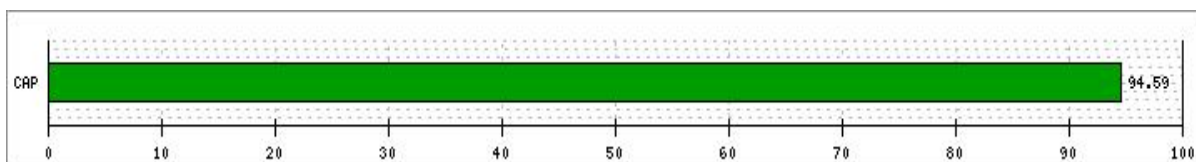


JEFE DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO/COMERCIAL
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	16795278
Nombres :	JUAN CARLOS
Apellidos :	BUSTAMANTE ALCÁNTARA
Dirección :	CALLE B LT E - EDIFICIO 3 - DPTO 406 - CONDOMINIO LOS PRADOS DE CHACLACAYO - CHACLACAYO
Teléfono :	
Celular :	934367693
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	MECÁNICA / METALÚRGICA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1977-09-06

JEFE DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO/COMERCIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

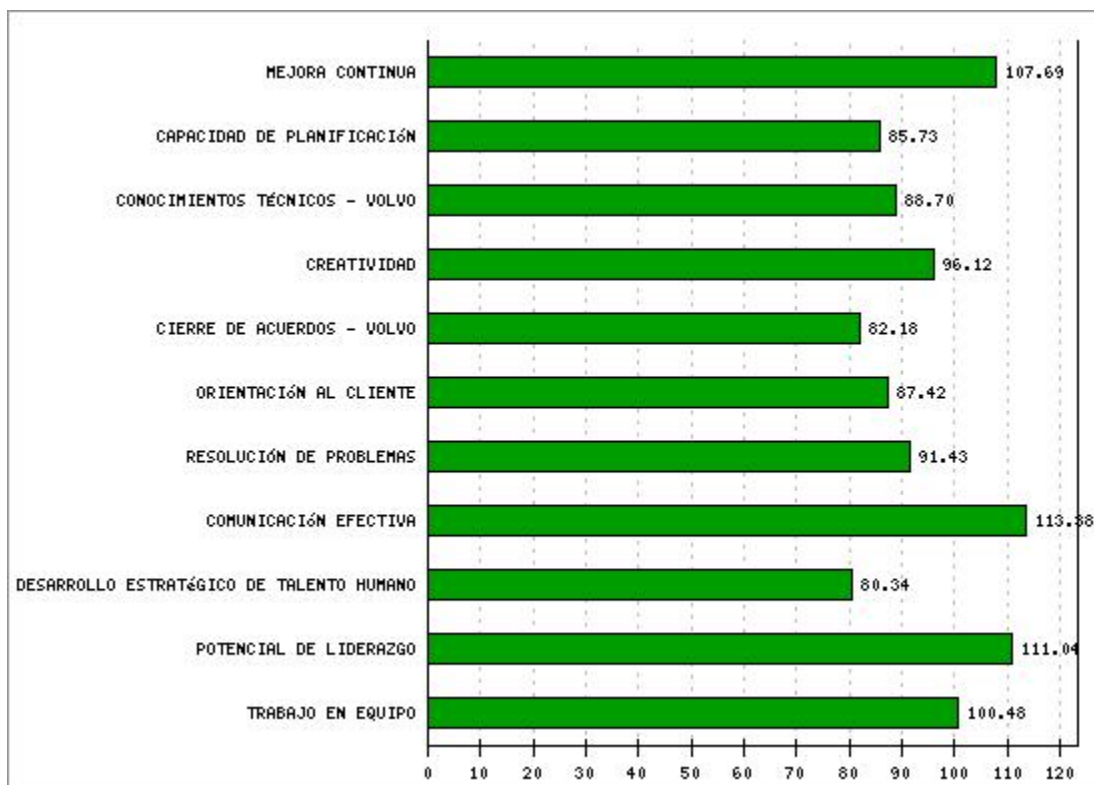
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	8.62	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.86	8.00
3	COGNITIVAS	6.91	7.50
4	COMERCIALES	6.09	7.00
5	COMUNICACIONALES	7.94	7.00
6	LIDERAZGO	7.10	7.50
7	RELACIONALES	7.03	7.00

JEFE DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO/COMERCIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	MEJORA CONTINUA	8.62	8.00	107.69%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.86	8.00	85.73%
3	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO	7.10	8.00	88.70%
4	CREATIVIDAD	6.73	7.00	96.12%
5	CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	5.75	7.00	82.18%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.12	7.00	87.42%
7	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	6.40	7.00	91.43%
8	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.94	7.00	113.38%
9	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6.43	8.00	80.34%
10	POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.77	7.00	111.04%
11	TRABAJO EN EQUIPO	7.03	7.00	100.48%





Interpretación de Competencias



JEFE DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO/COMERCIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.62 **Porcentaje:** 107.69%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización, calidad y cambio para obtener mejores resultados

Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un alto nivel en cuanto a la calidad en el trabajo que realiza. Se esmera constantemente por mejorar la efectividad de las tareas asignadas a su cargo. Está actualizado en los conocimientos referentes a su área o especialidad. Se interesa por involucrarse en la solución de situaciones o casos complejos.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.86 **Porcentaje:** 85.73%

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.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.10 **Porcentaje:** 88.70%

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de preparación en su área. Está en permanente búsqueda de información sobre temas de actualidad que puedan ser útiles a su empresa u organización. Es un referente interno para sus colaboradores y externo para sus colegas. Está muy atento en asistir a cursos de actualización. Comparte sus conocimientos con los demás usando diferentes medios y se interesa por recibir feedback como parte de su crecimiento.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.73 **Porcentaje:** 96.12%

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.

CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.75 **Porcentaje:** 82.18%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.12 Porcentaje: 87.42%

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: 7.00 Valor Obtenido: 6.40 Porcentaje: 91.43%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

Nivel desarrollado.-

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.94 Porcentaje: 113.38%

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.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.43 Porcentaje: 80.34%

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 desarrollado.-

Aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo. A veces, podría tener cierta dificultad en manejar grupos complicados de personas y alinearlos hacia un fin común.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 7.77 Porcentaje: 111.04%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.03 **Porcentaje:** 100.48%

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.
