

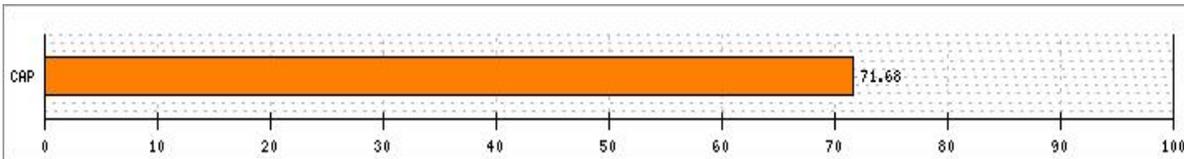
Datos Personales

EJECUTIVO COMERCIAL PERSONAS - JULIO 2016

| | |
|-----------------------|---------------------------|
| No. Identificación : | 1720499811 |
| Nombres : | JAZMINA ALEJANDRA |
| Apellidos : | PAZMIÑO FREIRE |
| Dirección : | CALLE SAN FRANCISCO S7-80 |
| Teléfono : | |
| Celular : | 0987789179 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | UNION LIBRE |
| Area de Estudio : | FINANZAS |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-12-17 |

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO COMERCIAL PERSONAS - JULIO 2016 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.

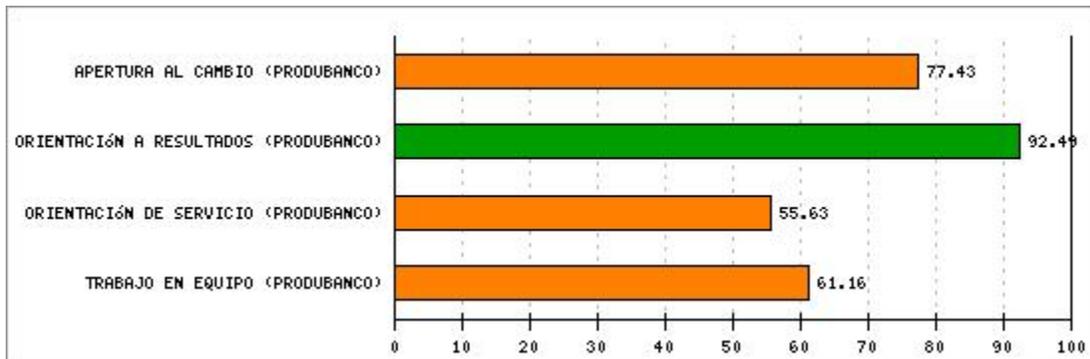
Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.26 | 7.00 |
| 2 | RELACIONALES | 4.28 | 7.00 |

Análisis por Competencia

EJECUTIVO COMERCIAL PERSONAS - JULIO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO) | 5.42 | 7.00 | 77.43% |
| 2 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO) | 6.47 | 7.00 | 92.49% |
| 3 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO) | 3.89 | 7.00 | 55.63% |
| 4 TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO) | 4.28 | 7.00 | 61.16% |



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO COMERCIAL PERSONAS - JULIO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.42 Porcentaje: 77.43%

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: 7.00 Valor Obtenido: 6.47 Porcentaje: 92.49%

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: 3.89 Porcentaje: 55.63%

NIVEL C:

- Demuestra conocimiento de la estructura organizacional, y los productos y servicios del banco
- Demuestra trato cordial con sus clientes.
- Realiza su trabajo cuidando los detalles en las tareas asignadas.
- Procura satisfacer los requerimientos del cliente, cuando no conoce la respuesta direcciona a otra instancia.

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.28 Porcentaje: 61.16%

NIVEL C:

- Demuestra genuino interés al interactuar con diferentes interlocutores, comprendiendo sus puntos de vista y situaciones de mediana complejidad.
- Genera información útil relacionada con su gestión, discriminandola para compartirla al nivel que corresponda.
- Cooperta y se compromete con el equipo para lograr objetivos comunes.
- Se comunica con auditorios de baja complejidad, utilizando los canales disponibles.

