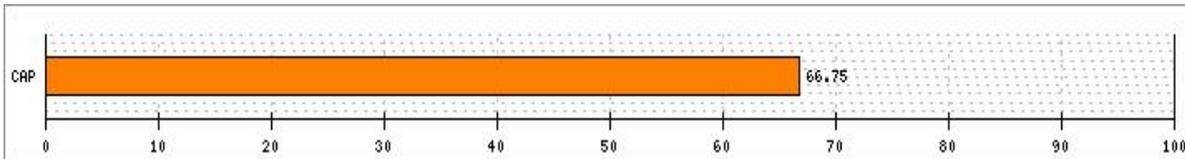


**OPERARIO ALMACEN - VOLVO LURIN**

No. Identificación :	70405325
Nombres :	JOHN ELVIS
Apellidos :	ARANGO BACA
Dirección :	AV. LOS TULIPANES MZ. G LT. 15 HUERTOS DE SANTA GENOVEVA - LURIN
Teléfono :	014304124
Celular :	931796438
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1990-03-28

### OPERARIO ALMACEN - VOLVO LURIN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	4.24	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.91	6.00
3	COGNITIVAS	3.97	6.50
4	COMERCIALES	4.32	6.67
5	COMUNICACIONALES	5.42	6.00
6	EMOCIONALES	3.39	7.00

---

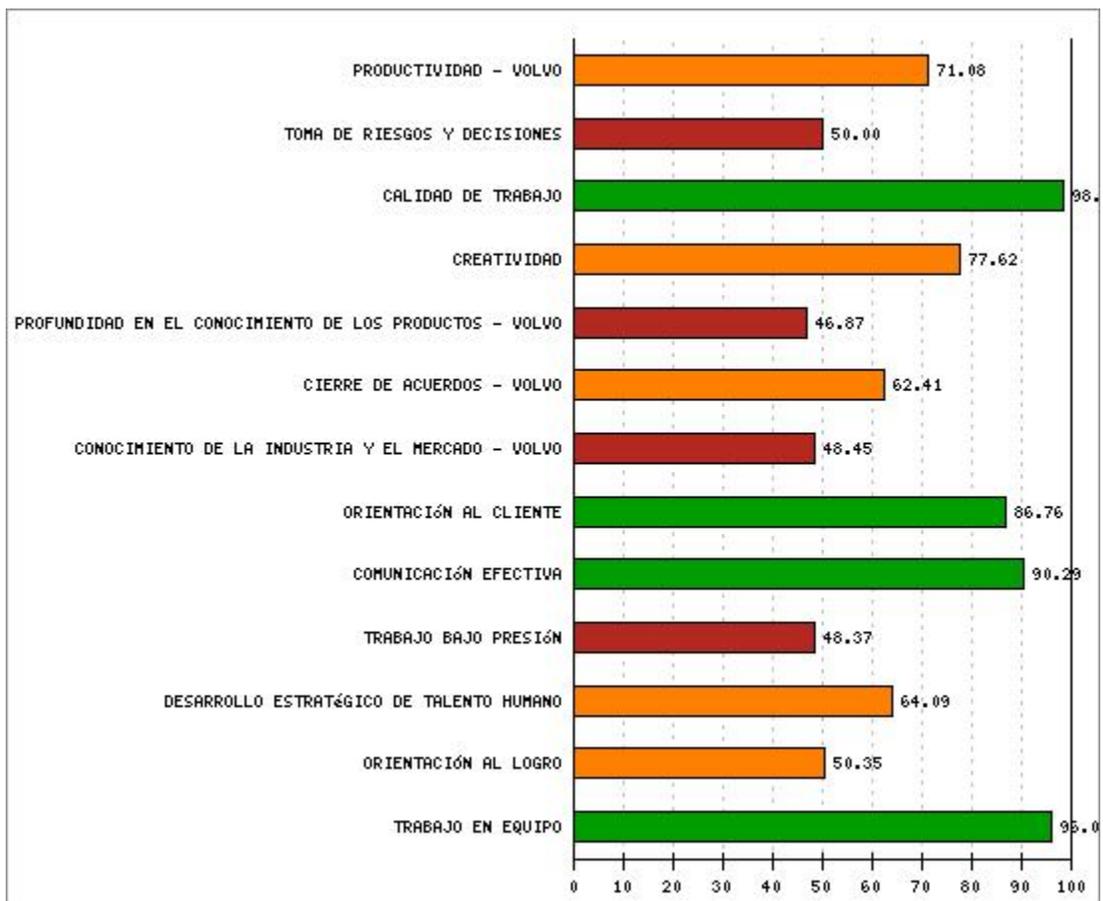
7 LIDERAZGO	4.01	7.00
8 RELACIONALES	5.76	6.00

---

### OPERARIO ALMACEN - VOLVO LURIN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PRODUCTIVIDAD - VOLVO	4.98	7.00	71.08%
2	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.50	7.00	50.00%
3	CALIDAD DE TRABAJO	5.91	6.00	98.57%
4	CREATIVIDAD	4.66	6.00	77.62%
5	PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO	3.28	7.00	46.87%
6	CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	4.37	7.00	62.41%
7	CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO	3.39	7.00	48.45%
8	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.21	6.00	86.76%
9	COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.42	6.00	90.29%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	3.39	7.00	48.37%
11	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.49	7.00	64.09%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.52	7.00	50.35%
13	TRABAJO EN EQUIPO	5.76	6.00	96.04%







## Interpretación de Competencias



### OPERARIO ALMACEN - VOLVO LURIN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.98 **Porcentaje:** 71.08%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.50 **Porcentaje:** 50.00%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 98.57%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

#### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.66 **Porcentaje:** 77.62%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

##### Nivel en desarrollo.-

Posee la intención de poner a prueba su creatividad e iniciativa, pero no siempre está atento a la oportunidad de demostrar sus alternativas de solución a los problemas. Le cuesta encontrar caminos distintos a los normalmente ya establecidos.

#### PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.28 **Porcentaje:** 46.87%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra la intención de conocer los productos y/o servicios de la organización, así como evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Presenta algunas propuestas o soluciones que agregan valor al servicio.

#### CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.37 **Porcentaje:** 62.41%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe como propiciar una adecuada negociación y realiza propuestas, aunque puede descuidar los intereses de los demás por dar prioridad a los suyos o los de su organización.

### CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.39 **Porcentaje:** 48.45%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 86.76%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 90.29%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.39 **Porcentaje:** 48.37%

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.

### DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 64.09%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel en desarrollo.-**

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.52 **Porcentaje:** 50.35%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 96.04%

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.

---

