

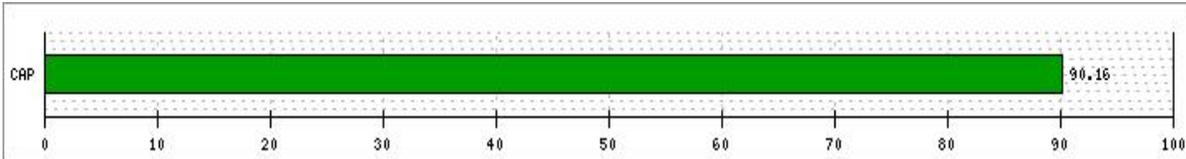
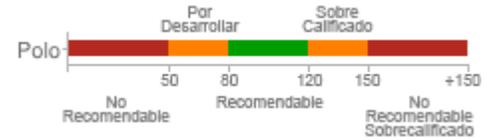
## Datos Personales

### SUBGERENTE ZONAL AUTOMOTRIZ

No. Identificación :	1717972572
Nombres :	VANESA ELIZABETH
Apellidos :	SANCHEZ OBANDO
Dirección :	QUITUMBE
Teléfono :	2687061
Celular :	0984415996
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-08-23

## 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.

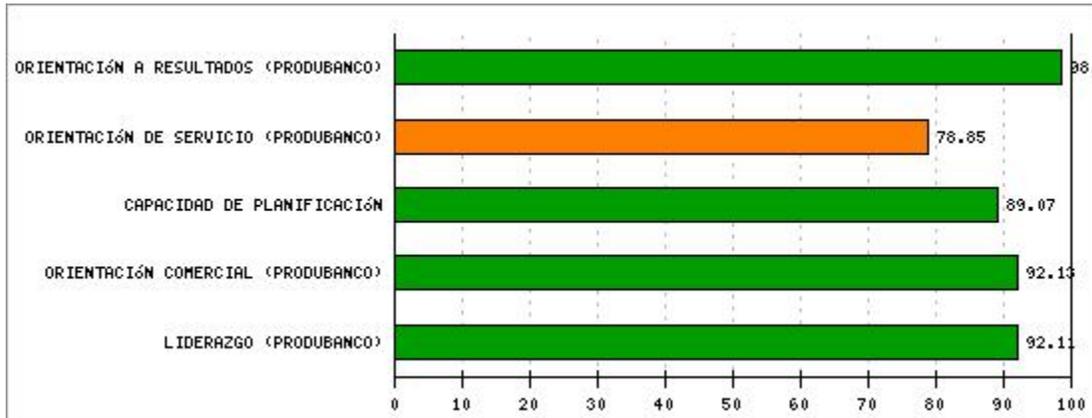
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.21	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.24	7.00
3	COMERCIALES	6.45	7.00
4	LIDERAZGO	6.45	7.00

## Análisis por Competencia

### SUBGERENTE ZONAL AUTOMOTRIZ ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	6.90	7.00	98.63%
2 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	5.52	7.00	78.85%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.24	7.00	89.07%
4 ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)	6.45	7.00	92.13%
5 LIDERAZGO (PRODUBANCO)	6.45	7.00	92.11%



## Interpretación de Competencias

### SUBGERENTE ZONAL AUTOMOTRIZ ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.90 Porcentaje: 98.63%

##### NIVEL B:

- Determina metas y prioridades.
- Propone acciones, plazos y recursos, realizando el seguimiento respectivo.
- Se anticipa a los puntos críticos de una situación o problema.
- Propone opciones de ahorro y mejoras para el uso eficiente de los recursos
- Conoce a su contraparte.
- Lleva información y propuestas para negociar.
- Busca ventajas que beneficien a las partes para propiciar el acuerdo.
- Cierra sus negociaciones.
- Toma iniciativa en el desarrollo de ideas creativas y audaces para generar mejoras.
- Es persistente y coopera para lograr los resultados.

#### ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.52 Porcentaje: 78.85%

##### 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

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.24 Porcentaje: 89.07%

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.

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 así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.45 Porcentaje: 92.13%

##### 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:** 6.45 **Porcentaje:** 92.11%

**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
-

