

# SELECCION DE GERENTE GENERAL

## ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

### GERENTE GENERAL

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coficiente 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 **2014-06-18 06:25:31** hasta el **2014-06-18 07:12:05**

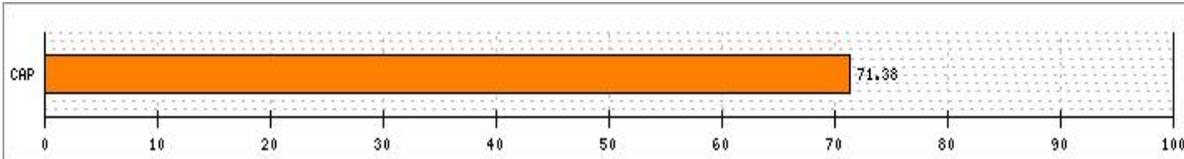
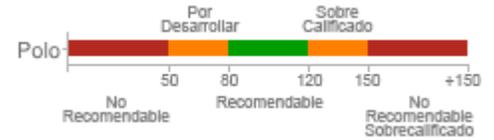


## Datos Personales



### SELECCION DE GERENTE GENERAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1717171702
Nombres :	JUAN CARLOS
Apellidos :	FREIRE RAMOS
Dirección :	CDLA ZAMORA: ZOILO RODRIGUEZ Y VIRGILIO ABARCA
Teléfono :	072584726
Celular :	0990181650
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1971-01-08



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:**

- 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 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.

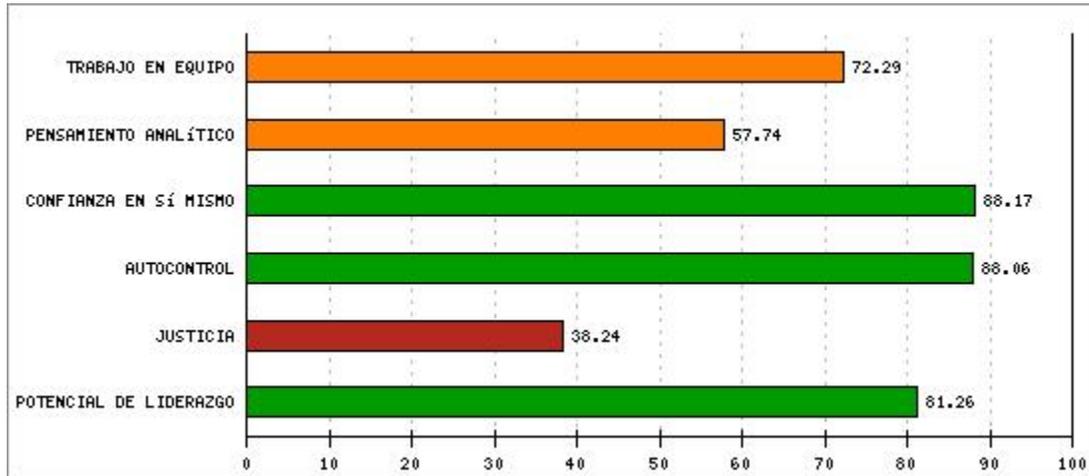
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	5.20	9.00
2 RELACIONES INTERPERSONALES	5.78	8.00
3 LIDERAZGO	7.31	9.00
4 FACTOR EMOCIONAL	5.72	8.00

## SELECCION DE GERENTE GENERAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO EN EQUIPO	5.78	8.00	72.29%
2 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.20	9.00	57.74%
3 CONFIANZA EN SÍ MISMO	7.05	8.00	88.17%
4 AUTOCONTROL	7.05	8.00	88.06%
5 JUSTICIA	3.06	8.00	38.24%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.31	9.00	81.26%





## Interpretación de Competencias



### SELECCION DE GERENTE GENERAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 72.29%

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

##### Nivel 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.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.20 **Porcentaje:** 57.74%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.05 **Porcentaje:** 88.17%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

##### Nivel muy desarrollado.-

Demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos, es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.05 **Porcentaje:** 88.06%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel muy desarrollado.-

Tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

#### JUSTICIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.06 **Porcentaje:** 38.24%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Procura actuar con justicia, se asesora si es necesario antes de decidir, le interesa saber sobre el tema en cuestión y escucha a las partes antes de decidir. Sin embargo, a veces sus juicios personales le hacen tomar decisiones sesgadas.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.31 **Porcentaje:** 81.26%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel muy desarrollado.-**

Se podría trazar los objetivos que debe cumplir con su equipo de manera muy clara, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra alta energía y entusiasmo acompañados por una gran capacidad para resolver problemas.

---

