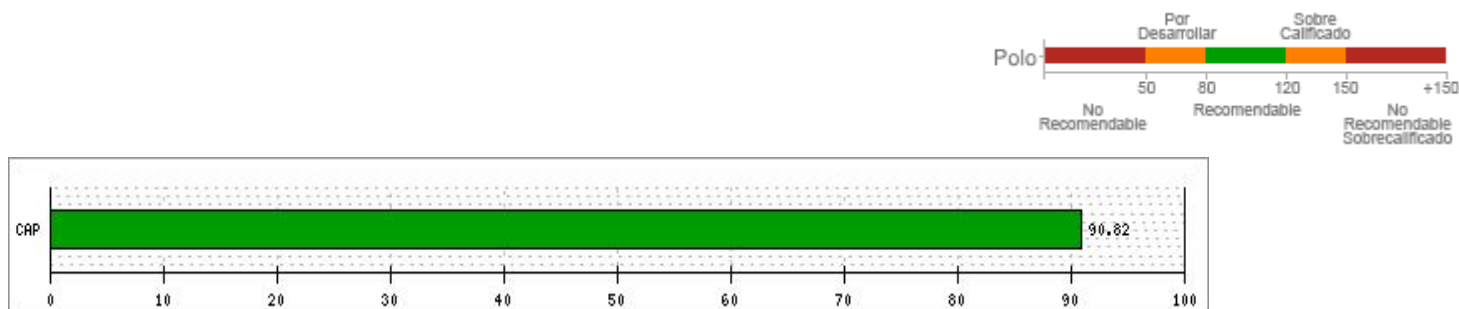


**CI - GERENTE DE TDA MVENTANILLA (ENERO 2016)**

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación :  | 10728046         |
| Nombres :             | GINO             |
| Apellidos :           | SALMON GALLEGOS  |
| Dirección :           |                  |
| Teléfono :            |                  |
| Celular :             |                  |
| Género :              | MASCULINO        |
| Estado Civil :        | SOLTERO          |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO    |
| Fecha de Nacimiento : | 1978-04-26       |

### CI - GERENTE DE TDA MVENTANILLA (ENERO 2016) 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

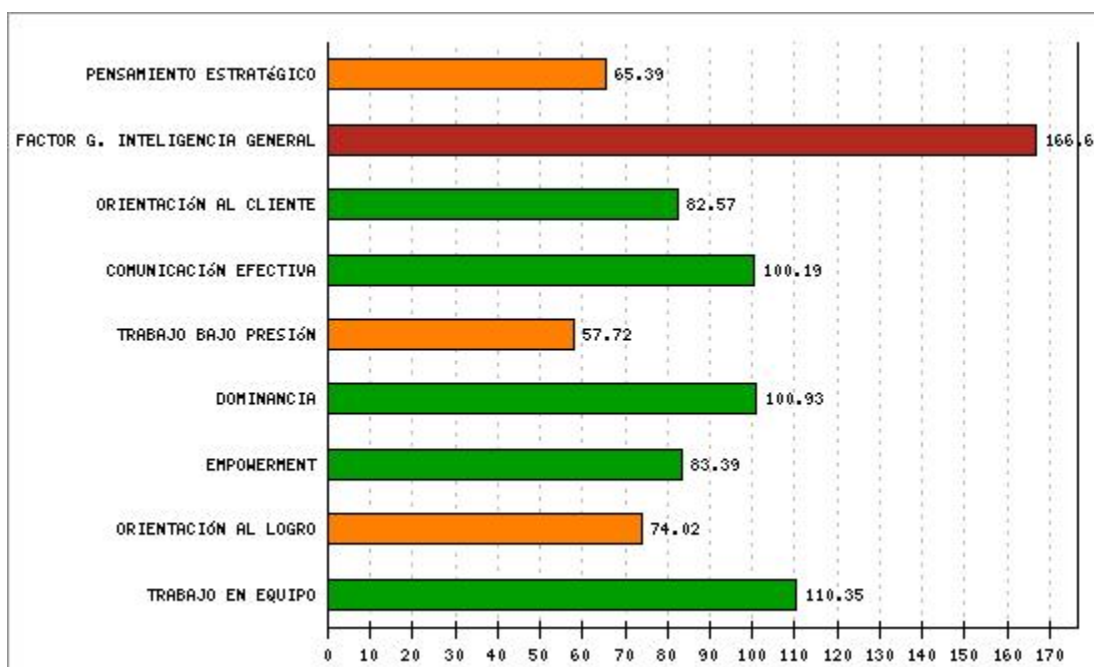
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 5.23           | 8.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 10.00          | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 5.78           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 7.01           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 4.04           | 7.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 6.31           | 7.33            |
| 7 | RELACIONALES     | 6.62           | 6.00            |



## CI - GERENTE DE TDA MVENTANILLA (ENERO 2016)

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                    | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|--------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | PENSAMIENTO ESTRATÉGICO        | 5.23              | 8.00               | 65.39%            |
| 2 | FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL | 10.00             | 6.00               | 166.67%           |
| 3 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE         | 5.78              | 7.00               | 82.57%            |
| 4 | COMUNICACIÓN EFECTIVA          | 7.01              | 7.00               | 100.19%           |
| 5 | TRABAJO BAJO PRESIÓN           | 4.04              | 7.00               | 57.72%            |
| 6 | DOMINANCIA                     | 7.07              | 7.00               | 100.93%           |
| 7 | EMPOWERMENT                    | 6.67              | 8.00               | 83.39%            |
| 8 | ORIENTACIÓN AL LOGRO           | 5.18              | 7.00               | 74.02%            |
| 9 | TRABAJO EN EQUIPO              | 6.62              | 6.00               | 110.35%           |



### CI - GERENTE DE TDA MVENTANILLA (ENERO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 65.39%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 166.67%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 82.57%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.01 **Porcentaje:** 100.19%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 57.72%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 100.93%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

**Nivel muy desarrollado.-**

Cuenta con gran capacidad de imponer su punto de vista en los demás, ya sea de forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando su expertiz como referencia para la toma de decisiones. Tiene una buena capacidad verbal y le gusta salirse con la suya. En situaciones que le interesan suele tomar la iniciativa y el control

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.67 **Porcentaje:** 83.39%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.18 **Porcentaje:** 74.02%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.62 **Porcentaje:** 110.35%

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.

---

