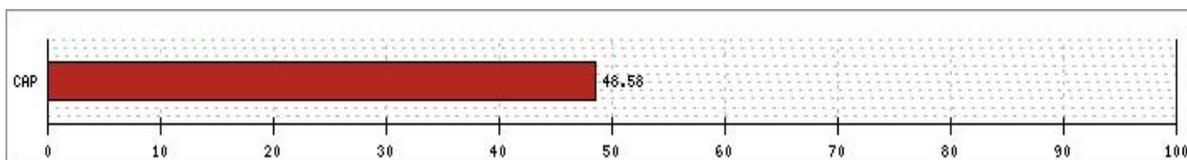


No. Identificación :	42085845
Nombres :	FERNANDO FLAVIO
Apellidos :	ABARCA LOZA
Dirección :	JR. JOSÉ ANTONIO ENCINAS NRO. 265
Teléfono :	051602548
Celular :	976662417
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	DOCTORADO INCOMPLETO
Fecha de Nacimiento :	1983-04-05



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES RECOMENDABLE 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 **no 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 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

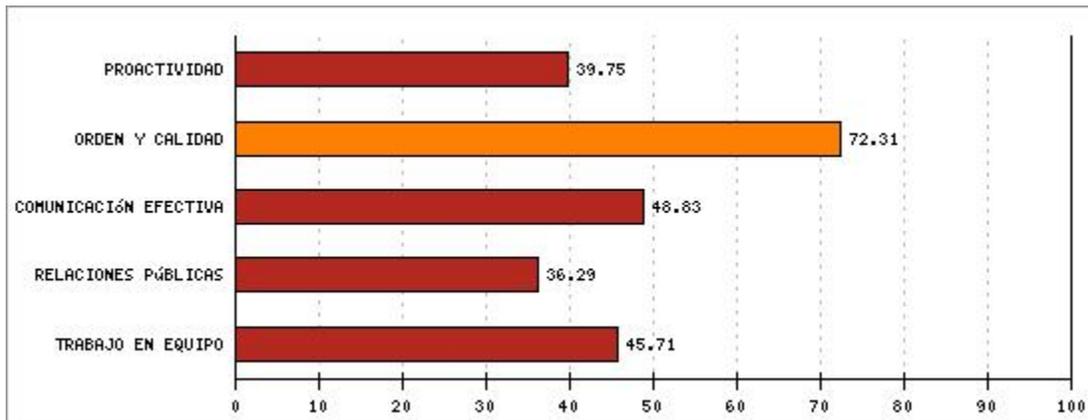
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.18	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.78	8.00
3	COMUNICACIONALES	3.16	7.50
4	RELACIONALES	3.20	7.00

### EVALUACION ASISTENTE DE SEGURIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	3.18	8.00	39.75%
2 ORDEN Y CALIDAD	5.78	8.00	72.31%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.42	7.00	48.83%
4 RELACIONES PÚBLICAS	2.90	8.00	36.29%
5 TRABAJO EN EQUIPO	3.20	7.00	45.71%



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.18 **Porcentaje:** 39.75%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 72.31%

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 desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.42 **Porcentaje:** 48.83%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

#### RELACIONES PÚBLICAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.90 **Porcentaje:** 36.29%

Habilidad para establecer relaciones con redes complejas de personas cuya cooperación es necesaria para tener influencia sobre los que manejan representantes en todos los niveles (estatales, provinciales, y locales).

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado identifica a las redes complejas de su entorno laboral, intenta mantener óptimas relaciones con las mismas, aunque no siempre sabe manejar esa influencia al momento de hacer contacto con otras personas importantes del medio.

#### TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.20 **Porcentaje:** 45.71%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

---

