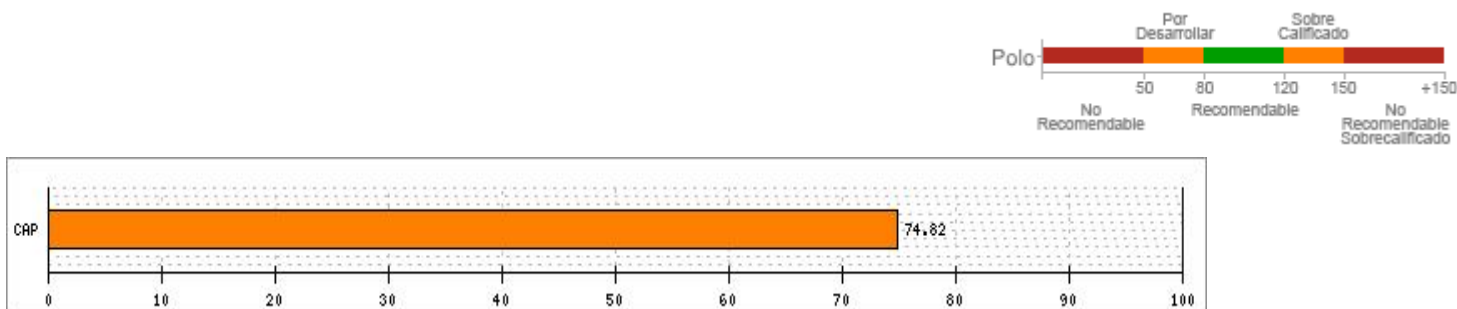


No. Identificación :	41675948
Nombres :	RENZZO
Apellidos :	PEYRONE
Dirección :	AV. COLOMBIA 174 PUEBLO LIBRE
Teléfono :	
Celular :	944211006
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. AGRÓNOMO
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1982-10-19



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.

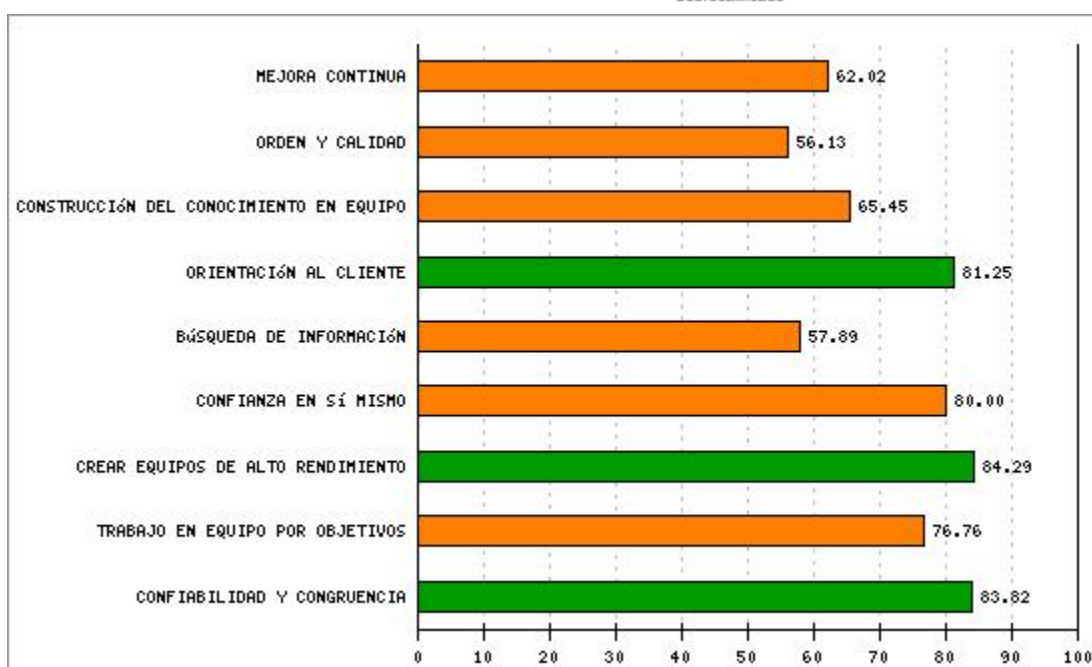
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.96	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.93	7.00
3	COGNITIVAS	4.58	7.00
4	COMERCIALES	5.69	7.00
5	COMUNICACIONALES	3.47	6.00
6	EMOCIONALES	6.40	8.00

7	LIDERAZGO	6.74	8.00
8	RELACIONALES	6.14	8.00
9	VALORES	6.71	8.00

SUPERVISOR DE FIDELIZACION 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	MEJORA CONTINUA	4.96	8.00	62.02%
2	ORDEN Y CALIDAD	3.93	7.00	56.13%
3	CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EQUIPO	4.58	7.00	65.45%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.69	7.00	81.25%
5	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	3.47	6.00	57.89%
6	CONFIANZA EN SÍ MISMO	6.40	8.00	80.00%
7	CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	6.74	8.00	84.29%
8	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	6.14	8.00	76.76%
9	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.71	8.00	83.82%



MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 62.02%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización y calidad.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se preocupa por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.93 **Porcentaje:** 56.13%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.58 **Porcentaje:** 65.45%

Hace referencia a las capacidades individuales de las personas, que trabajan en equipo para construir, compartir y obtener beneficios del conocimiento.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado está consciente que el desarrollo de la empresa se basa en el conocimiento que se construye en el equipo, está presto a compartir su conocimiento y experiencia. Sabe cuáles son los objetivos de la organización.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.69 **Porcentaje:** 81.25%

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.

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.47 **Porcentaje:** 57.89%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado esta presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información. Sabe hacer las preguntas adecuadas y a las personas indicadas. Si considera necesario pide ayuda a terceros.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 80.00%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.74 **Porcentaje:** 84.29%

Hace referencia al nacimiento de nuevas formas organizativas para que los profesionales puedan trabajar con un alto grado de autoridad en relación a sí mismos y su equipo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene y ofrece aprendizaje continuo a sus colaboradores convencido de que ésta es la mejor forma de cumplir con los retos. Motiva permanentemente a su equipo para que ofrezca un valor agregado y se comprometa con objetivos empresariales de muy alto nivel.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.14 **Porcentaje:** 76.76%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

Nivel desarrollado.-

El evaluado relaciona las potencialidades de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Informa de los objetivos al equipo y logra integrar las competencias relevantes de cada uno hacia las metas comunes. Es un buen líder puesto que conoce y defiende la causa de sus colaboradores.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.71 **Porcentaje:** 83.82%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada aspecto de su comportamiento.
