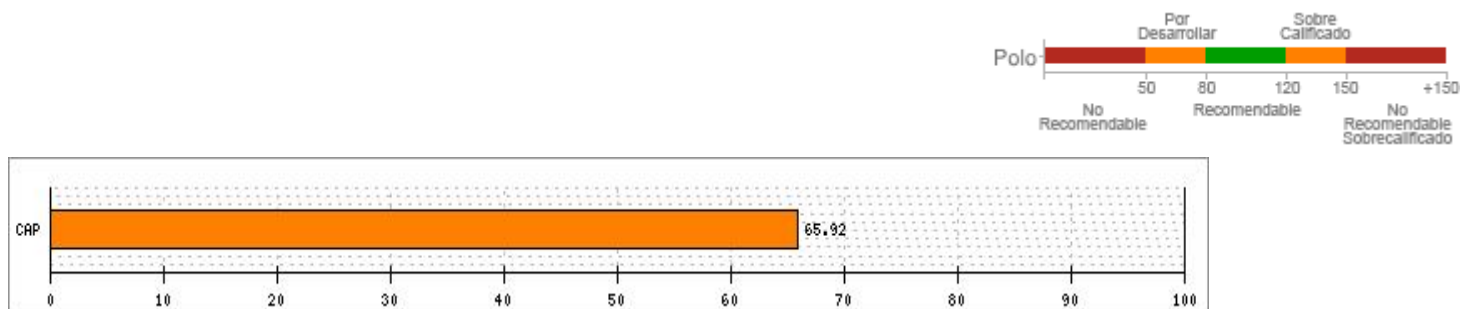


**CE JEFE DE LÍNEA OCTUBRE 2015**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación :  | 44780656         |
| Nombres :             | ADRIANA          |
| Apellidos :           | VELASQUEZ        |
| Dirección :           |                  |
| Teléfono :            |                  |
| Celular :             |                  |
| Género :              | FEMENINO         |
| Estado Civil :        | SOLTERO          |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS |
| Escolaridad :         | POSTGRADO        |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00       |



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:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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.

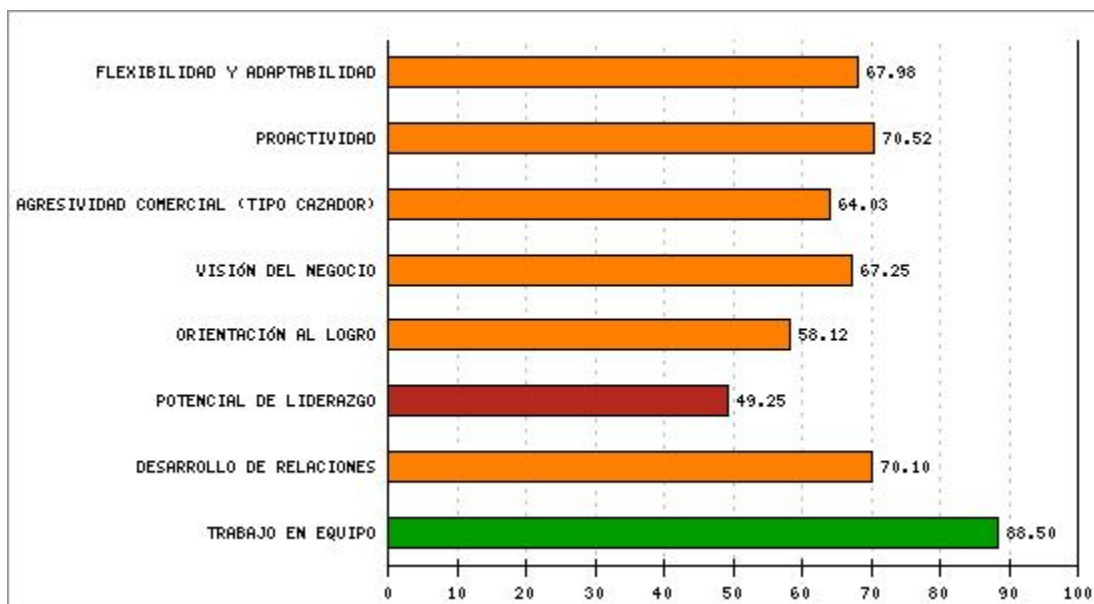
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.19           | 7.50            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.57           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO     | 4.59           | 8.50            |
| 4 | RELACIONALES  | 4.67           | 6.00            |

### CE JEFE DE LÍNEA OCTUBRE 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD         | 5.44           | 8.00            | 67.98%         |
| 2 | PROACTIVIDAD                         | 4.94           | 7.00            | 70.52%         |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.76           | 9.00            | 64.03%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO                   | 5.38           | 8.00            | 67.25%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 5.23           | 9.00            | 58.12%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 3.94           | 8.00            | 49.25%         |
| 7 | DESARROLLO DE RELACIONES             | 4.91           | 7.00            | 70.10%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 4.42           | 5.00            | 88.50%         |



## CE JEFE DE LÍNEA OCTUBRE 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.44 **Porcentaje:** 67.98%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con ésta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 70.52%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 64.03%

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.

### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.38 **Porcentaje:** 67.25%

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

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 58.12%

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.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 49.25%

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 en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 70.10%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.42 **Porcentaje:** 88.50%

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.

---

