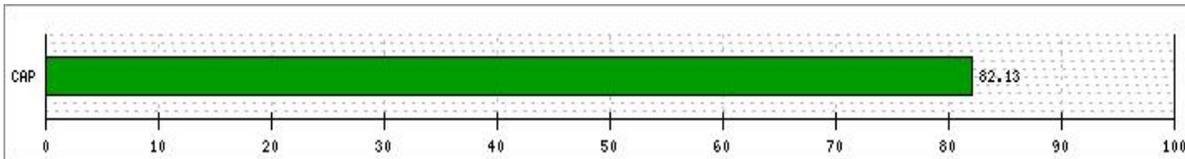


No. Identificación :	42524407
Nombres :	OSCAR
Apellidos :	CHAVARRIA LEON
Dirección :	AV 13 DE ENERO 1001 URB. HORIZONTE DE ZARATE
Teléfono :	
Celular :	993698305
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	COMPUTACIÓN / INFORMÁTICA
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1981-12-15



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES 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 puede **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

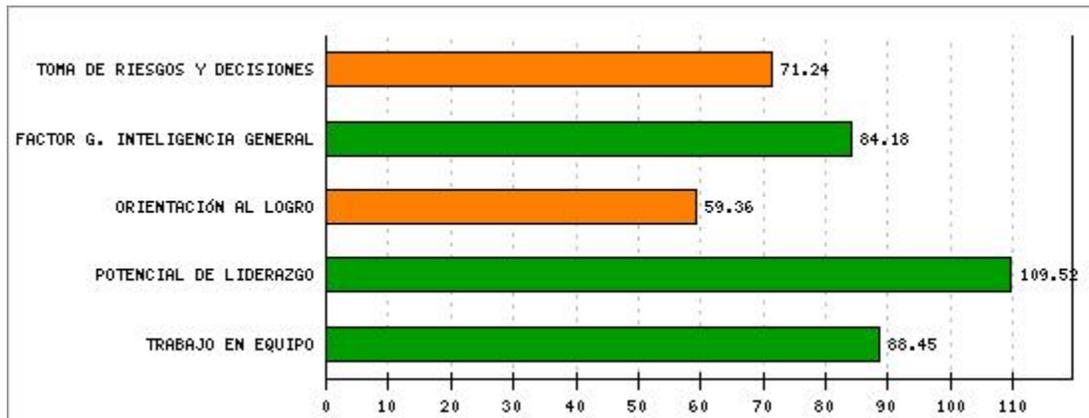
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.99	7.00
2	COGNITIVAS	5.05	6.00
3	LIDERAZGO	5.36	6.50
4	RELACIONALES	6.19	7.00

SUPERVISOR DE TELEMARKETING ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.99	7.00	71.24%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	5.05	6.00	84.18%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.16	7.00	59.36%
4 POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.57	6.00	109.52%
5 TRABAJO EN EQUIPO	6.19	7.00	88.45%



TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 71.24%

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.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 84.18%

Nivel Medio: El candidato evaluado se encuentra sobre la media poblacional, tiene un nivel de inteligencia que le permitirá solucionar problemas relativamente.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.16 **Porcentaje:** 59.36%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 109.52%

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 más efectivas para lograr conseguir resultados.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 88.45%

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.

