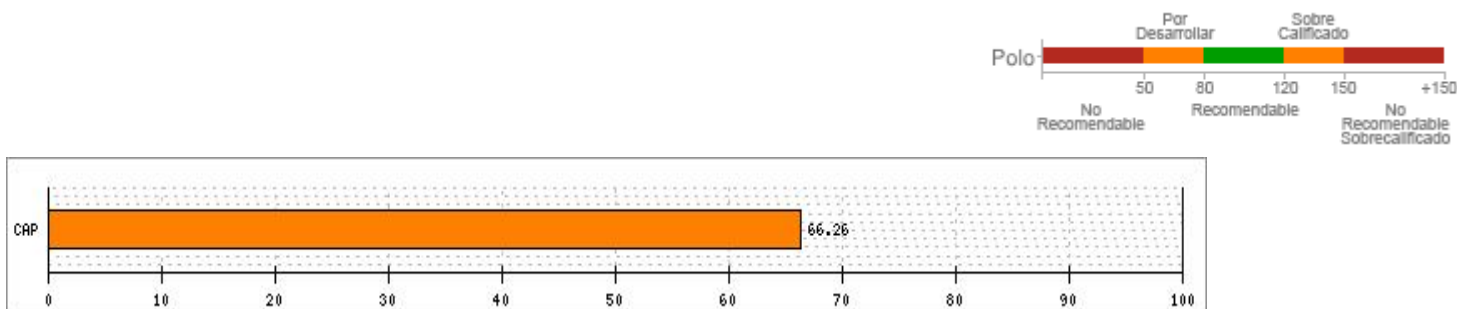




**Datos Personales**  
**MANAGEMENT ASSOCIATE**



|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 47711154           |
| Nombres :             | FRANCISCO          |
| Apellidos :           | CAVA QUINTERO      |
| Dirección :           | ESTADOS UNIDOS 874 |
| Teléfono :            | 4628638            |
| Celular :             | 961559042          |
| Género :              | MASCULINO          |
| Estado Civil :        | SOLTERO            |
| Area de Estudio :     | ECONOMÍA           |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO      |
| Fecha de Nacimiento : | 1992-04-08         |



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.

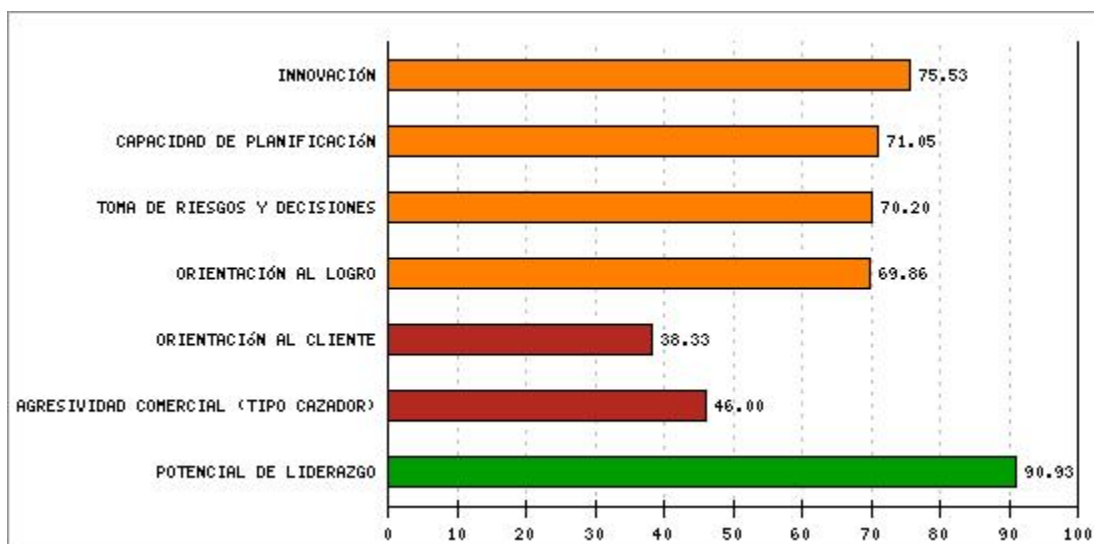
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje                                        | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|--------------------------------------------|----------------|-----------------|
| 1 | SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES | 5.73           | 8.00            |
| 2 | RELACIONES INTERPERSONALES                 | 2.68           | 7.00            |
| 3 | LIDERAZGO                                  | 6.37           | 7.00            |
| 4 | PERSUASIÓN                                 | 3.68           | 8.00            |

### MANAGEMENT ASSOCIATE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INNOVACIÓN                           | 6.04              | 8.00               | 75.53%            |
| 2 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN           | 5.68              | 8.00               | 71.05%            |
| 3 | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES         | 5.62              | 8.00               | 70.20%            |
| 4 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 5.59              | 8.00               | 69.86%            |
| 5 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE               | 2.68              | 7.00               | 38.33%            |
| 6 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 3.68              | 8.00               | 46.00%            |
| 7 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 6.37              | 7.00               | 90.93%            |



### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.04 **Porcentaje:** 75.53%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 71.05%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.62 **Porcentaje:** 70.20%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 69.86%

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.-

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.68 **Porcentaje:** 38.33%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.68 **Porcentaje:** 46.00%

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

**Nivel en desarrollo**

El evaluado hace un plan de trabajo consciente, en el cual se hace un autoanálisis de las entrevistas de ventas. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

### POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.37 **Porcentaje:** 90.93%

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.

---

