Datos Personales

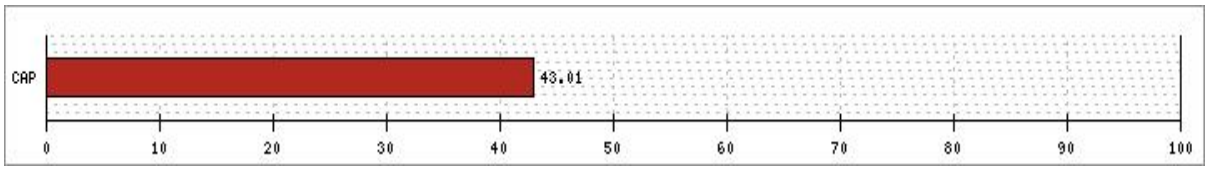
ASISTENTE ZONAL DE GDH - ZONA III

No. Identificación :	40216194
Nombres :	ANGELICA
Apellidos :	SAENZ CASTRO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	940162744
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1979-05-19

Distribución Psicodinámica

ASISTENTE ZONAL DE GDH - ZONA III

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablementeno no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección

b) Su reubicaciòn si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

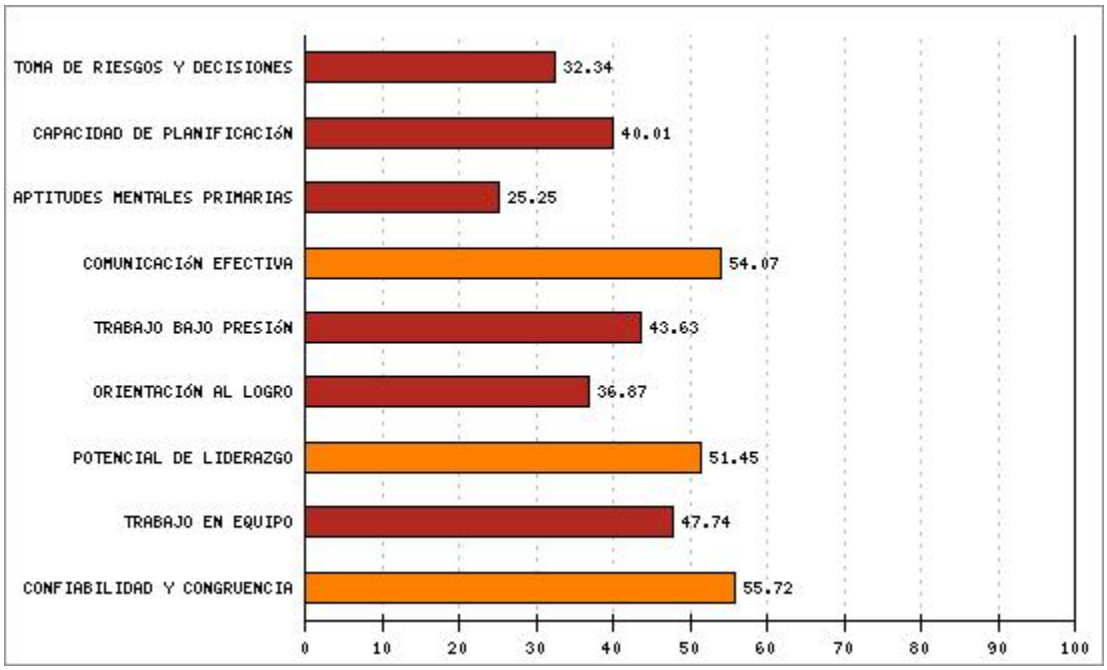
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.91	9.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.60	9.00
3	COGNITIVAS	2.02	8.00
4	COMUNICACIONALES	3.78	7.00
5	EMOCIONALES	3.49	8.00
6	LIDERAZGO	3.46	8.00
7	RELACIONALES	4.30	9.00
8	VALORES	4.46	8.00

Análisis por Competencia

ASISTENTE ZONAL DE GDH - ZONA III

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	2.91	9.00	32.34%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	3.60	9.00	40.01%
3	APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	2.02	8.00	25.25%
4	COMUNICACIóN EFECTIVA	3.78	7.00	54.07%
5	TRABAJO BAJO PRESIóN	3.49	8.00	43.63%
6	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.32	9.00	36.87%
7	POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.60	7.00	51.45%
8	TRABAJO EN EQUIPO	4.30	9.00	47.74%
9	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.46	8.00	55.72%



Interpretación de Competencias

ASISTENTE ZONAL DE GDH - ZONA III

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 2.91 **Porcentaje:** 32.34%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad en el cambio de estrategias para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican riesgo.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 40.01%

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.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 25.25%

Extremo bajo: Se recomienda analizar las causas por las que sale bajo en esta competencia. Puede deberse a un tipo de razonamiento específico o a una generalización.

PMA NUMERICO: De acuerdo a la escala de valoración, este candidato no se encuentra en desarrollo para habilidades numéricas. Por tanto no es recomendado para actividades que impliquen aptitudes de este tipo. Dificultad para realizar tareas relacionadas con números o problemas cuantitativos. Falta de rapidez y exactitud al momento de trabajar con operaciones matemáticas, o relacionadas con este campo.

PMA VERBAL: De acuerdo a la escala de valoración, el candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, existe desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 54.07%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

TRABAJO BAJO PRESIóN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.49 **Porcentaje:** 43.63%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.32 **Porcentaje:** 36.87%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 51.45%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.30 **Porcentaje:** 47.74%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.46 **Porcentaje:** 55.72%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.