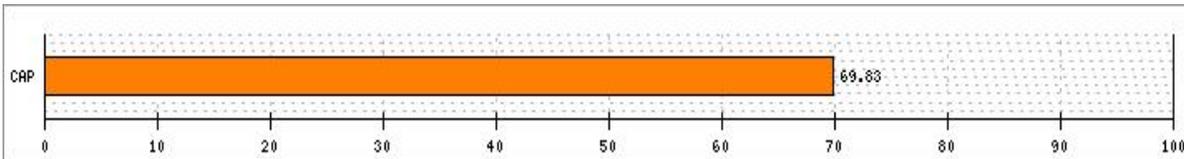


No. Identificación :	1709556581
Nombres :	JASON RICARDO
Apellidos :	BYRON TERÁN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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:

- 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 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.

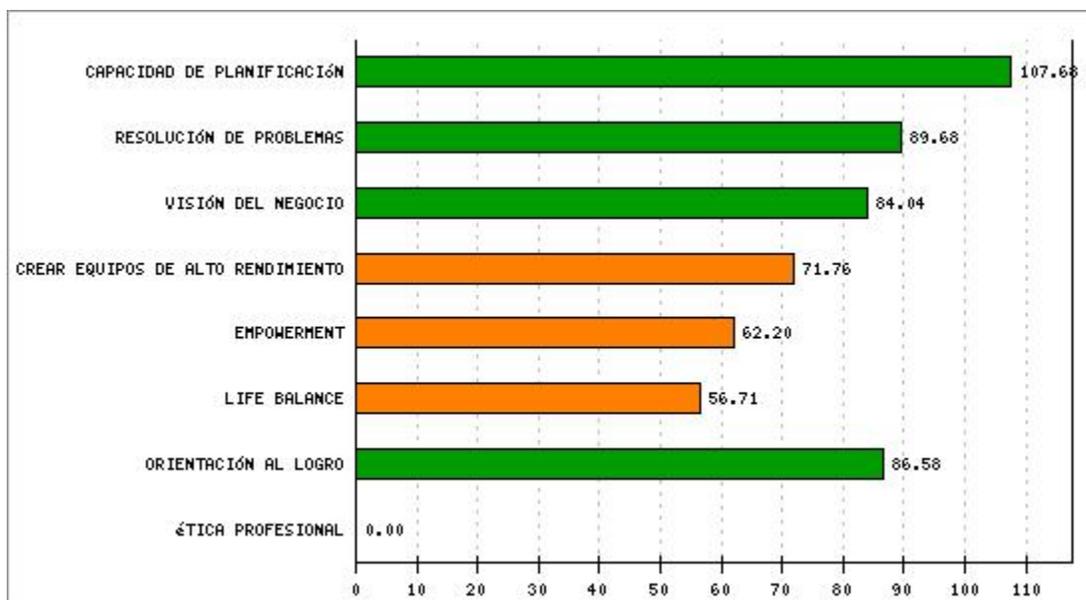
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	7.54	7.00
2 COMERCIALES	6.92	8.00
3 LIDERAZGO	5.70	8.25
4 VALORES	0.00	8.00

GERENTE HBC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	7.54	7.00	107.68%
2 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	6.28	7.00	89.68%
3 VISIÓN DEL NEGOCIO	7.56	9.00	84.04%
4 CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	5.74	8.00	71.76%
5 EMPOWERMENT	5.60	9.00	62.20%
6 LIFE BALANCE	4.54	8.00	56.71%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.93	8.00	86.58%
8 ÉTICA PROFESIONAL	0.00	8.00	0.00%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.54 **Porcentaje:** 107.68%

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 muy desarrollado.-

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 89.68%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

Nivel desarrollado.-

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.56 **Porcentaje:** 84.04%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene gran capacidad de proyectarse al futuro empresarial, estableciendo con claridad cuales serán las necesidades d mercado y de productos, de modo que se anticipa a generar planes de acción a ejecutarse en mediano y largo plazo, para que la empresa se mantenga en óptimos niveles de producción y competitividad.

CREAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.74 **Porcentaje:** 71.76%

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 desarrollado.-

Tiene y ofrece aprendizaje continuo a sus colaboradores convencido de que ésta es la mejor forma de cumplir con los retos. Motiva permanentemente a su equipo para que ofrezca un valor agregado y se comprometa con objetivos empresariales de muy alto nivel. En ocasiones, puede tener dificultad para que todos los miembros del equipo trabajen en su máximo rendimiento pero tiene la capacidad para hacerlo.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.60 **Porcentaje:** 62.20%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

LIFE BALANCE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.54 **Porcentaje:** 56.71%

Capacidad para solucionar los conflictos que se producen de forma frecuente entre la vida laboral y la personal.

Nivel en desarrollo.-

Podría no tener mucho equilibrio entre su vida personal y profesional, y se podrían presentar algunos conflictos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.93 **Porcentaje:** 86.58%

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 desarrollado.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene que referirse a códigos o expertos para saber cómo actuar, aunque no siempre lo logra porque tiene normas éticas poco convencionales.
