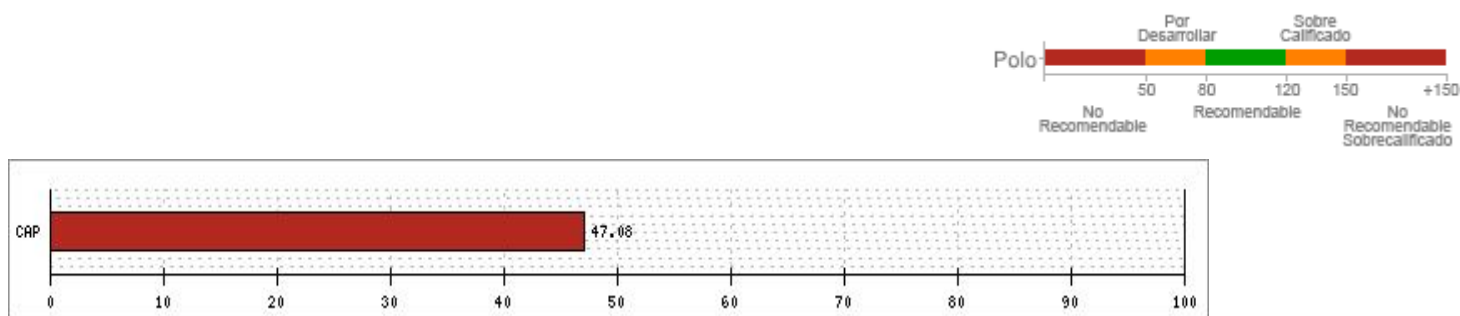


**MAESTRO - CI JEFE DE DEPARTAMENTO (JULIO 2015)**

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 41175566                   |
| Nombres :             | MARTIN ROBERTO             |
| Apellidos :           | MENDOZA                    |
| Dirección :           | URB. PROGRESO MZ. A LOT. 7 |
| Teléfono :            |                            |
| Celular :             | 946864084                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | CASADO                     |
| Area de Estudio :     | ARQUITECTURA               |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1981-08-18                 |



### MAESTRO - CI JEFE DE DEPARTAMENTO (JULIO 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### NO ES 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 puede **no ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

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

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

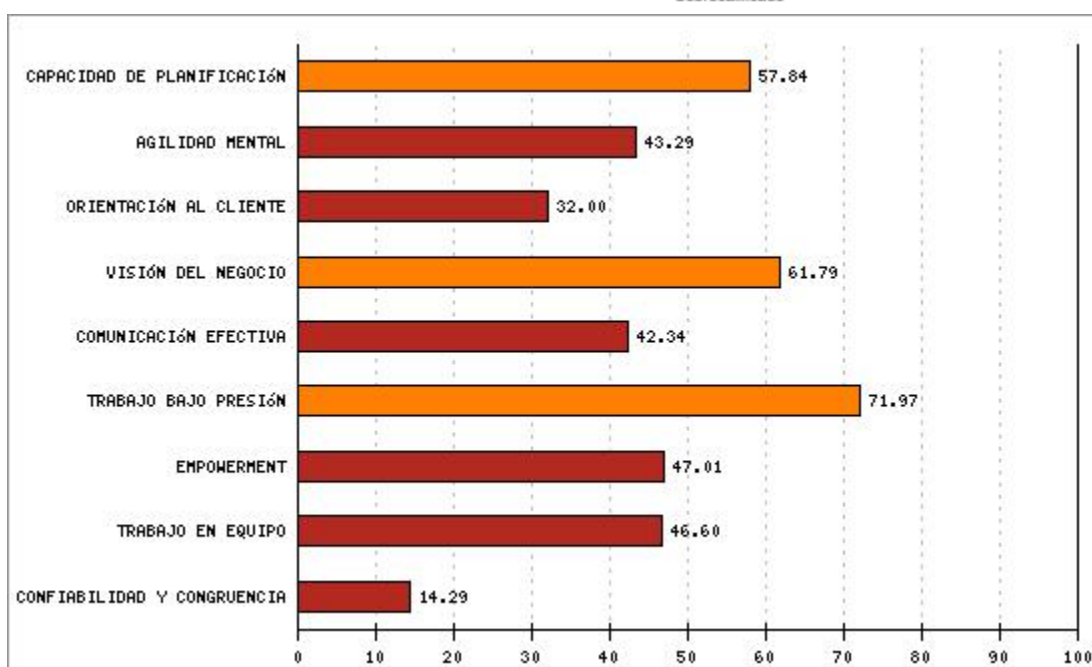
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 4.05           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 3.03           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 3.28           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 2.96           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 5.04           | 7.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 3.29           | 7.00            |
| 7 | RELACIONALES     | 2.80           | 6.00            |
| 8 | VALORES          | 1.00           | 7.00            |

### MAESTRO - CI JEFE DE DEPARTAMENTO (JULIO 2015)

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN  | 4.05           | 7.00            | 57.84%         |
| 2 | AGILIDAD MENTAL             | 3.03           | 7.00            | 43.29%         |
| 3 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 2.24           | 7.00            | 32.00%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO          | 4.33           | 7.00            | 61.79%         |
| 5 | COMUNICACIÓN EFECTIVA       | 2.96           | 7.00            | 42.34%         |
| 6 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 5.04           | 7.00            | 71.97%         |
| 7 | EMPOWERMENT                 | 3.29           | 7.00            | 47.01%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO           | 2.80           | 6.00            | 46.60%         |
| 9 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 1.00           | 7.00            | 14.29%         |



### MAESTRO - CI JEFE DE DEPARTAMENTO (JULIO 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 57.84%

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.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.03 **Porcentaje:** 43.29%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad para procesar información con agilidad. Su razonamiento lógico, verbal o numérico está en un rango normal y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla de forma adecuada.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.24 **Porcentaje:** 32.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado presenta un bajo nivel de orientación al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las demás personas; más aún, muestra poco interés en agradar a los demás si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que él considera. Es importante que se desempeñe en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 61.79%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.96 **Porcentaje:** 42.34%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 71.97%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.29 **Porcentaje:** 47.01%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores. Aunque los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.80 **Porcentaje:** 46.60%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 14.29%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado es descuidado o negligente. No le interesa las normas éticas/morales establecidas por la sociedad, por lo cual no tienen problema en comportarse de manera arbitraria a las mismas. Es una persona poco meticulosa y poco fiable.

---

