

JEFE DE PROYECTOS SENIOR

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

JEFE DE PROYECTOS SENIOR

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 **2016-04-27 07:28:27** hasta el **2016-04-28 08:53:57**

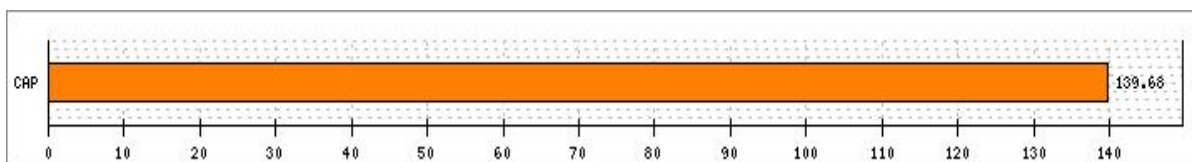


Datos Personales



JEFE DE PROYECTOS SENIOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	40119521
Nombres :	RICARDO GENARO
Apellidos :	GARCÍA ROMERO
Dirección :	JR. YAVARI 258-A
Teléfono :	4314374
Celular :	942750465
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. - OTROS
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1979-02-04



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 puede **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- El desempeño de 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

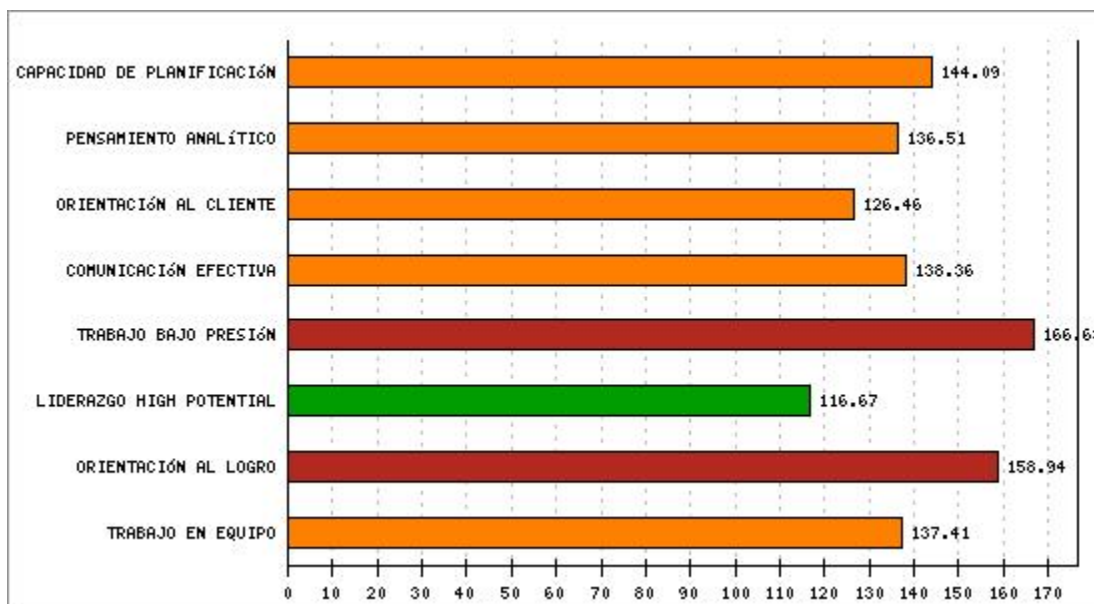
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	7.20	5.00
2	COGNITIVAS	6.83	5.00
3	COMERCIALES	6.32	5.00
4	COMUNICACIONALES	6.92	5.00
5	EMOCIONALES	8.33	5.00
6	LIDERAZGO	8.06	6.00

JEFE DE PROYECTOS SENIOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	7.20	5.00	144.09%
2	PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.83	5.00	136.51%
3	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.32	5.00	126.46%
4	COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.92	5.00	138.36%
5	TRABAJO BAJO PRESIÓN	8.33	5.00	166.63%
6	LIDERAZGO HIGH POTENTIAL	8.17	7.00	116.67%
7	ORIENTACIÓN AL LOGRO	7.95	5.00	158.94%
8	TRABAJO EN EQUIPO	6.87	5.00	137.41%



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.20 **Porcentaje:** 144.09%

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 muy desarrollado.-

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.83 **Porcentaje:** 136.51%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.32 **Porcentaje:** 126.46%

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: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.92 **Porcentaje:** 138.36%

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.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 8.33 **Porcentaje:** 166.63%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

LIDERAZGO HIGH POTENTIAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.17 **Porcentaje:** 116.67%

NIVEL SOBRE CALIFICADO (MUY DESARROLLADO)

El Perfil de Alto Potencial es la determinación o pronóstico de las posibilidades de desarrollo de una persona para estimar qué tipo de puestos puede llegar a alcanzar en una organización y consecuentemente encaminarle en su trayectoria profesional. Supone un proceso determinante en la estrategia de la empresa, al establecer con criterios objetivos, qué personas pueden ser competentes para ocupar los puestos/roles de impacto en la organización.

Siendo así, la persona evaluada se encuentra en el **rango sobre calificado** para desarrollar su potencial en el siguiente eje:

El eje tiene que ver con el **POTENCIAL DE LIDERAZGO** ya que es una persona que cuenta con gran capacidad para adaptarse a tener un buen desempeño en una cultura organizacional particular de ahí nace su compromiso organizacional y su interés por tener conciencia organizacional. Seguramente cuenta con experiencia y habilidad para construir relaciones óptimas, capaz incluso de resolver conflictos entre áreas o personas, habitualmente demuestra su efectiva capacidad de persuasión e impacto personal, basados en su alto nivel de gestión. Cuenta también con una excelente capacidad de servicio al cliente, tanto interno como externo, con dominio de sí mismo para tener alto nivel de tolerancia al trabajo bajo presión. Tiene claros los objetivos que debe alcanzar, cuenta con mucha habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, muestra un alto nivel de preparación en su área, está en permanente búsqueda de información, más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto; practica la investigación, aplica las herramientas formales e informales para recaudar la misma e investiga bien antes de realizar una tarea, no está conforme hasta obtener evaluación precisa e indispensable para elaborar de mejor forma sus actividades, se interesa sobre temas de actualidad que podrían ser útiles a la empresa u organización, ha recibido cursos de actualización y aprovecha el recibir feedback como parte de su crecimiento. Además da soluciones muy creativas a partir de su reflexión; incluye una disposición a cambiar de enfoque o de la manera de concebir la realidad, buscando una mejor forma de hacer las cosas, adoptando posiciones diferentes a fin de encontrar soluciones más eficientes. Tiene un pensamiento no convencional sobre todo porque puede interpretar y procesar lo intangible. Sabe como cubrir las necesidades del cliente creando soluciones o alternativas atractivas y prácticas. Habitualmente es original y proactivo y está abierto a discernir y observar de manera diferenciada, demuestra solvencia hacia la gente y hacia las ideas divergentes, de modo que es capaz de persuadir los sentimientos de nuestros semejantes así como reacomodar ideas, conceptos, gente o cosas, para trasponer las funciones de los objetos y utilizarlas del modo que le convenga.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.95 **Porcentaje:** 158.94%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene gran habilidad para incentivar a su equipo y a sí mismo hacia la consecución de las metas planteadas demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar ambiente laboral adecuado para motivar permanentemente a sus compañeros en mejorar su rendimiento. Su enfoque es hacia la acción y resultados.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.87 **Porcentaje:** 137.41%

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.
