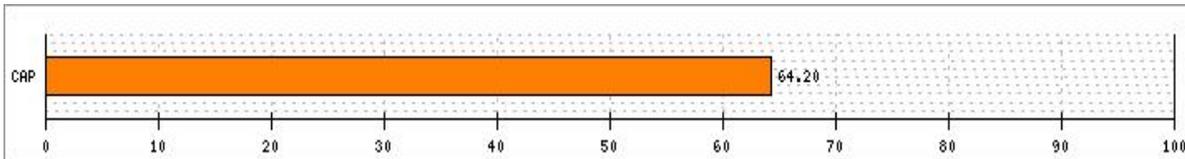


SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No. Identificación :	06668627
Nombres :	LUIS ALBERTO
Apellidos :	MORI GARCIA
Dirección :	JR.PIURA #884
Teléfono :	062564245
Celular :	952364924
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	FUERZAS ARMADAS/MILICIA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1967-07-28

SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 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.

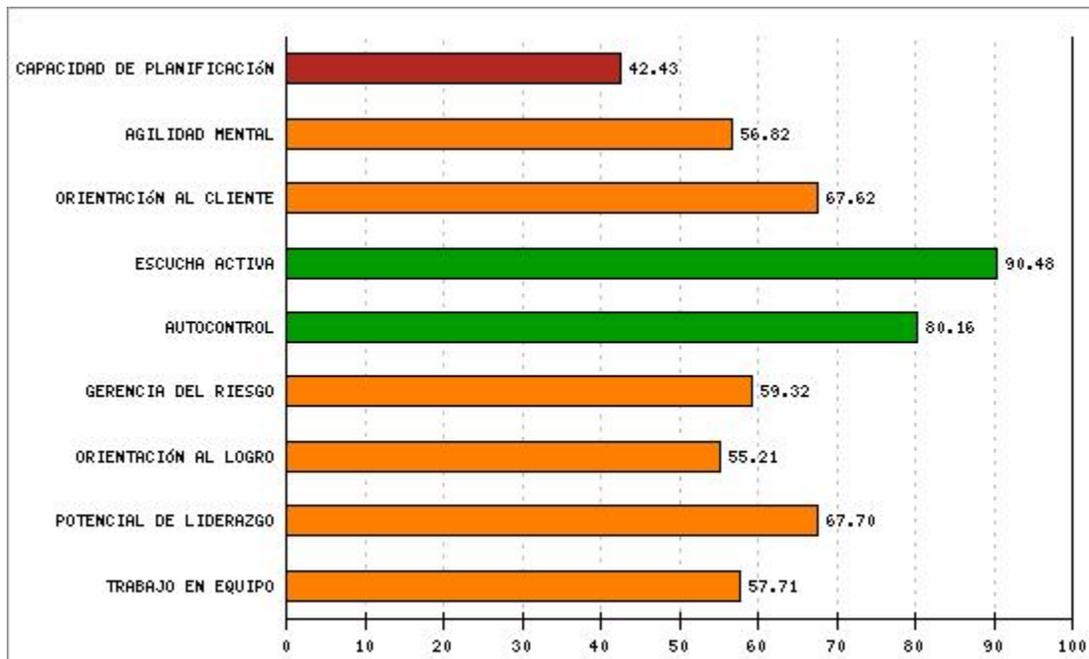
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	3.39	8.00
2 COGNITIVAS	4.55	8.00
3 COMERCIALES	4.06	6.00
4 COMUNICACIONALES	6.33	7.00
5 EMOCIONALES	6.41	8.00

6 LIDERAZGO	4.27	7.00
7 RELACIONALES	3.46	6.00

SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	3.39	8.00	42.43%
2 AGILIDAD MENTAL	4.55	8.00	56.82%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.06	6.00	67.62%
4 ESCUCHA ACTIVA	6.33	7.00	90.48%
5 AUTOCONTROL	6.41	8.00	80.16%
6 GERENCIA DEL RIESGO	4.75	8.00	59.32%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.31	6.00	55.21%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.74	7.00	67.70%
9 TRABAJO EN EQUIPO	3.46	6.00	57.71%





Interpretación de Competencias



SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.39 **Porcentaje:** 42.43%

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.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 56.82%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel en desarrollo.-

Su razonamiento lógico, verbal, espacial o numérico está en un rango regular y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla aunque tiene dificultades para hacerlo de manera rápida.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.06 **Porcentaje:** 67.62%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

ESCUCHA ACTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.33 **Porcentaje:** 90.48%

Interpretar y escuchar lo que otra persona está diciendo y hacerle preguntas adecuadas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene una buena capacidad para comprender el punto de vista o mensaje del interlocutor. Sus preguntas suelen ser oportunas y coherentes con el tema que se está tratando. La escucha activa le permite un mayor y mejor aprendizaje, y le es útil en sus relaciones laborales cuando se trata del manejo de gente.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.41 **Porcentaje:** 80.16%

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

Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional . Intenta mantener la compostura y la imagen.

GERENCIA DEL RIESGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.75 **Porcentaje:** 59.32%

Capacidad de manejar un área. Implica transformar las ideas en acciones, la habilidad para la creatividad, la innovación y la asunción decidida de riesgos.

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de planificar y administrar parcialmente proyectos que representen un reto, debido a dubitaciones en decisiones importantes. En algo se le complica direccionar un equipo y asignar la tareas adecuadas a cada integrante acorde a los cambios que se presenten.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.31 **Porcentaje:** 55.21%

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:** 4.74 **Porcentaje:** 67.70%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 57.71%

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.
