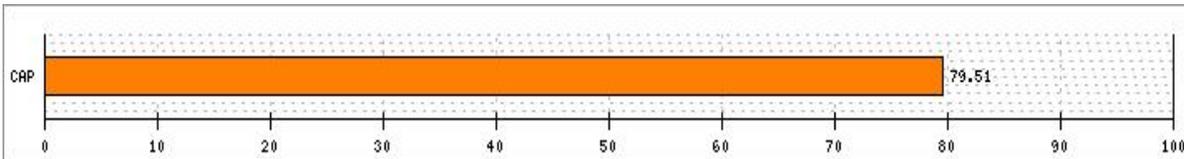


**ADMINISTRADOR DE PROCESOS-RETAIL**

|                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| No. Identificación :  | 45468126                       |
| Nombres :             | ANDERSON                       |
| Apellidos :           | LLACHUA CERECEDA               |
| Dirección :           | AV JOSE CARLOS MARIATEGUI 1785 |
| Teléfono :            |                                |
| Celular :             | 950817556                      |
| Género :              | MASCULINO                      |
| Estado Civil :        | SOLTERO                        |
| Área de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                  |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00                     |



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:**

- 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 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    | 5.83           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 3.88           | 7.50            |
| 3 | COGNITIVAS       | 8.56           | 7.67            |
| 4 | COMERCIALES      | 5.54           | 7.75            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 7.00           | 7.00            |
| 6 | EMOCIONALES      | 7.03           | 8.00            |

---

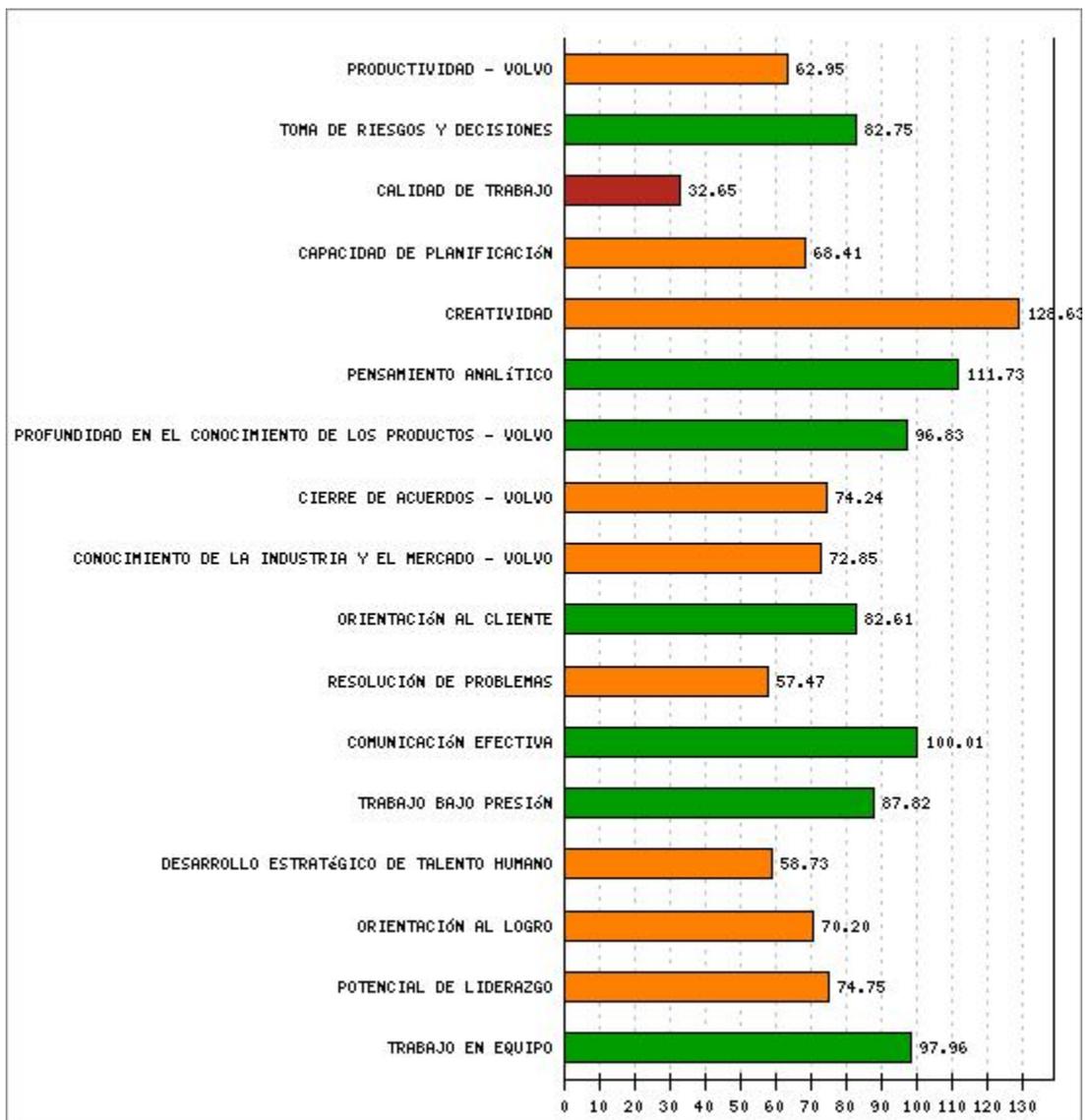
|                |      |      |
|----------------|------|------|
| 7 LIDERAZGO    | 5.43 | 8.00 |
| 8 RELACIONALES | 6.86 | 7.00 |

