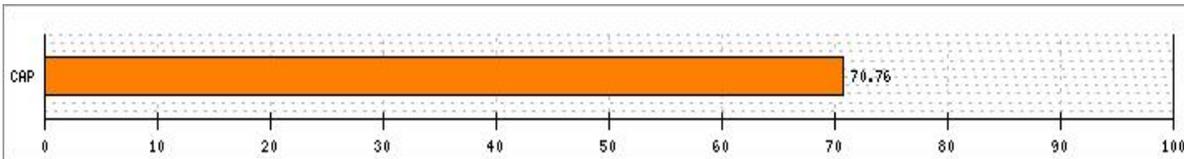


**R - EVALUACIÓN DE POTENCIAL ENTEL**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| No. Identificación :  | 44052412               |
| Nombres :             | SANDRA LORENA          |
| Apellidos :           | SEIDER MARTINEZ        |
| Dirección :           |                        |
| Teléfono :            |                        |
| Celular :             |                        |
| Género :              | FEMENINO               |
| Estado Civil :        | SOLTERO                |
| Area de Estudio :     | DISEÑO GRÁFICO         |
| Escolaridad :         | UNIVERSIDAD INCOMPLETA |
| Fecha de Nacimiento : | 1986-12-20             |

### R - EVALUACIÓN DE POTENCIAL ENTEL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

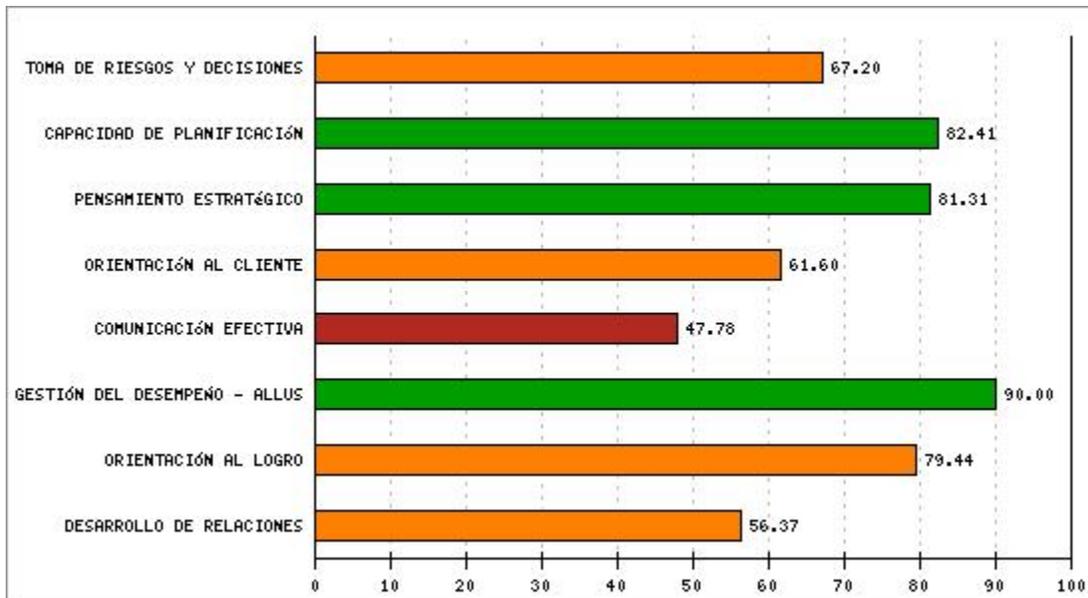
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 5.38           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 6.55           | 8.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 4.93           | 8.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 3.82           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 6.78           | 8.00            |



## R - EVALUACIÓN DE POTENCIAL ENTEL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                     | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES  | 5.38           | 8.00            | 67.20%         |
| 2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN    | 6.59           | 8.00            | 82.41%         |
| 3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO       | 6.50           | 8.00            | 81.31%         |
| 4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE        | 4.93           | 8.00            | 61.60%         |
| 5 COMUNICACIÓN EFECTIVA         | 3.82           | 8.00            | 47.78%         |
| 6 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO - ALLUS | 7.20           | 8.00            | 90.00%         |
| 7 ORIENTACIÓN AL LOGRO          | 6.36           | 8.00            | 79.44%         |
| 8 DESARROLLO DE RELACIONES      | 4.51           | 8.00            | 56.37%         |



#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.38 **Porcentaje:** 67.20%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.59 **Porcentaje:** 82.41%

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.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.50 **Porcentaje:** 81.31%

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.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee un conjunto de herramientas para conseguir lo que quiere de la mejor forma y venciendo las dificultades. Posee una manera racional de entender los sucesos que se dan en una situación actual y cambiante, logrando identificar y aprovechando de forma sistemática las oportunidades que se presenten en el entorno. 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. El pensamiento estratégico permite trazar hitos en el futuro y anticiparse a lo que vendrá.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 61.60%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.82 **Porcentaje:** 47.78%

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.

## GESTIÓN DEL DESEMPEÑO - ALLUS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.20 **Porcentaje:** 90.00%

**Nivel Medio:** Mantiene un control del desarrollo de cada talento, monitoreando sus avances para proporcionar una retroalimentación oportuna. Reconoce los logros y avances de cada talento de manera pública y privada, utilizando los diversos medios de comunicación disponibles (email, carta, teléfono, etc.) Observa los cursos, diplomados o maestrías disponibles en el medio y los clasifica según su necesidad, importancia y validez para cada colaborador, potenciando el desarrollo de cada talento.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.36 **Porcentaje:** 79.44%

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.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 56.37%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

---

