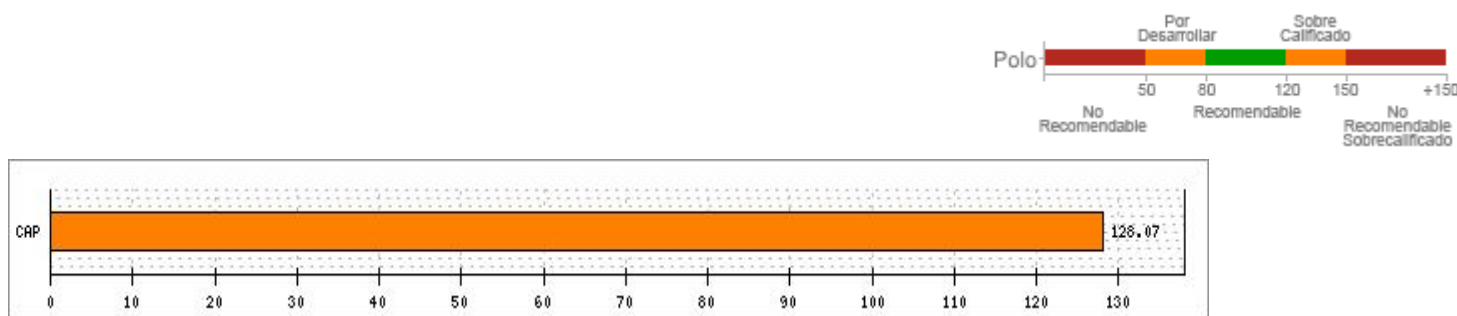


|                       |                              |
|-----------------------|------------------------------|
| No. Identificación :  | 00000101                     |
| Nombres :             | WILSON                       |
| Apellidos :           | DE OLIVEIRA BORLONI          |
| Dirección :           | LEONARDO DA VINCI 670        |
| Teléfono :            | 995957082                    |
| Celular :             | 987213261                    |
| Género :              | MASCULINO                    |
| Estado Civil :        | DIVORCIADO                   |
| Area de Estudio :     | MARKETING / COMERCIALIZACIÓN |
| Escolaridad :         | DIPLOMADO                    |
| Fecha de Nacimiento : | 1982-06-23                   |



### SUPERVISOR TLMK 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

#### ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- El desempeño de 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

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.

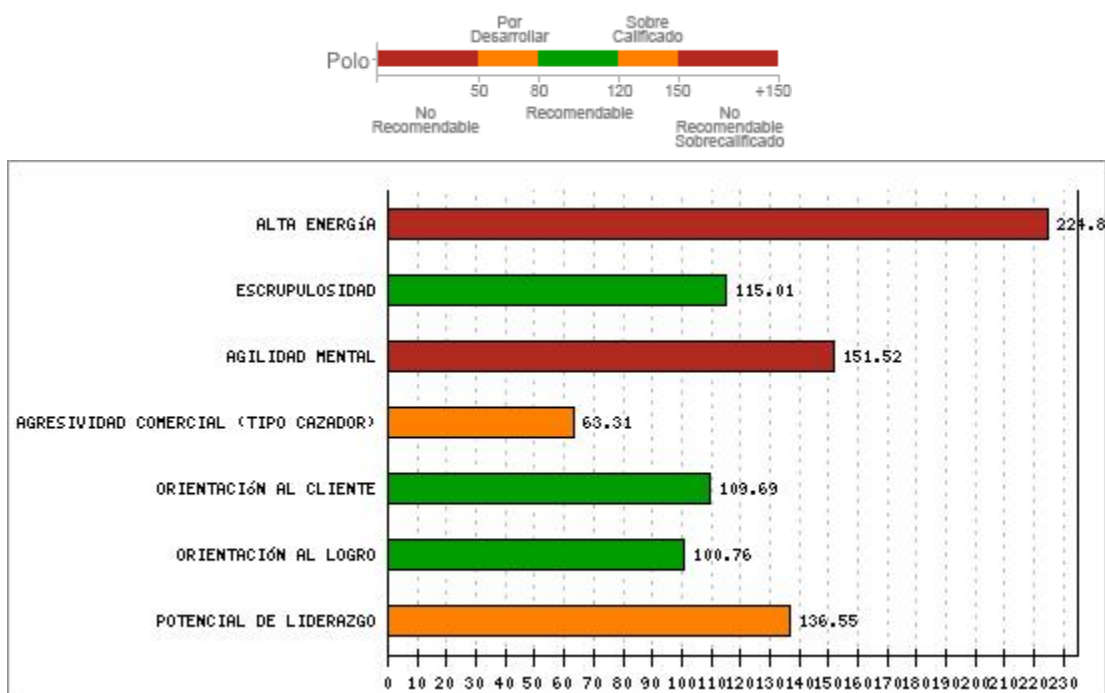
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 8.99           | 4.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 5.75           | 5.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 7.58           | 5.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 5.27           | 6.50            |
| 5 | LIDERAZGO       | 6.94           | 6.00            |

### SUPERVISOR TLMK 2015

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | ALTA ENERGÍA                         | 8.99              | 4.00               | 224.87%           |
| 2 | ESCRUPULOSIDAD                       | 5.75              | 5.00               | 115.01%           |
| 3 | AGILIDAD MENTAL                      | 7.58              | 5.00               | 151.52%           |
| 4 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.07              | 8.00               | 63.31%            |
| 5 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 5.48              | 5.00               | 109.69%           |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 7.05              | 7.00               | 100.76%           |
| 7 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 6.83              | 5.00               | 136.55%           |



### SUPERVISOR TLMK 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 8.99 **Porcentaje:** 224.87%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra emociones positivas, energía y entusiasmo. Es capaz de contagiar su energía a otros. Siente un verdadero compromiso con el mundo externo. Disfruta de estar con más gente y es percibido como enérgico y dinámico. Le gusta mantenerse activo, sobre todo si se presentan oportunidades que le parezcan emocionantes. Cuando está dentro de un grupo, le gusta participar, hablar, llamar la atención y proponer ideas.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.75 **Porcentaje:** 115.01%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado se apegue al estricto cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas. Invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta el no descuidar el resto de actividades.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 151.52%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un nivel muy desarrollado de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.07 **Porcentaje:** 63.31%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas

##### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes solo por visitarlos, sino para vender su producto. Muy frecuentemente tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor nunca se "blanquea" con sus resultados. No pasa ningún día sin hacer alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.48 **Porcentaje:** 109.69%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.05 **Porcentaje:** 100.76%

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 muy desarrollado.-**

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas, demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado, para motivar permanentemente a su equipo a que mejore cada vez más su servicio.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.83 **Porcentaje:** 136.55%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

---

