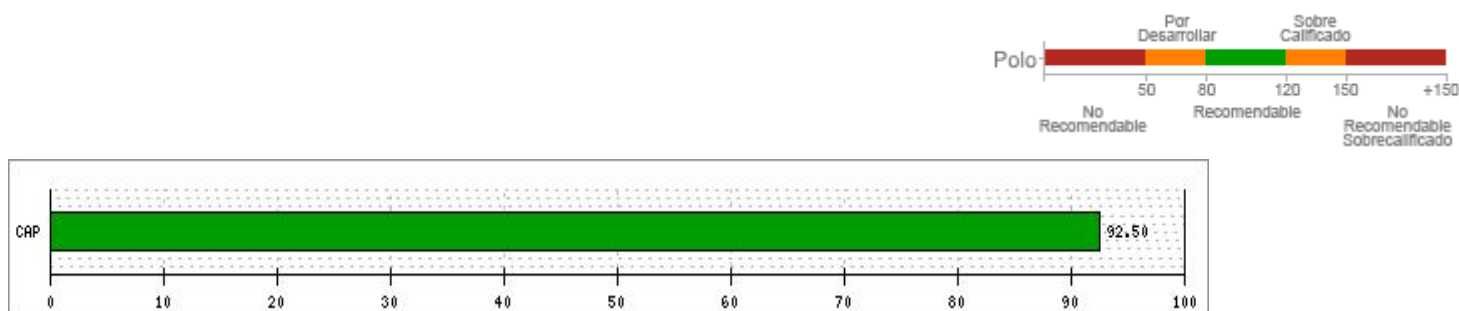


No. Identificación :	07966778
Nombres :	LUIS GINO
Apellidos :	ALFARO CORAL
Dirección :	CALLE CERRO NEGRO 450 SANTIAGO DE SURCO
Teléfono :	2562538
Celular :	997280252
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. - OTROS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1968-03-09



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES RECOMENDABLE 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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

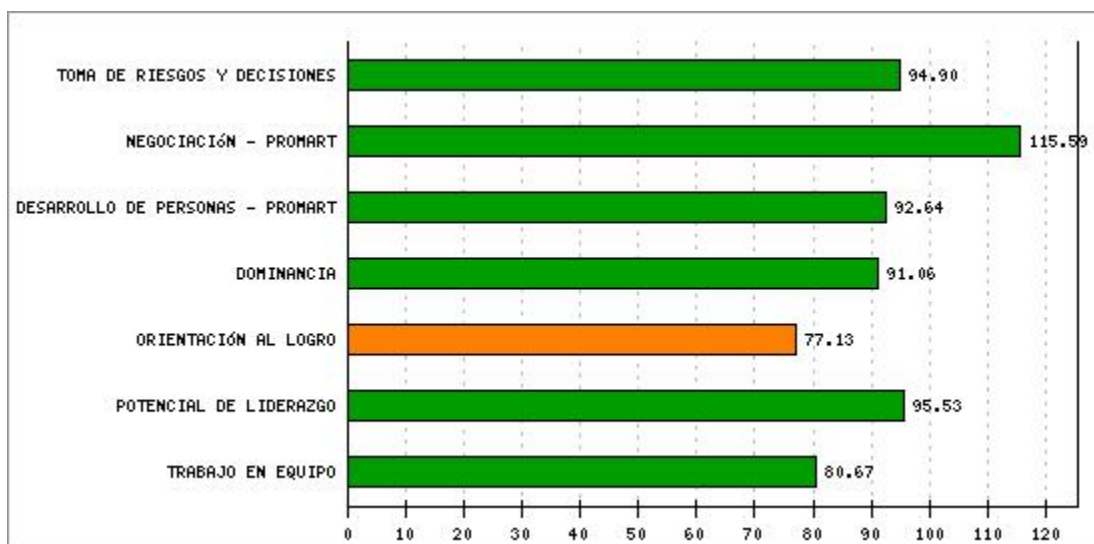
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.59	8.00
2	COMERCIALES	8.09	7.00
3	LIDERAZGO	7.09	8.00
4	RELACIONALES	7.26	9.00

SUB GERENTE COMERCIAL 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	7.59	8.00	94.90%
2	NEGOCIACIÓN - PROMART	8.09	7.00	115.59%
3	DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART	6.48	7.00	92.64%
4	DOMINANCIA	7.28	8.00	91.06%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.94	9.00	77.13%
6	POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.64	8.00	95.53%
7	TRABAJO EN EQUIPO	7.26	9.00	80.67%



TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.59 **Porcentaje:** 94.90%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para emprender y asumir acciones que envuelvan un riesgo deliberado con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante. Así mismo, tiene la capacidad para elegir entre varias alternativas, aquellas que son más viables para la consecución de los objetivos, basándose en un análisis exhaustivo de los posibles efectos y riesgos así como posibilidades de implantación.

NEGOCIACIÓN - PROMART

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.09 **Porcentaje:** 115.59%

Nivel Alto: Investiga con anterioridad información del mercado y de la competencia para preparar sus argumentos, consiguiendo presentar alternativas viables y atractivas para sus clientes y/o proveedores.

Crea y mantiene relaciones amicales con sus clientes y proveedores, de manera que consiga beneficios en precio, trato y recursos.

Practica y enseña a su equipo de trabajo a mantener una posición firme pero a la vez accesible ante un intercambio de opiniones.

Se asegura que ambas partes hayan quedado satisfechas con el acuerdo pactado, registrando dicho pacto en algún formato visible y formal.

Esta dispuesto a aceptar pérdidas momentáneas si estas suponen concretar alianzas que supongan beneficios mayores a largo plazo.

DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.48 **Porcentaje:** 92.64%

Nivel Medio: Mantiene un control del desarrollo de cada talento, monitoreando sus avances para proporcionar una retroalimentación oportuna. Reconoce los logros y avances de cada talento de manera pública y privada, utilizando los diversos medios de comunicación disponibles (email, carta, teléfono, etc.) Observa los cursos, diplomados o maestrías disponibles en el medio y los clasifica según su necesidad, importancia y validez para cada colaborador, potenciando el desarrollo de cada talento.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.28 **Porcentaje:** 91.06%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado cuenta con gran capacidad de influir en los demás en forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando cadena de influencia, que bien pueden ser expertos o referentes en el área, hasta lograr persuadir al o los involucrados. Su capacidad verbal es fluida y logra llegar a su interlocutor.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.94 **Porcentaje:** 77.13%

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.-

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.64 **Porcentaje:** 95.53%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra una alta energía y entusiasmo.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.26 **Porcentaje:** 80.67%

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.
