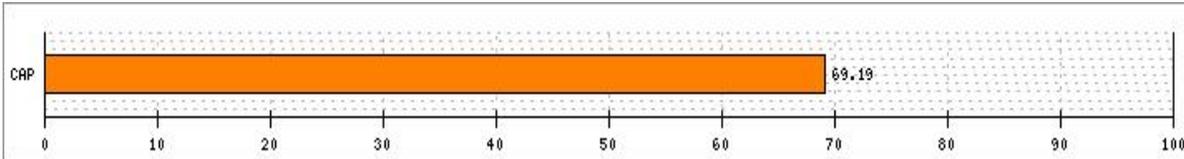


**SG PLAN OPERAC ABASTECIMIENTO**

No. Identificación :	10810288
Nombres :	BRUNO
Apellidos :	ESPINOZA LITUMA
Dirección :	JOSE GONZALES 758 DPTO 702 MIRAFLORES
Teléfono :	3209721
Celular :	996512055
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1977-10-04

### SG PLAN OPERAC ABASTECIMIENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A RECOMENDABLE 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos 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 talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 de CAP.

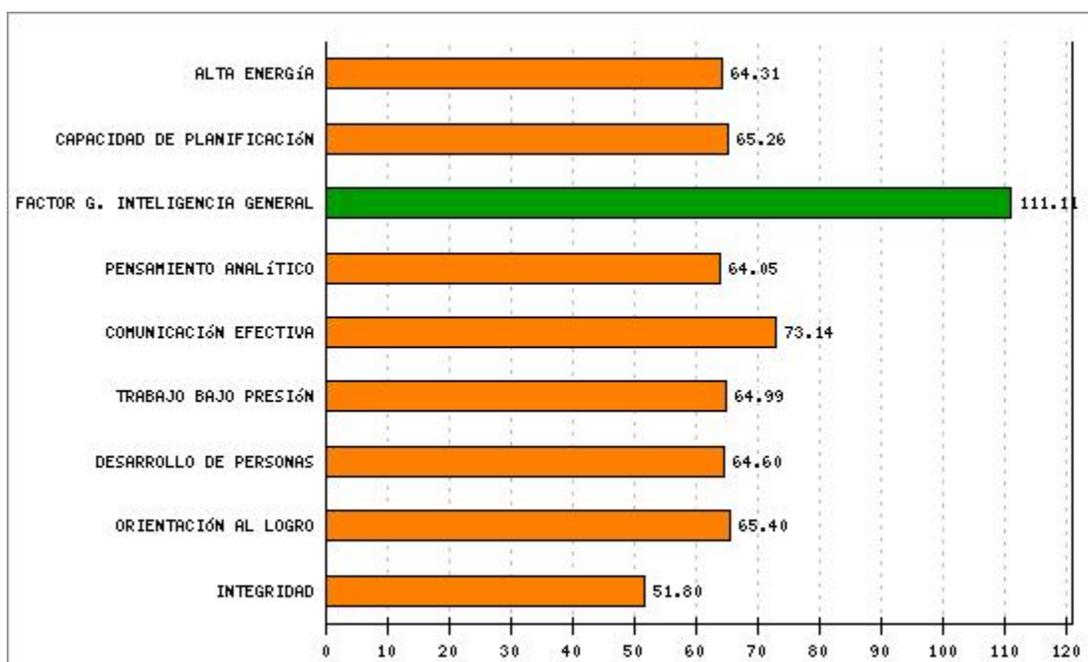
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.79	9.00
2 ADMINISTRATIVAS	5.87	9.00
3 COGNITIVAS	7.88	9.00
4 COMUNICACIONALES	6.58	9.00
5 EMOCIONALES	5.85	9.00
6 LIDERAZGO	5.85	9.00



### SG PLAN OPERAC ABASTECIMIENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	5.79	9.00	64.31%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.87	9.00	65.26%
3 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	10.00	9.00	111.11%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.76	9.00	64.05%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.58	9.00	73.14%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.85	9.00	64.99%
7 DESARROLLO DE PERSONAS	5.81	9.00	64.60%
8 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.89	9.00	65.40%
9 INTEGRIDAD	4.66	9.00	51.80%



### SG PLAN OPERAC ABASTECIMIENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.79 **Porcentaje:** 64.31%

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 desarrollado.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.87 **Porcentaje:** 65.26%

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.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 10.00 **Porcentaje:** 111.11%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 64.05%

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 desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.58 **Porcentaje:** 73.14%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.85 **Porcentaje:** 64.99%

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.

## DESARROLLO DE PERSONAS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 64.60%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Guía a los demás en base a sus conocimientos y experiencias. Está atento de que sus explicaciones hayan sido comprendidas y da a conocer el por qué de cada aprendizaje. Se preocupa por el bienestar de las personas y su desarrollo.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.89 **Porcentaje:** 65.40%

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.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.66 **Porcentaje:** 51.80%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel en desarrollo.-**

Capacidad para sugerir a otros a actuar de acuerdo a las normativas o reglas de la organización y actuar conforme a principios de la organización.

---

