

## Introducción

### ANALISTAS DE RETENCION Y FIDELIZACION

#### ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### ANALISTAS DE RETENCIÓN Y FIDELIZACION

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 **2015-07-27 10:35:02** hasta el **2015-07-27 12:44:39**

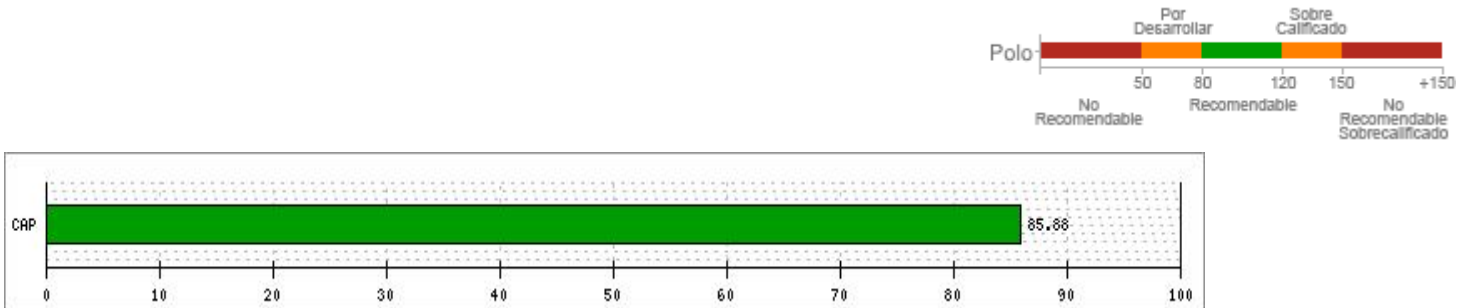
## Datos Personales

### ANALISTAS DE RETENCION Y FIDELIZACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                              |
|-----------------------|------------------------------|
| No. Identificación :  | 1714113360                   |
| Nombres :             | KARINA GRACIELA              |
| Apellidos :           | PAZ Y NIÑO JACOME            |
| Dirección :           |                              |
| Teléfono :            |                              |
| Celular :             |                              |
| Género :              | FEMENINO                     |
| Estado Civil :        | CASADO                       |
| Area de Estudio :     | MARKETING / COMERCIALIZACIÓN |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                |
| Fecha de Nacimiento : | 1976-07-27                   |

