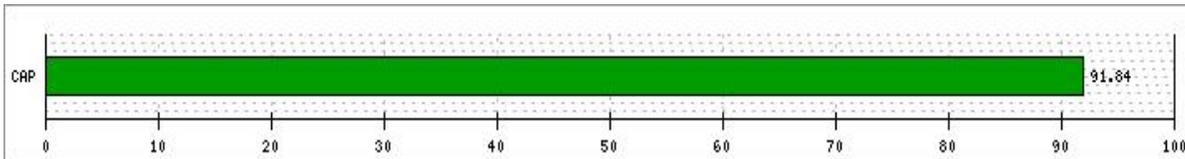


**SGC TRUJILLO**

No. Identificación :	42605046
Nombres :	ENRIQUE
Apellidos :	PINILLOS
Dirección :	MZ. P LT. 19 DPTO. 202 URB. LA MERCED III ETAPA
Teléfono :	044531822
Celular :	992261101
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. AGRÓNOMO
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-08-05



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:

- 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 **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.

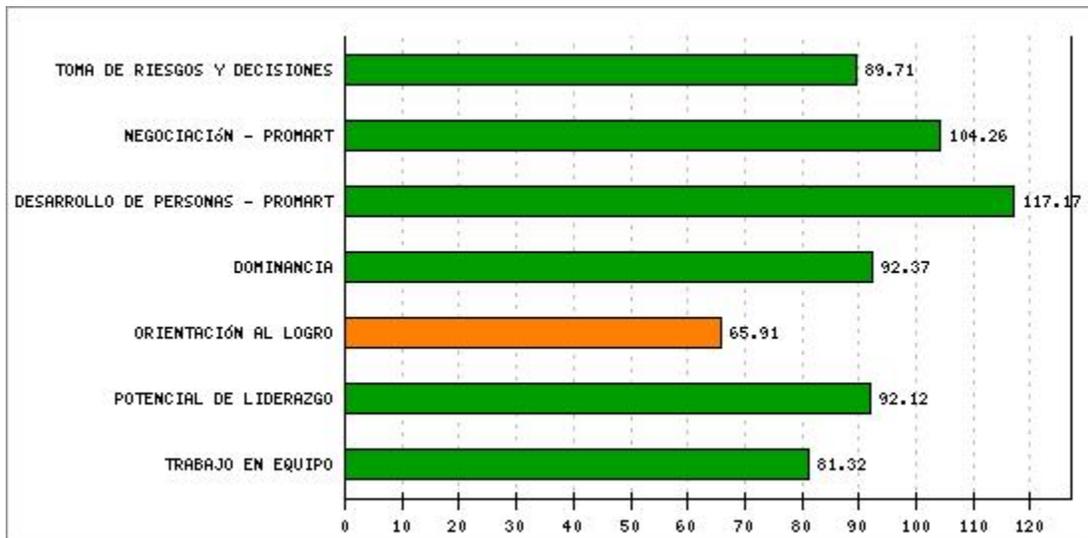
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	7.18	8.00
2 COMERCIALES	7.30	7.00
3 LIDERAZGO	7.22	8.00
4 RELACIONALES	7.32	9.00

### SGC TRUJILLO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	7.18	8.00	89.71%
2 NEGOCIACIÓN - PROMART	7.30	7.00	104.26%
3 DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART	8.20	7.00	117.17%
4 DOMINANCIA	7.39	8.00	92.37%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.93	9.00	65.91%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.37	8.00	92.12%
7 TRABAJO EN EQUIPO	7.32	9.00	81.32%



#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.18 **Porcentaje:** 89.71%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel muy desarrollado.-

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:** 7.30 **Porcentaje:** 104.26%

**Nivel Medio:** Intercambia ideas con sus pares y miembros del equipo para complementar estrategias de negociación y generar un impacto positivo en la atención y/o en la venta.

Logra ganar la confianza de su interlocutor a través de una actitud conciliadora.

Se prepara con anterioridad y cuenta con opciones factibles para proceder, cambiando su táctica a medida que cambia la situación. Utiliza sus contactos para conseguir objetivos beneficiosos para su área.

#### DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.20 **Porcentaje:** 117.17%

**Nivel Alto:** Capacita al personal para que desarrollen una visión de futuro que permita a la empresa a lograr sus objetivos organizacionales y superar a la competencia. Identifica las posibles posiciones que sus talentos podrían ocupar en un futuro, comunicándolo de manera clara al área encargada y al colaborador. Comparte sus vivencias y experiencias profesionales para reforzar conceptos y enseñar didácticamente errores y éxitos ya realizados. Da coaching a su equipo mediante la retroalimentación de fortalezas y áreas de mejora, y mediante el desarrollo de planes de carrera. Crea equipos altamente efectivos, agrupándolos según sus capacidades y potenciando sus fortalezas.

#### DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.39 **Porcentaje:** 92.37%

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 muy desarrollado.-

Cuenta con gran capacidad de imponer su punto de vista en los demás, ya sea de forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando su expertiz como referencia para la toma de decisiones. Tiene una buena capacidad verbal y le gusta salirse con la suya. En situaciones que le interesan suele tomar la iniciativa y el control.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.93 **Porcentaje:** 65.91%

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.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.37 **Porcentaje:** 92.12%

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 muy desarrollado.-**

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, 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 alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.32 **Porcentaje:** 81.32%

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.

---

