

Introducción

JEFE DE CUENTAS CLAVES - AGUIRRE SANTIAGO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

JEFE EN CUENTAS CLAVES

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 **2015-08-03 01:22:59** hasta el **2015-08-03 03:20:39**

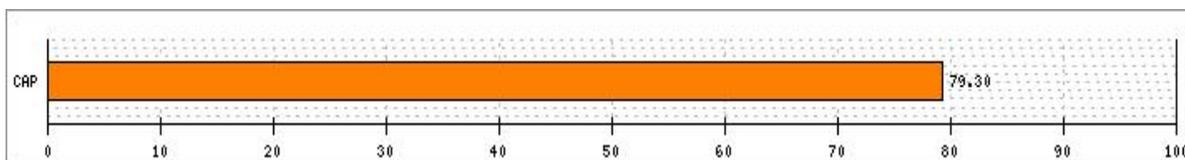
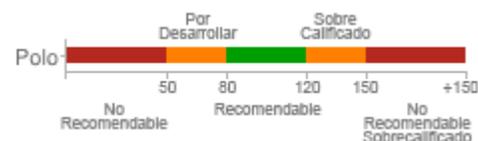
Datos Personales

JEFE DE CUENTAS CLAVES - AGUIRRE SANTIAGO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | |
|-----------------------|---------------------|
| No. Identificación : | 0926529033 |
| Nombres : | RODOLFO SANTIAGO |
| Apellidos : | AGUIRRE RAMIREZ |
| Dirección : | CENTRO DE LA CIUDAD |
| Teléfono : | |
| Celular : | |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | GENERAL |
| Escolaridad : | GENERAL |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-10-04 |

Distribución Psicodinámica

JEFE DE CUENTAS CLAVES - AGUIRRE SANTIAGO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

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 una 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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

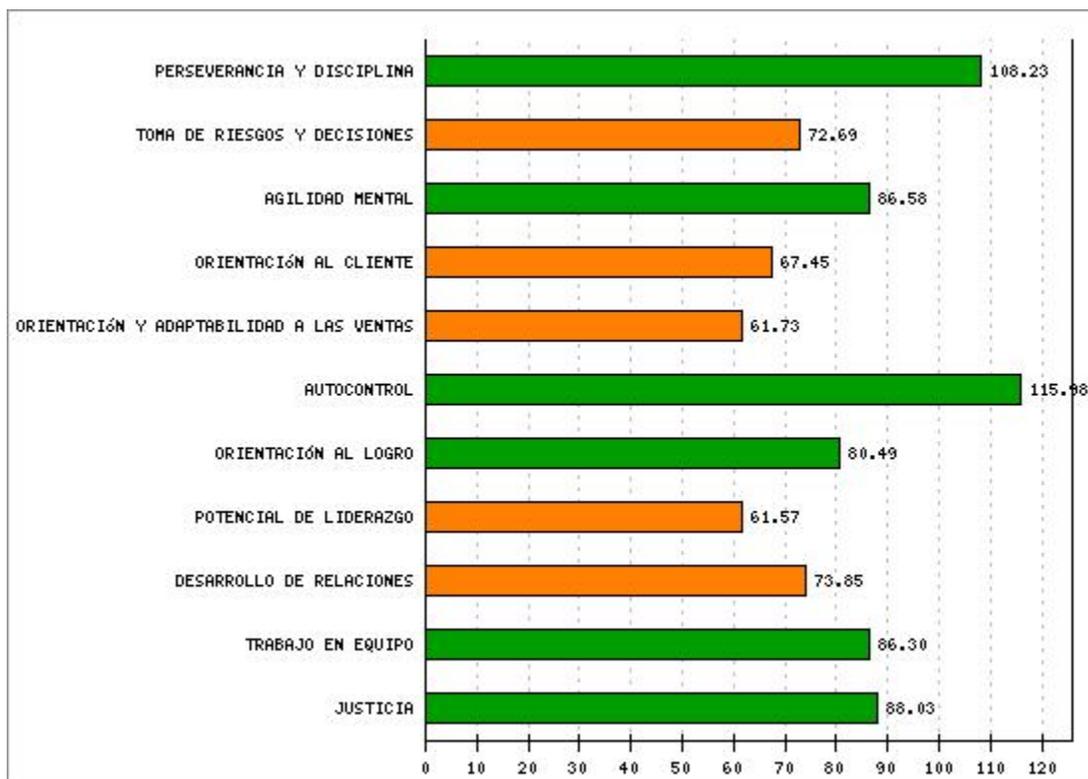
Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 6.70 | 7.50 |
| 2 | COGNITIVAS | 6.06 | 7.00 |
| 3 | COMERCIALES | 5.48 | 8.50 |
| 4 | EMOCIONALES | 8.12 | 7.00 |
| 5 | LIDERAZGO | 5.28 | 7.50 |
| 6 | RELACIONALES | 5.97 | 7.50 |

Análisis por Competencia

JEFE DE CUENTAS CLAVES - AGUIRRE SANTIAGO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA | 7.58 | 7.00 | 108.23% |
| 2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 5.82 | 8.00 | 72.69% |
| 3 AGILIDAD MENTAL | 6.06 | 7.00 | 86.58% |
| 4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 5.40 | 8.00 | 67.45% |
| 5 ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS | 5.56 | 9.00 | 61.73% |
| 6 AUTOCONTROL | 8.12 | 7.00 | 115.98% |
| 7 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 5.63 | 7.00 | 80.49% |
| 8 POTENCIAL DE LIDERAZGO | 4.93 | 8.00 | 61.57% |
| 9 DESARROLLO DE RELACIONES | 5.91 | 8.00 | 73.85% |
| 10 TRABAJO EN EQUIPO | 6.04 | 7.00 | 86.30% |
| 11 JUSTICIA | 6.16 | 7.00 | 88.03% |



Interpretación de Competencias

JEFE DE CUENTAS CLAVES - AGUIRRE SANTIAGO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 108.23%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claras sus metas y hace todo lo posible por alcanzarlas, es muy constante y disciplinado cuando se propone un objetivo, no se da por vencido ante la adversidad y considera a las dificultades como un reto.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 72.69%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 86.58%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 67.45%

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.

ORIENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD A LAS VENTAS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 61.73%

Buscar activamente la manera de ayudar al cliente, ofrecer guías o sugerencias para que tome decisiones

ORIENTADO AL DESARROLLO COMERCIAL

El evaluado muestra una naturaleza sociable y amigable. Esto quiere decir que puede iniciar y mantener su red de contactos. Podrá detectar a personas influyentes y encargadas de tomar decisiones, al mismo tiempo que puede hacerse aliado.

Es lo suficientemente persuasivo para procurar los cierres y, aún así, muestra paciencia para esperar, sin tensión, los resultados a largo plazo.

Podrá desempeñarse en cualquier situación comercial, siempre y cuando obtenga de su puesto el reto y el reconocimiento que busca.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.12 **Porcentaje:** 115.98%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.63 **Porcentaje:** 80.49%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 61.57%

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, saber asignar funciones y evaluar el desempeño de sus colaboradores.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 73.85%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.04 **Porcentaje:** 86.30%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

JUSTICIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.16 **Porcentaje:** 88.03%

Se refiere a dar a cada uno lo que le corresponde en el campo laboral.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiende a dar a cada uno lo que le corresponde en cuanto a negocios, ya sea al momento de relacionarse con clientes, proveedores, al personal; buscando siempre que se cumplan las políticas organizacionales. Siente, piensa y actúa de esta manera en todo momento, bajo cualquier circunstancia (incluso si fuese más cómodo no hacerlo).
