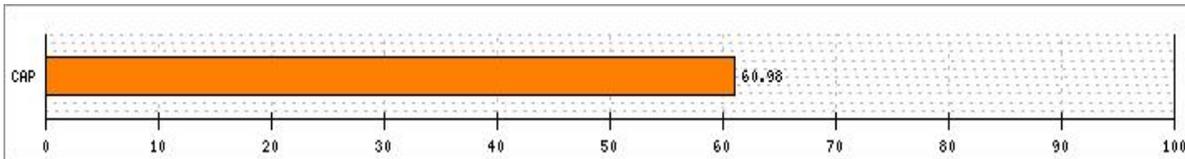


**C.I. SUPERVISOR DE CAJAS - MAESTRO TIENDAS LIMA 2016**

No. Identificación :	42945381
Nombres :	HENRY WILLIAM
Apellidos :	RIVERA ZAPATA
Dirección :	MZ 11 LOTE 24 PAMPLONA ALTA
Teléfono :	2853850
Celular :	994346323
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-04-14



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:

- 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 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 ACTITUDINALES	4.13	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	3.39	7.00
3 COGNITIVAS	4.00	8.00
4 COMERCIALES	5.60	8.00
5 EMOCIONALES	4.42	7.00

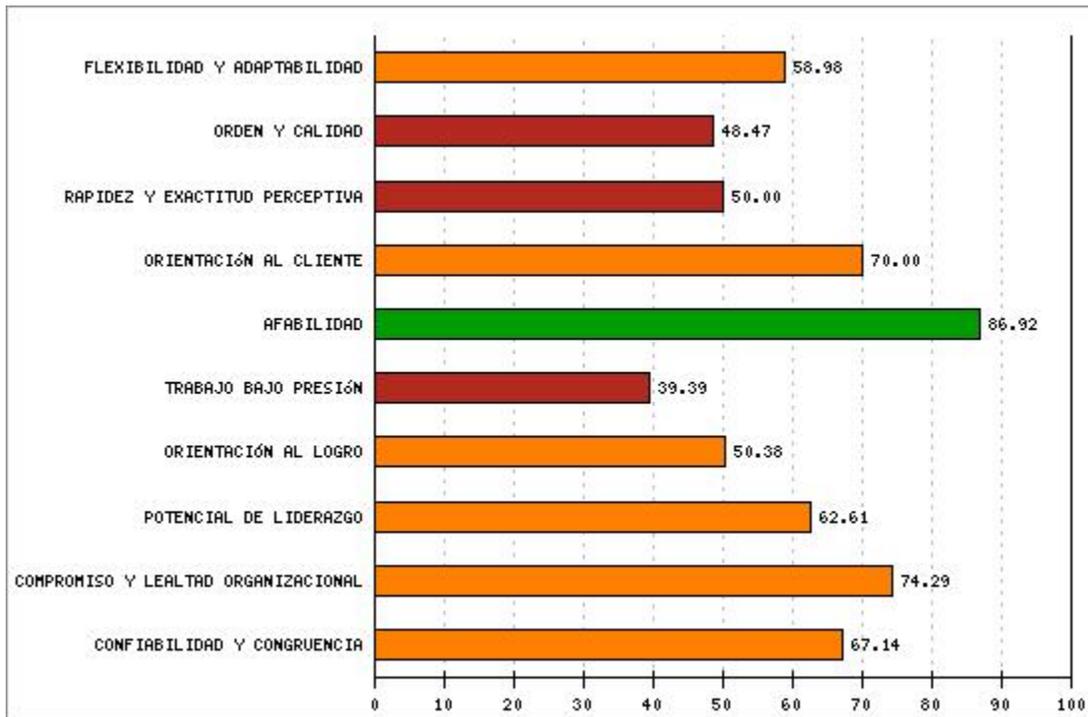
---

6 LIDERAZGO	4.52	8.00
7 VALORES	4.95	7.00

---

### C.I. SUPERVISOR DE CAJAS - MAESTRO TIENDAS LIMA 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	4.13	7.00	58.98%
2 ORDEN Y CALIDAD	3.39	7.00	48.47%
3 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	4.00	8.00	50.00%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.60	8.00	70.00%
5 AFABILIDAD	6.08	7.00	86.92%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.76	7.00	39.39%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.03	8.00	50.38%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.01	8.00	62.61%
9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.20	7.00	74.29%
10 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.70	7.00	67.14%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 58.98%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.39 **Porcentaje:** 48.47%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 50.00%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel en desarrollo.-

Está dentro del rango regular de agilidad y rapidez perceptiva en sus actividades diarias. En ocasiones, podría responder con lentitud en un trabajo de mucha presión y puede cometer errores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.60 **Porcentaje:** 70.00%

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.

#### AFABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.08 **Porcentaje:** 86.92%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel desarrollado.-**

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.76 **Porcentaje:** 39.39%

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.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.03 **Porcentaje:** 50.38%

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.

### POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 62.61% --

### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.20 **Porcentaje:** 74.29%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.14%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo

---

