

EJECUTIVO DE VENTAS INTEGRALES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

EJECUTIVO DE VENTAS INTEGRALES

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-porcentual semaforizado, que representa el nivel de adecuación al puesto obtenido por la persona y también una interpretación cualitativa en seis niveles que son:

- No recomendable (de 0.00 a 49.99%)
- Por desarrollar (de 50.00 a 64.99%)
- Por desarrollar cercano a recomendable (de 64.99 a 79.99%)
- Recomendable (de 80.00 a 120%)
- Sobrecalificación (de 120,01 a 149.99%)
- No recomendable por sobrecalificado (de 150,00 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 **2015-11-26 02:51:31** hasta el **2015-11-27 09:17:28**

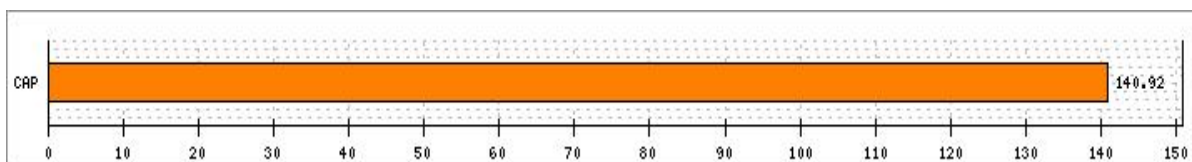


Datos Personales

EJECUTIVO DE VENTAS INTEGRALES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	000936955
Nombres :	MONICA
Apellidos :	LOPEZ ALVAREZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ARQUITECTURA
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- El desempeño de 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

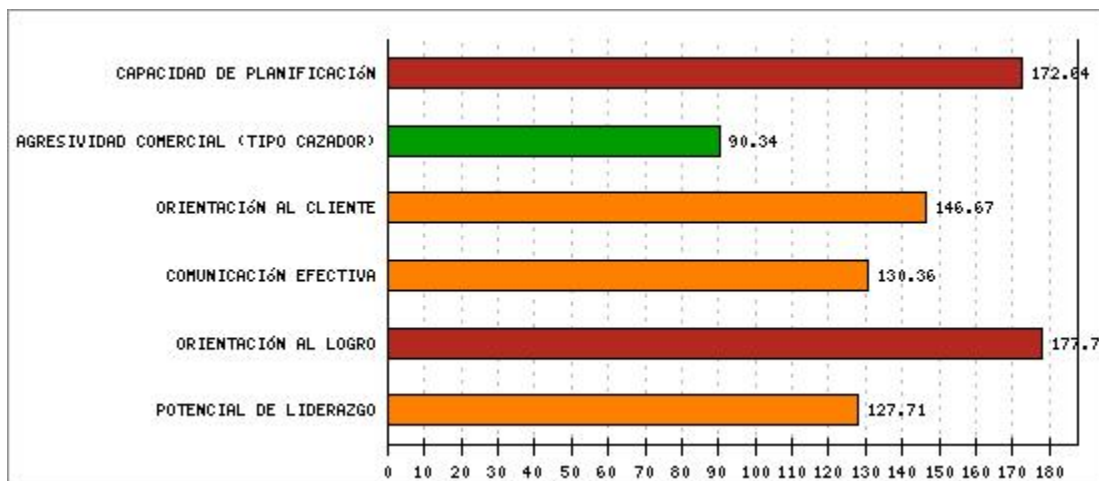
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	8.63	5.00
2	COMERCIALES	5.93	5.00
3	COMUNICACIONALES	6.52	5.00
4	LIDERAZGO	7.64	5.00

EJECUTIVO DE VENTAS INTEGRALES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	8.63	5.00	172.64%
2	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	4.52	5.00	90.34%
3	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.33	5.00	146.67%
4	COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.52	5.00	130.36%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	8.89	5.00	177.78%
6	POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.39	5.00	127.71%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 8.63 **Porcentaje:** 172.64%

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Seleccionando métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de los procesos.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.52 **Porcentaje:** 90.34%

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

Nivel en desarrollo

El evaluado hace un plan de trabajo consciente, en el cual se hace un autoanálisis de las entrevistas de ventas. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.33 **Porcentaje:** 146.67%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es una persona que se esfuerza por atender al cliente y entregar ese valor agregado a través de una buena atención, se considera a sí mismo como una persona apta para tratar con clientes por su amabilidad. Su capacidad de servir incluye también a los clientes internos. El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad; además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.52 **Porcentaje:** 130.36%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 8.89 **Porcentaje:** 177.78%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas, demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado, para motivar permanentemente a su equipo a que mejore cada vez más su servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.39 **Porcentaje:** 127.71%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.
