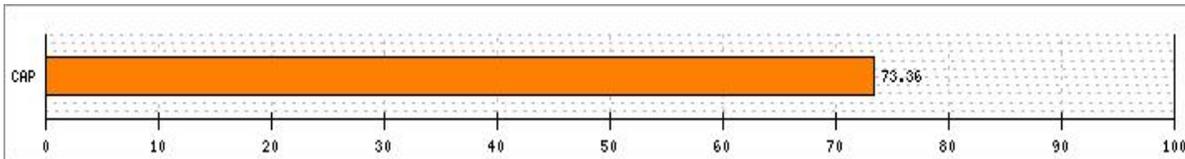


**MAESTRO - CE SUBGERENTE TIENDA ICA (DIC. 2015)**

No. Identificación :	42078944
Nombres :	MARIA KARINA
Apellidos :	TASAICO ALMEYDA
Dirección :	LOS PORTALES 9NA ETAPA H-6 ICA
Teléfono :	
Celular :	949609060
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1983-10-07

### MAESTRO - CE SUBGERENTE TIENDA ICA (DIC. 2015) 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:

- 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 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.

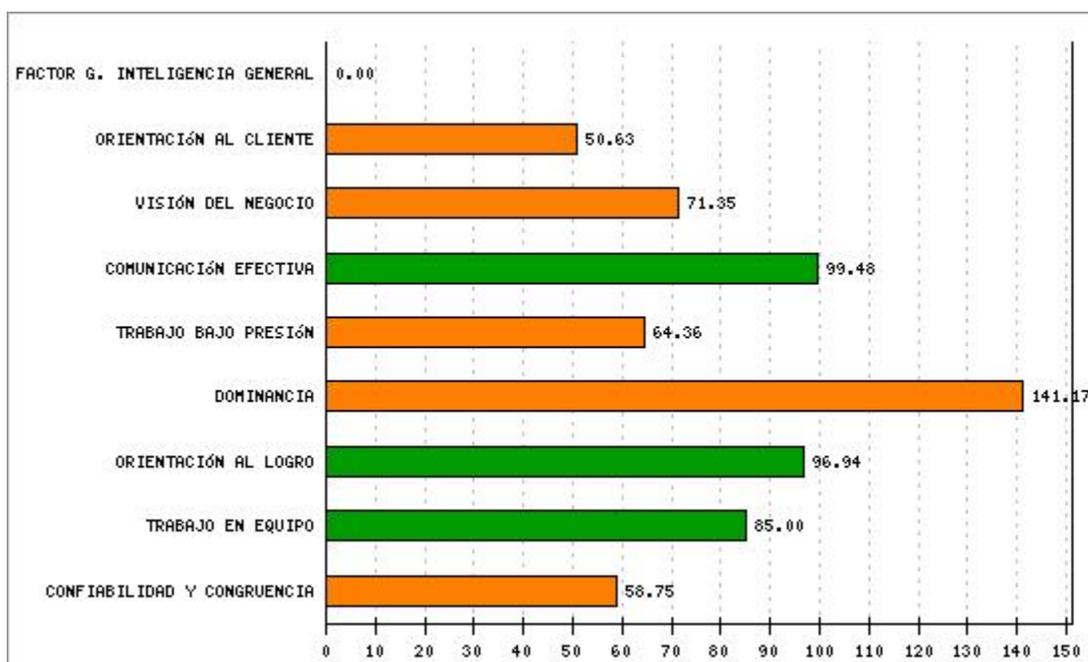
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	0.00	6.00
2	COMERCIALES	4.63	7.50
3	COMUNICACIONALES	6.96	7.00
4	EMOCIONALES	4.51	7.00
5	LIDERAZGO	7.14	6.00
6	RELACIONALES	5.10	6.00



### MAESTRO - CE SUBGERENTE TIENDA ICA (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	0.00	6.00	0.00%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.54	7.00	50.63%
3 VISIÓN DEL NEGOCIO	5.71	8.00	71.35%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.96	7.00	99.48%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.51	7.00	64.36%
6 DOMINANCIA	8.47	6.00	141.17%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.82	6.00	96.94%
8 TRABAJO EN EQUIPO	5.10	6.00	85.00%
9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.70	8.00	58.75%



### MAESTRO - CE SUBGERENTE TIENDA ICA (DIC. 2015) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00% --

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.54 Porcentaje: 50.63%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.71 Porcentaje: 71.35%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.96 Porcentaje: 99.48%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.51 Porcentaje: 64.36%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

#### DOMINANCIA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.47 **Porcentaje:** 141.17%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado cuenta con gran capacidad de influir en los demás en forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando cadena de influencia, que bien pueden ser expertos o referentes en el área, hasta lograr persuadir al o los involucrados. Su capacidad verbal es fluida y logra llegar a su interlocutor.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 96.94%

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.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 85.00%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 58.75%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.

---

