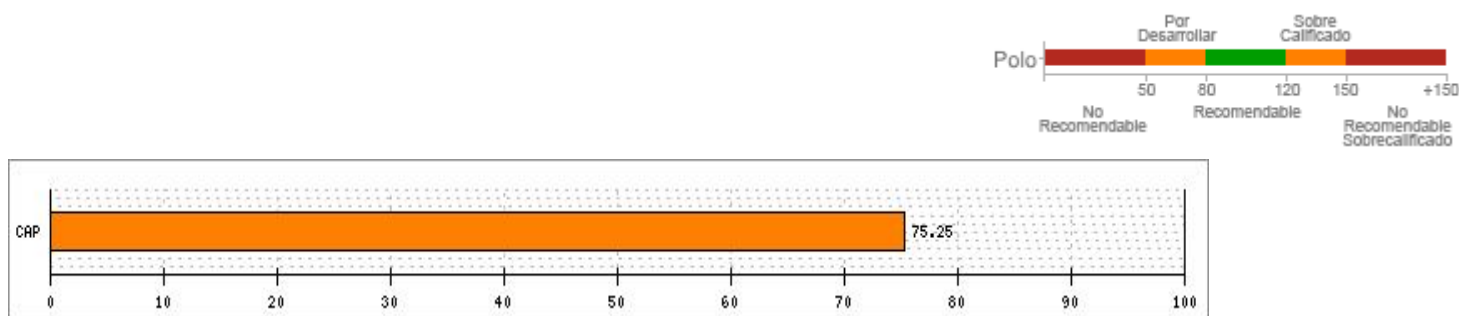




El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A RECOMENDABLE para:**

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

El evaluado probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos 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 talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

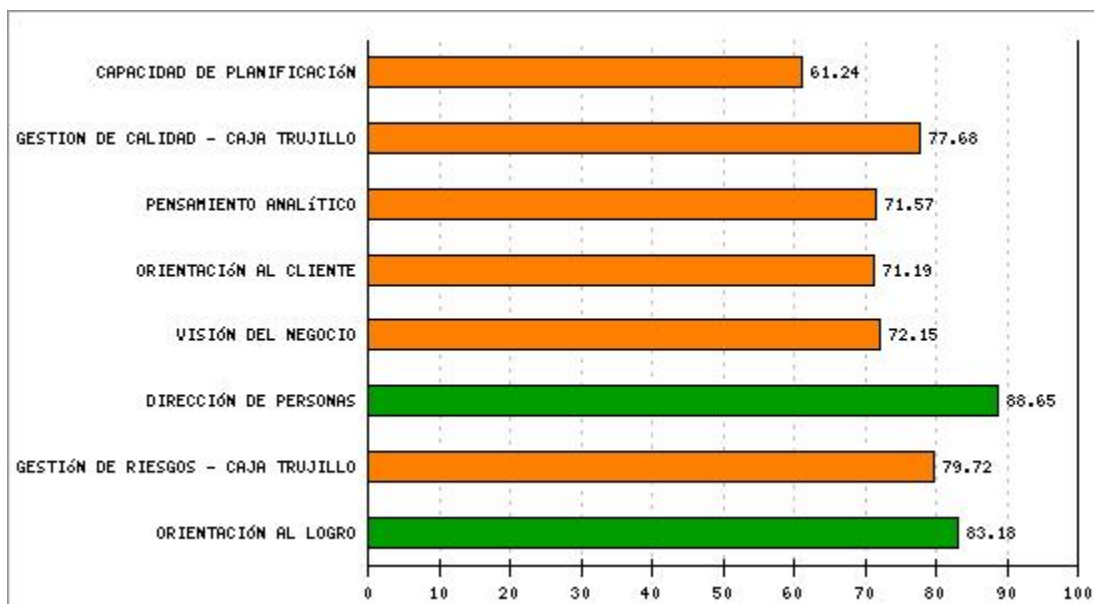
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 5.56           | 8.00            |
| 2 | COGNITIVAS      | 5.01           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES     | 5.37           | 7.50            |
| 4 | LIDERAZGO       | 6.43           | 7.67            |

### ZS 2017 - JEFE ZONAL DE NEGOCIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                        | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN         | 4.90           | 8.00            | 61.24%         |
| 2 | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO | 6.21           | 8.00            | 77.68%         |
| 3 | PENSAMIENTO ANALÍTICO              | 5.01           | 7.00            | 71.57%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE             | 5.70           | 8.00            | 71.19%         |
| 5 | VISIÓN DEL NEGOCIO                 | 5.05           | 7.00            | 72.15%         |
| 6 | DIRECCIÓN DE PERSONAS              | 7.09           | 8.00            | 88.65%         |
| 7 | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO | 6.38           | 8.00            | 79.72%         |
| 8 | ORIENTACIÓN AL LOGRO               | 5.82           | 7.00            | 83.18%         |



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.90 **Porcentaje:** 61.24%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.21 **Porcentaje:** 77.68%

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.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 71.57%

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:** 5.70 **Porcentaje:** 71.19%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.15%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

#### DIRECCIÓN DE PERSONAS

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.09 **Porcentaje:** 88.65%

**Nivel medio:** Usualmente proporciona dirección y define las responsabilidades con claridad. Posee la habilidad para aprovechar de la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización. Sabe cómo formar un buen equipo de trabajo y que el mismo se integre. Esto significa empoderar a un equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a tener claro los objetivos de desempeño de cada cargo, junto con las responsabilidades que correspondan.

## GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 79.72%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 83.18%

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

### **Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

---

