Datos Personales

SELECCIóN DE JEFE DE PLANIFICACIóN Y PROCESOS

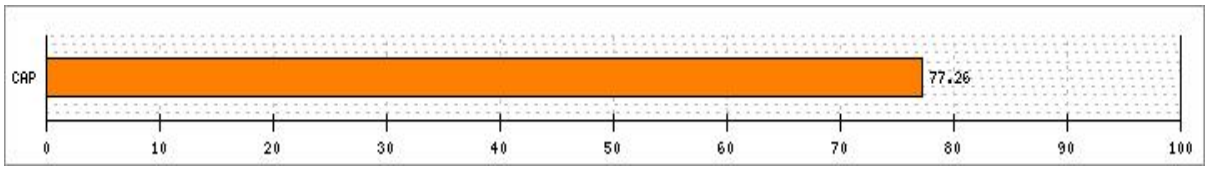
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1717939571
Nombres :	FRANCISCO XAVIER
Apellidos :	BANDERAS VEGA
Dirección :	MANUEL CAMACHO N39-133 Y HUGO MONCAYO
Teléfono :	0994999571
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Distribución Psicodinámica

SELECCIóN DE JEFE DE PLANIFICACIóN Y PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR 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:

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 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

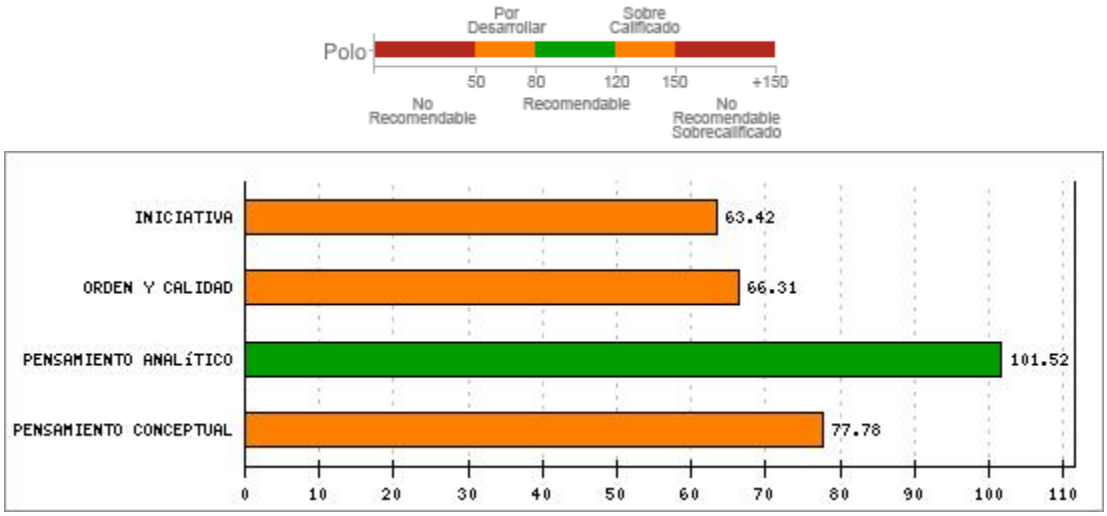
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.07	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.30	8.00
3	COGNITIVAS	8.07	9.00

Análisis por Competencia

SELECCIóN DE JEFE DE PLANIFICACIóN Y PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	5.07	8.00	63.42%
2	ORDEN Y CALIDAD	5.30	8.00	66.31%
3	PENSAMIENTO ANALíTICO	9.14	9.00	101.52%
4	PENSAMIENTO CONCEPTUAL	7.00	9.00	77.78%



Interpretación de Competencias

SELECCIóN DE JEFE DE PLANIFICACIóN Y PROCESOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.07 **Porcentaje:** 63.42%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.30 **Porcentaje:** 66.31%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

PENSAMIENTO ANALíTICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 9.14 **Porcentaje:** 101.52%

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.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

PENSAMIENTO CONCEPTUAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 77.78%

Es la capacidad de comprender una situación o problema uniendo sus partes, viendo el problema global, realizando conexiones entre situaciones que no están obviamente relacionadas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado comprende acertadamente situaciones complejas y es capaz de explicarlas. Se basa en experiencias o conocimientos anteriores, que le permiten relacionar aspectos para tener una visión global.