

PROCESO GERENTE POST VENTA

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

GERENTE DE POST VENTA

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 **2017-01-24 04:47:10** hasta el **2017-01-24 06:06:15**

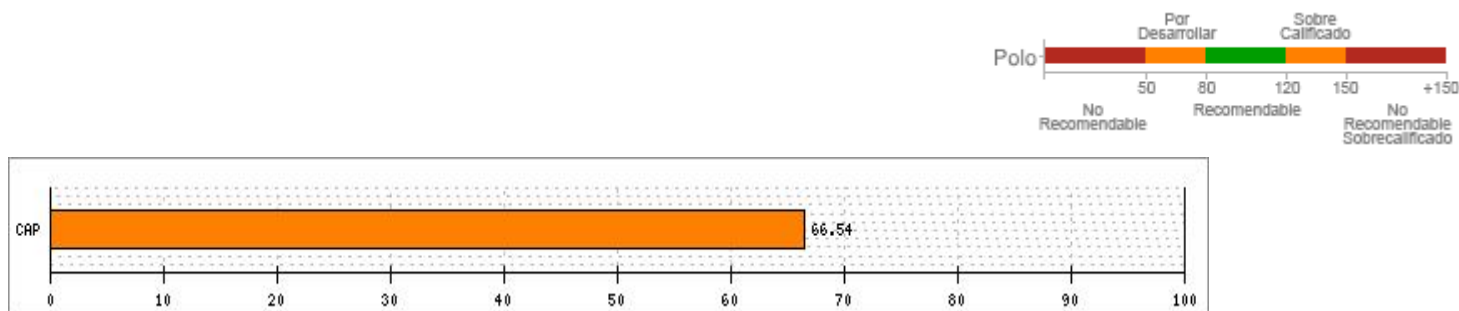


Datos Personales



PROCESO GERENTE POST VENTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	40537641
Nombres :	CRISTHIAN CARLOS
Apellidos :	ROMERO PARIHUANA
Dirección :	AV BASADRE Y FORERO N 2378
Teléfono :	
Celular :	963322888
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. COMERCIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-03-15



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.

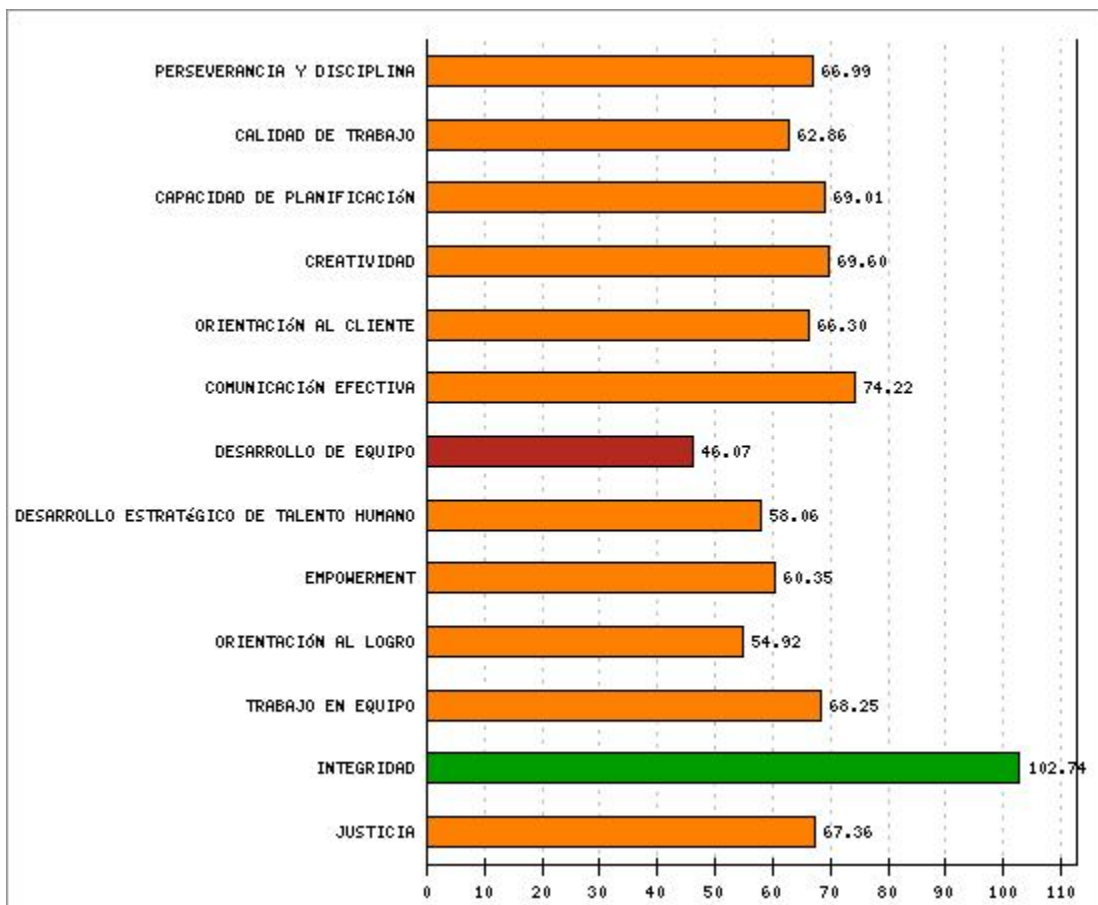
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.03	9.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.62	8.50
3	COGNITIVAS	5.57	8.00
4	COMERCIALES	5.30	8.00
5	COMUNICACIONALES	5.94	8.00
6	LIDERAZGO	4.94	9.00

