

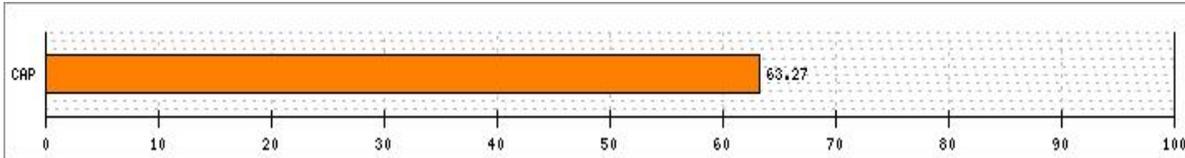


## Datos Personales



### PRACTICANTE DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS - VOLVO PERU S.A.

No. Identificación :	47487886
Nombres :	GISABEL AMELY
Apellidos :	ESPINOZA HUAMÁN
Dirección :	MZ D LT 55. LADERAS DE CHILLON
Teléfono :	5512016
Celular :	986919540
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-09-23



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:

- 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 **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	4.31	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.03	7.00
3	COGNITIVAS	4.48	7.50
4	COMERCIALES	4.45	7.67

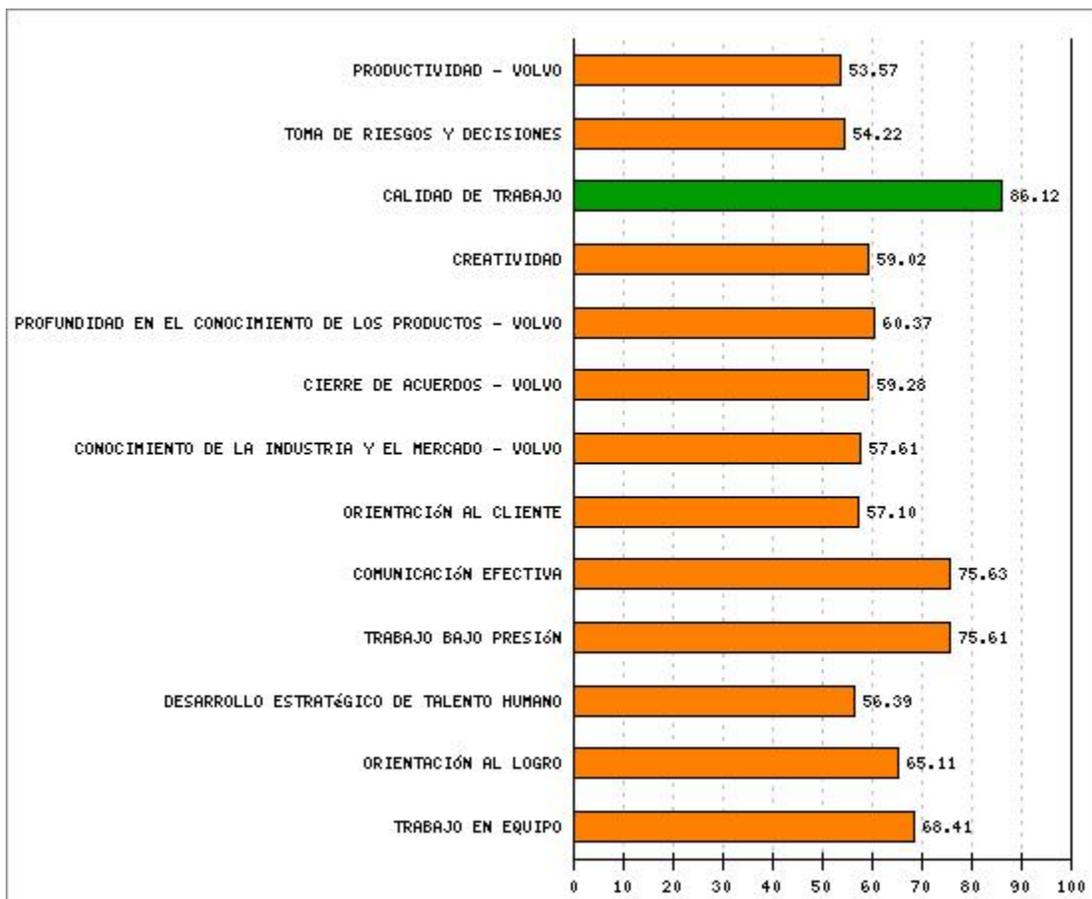
5 COMUNICACIONALES	5.29	7.00
6 EMOCIONALES	6.05	8.00
7 LIDERAZGO	4.86	8.00
8 RELACIONALES	4.79	7.00

### PRACTICANTE DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS - VOLVO PERU S.A.

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PRODUCTIVIDAD - VOLVO	4.29	8.00	53.57%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.34	8.00	54.22%
3 CALIDAD DE TRABAJO	6.03	7.00	86.12%
4 CREATIVIDAD	4.13	7.00	59.02%
5 PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO	4.83	8.00	60.37%
6 CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	4.74	8.00	59.28%
7 CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO	4.61	8.00	57.61%
8 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.00	7.00	57.10%
9 COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.29	7.00	75.63%
10 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.05	8.00	75.61%
11 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4.51	8.00	56.39%
12 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.21	8.00	65.11%
13 TRABAJO EN EQUIPO	4.79	7.00	68.41%







## Interpretación de Competencias



### PRACTICANTE DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS - VOLVO PERU S.A.

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.29 Porcentaje: 53.57%

##### 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: 8.00 Valor Obtenido: 4.34 Porcentaje: 54.22%

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: 7.00 Valor Obtenido: 6.03 Porcentaje: 86.12%

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

##### Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

#### CREATIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.13 Porcentaje: 59.02%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Posee la intención de poner a prueba su creatividad e iniciativa, pero no siempre está atento a la oportunidad de demostrar sus alternativas de solución a los problemas. Le cuesta encontrar caminos distintos a los normalmente ya establecidos.

#### PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.83 Porcentaje: 60.37%

##### 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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 59.28%

**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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.61 **Porcentaje:** 57.61%

**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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 57.10%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.29 **Porcentaje:** 75.63%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.05 **Porcentaje:** 75.61%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

### DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 56.39%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 65.11%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

### **Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.79 **Porcentaje:** 68.41%

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

### **Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

---

