Introducción

ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

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 **2015-08-02 06:18:02** hasta el **2015-08-02 11:28:58**

Datos Personales

ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

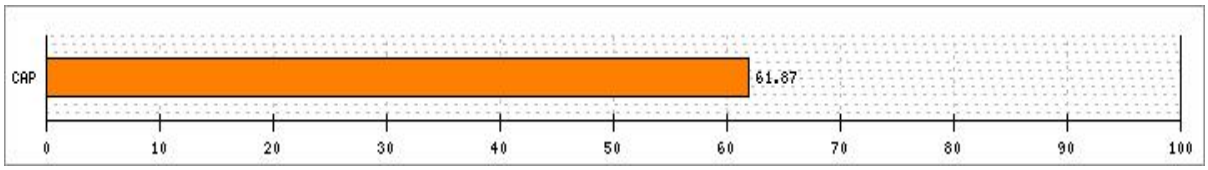
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	45431521
Nombres :	RENZO
Apellidos :	MORI COPAIRA
Dirección :	CALLE.PABLO UZANDISAGA 403, DEPT 202, SAN BORJA
Teléfono :	5935543
Celular :	981587258
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-11-19

Distribución Psicodinámica

ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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	5.96	9.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.00	8.00
3	COGNITIVAS	7.11	9.00
4	COMERCIALES	5.02	10.00
5	COMUNICACIONALES	4.27	9.00

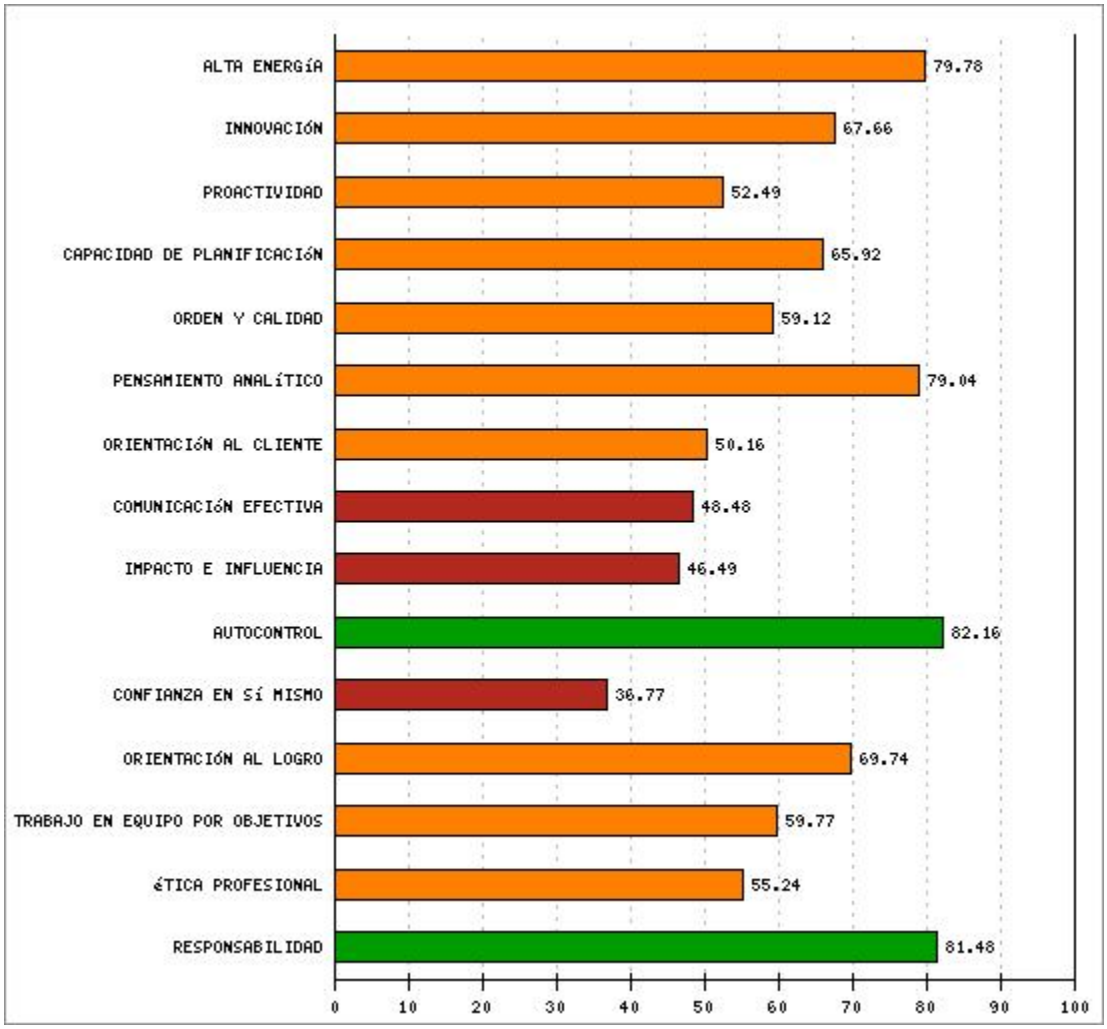
6	EMOCIONALES	4.94	8.50
7	LIDERAZGO	5.58	8.00
8	RELACIONALES	5.38	9.00
9	VALORES	6.43	9.50

