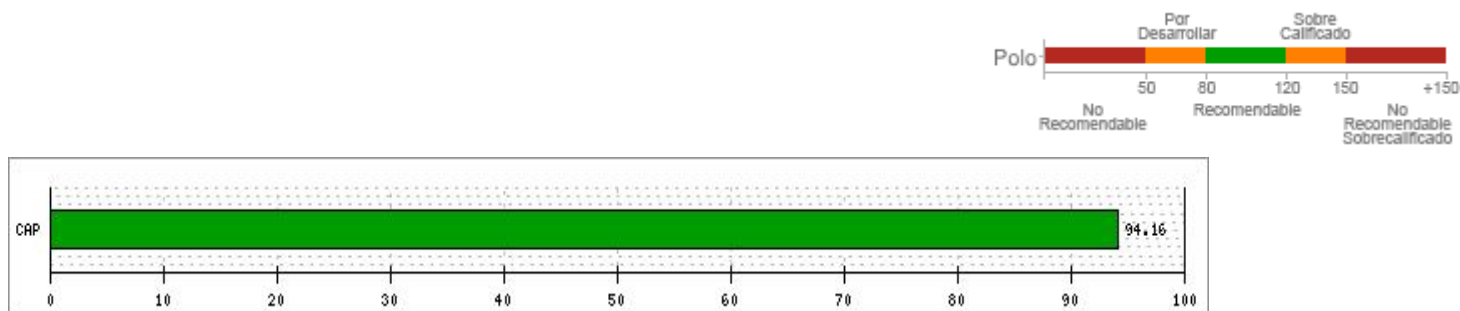


**CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015)**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| No. Identificación :  | 45043498               |
| Nombres :             | ROMINA                 |
| Apellidos :           | GARBIN PASSANO         |
| Dirección :           | EL GRECO 138 SAN BORJA |
| Teléfono :            | 2237785                |
| Celular :             | 980787139              |
| Género :              | FEMENINO               |
| Estado Civil :        | SOLTERO                |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS       |
| Escolaridad :         | LICENCIADO             |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-04-02             |



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.

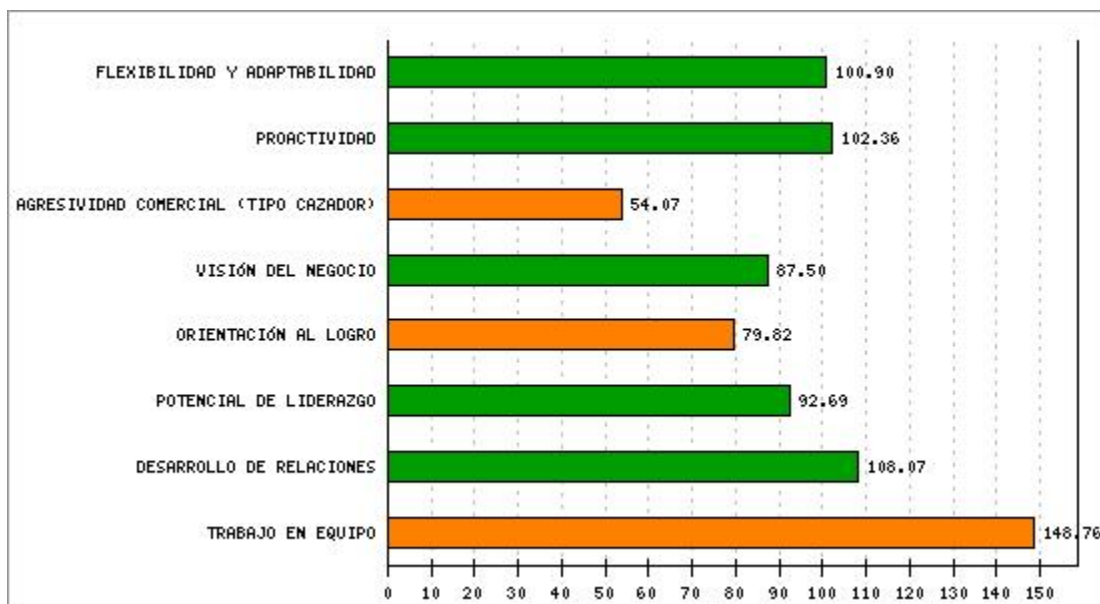
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 7.62           | 7.50            |
| 2 | COMERCIALES   | 5.93           | 8.50            |
| 3 | LIDERAZGO     | 7.30           | 8.50            |
| 4 | RELACIONALES  | 7.50           | 6.00            |

### CE - JEFE DE LÍNEA (DIC. 2015)

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                          | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD         | 8.07           | 8.00            | 100.90%        |
| 2 | PROACTIVIDAD                         | 7.17           | 7.00            | 102.36%        |
| 3 | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR) | 4.87           | 9.00            | 54.07%         |
| 4 | VISIÓN DEL NEGOCIO                   | 7.00           | 8.00            | 87.50%         |
| 5 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                 | 7.18           | 9.00            | 79.82%         |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO               | 7.41           | 8.00            | 92.69%         |
| 7 | DESARROLLO DE RELACIONES             | 7.57           | 7.00            | 108.07%        |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO                    | 7.44           | 5.00            | 148.76%        |



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.07 **Porcentaje:** 100.90%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

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

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.17 **Porcentaje:** 102.36%

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 muy desarrollado.-

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 alto nivel de energía y procura contagiarla a los demás.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.87 **Porcentaje:** 54.07%

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

##### Nivel en desarrollo

El evaluado puede hacer un plan de trabajo consciente para conseguir resultados aunque se le dificulta cerrar una venta. En inicio podría necesitar aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 87.50%

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:** 7.18 **Porcentaje:** 79.82%

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 muy desarrollado.-**

Tiene gran habilidad para incentivar a su equipo y a sí mismo hacia la consecución de las metas planteadas demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar ambiente laboral adecuado para motivar permanentemente a sus compañeros en mejorar su rendimiento. Su enfoque es hacia la acción y resultados.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.41 **Porcentaje:** 92.69%

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 muy desarrollado.-**

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, 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 alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.57 **Porcentaje:** 108.07%

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:** 7.44 **Porcentaje:** 148.76%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

---

