

SELECCION PLANIFICADOR 2

ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

PLANIFICADOR

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-porcencial 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 70,01 al 120%)
- Desarrollable (de 50,01 a 70%)
- No recomendable (de 0,00 a 50%)
- Sobrecalificación (de 120,01 al 150%)
- No recomendable por sobrecalificado (de 150,01 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 **2015-06-25 01:55:02** hasta el **2015-06-25 03:10:44**



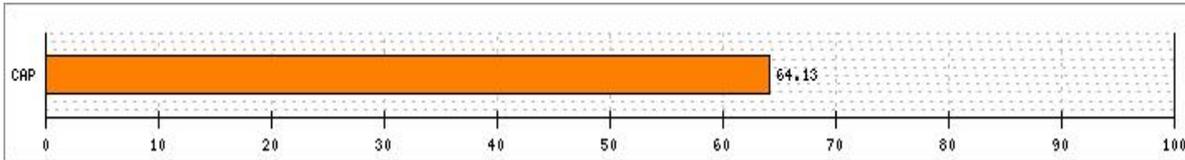
Datos Personales

TECNIPAK

SELECCION PLANIFICADOR 2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	169413843
Nombres :	MARCELO IGNACIO
Apellidos :	CORRO RIFFO
Dirección :	CONDOMINIO LOS GUINDOS 0431 CASA 3
Teléfono :	075222099
Celular :	0982766443
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. - OTROS
Escolaridad :	INGENIERO SUPERIOR
Fecha de Nacimiento :	1988-12-01

SELECCION PLANIFICADOR 2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **DESARROLLABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- 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 basados 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.

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 un entrevista personal.

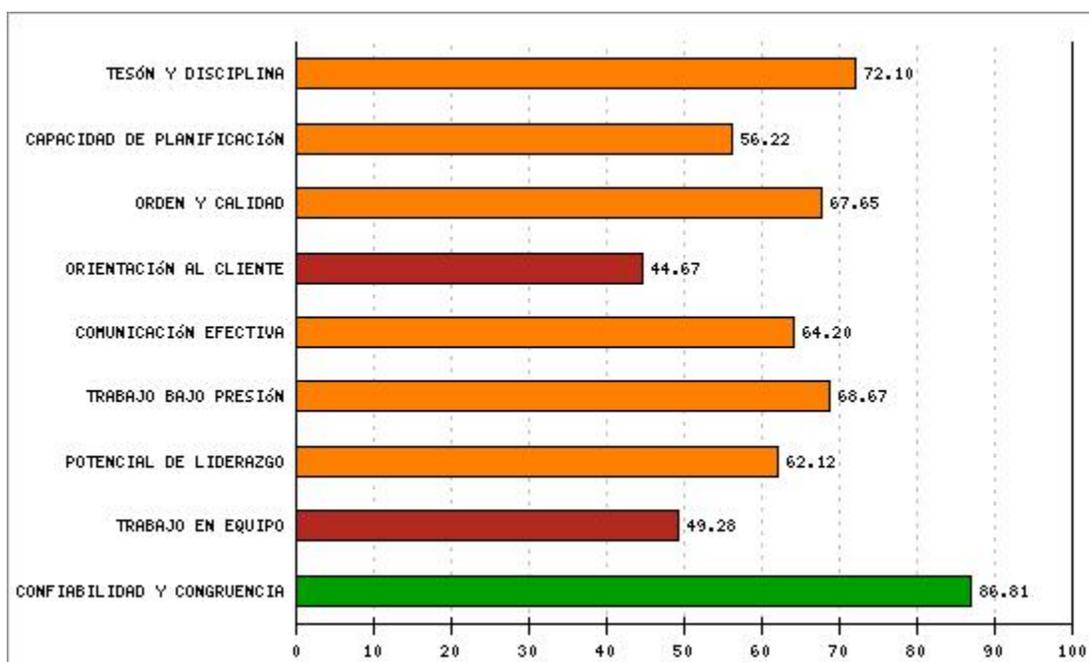
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.05	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	4.62	7.50
3 COMERCIALES	2.68	6.00
4 COMUNICACIONALES	4.49	7.00
5 EMOCIONALES	4.81	7.00
6 LIDERAZGO	4.97	8.00
7 RELACIONALES	3.45	7.00
8 VALORES	6.94	8.00

SELECCION PLANIFICADOR 2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TESÓN Y DISCIPLINA	5.05	7.00	72.10%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.50	8.00	56.22%
3 ORDEN Y CALIDAD	4.74	7.00	67.65%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.68	6.00	44.67%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.49	7.00	64.20%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.81	7.00	68.67%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.97	8.00	62.12%
8 TRABAJO EN EQUIPO	3.45	7.00	49.28%
9 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.94	8.00	86.81%



SELECCION PLANIFICADOR 2 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

TESÓN Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.10%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 56.22%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 67.65%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.68 **Porcentaje:** 44.67%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 64.20%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse bien tanto en forma oral o escrita, tiene adecuada expresión verbal habilidad que aún le falta explotar.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 68.67%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.97 **Porcentaje:** 62.12%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.45 **Porcentaje:** 49.28%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.94 **Porcentaje:** 86.81%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a ser realista y honesto. entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad tanto como en cada todo aspecto de su comportamiento.
