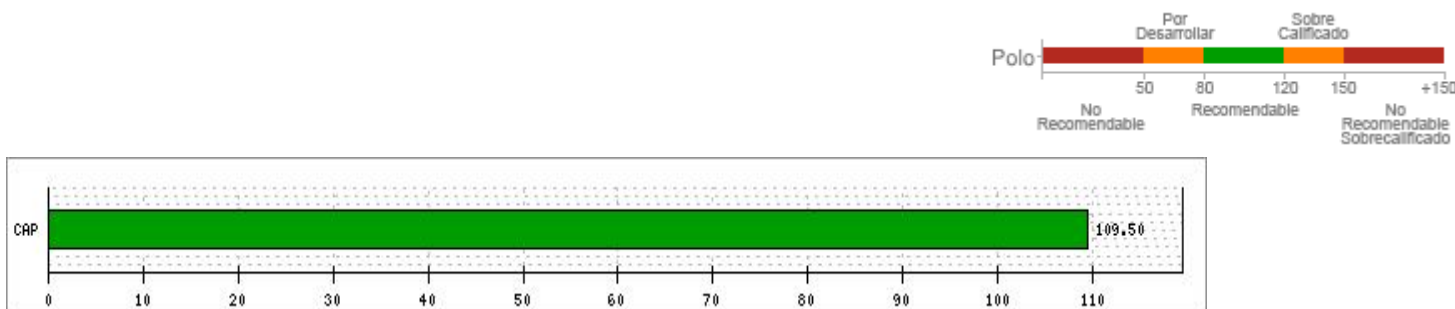


No. Identificación :	5860328
Nombres :	CARLOS ARIEL
Apellidos :	RUIZ PIZARRO
Dirección :	URBANIZACIÓN OBELLISCO C/4 NRO. 45
Teléfono :	
Celular :	79048009
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. COMERCIAL
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1979-11-29



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.

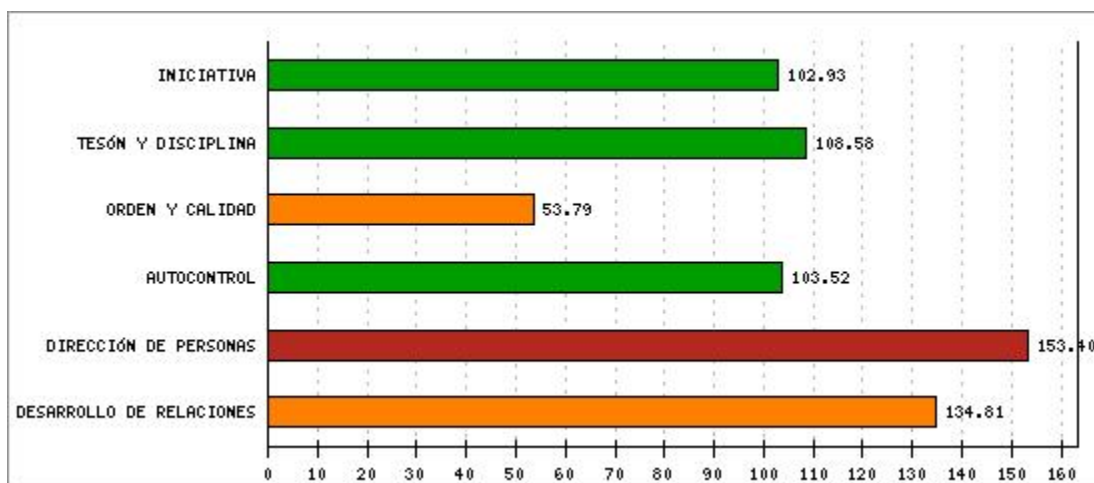
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.35	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.77	7.00
3	EMOCIONALES	7.25	7.00
4	LIDERAZGO	7.67	5.00
5	RELACIONALES	8.09	6.00

ALMACEN-BOLIVIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	6.18	6.00	102.93%
2	TESÓN Y DISCIPLINA	6.51	6.00	108.58%
3	ORDEN Y CALIDAD	3.77	7.00	53.79%
4	AUTOCONTROL	7.25	7.00	103.52%
5	DIRECCIÓN DE PERSONAS	7.67	5.00	153.40%
6	DESARROLLO DE RELACIONES	8.09	6.00	134.81%



INICIATIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.18 **Porcentaje:** 102.93%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.51 **Porcentaje:** 108.58%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

Nivel desarrollado.-

Procura ser constante o riguroso con las tareas que realiza y suele terminar lo que empieza. Puede ser auto-disciplinado en todas sus acciones previamente planificadas. No le gustan los imprevistos o cambios a última hora, ya que esto cambiaría todo su esquema.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.77 **Porcentaje:** 53.79%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.25 **Porcentaje:** 103.52%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

DIRECCIÓN DE PERSONAS

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.67 **Porcentaje:** 153.40%

Nivel medio: Usualmente proporciona dirección y define las responsabilidades con claridad. Posee la habilidad para aprovechar de la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización. Sabe cómo formar un buen equipo de trabajo y que el mismo se integre. Esto significa empoderar a un equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a tener claro los objetivos de desempeño de cada cargo, junto con las responsabilidades que correspondan.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.09 **Porcentaje:** 134.81%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene un gran talento para generar y cultivar buenas relaciones con clientes internos y externos a la organización, manteniendo comunicación permanente para poder estar al tanto de las oportunidades de negocios que puedan presentarse, planifica actividades formales e informales como un recurso que construya y desarrolle relaciones humanas a nivel laboral.