## Distribución Psicodinámica

### ANALISTAS DE RETENCION Y FIDELIZACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

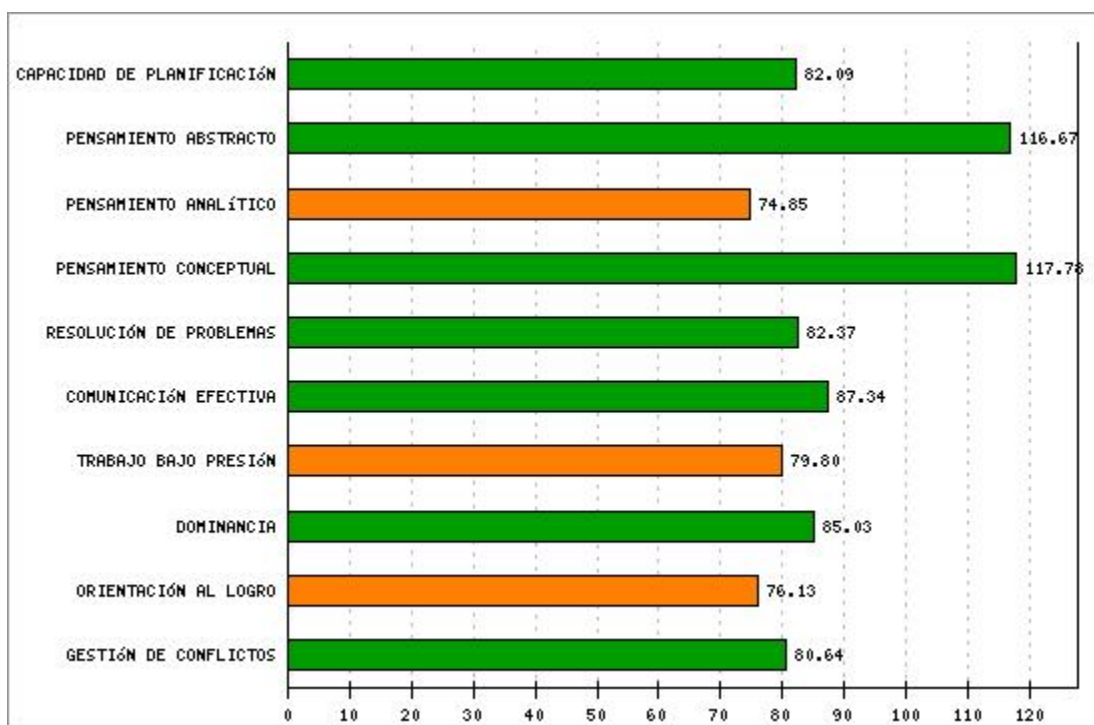
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS  | 6.57           | 8.00            |
| 2 | COGNITIVAS       | 6.79           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 6.59           | 8.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 6.11           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 6.38           | 8.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 6.87           | 8.50            |
| 7 | RELACIONALES     | 6.45           | 8.00            |



## Análisis por Competencia

### ANALISTAS DE RETENCION Y FIDELIZACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN | 6.57              | 8.00               | 82.09%            |
| 2  | PENSAMIENTO ABSTRACTO      | 7.00              | 6.00               | 116.67%           |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO      | 7.49              | 10.00              | 74.85%            |
| 4  | PENSAMIENTO CONCEPTUAL     | 5.89              | 5.00               | 117.78%           |
| 5  | RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS    | 6.59              | 8.00               | 82.37%            |
| 6  | COMUNICACIÓN EFECTIVA      | 6.11              | 7.00               | 87.34%            |
| 7  | TRABAJO BAJO PRESIÓN       | 6.38              | 8.00               | 79.80%            |
| 8  | DOMINANCIA                 | 7.65              | 9.00               | 85.03%            |
| 9  | ORIENTACIÓN AL LOGRO       | 6.09              | 8.00               | 76.13%            |
| 10 | GESTIÓN DE CONFLICTOS      | 6.45              | 8.00               | 80.64%            |



## Interpretación de Competencias

### ANALISTAS DE RETENCION Y FIDELIZACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 82.09%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

#### PENSAMIENTO ABSTRACTO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 116.67%

Capacidad de asumir un marco mental de forma voluntaria.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de pensamiento abstracto ya que relaciona adecuadamente objetos o situaciones, abstrae la realidad y la interpreta en su esquema mental produciendo soluciones novedosas y creativas.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 7.49 **Porcentaje:** 74.85%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

#### PENSAMIENTO CONCEPTUAL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.89 **Porcentaje:** 117.78%

Es la capacidad de comprender una situación o problema uniendo sus partes, viendo el problema global, realizando conexiones entre situaciones que no están obviamente relacionadas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado comprende acertadamente situaciones complejas y es capaz de explicarlas. Se basa en experiencias o conocimientos anteriores, que le permiten relacionar aspectos para tener una visión global.

#### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.59 **Porcentaje:** 82.37%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que tenga el cliente.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.11 **Porcentaje:** 87.34%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 79.80%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.65 **Porcentaje:** 85.03%

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado cuenta con gran capacidad de influir en los demás en forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando cadena de influencia, que bien pueden ser expertos o referentes en el área, hasta lograr persuadir al o los involucrados. Su capacidad verbal es fluida y logra llegar a su interlocutor.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 76.13%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.



## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.45 **Porcentaje:** 80.64%

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.

---

