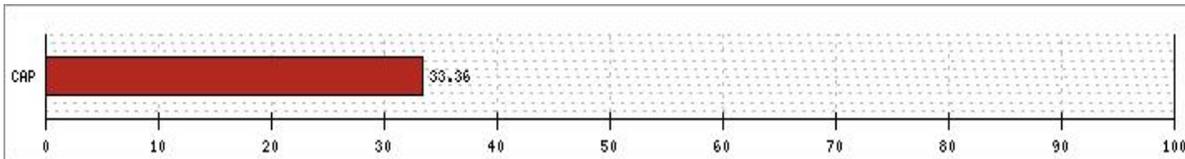


CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	70352576
Nombres :	GERARDO DANIEL
Apellidos :	AGUIRRE OSORIO
Dirección :	AV. SAN FELIPE 530. DEP. 303, JESUS MARIA
Teléfono :	012623532
Celular :	942188733
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-01-23



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.

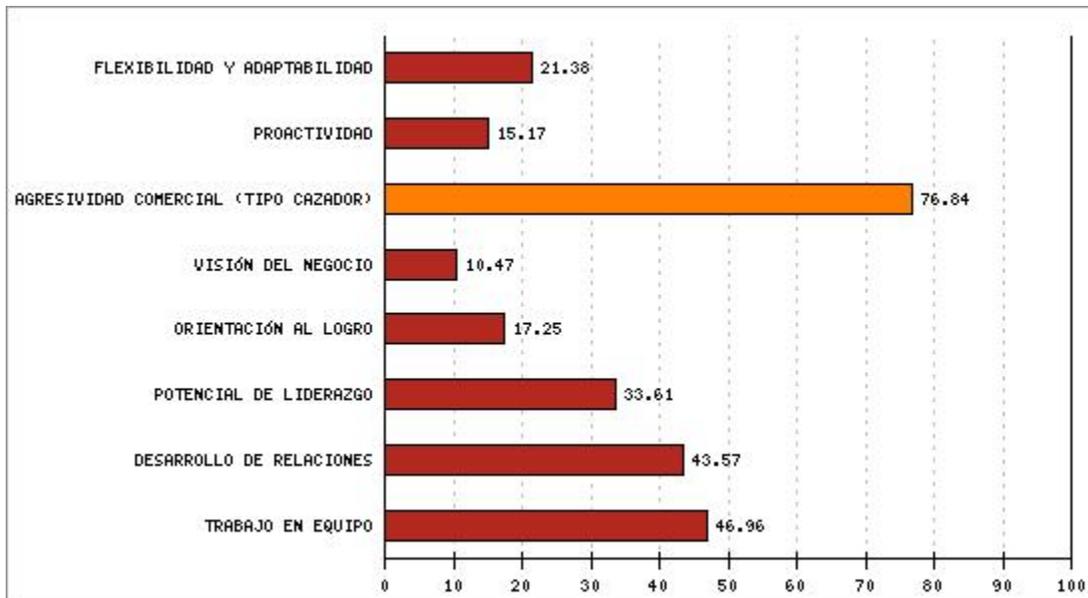
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.39	7.50
2 COMERCIALES	3.88	8.50
3 LIDERAZGO	2.12	8.50
4 RELACIONALES	2.70	6.00

CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	1.71	8.00	21.38%
2	PROACTIVIDAD	1.06	7.00	15.17%
3	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.92	9.00	76.84%
4	VISIÓN DEL NEGOCIO	0.84	8.00	10.47%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	1.55	9.00	17.25%
6	POTENCIAL DE LIDERAZGO	2.69	8.00	33.61%
7	DESARROLLO DE RELACIONES	3.05	7.00	43.57%
8	TRABAJO EN EQUIPO	2.35	5.00	46.96%



FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.71 **Porcentaje:** 21.38%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra resistencia al cambio, le falta interés e iniciativa. No plantea propuestas ni instrumentación para adaptarse. Se le dificulta ser flexible y tener una mente abierta.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.06 **Porcentaje:** 15.17%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.92 **Porcentaje:** 76.84%

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

Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. 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 no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre 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:** 0.84 **Porcentaje:** 10.47%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene baja proyección de futuro a nivel empresarial, no realiza, ni ejecuta planificaciones, ni incorpora cambios y conocimientos que permitan crecimiento de la organización. Tiene poca definición del camino por el cual se debe dirigir la organización, y de las metas que quiere alcanzar; por lo tanto demuestra poco conocimiento de estrategias de crecimiento, porque no tiene en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías y las cambiantes necesidades y requerimientos del cliente.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 1.55 **Porcentaje:** 17.25%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.69 **Porcentaje:** 33.61%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.05 **Porcentaje:** 43.57%

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

Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 2.35 **Porcentaje:** 46.96%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.
