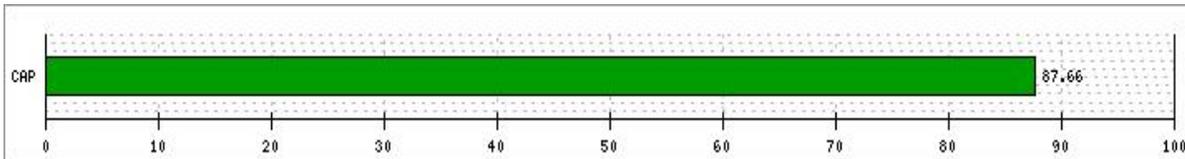


No. Identificación :	41122780
Nombres :	FRANCISCO ALIBERT
Apellidos :	PAREDES SANCHEZ
Dirección :	JR. BRAULIO BANDINI 286 CHORRILLOS
Teléfono :	4675781
Celular :	992468538
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	RECURSOS HUMANOS / RELAC. IND.
Escolaridad :	MAESTRIA INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1981-04-30



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.

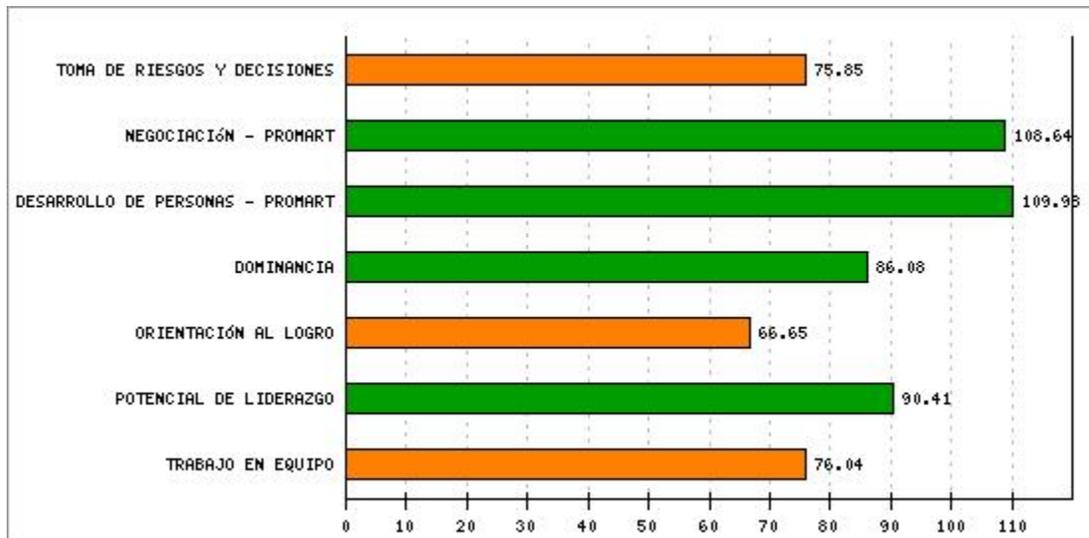
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.07	8.00
2	COMERCIALES	7.61	7.00
3	LIDERAZGO	6.95	8.00
4	RELACIONALES	6.84	9.00

### SUB GERENTE COMERCIAL 2016-II ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	6.07	8.00	75.85%
2 NEGOCIACIÓN - PROMART	7.61	7.00	108.64%
3 DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART	7.70	7.00	109.98%
4 DOMINANCIA	6.89	8.00	86.08%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.00	9.00	66.65%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.23	8.00	90.41%
7 TRABAJO EN EQUIPO	6.84	9.00	76.04%



### SUB GERENTE COMERCIAL 2016-II ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.07 **Porcentaje:** 75.85%

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

##### Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### NEGOCIACIÓN - PROMART

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.61 **Porcentaje:** 108.64%

**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:** 7.70 **Porcentaje:** 109.98%

**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:** 6.89 **Porcentaje:** 86.08%

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 66.65%

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:** 7.23 **Porcentaje:** 90.41%

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:** 6.84 **Porcentaje:** 76.04%

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

### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