7	RELACIONALES	5.46	8.00
8	VALORES	7.65	9.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	6.03	9.00	66.99%
2	CALIDAD DE TRABAJO	5.03	8.00	62.86%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.21	9.00	69.01%
4	CREATIVIDAD	5.57	8.00	69.60%
5	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.30	8.00	66.30%
6	COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.94	8.00	74.22%
7	DESARROLLO DE EQUIPO	4.15	9.00	46.07%
8	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	5.23	9.00	58.06%
9	EMPOWERMENT	5.43	9.00	60.35%
10	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.94	9.00	54.92%
11	TRABAJO EN EQUIPO	5.46	8.00	68.25%
12	INTEGRIDAD	9.25	9.00	102.74%
13	JUSTICIA	6.06	9.00	67.36%





PROCESO GERENTE POST VENTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.03 **Porcentaje:** 66.99%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

Nivel desarrollado.-

No muestra temor frente a los retos importantes, sabe manejar situaciones con paciencia y constancia. No se da por vencido con facilidad, aunque a veces es tentado a no ser tan disciplinado.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 62.86%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.21 **Porcentaje:** 69.01%

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.

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 así los posibles errores. Aunque, a veces no toma en cuenta todos los detalles.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.57 **Porcentaje:** 69.60%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.30 **Porcentaje:** 66.30%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 74.22%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

DESARROLLO DE EQUIPO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.15 **Porcentaje:** 46.07%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

Nivel en desarrollo.-

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 58.06%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel desarrollado.-

Aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo. A veces, podría tener cierta dificultad en manejar grupos complicados de personas y alinearlos hacia un fin común.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.43 **Porcentaje:** 60.35%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel desarrollado.-

Se preocupa por establecer objetivos de desempeño a cada uno de sus colaboradores y al equipo en general, basándose en el conocimiento de sus competencias, talentos y habilidades, de modo que pueda mejorar la productividad y bienestar laboral de los integrantes de la organización. A veces, tiene dudas en cómo delegar pero finalmente lo hace bien.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 54.92%

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

Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.46 **Porcentaje:** 68.25%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 9.25 **Porcentaje:** 102.74%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.

JUSTICIA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 67.36%

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios, en la relación con clientes y proveedores.

Nivel desarrollado.-

Posee afianzado el sentido de justicia, por ello averigua bien antes de tomar una decisión o dar su criterio, se cerciora de que las partes queden satisfechas o sepan el por qué de una sanción. Pocas veces, se equivoca en las decisiones.
