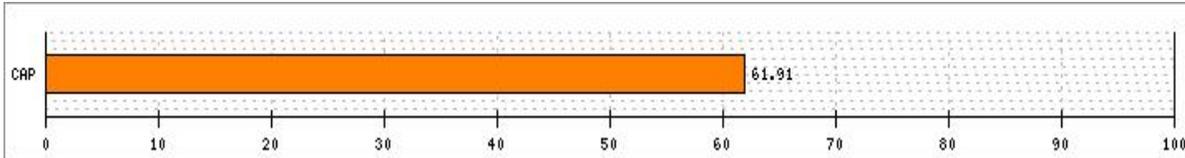


**CI SUB GERENTE ADMINISTRATIVO MAESTRO HUANCAYO - FEBRERO  
201**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| No. Identificación :  | 40677915   |
| Nombres :             | NHADYA GRACIELA  |
| Apellidos :           | VICENTE GUTIERREZ  |
| Dirección :           | AV ALEJANDRO DEUSTUA PASAJE CHALCO 121 MILLOTINGO EL TAMBO |
| Teléfono :            |  |
| Celular :             | 982328632  |
| Género :              | FEMENINO   |
| Estado Civil :        | CASADO   |
| Área de Estudio :     | GENERAL  |
| Escolaridad :         | GENERAL  |
| Fecha de Nacimiento : | 1980-04-27   |



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:**

- a) **Su contratación si se trata de un proceso externo de selección**
- b) **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

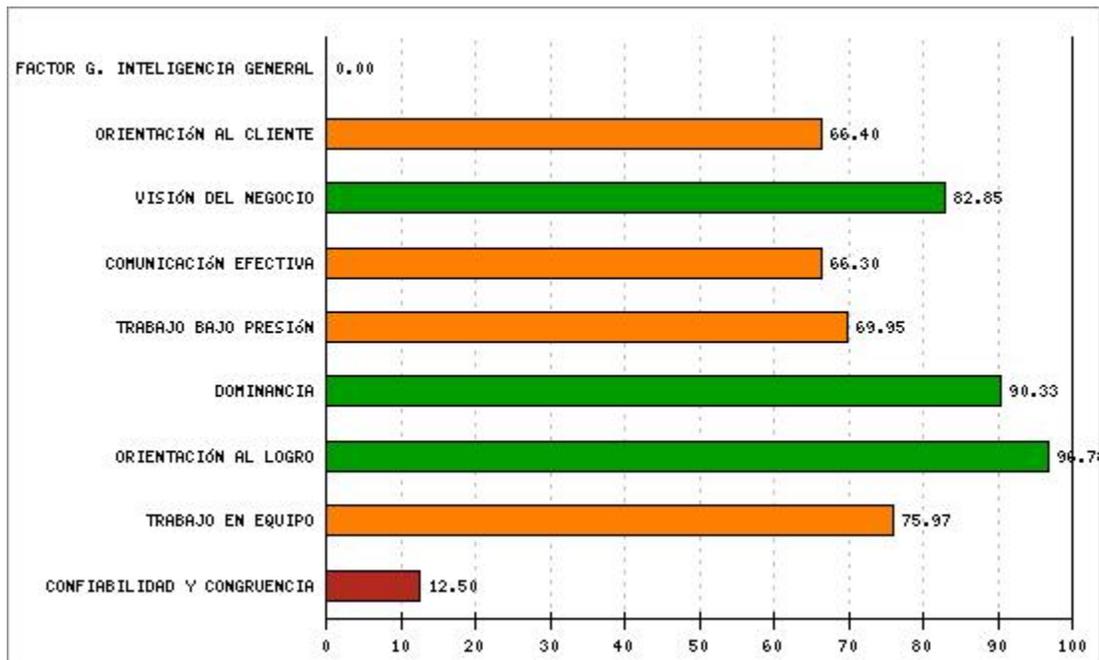
| Eje                | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 COGNITIVAS       | 0.00           | 6.00            |
| 2 COMERCIALES      | 5.64           | 7.50            |
| 3 COMUNICACIONALES | 4.64           | 7.00            |
| 4 EMOCIONALES      | 4.90           | 7.00            |

|   |              |      |      |
|---|--------------|------|------|
| 5 | LIDERAZGO    | 5.61 | 6.00 |
| 6 | RELACIONALES | 4.56 | 6.00 |
| 7 | VALORES      | 1.00 | 8.00 |

### CI SUB GERENTE ADMINISTRATIVO MAESTRO HUANCAYO - FEBRERO 201

#### 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         | 4.65           | 7.00            | 66.40%         |
| 3 VISIÓN DEL NEGOCIO             | 6.63           | 8.00            | 82.85%         |
| 4 COMUNICACIÓN EFECTIVA          | 4.64           | 7.00            | 66.30%         |
| 5 TRABAJO BAJO PRESIÓN           | 4.90           | 7.00            | 69.95%         |
| 6 DOMINANCIA                     | 5.42           | 6.00            | 90.33%         |
| 7 ORIENTACIÓN AL LOGRO           | 5.81           | 6.00            | 96.78%         |
| 8 TRABAJO EN EQUIPO              | 4.56           | 6.00            | 75.97%         |
| 9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA    | 1.00           | 8.00            | 12.50%         |





## Interpretación de Competencias



### CI SUB GERENTE ADMINISTRATIVO MAESTRO HUANCAYO - FEBRERO 201

#### 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: 4.65 Porcentaje: 66.40%

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.

#### VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.63 Porcentaje: 82.85%

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

##### Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.64 Porcentaje: 66.30%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.90 Porcentaje: 69.95%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 90.33%

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:** 5.81 **Porcentaje:** 96.78%

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.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.56 **Porcentaje:** 75.97%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 12.50%

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 metódico y extraño.

---

