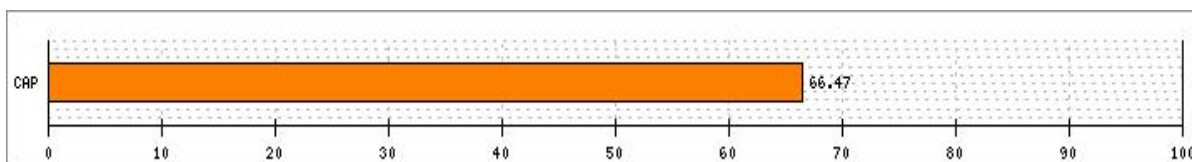


SUCESIÓN DE CARGOS 1G
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	18857267
Nombres :	CARLOS HUMBERTO
Apellidos :	PAREDES DIAZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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.

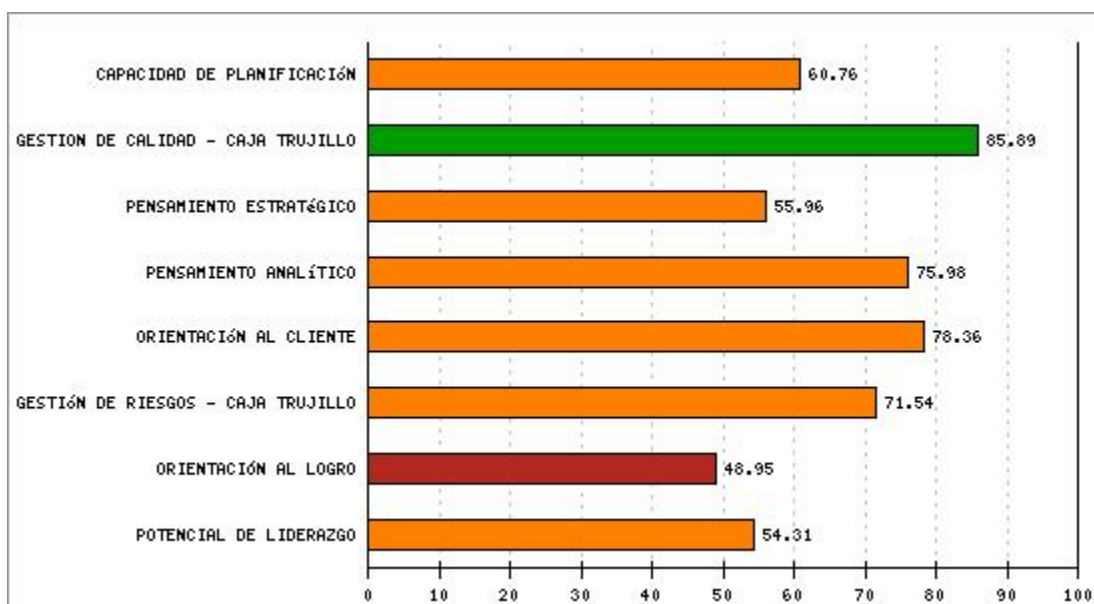
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	5.59	8.33
2	COGNITIVAS	6.08	8.00
3	COMERCIALES	6.27	8.00
4	LIDERAZGO	5.24	9.00

SUCESIÓN DE CARGOS 1G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.86	8.00	60.76%
2	GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	6.87	8.00	85.89%
3	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.04	9.00	55.96%
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.08	8.00	75.98%
5	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.27	8.00	78.36%
6	GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	6.44	9.00	71.54%
7	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.41	9.00	48.95%
8	POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.89	9.00	54.31%



SUCESIÓN DE CARGOS 1G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 60.76%

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:** 6.87 **Porcentaje:** 85.89%

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 ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 55.96%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.08 **Porcentaje:** 75.98%

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:** 6.27 **Porcentaje:** 78.36%

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.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.44 **Porcentaje:** 71.54%

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: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 48.95%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 54.31%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.
