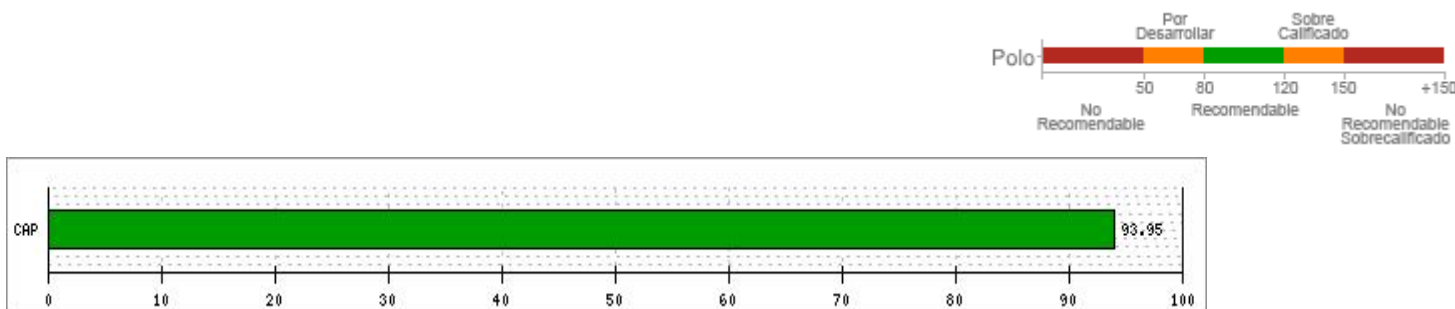


No. Identificación :	09530652
Nombres :	BRYAN
Apellidos :	PIERCE BALBUENA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1973-01-23



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES RECOMENDABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

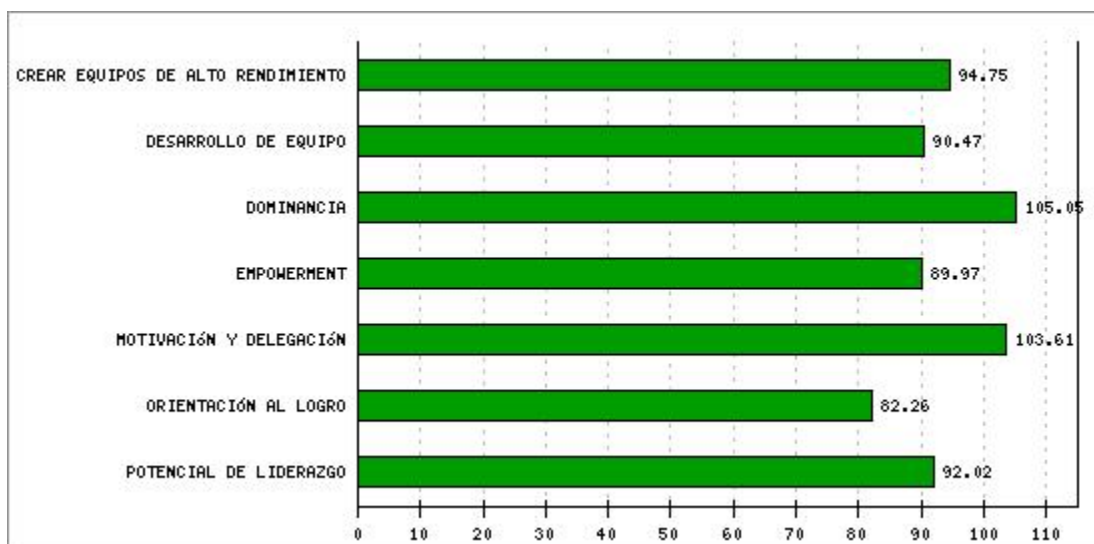
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	7.88	8.43

GERENTE LIDERAZGO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	7.58	8.00	94.75%
2	DESARROLLO DE EQUIPO	8.14	9.00	90.47%
3	DOMINANCIA	7.35	7.00	105.05%
4	EMPOWERMENT	8.10	9.00	89.97%
5	MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	8.29	8.00	103.61%
6	ORIENTACIÓN AL LOGRO	7.40	9.00	82.26%
7	POTENCIAL DE LIDERAZGO	8.28	9.00	92.02%



GERENTE LIDERAZGO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 94.75%

Hace referencia al nacimiento de nuevas formas organizativas para que los profesionales puedan trabajar con un alto grado de autoridad en relación a sí mismos y su equipo.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un elevado sentido de autoridad y compromiso con la organización. Puede asumir retos y aprovecha las oportunidades de formar equipos que le acompañen estratégicamente en la consecución de los mismos. Ubica estratégicamente a las personas según su capacidad de cumplir las tareas. Está atento al aprendizaje continuo.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 8.14 **Porcentaje:** 90.47%

Es la habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene perfecto conocimiento de cómo orientar a su equipo hacia el desarrollo, valora el talento de cada uno de sus colaboradores, considerando al capital humano como la mejor forma de avanzar hacia los objetivos. Administra el recurso humano de tal manera, que se conviertan en un apoyo estratégico para la empresa, negocio u organización.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.35 **Porcentaje:** 105.05%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado cuenta con gran capacidad de influir en los demás en forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando cadena de influencia, que bien pueden ser expertos o referentes en el área, hasta lograr persuadir al o los involucrados. Su capacidad verbal es fluida y logra llegar a su interlocutor.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 8.10 **Porcentaje:** 89.97%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado sabe perfectamente las potencialidades de cada uno de los miembros de su equipo y acorde a ello asigna las funciones y responsabilidades laborales y personales. Aprovecha del talento de cada colaborador para formar un equipo de muy alto nivel que pueda ofrecer un valor agregado. Hace un acompañamiento en desarrollo de competencias de su equipo y asume con ellos las consecuencias de los resultados.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.29 **Porcentaje:** 103.61%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado diferencia con claridad las competencias de sus colaboradores delegando y apoyando acertadamente a cada uno las funciones que le corresponden. Motiva el desarrollo de talentos y aprovecha de la variedad de los mismos dentro de su equipo para diseñar y ofrecer servicios extraordinarios.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.40 **Porcentaje:** 82.26%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas, demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado, para motivar permanentemente a su equipo a que mejore cada vez más su servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 8.28 **Porcentaje:** 92.02%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra una alta energía y entusiasmo.
