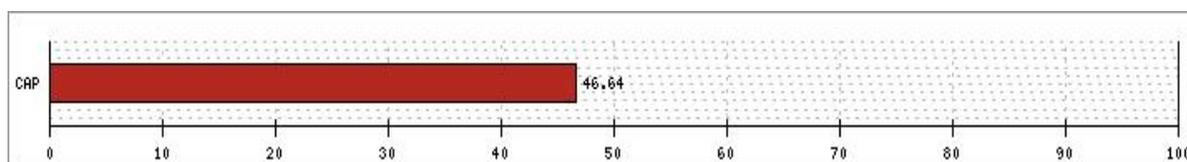


**C.I. SUPERVISOR DE CAJAS - MAESTRO TIENDAS LIMA 2016**

No. Identificación :	46079535
Nombres :	MARIA DEL PILAR
Apellidos :	AGUADO CANCHARI
Dirección :	AV. CAMINO REAL Y-34
Teléfono :	056402357
Celular :	994324789
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TECNICO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1989-04-04



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### NO ES 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 puede **no ser competente** 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.
- Desempeñar 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

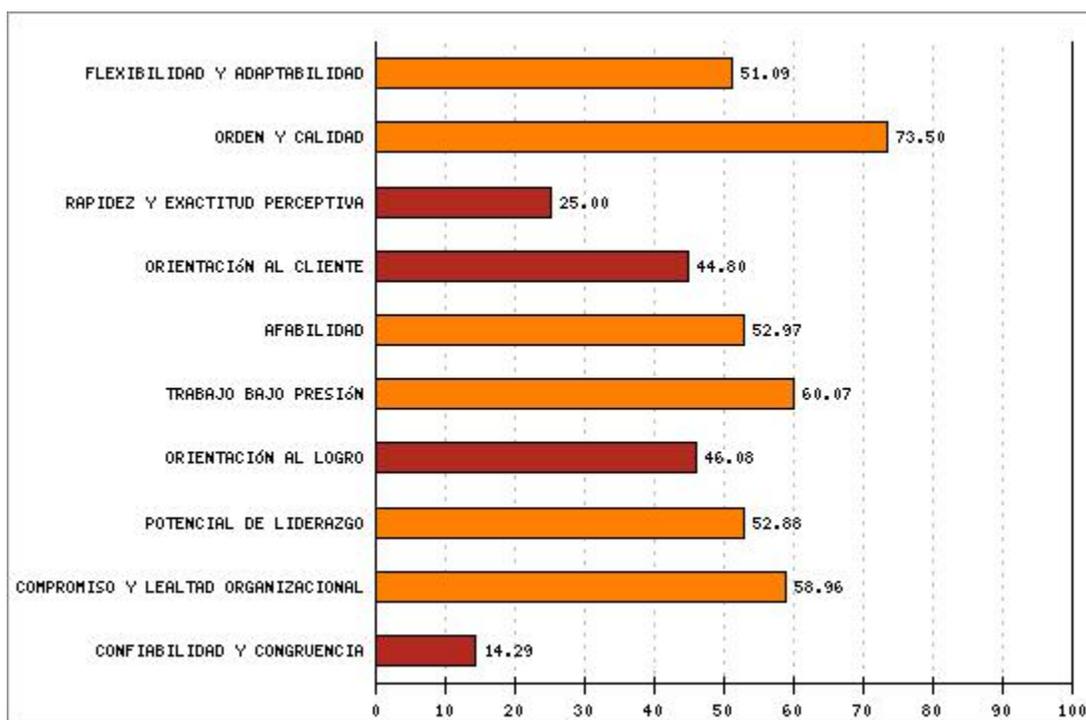
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.58	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	5.14	7.00
3 COGNITIVAS	2.00	8.00
4 COMERCIALES	3.58	8.00
5 EMOCIONALES	3.96	7.00
6 LIDERAZGO	3.96	8.00
7 VALORES	2.56	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	3.58	7.00	51.09%
2 ORDEN Y CALIDAD	5.14	7.00	73.50%
3 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	2.00	8.00	25.00%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.58	8.00	44.80%
5 AFABILIDAD	3.71	7.00	52.97%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.20	7.00	60.07%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.69	8.00	46.08%
8 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.23	8.00	52.88%
9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.13	7.00	58.96%
10 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	1.00	7.00	14.29%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 51.09%

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:** 5.14 **Porcentaje:** 73.50%

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 desarrollado.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.00 **Porcentaje:** 25.00%

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 poco desarrollado.-

No es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno y comete errores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 44.80%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### AFABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 52.97%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 60.07%

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:** 3.69 **Porcentaje:** 46.08%

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:** 4.23 **Porcentaje:** 52.88%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.13 **Porcentaje:** 58.96%

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

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 14.29%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiende a guiarse por normas sociales poco convencionales. Prefiere realizar sus trabajos bajo su propio criterio e intereses. Podría percibirse como alguien poco meticoloso y extraño.

---

