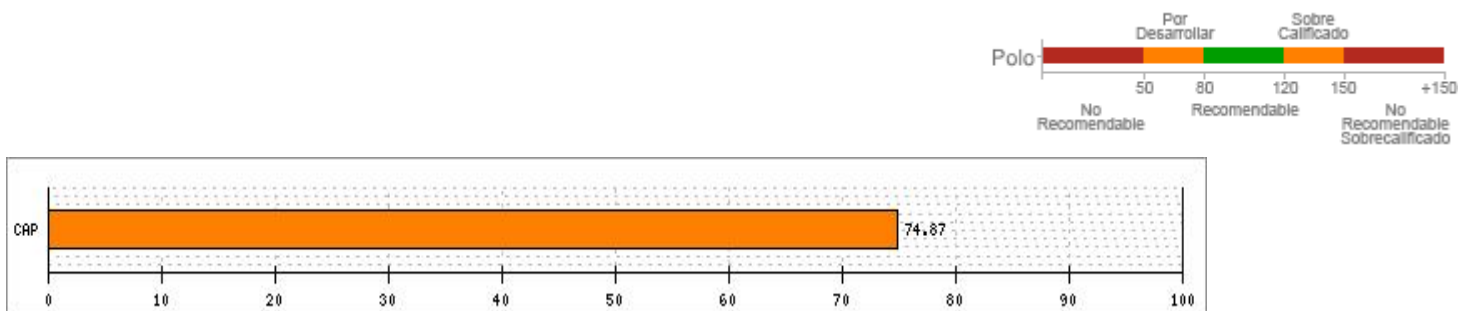


**CI - SUBGERENTE DE TIENDA CUSCO (ENERO 2016)**

|                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| No. Identificación :  | 42411008                        |
| Nombres :             | EDWARD                          |
| Apellidos :           | HUAMAN ORTIZ                    |
| Dirección :           | MZ D LT 33 URB STA PATRICIA SMP |
| Teléfono :            |                                 |
| Celular :             | 955034695                       |
| Género :              | MASCULINO                       |
| Estado Civil :        | SOLTERO                         |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                 |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                   |
| Fecha de Nacimiento : | 1984-03-24                      |



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

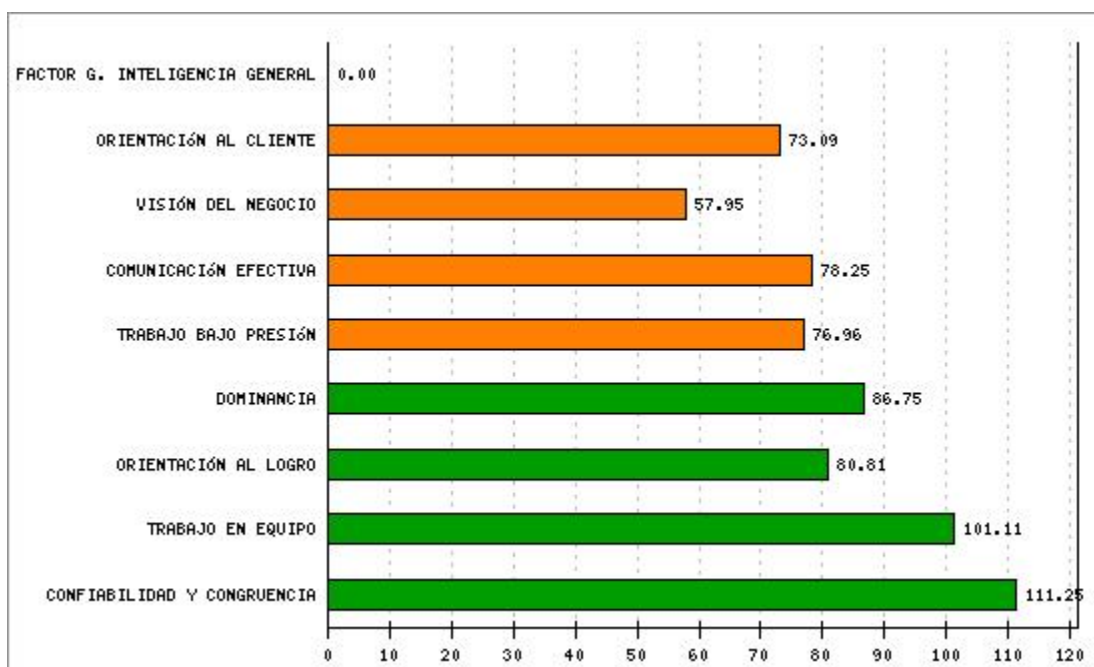
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | COGNITIVAS       | 0.00           | 6.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 4.88           | 7.50            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 5.48           | 7.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 5.39           | 7.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 5.03           | 6.00            |
| 6 | RELACIONALES     | 6.07           | 6.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 7 VALORES | 8.90 | 8.00 |
|-----------|------|------|

## CI - SUBGERENTE DE TIENDA CUSCO (ENERO 2016)

### 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         | 5.12           | 7.00            | 73.09%         |
| 3 | VISIÓN DEL NEGOCIO             | 4.64           | 8.00            | 57.95%         |
| 4 | COMUNICACIÓN EFECTIVA          | 5.48           | 7.00            | 78.25%         |
| 5 | TRABAJO BAJO PRESIÓN           | 5.39           | 7.00            | 76.96%         |
| 6 | DOMINANCIA                     | 5.21           | 6.00            | 86.75%         |
| 7 | ORIENTACIÓN AL LOGRO           | 4.85           | 6.00            | 80.81%         |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO              | 6.07           | 6.00            | 101.11%        |
| 9 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA    | 8.90           | 8.00            | 111.25%        |



### CI - SUBGERENTE DE TIENDA CUSCO (ENERO 2016)

#### 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: 5.12 Porcentaje: 73.09%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.64 Porcentaje: 57.95%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.48 Porcentaje: 78.25%

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: 7.00 Valor Obtenido: 5.39 Porcentaje: 76.96%

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.

#### DOMINANCIA

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 86.75%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

**Nivel desarrollado.-**

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 80.81%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.07 **Porcentaje:** 101.11%

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:** 8.90 **Porcentaje:** 111.25%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. El evaluado tiende a regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser muy confiable.

---

