



## Datos Personales

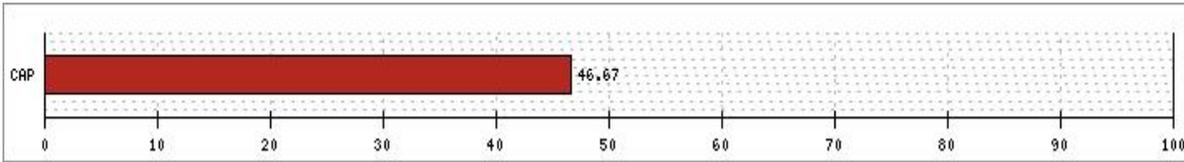


### PRACTICANTE DE OPERARIO ALMANCE - TVS

No. Identificación :	76339232
Nombres :	ERIKS
Apellidos :	SOTELO HUAMANI
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	942975324
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1994-11-16



### PRACTICANTE DE OPERARIO ALMANCE - TVS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

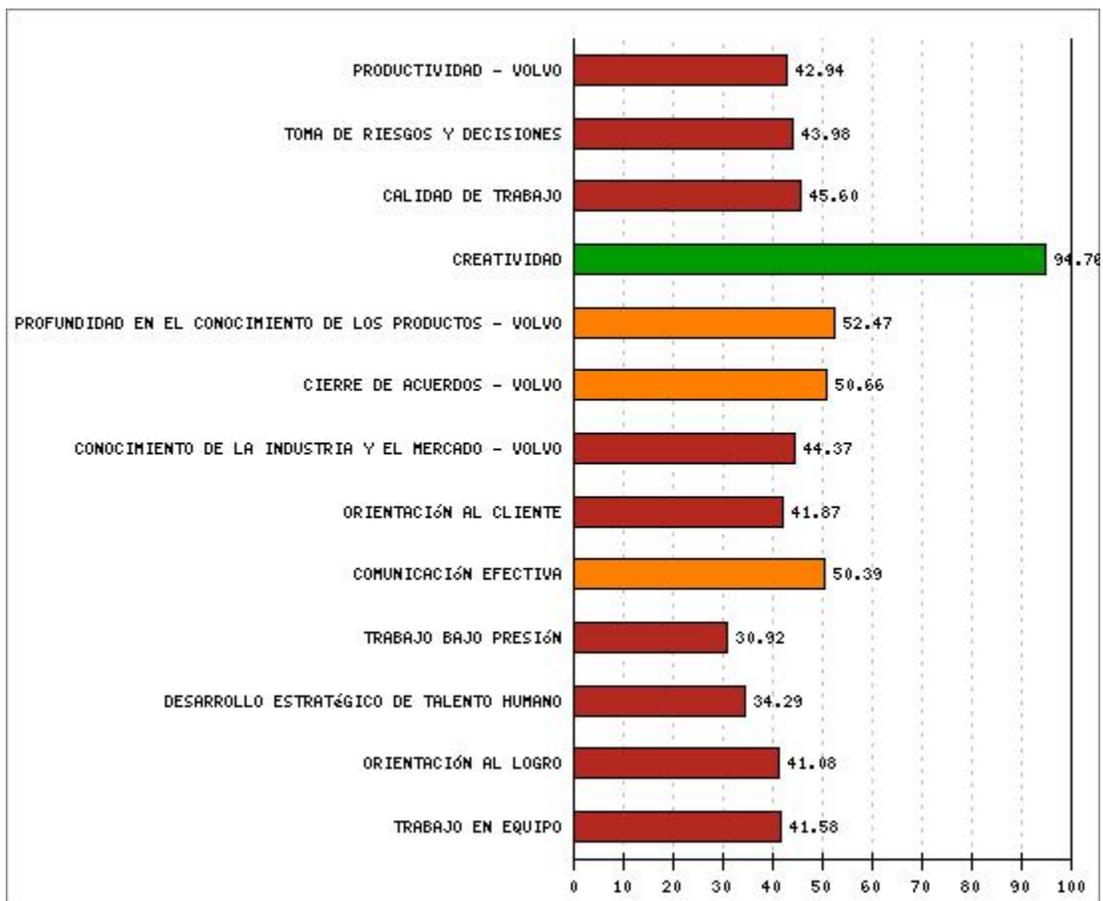
### Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.04	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	2.74	6.00
3 COGNITIVAS	4.68	6.50
4 COMERCIALES	3.05	6.67
5 COMUNICACIONALES	3.02	6.00
6 EMOCIONALES	2.16	7.00
7 LIDERAZGO	2.64	7.00
8 RELACIONALES	2.49	6.00

### PRACTICANTE DE OPERARIO ALMANCE - TVS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PRODUCTIVIDAD - VOLVO	3.01	7.00	42.94%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.08	7.00	43.98%
3 CALIDAD DE TRABAJO	2.74	6.00	45.60%
4 CREATIVIDAD	5.69	6.00	94.76%
5 PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO	3.67	7.00	52.47%
6 CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	3.55	7.00	50.66%
7 CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO	3.11	7.00	44.37%
8 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.51	6.00	41.87%
9 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.02	6.00	50.39%
10 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.16	7.00	30.92%
11 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	2.40	7.00	34.29%
12 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.88	7.00	41.08%
13 TRABAJO EN EQUIPO	2.49	6.00	41.58%







Interpretación de Competencias  
PRACTICANTE DE OPERARIO ALMANCE - TVS  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.01 Porcentaje: 42.94%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 3.08 Porcentaje: 43.98%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

#### CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.74 Porcentaje: 45.60%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

#### CREATIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.69 Porcentaje: 94.76%

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: 7.00 Valor Obtenido: 3.67 Porcentaje: 52.47%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra la intención de conocer los productos y/o servicios de la organización, así como evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Presenta algunas propuestas o soluciones que agregan valor al servicio.

#### CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.55 **Porcentaje:** 50.66%

**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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.11 **Porcentaje:** 44.37%

**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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.51 **Porcentaje:** 41.87%

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.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.02 **Porcentaje:** 50.39%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.16 **Porcentaje:** 30.92%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.40 **Porcentaje:** 34.29%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.88 **Porcentaje:** 41.08%

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 en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.49 **Porcentaje:** 41.58%

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.

---

