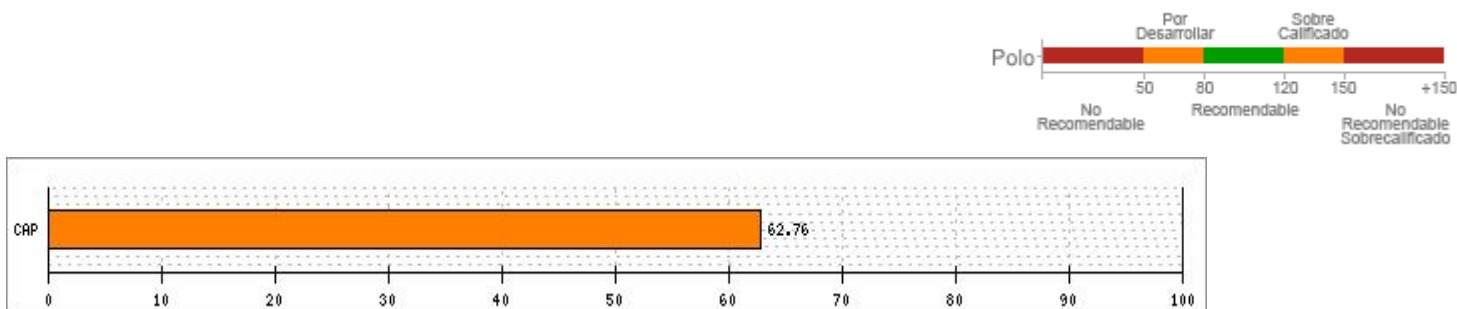


GENERAL - SUPERVISOR DE TERRENO

No. Identificación :	133203974
Nombres :	CRISTIAN ANDRES
Apellidos :	BAHAMONDES FLANDES
Dirección :	LOS CONQUISTADORES 2565
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. OBRAS CIVILES/CONSTRUCCIÓN
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1977-06-09



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:

- 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 **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.

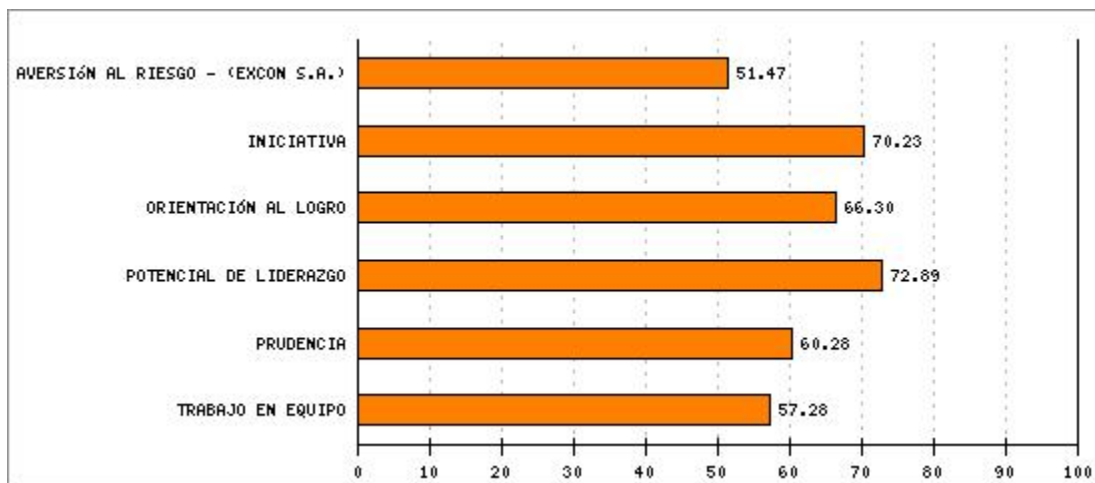
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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	4.52	7.50
2	LIDERAZGO	4.87	7.00
3	RELACIONALES	4.70	8.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)	4.12	8.00	51.47%
2	INICIATIVA	4.92	7.00	70.23%
3	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.64	7.00	66.30%
4	POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.10	7.00	72.89%
5	PRUDENCIA	4.82	8.00	60.28%
6	TRABAJO EN EQUIPO	4.58	8.00	57.28%





Interpretación de Competencias

GENERAL - SUPERVISOR DE TERRENO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.12 **Porcentaje:** 51.47%

Nivel D

- Idea o imagen sobrevalorada de las propias habilidades y la sensación de invulnerabilidad frente al peligro por desconocimiento o incredulidad.
- No logra discernir lo bueno de lo malo, ni comprende los estándares de seguridad básicos.
- Ante contingencias muestra una conducta pasiva y fuera de alerta.

INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 70.23%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.64 **Porcentaje:** 66.30%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 72.89%

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 desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.82 **Porcentaje:** 60.28%

Nivel Bajo: El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.58 **Porcentaje:** 57.28%

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

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.