Análisis por Competencia

ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGíA	6.38	8.00	79.78%
2	INNOVACIÓN	6.77	10.00	67.66%
3	PROACTIVIDAD	4.72	9.00	52.49%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	5.27	8.00	65.92%
5	ORDEN Y CALIDAD	4.73	8.00	59.12%
6	PENSAMIENTO ANALíTICO	7.11	9.00	79.04%
7	ORIENTACIóN AL CLIENTE	5.02	10.00	50.16%
8	COMUNICACIóN EFECTIVA	4.36	9.00	48.48%
9	IMPACTO E INFLUENCIA	4.18	9.00	46.49%
10	AUTOCONTROL	6.57	8.00	82.16%
11	CONFIANZA EN Sí MISMO	3.31	9.00	36.77%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.58	8.00	69.74%
13	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	5.38	9.00	59.77%
14	éTICA PROFESIONAL	5.52	10.00	55.24%
15	RESPONSABILIDAD	7.33	9.00	81.48%


ALTA ENERGíA
79.78
INNOVACIÓN
67.66
PROACTIVIDAD
52.49
CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN
65.92
ORDEN Y CALIDAD
59.12
PENSAMIENTO ANALíTICO
79.04
ORIENTACIóN AL CLIENTE
50.16
COMUNICACIóN EFECTIVA
48.48
IMPACTO E INFLUENCIA
46.49
AUTOCONTROL
82.16
CONFIANZA EN Sí MISMO
36.77
ORIENTACIÓN AL LOGRO
69.74
TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS
59.77
éTICA PROFESIONAL
55.24
RESPONSABILIDAD
81.48
0
10
20
30
40
50
60
70
80
90
100

Interpretación de Competencias

ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGíA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 79.78%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Nivel desarrollado.-

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 6.77 **Porcentaje:** 67.66%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 52.49%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.27 **Porcentaje:** 65.92%

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.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.73 **Porcentaje:** 59.12%

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.

PENSAMIENTO ANALíTICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.11 **Porcentaje:** 79.04%

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.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 50.16%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 48.48%

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.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 46.49%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene buenas posibilidades de causar impacto y persuadir a los demás si se exigiera con rigurosidad en su imágen personal y lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 82.16%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

CONFIANZA EN Sí MISMO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.31 **Porcentaje:** 36.77%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, se muestra seguro al momento de dar su opinión. Le falta motivación para asumir retos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.58 **Porcentaje:** 69.74%

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.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.38 **Porcentaje:** 59.77%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado relaciona las potencialidades de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Informa de los objetivos al equipo y logra integrar las competencias relevantes de cada uno hacia las metas comunes. Es un buen líder puesto que conoce y defiende la causa de sus colaboradores.

éTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.52 **Porcentaje:** 55.24%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.33 **Porcentaje:** 81.48%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado cumple con su trabajo a cabalidad, con altos niveles de calidad incluso antes del tiempo establecido. Su sentido de responsabilidad está por encima de sus intereses personales. Realiza sus tareas con empeño y dedicación.