

Datos Personales

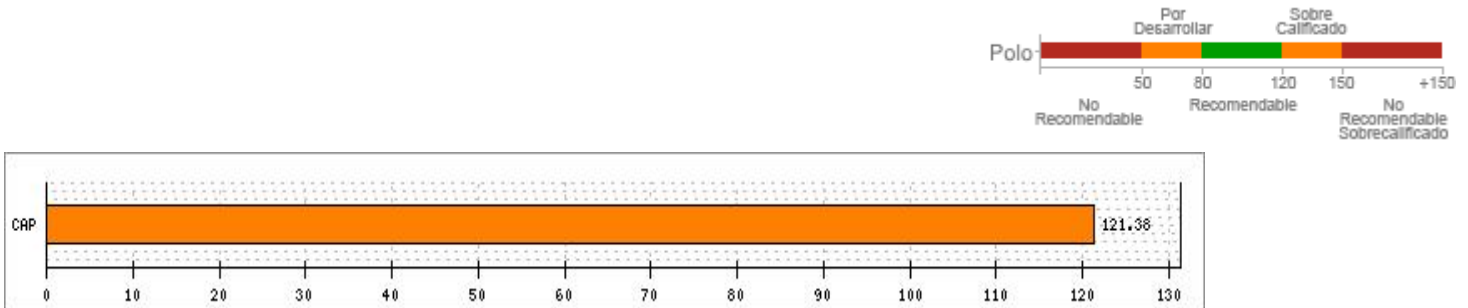
EJECUTIVO 3 ADQUISICIÓN Y TARJETA DE CREDITO DIC 2016

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	172170175
Nombres :	GABRIELA CRISTINA
Apellidos :	ILLESCAS VISCARRA
Dirección :	PASAJE OE5G CASA S1261 Y EL CANELO
Teléfono :	023103987
Celular :	0996659550
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1986-07-01

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO 3 ADQUISICIÓN Y TARJETA DE CREDITO DIC 2016 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.

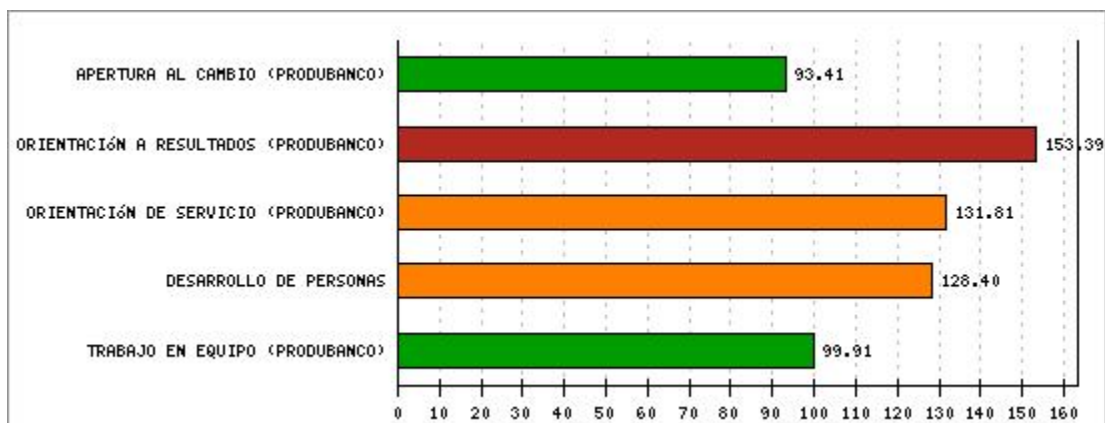
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.19	5.67
2	LIDERAZGO	6.42	5.00
3	RELACIONALES	6.99	7.00

Análisis por Competencia

EJECUTIVO 3 ADQUISICIÓN Y TARJETA DE CREDITO DIC 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)	4.67	5.00	93.41%
2	ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	7.67	5.00	153.39%
3	ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	9.23	7.00	131.81%
4	DESARROLLO DE PERSONAS	6.42	5.00	128.40%
5	TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	6.99	7.00	99.91%



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO 3 ADQUISICIÓN Y TARJETA DE CREDITO DIC 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 4.67 Porcentaje: 93.41%

NIVEL C:

- En ocasiones aprende por iniciativa propia.
- Pone en práctica lo aprendido en situaciones simples.
- Busca mantenerse actualizado.
- Identifica fuentes de información de acceso inmediato sobre temas específicos.
- Interpreta la información.
- Recolecta datos en poco tiempo.
- Propone e implementa soluciones novedosas y efectivas para resolver situaciones diversas.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 7.67 Porcentaje: 153.39%

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: 7.00 Valor Obtenido: 9.23 Porcentaje: 131.81% --

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 6.42 Porcentaje: 128.40%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

Nivel desarrollado.-

Guía a los demás en base a sus conocimientos y experiencias. Está atento de que sus explicaciones hayan sido comprendidas y da a conocer el por qué de cada aprendizaje. Se preocupa por el bienestar de las personas y su desarrollo.

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 99.91%

NIVEL B:

- Demuestra genuino interés al interactuar con diferentes públicos, comprendiendo situaciones complejas.
 - Interpreta y analiza la información relacionada con su gestión para la toma de decisiones. La discrimina y difunde.
 - Aporta en la consecución de un objetivo común.
 - Actúa con responsabilidad y compromiso.
 - Se comunica con auditorios de mediana complejidad, utilizando de manera efectiva los distintos canales (verbal, escrito, gráfico, corporal).
 - Es claro y oportuno.
-

