Datos Personales

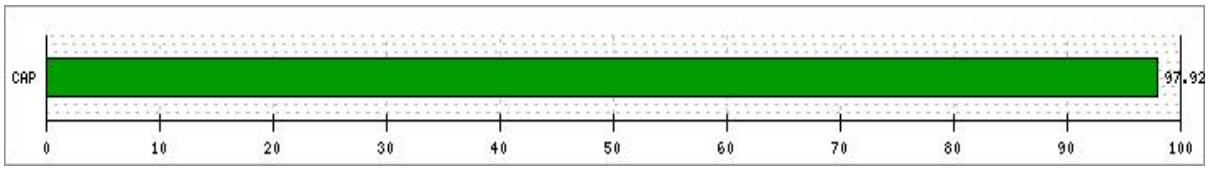
SODIMAC - JEFE DE LINEA EXTERNO (JUNIO 2015)

No. Identificación :	44833067
Nombres :	ANDREA
Apellidos :	ESCUDERO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Distribución Psicodinámica

SODIMAC - JEFE DE LINEA EXTERNO (JUNIO 2015)

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango recomendable según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

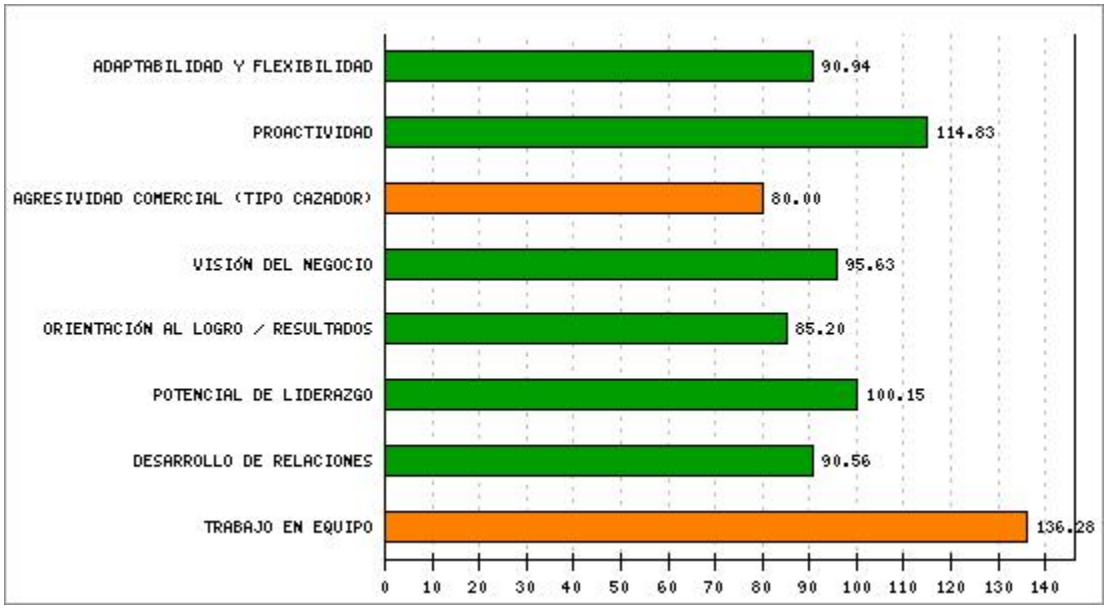
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.66	7.50
2	COMERCIALES	7.43	8.50
3	LIDERAZGO	7.84	8.50
4	RELACIONALES	6.58	6.00

Análisis por Competencia

SODIMAC - JEFE DE LINEA EXTERNO (JUNIO 2015)

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD	7.28	8.00	90.94%
2	PROACTIVIDAD	8.04	7.00	114.83%
3	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	7.20	9.00	80.00%
4	VISIÓN DEL NEGOCIO	7.65	8.00	95.63%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS	7.67	9.00	85.20%
6	POTENCIAL DE LIDERAZGO	8.01	8.00	100.15%
7	DESARROLLO DE RELACIONES	6.34	7.00	90.56%
8	TRABAJO EN EQUIPO	6.81	5.00	136.28%



Interpretación de Competencias

SODIMAC - JEFE DE LINEA EXTERNO (JUNIO 2015)

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra adaptabilidad óptima y rápida frente a los cambios de su contexto laboral. Es muy flexible en sus acciones o formas de pensar si eso apoya su crecimiento profesional o al cumplimiento de metas organizacionales. Propone los cambios que ameriten tanto a nivel personal como grupal o institucional, sabe como adaptarse a esos cambios pues prevé las situaciones.

PROACTIVIDAD

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado/a tiene un alto nivel de proactividad en su conducta. Se anticipa a las situaciones, prevé consecuencias, está atento a las oportunidades y sabe como actuar frente a los riesgos. Plantea propuestas y no es conformista ni espera a que las cosas sucedan, si es necesario propicia un cambio para obtener sus metas. Es responsable de sus actos y de las consecuencias de los mismos. Tiene un alto nivel de energía y procura contagiarla a los demás.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

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 parciales y solicitar los documentos necesarios para la venta.

VISIÓN DEL NEGOCIO

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran capacidad de proyectarse al futuro empresarial, estableciendo con claridad cuáles sarán las necesidades del mercado y de productos, de modo que se anticipa a generar planes de acción a ejecutarse en mediano y largo plazo, para que la empresa se mantenga en óptimos niveles de producción y competitividad.

ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado para motivar permanentemente a su equipo en mejorar cada vez su servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra una alta energía y entusiasmo

DESARROLLO DE RELACIONES

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

TRABAJO EN EQUIPO

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

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. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.