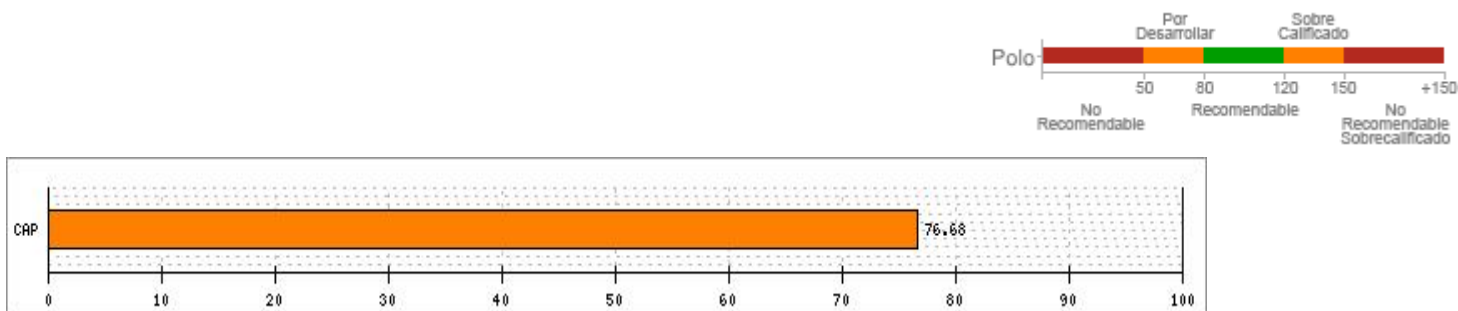


**CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015)**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 46541712        |
| Nombres :             | FRANCO          |
| Apellidos :           | GRANADOS        |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | MASCULINO       |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO   |
| Fecha de Nacimiento : | 1990-09-04      |



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.

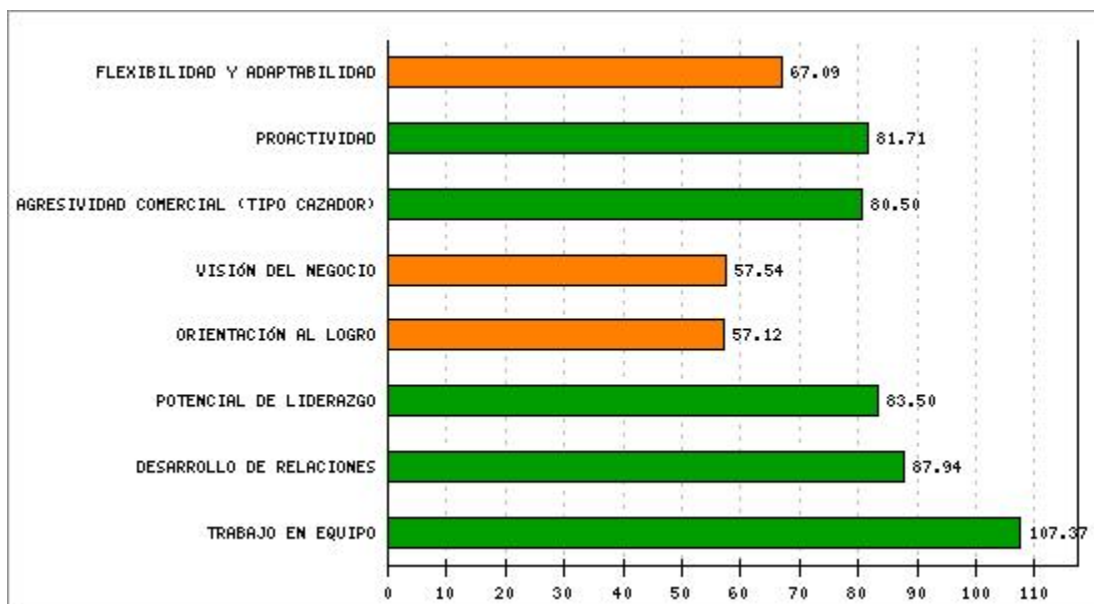
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.54           | 7.50            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.92           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO     | 5.91           | 8.50            |
| 4 | RELACIONALES  | 5.76           | 6.00            |

### CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015)

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD         | 5.37           | 8.00            | 67.09%         |
| 2 | PROACTIVIDAD                         | 5.72           | 7.00            | 81.71%         |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 7.25           | 9.00            | 80.50%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO                   | 4.60           | 8.00            | 57.54%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 5.14           | 9.00            | 57.12%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 6.68           | 8.00            | 83.50%         |
| 7 | DESARROLLO DE RELACIONES             | 6.16           | 7.00            | 87.94%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 5.37           | 5.00            | 107.37%        |



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 67.09%

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

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 81.71%

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 desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.25 **Porcentaje:** 80.50%

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

##### Nivel muy desarrollado

El evaluado tiene un comportamiento que puede traducirse en "malicia" y tacto para identificar aquellas señales de compra en los clientes potenciales, hace argumentaciones inteligentes, logra captar la atención de su interlocutor, define con exactitud si el cliente firmará ya el contrato, o en que fecha se va a hacer. Hace cierres de ventas con facilidad y solicita los documentos necesarios para la venta.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 57.54%

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.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.14 **Porcentaje:** 57.12%

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.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.68 **Porcentaje:** 83.50%

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 desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.16 **Porcentaje:** 87.94%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas confianza. Por momentos, el evaluado podría tener dificultad en construir relaciones con personas con diferentes intereses.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 107.37%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

