Introducción

CHOFER - HES

ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

CHOFER - HES

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coeficiente 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 **2015-04-15 04:29:19** hasta el **2015-04-15 06:00:57**

Datos Personales

CHOFER - HES

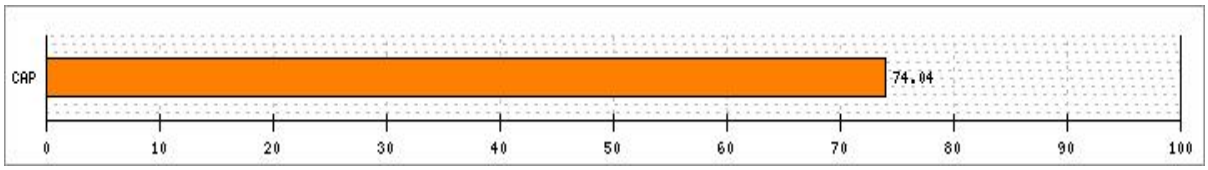
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0911512481
Nombres :	WILSON RIGOBERTO
Apellidos :	VEINTIMILLA GUITIERREZ
Dirección :	FLORESTA 1 MZ 102 VILLA 13
Teléfono :	3847162
Celular :	0985136661
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	EDUCACION SECUNDARIA
Escolaridad :	PRIMARIA
Fecha de Nacimiento :	1974-10-03

Distribución Psicodinámica

CHOFER - HES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR 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	ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	3.73	6.00
2	RELACIONES INTERPERSONALES	4.80	6.00

Análisis por Competencia

CHOFER - HES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	OPERACIóN Y CONTROL, ORGANIZACIóN DE LA INFORMACIóN (JBG)	3.73	6.00	62.22%
2	COOPERACION (JBG)	4.55	6.00	75.88%
3	ORIENTACIóN AL SERVICIO (JBG)	5.04	6.00	84.01%

Interpretación de Competencias

CHOFER - HES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

OPERACIóN Y CONTROL, ORGANIZACIóN DE LA INFORMACIóN (JBG)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.73 **Porcentaje:** 62.22%

Es la preocupación continua por llevar siempre un trabajo cuidadoso al detalle, manteniendo siempre la información ordenada y al alcance de todos.

Nivel en desarrollo.- El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

Análisis de brechas:

De 0 a 2 puntos: Mantiene una pequeña brecha respecto a lo obtenido Vs., lo requerido por el puesto, en cuanto a esta competencia, es probable que no sea requiera una mayor capacitación para lograr el desarrollo óptimo en esta competencia, respecto lo que requiere su perfil. Se recomienda un seguimiento periódico para verificar que factores externos no hayan modificado la aplicación diaria de esta competencia.

De 2 a 4 puntos: El evaluado presenta una brecha marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, con seguridad va a requerir una exhaustiva capacitación y seguimiento para que en un mediano plazo, llegue a conseguir el nivel óptimo de esta competencia para su posición.

Mayor a 4 puntos: El evaluado presenta una brecha demasiado marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, es muy poco probable que el la persona llegue en un futuro cercano a conseguir el nivel necesario en esta competencia para lograra un óptimo desempeño en sus funciones, si en necesario e puede trabajar con capacitación y couching, pero el desarrollo final de la competencia puede ser largo y no se podría asegurar su éxito.

Recomendaciones para ajuste de brechas: Se puede trabajar con el evaluado en:

- Repasar y comprobar siempre la exactitud de la información en el trabajo.
- Siempre mostrarle claramente los objetivos y metas de su posición y el detalle de los esperado en su trabajo
- Retroalimentar cada vez que sea posible sobre los aspectos positivos y negativos referentes a la calidad y detalle de su trabajo entregado.
- Incentivarle a llevar un registro detallado de sus actividades diarias y el tiempo de entrega de sus metas.

COOPERACION (JBG)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 75.88%

Nivel Bajo: El evaluado es una persona que usualmente no se preocupa por interactuar con otros, por ende tampoco busca mostrarse colaborador con ellos. Por lo regular es una persona que funciona bajo una línea de supervisión o junto a alguien que le designe tareas específicas a realizar.

ORIENTACIóN AL SERVICIO (JBG)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 84.01% --