Datos Personales

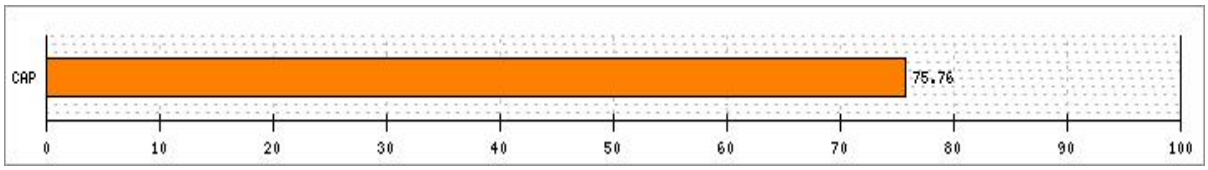
COORDINADOR DE PERFORMANCE DE PRODUCTO - VOLVO PERU

No. Identificación :	70008177
Nombres :	VITALIANO CARLOS
Apellidos :	ILLESCAS MADALENGOITIA
Dirección :	AV. DEL EJÉRCITO 136, MIRAFLORES
Teléfono :	4412095
Celular :	996420204
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. MECÁNICA/METALÚRGICA
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1988-10-17

Distribución Psicodinámica

COORDINADOR DE PERFORMANCE DE PRODUCTO - VOLVO PERU

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR 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	8.26	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.24	8.00
3	COGNITIVAS	5.62	7.50
4	COMERCIALES	4.13	7.00
5	COMUNICACIONALES	5.83	7.00
6	LIDERAZGO	5.72	7.50

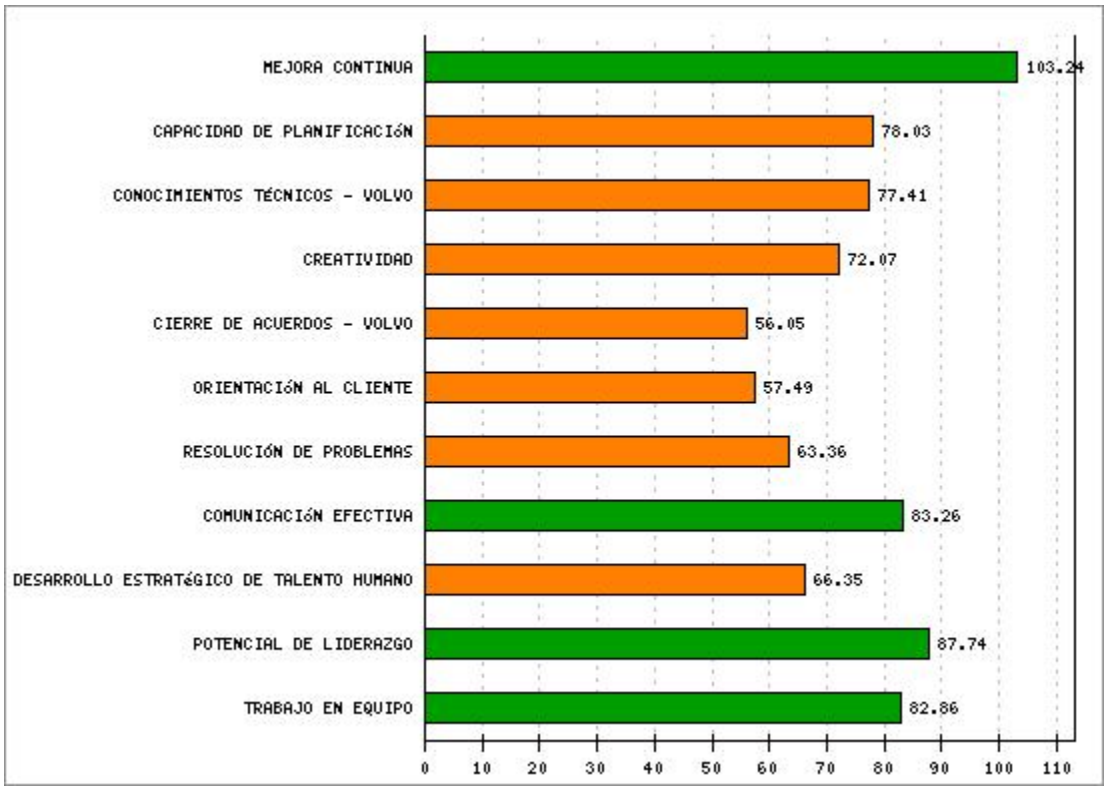
7	RELACIONALES	5.80	7.00

Análisis por Competencia

COORDINADOR DE PERFORMANCE DE PRODUCTO - VOLVO PERU

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	MEJORA CONTINUA	8.26	8.00	103.24%
2	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	6.24	8.00	78.03%
3	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO	6.19	8.00	77.41%
4	CREATIVIDAD	5.04	7.00	72.07%
5	CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	3.92	7.00	56.05%
6	ORIENTACIóN AL CLIENTE	4.02	7.00	57.49%
7	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.43	7.00	63.36%
8	COMUNICACIóN EFECTIVA	5.83	7.00	83.26%
9	DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO	5.31	8.00	66.35%
10	POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.14	7.00	87.74%
11	TRABAJO EN EQUIPO	5.80	7.00	82.86%



Interpretación de Competencias

COORDINADOR DE PERFORMANCE DE PRODUCTO - VOLVO PERU

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.26 **Porcentaje:** 103.24%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización, calidad y cambio para obtener mejores resultados

Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un alto nivel en cuanto a la calidad en el trabajo que realiza. Se esmera constantemente por mejorar la efectividad de las tareas asignadas a su cargo. Está actualizado en los conocimientos referentes a su área o especialidad. Se interesa por involucrarse en la solución de situaciones o casos complejos.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.24 **Porcentaje:** 78.03%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - VOLVO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 77.41%

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de negocios utilizando todo el potencial de la empresa. Demuestra capacidad para acumular la experiencia de otros y la propia, propagando el Know-How (saber el cómo se hace sobre diferentes temas) adquirido en foros locales o internacionales.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 72.07%

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.

CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.92 **Porcentaje:** 56.05%

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.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.02 **Porcentaje:** 57.49%

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.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.43 **Porcentaje:** 63.36%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.83 **Porcentaje:** 83.26%

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 circustancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

DESARROLLO ESTRATéGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 66.35%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.14 **Porcentaje:** 87.74%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 82.86%

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.