

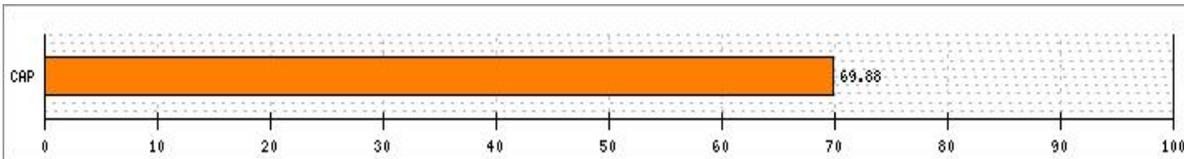
## Datos Personales

### GERENTE DE ZONA 170715

No. Identificación :	2100311410
Nombres :	MARÍA ELVIRA
Apellidos :	SANCHEZ CORONEL
Dirección :	UPANO E3-31 Y DAULE
Teléfono :	2665-148
Celular :	0984007180
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

## Distribución Psicodinámica

### GERENTE DE ZONA 170715 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	5.82	8.25
2	ADMINISTRATIVAS	5.17	9.00
3	COGNITIVAS	4.80	9.00
4	COMERCIALES	5.29	8.33
5	COMUNICACIONALES	7.20	9.00
6	EMOCIONALES	7.17	8.33

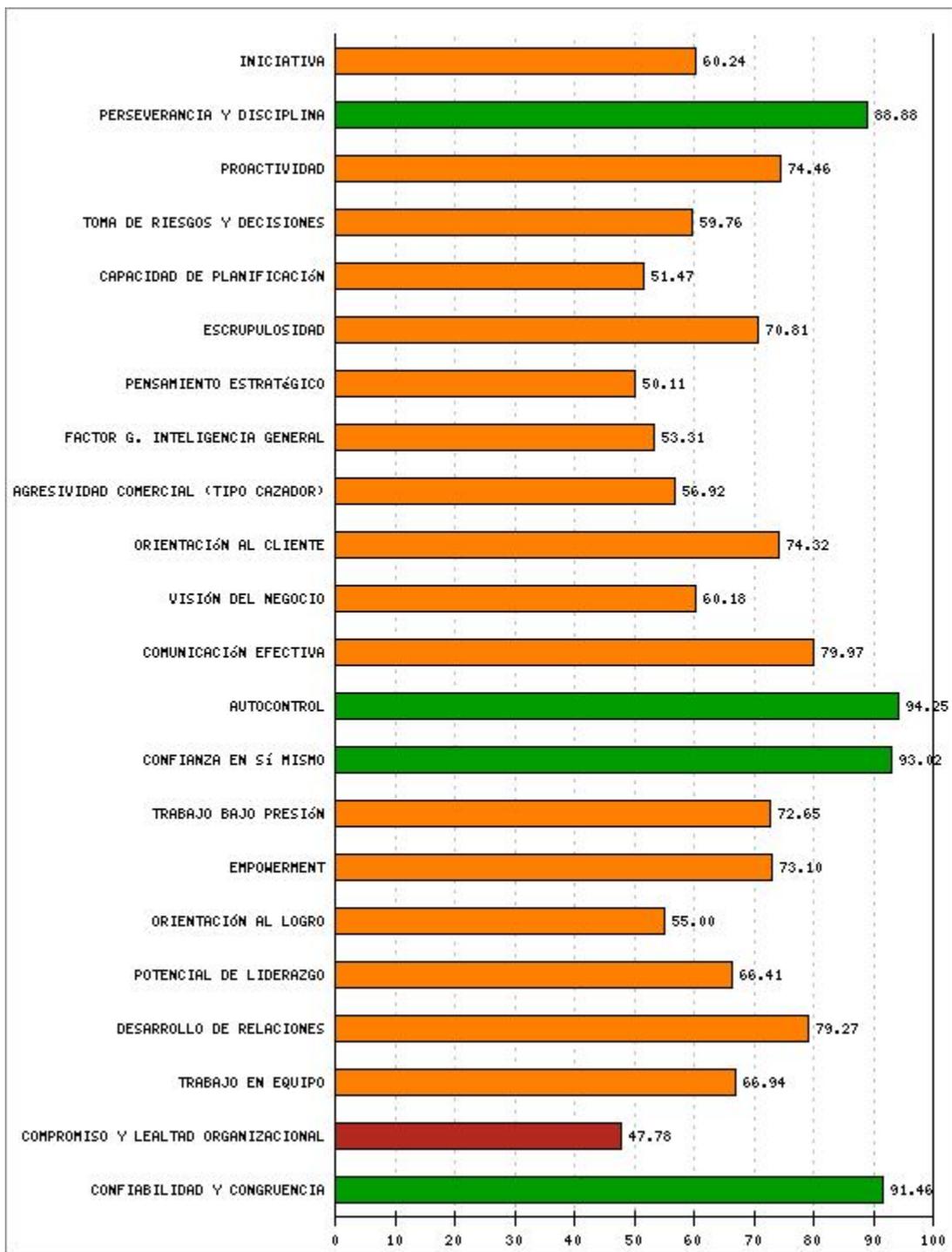
7	LIDERAZGO	5.59	8.67
8	RELACIONALES	6.18	8.50
9	VALORES	5.57	8.00

