

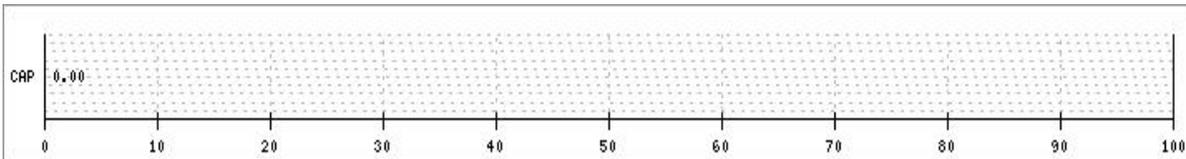
Datos Personales

EJECUTIVO ADMINISTRADOR BBDD

No. Identificación :	0984968330
Nombres :	WLADIMIR FREDDY
Apellidos :	CHILQUINGA PILATAXI
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Distribución Psicodinámica

EJECUTIVO ADMINISTRADOR BBDD 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.

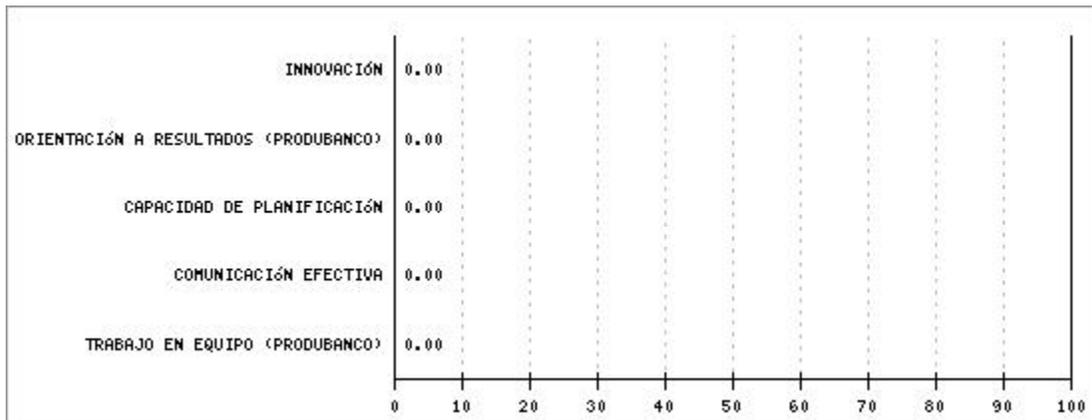
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	0.00	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	0.00	7.00
3	COMUNICACIONALES	0.00	7.00
4	RELACIONALES	0.00	7.00

Análisis por Competencia

EJECUTIVO ADMINISTRADOR BBDD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	0.00	7.00	0.00%
2 ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)	0.00	7.00	0.00%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	0.00	7.00	0.00%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
5 TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)	0.00	7.00	0.00%



Interpretación de Competencias

EJECUTIVO ADMINISTRADOR BBDD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado prefiere los modos tradicionales y conocidos de ver las cosas, no se cuestiona cómo están hechas. Afirma que el trabajo que le es familiar y habitual le da confianza, que en el fondo no le gustan las personas que son "diferentes" u originales; y considera que, las mismas pueden provocar más problemas al cuestionar o cambiar métodos que ya son satisfactorios. Tiene rasgos asociados con el conformismo, resistencia al cambio, incapacidad para adaptarse a las nuevas circunstancias, rigidez y apego por lo familiar y conocido.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00% --

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel poco desarrollado

Usualmente el evaluado se deja llevar por los sucesos del día a día. Es más espontáneo y no planifica todas sus actividades de manera detallada. Se podría decir que es una forma más relajada de llevar la vida, pero en extremo podría causar conflictos o percances a nivel laboral.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

TRABAJO EN EQUIPO (PRODUBANCO)

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00% --

