

Introducción

SUPERVISOR PLASTCONTI

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

SUPERVISOR

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 **2015-09-03 08:44:14** hasta el **2015-09-03 09:59:57**

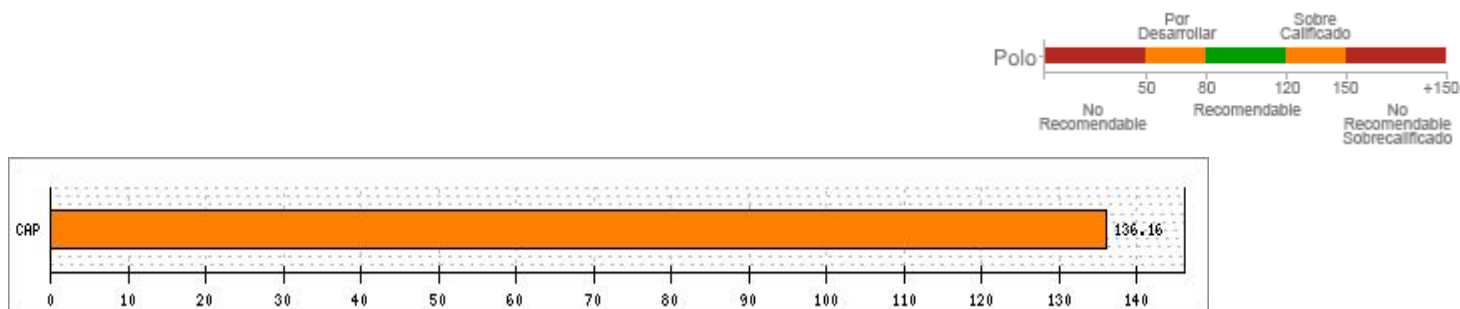
Datos Personales

SUPERVISOR PLASTCONTI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0921903977
Nombres :	MILTON PAUL
Apellidos :	PACHUCHO
Dirección :	GUASMO SUR COOP 18 DE OCTUBRE MZ 9 SOL 19
Teléfono :	042607118
Celular :	0992546873
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1982-02-20

Distribución Psicodinámica

SUPERVISOR PLASTCONTI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

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

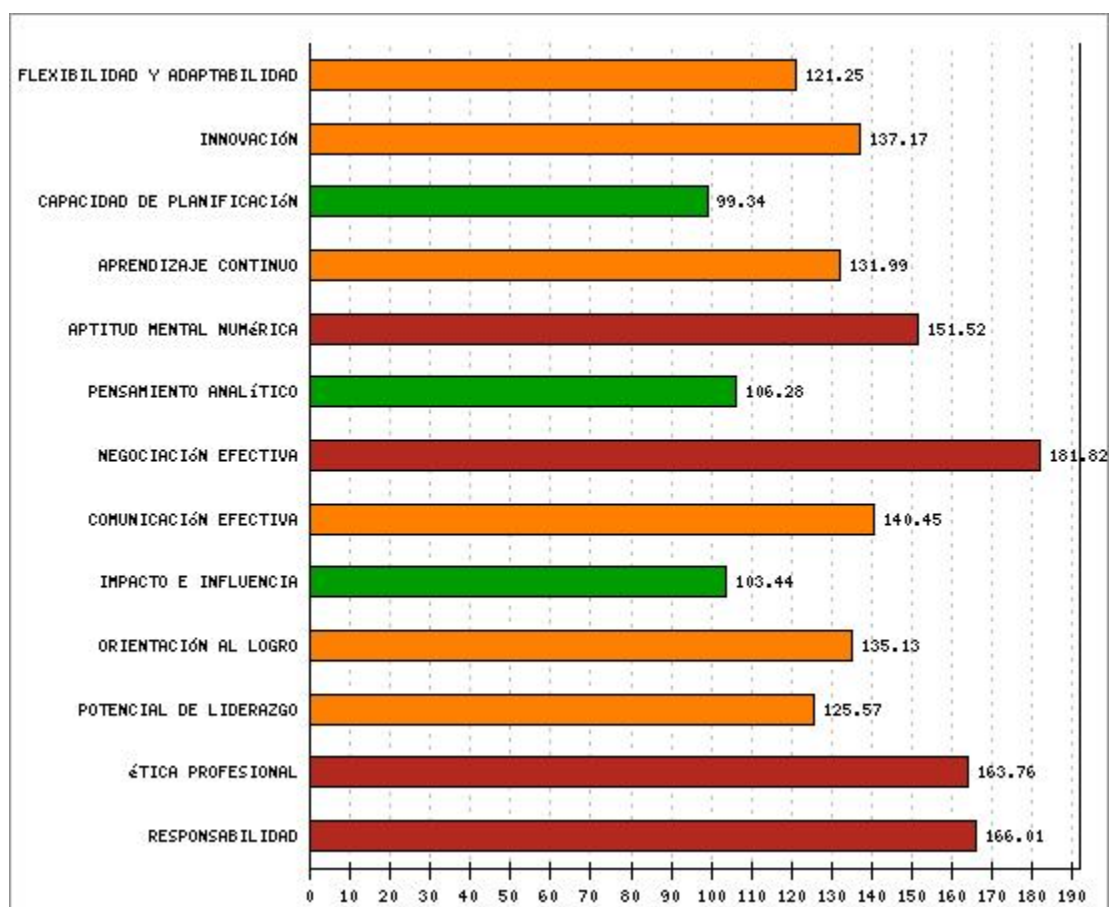
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.46	5.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.96	6.00
3	COGNITIVAS	7.36	5.67
4	COMERCIALES	9.09	5.00
5	COMUNICACIONALES	6.61	5.50
6	LIDERAZGO	6.52	5.00

