

### ASESOR COMERCIAL DE REPUESTOS - CAMBIOS NORTE ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### ASESOR COMERCIAL DE REPUESTOS

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 **2015-09-17 06:58:51** hasta el **2015-09-22 12:57:14**

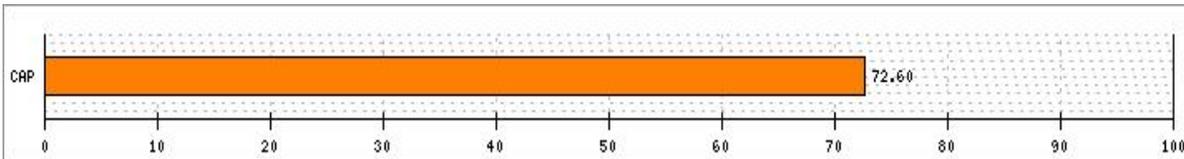


## Datos Personales



### ASESOR COMERCIAL DE REPUESTOS - CAMBIOS NORTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	47089524
Nombres :	CHRISTIAN PAUL
Apellidos :	MIRANDA CASTILLO
Dirección :	AV. JAIME BLANCO #1680 EL PORVENIR
Teléfono :	44401924
Celular :	956165359
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ELECTRÓNICA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1991-02-21



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

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 una 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

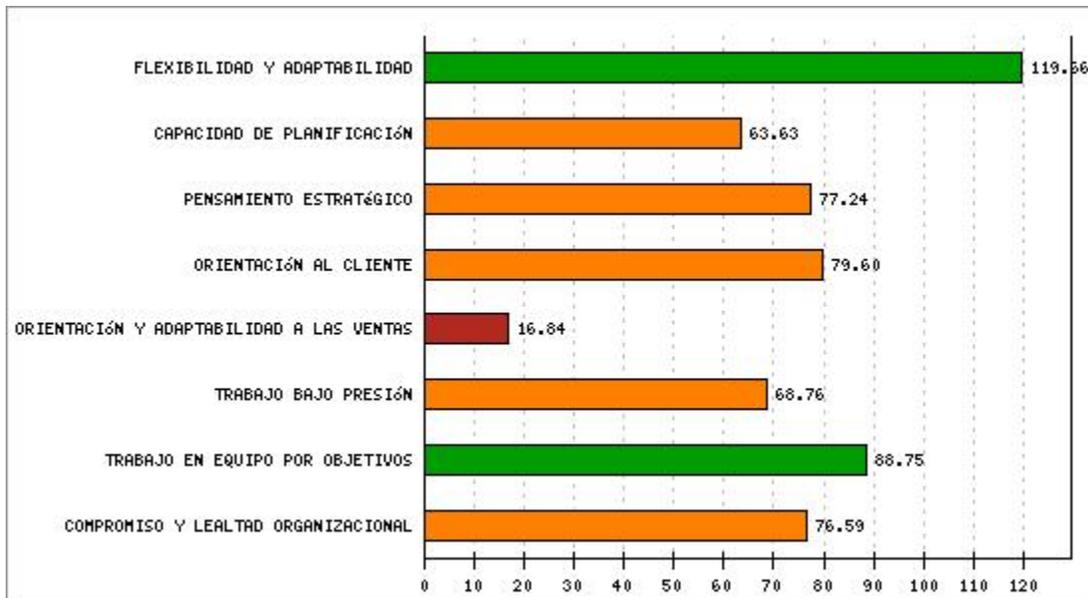
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	8.38	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	5.95	8.50
3 COMERCIALES	4.34	9.00
4 EMOCIONALES	5.50	8.00
5 RELACIONALES	7.10	8.00



### ASESOR COMERCIAL DE REPUESTOS - CAMBIOS NORTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	8.38	7.00	119.66%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.73	9.00	63.63%
3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	6.18	8.00	77.24%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.16	9.00	79.60%
5 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS	1.52	9.00	16.84%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.50	8.00	68.76%
7 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	7.10	8.00	88.75%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	6.13	8.00	76.59%





## Interpretación de Competencias

### ASESOR COMERCIAL DE REPUESTOS - CAMBIOS NORTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.38 **Porcentaje:** 119.66%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra adaptabilidad óptima y rápida frente a los cambios de su contexto laboral. Es muy flexible en sus acciones o formas de pensar si eso apoya su crecimiento profesional o al cumplimiento de metas organizacionales. Propone los cambios que ameriten tanto a nivel personal como grupal o institucional, sabe como adaptarse a esos cambios pues prevé las situaciones.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.73 **Porcentaje:** 63.63%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.18 **Porcentaje:** 77.24%

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.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee un conjunto de herramientas para conseguir lo que quiere de la mejor forma y venciendo las dificultades. Posee una manera racional de entender los sucesos que se dan en una situación actual y cambiante, logrando identificar y aprovechando de forma sistemática las oportunidades que se presenten en el entorno. 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. El pensamiento estratégico permite trazar hitos en el futuro y anticiparse a lo que vendrá.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.16 **Porcentaje:** 79.60%

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.

#### ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 1.52 **Porcentaje:** 16.84%

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

#### **ORIENTADO AL SERVICIO**

El evaluado muestra poca capacidad intuitiva para las ventas. Es probable que se le haga difícil determinar innatamente las necesidades de los clientes o de pensar en estrategias que podrían impulsar el cierre de las ventas. Está más orientado hacia actividades que no requieren un alto manejo persuasivo o persistencia para el cierre de ventas.

Muestra dificultad para impulsar negociaciones o cierres de ventas. Si bien, podría funcionar en cargos en los que sólo debe mantener clientes y administrar las relaciones, podrá tener dificultad para desarrollar nuevos negocios con ellos o para promocionar el cierre oportuno.

Vale la pena confirmar con otras evaluaciones cuál es su orientación laboral más fuerte, puesto que esta prueba muestra que no es un candidato óptimo para posiciones comerciales.

#### **TRABAJO BAJO PRESIÓN**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.50 **Porcentaje:** 68.76%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

#### **TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.10 **Porcentaje:** 88.75%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

##### **Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado plantea perfectamente los objetivos del equipo y sabe como direccionarlos hacia ellos, seleccionando adecuadamente a sus colaboradores según coincidan con sus intereses, asignando a cada uno responsabilidades claras y propiciando interrelación de los líderes para motivarlos hacia la consecución de las metas. Diseña estrategias que no se desvíen del objetivo planteado.

#### **COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.13 **Porcentaje:** 76.59%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

##### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

---

