

ASESOR DE NEGOCIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ASESOR DE NEGOCIOS

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coefficiente de Adaptación al Puesto (CAP)**.

El resultado del CAP le permite realizar interpretaciones de las evaluaciones psicométricas y comparar esos resultados con el perfil ideal del cargo, arrojando porcentajes de cumplimiento en cada competencia y un porcentaje de adecuación al puesto-persona.

EL CAP facilita el proceso de análisis de resultados para la selección de personal en base a las competencias que el candidato ha alcanzado para su desempeño laboral.

Además es un referente para hacer seguimiento del trabajador contratado durante el ciclo de vida laboral en la organización, evaluar su desempeño y plan de desarrollo.

EL CAP también es una forma de pronóstico de cuanto la persona probablemente se adecuará al puesto de trabajo considerando todos los resultados de la batería de test aplicados.

Para obtener estos resultados previamente el cliente ha creado el perfil del cargo escogiendo los ejes ("supracompetencias"), que agrupa las competencias por su naturaleza o función), las competencias laborales y el peso con el valor esperado de cada competencia, que quiere evaluar con los test psicométricos sugeridos por el sistema o elegidos por el cliente.

REPORTES:

Para realizar el análisis de adecuación al puesto, usted contará con los siguientes reportes:

1. El análisis de adecuación al puesto por distribución psico-dinámica.-

Consta de un gráfico lineal-porcencial semaforizado, que representa el nivel de adecuación al puesto obtenido por la persona y también una interpretación cualitativa en cinco niveles que son:

- Recomendable (de 70,01 al 120%)
- Desarrollable (de 50,01 a 70%)
- No recomendable (de 0,00 a 50%)
- Sobrecalificación (de 120,01 al 150%)
- No recomendable por sobrecalificado (de 150,01 a 300%)

Además un cuadro comparativo del valor obtenido y el valor requerido (sobre 10) en cada uno de los ejes seleccionados para el cargo, este resultado permite apreciar la adecuación de la persona al puesto con más detalle y determinar fortalezas y debilidades en relación a lo requerido por la organización.

2. Análisis de adecuación al puesto por competencia.-

Para esta parte del análisis de adecuación al puesto, se presenta un cuadro de resultados de las competencias previamente seleccionadas para el cargo, que compara los valores esperados con los valores obtenidos por el evaluado y producto de esta comparación se obtiene un porcentaje de adecuación o de cumplimiento en cada competencia.

También un gráfico de barras semaforizado de dichos porcentajes, para tener una apreciación como un perfil de las competencias de la persona en relación con la adecuación al puesto.

3. Interpretaciones por competencia.-

Independientemente del cálculo del ajuste al cargo anterior, esta parte del informe proporciona una interpretación cualitativa sobre el nivel de desarrollo de cada competencia del evaluado.

El nivel obtenido para las competencias depende de los resultados de los tests aplicados.

Esta parte del informe le ayuda a tomar decisiones sobre las competencias laborales que necesita desarrollar y las que hay que aprovechar en la persona evaluada.

4. Interpretaciones por test.-

En esta parte del informe encontrará las interpretaciones de los resultados de los test según el nivel que haya obtenido la persona.

Estos resultados le permiten un análisis pormenorizado de los comportamientos, habilidades o destrezas del evaluado en base a baremos correspondientes a sus características demográficas

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2015-05-20 09:17:58** hasta el **2015-06-18 07:27:03**

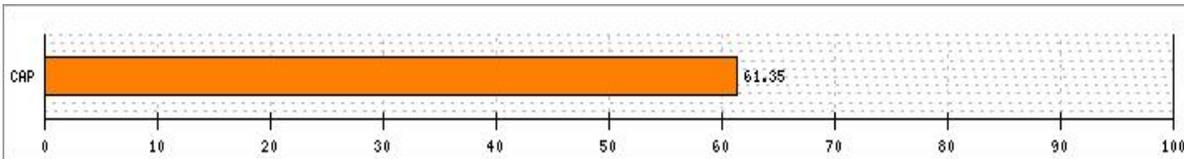


Datos Personales

ASESOR DE NEGOCIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	1311437436
Nombres :	CRISTHIAN JAVIER
Apellidos :	ARGUELLO GUERRERO
Dirección :	BARRIO ALTAMIRA AV LOS PINOS
Teléfono :	052385084
Celular :	0994129352
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	MARKETING / COMERCIALIZACIÓN
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1985-02-26



El evaluado se encuentra en un nivel **DESARROLLABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basados en competencias responden 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.

