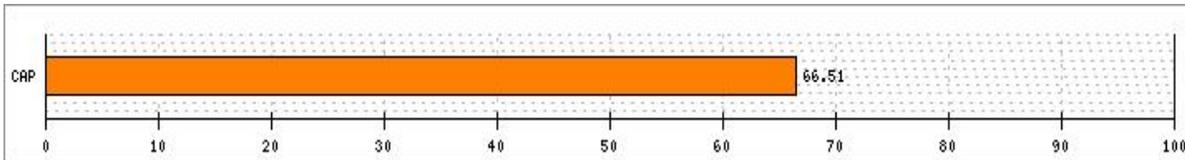
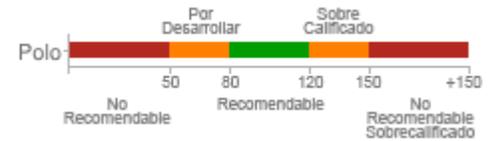


**PROCESO PRACTICANTE ADMINISTRACION DE GARANTIAS - VOLVO
PERU**

| | |
|-----------------------|---|
| No. Identificación : | 46957679 |
| Nombres : | JESUS PIERO |
| Apellidos : | DEL AGUILA CAUTE |
| Dirección : | URB.PACHACAMAC 3ERA ETAPA SECTOR 3 MZ.S LT.21 |
| Teléfono : | |
| Celular : | 921868722 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Área de Estudio : | ECONOMÍA |
| Escolaridad : | ESTUDIANTE UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1991-02-25 |



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 | 4.24 | 8.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 5.66 | 7.00 |
| 3 | COGNITIVAS | 6.04 | 7.50 |
| 4 | COMERCIALES | 5.15 | 7.67 |
| 5 | COMUNICACIONALES | 4.84 | 7.00 |

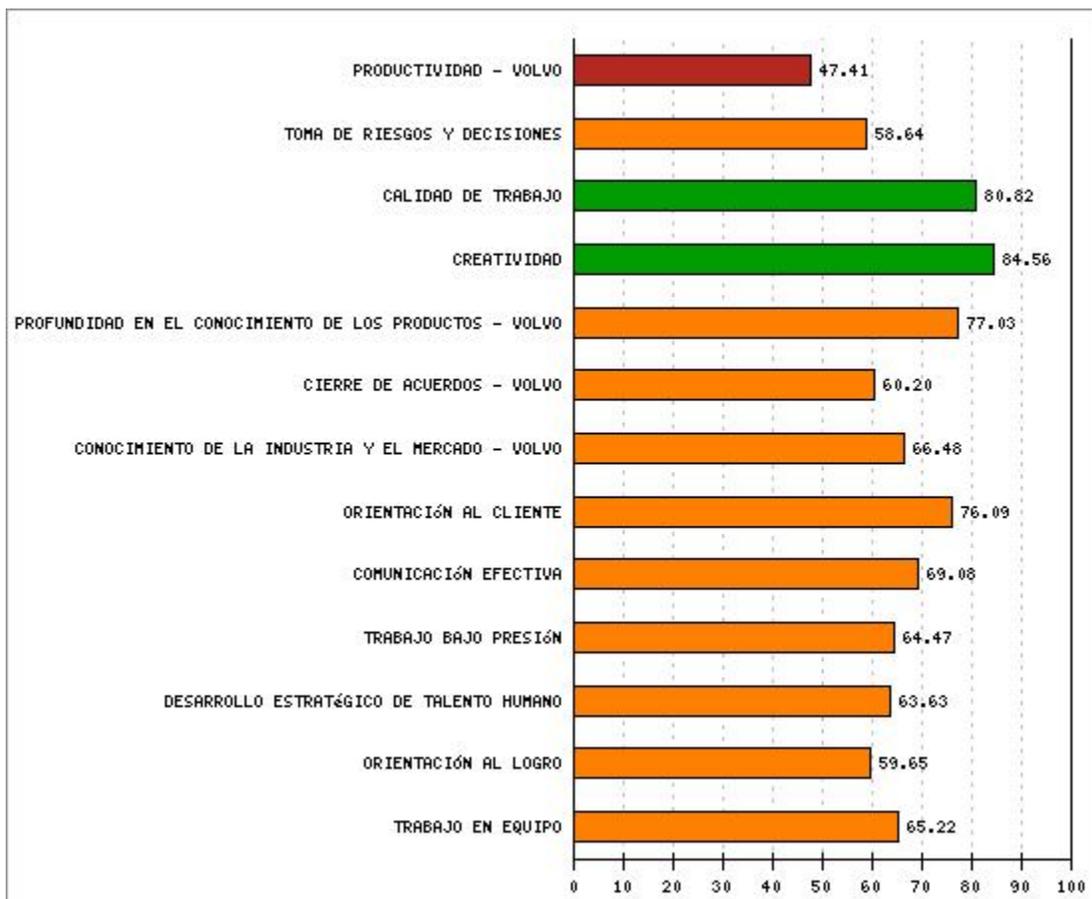
| | | | |
|---|--------------|------|------|
| 6 | EMOCIONALES | 5.16 | 8.00 |
| 7 | LIDERAZGO | 4.93 | 8.00 |
| 8 | RELACIONALES | 4.57 | 7.00 |

PROCESO PRACTICANTE ADMINISTRACION DE GARANTIAS - VOLVO PERU

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PRODUCTIVIDAD - VOLVO | 3.79 | 8.00 | 47.41% |
| 2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 4.69 | 8.00 | 58.64% |
| 3 CALIDAD DE TRABAJO | 5.66 | 7.00 | 80.82% |
| 4 CREATIVIDAD | 5.92 | 7.00 | 84.56% |
| 5 PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO | 6.16 | 8.00 | 77.03% |
| 6 CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO | 4.82 | 8.00 | 60.20% |
| 7 CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO | 5.32 | 8.00 | 66.48% |
| 8 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 5.33 | 7.00 | 76.09% |
| 9 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 4.84 | 7.00 | 69.08% |
| 10 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 5.16 | 8.00 | 64.47% |
| 11 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | 5.09 | 8.00 | 63.63% |
| 12 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 4.77 | 8.00 | 59.65% |
| 13 TRABAJO EN EQUIPO | 4.57 | 7.00 | 65.22% |







Interpretación de Competencias



PROCESO PRACTICANTE ADMINISTRACION DE GARANTIAS - VOLVO PERU

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PRODUCTIVIDAD - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 3.79 Porcentaje: 47.41%

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: 4.69 Porcentaje: 58.64%

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: 5.66 Porcentaje: 80.82%

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: 5.92 Porcentaje: 84.56%

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: 8.00 Valor Obtenido: 6.16 Porcentaje: 77.03%

Nivel desarrollado.-

El evaluado demuestra habilidad para conocer y aprender acerca de los productos y/o servicios de la organización y para evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Brinda propuestas o soluciones que agreguen valor al servicio.

CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.82 **Porcentaje:** 60.20%

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:** 5.32 **Porcentaje:** 66.48%

Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa. Diseña los planes de acción, de modo que se cumplan dichos objetivos.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 76.09%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.84 **Porcentaje:** 69.08%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.16 **Porcentaje:** 64.47%

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:** 5.09 **Porcentaje:** 63.63%

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 desarrollado.-

Aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo. A veces, podría tener cierta dificultad en manejar grupos complicados de personas y alinearlos hacia un fin común.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.77 **Porcentaje:** 59.65%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 65.22%

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.
