

NUEVO PERFIL CAJERO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

NUEVO PERFIL CAJERO 2015

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 cinco niveles que son:

- Recomendable (de 80 al 120%)
- Desarrollable (de 50 a 79%)
- No recomendable (Menos de 50%)
- No recomendable por sobre calificado (Más de 120%)

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 presente 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 parta 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 **2015-05-19 10:25:54** hasta el **2015-05-19 11:28:48**

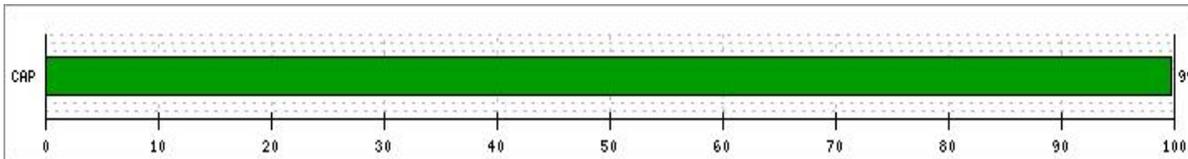


Datos Personales



NUEVO PERFIL CAJERO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1461484
Nombres :	1461484
Apellidos :	1461484
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1989-08-27



El evaluado se encuentra dentro del rango recomendable según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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.

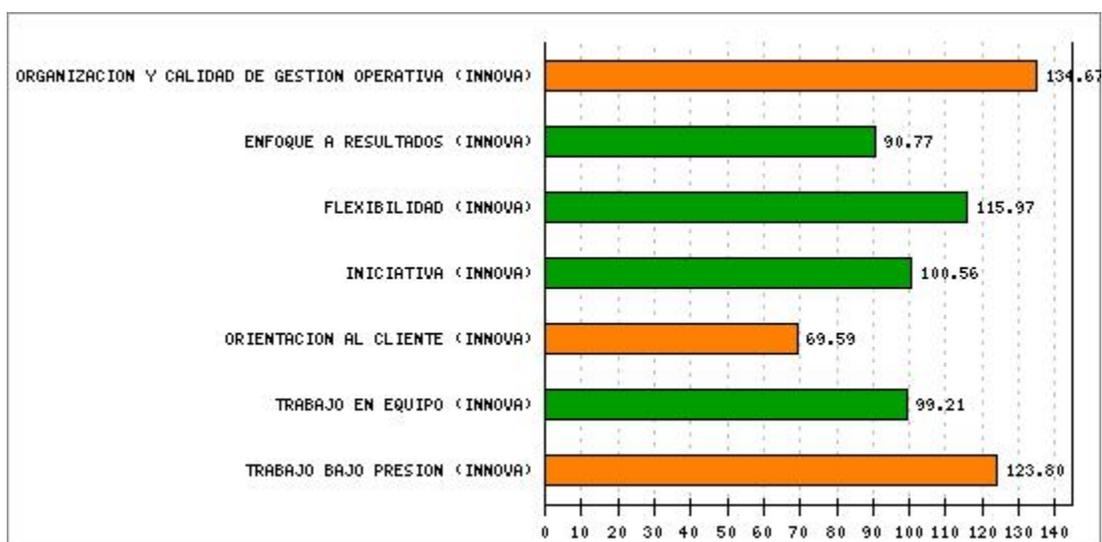
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	5.12	5.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	5.79	4.50
3 RELACIONES INTERPERSONALES	4.92	6.00

NUEVO PERFIL CAJERO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORGANIZACION Y CALIDAD DE GESTION OPERATIVA (INNOVA)	5.39	4.00	134.67%
2 ENFOQUE A RESULTADOS (INNOVA)	4.54	5.00	90.77%
3 FLEXIBILIDAD (INNOVA)	5.80	5.00	115.97%
4 INICIATIVA (INNOVA)	5.03	5.00	100.56%
5 ORIENTACION AL CLIENTE (INNOVA)	4.87	7.00	69.59%
6 TRABAJO EN EQUIPO (INNOVA)	4.96	5.00	99.21%
7 TRABAJO BAJO PRESION (INNOVA)	6.19	5.00	123.80%



ORGANIZACION Y CALIDAD DE GESTION OPERATIVA (INNOVA)

NIVEL III

- Brinda soluciones o prevé soluciones alternativas, con el fin de alcanzar y superar los objetivos planteados
- Se toma tiempo para planear cada una de las tareas y proyectos a su cargo, estableciendo un plan de acción con fechas límite.
- Utiliza los recursos disponibles con eficiencia.
- Formula y plantea objetivos racionales para los plazos determinados, cumpliéndolos con calidad y eficacia.

ENFOQUE A RESULTADOS (INNOVA)

NIVEL II

- Promueve con sentido de urgencia el logro de las actividades y proyectos designados.
- Trabaja intensamente para completar sus asignaciones, cumpliendo o excediendo los resultados esperados.
- Acepta con gusto trabajos que puedan resultarle un desafío, siendo flexible y creativo en su enfoque.
- Realiza bien su trabajo y facilita el de los demás, para el logro de los objetivos y acciones esperados.

FLEXIBILIDAD (INNOVA)

NIVEL III

- Está atento a cambios de contexto, y modifica los objetivos o acciones de su grupo acuerdo a los requerimientos de su área y de Corporación Favorita.
- Toma decisiones basándose en el análisis de la situación y en la información que busca entre sus expertos o directivos.
- Evalúa sus comportamientos adaptándose a situaciones o personas, en función de la calidad y eficiencia buscados.
- Promueve el criterio o puntos de vista diversos para mejor o beneficiar procesos y relaciones.
- Gestiona cambios de procesos, servicios o relaciones, de acuerdo a las situaciones de su área.

INICIATIVA (INNOVA)

--

ORIENTACION AL CLIENTE (INNOVA)

NIVEL II

- Mantiene contacto permanente y efectivo con los clientes.
- Toma las necesidades de los clientes y se conduce con interés para satisfacer sus requerimientos.
- Brinda información pertinente entre sus colaboradores y clientes.
- Soluciona quejas o problemas que el cliente le plantea en el momento.
- Comunica sus ideas de forma clara, logrando que los clientes, entiendan su mensaje.

TRABAJO EN EQUIPO (INNOVA)

NIVEL II

- Está atento a la información que se necesite para el logro del objetivo de su área, y si se encuentra dentro de sus posibilidades, la aporta sin demoras.
- Realiza actividades específicas de su área cumpliendo las expectativas planteadas
- Realiza aportes para contribuir a los resultados del equipo.
- Participa con predisposición en la consecución de objetivos grupales.

NIVEL III

- Resuelve los problemas que obtaculizan el cumplimiento de los objetivos de su área a pesar de requerir mayor esfuerzo.
 - Propone diversas ideas de trabajo en situaciones de gran estrés.
 - Mantiene los resultados propios y de su eequipo a pesar de atravesar por situaciones de alta tensión.
 - Solventa temas laborales imprevistos sin dejar a un lado sus responsabilidades anteriormente adquiridas.
 - Transmite confianza y tranquilidad a su entorno directo alcanzando los objetivos previstos en calidad y tiempo.
-

