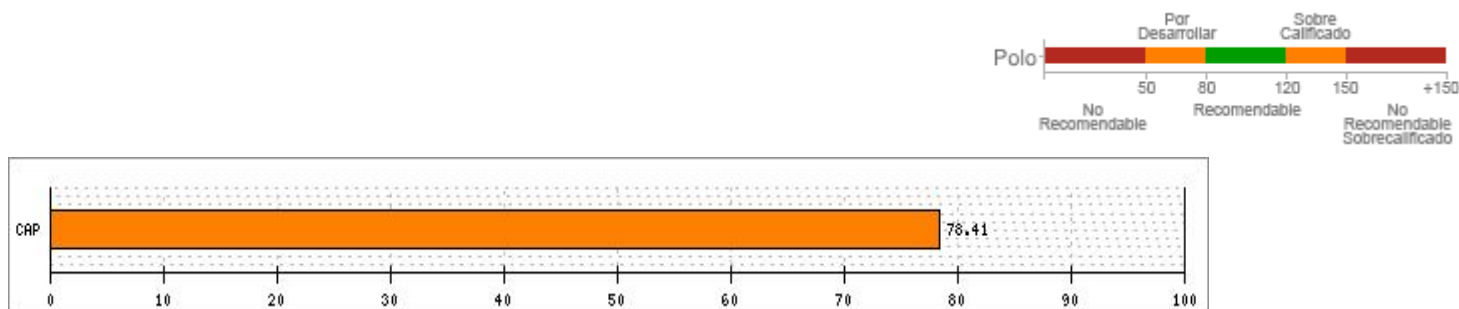




**Datos Personales**  
**JEFE DE CONTRATOS - POSVENTA**



|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 45186268                   |
| Nombres :             | JOSE FRANCISCO             |
| Apellidos :           | LAVARELLO MUÑOZ            |
| Dirección :           | CALLE ARICA 745 MIRAFLORES |
| Teléfono :            | 2412962                    |
| Celular :             | 962359352                  |
| Género :              | MASCULINO                  |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Área de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL            |
| Escolaridad :         | POSTGRADO                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-07-27                 |



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.

