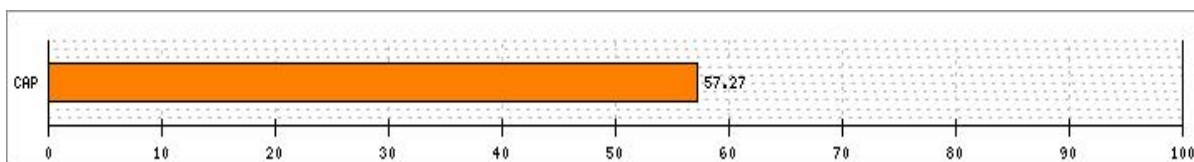


PROCESO PRACTICANTE DE MANTENIMIENTO TALLER VCE

No. Identificación :	73988706
Nombres :	CONDOR YAURI
Apellidos :	ROBERTO CARLOS
Dirección :	URB.PARIACHI 1 ETAPA LT4 MZ H
Teléfono :	
Celular :	953256813
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	TECNICO
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1995-06-12

PROCESO PRACTICANTE DE MANTENIMIENTO TALLER VCE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

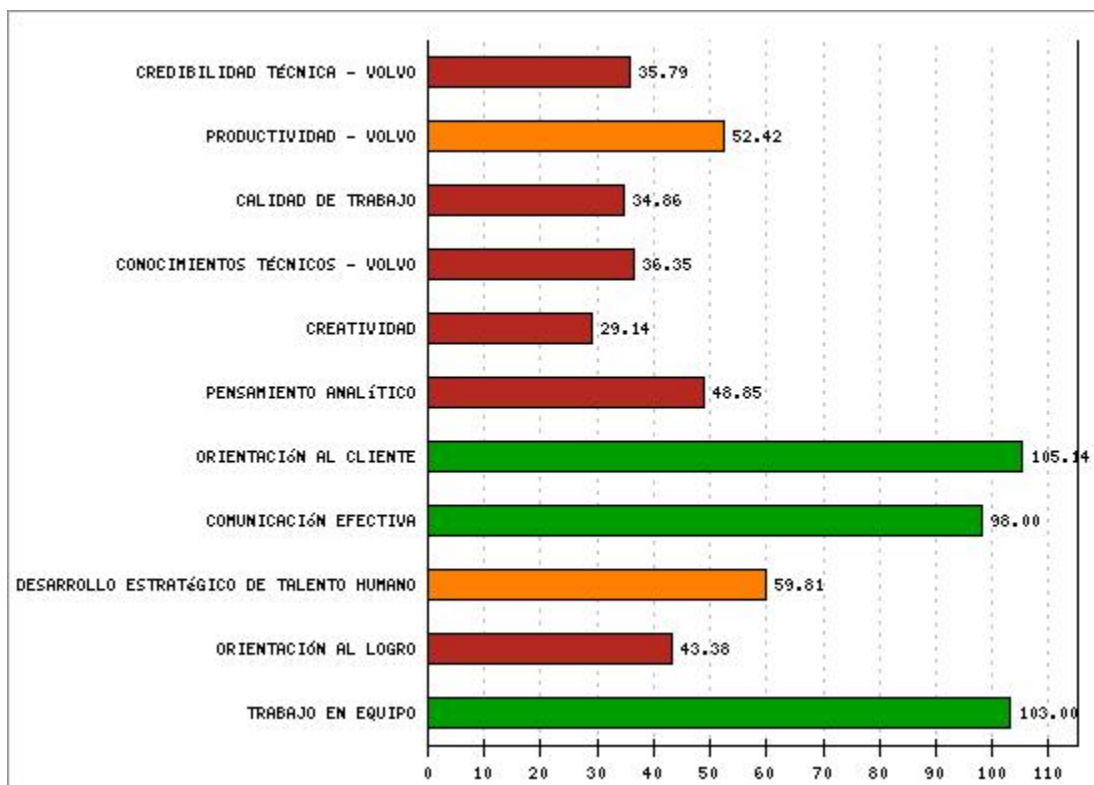
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	2.65	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	1.74	5.00
3	COGNITIVAS	2.19	5.67
4	COMERCIALES	5.26	5.00
5	COMUNICACIONALES	4.90	5.00

6	LIDERAZGO	3.10	6.00
7	RELACIONALES	5.15	5.00

PROCESO PRACTICANTE DE MANTENIMIENTO TALLER VCE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CREDIBILIDAD TÉCNICA - VOLVO	2.15	6.00	35.79%
2	PRODUCTIVIDAD - VOLVO	3.15	6.00	52.42%
3	CALIDAD DE TRABAJO	1.74	5.00	34.86%
4	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO	2.18	6.00	36.35%
5	CREATIVIDAD	1.46	5.00	29.14%
6	PENSAMIENTO ANALÍTICO	2.93	6.00	48.85%
7	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.26	5.00	105.14%
8	COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.90	5.00	98.00%
9	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	3.59	6.00	59.81%
10	ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.60	6.00	43.38%
11	TRABAJO EN EQUIPO	5.15	5.00	103.00%



PROCESO PRACTICANTE DE MANTENIMIENTO TALLER VCE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CREDIBILIDAD TÉCNICA - VOLVO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.15 Porcentaje: 35.79%

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: 3.15 Porcentaje: 52.42%

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.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 1.74 Porcentaje: 34.86%

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: 2.18 Porcentaje: 36.35%

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: 1.46 Porcentaje: 29.14%

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:** 2.93 **Porcentaje:** 48.85%

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 en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.26 **Porcentaje:** 105.14%

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.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.90 **Porcentaje:** 98.00%

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.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.59 **Porcentaje:** 59.81%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.60 **Porcentaje:** 43.38%

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: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 103.00%

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.
