

## SSET15/02-S EJECUTIVO COBRANZAS LIMA

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### EJECUTIVO DE COBRANZA

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 **2015-09-10 11:29:30** hasta el **2015-09-10 12:36:46**

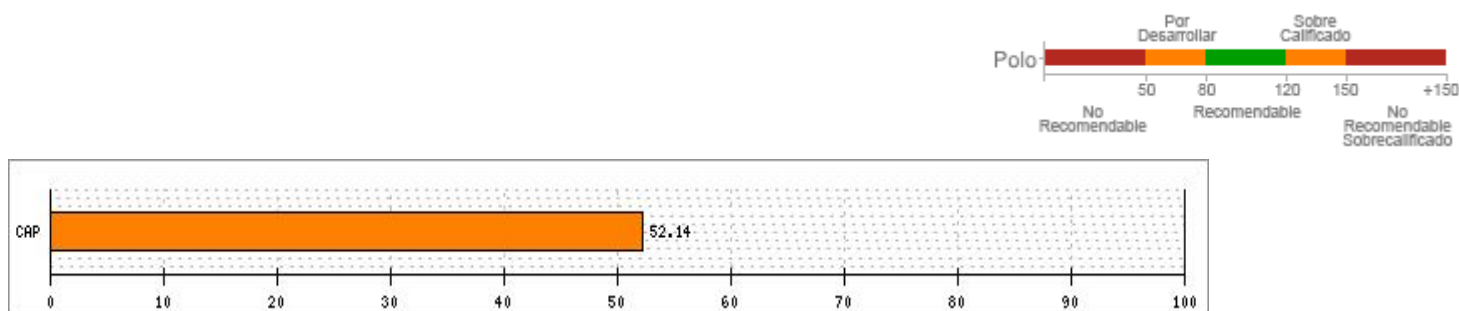


## Datos Personales



### SSET15/02-S EJECUTIVO COBRANZAS LIMA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                                                   |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 44751487                                                          |
| Nombres :             | NATALIA ESPERANZA                                                 |
| Apellidos :           | CILLONIZ GARCIA                                                   |
| Dirección :           | AV. EL SANTUARIO N° 2132, URB. MANGOMARCA, SAN JUAN DE LURIGANCHO |
| Teléfono :            | 4592824                                                           |
| Celular :             | 991254053                                                         |
| Género :              | FEMENINO                                                          |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                                           |
| Area de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES                                        |
| Escolaridad :         | LICENCIADO                                                        |
| Fecha de Nacimiento : | 1987-10-09                                                        |



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.

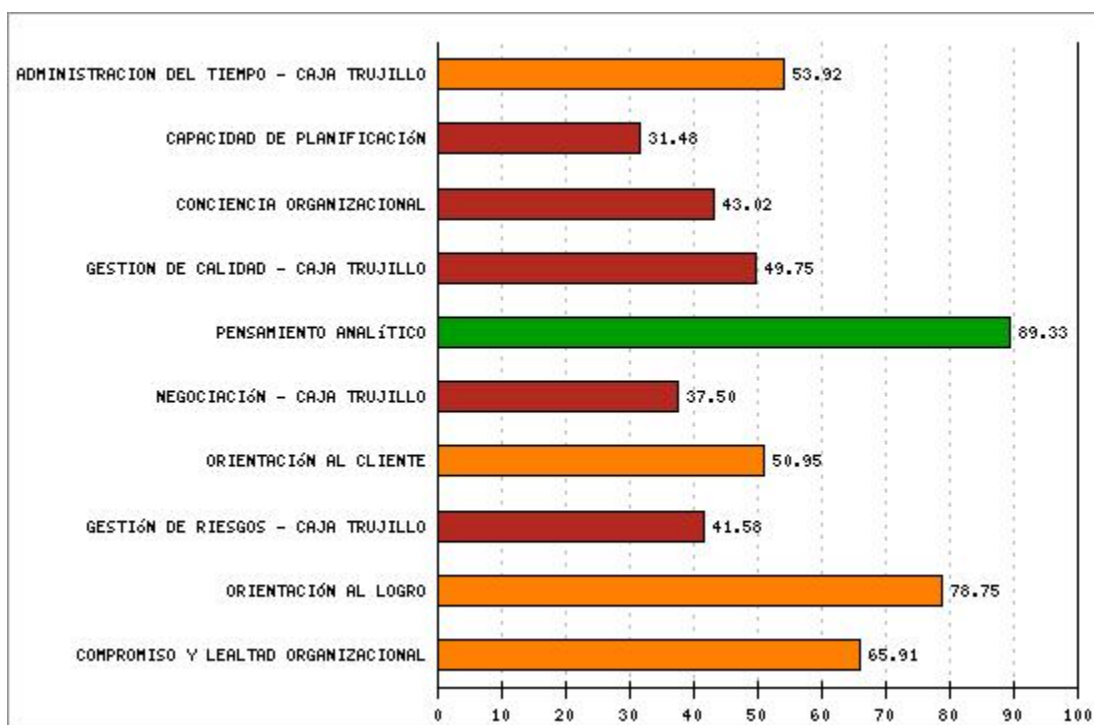
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 3.24           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.31           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS      | 4.47           | 5.00            |
| 4 | COMERCIALES     | 3.79           | 8.50            |
| 5 | LIDERAZGO       | 3.63           | 6.50            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 6 VALORES | 5.27 | 8.00 |
|-----------|------|------|

### SSET15/02-S EJECUTIVO COBRANZAS LIMA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                               | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO | 3.24           | 6.00            | 53.92%         |
| 2  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN                | 2.52           | 8.00            | 31.48%         |
| 3  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL                 | 3.44           | 8.00            | 43.02%         |
| 4  | GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO        | 3.98           | 8.00            | 49.75%         |
| 5  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                     | 4.47           | 5.00            | 89.33%         |
| 6  | NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO               | 3.00           | 8.00            | 37.50%         |
| 7  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                    | 4.59           | 9.00            | 50.95%         |
| 8  | GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO        | 3.33           | 8.00            | 41.58%         |
| 9  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                      | 3.94           | 5.00            | 78.75%         |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL       | 5.27           | 8.00            | 65.91%         |





**Interpretación de Competencias**  
**SSET15/02-S EJECUTIVO COBRANZAS LIMA**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**



**ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.24 **Porcentaje:** 53.92%

Nivel C: Realiza sus actividades, metas y proyectos dentro de los tiempos programados.

**CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.52 **Porcentaje:** 31.48%

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 en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

**CONCIENCIA ORGANIZACIONAL**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.44 **Porcentaje:** 43.02%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado identifica figuras claves en las relaciones empresariales y es capaz de utilizar esa influencia de manera informal si es necesario.

**GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 49.75%

Nivel C: Aplica los procesos y oferta los productos y servicios de la organización conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

**PENSAMIENTO ANALÍTICO**

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 89.33%

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 en desarrollo.-**

El evaluado puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Presta atención solo a los datos que necesita.

**NEGOCIACIÓN - CAJA TRUJILLO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.00 **Porcentaje:** 37.50%

Nivel C: Concilia puntos de vista en beneficio de las partes involucradas.

**ORIENTACIÓN AL CLIENTE**

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 50.95%

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.

## GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.33 **Porcentaje:** 41.58%

Nivel C: Identifica los posibles riesgos relacionados a una determinada operación o actividad, conforme a los modelos y procedimientos establecidos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 78.75%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.27 **Porcentaje:** 65.91%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

---

