



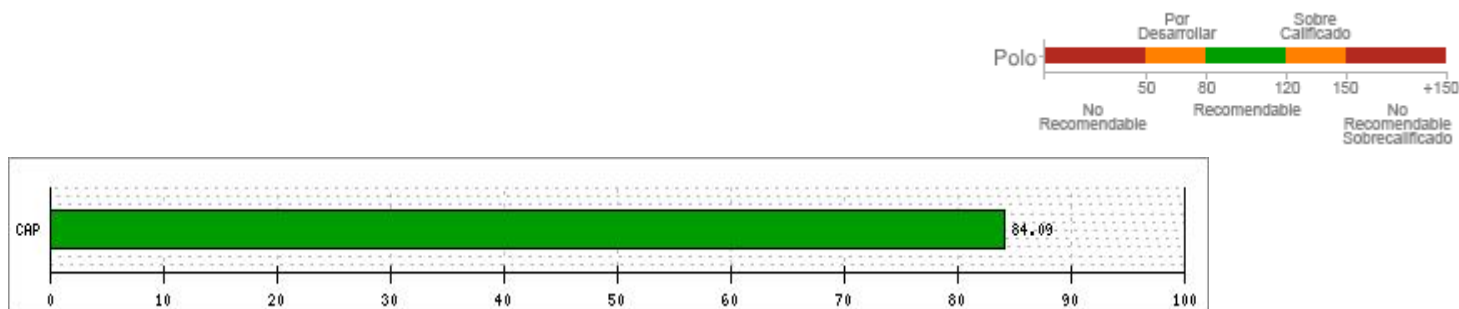
Datos Personales



JEFE DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO/COMERCIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	29565052
Nombres :	JOHN HERNAN
Apellidos :	EGUIA CORNEJO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	MECÁNICA / METALÚRGICA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1973-10-18

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.

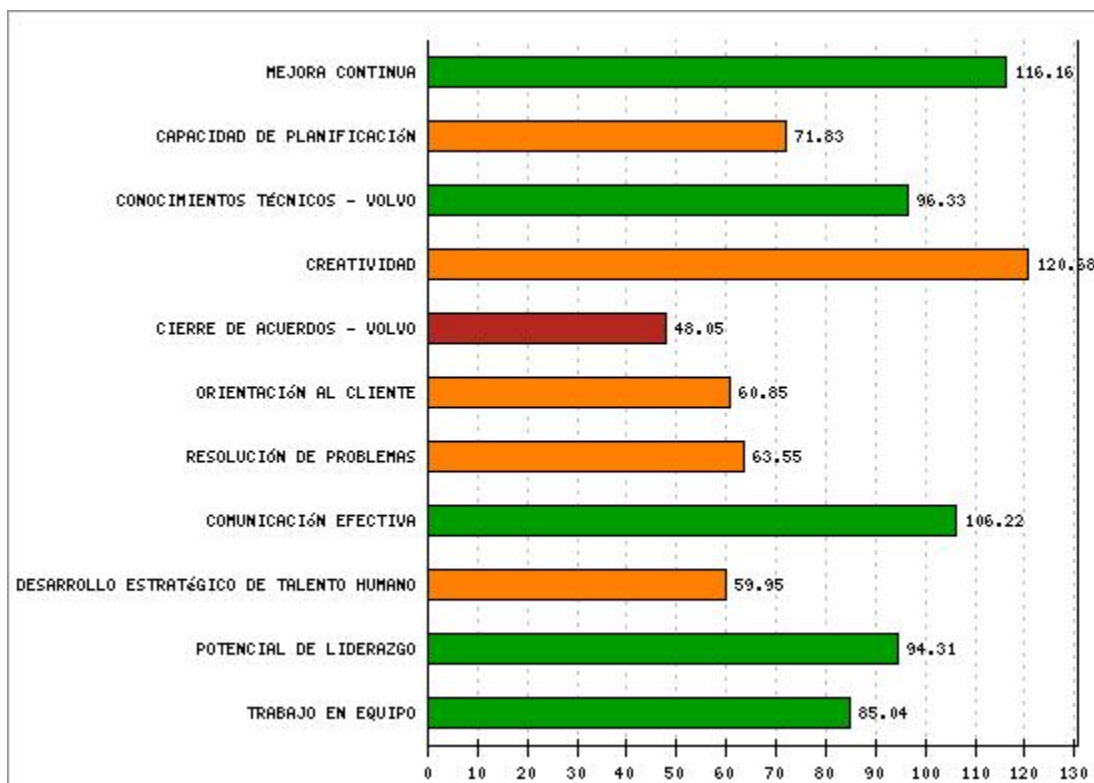
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	9.29	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.75	8.00
3	COGNITIVAS	8.08	7.50
4	COMERCIALES	4.02	7.00
5	COMUNICACIONALES	7.44	7.00
6	LIDERAZGO	5.70	7.50
7	RELACIONALES	5.95	7.00

JEFE DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO/COMERCIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	MEJORA CONTINUA	9.29	8.00	116.16%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.75	8.00	71.83%
3	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO	7.71	8.00	96.33%
4	CREATIVIDAD	8.45	7.00	120.68%
5	CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	3.36	7.00	48.05%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.26	7.00	60.85%
7	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.45	7.00	63.55%
8	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.44	7.00	106.22%
9	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.80	8.00	59.95%
10	POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.60	7.00	94.31%
11	TRABAJO EN EQUIPO	5.95	7.00	85.04%





Interpretación de Competencias
JEFE DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO/COMERCIAL
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 9.29 **Porcentaje:** 116.16%

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:** 5.75 **Porcentaje:** 71.83%

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:** 7.71 **Porcentaje:** 96.33%

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:** 8.45 **Porcentaje:** 120.68%

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.

CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.36 **Porcentaje:** 48.05%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.26 Porcentaje: 60.85%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.45 Porcentaje: 63.55%

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: 7.44 Porcentaje: 106.22%

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: 4.80 Porcentaje: 59.95%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.60 Porcentaje: 94.31%

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:** 5.95 **Porcentaje:** 85.04%

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.
