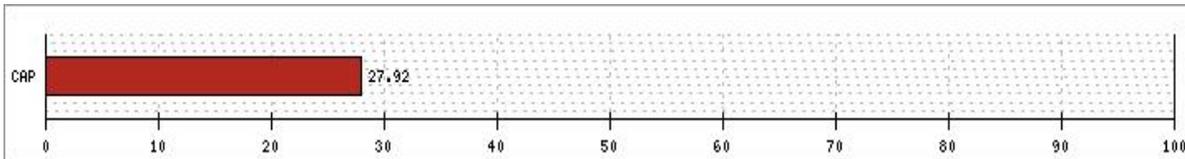


COORDINADOR DE TELEMARKETING 080616

No. Identificación :	42161778
Nombres :	CESAR AUGUSTO
Apellidos :	CASTILLO AMBOLOY
Dirección :	A25 LT 31 SAGITARIO
Teléfono :	2570864
Celular :	989292515
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1981-12-17

COORDINADOR DE TELEMARKETING 080616 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:

- 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 **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.

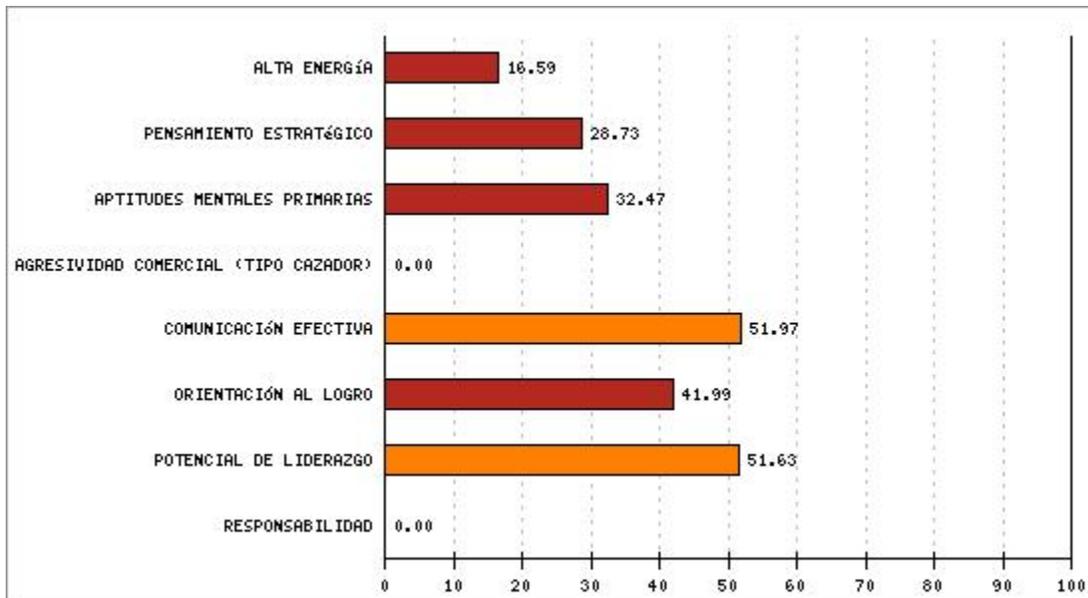
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.16	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	2.01	7.00
3 COGNITIVAS	2.27	7.00
4 COMERCIALES	0.00	7.00
5 COMUNICACIONALES	3.64	7.00
6 LIDERAZGO	3.28	7.00
7 VALORES	0.00	7.00

COORDINADOR DE TELEMARKETING 080616 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	1.16	7.00	16.59%
2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	2.01	7.00	28.73%
3 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	2.27	7.00	32.47%
4 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	0.00	7.00	0.00%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.64	7.00	51.97%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.94	7.00	41.99%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.61	7.00	51.63%
8 RESPONSABILIDAD	0.00	7.00	0.00%





Interpretación de Competencias



COORDINADOR DE TELEMARKETING 080616 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.16 **Porcentaje:** 16.59%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel poco desarrollado.-

Aparentemente es alguien retraído y con poca energía para dedicar al trabajo. Probablemente tiene una personalidad solitaria o reservada. Prefiere las actividades individuales, pasa desapercibido. Difícilmente soportaría largas jornadas de trabajo.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.01 **Porcentaje:** 28.73%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista. Se le dificulta mucho proyectarse a futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.27 **Porcentaje:** 32.47%

Extremo bajo: Se recomienda analizar las causas por las que sale bajo en esta competencia. Puede deberse a un tipo de razonamiento específico o a una generalización.

PMA NUMÉRICO: De acuerdo a la escala de valoración, este candidato no se encuentra en desarrollo para habilidades numéricas. Por tanto no es recomendado para actividades que impliquen aptitudes de este tipo. Dificultad para realizar tareas relacionadas con números o problemas cuantitativos. Falta de rapidez y exactitud al momento de trabajar con operaciones matemáticas, o relacionadas con este campo.

PMA VERBAL: De acuerdo a la escala de valoración, el candidato muestra mucha dificultad para la comprensión de frases, existe desconocimiento de palabras y fluidez verbal. No recomendado para actividades que impliquen razonamiento verbal como por ejemplo: ventas, atención al público, manejo de equipos de trabajo o direcciones de grupos

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas.

Nivel poco desarrollado

El evaluado hace su labor, visita clientes, realiza propuestas, cumple con las tareas encomendadas, pero finalmente no cierra ventas. Le falta seguridad, decisión y perspicacia al momento de cerrar una venta.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.64 **Porcentaje:** 51.97%

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.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 41.99%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.61 **Porcentaje:** 51.63%

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 en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

Nivel poco desarrollado.-

Cumple el trabajo solo si es supervisado o hay una advertencia. Le falta calidad en los resultados y no se interesa por mejorar.
