

Datos Personales

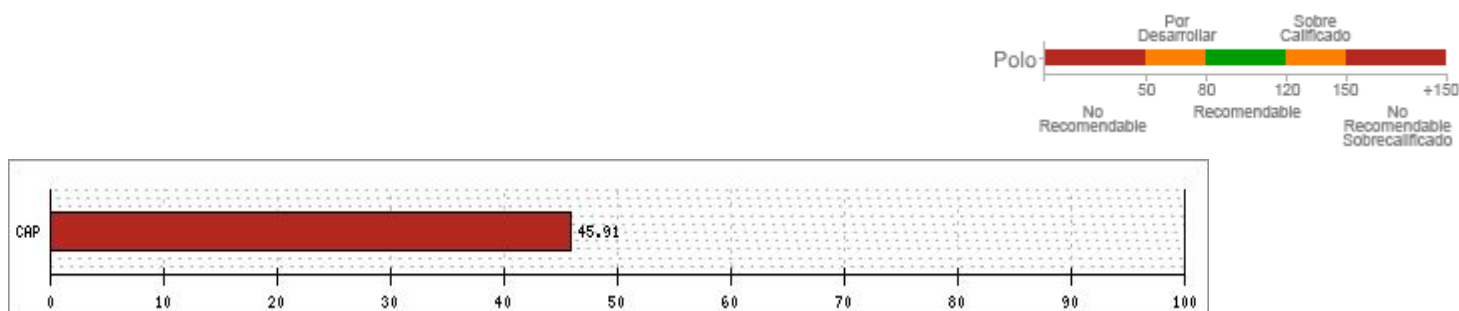
EJECUTIVO 3 ADQUISICIÓN Y TARJETA DE CREDITO DIC 2016

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1715062699
Nombres :	DIANA CAROLINA
Apellidos :	AGUINAGA TRILLOS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	0999833604
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	COMERCIO INT./EXT.
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-01-28

Distribución Psicodinámica

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



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO 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 **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

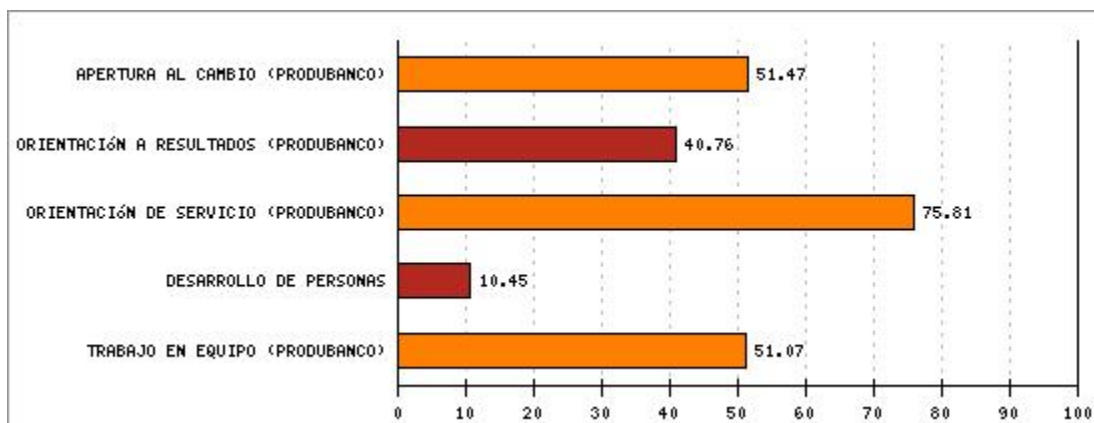
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.31	5.67
2	LIDERAZGO	0.52	5.00
3	RELACIONALES	3.58	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)	2.57	5.00	51.47%
2	ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	2.04	5.00	40.76%
3	ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	5.31	7.00	75.81%
4	DESARROLLO DE PERSONAS	0.52	5.00	10.45%
5	TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	3.58	7.00	51.07%



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: 2.57 Porcentaje: 51.47%

NIVEL D:

- Se esfuerza por aprender por sí mismo.
- Aplica lo aprendido con dirección y seguimiento de otros.
- Aprovecha la información que obtiene, para actualizarse.
- Pregunta a las personas inmediatamente disponibles o directamente involucradas con una situación
- Recolecta datos.
- Propone soluciones para dar respuestas ante situaciones del día a día.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 2.04 Porcentaje: 40.76%

NIVEL D:

- Organiza y distribuye adecuadamente los tiempos para las actividades diarias.
- Utiliza los recursos asignados.
- Se interesa por identificar alternativas para lograr consensos con la otra parte.
- Su forma de negociar se basa en su experiencia.
- Propone ideas y alternativas de aplicación.

ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.31 Porcentaje: 75.81%

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

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 0.52 Porcentaje: 10.45%

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 poco desarrollado.-

Puede diferenciar las capacidades de los demás, incluso podría elogiar las potencialidades. Sin embargo, le hace falta demostrar mayor interés por el desarrollo de las personas y ganarse una mayor confianza.

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 51.07%

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, discriminándola para compartirla al nivel que corresponda.
 - Cooperata y se compromete con el equipo para lograr objetivos comunes.
 - Se comunica con auditorios de baja complejidad, utilizando los canales disponibles.
-