---

### ADMINISTRADOR DE PROCESOS-RETAIL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia   | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PRODUCTIVIDAD - VOLVO                                   | 5.04           | 8.00            | 62.95%         |
| 2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES                            | 6.62           | 8.00            | 82.75%         |
| 3 CALIDAD DE TRABAJO                                      | 2.29           | 7.00            | 32.65%         |
| 4 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN                              | 5.47           | 8.00            | 68.41%         |
| 5 CREATIVIDAD   | 9.00           | 7.00            | 128.63%        |
| 6 PENSAMIENTO ANALÍTICO                                   | 8.94           | 8.00            | 111.73%        |
| 7 PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO | 7.75           | 8.00            | 96.83%         |
| 8 CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO                              | 5.94           | 8.00            | 74.24%         |
| 9 CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO       | 5.83           | 8.00            | 72.85%         |
| 10 ORIENTACIÓN AL CLIENTE                                 | 5.78           | 7.00            | 82.61%         |
| 11 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS                                | 4.60           | 8.00            | 57.47%         |
| 12 COMUNICACIÓN EFECTIVA                                  | 7.00           | 7.00            | 100.01%        |
| 13 TRABAJO BAJO PRESIÓN                                   | 7.03           | 8.00            | 87.82%         |
| 14 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO               | 4.70           | 8.00            | 58.73%         |
| 15 ORIENTACIÓN AL LOGRO                                   | 5.62           | 8.00            | 70.20%         |
| 16 POTENCIAL DE LIDERAZGO                                 | 5.98           | 8.00            | 74.75%         |
| 17 TRABAJO EN EQUIPO                                      | 6.86           | 7.00            | 97.96%         |







## Interpretación de Competencias

### ADMINISTRADOR DE PROCESOS-RETAIL

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 62.95%

##### 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:** 6.62 **Porcentaje:** 82.75%

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:** 2.29 **Porcentaje:** 32.65%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

Muestra poco interés en obtener conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para entregar los resultados de su trabajo con calidad. Le resulta difícil realizar las cosas con cuidado y detalle, probablemente no logra establecer los estándares apropiados o le falta hacer seguimiento de cada actividad o tarea.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.47 **Porcentaje:** 68.41%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 9.00 **Porcentaje:** 128.63%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene gran talento creativo e innovador, sabe hacer uso de los recursos existentes para desarrollar ideas innovadoras y presentar productos nuevos o renovados. Esta atento a las tendencias del mercado para cubrir las necesidades del cliente creando soluciones o alternativas atractivas y prácticas. Es original y proactivo.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.94 **Porcentaje:** 111.73%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos, coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de los mismos, organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

## PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.75 **Porcentaje:** 96.83%

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de conocimiento de los productos y/o servicios de la organización y evalúa la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Así mismo, siempre presenta propuestas o soluciones que agreguen valor.

## CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 74.24%

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado, la mayor parte de veces llega a acuerdos satisfactorios para los integrantes de una negociación. Sabe que estrategias seguir y que herramientas utilizar para propiciar un acuerdo sin perjudicar a ninguna de las partes.

## CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.83 **Porcentaje:** 72.85%

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 82.61%

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.

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 57.47%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 100.01% --

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.03 **Porcentaje:** 87.82%

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:** 4.70 **Porcentaje:** 58.73%

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:** 5.62 **Porcentaje:** 70.20%

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:** 5.98 **Porcentaje:** 74.75%

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 desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

## TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.86 **Porcentaje:** 97.96%

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.

---

