

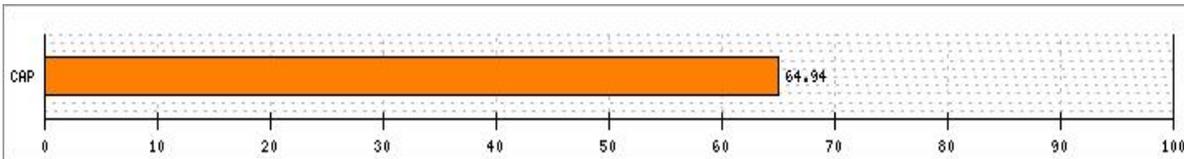
## Datos Personales

### EJECUTIVO DE SOPORTE DE APLICACIÓN (PROBLEMAS E INCIDENTES) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0201635604
Nombres :	HENRY HUMBERTO
Apellidos :	VARGAS GARCIA
Dirección :	CARCELEN CALLES JAIME ROLDOS Y AGUSTIN CUEVA
Teléfono :	2803225
Celular :	0984906871
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. EN SISTEMAS
Escolaridad :	INGENIERO TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1980-10-19

## Distribución Psicodinámica

### EJECUTIVO DE SOPORTE DE APLICACIÓN (PROBLEMAS E INCIDENTES) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- 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 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.

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.

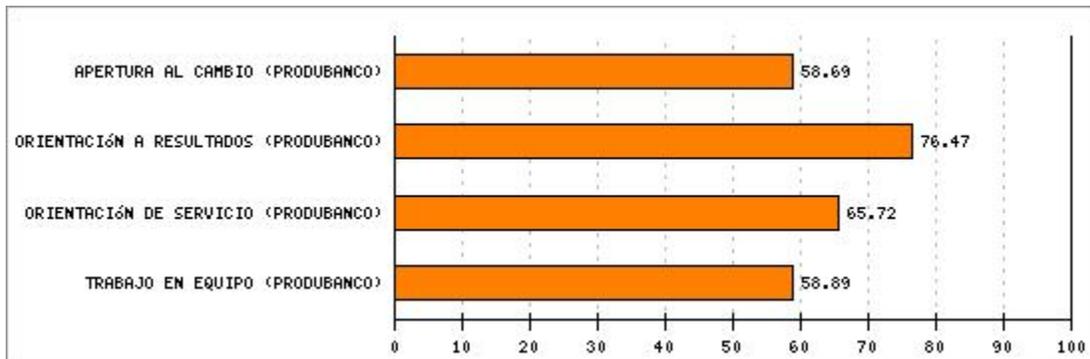
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.69	7.00
2	RELACIONALES	4.12	7.00

## Análisis por Competencia

### EJECUTIVO DE SOPORTE DE APLICACIÓN (PROBLEMAS E INCIDENTES) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)	4.11	7.00	58.69%
2 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	5.35	7.00	76.47%
3 ORIENTACIÓN DE SERVICIO (PRODUBANCO)	4.60	7.00	65.72%
4 TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	4.12	7.00	58.89%



## Interpretación de Competencias

### EJECUTIVO DE SOPORTE DE APLICACIÓN (PROBLEMAS E INCIDENTES) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA AL CAMBIO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.11 Porcentaje: 58.69%

##### 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: 7.00 Valor Obtenido: 5.35 Porcentaje: 76.47%

##### 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: 4.60 Porcentaje: 65.72%

##### 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.

#### TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.12 Porcentaje: 58.89%

##### 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.

