

Introducción

SENIOR AGOSTO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

VENDEDOR SENIOR TRADICIONAL

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 **2015-08-17 09:04:42** hasta el **2015-08-18 10:31:32**

Datos Personales

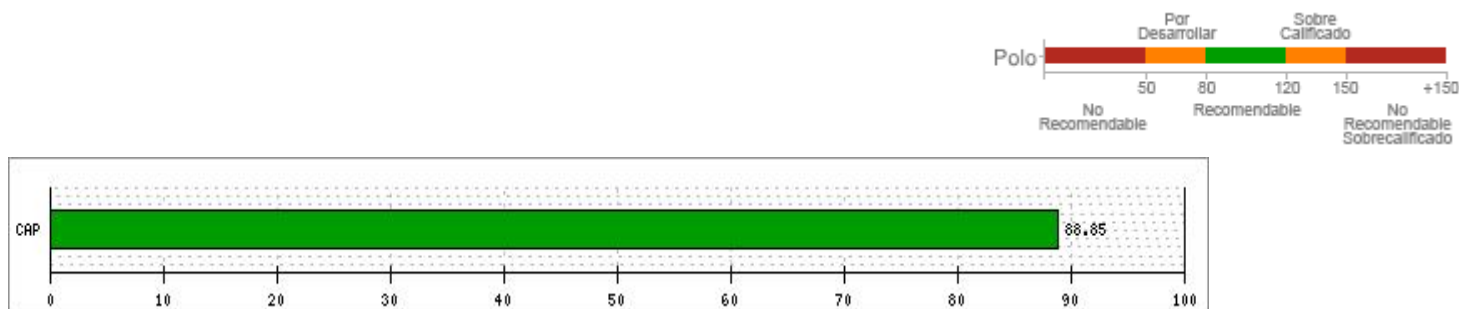
SENIOR AGOSTO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0919205674
Nombres :	AURELIO DAVID
Apellidos :	MUÑOZ CIFUENTES
Dirección :	SAN MARTIN /LA 34 Y 35 AVA
Teléfono :	099474088
Celular :	0994740889
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-03-23

Distribución Psicodinámica

SENIOR AGOSTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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

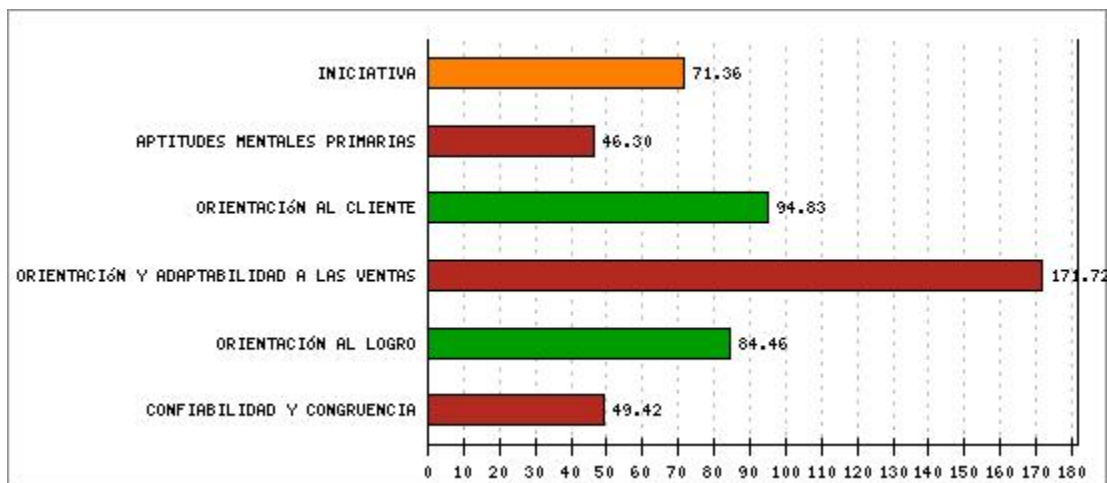
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.57	5.00
2	COGNITIVAS	2.78	6.00
3	COMERCIALES	6.66	5.00
4	LIDERAZGO	4.22	5.00
5	VALORES	2.97	6.00

Análisis por Competencia

SENIOR AGOSTO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	3.57	5.00	71.36%
2	APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	2.78	6.00	46.30%
3	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.74	5.00	94.83%
4	ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	8.59	5.00	171.72%
5	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.22	5.00	84.46%
6	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	2.97	6.00	49.42%



Interpretación de Competencias

SENIOR AGOSTO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INICIATIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.57 **Porcentaje:** 71.36%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene clara la situación de su empresa y es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias. Analiza la situación y ve la forma de resolverla.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.78 **Porcentaje:** 46.30%

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 NUMERICO: 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

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 94.83%

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: 5.00 **Valor Obtenido:** 8.59 **Porcentaje:** 171.72%

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

ORIENTADO A LA VENTA AGRESIVA (HUNTER)

Su personalidad da cuenta de que entiende el negocio comercial y que puede tomar decisiones adecuadas para mejorar sus probabilidades de cierre. Es estratégico y rápido para evaluar diferentes acciones y decidir cuál le traerá mejores resultados.

Al tener una buena capacidad para establecer nuevos contactos, el evaluado tiene un alto nivel de confianza en sí mismo y seguridad. Conoce los medios para atraer clientes potenciales y detecta necesidades para proponer productos o servicios adaptados a éstas.

Sabe cómo enfrentarse a los posibles inconvenientes y se centra en los esfuerzos para convencer a los demás. Muestra audacia y determinación en sus acciones. No rehúye a los retos y sabe aprovechar las oportunidades para obtener beneficios. Puede mostrarse insistente ante la adversidad y no se dará por vencido hasta conseguir los resultados que espera.

En conclusión, el evaluado muestra muy buena capacidad para las ventas y el éxito de su desempeño vendrá del ambiente y las herramientas que pueda proveer la empresa. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que su agresividad comercial no lo hace idóneo para ventas consultivas ni en las que debe dar seguimiento a los clientes para largo plazo. Busca cierres inmediatos y podrá frustrarse si no consigue lo que obtiene al corto plazo.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 84.46%

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 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.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.97 **Porcentaje:** 49.42%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.
