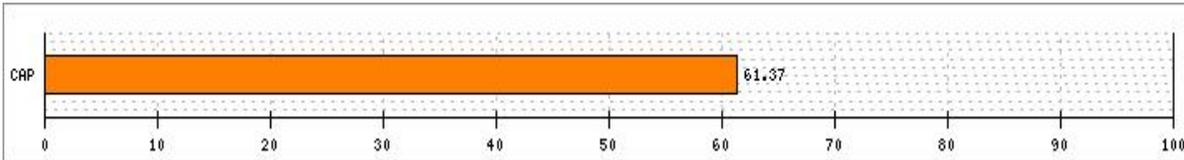


PRACT GDH

No. Identificación :	48035158
Nombres :	FABIOLA JIMENA
Apellidos :	LOPEZ SALDAÑA
Dirección :	MZ B19 LT7 MARISCAL CACECERES
Teléfono :	6767405
Celular :	993898633
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1993-11-18

PRACT GDH ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

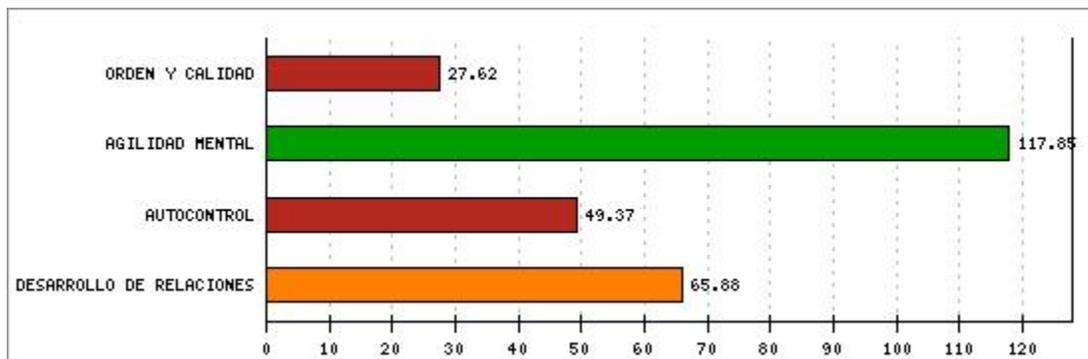
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	2.21	8.00
2	COGNITIVAS	7.07	6.00
3	EMOCIONALES	3.46	7.00
4	RELACIONALES	3.95	6.00

PRACT GDH ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	2.21	8.00	27.62%
2 AGILIDAD MENTAL	7.07	6.00	117.85%
3 AUTOCONTROL	3.46	7.00	49.37%
4 DESARROLLO DE RELACIONES	3.95	6.00	65.88%



PRACT GDH ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.21 **Porcentaje:** 27.62%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel poco desarrollado.-

Parece no preocuparse por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y por lo tanto pocas veces los cumple con el orden y calidad deseado. Suele no hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado. Esta persona suele ser impuntual y desorganizada en su trabajo. Sin embargo, esto no quiere decir que no sea efectiva.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.07 **Porcentaje:** 117.85%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un muy desarrollado nivel de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 49.37%

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

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impluso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.95 **Porcentaje:** 65.88%

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

Nivel en desarrollo.-

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

