

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 **2015-12-10 11:31:37** hasta el **2015-12-13 10:42:42**



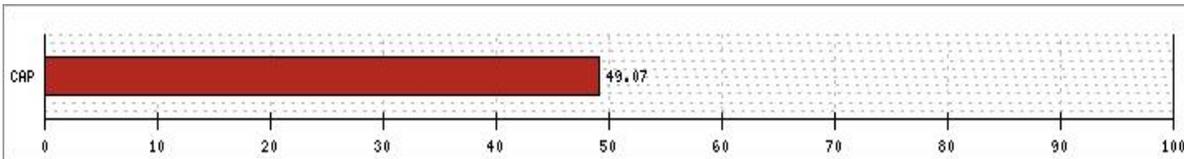
Datos Personales



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

No. Identificación :	18117944
Nombres :	LIDIA LILIANA
Apellidos :	GAITAN VASQUEZ
Dirección :	JOSE DE LA TORRE UGARTE 1022
Teléfono :	507685
Celular :	959883400
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	VIUDO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1972-06-14

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



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

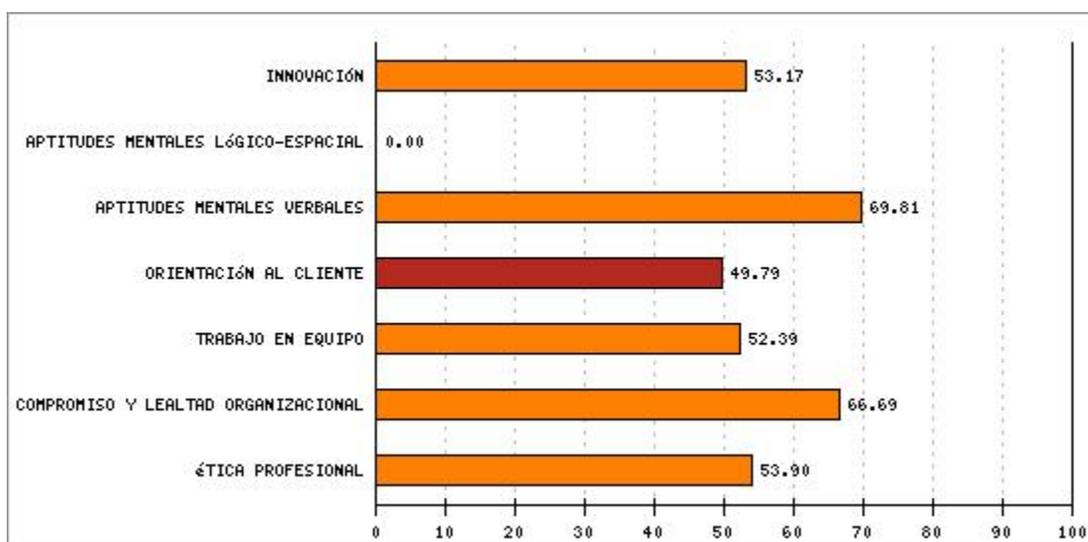
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.72	7.00
2 COGNITIVAS	2.44	7.00
3 COMERCIALES	3.49	7.00
4 RELACIONALES	3.67	7.00
5 VALORES	4.22	7.00

EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	3.72	7.00	53.17%
2 APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL	0.00	7.00	0.00%
3 APTITUDES MENTALES VERBALES	4.89	7.00	69.81%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.49	7.00	49.79%
5 TRABAJO EN EQUIPO	3.67	7.00	52.39%
6 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.67	7.00	66.69%
7 ÉTICA PROFESIONAL	3.77	7.00	53.90%



INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 53.17%

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

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

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:** 4.89 **Porcentaje:** 69.81%

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

Nivel en desarrollo.-

Tiende a un bajo nivel de expresión oral e inferir la relación entre palabras. Puede comprender textos, frases o palabras simples,

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.49 **Porcentaje:** 49.79%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.67 **Porcentaje:** 52.39%

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

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 66.69%

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

Nivel en desarrollo.-

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.77 **Porcentaje:** 53.90%

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

Nivel en desarrollo.-

Hace lo posible por actuar profesionalmente enmarcado en sus principios y valores, se toma su tiempo antes de tomar decisiones, si es necesario lo consulta con un colega. Pocas veces, rompe las reglas.
