

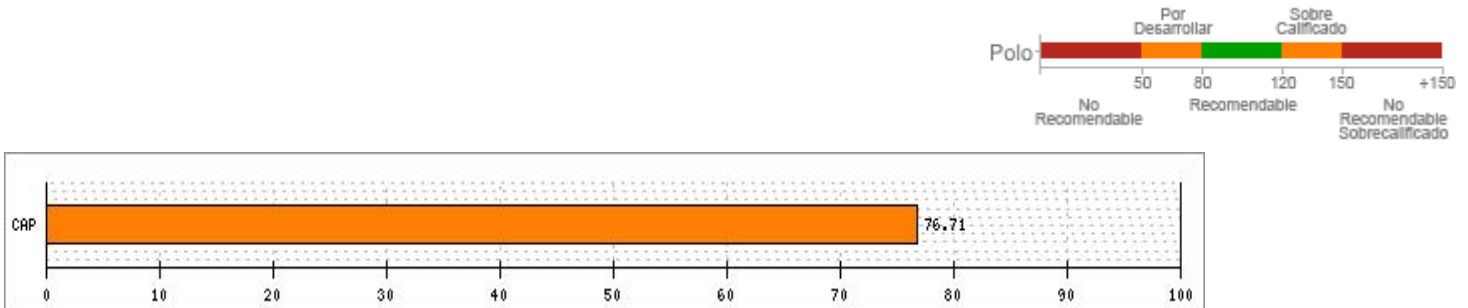
Datos Personales

EJECUTIVO DE CAJA AGENCIA GRANDE - JUNIO 2015

No. Identificación :	1713131694
Nombres :	GRUSHENKA LORELEY
Apellidos :	MAYA ROMERO
Dirección :	DE LAS NUECES URB SOL Y FLOR 1 CASA 7
Teléfono :	
Celular :	0983017409
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1974-08-09

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO DE CAJA AGENCIA GRANDE - JUNIO 2015 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 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

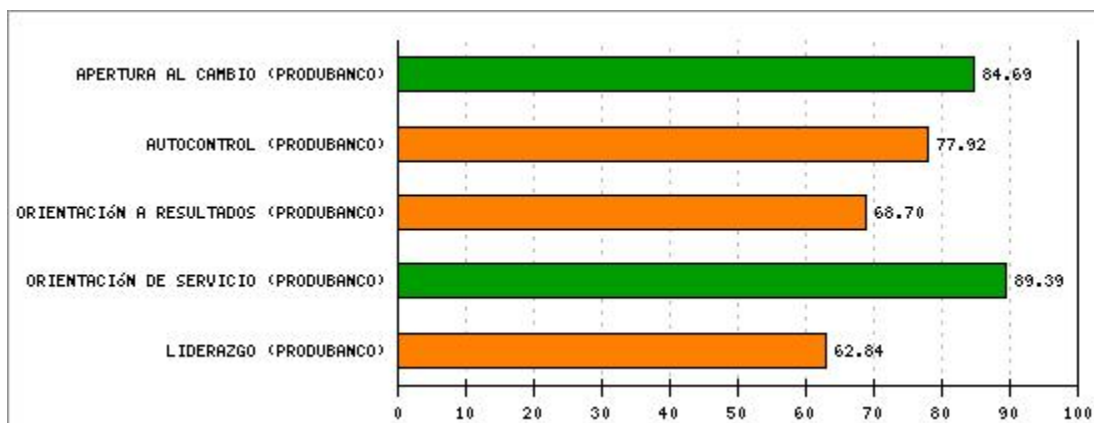
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	LIDERAZGO	4.40	7.00
2	ACTITUDINALES	5.66	7.00
3	EMOCIONALES	5.45	7.00

Análisis por Competencia

EJECUTIVO DE CAJA AGENCIA GRANDE - JUNIO 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)	5.93	7.00	84.69%
2	AUTOCONTROL (PRODUBANCO)	5.45	7.00	77.92%
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	4.81	7.00	68.70%
4	ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	6.26	7.00	89.39%
5	LIDERAZGO (PRODUBANCO)	4.40	7.00	62.84%



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO DE CAJA AGENCIA GRANDE - JUNIO 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.93 **Porcentaje:** 84.69%

NIVEL B:

- Aprende por iniciativa propia.
- Practica lo aprendido.
- Eventualmente planifica y mide su avance.
- Está abierto a retroalimentación
- Realiza investigación en los canales de investigación tradicionales a su alcance.
- Relaciona datos de manera efectiva sobre distintos temas.
- Llama a otras personas que no están involucradas para obtener su perspectiva y opinión.
- Cuestiona el status quo.
- Desarrolla y promueve mejoras en la gestión de los procesos.
- Propone soluciones novedosas y efectivas.

AUTOCONTROL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 77.92%

NIVEL B:

- Conoce sus fortalezas y áreas de mejora.
- Maneja sus emociones en situaciones de mediana complejidad.
- Administra adecuadamente situaciones adversas.
- Mantiene su nivel de desempeño habitual en situaciones de desacuerdo y de presión de tiempo.
- Interpreta los pensamientos, sentimientos, emociones y actitudes de los demás.
- Toma acciones para entender a los demás.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 68.70%

NIVEL C:

- Define su plan de trabajo para la consecución de sus metas .
- Establece las prioridades de su función.
- Ejecuta su trabajo cuidando los recursos asignados
- Busca información sobre su contraparte.
- Plantea acuerdos beneficiosos aunque puede perder de vista los intereses del otro, priorizando sus objetivos.
- Cierra sus negociaciones basadas en la posición y no en los intereses de las partes.
- Toma acciones para mejorar y/o solucionar problemas.

ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 89.39%

NIVEL B:

- Conoce y comprende la estructura organizacional, los productos, servicios; y procesos operativos
- Atiende cordialmente y asesora al cliente inclusive en temas que pueden salir de su gestión.
- Realiza todo lo que esta a su alcance con el fin de dar una solución efectiva a los requerimientos del clientes

LIDERAZGO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.40 **Porcentaje:** 62.84%

NIVEL C:

- Conoce a los miembros de su equipo en el ámbito profesional.
 - Identifica las funciones asignadas a cada uno.
 - Asigna responsabilidades a sus colaboradores enfocadas en las necesidades del área.
 - Busca espacios para brindar retroalimentación.
 - Propone iniciativas de desarrollo generales.
 - Impulsa a las personas a creer en lo que están haciendo.
 - Delega responsabilidades que no implican riesgo.
 - Permite que su gente actúe dentro de un marco de actuación.
 - Invierte parte de su tiempo para la solución de los problemas.
 - Contribuye para que las cosas sucedan.
 - Refleja energía en sus acciones.
-

