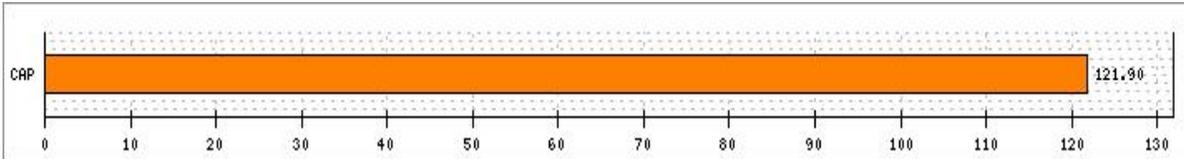


No. Identificación :	8066171
Nombres :	JOEL
Apellidos :	TORRICO DURAN
Dirección :	RADIAL 17 1/2 ENTRE 7MO Y 8VO ANILLO B/8 DE DICIEMBRE
Teléfono :	
Celular :	79806682
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. AGRÓNOMO
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1986-04-11



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

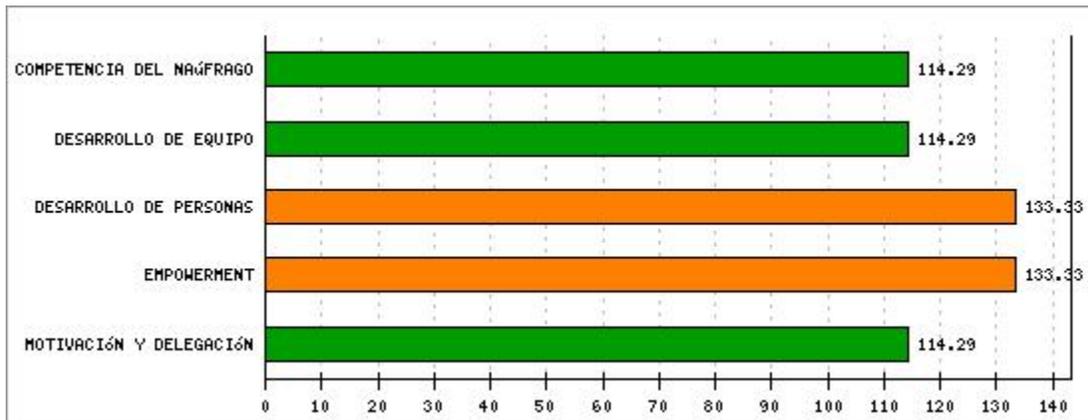
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	LIDERAZGO	8.00	6.60

PERFIL DE LIDERAZGO QSI BOLIVIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 COMPETENCIA DEL NAÚFRAGO	8.00	7.00	114.29%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	8.00	7.00	114.29%
3 DESARROLLO DE PERSONAS	8.00	6.00	133.33%
4 EMPOWERMENT	8.00	6.00	133.33%
5 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	8.00	7.00	114.29%



COMPETENCIA DEL NAÚFRAGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 114.29%

Capacidad para sobrevivir y lograr que la empresa sobreviva, utilizando estrategias de afrontamiento a crisis.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene grandes niveles de confianza en sí mismo, tesón y energía. Y mantiene su autovaloración a pesar de la situación que le toca vivir. Conoce muy bien su línea de mercado, e identifica perfectamente dificultades de su organización y las amenazas que se puedan presentar en el contexto empresarial con la firme propuesta de superarlas, para lo cual define estrategias y tiempos. Hace un seguimiento de su plan de acción. Sabe tomar decisiones ante situaciones críticas.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 114.29%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene perfecto conocimiento de cómo orientar a su equipo hacia el desarrollo, valora el talento de cada uno de sus colaboradores, considerándolo 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.

DESARROLLO DE PERSONAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 133.33%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

Nivel muy desarrollado.-

Cuenta con un muy desarrollado nivel de orientar a los demás, para lo que podría utilizar adecuadamente procesos de desarrollo como coaching, técnicas de feedback, y empatía. Comunica aciertos y errores de sus colaboradores motivándolos a crecer. Tiene una preocupación real por las personas y su desarrollo.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 133.33%

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 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: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 114.29%

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

Nivel muy desarrollado.-

Podría diferenciar 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 en su equipo para diseñar y ofrecer servicios extra ordinarios.
