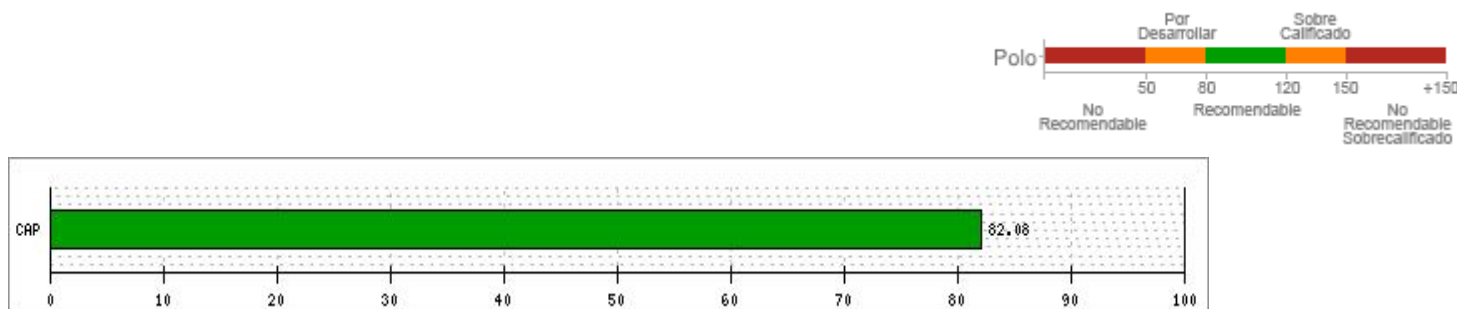


**CE JEFE DE LÍNEA SODIMAC - AGOSTO 2015**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                          |
|-----------------------|------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 43385841                                 |
| Nombres :             | ANTONELLA                                |
| Apellidos :           | MARQUEZ SALINI                           |
| Dirección :           | CALLE ESPADEROS 134 LAS GARDENIAS SUERCO |
| Teléfono :            | 2750057                                  |
| Celular :             | 987989500                                |
| Género :              | FEMENINO                                 |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                  |
| Área de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                          |
| Escolaridad :         | MASTER                                   |
| Fecha de Nacimiento : | 1986-01-24                               |

### CE JEFE DE LÍNEA SODIMAC - AGOSTO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

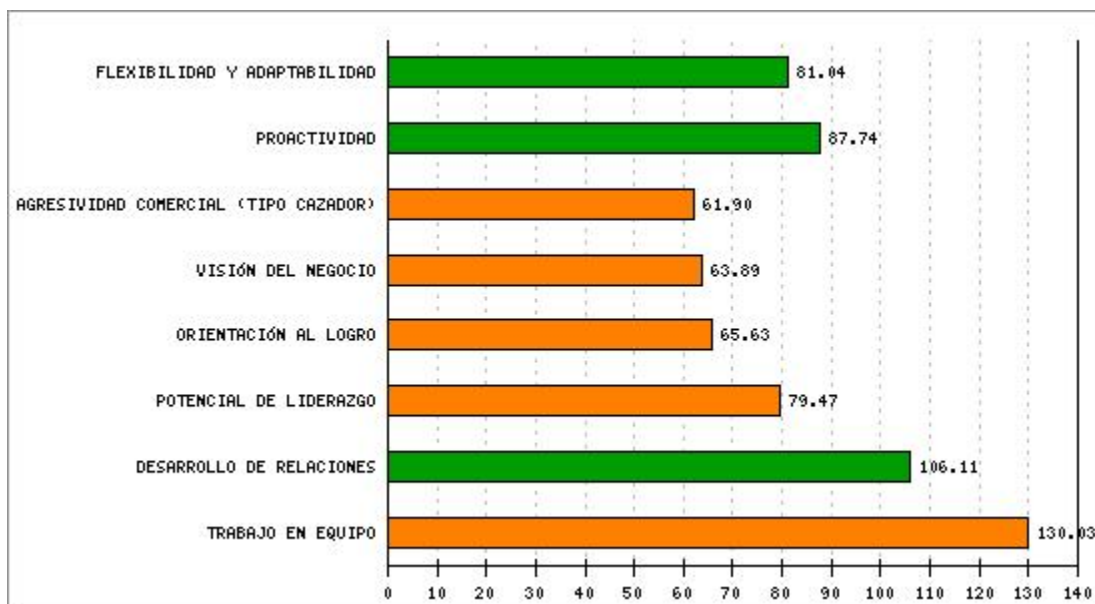
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 6.31           | 7.50            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.34           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO     | 6.13           | 8.50            |
| 4 | RELACIONALES  | 6.96           | 6.00            |

### CE JEFE DE LÍNEA SODIMAC - AGOSTO 2015

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD         | 6.48           | 8.00            | 81.04%         |
| 2 | PROACTIVIDAD                         | 6.14           | 7.00            | 87.74%         |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 5.57           | 9.00            | 61.90%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO                   | 5.11           | 8.00            | 63.89%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 5.91           | 9.00            | 65.63%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 6.36           | 8.00            | 79.47%         |
| 7 | DESARROLLO DE RELACIONES             | 7.43           | 7.00            | 106.11%        |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 6.50           | 5.00            | 130.03%        |



### CE JEFE DE LÍNEA SODIMAC - AGOSTO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 81.04%

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:** 6.14 **Porcentaje:** 87.74%

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:** 5.57 **Porcentaje:** 61.90%

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:** 5.11 **Porcentaje:** 63.89%

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

##### Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 65.63%

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:** 6.36 **Porcentaje:** 79.47%

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:** 7.43 **Porcentaje:** 106.11%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un gran talento para generar y cultivar buenas relaciones con clientes internos y externos a la organización, manteniendo comunicación permanente para poder estar al tanto de las oportunidades de negocios que puedan presentarse, planifica actividades formales e informales como un recurso que construya y desarrolle relaciones humanas a nivel laboral.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.50 **Porcentaje:** 130.03%

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.

---

