

Introducción

JENNIFER IDROVO - DPTO. DE EVENTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

EVENTOS

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 **2015-08-25 09:50:52** hasta el **2015-08-25 12:35:03**

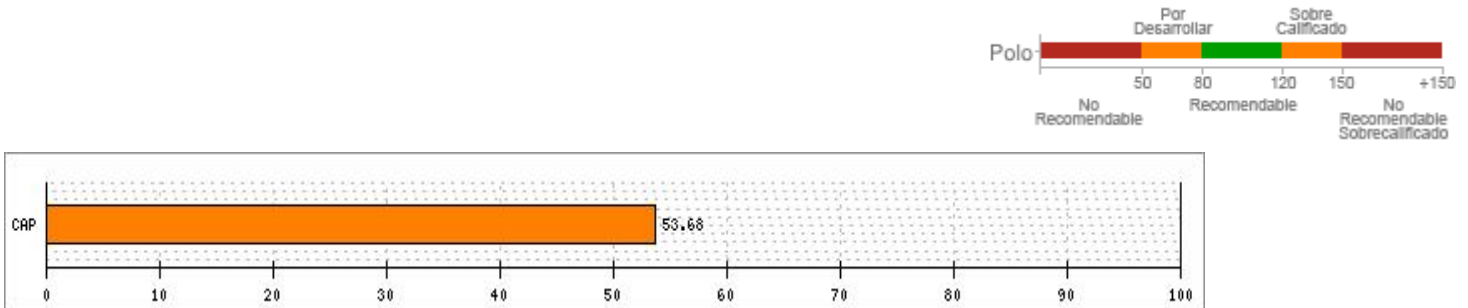
Datos Personales

JENNIFER IDROVO - DPTO. DE EVENTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0918781436
Nombres :	JENNIFER ALICIA
Apellidos :	IDROVO BORJA
Dirección :	SAUCES 8 MZ 491 F VILLA 16
Teléfono :	2175221
Celular :	0998777557
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TURISMO
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-04-18

Distribución Psicodinámica

JENNIFER IDROVO - DPTO. DE EVENTOS 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:

- 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 **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	5.03	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.85	8.00
3	COMERCIALES	3.57	8.67
4	EMOCIONALES	5.81	7.00
5	LIDERAZGO	4.49	9.00

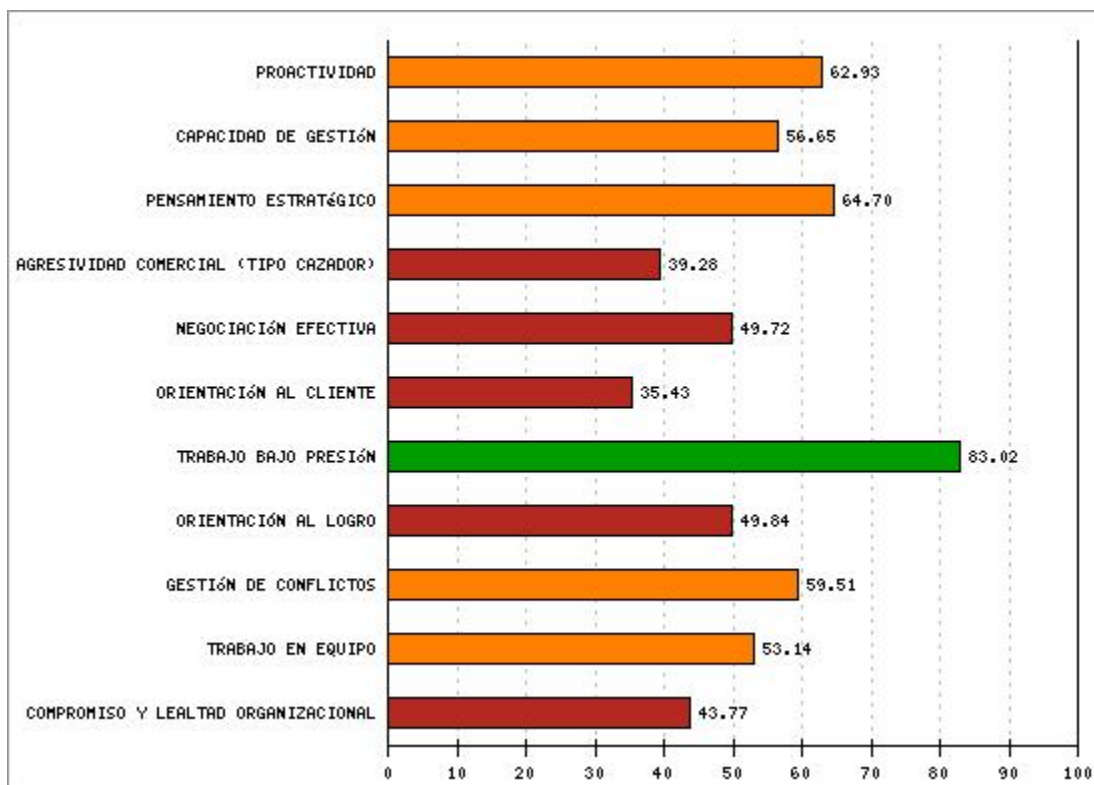
6 RELACIONALES	4.51	8.00
7 VALORES	3.94	9.00

Análisis por Competencia

JENNIFER IDROVO - DPTO. DE EVENTOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	5.03	8.00	62.93%
2	CAPACIDAD DE GESTIÓN	4.53	8.00	56.65%
3	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.18	8.00	64.70%
4	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	3.54	9.00	39.28%
5	NEGOCIACIÓN EFECTIVA	3.98	8.00	49.72%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.19	9.00	35.43%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.81	7.00	83.02%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.49	9.00	49.84%
9	GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.76	8.00	59.51%
10	TRABAJO EN EQUIPO	4.25	8.00	53.14%
11	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.94	9.00	43.77%



Interpretación de Competencias

JENNIFER IDROVO - DPTO. DE EVENTOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 62.93%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 56.65%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede diferenciar las competencias de cada colaborador e incluso estaría en la capacidad de establecer funciones a cada uno. Conversaría con su equipo de trabajo de ser necesario.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.18 **Porcentaje:** 64.70%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee un conjunto de herramientas para conseguir lo que quiere de la mejor forma y venciendo las dificultades. Posee una manera racional de entender los sucesos que se dan en una situación actual y cambiante, logrando identificar y aprovechando de forma sistemática las oportunidades que se presenten en el entorno. Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas. El pensamiento estratégico permite trazar hitos en el futuro y anticiparse a lo que vendrá.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.54 **Porcentaje:** 39.28%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas

Nivel en desarrollo

El evaluado hace un plan de trabajo consciente, en el cual se hace un autoanálisis de las entrevistas de ventas. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 49.72%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce y atiende los intereses de la organización y los plantea en una negociación, tiende a defender sus intereses.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.19 **Porcentaje:** 35.43%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 83.02%

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.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 49.84%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 59.51%

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 prever soluciones ante los cambios que planteen los coordinadores o directores. Trabaja bajo la marcha.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.25 **Porcentaje:** 53.14%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 43.77%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.
