

El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### ES 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 puede **ser competente** 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.
- Desempeñar 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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

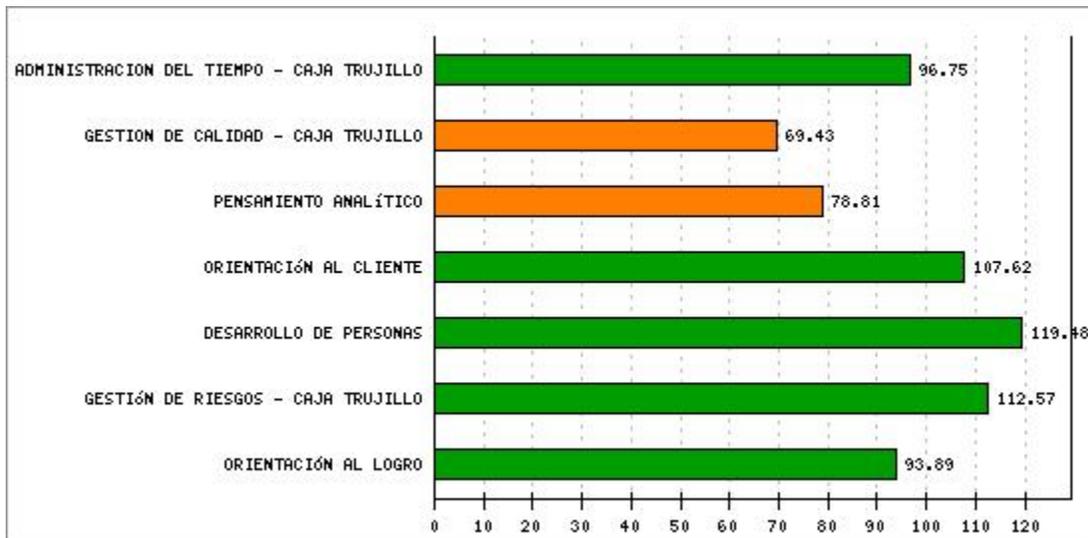
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.81	6.00
2 ADMINISTRATIVAS	4.86	7.00
3 COGNITIVAS	5.52	7.00
4 COMERCIALES	7.53	7.00
5 LIDERAZGO	6.58	6.00

### ZS 2018 - SUPERVISOR DE OPERACIONES Y SERVICIOS ZONA SUR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO	5.81	6.00	96.75%
2 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	4.86	7.00	69.43%
3 PENSAMIENTO ANALITICO	5.52	7.00	78.81%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.53	7.00	107.62%
5 DESARROLLO DE PERSONAS	7.17	6.00	119.48%
6 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	7.88	7.00	112.57%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.69	5.00	93.89%



#### ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 96.75%

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

#### GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 69.43%

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:** 5.52 **Porcentaje:** 78.81%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.53 **Porcentaje:** 107.62%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

#### DESARROLLO DE PERSONAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.17 **Porcentaje:** 119.48%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

##### Nivel muy desarrollado.-

Cuenta con un muy desarrollado nivel de orientar a los demás, para lo que podría utilizar adecuadamente procesos de desarrollo como coaching, técnicas de feedback, y empatía. Comunica aciertos y errores de sus colaboradores motivándolos a crecer. Tiene una preocupación real por las personas y su desarrollo.

#### GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.88 **Porcentaje:** 112.57%

Nivel A: Define directrices, políticas, modelos y acciones para la identificación, medición, control y mitigación de riesgos a los que la institución está expuesta, considerando las características propias del negocio y los objetivos y metas establecidas.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 93.89%

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.

---

