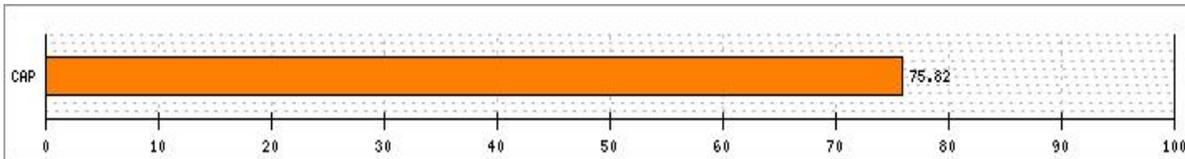


**JEFE DE INFORMACIÓN Y PROCESOS COMERCIALES**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1385230
Nombres :	LADI
Apellidos :	VILCARROMERO ZUBIATE
Dirección :	EDF. LOS FICUS DPT. 401 RESIDENCIAL SAN FELIPE- JESUS MARIA
Teléfono :	4554632
Celular :	997898133
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1981-12-20

### JEFE DE INFORMACIÓN Y PROCESOS COMERCIALES 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:

- 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.

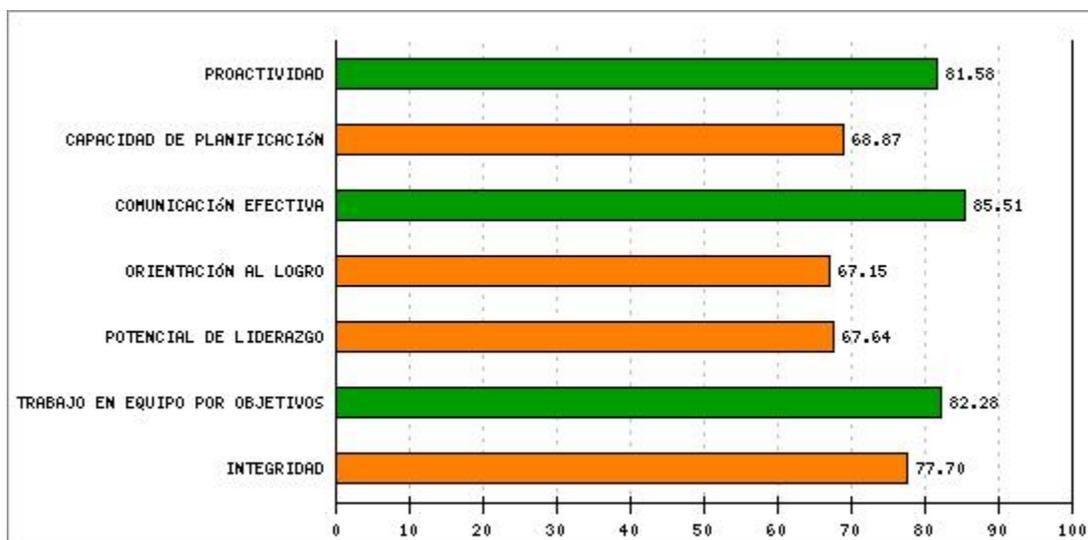
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.53	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.51	8.00
3	COMUNICACIONALES	6.84	8.00
4	LIDERAZGO	5.73	8.50
5	RELACIONALES	7.40	9.00



### JEFE DE INFORMACIÓN Y PROCESOS COMERCIALES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	6.53	8.00	81.58%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.51	8.00	68.87%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.84	8.00	85.51%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.37	8.00	67.15%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.09	9.00	67.64%
6 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	7.40	9.00	82.28%
7 INTEGRIDAD	6.99	9.00	77.70%



### JEFE DE INFORMACIÓN Y PROCESOS COMERCIALES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.53 **Porcentaje:** 81.58%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.51 **Porcentaje:** 68.87%

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.

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 así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.84 **Porcentaje:** 85.51%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 67.15%

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 67.64%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.40 **Porcentaje:** 82.28%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel muy desarrollado.-**

Se interesa por conocer perfectamente los objetivos del equipo y sabe como direccionarlos hacia ellos, seleccionando actividades adecuadas según los intereses de sus compañeros, asignando o sugiriendo a cada uno responsabilidades claras y propiciando interrelación con los líderes para motivarlos hacia a la consecución de las metas. Diseña estrategias que no se desvíen del objetivo planteado.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 77.70%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

---