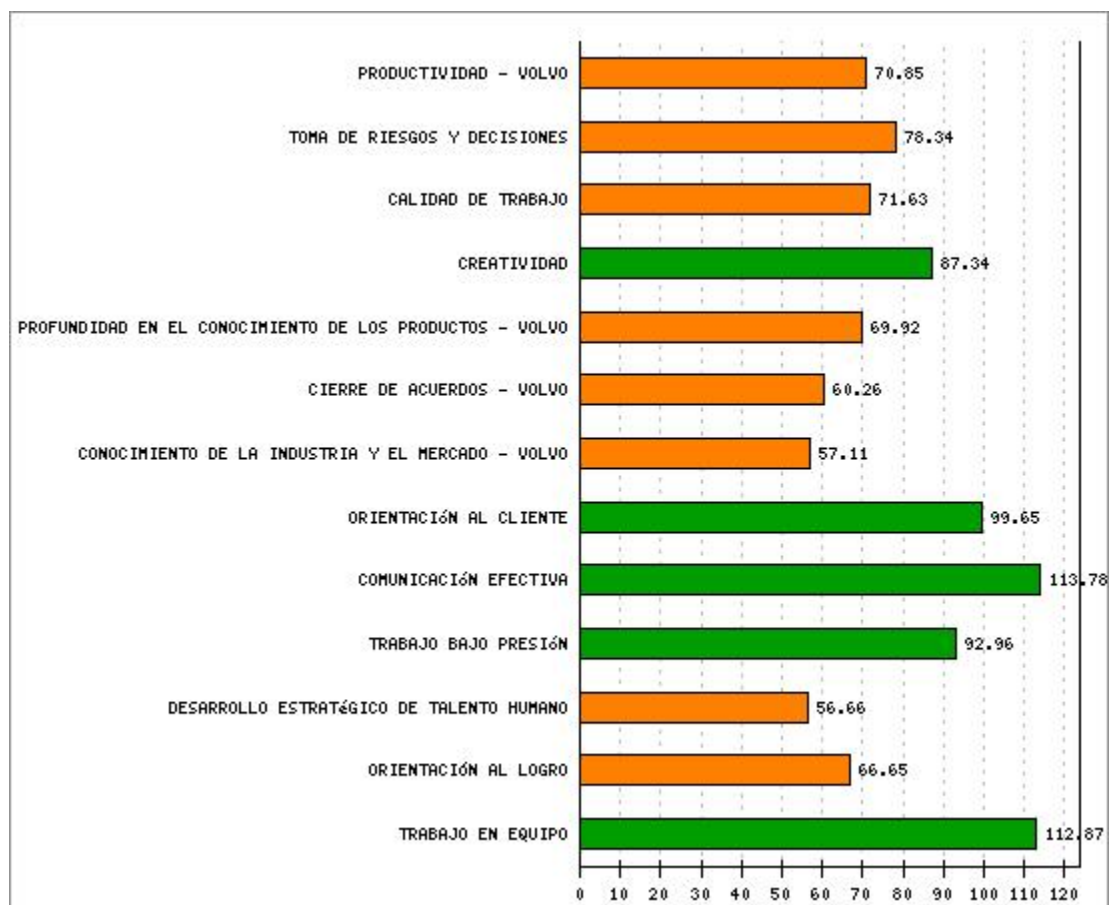
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 5.97           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 5.01           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 5.85           | 7.50            |
| 4 | COMERCIALES      | 5.46           | 7.67            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 7.96           | 7.00            |
| 6 | EMOCIONALES      | 7.44           | 8.00            |

|   |              |      |      |
|---|--------------|------|------|
| 7 | LIDERAZGO    | 4.93 | 8.00 |
| 8 | RELACIONALES | 7.90 | 7.00 |

|    | Competencia                                             | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | PRODUCTIVIDAD - VOLVO                                   | 5.67              | 8.00               | 70.85%            |
| 2  | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES                            | 6.27              | 8.00               | 78.34%            |
| 3  | CALIDAD DE TRABAJO                                      | 5.01              | 7.00               | 71.63%            |
| 4  | CREATIVIDAD                                             | 6.11              | 7.00               | 87.34%            |
| 5  | PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO | 5.59              | 8.00               | 69.92%            |
| 6  | CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO                              | 4.82              | 8.00               | 60.26%            |
| 7  | CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO       | 4.57              | 8.00               | 57.11%            |
| 8  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                                  | 6.98              | 7.00               | 99.65%            |
| 9  | COMUNICACIÓN EFECTIVA                                   | 7.96              | 7.00               | 113.78%           |
| 10 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                                    | 7.44              | 8.00               | 92.96%            |
| 11 | DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO                | 4.53              | 8.00               | 56.66%            |
| 12 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                                    | 5.33              | 8.00               | 66.65%            |
| 13 | TRABAJO EN EQUIPO                                       | 7.90              | 7.00               | 112.87%           |







## Interpretación de Competencias



### JEFE DE CONTRATOS - POSVENTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 70.85%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.27 **Porcentaje:** 78.34%

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.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 71.63%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.11 **Porcentaje:** 87.34%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

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

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.59 **Porcentaje:** 69.92%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado demuestra habilidad para conocer y aprender acerca de los productos y/o servicios de la organización y para evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Brinda propuestas o soluciones que agreguen valor al servicio.

#### CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.82 **Porcentaje:** 60.26%

**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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 57.11%

**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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.98 **Porcentaje:** 99.65%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.96 **Porcentaje:** 113.78%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Posiblemente, maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.44 **Porcentaje:** 92.96%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 56.66%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.90 **Porcentaje:** 112.87%

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.

---

