



### ENCARGADO DE CALIDAD / EL ALTO INVERSIONES 8SEPT15 ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

ENCARGADO DE CALIDAD

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.

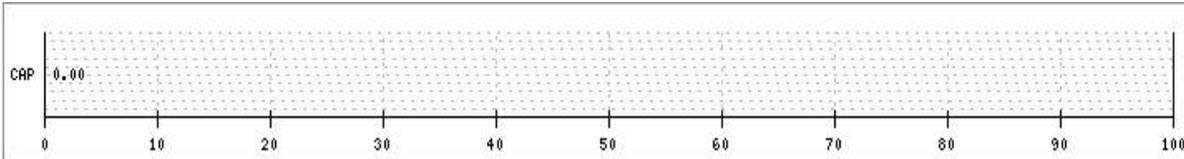
Estos resultados le permiten un análisis pormenorizado de los comportamientos, habilidades o destrezas del evaluado en base a baremos correspondientes a sus características demográficas

---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el hasta el **0000-00-00 00:00:00**



No. Identificación :	143614018
Nombres :	CRISTINA
Apellidos :	SOTO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1980-12-14



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

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES RECOMENDABLE para:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** 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.
- Desempeñar 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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.

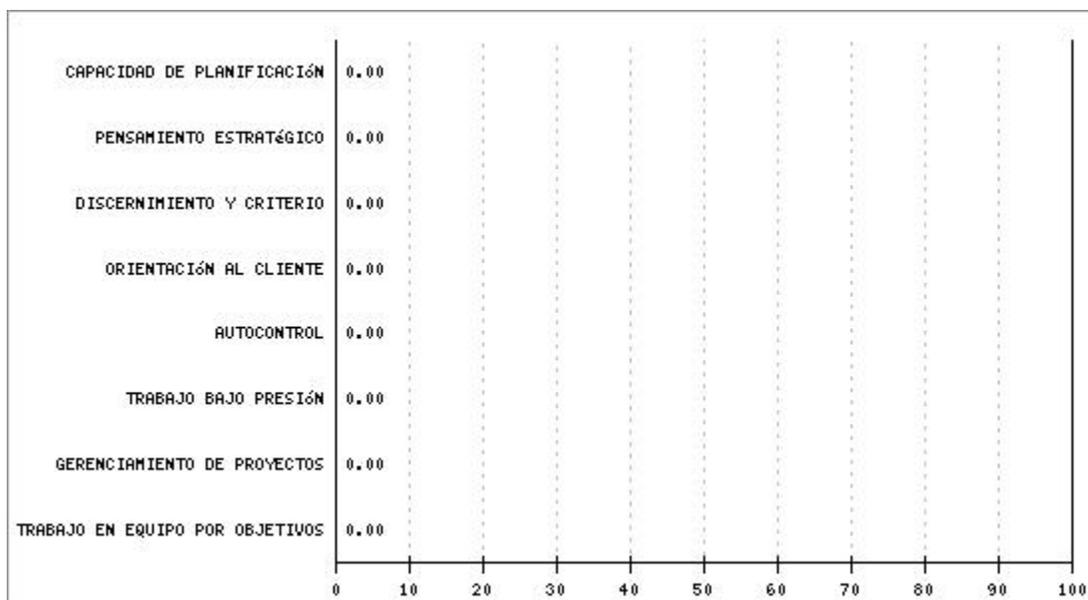
### Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	0.00	7.00
2 COGNITIVAS	0.00	5.00
3 COMERCIALES	0.00	7.00
4 EMOCIONALES	0.00	7.50
5 LIDERAZGO	0.00	7.00
6 RELACIONALES	0.00	6.00



### ENCARGADO DE CALIDAD / EL ALTO INVERSIONES 8SEPT15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	0.00	7.00	0.00%
2 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	0.00	7.00	0.00%
3 DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	0.00	5.00	0.00%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	7.00	0.00%
5 AUTOCONTROL	0.00	7.00	0.00%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	0.00	8.00	0.00%
7 GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS	0.00	7.00	0.00%
8 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	0.00	6.00	0.00%





#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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 poco desarrollado

Usualmente el evaluado se deja llevar por los sucesos del día a día. Es más espontáneo y no planifica todas sus actividades de manera detallada. Se podría decir que es una forma más relajada de llevar la vida, pero en extremo podría causar conflictos o percances a nivel laboral.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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 poco desarrollado.-

El evaluado con bajo pensamiento estratégico se enfoca en el presente. Desarrolla su actividad diaria basada en "lo que debe hacer para cumplir su trabajo", más que en "lo que debe hacer para alcanzar la meta". Necesita a alguien que le dé dirección e instrucciones para alcanzar las metas. Preferiría desempeñarse en tareas de ejecución. El evaluado tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista.

#### DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado carece de conciencia organizacional. Le falta conocer a los clientes internos y externos para tener argumentos antes de discernir. Prefiere un trabajo individual sin relaciones de dependencia.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado presenta un bajo nivel de orientación al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las demás personas; más aún, muestra poco interés en agrandar a los demás si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que él considera. Es importante que se desempeñe en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

#### AUTOCONTROL

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene tendencia a perder el control sobre el comportamiento propio en situaciones de incomodidad o tensión. No suele manejar bien cómo sus emociones influyen en su comportamiento, lo que podría resultar en un comportamiento movilizad únicamente por las emociones y no por el razonamiento. Puede actuar impulsivamente, y luego razonar acerca del por qué de su conducta en vez de hacerlo al revés.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad para identificar, seleccionar y dirigir recursos para alcanzar objetivos; para ello se centra en las prioridades y el desempeño del equipo.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene un bajo nivel de direccionamiento de proyectos. No demuestra compromiso en liderar a varias áreas y realiza la asignación de tiempos, tareas, métodos y estrategias según sus conveniencias personales.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra colaboración e interés por apoyar al equipo hacia la meta. Se adapta a los requerimientos y muestra solidaridad con sus compañeros.

---

