

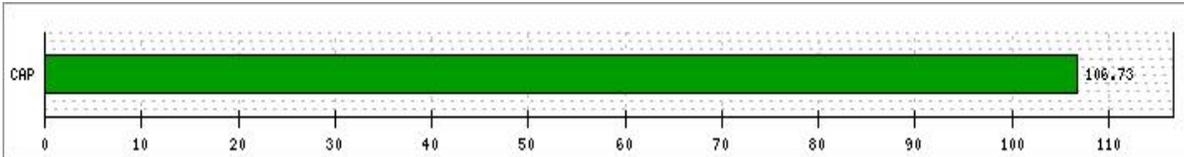
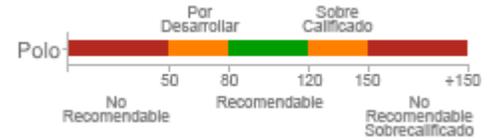
## Datos Personales

### SUBGERENTE ZONAL BANCA DE PERSONAS

No. Identificación :	0501516157
Nombres :	JENNY JACKELINE
Apellidos :	GOMEZ ATIAGA
Dirección :	ROBERTO ANDRADE N80D Y ALBERTO EINSTEIN
Teléfono :	2472277
Celular :	0986859179
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1967-01-28

## Distribución Psicodinámica

### SUBGERENTE ZONAL BANCA DE PERSONAS 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:

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

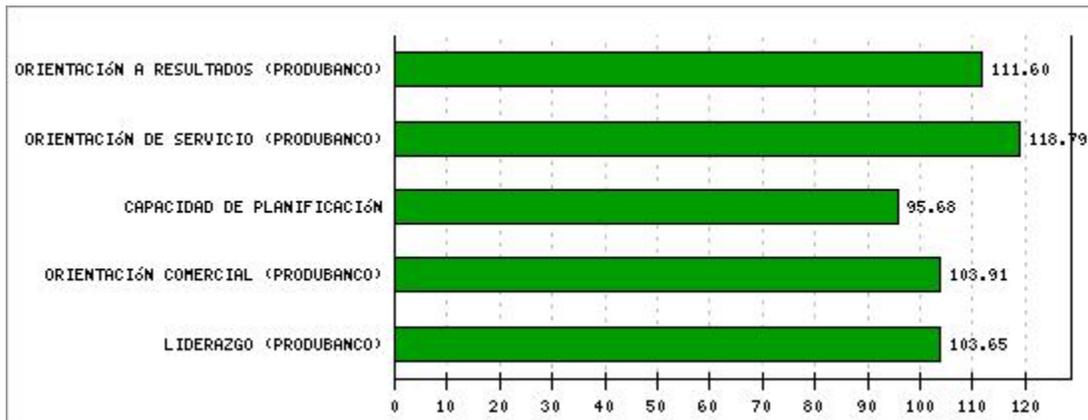
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	8.06	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.70	7.00
3	COMERCIALES	7.27	7.00
4	LIDERAZGO	7.26	7.00

## Análisis por Competencia

### SUBGERENTE ZONAL BANCA DE PERSONAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	7.81	7.00	111.60%
2 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	8.31	7.00	118.79%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.70	7.00	95.68%
4 ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)	7.27	7.00	103.91%
5 LIDERAZGO (PRODUBANCO)	7.26	7.00	103.65%



## Interpretación de Competencias

### SUBGERENTE ZONAL BANCA DE PERSONAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.81 Porcentaje: 111.60%

##### NIVEL A:

- Tiene visión integral y capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades.
- Define acciones, plazos y recursos; así como los mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Genera excelentes resultados maximizando el uso de los recursos.
- Promueve conciencia de costos.
- Conoce a su contraparte.
- Presenta argumentos sólidos y contundentes para interactuar con las partes.
- Cierra la negociación efectivamente con beneficios para ambas partes. (ganar-ganar)
- Antepone valores a sus sentimientos.
- Es persistente y hace que las cosas sucedan.
- Crea nuevas oportunidades generando propuestas que lidera, para su implementación.
- Se anticipa a los hechos y va más allá de lo requerido en el cargo

#### ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 8.31 Porcentaje: 118.79%

##### NIVEL A:

- Comprende e interpreta la realidad organizacional, demostrando conocimiento y entendimiento de la estrategia, la estructura organizacional, los productos y servicios; y los procesos operativos.
- Tiene una excelente disposición hacia el servicio, y supera con amabilidad y eficiencia las expectativas de los clientes.
- Brinda soluciones aun en temas que están fuera de su gestión.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.70 Porcentaje: 95.68%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

#### ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.27 Porcentaje: 103.91%

##### NIVEL A:

- Define la estrategia comercial que cumpla las necesidades de sus clientes.
- Planifica y organiza sus recursos.
- Participa en situaciones complejas o de mayor volumen que impliquen mayor riesgo.
- Obtiene la información relevante del cliente.
- Genera confianza y empatía .
- Persuade al cliente con su presentación de beneficios, induciendo la compra del producto.
- Contribuye con el cliente para obtener un resultado.
- Identifica potencial del cliente para generar nuevos procesos de venta.
- Obtiene referidos de sus clientes.

#### LIDERAZGO (PRODUBANCO)

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.26 **Porcentaje:** 103.65%

**NIVEL A:**

- Conoce claramente a los miembros de su equipo en el ámbito personal y profesional.
  - Conoce la responsabilidad que tienen cada uno de ellos asignada, en función de los objetivos del área y de la organización.
  - Identifica áreas de mejora y fortalezas para asignar el rol más adecuado.
  - Se interesa por conocer las aspiraciones de las personas.
  - Provee a los colaboradores asignaciones que son un reto.
  - Mantiene discusiones frecuentes de desarrollo con sus colaboradores.
  - Retroalimenta oportunamente de manera asertiva, objetiva e individual.
  - Genera planes de acción concretos y da seguimiento.
  - Hace creer en sí mismas a las personas y en lo que están haciendo.
  - Da libertad al equipo de trabajo potenciándolo.
  - Deposita la confianza en sus colaboradores a través de la delegación de ciertas responsabilidades.
  - Permite que su gente actúe con autonomía, asuma riesgos y tome decisiones.
  - Es positivo aun en situaciones difíciles.
  - Busca siempre una solución a los problemas.
  - Hace que las cosas sucedan.
  - Transmite energía constantemente a las personas.
-

