

TECNICO DE SALUD SEGURIDAD Y AMBIENTE ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

TECNICO DE SALUD SEGURIDAD Y AMBIENTE

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 **2015-07-22 06:36:25** hasta el **2015-07-23 09:10:43**

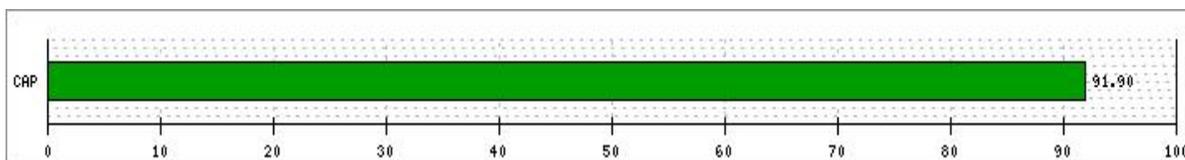


Datos Personales



TECNICO DE SALUD SEGURIDAD Y AMBIENTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0958874189
Nombres :	JOSE RAFAEL
Apellidos :	PRIETO GAINCER
Dirección :	AV RIO DE JANEIRO. EDIFICIO LA PREVISORA PISO 8 805
Teléfono :	
Celular :	0958874189
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. QUÍMICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1986-11-16



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES RECOMENDABLE 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 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 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; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé 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.

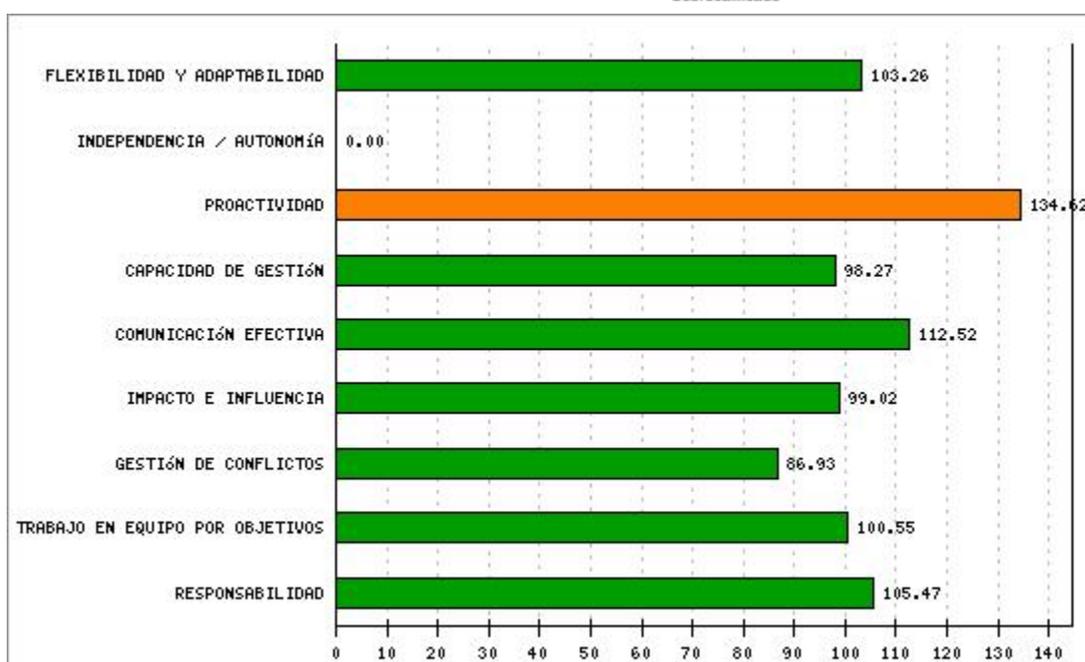
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.65	6.67
2	ADMINISTRATIVAS	6.88	7.00
3	COMUNICACIONALES	7.40	7.00
4	RELACIONALES	6.56	7.00
5	VALORES	6.33	6.00

TECNICO DE SALUD SEGURIDAD Y AMBIENTE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	7.23	7.00	103.26%
2	INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA	0.00	8.00	0.00%
3	PROACTIVIDAD	6.73	5.00	134.62%
4	CAPACIDAD DE GESTIÓN	6.88	7.00	98.27%
5	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.88	7.00	112.52%
6	IMPACTO E INFLUENCIA	6.93	7.00	99.02%
7	GESTIÓN DE CONFLICTOS	6.09	7.00	86.93%
8	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	7.04	7.00	100.55%
9	RESPONSABILIDAD	6.33	6.00	105.47%



FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.23 **Porcentaje:** 103.26%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra adaptabilidad óptima y rápida frente a los cambios de su contexto laboral. Es muy flexible en sus acciones o formas de pensar si eso apoya su crecimiento profesional o al cumplimiento de metas organizacionales. Propone los cambios que ameriten tanto a nivel personal como grupal o institucional, sabe como adaptarse a esos cambios pues prevé las situaciones.

INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Rápida ejecutividad, por cuenta propia, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado/a no muestra autonomía en sus decisiones, necesita consultar con otros al momento de resolver un problema incluso los cotidianos. No es propositivo, se muestra inseguro.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.73 **Porcentaje:** 134.62%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.88 **Porcentaje:** 98.27%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel desarrollado.-

El evaluado está atento a asignar de forma adecuada y oportuna las funciones de sus colaboradores, basándose en sus conocimientos y competencias, sabe propiciar diálogos enriquecedores durante el proceso para valorar y motivar el nivel de desempeño que cada funcionario cumple.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.88 **Porcentaje:** 112.52%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.93 **Porcentaje:** 99.02%

Habilidad para convencer a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o realice una acción específica.

Nivel desarrollado.-

El evaluado utiliza adecuadamente sus habilidades verbales y su lenguaje corporal, de modo que frecuentemente capta la atención de su interlocutor, causando tal impacto que casi siempre logra convencer a la otra persona de su exposición.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 86.93%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado prevee los planes de acción en el caso de presentarse problemas ante los cambios, cuenta con los instrumentos y recursos apropiados . Presenta propuestas para mejorar y evitar conflictos. Es muy hábil en dar solución a problemas cotidianos.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.04 **Porcentaje:** 100.55%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado plantea perfectamente los objetivos del equipo y sabe como direccionarlos hacia ellos, seleccionando adecuadamente a sus colaboradores según coincidan con sus intereses, asignando a cada uno responsabilidades claras y propiciando interrelación de los líderes para motivarlos hacia la consecución de las metas. Diseña estrategias que no se desvíen del objetivo planteado.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.33 **Porcentaje:** 105.47%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su buen desempeño en su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.
