

**EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS****ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO****ADMINISTRADOR DE TIENDA**

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 **2015-12-14 09:23:51** hasta el **2015-12-14 11:06:24**



## Datos Personales



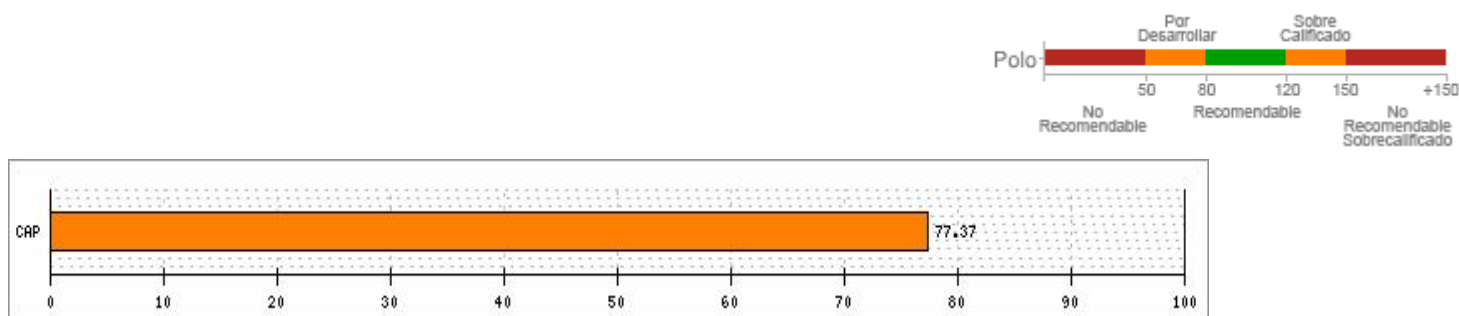
### EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación :  | 17870331                            |
| Nombres :             | EDITH LUCY                          |
| Apellidos :           | ALVA ANGULO                         |
| Dirección :           | CALLE THERAN # 116 URB. STA. ISABEL |
| Teléfono :            | 044225277                           |
| Celular :             | 987893948                           |
| Género :              | FEMENINO                            |
| Estado Civil :        | SOLTERO                             |
| Area de Estudio :     | GENERAL                             |
| Escolaridad :         | TECNICO                             |
| Fecha de Nacimiento : | 1962-03-03                          |



## EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

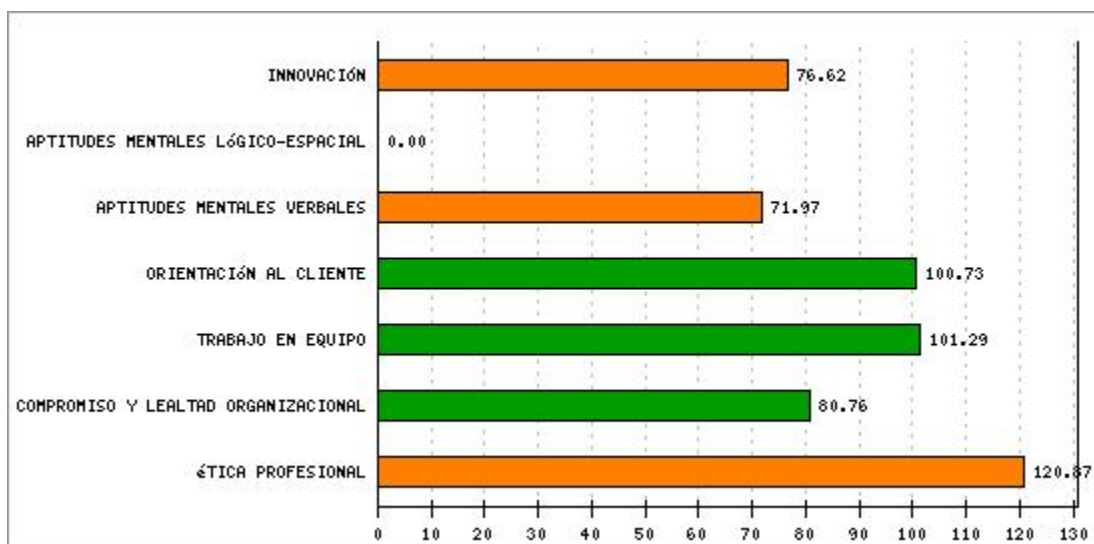
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 5.36           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 2.52           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES   | 7.05           | 7.00            |
| 4 | RELACIONALES  | 7.09           | 7.00            |
| 5 | VALORES       | 7.06           | 7.00            |

## EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | INNOVACIÓN                          | 5.36           | 7.00            | 76.62%         |
| 2 | APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL  | 0.00           | 7.00            | 0.00%          |
| 3 | APTITUDES MENTALES VERBALES         | 5.04           | 7.00            | 71.97%         |
| 4 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 7.05           | 7.00            | 100.73%        |
| 5 | TRABAJO EN EQUIPO                   | 7.09           | 7.00            | 101.29%        |
| 6 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 5.65           | 7.00            | 80.76%         |
| 7 | ÉTICA PROFESIONAL                   | 8.46           | 7.00            | 120.87%        |



**INNOVACIÓN****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.36 **Porcentaje:** 76.62%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

**Nivel desarrollado.-**

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

**APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones y rotarlos.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene poca ubicación lógico espacial, le falta habilidad para concebir los objetos en dos o tres dimensiones, no tiene habilidad gráfica-proyectiva.

**APTITUDES MENTALES VERBALES****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 71.97%

Es la capacidad para razonar con contenidos verbales, estableciendo entre ellos principios de clasificación, ordenación, relación y significados.

**Nivel desarrollado.-**

Tiende a un buen nivel de expresión oral. Suele comprender textos, frases, palabras y los interpreta. Procura desarrollar la habilidad para inferir la relación entre palabras usando analogías. Puede desempeñarse en actividades que demanden capacidad para explicar, convencer y difundir información.

**ORIENTACIÓN AL CLIENTE****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.05 **Porcentaje:** 100.73%

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 tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

**TRABAJO EN EQUIPO****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.09 **Porcentaje:** 101.29%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 80.76%

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

### Nivel desarrollado.-

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

## ÉTICA PROFESIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.46 **Porcentaje:** 120.87%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

### Nivel muy desarrollado.-

Tiene muy claros los principios y valores que rigen su vida, sobre todo en el campo laboral pone en práctica éstos principios. Cumple con los códigos de ética de su profesión que muchas veces se establecen bajo juramento. Sus compañeros lo admiran como profesional.

---

