

Datos Personales

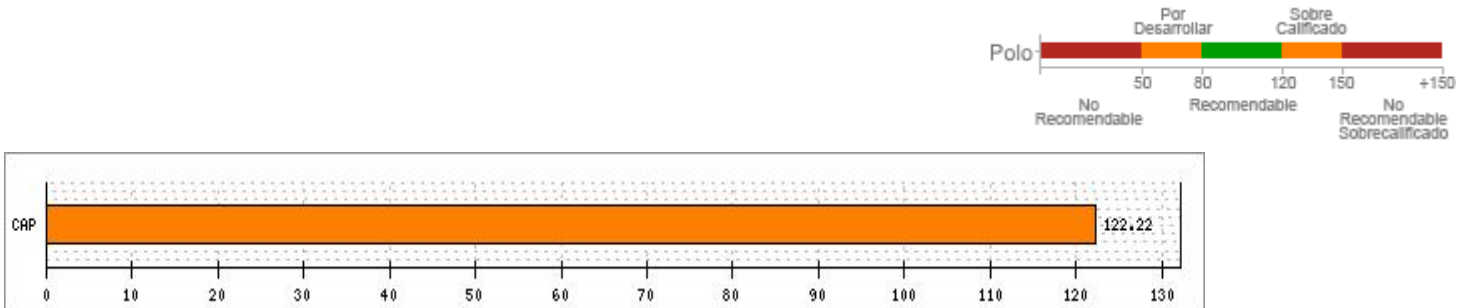
EJECUTIVO 3 ADQUISICIÓN Y TARJETA DE CREDITO DIC 2016

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	88963
Nombres :	DANIELA
Apellidos :	CHIRIBOGA
Dirección :	TUMBACO
Teléfono :	2048670
Celular :	0999929100
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	COMUNICACIÓN SOCIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-11-01

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.

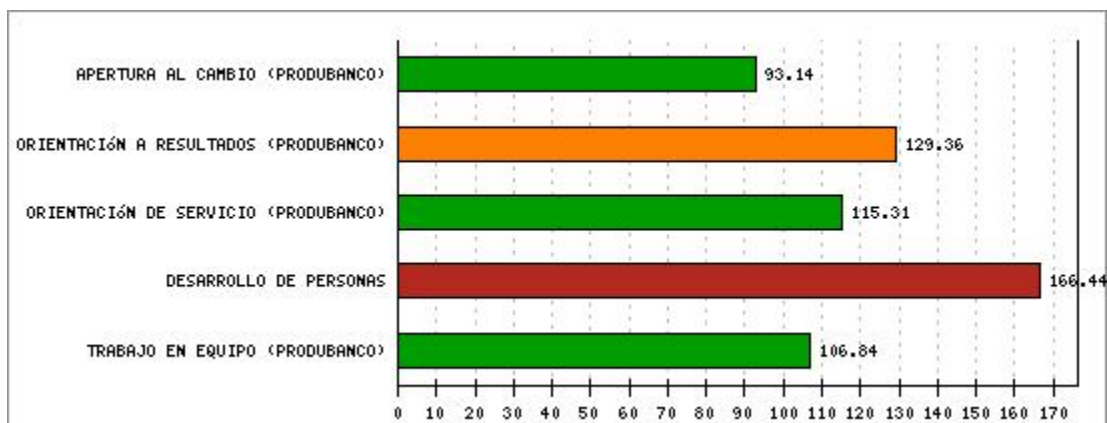
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.40	5.67
2	LIDERAZGO	8.32	5.00
3	RELACIONALES	7.48	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)	4.66	5.00	93.14%
2	ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	6.47	5.00	129.36%
3	ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	8.07	7.00	115.31%
4	DESARROLLO DE PERSONAS	8.32	5.00	166.44%
5	TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	7.48	7.00	106.84%



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: 4.66 Porcentaje: 93.14%

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: 6.47 Porcentaje: 129.36%

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: 8.07 Porcentaje: 115.31%

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.

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 8.32 Porcentaje: 166.44%

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 muy desarrollado.-

Cuenta con un muy desarrollado nivel de orientar a los demás, para lo que podría utilizar adecuadamente procesos de desarrollo como coaching, técnicas de feedback, y empatía. Comunica aciertos y errores de sus colaboradores motivándolos a crecer. Tiene una preocupación real por las personas y su desarrollo.

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.48 **Porcentaje:** 106.84%

NIVEL A:

- Demuestra genuino interés al interactuar con diferentes públicos, comprendiendo situaciones complejas y emitiendo criterio respecto de los temas planteados.
 - Administra y gestiona la información que aporte en la toma de decisiones.
 - Invierte todo su esfuerzo para la consecución de un objetivo común.
 - Entiende y asume su rol con responsabilidad y compromiso.
 - Practica lo que predica.
 - Se comunica con todo tipo de auditorios, utilizando de manera efectiva los distintos canales (verbal, escrito, gráfico, corporal).
 - Transmite los mensajes con total claridad y oportunidad.
-

