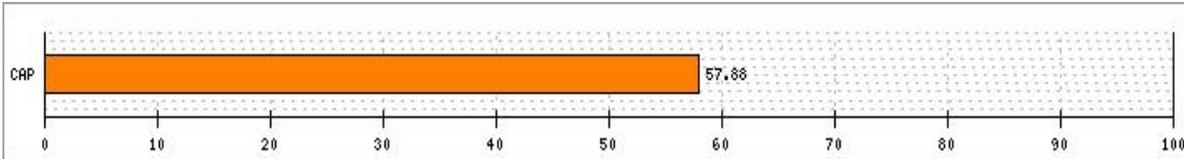


**GENERAL - SUPERVISOR DE MAQUINARIA - TOCONAO AVR**

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación :  | 155375450      |
| Nombres :             | CARLOS EDUARDO |
| Apellidos :           | CRUZAT TAPIA   |
| Dirección :           |                |
| Teléfono :            |                |
| Celular :             |                |
| Género :              | MASCULINO      |
| Estado Civil :        | --             |
| Area de Estudio :     | GENERAL        |
| Escolaridad :         | GENERAL        |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00     |

### GENERAL - SUPERVISOR DE MAQUINARIA - TOCONAO AVR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

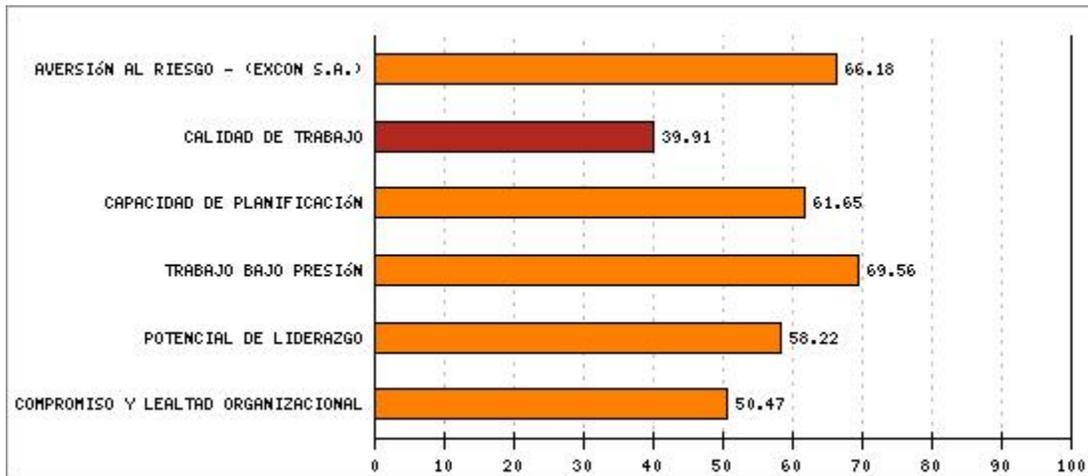
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 5.96           | 9.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.06           | 8.00            |
| 3 | EMOCIONALES     | 6.26           | 9.00            |
| 4 | LIDERAZGO       | 4.66           | 8.00            |



### GENERAL - SUPERVISOR DE MAQUINARIA - TOCONAO AVR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)   | 5.96           | 9.00            | 66.18%         |
| 2 CALIDAD DE TRABAJO                  | 3.19           | 8.00            | 39.91%         |
| 3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN          | 4.93           | 8.00            | 61.65%         |
| 4 TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 6.26           | 9.00            | 69.56%         |
| 5 POTENCIAL DE LIDERAZGO              | 4.66           | 8.00            | 58.22%         |
| 6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.04           | 8.00            | 50.47%         |



### GENERAL - SUPERVISOR DE MAQUINARIA - TOCONAO AVR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.96 **Porcentaje:** 66.18%

##### Nivel C

- Su capacidad para prever riesgo se encuentra en desarrollo.
- Su agilidad de reacción se presenta disminuida antes contextos complejos.
- Su actuar depende de la orientación que recibió de un otro, por lo que sus conductas dependen de lo orientación que recibe de su superior, limitándose a vivir y difundir la seguridad.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.19 **Porcentaje:** 39.91%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 61.65%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 69.56%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.66 **Porcentaje:** 58.22%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

---

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 50.47%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

