

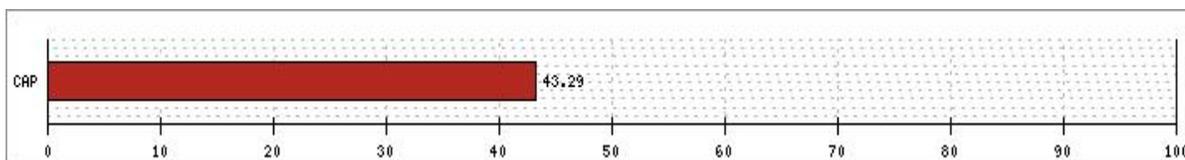
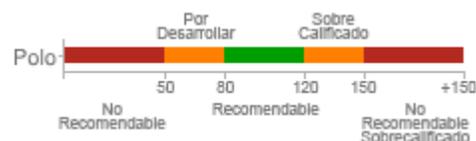
Datos Personales

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015

No. Identificación :	1716194319
Nombres :	SAIRA LORENA
Apellidos :	CAIZA PILLAJO
Dirección :	AUTOPISTA GRAL. RUMIÑAHUI Y EDUARDO KINGMAN OE7-51
Teléfono :	2322170
Celular :	0991103716
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1982-08-13

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015 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 probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES 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 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.

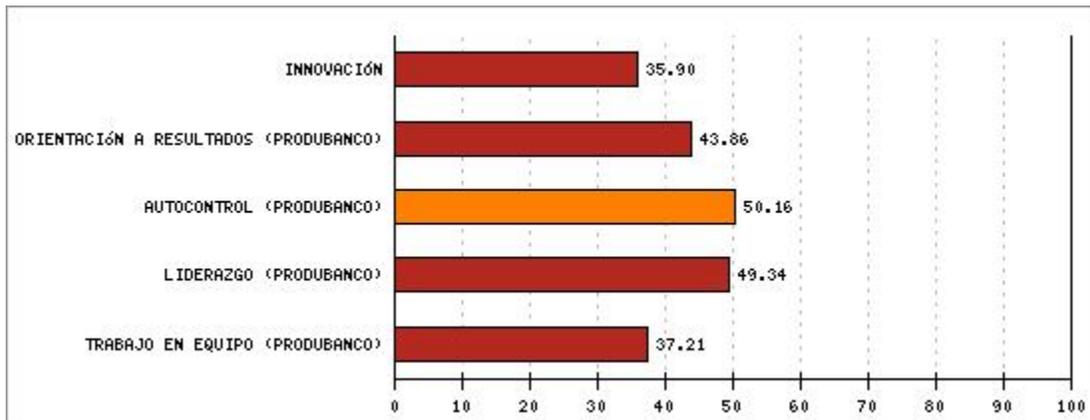
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	2.79	7.00
2 EMOCIONALES	3.51	7.00
3 LIDERAZGO	3.45	7.00
4 RELACIONALES	2.60	7.00

Análisis por Competencia

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	2.51	7.00	35.90%
2 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	3.07	7.00	43.86%
3 AUTOCONTROL (PRODUBANCO)	3.51	7.00	50.16%
4 LIDERAZGO (PRODUBANCO)	3.45	7.00	49.34%
5 TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	2.60	7.00	37.21%



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO DE DESARROLLO JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.51 **Porcentaje:** 35.90%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.07 **Porcentaje:** 43.86%

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.

AUTOCONTROL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.51 **Porcentaje:** 50.16%

NIVEL C:

- Conoce sus fortalezas.
- Controla sus emociones en situaciones de baja complejidad.
- Se esfuerza por desempeñarse en situaciones inusuales y de presión
- Reconoce los pensamientos, sentimientos, emociones y actitudes de los demás.
- Indaga las posibles causas

LIDERAZGO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.45 **Porcentaje:** 49.34%

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.

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.60 **Porcentaje:** 37.21%

NIVEL D:

- Presta atención y demuestra interés a lo que su (s) interlocutor (es) expresa y aclara inquietudes.
 - Dispone de información relacionada con su gestión y la comparte si es necesario.
 - Participa con sus compañeros en las actividades del equipo
 - Transmite la información necesaria cuando la situación lo requiere.
-

