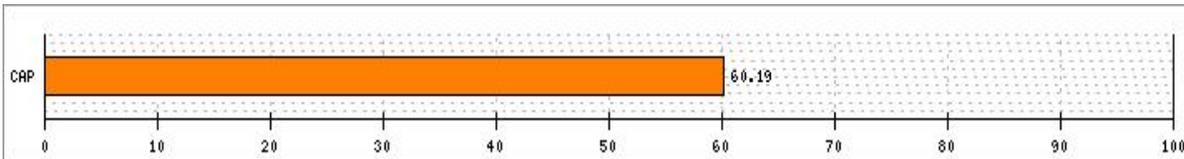


**SUSECIÓN NO LINEAL JEFATURAS**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |               |
|-----------------------|---------------|
| No. Identificación :  | 41092459      |
| Nombres :             | LARRI         |
| Apellidos :           | PISCO PANDURO |
| Dirección :           |               |
| Teléfono :            |               |
| Celular :             |               |
| Género :              | --            |
| Estado Civil :        | --            |
| Área de Estudio :     | XXXX          |
| Escolaridad :         | XXXX          |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00    |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**ES DESARROLLABLE para:**

- a) **Su contratación si se trata de un proceso externo de selección**
- b) **Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.**

El evaluado puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

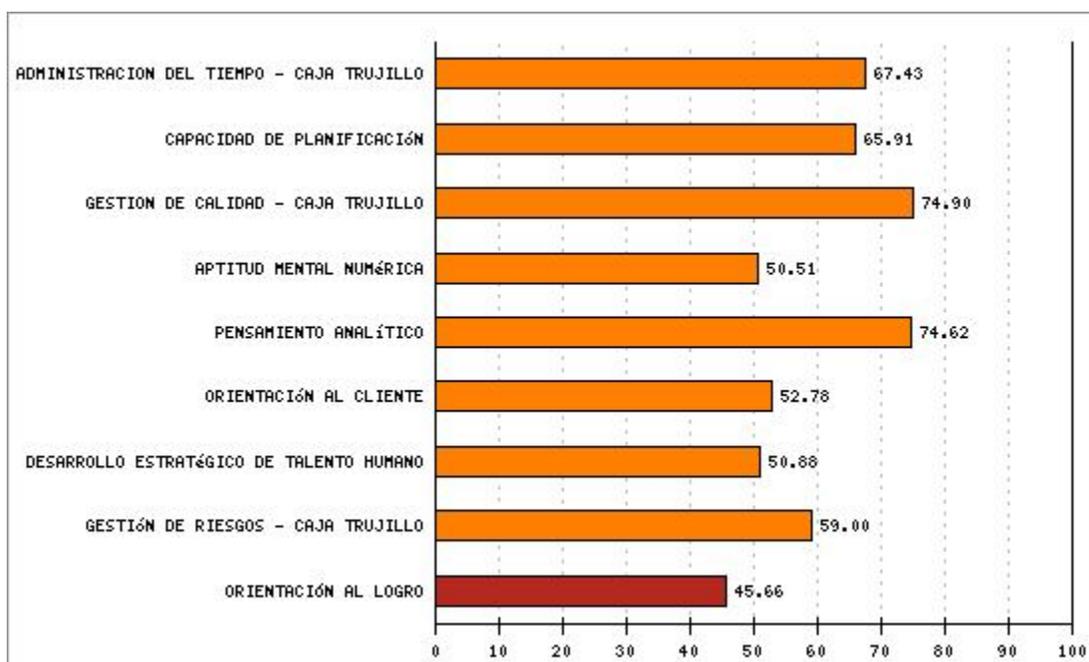
### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 5.39           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 5.63           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 5.01           | 8.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 4.22           | 8.00            |



### SUSECIÓN NO LINEAL JEFATURAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO | 5.39           | 8.00            | 67.43%         |
| 2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN                | 5.27           | 8.00            | 65.91%         |
| 3 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO        | 5.99           | 8.00            | 74.90%         |
| 4 APTITUD MENTAL NUMÉRICA                   | 4.04           | 8.00            | 50.51%         |
| 5 PENSAMIENTO ANALÍTICO                     | 5.97           | 8.00            | 74.62%         |
| 6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE                    | 4.22           | 8.00            | 52.78%         |
| 7 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  | 4.07           | 8.00            | 50.88%         |
| 8 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO        | 4.72           | 8.00            | 59.00%         |
| 9 ORIENTACIÓN AL LOGRO                      | 3.65           | 8.00            | 45.66%         |



### SUSECIÓN NO LINEAL JEFATURAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 67.43%

Nivel B: Controla que las actividades de su equipo se realicen dentro de los tiempos establecidos.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.27 **Porcentaje:** 65.91%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.99 **Porcentaje:** 74.90%

Nivel B: Controla y monitorea la gestión y/o procesos organizacionales con relación a los modelos de calidad establecidos. Propone mejoras a los productos y servicios que oferta la institución considerando las necesidades de los clientes y el uso de recursos.

#### APTITUD MENTAL NUMÉRICA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 50.51%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

##### Nivel en desarrollo.-

Podría tener cierta dificultad para resolver problemas numéricos y para identificar datos cuantitativos. Es posible que se demore más tiempo que la media poblacional en dar soluciones.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.97 **Porcentaje:** 74.62%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 52.78%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 50.88%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel en desarrollo.-**

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

## GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 59.00%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 45.66%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

---