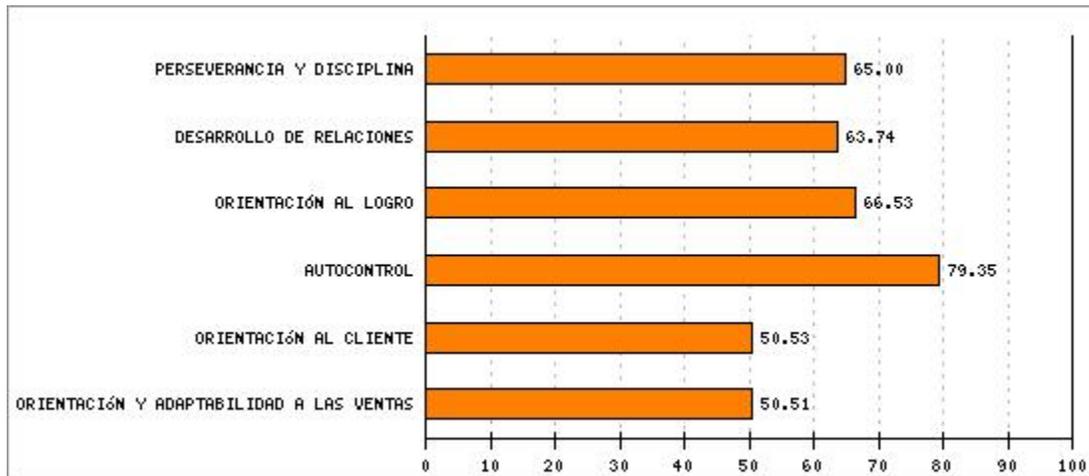
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en un entrevista personal.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.66	7.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	4.55	7.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	4.57	8.00
4 FACTOR EMOCIONAL	5.55	7.00
5 PERSUASIÓN	4.04	8.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	4.55	7.00	65.00%
2 DESARROLLO DE RELACIONES	5.10	8.00	63.74%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.66	7.00	66.53%
4 AUTOCONTROL	5.55	7.00	79.35%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.04	8.00	50.53%
6 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	4.04	8.00	50.51%



PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 65.00%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra actitud positiva frente a situaciones difíciles. No duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. No se impacienta ni desespera.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 63.74%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.66 **Porcentaje:** 66.53%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.55 **Porcentaje:** 79.35%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 50.53%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 50.51%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

ORIENTACIÓN AL SERVICIO AL CLIENTE (FARMER)

El evaluado mostró que tiene cierta capacidad intuitiva para persuadir a clientes, pero que quizá no sea lo más característico de su perfil. Si su trabajo consiste en ventas, lo más probable es que lo haga a través del servicio, incluso podría ser exitoso en su tipo de acción.

Es paciente y puede persistir para obtener resultados. Por esta razón puede estar orientado hacia la venta consultiva o ser el tipo de vendedor "agricultor" (farmer).

Busca aumentar la fidelidad de sus clientes mediante su constante presencia y disponibilidad. Prefiere mantener relaciones a largo plazo y dar seguimiento a los clientes. Su paciencia y autocontrol le permiten permanecer estable ante negativas, quejas, recriminaciones, demoras o cambios de planes en el último momento.

Es importante, sin embargo, asegurarse de que tenga el conocimiento necesario de los productos o servicios que está comercializando. Una buena base de conocimientos será fundamental en esta posición. Es más, su perfil lo muestra algo reservado, razón por la cual no será la persona idónea para hacer prospección o impulsar un cierre inmediato de la venta.
