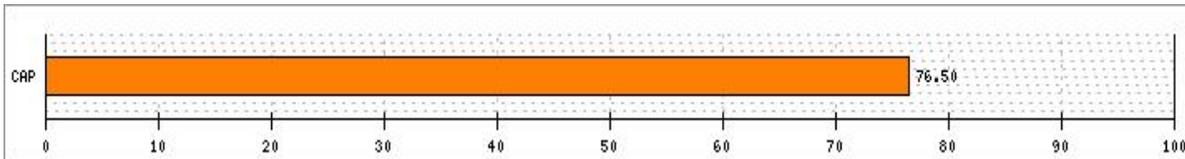


**GERENTE DE TIENDA PTE. PIEDRA (FEBRERO 2016)**

No. Identificación :	09883031
Nombres :	WILFREDO
Apellidos :	ROSELLO
Dirección :	JR. PALLASCA 1591 DPTO 101 URB COVIDA LOS OLIVOS
Teléfono :	6595508
Celular :	994119508
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. AMBIENTAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1972-08-14

### GERENTE DE TIENDA PTE. PIEDRA (FEBRERO 2016) 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.

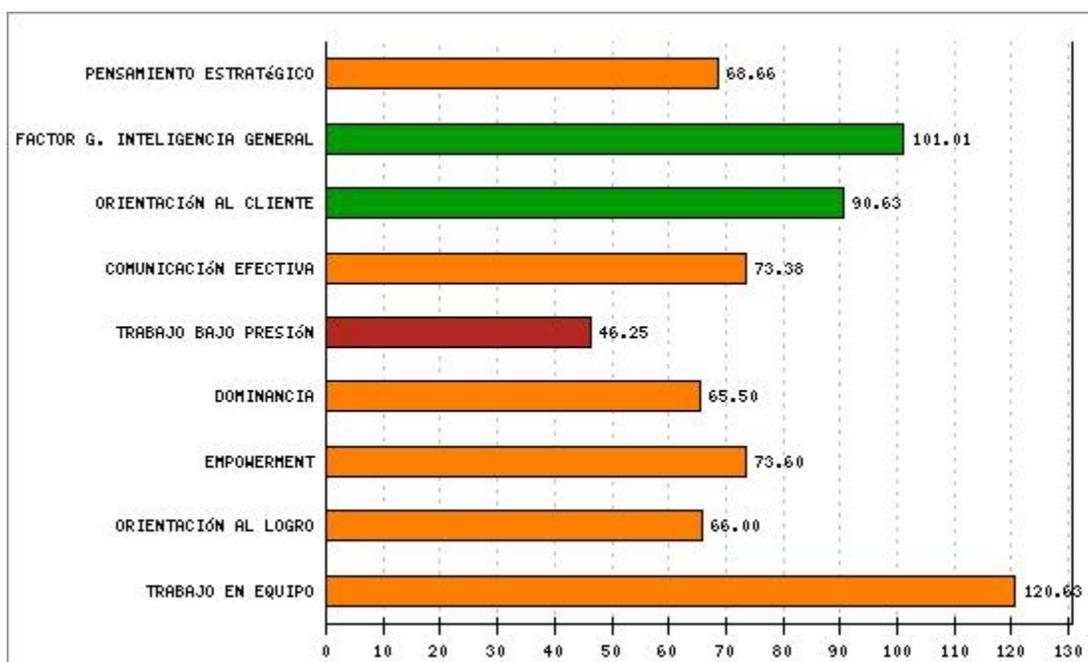
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	5.49	8.00
2 COGNITIVAS	6.06	6.00
3 COMERCIALES	6.34	7.00
4 COMUNICACIONALES	5.14	7.00
5 EMOCIONALES	3.24	7.00
6 LIDERAZGO	5.03	7.33



### GERENTE DE TIENDA PTE. PIEDRA (FEBRERO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.49	8.00	68.66%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	6.06	6.00	101.01%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.34	7.00	90.63%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.14	7.00	73.38%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.24	7.00	46.25%
6 DOMINANCIA	4.59	7.00	65.50%
7 EMPOWERMENT	5.89	8.00	73.60%
8 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.62	7.00	66.00%
9 TRABAJO EN EQUIPO	7.24	6.00	120.63%



### GERENTE DE TIENDA PTE. PIEDRA (FEBRERO 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.49 **Porcentaje:** 68.66%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

#### FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 101.01%

**Nivel Medio:** El candidato evaluado se encuentra sobre la media poblacional, tiene un nivel de inteligencia que le permitirá solucionar problemas relativamente.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.34 **Porcentaje:** 90.63%

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.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.14 **Porcentaje:** 73.38%

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:** 3.24 **Porcentaje:** 46.25%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

#### DOMINANCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 65.50%

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 en desarrollo.-**

Elabora una argumentación incompleta, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Tiene cierta dificultad en imponer sus deseos en otros, pero a veces, lo logra. Ocasionalmente sus ideas no son tomadas en cuenta. Requiere de apoyo para salirse con la suya.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.89 **Porcentaje:** 73.60%

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 desarrollado.-**

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.62 **Porcentaje:** 66.00%

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:** 7.24 **Porcentaje:** 120.63%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

---

