Introducción

AYUDANTE CHOFER

ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

ASISTENTE DE BODEGA

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 **2015-07-17 01:21:00** hasta el **2015-07-17 12:47:33**

Datos Personales

AYUDANTE CHOFER

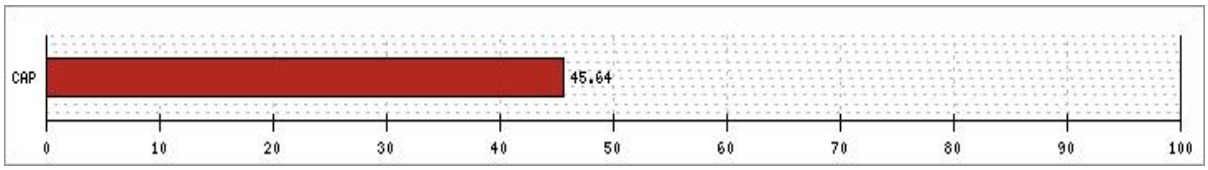
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1721203956
Nombres :	GABRIEL IVAN
Apellidos :	MERINO TARQUI
Dirección :	RAFAEL GRAU N10-356 Y ANTONIO JARAMILLO (EL PINTADO)
Teléfono :	
Celular :	0983817262
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIA COMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1987-07-03

Distribución Psicodinámica

AYUDANTE CHOFER

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablementeno no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección

b) Su reubicaciòn si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

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

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

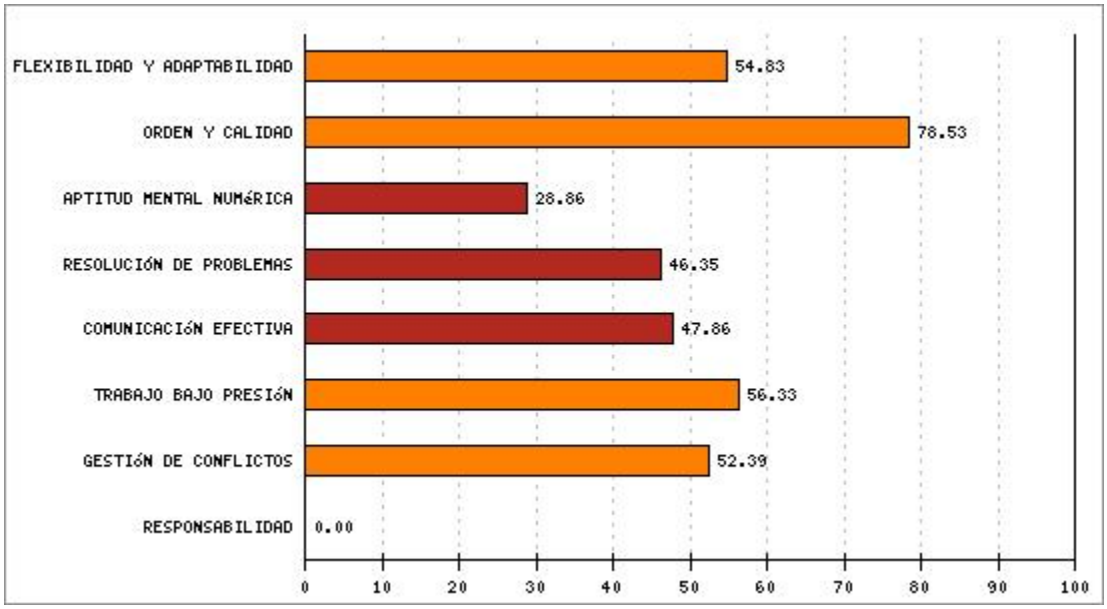
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.84	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.50	7.00
3	COGNITIVAS	2.02	7.00
4	COMERCIALES	3.24	7.00
5	COMUNICACIONALES	3.35	7.00
6	EMOCIONALES	3.94	7.00
7	RELACIONALES	3.67	7.00
8	VALORES	0.00	7.00

Análisis por Competencia

AYUDANTE CHOFER

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	3.84	7.00	54.83%
2	ORDEN Y CALIDAD	5.50	7.00	78.53%
3	APTITUD MENTAL NUMéRICA	2.02	7.00	28.86%
4	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	3.24	7.00	46.35%
5	COMUNICACIóN EFECTIVA	3.35	7.00	47.86%
6	TRABAJO BAJO PRESIóN	3.94	7.00	56.33%
7	GESTIóN DE CONFLICTOS	3.67	7.00	52.39%
8	RESPONSABILIDAD	0.00	7.00	0.00%



Interpretación de Competencias

AYUDANTE CHOFER

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.84 **Porcentaje:** 54.83%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado acepta de buen modo las disposiciones de cambio, procura adaptarse y ser flexible, intenta crear herramientas que le apoyen en el cambio.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.50 **Porcentaje:** 78.53%

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 desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

APTITUD MENTAL NUMéRICA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 28.86%

Resuelve con acierto y rapidez problemas cuantitativos. Incluye el razonamiento numérico.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad en el razonamiento lógico analítico al procesar problemas numéricos. Le falta precisión y rapidez en el cálculo matemático.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.24 **Porcentaje:** 46.35%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.35 **Porcentaje:** 47.86%

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 apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

TRABAJO BAJO PRESIóN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 56.33%

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.

GESTIóN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.67 **Porcentaje:** 52.39%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad de resolver problemas cotidianos. Sin embargo no tiene un plan de contingencia para preveer soluciones ante los cambios que planteen los coordinadores o directores. Trabaja bajo la marcha.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple el trabajo sólo si es supervisado o hay una advertencia. Le falta calidad en los resultados y no se interesa por mejorar.