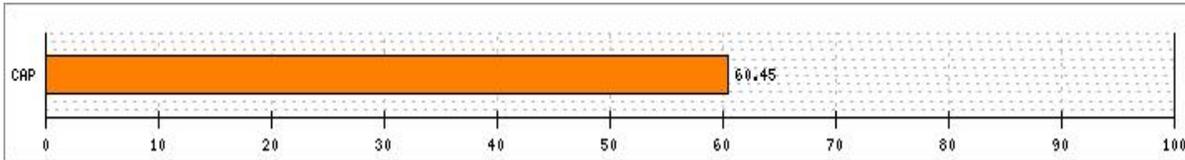


**KEY USER GMO PERÚ**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10470829
Nombres :	MELVIN
Apellidos :	SALAZAR
Dirección :	CALLE MANUEL PIQUERAS N° 100
Teléfono :	2244822
Celular :	992499187
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1976-09-22



### KEY USER GMO PERÚ 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:

- 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.

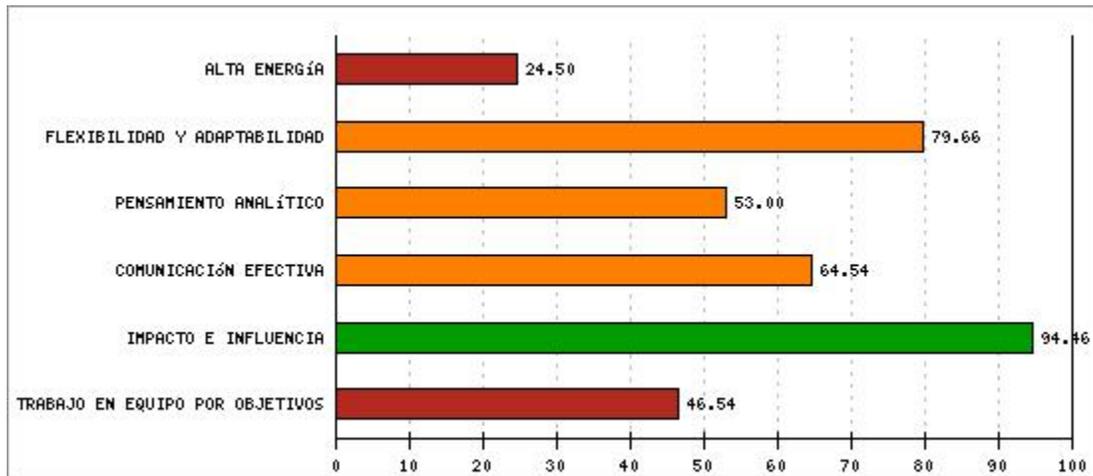
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.77	7.50
2 COGNITIVAS	3.71	7.00
3 COMUNICACIONALES	5.57	7.00
4 RELACIONALES	3.26	7.00

### KEY USER GMO PERÚ ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	1.96	8.00	24.50%
2 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.58	7.00	79.66%
3 PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.71	7.00	53.00%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.52	7.00	64.54%
5 IMPACTO E INFLUENCIA	6.61	7.00	94.46%
6 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	3.26	7.00	46.54%



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.96 **Porcentaje:** 24.50%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel poco desarrollado.-

Aparentemente es alguien retraído y con poca energía para dedicar al trabajo. Probablemente tiene una personalidad solitaria o reservada. Prefiere las actividades individuales, pasa desapercibido. Difícilmente soportaría largas jornadas de trabajo.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.58 **Porcentaje:** 79.66%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 53.00%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.52 **Porcentaje:** 64.54%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### IMPACTO E INFLUENCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.61 **Porcentaje:** 94.46%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado utiliza bien sus habilidades verbales y su lenguaje corporal, de modo que frecuentemente capta la atención de su interlocutor, causando tal impacto que suele convencer a la otra persona de su exposición.

---

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.26 **Porcentaje:** 46.54%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel en desarrollo.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

---

