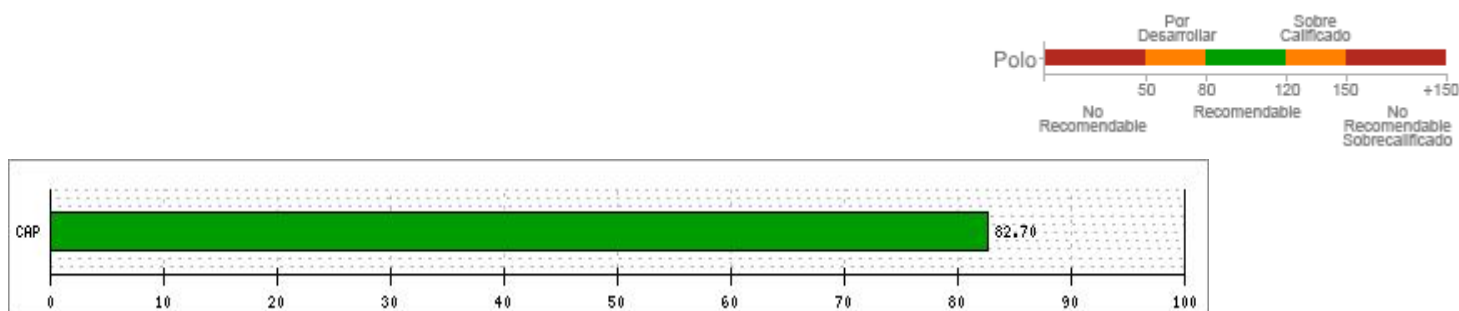


**SODIMAC - JEFE DE LINEA EXTERNO (JUNIO 2015)**

|                       |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación :  | 42970947                            |
| Nombres :             | MARIANA                             |
| Apellidos :           | SANCHEZ FLORES                      |
| Dirección :           | AV SAN MARTIN 148 DPTO 403 BARRANCO |
| Teléfono :            | 2476567                             |
| Celular :             | 981018396                           |
| Género :              | FEMENINO                            |
| Estado Civil :        | SOLTERO                             |
| Area de Estudio :     | GENERAL                             |
| Escolaridad :         | GENERAL                             |
| Fecha de Nacimiento : | 1985-04-12                          |

### 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.

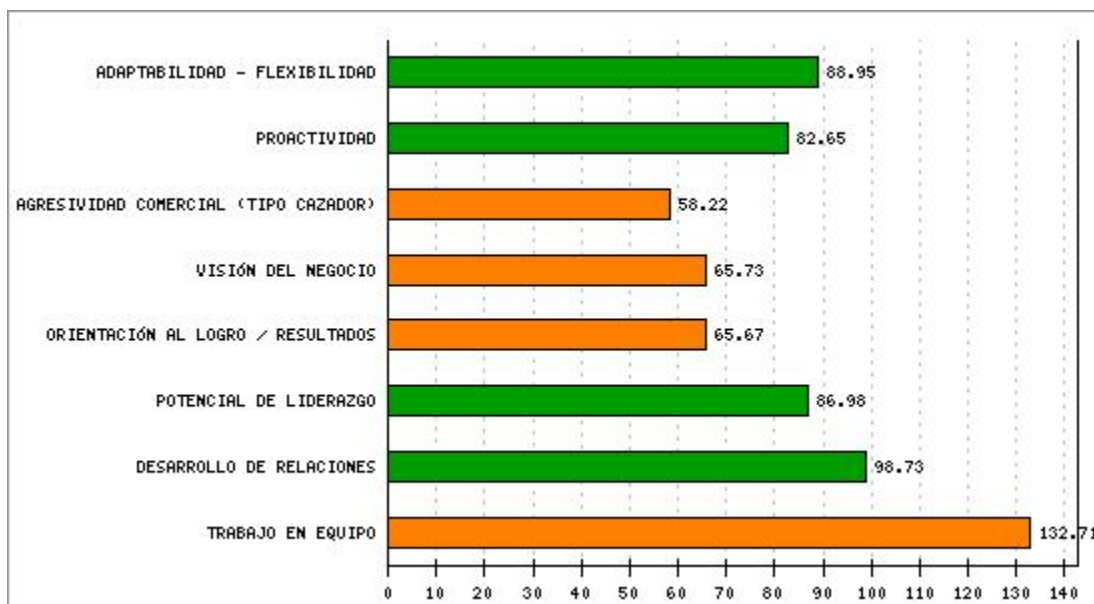
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 | 6.45           | 7.50            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.25           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO     | 6.43           | 8.50            |
| 4 | RELACIONALES  | 6.77           | 6.00            |

## SODIMAC - JEFE DE LINEA EXTERNO (JUNIO 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ADAPTABILIDAD - FLEXIBILIDAD         | 7.12           | 8.00            | 88.95%         |
| 2 | PROACTIVIDAD                         | 5.79           | 7.00            | 82.65%         |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.24           | 9.00            | 58.22%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO                   | 5.26           | 8.00            | 65.73%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS    | 5.91           | 9.00            | 65.67%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 6.96           | 8.00            | 86.98%         |
| 7 | DESARROLLO DE RELACIONES             | 6.91           | 7.00            | 98.73%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 6.64           | 5.00            | 132.71%        |



### SODIMAC - JEFE DE LINEA EXTERNO (JUNIO 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ADAPTABILIDAD - 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 desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

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. 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

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 y diseña los planes de acción de modo que se cumplan dichos objetivos.

#### 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 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

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 desarrollado.-**

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

## 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.

---

