

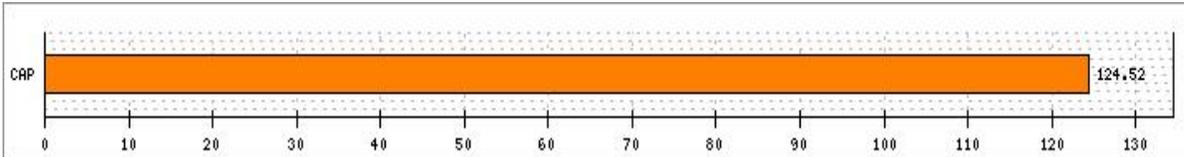
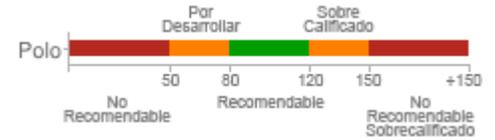
Datos Personales

EVALUACION EJECUTIVO DE CAJAS

No. Identificación :	1803441789
Nombres :	DORIS FERNANDA
Apellidos :	ALVAREZ BALSECA
Dirección :	CALLE AMBATO Y 12 DE NOVIEMBRE
Teléfono :	2742928
Celular :	0984672776
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-03-21

Distribución Psicodinámica

EVALUACION EJECUTIVO DE CAJAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

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.

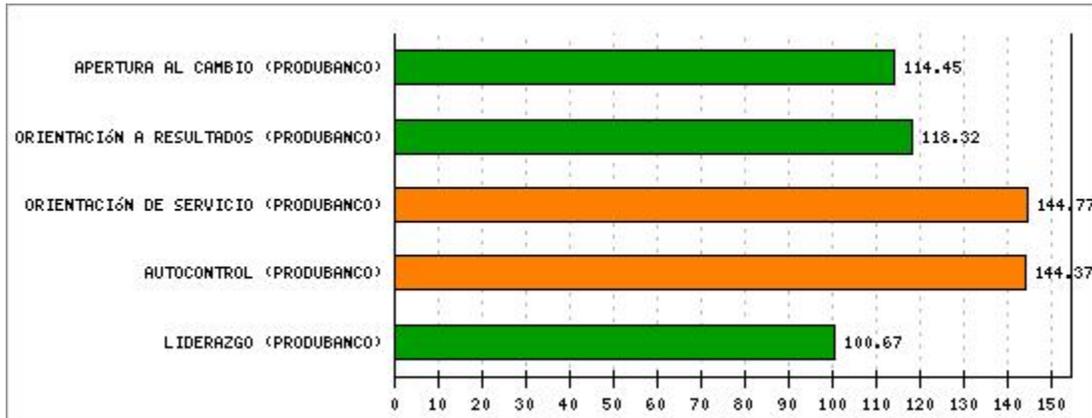
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.55	6.00
2	EMOCIONALES	8.66	6.00
3	LIDERAZGO	7.05	7.00

Análisis por Competencia

EVALUACION EJECUTIVO DE CAJAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)	6.87	6.00	114.45%
2 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	7.10	6.00	118.32%
3 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	8.69	6.00	144.77%
4 AUTOCONTROL (PRODUBANCO)	8.66	6.00	144.37%
5 LIDERAZGO (PRODUBANCO)	7.05	7.00	100.67%



Interpretación de Competencias

EVALUACION EJECUTIVO DE CAJAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 6.87 Porcentaje: 114.45%

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.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 7.10 Porcentaje: 118.32%

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: 6.00 Valor Obtenido: 8.69 Porcentaje: 144.77%

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.

AUTOCONTROL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 8.66 Porcentaje: 144.37%

NIVEL A:

- Posee un buen nivel de autoconocimiento.
- Administra totalmente sus emociones en cualquier situación.
- Transforma situaciones adversas en beneficio común.
- Responde con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia y de presión de tiempo.
- Es consciente y comprende genuinamente pensamientos, sentimientos, emociones, actitudes e, intereses de los demás.
- Se pone en el lugar del otro, escucha y toma en cuenta el estado de ánimo de las personas.

LIDERAZGO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.05 **Porcentaje:** 100.67%

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.
-

