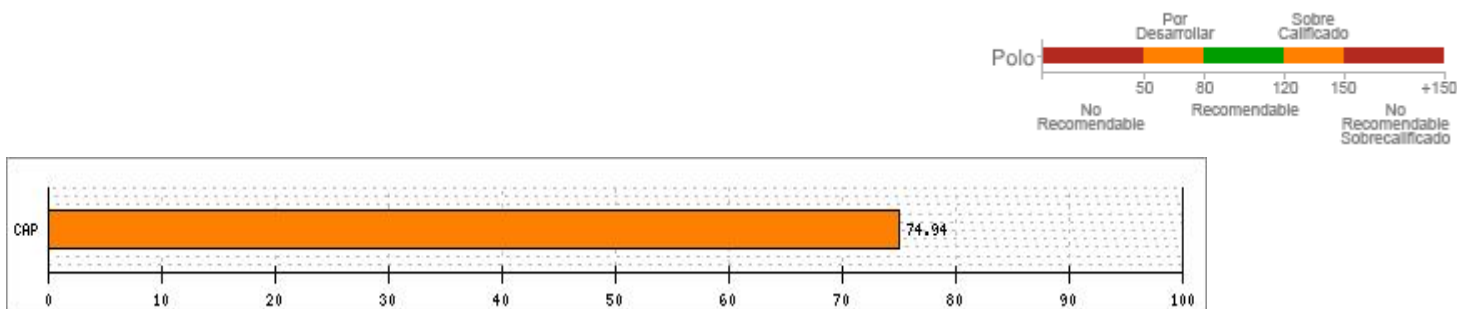


No. Identificación :	1710276708
Nombres :	JUAN FRANCISCO
Apellidos :	CANEPA RODRIGUEZ
Dirección :	HACIENDA SAN FRANCISCO PINTAG
Teléfono :	3615284
Celular :	0996925688
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. AGROPECUARIO
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1983-12-26



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.

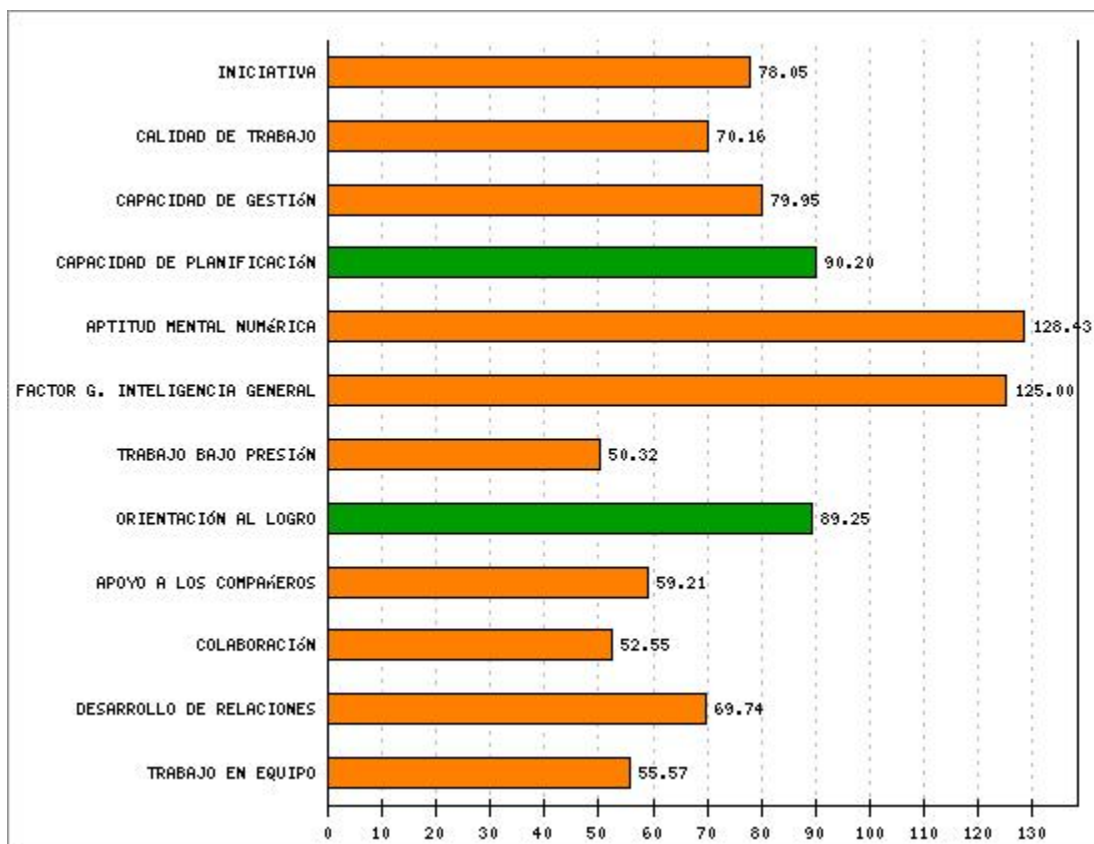
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.24	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.91	8.67
3	COGNITIVAS	9.49	7.50
4	EMOCIONALES	4.53	9.00
5	LIDERAZGO	6.25	7.00

HACIENDA SAN MATEO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	6.24	8.00	78.05%
2	CALIDAD DE TRABAJO	6.31	9.00	70.16%
3	CAPACIDAD DE GESTIÓN	7.20	9.00	79.95%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	7.22	8.00	90.20%
5	APTITUD MENTAL NUMÉRICA	8.99	7.00	128.43%
6	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	10.00	8.00	125.00%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.53	9.00	50.32%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.25	7.00	89.25%
9	APOYO A LOS COMPAÑEROS	4.14	7.00	59.21%
10	COLABORACIÓN	4.20	8.00	52.55%
11	DESARROLLO DE RELACIONES	4.88	7.00	69.74%
12	TRABAJO EN EQUIPO	4.45	8.00	55.57%



HACIENDA SAN MATEO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.24 **Porcentaje:** 78.05%

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.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 70.16%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.20 **Porcentaje:** 79.95%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel muy desarrollado.-

Conoce perfectamente las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita. Para lo que tiene una gran capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa y genera cambios.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.22 **Porcentaje:** 90.20%

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 muy desarrollado.-

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

APTITUD MENTAL NUMÉRICA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.99 **Porcentaje:** 128.43%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una gran capacidad de razonamiento numérico, su pensamiento es lógico analítico, lo cual indica que puede resolver problemas numéricos, este nivel es apropiado para personas del área financiera. Es rápido y preciso en sus cálculos matemáticos.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 125.00%

Nivel Alto: El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 50.32%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.25 **Porcentaje:** 89.25%

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.

APOYO A LOS COMPAÑEROS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.14 **Porcentaje:** 59.21%

Hace referencia a la capacidad de confiar y a la de ayudar a los demás en cualquier aspecto laboral e incluso personal

Nivel en desarrollo.-

Muestra algo de recelo en compartir su experiencia y no siempre participa activamente en el trabajo o motiva a otros que lo hagan. Si se lo propone podría apoyar a sus compañeros en actividades ajenas a su gestión laboral.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 52.55%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

Nivel en desarrollo.-

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 69.74%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.45 **Porcentaje:** 55.57%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.
