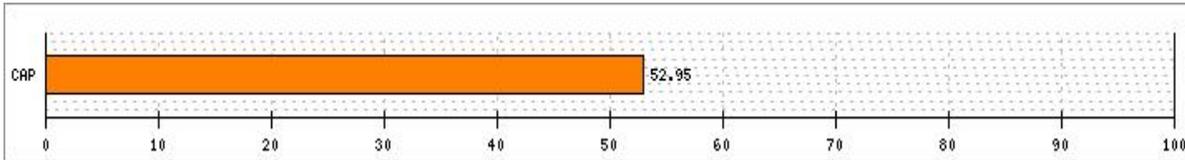


No. Identificación :	8317956
Nombres :	ANGEL JOSUE
Apellidos :	FOURNIER CACERES
Dirección :	CALLE. LADISLAO CABRERA ENTRE ANTESANA Y 16 DE JULIO · 775
Teléfono :	
Celular :	67591002
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ARQUITECTURA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1978-08-02



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.

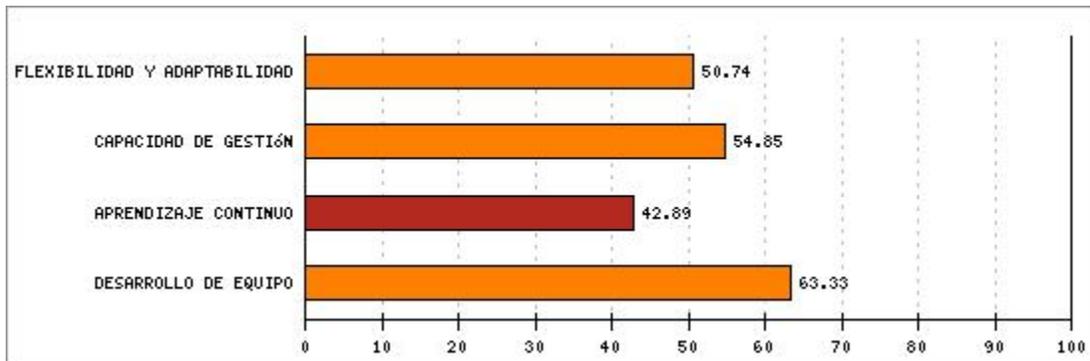
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.04	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.84	7.00
3	COGNITIVAS	3.43	8.00
4	LIDERAZGO	3.80	6.00

JEFE DE ALMACEN - BOLIVIA - LP ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	3.04	6.00	50.74%
2 CAPACIDAD DE GESTIÓN	3.84	7.00	54.85%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	3.43	8.00	42.89%
4 DESARROLLO DE EQUIPO	3.80	6.00	63.33%



FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.04 **Porcentaje:** 50.74%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.84 **Porcentaje:** 54.85%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel en desarrollo.-

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.43 **Porcentaje:** 42.89%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.80 **Porcentaje:** 63.33%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

Nivel en desarrollo.-

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

