

### **Datos Personales**



# CI SUB GERENTE LOGÍSTICO MAESTRO CUSCO - FEBRERO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

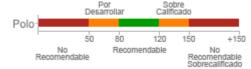
No. Identificación :	45604780
Nombres :	CRISTHIAN ARTURO
Apellidos:	RODRIGUEZ CHAVEZ
Dirección :	
Teléfono:	
Celular :	
Género:	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	COMPUTACIÓN / INFORMÁTICA
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

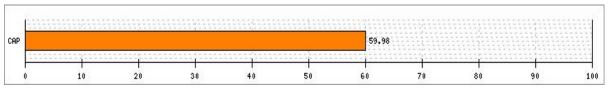


#### Distribución Psicodinámica



## CI SUB GERENTE LOGÍSTICO MAESTRO CUSCO - FEBRERO 2017 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	5.50	8.00
2 COMERCIALES	5.03	7.50
3 COMUNICACIONALES	2.46	8.00
4 EMOCIONALES	6.37	8.00
5 LIDERAZGO	5.52	8.00

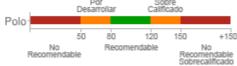
6 VALORES 3.03 7.00

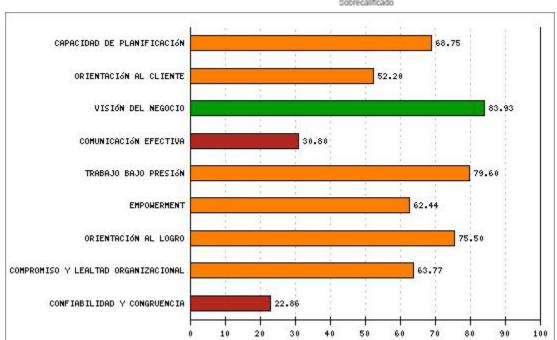


## **Análisis por Competencia**

## CI SUB GERENTE LOGÍSTICO MAESTRO CUSCO - FEBRERO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
5.50	8.00	68.75%
4.18	8.00	52.20%
5.88	7.00	83.93%
2.46	8.00	30.80%
6.37	8.00	79.60%
5.00	8.00	62.44%
6.04	8.00	75.50%
4.46	7.00	63.77%
1.60	7.00	22.86%
	5.50 4.18 5.88 2.46 6.37 5.00 6.04 4.46	Obtenido         Requerido           5.50         8.00           4.18         8.00           5.88         7.00           2.46         8.00           6.37         8.00           5.00         8.00           6.04         8.00           4.46         7.00







### Interpretación de Competencias



## CI SUB GERENTE LOGÍSTICO MAESTRO CUSCO - FEBRERO 2017 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.50 Porcentaje: 68.75%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.18 Porcentaje: 52.20%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.88 Porcentaje: 83.93%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

#### Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 2.46 Porcentaje: 30.80%

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

#### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.37 Porcentaje: 79.60%

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.

#### **EMPOWERMENT**

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.00 Porcentaje: 62.44%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

#### Nivel en desarrollo.-

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.04 Porcentaje: 75.50%

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

#### Nivel desarrollado.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

#### **COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL**

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.46 Porcentaje: 63.77%

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.

#### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 1.60 Porcentaje: 22.86%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

#### Nivel poco desarrollado.-

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco meticuloso y extraño.