Análisis por Competencia

SUPERVISOR PLASTCONTI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.06	5.00	121.25%
2	INNOVACIÓN	6.86	5.00	137.17%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.96	6.00	99.34%
4	APRENDIZAJE CONTINUO	6.60	5.00	131.99%
5	APTITUD MENTAL NUMÉRICA	9.09	6.00	151.52%
6	PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.38	6.00	106.28%
7	NEGOCIACIÓN EFECTIVA	9.09	5.00	181.82%
8	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.02	5.00	140.45%
9	IMPACTO E INFLUENCIA	6.21	6.00	103.44%
10	ORIENTACIÓN AL LOGRO	6.76	5.00	135.13%
11	POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.28	5.00	125.57%
12	ÉTICA PROFESIONAL	8.19	5.00	163.76%
13	RESPONSABILIDAD	8.30	5.00	166.01%





Interpretación de Competencias

SUPERVISOR PLASTCONTI ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 121.25%

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

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.86 **Porcentaje:** 137.17%

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

Nivel desarrollado.-

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.96 **Porcentaje:** 99.34%

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.

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 así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.60 **Porcentaje:** 131.99%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

Nivel desarrollado.-

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

APTITUD MENTAL NUMÉRICA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 151.52%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una gran capacidad de razonamiento numérico, su pensamiento es lógico analítico, lo cual indica que puede resolver problemas numéricos, este nivel es apropiado para personas del área financiera. Es rápido y preciso en sus cálculos matemáticos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 106.28%

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. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 181.82%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de cerrar negociaciones con las condiciones a su favor, diseña estrategias y metodologías de modo que la utilización de herramientas apunten hacia sus intereses. Tiene mucha habilidad para evitar los factores negativos y consigue resultados satisfactorios para sus aspiraciones. Muestra que está mejor preparado y cuenta con más conocimientos, sabe planificar asignándose tiempos, asume riesgos, está dispuesto a dialogar, sabe que así podrá negociar mejor

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.02 **Porcentaje:** 140.45%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel muy desarrollado.-

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. Posiblemente, 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 comunicar a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.21 **Porcentaje:** 103.44%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

Nivel desarrollado.-

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

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 6.76 Porcentaje: 135.13%

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.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 6.28 Porcentaje: 125.57%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 8.19 Porcentaje: 163.76%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene muy claros los principios y valores que rigen su vida, sobre todo en el campo laboral pone en práctica éstos principios. Cumple con los códigos de ética de su profesión que muchas veces se establecen bajo juramento. Sus compañeros lo admiran como profesional.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 8.30 Porcentaje: 166.01%

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

Nivel muy desarrollado.-

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.