## Análisis por Competencia

### GERENTE DE ZONA 170715 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	4.82	8.00	60.24%
2 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	7.11	8.00	88.88%
3 PROACTIVIDAD	5.96	8.00	74.46%
4 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.38	9.00	59.76%
5 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.63	9.00	51.47%
6 ESCRUPULOSIDAD	6.37	9.00	70.81%
7 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	4.51	9.00	50.11%
8 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	4.80	9.00	53.31%
9 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	5.12	9.00	56.92%
10 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.95	8.00	74.32%
11 VISIÓN DEL NEGOCIO	4.81	8.00	60.18%
12 COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.20	9.00	79.97%
13 AUTOCONTROL	7.54	8.00	94.25%
14 CONFIANZA EN SÍ MISMO	7.44	8.00	93.02%
15 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.54	9.00	72.65%
16 EMPOWERMENT	5.85	8.00	73.10%
17 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.95	9.00	55.00%
18 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.98	9.00	66.41%
19 DESARROLLO DE RELACIONES	6.34	8.00	79.27%
20 TRABAJO EN EQUIPO	6.02	9.00	66.94%
21 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.82	8.00	47.78%
22 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	7.32	8.00	91.46%





## Interpretación de Competencias

### GERENTE DE ZONA 170715 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.82 **Porcentaje:** 60.24%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene clara la situación de su empresa y es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias. Analiza la situación y ve la forma de resolverla.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.11 **Porcentaje:** 88.88%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claras sus metas y hace todo lo posible por alcanzarlas, es muy constante y disciplinado cuando se propone un objetivo, no se da por vencido ante la adversidad y considera a las dificultades como un reto.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.96 **Porcentaje:** 74.46%

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.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.38 **Porcentaje:** 59.76%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 51.47%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

## ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.37 **Porcentaje:** 70.81%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado se apega al estricto cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas. Invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta el no descuidar el resto de actividades.

## PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 50.11%

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.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce su entorno empresarial, de modo que puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles. Sabe cuándo y cómo actuar en su momento.

## FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 53.31%

**Nivel Bajo:** El candidato evaluado está por debajo de la media poblacional, se recomienda que la solución de problemas la haga con apoyo de un Jefe o Superior.

## AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 56.92%

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

**Nivel desarrollado**

El evaluado no visita clientes solo por visitarlos, sino para vender su producto. 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.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.95 **Porcentaje:** 74.32%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 60.18%

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

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.20 **Porcentaje:** 79.97%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado 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. 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 persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.54 **Porcentaje:** 94.25%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.44 **Porcentaje:** 93.02%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos. Es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.54 **Porcentaje:** 72.65%

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

### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.85 **Porcentaje:** 73.10%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado establece 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 rentabilidad de la organización.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 55.00%

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 en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.98 **Porcentaje:** 66.41%

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

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.34 **Porcentaje:** 79.27%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es una persona sociable, 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

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.02 **Porcentaje:** 66.94%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.82 **Porcentaje:** 47.78%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.32 **Porcentaje:** 91.46%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.

---

