

Datos Personales

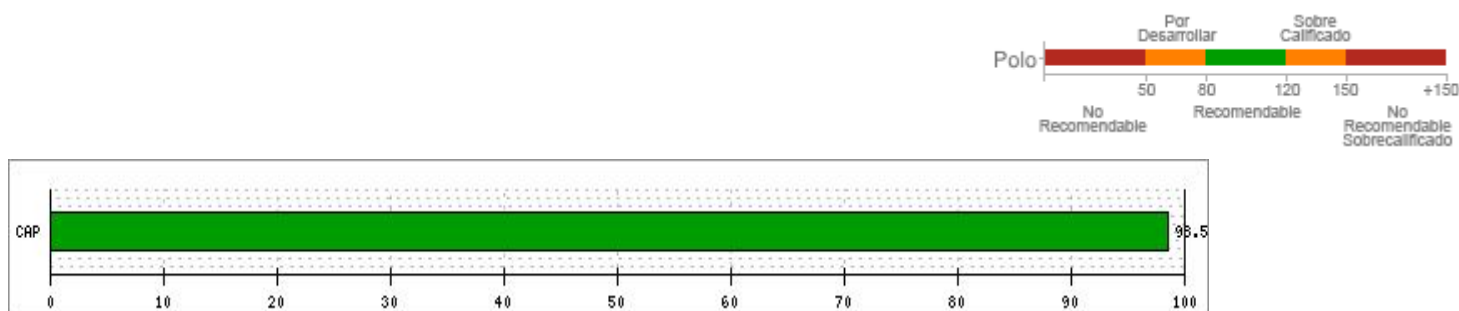
SUBGERENTE ZONAL AUTOMOTRIZ

No. Identificación :	1713135265
Nombres :	KARLA PAMELA
Apellidos :	CEVALLOS LOAYZA
Dirección :	GONNESSIAT N32-44 Y JOSE GOMEZ
Teléfono :	3819116
Celular :	0998199568
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-11-06

Distribución Psicodinámica

SUBGERENTE ZONAL AUTOMOTRIZ

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.

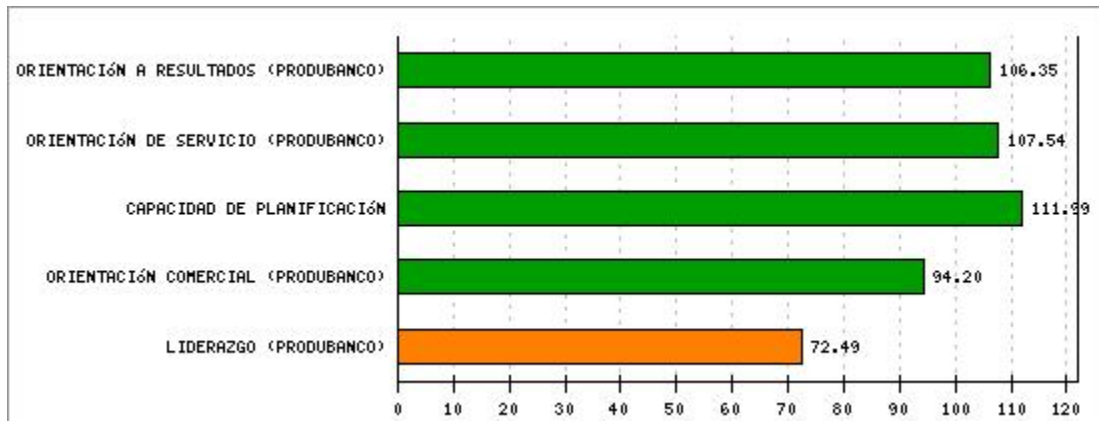
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.49	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	7.84	7.00
3	COMERCIALES	6.59	7.00
4	LIDERAZGO	5.07	7.00

Análisis por Competencia

SUBGERENTE ZONAL AUTOMOTRIZ ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	7.44	7.00	106.35%
2	ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	7.53	7.00	107.54%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	7.84	7.00	111.99%
4	ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)	6.59	7.00	94.20%
5	LIDERAZGO (PRODUBANCO)	5.07	7.00	72.49%



Interpretación de Competencias

SUBGERENTE ZONAL AUTOMOTRIZ ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.44 Porcentaje: 106.35%

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: 7.53 Porcentaje: 107.54%

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: 7.84 Porcentaje: 111.99%

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 muy desarrollado.-

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.59 Porcentaje: 94.20%

NIVEL B:

- Estructura un planteamiento comercial específico que cumpla con las necesidades y exceda las expectativas de su cliente.
- Identifica el tipo de cliente y su verdadero satisfactor
- Presenta los beneficios alineados al satisfactor del cliente.
- Busca alternativas viables que satisfagan las necesidades del cliente.
- Se involucra en el proceso completo de la venta, definiendo claramente los pasos a seguir y verificando que este se cumpla.
- Cierra el negocio con el cliente.
- Asegura el cumplimiento de los tiempos ofertados.
- Profundiza relaciones y administra el ciclo de vida del cliente.

LIDERAZGO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.07 **Porcentaje:** 72.49%

NIVEL B:

- Conoce a los miembros de su equipo en el ámbito profesional.
 - Identifica las funciones asignadas a cada uno.
 - Conoce las debilidades o área de mejora de sus colaboradores.
 - Se interesa por conocer las aspiraciones de las personas.
 - Genera espacios para que sus colaboradores asuman nuevos retos.
 - Retroalimenta de manera objetiva e individual.
 - Genera planes de acción.
 - Genera confianza a las personas 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 y tome decisiones.
 - Busca el lado positivo de las situaciones.
 - Invierte su tiempo para la solución de los problemas.
 - Impulsa para que las cosas sucedan.
 - Refleja y contagia energía en sus acciones
-

