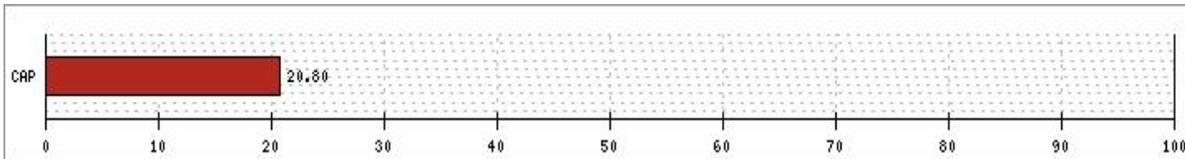


**TECNICO MECANICO - VOLVO PERU**

No. Identificación :	73669328
Nombres :	ELVER LUIS
Apellidos :	NATIVIDAD JACINTO
Dirección :	MZ I LT 8-A ASOC.VILLAS LA OROYA
Teléfono :	
Celular :	952068298
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TECNICO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1993-11-07



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES 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 puede **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

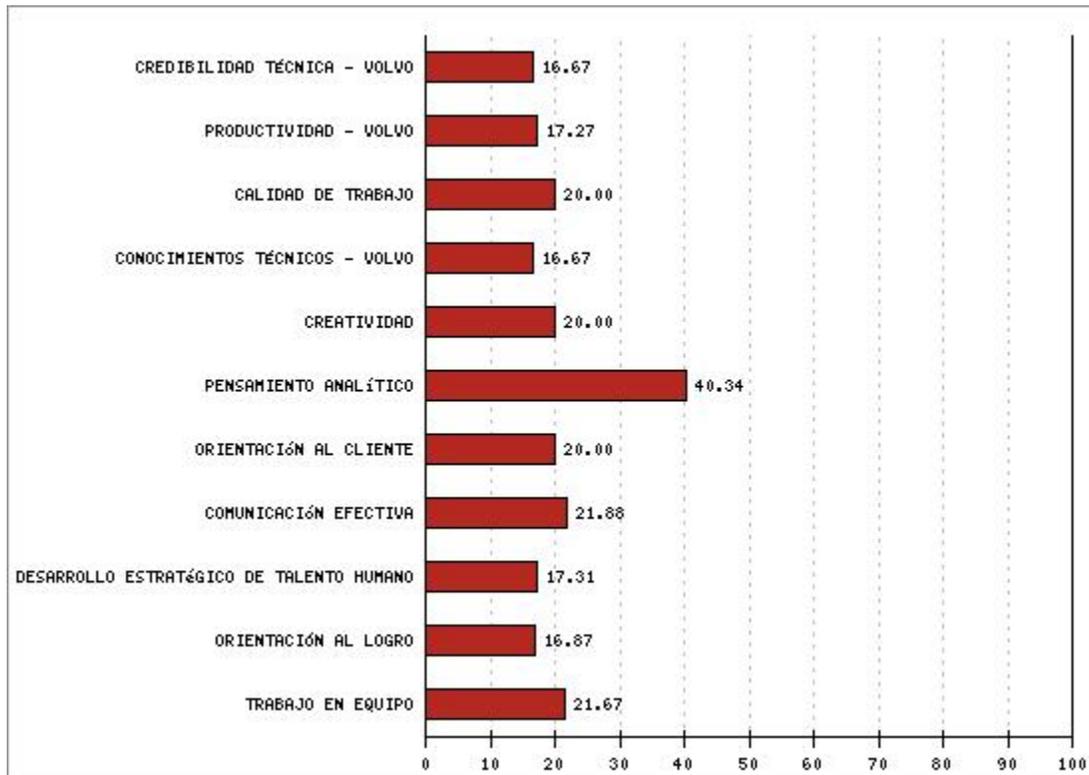
### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.02	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	1.00	5.00
3	COGNITIVAS	1.47	5.67
4	COMERCIALES	1.00	5.00
5	COMUNICACIONALES	1.09	5.00
6	LIDERAZGO	1.03	6.00
7	RELACIONALES	1.08	5.00

## TECNICO MECANICO - VOLVO PERU

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CREDIBILIDAD TÉCNICA - VOLVO	1.00	6.00	16.67%
2 PRODUCTIVIDAD - VOLVO	1.04	6.00	17.27%
3 CALIDAD DE TRABAJO	1.00	5.00	20.00%
4 CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO	1.00	6.00	16.67%
5 CREATIVIDAD	1.00	5.00	20.00%
6 PENSAMIENTO ANALÍTICO	2.42	6.00	40.34%
7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.00	5.00	20.00%
8 COMUNICACIÓN EFECTIVA	1.09	5.00	21.88%
9 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	1.04	6.00	17.31%
10 ORIENTACIÓN AL LOGRO	1.01	6.00	16.87%
11 TRABAJO EN EQUIPO	1.08	5.00	21.67%



#### CREDIBILIDAD TÉCNICA - VOLVO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 1.00 Porcentaje: 16.67%

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado demuestra poca habilidad para alcanzar los objetivos con precisión, por lo tanto le será difícil superar los estándares establecidos, principalmente porque no tiene la habilidad de comprender la esencia de los problemas complejos y/o generar soluciones prácticas y aplicables.

#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 1.04 Porcentaje: 17.27%

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

#### CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 1.00 Porcentaje: 20.00%

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.

#### CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 1.00 Porcentaje: 16.67%

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poco interés por el aprendizaje. Le falta actitud de búsqueda permanente, lo hace sólo si es necesario, lo cual le mantiene atrás en la actualización de conocimientos o habilidades de su área.

#### CREATIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 1.00 Porcentaje: 20.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado propone alternativas que ya existen en el mercado, no muestra interés por crear o innovar, le falta desarrollar sus ideas innovadoras.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.42 **Porcentaje:** 40.34%

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 poco desarrollado.-**

Tiene dificultad en identificar y relacionar datos. Le falta habilidad para resolver problemas. Reconoce modelos estandarizados pero no va más allá.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 20.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.09 **Porcentaje:** 21.88%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.04 **Porcentaje:** 17.31%

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 poco desarrollado.-**

No tiene una visión clara de futuro, por lo que planifica acciones de desarrollo del talento humano a corto plazo y utiliza solo las herramientas disponibles. Le hace falta desarrollar su pensamiento estratégico y manejo de Talento Humano.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 16.87%

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 poco desarrollado.-**

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

## TRABAJO EN EQUIPO

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.08 **Porcentaje:** 21.67%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

---

