

PROCESO JEFE DE TURNO - CHILCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

JEFE DE TURNO

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 **2015-09-16 09:42:45** hasta el **2015-09-18 06:10:03**

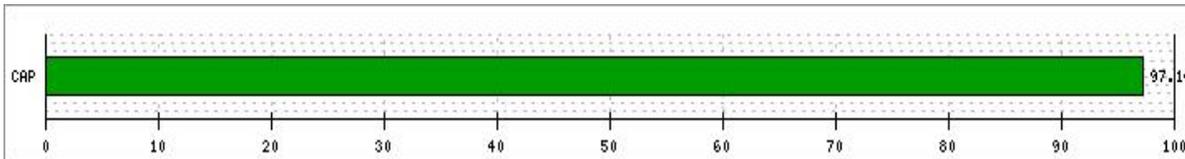


Datos Personales



PROCESO JEFE DE TURNO - CHILCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	41932479
Nombres :	EDGARD SVEN
Apellidos :	RODRIGUEZ ALARCON
Dirección :	CALLE W N° 127 EDIFICIO RESIDENCIAL EL PRADO DPTO. 203 URB. SANTA ROSA DE SURCO
Teléfono :	3206147
Celular :	992843003
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. MECÁNICA/METALÚRGICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1982-04-28



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

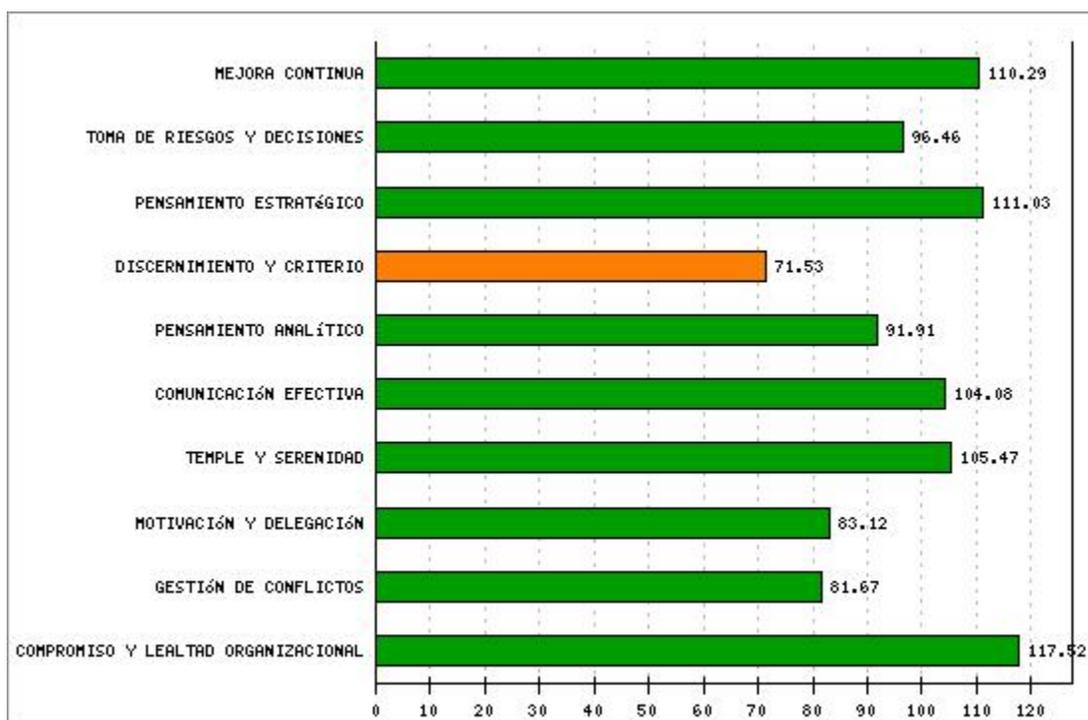
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	8.27	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	7.77	7.00
3	COGNITIVAS	6.90	8.50
4	COMUNICACIONALES	7.29	7.00
5	EMOCIONALES	8.44	8.00
6	LIDERAZGO	7.48	9.00
7	RELACIONALES	7.35	9.00

PROCESO JEFE DE TURNO - CHILCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 MEJORA CONTINUA	8.82	8.00	110.29%
2 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	7.72	8.00	96.46%
3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	7.77	7.00	111.03%
4 DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	6.44	9.00	71.53%
5 PENSAMIENTO ANALÍTICO	7.35	8.00	91.91%
6 COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.29	7.00	104.08%
7 TEMPLE Y SERENIDAD	8.44	8.00	105.47%
8 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	7.48	9.00	83.12%
9 GESTIÓN DE CONFLICTOS	7.35	9.00	81.67%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	8.23	7.00	117.52%





Interpretación de Competencias

PROCESO JEFE DE TURNO - CHILCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.82 **Porcentaje:** 110.29%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización y calidad.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel en cuanto a la calidad en el trabajo que realiza. Se esmera constantemente por mejorar la efectividad de las tareas asignadas a su cargo. Está actualizado en los conocimientos referentes a su área o especialidad. Se interesa por involucrarse en la solución de situaciones o casos complejos.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.72 **Porcentaje:** 96.46%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para emprender y asumir acciones que envuelvan un riesgo deliberado con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante. Así mismo, tiene la capacidad para elegir entre varias alternativas, aquellas que son más viables para la consecución de los objetivos, basándose en un análisis exhaustivo de los posibles efectos y riesgos así como posibilidades de implantación.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.77 **Porcentaje:** 111.03%

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene una acertada proyección a futuro, ya que desde una perspectiva interna conoce muy bien las fortalezas y debilidades de la organización y fuera de ella conoce muy bien los cambios que se suscitan, las nuevas tendencias de mercado, sabe medir riesgos y tomar acertadas decisiones de alianzas ya sea con clientes, proveedores e incluso competidores si lo amerita. en función de aquella proyección, diseña estrategias útiles y viables a sus metas.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.44 **Porcentaje:** 71.53%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce muy bien a los clientes externos e internos de su empresa y reconoce entre ellos los "poderes de influencia", de modo que puede identificar a quienes toman decisiones; con ello, puede discernir argumentadamente al momento de dar un juicio de valor, todo esto para prever situaciones futuras que beneficien a unos o perjudiquen a otros.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.35 **Porcentaje:** 91.91%

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 muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.29 **Porcentaje:** 104.08%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado 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. 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 persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

TEMPLE Y SERENIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.44 **Porcentaje:** 105.47%

Implica seguir adelante con firmeza y calma en medio de circunstancias adversas.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado se muestra fuerte frente a las dificultades. Reflexiona para encontrar la solución a los problemas. Contagia su fortaleza y serenidad al resto del equipo, sobre todo en tiempos de "tormenta".

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.48 **Porcentaje:** 83.12%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado diferencia con claridad las competencias de sus colaboradores delegando y apoyando acertadamente a cada uno las funciones que le corresponden. Motiva el desarrollo de talentos y aprovecha de la variedad de los mismos dentro de su equipo para diseñar y ofrecer servicios extraordinarios.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.35 **Porcentaje:** 81.67%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy buena actitud ante los cambios y los percibe como oportunidades. Está atento a las dificultades que se puedan presentar, anticipándose al planteamiento de posibles soluciones. Tiene respuestas rápidas y cuenta con todos los insumos para llevarlas a cabo. Su oportuno accionar es una ventaja sobre la competencia.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.23 **Porcentaje:** 117.52%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.
