

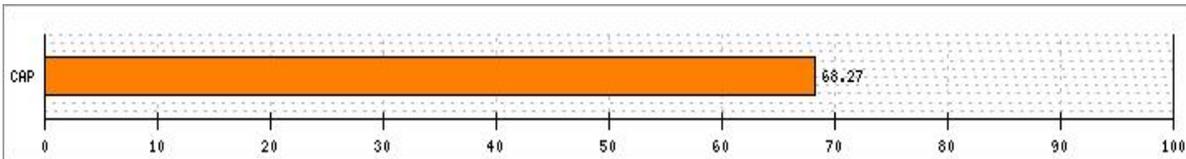
## Datos Personales

### EJECUTIVO 1 COMERCIAL STO DOMINGO ENERO/FEB 2017.

No. Identificación :	1724747793
Nombres :	LUIS ARTURO
Apellidos :	DELGADO CARRERA
Dirección :	URB. EL PARAISO CALLE LA PAZ LOTE 1007
Teléfono :	023770287
Celular :	0989430325
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-09-29

## Distribución Psicodinámica

### EJECUTIVO 1 COMERCIAL STO DOMINGO ENERO/FEB 2017. 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:

- 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 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.

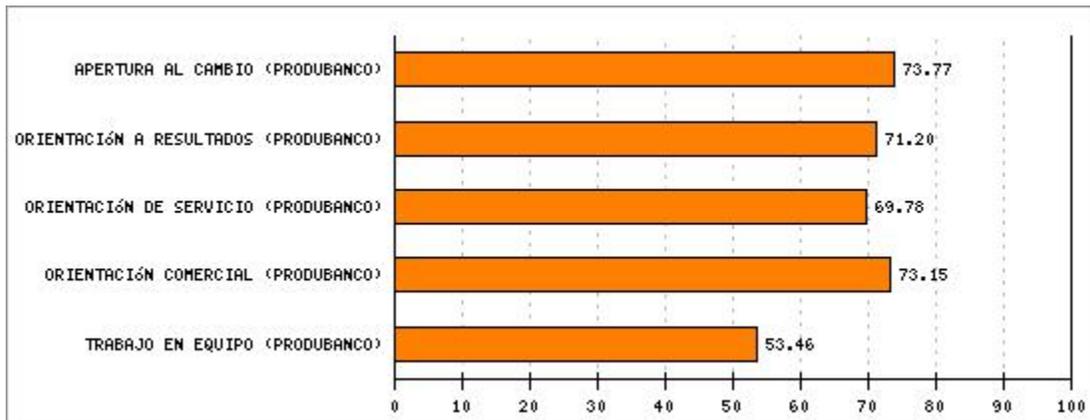
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.01	7.00
2	COMERCIALES	5.12	7.00
3	RELACIONALES	3.74	7.00

## Análisis por Competencia

### EJECUTIVO 1 COMERCIAL STO DOMINGO ENERO/FEB 2017. ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)	5.16	7.00	73.77%
2 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	4.98	7.00	71.20%
3 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	4.88	7.00	69.78%
4 ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)	5.12	7.00	73.15%
5 TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	3.74	7.00	53.46%



## Interpretación de Competencias

### EJECUTIVO 1 COMERCIAL STO DOMINGO ENERO/FEB 2017. ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.16 Porcentaje: 73.77%

##### 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: 4.98 Porcentaje: 71.20%

##### NIVEL C:

- Define su plan de trabajo para la consecución de sus metas .
- Establece las prioridades de su función.
- Ejecuta su trabajo cuidando los recursos asignados
- Busca información sobre su contraparte.
- Plantea acuerdos beneficiosos aunque puede perder de vista los intereses del otro, priorizando sus objetivos.
- Cierra sus negociaciones basadas en la posición y no en los intereses de las partes.
- Toma acciones para mejorar y/o solucionar problemas.

#### ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.88 Porcentaje: 69.78%

##### 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 instacia.

#### ORIENTACIÓN COMERCIAL (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.12 Porcentaje: 73.15%

##### 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.

#### TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.74 **Porcentaje:** 53.46%

**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.
  - Cooperativa y se compromete con el equipo para lograr objetivos comunes.
  - Se comunica con auditorios de baja complejidad, utilizando los canales disponibles.
-

