

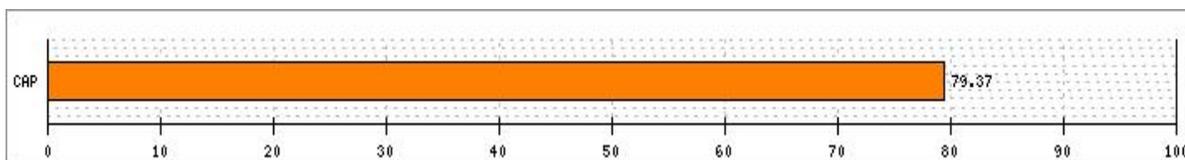
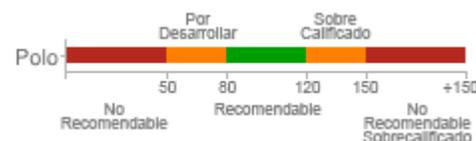
## Datos Personales

### SUBGERENTE PROTRAMITES - SEPTIEMBRE 2015

No. Identificación :	1712288396
Nombres :	BETSY KARINE
Apellidos :	CORREA MANTILLA
Dirección :	SAN ANTONIO DE PICHINCHA CNJ.LA ANTONIA
Teléfono :	3439001
Celular :	0992931730
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1973-03-14

## Distribución Psicodinámica

### SUBGERENTE PROTRAMITES - SEPTIEMBRE 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 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

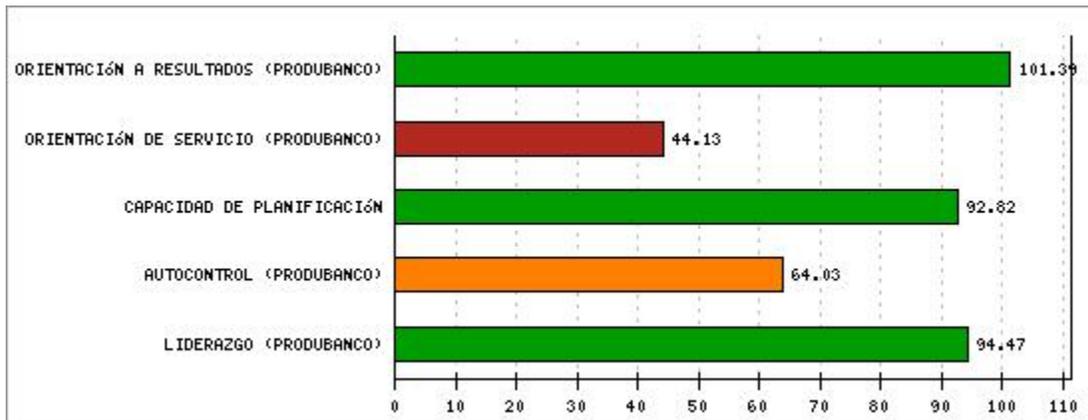
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.65	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.50	7.00
3	EMOCIONALES	4.48	7.00
4	LIDERAZGO	4.72	5.00

## Análisis por Competencia

### SUBGERENTE PROTRAMITES - SEPTIEMBRE 2015

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	7.10	7.00	101.39%
2 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	2.21	5.00	44.13%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.50	7.00	92.82%
4 AUTOCONTROL (PRODUBANCO)	4.48	7.00	64.03%
5 LIDERAZGO (PRODUBANCO)	4.72	5.00	94.47%



## Interpretación de Competencias

### SUBGERENTE PROTRAMITES - SEPTIEMBRE 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.10 Porcentaje: 101.39%

##### 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: 5.00 Valor Obtenido: 2.21 Porcentaje: 44.13%

##### NIVEL D:

- Conoce los productos y servicios del banco
- Demuestra actitud positiva e interés ante los requerimientos del cliente.
- Procura satisfacer los requerimientos del cliente

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.50 Porcentaje: 92.82%

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.

#### AUTOCONTROL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.48 Porcentaje: 64.03%

##### 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:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 94.47%

**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.
-

