

PRACTICANTE DE CRÉDITOS - OCT 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

PRACTICANTE DE CRÉDITOS

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 **2015-10-21 03:24:28** hasta el **2015-10-21 06:29:00**

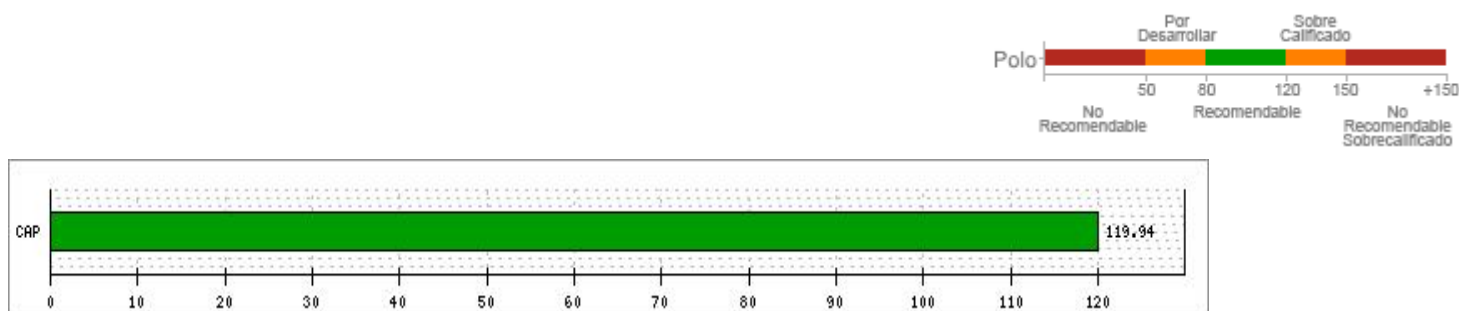


Datos Personales



PRACTICANTE DE CRÉDITOS - OCT 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	72632222
Nombres :	JOCELYN LUZ ANDREA
Apellidos :	ROMERO SANDOVAL
Dirección :	CALLE CESAR VALLEJO 139, SANTIAGO DE SURCO
Teléfono :	2742023
Celular :	987710349
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-11-07



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:

- 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 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.

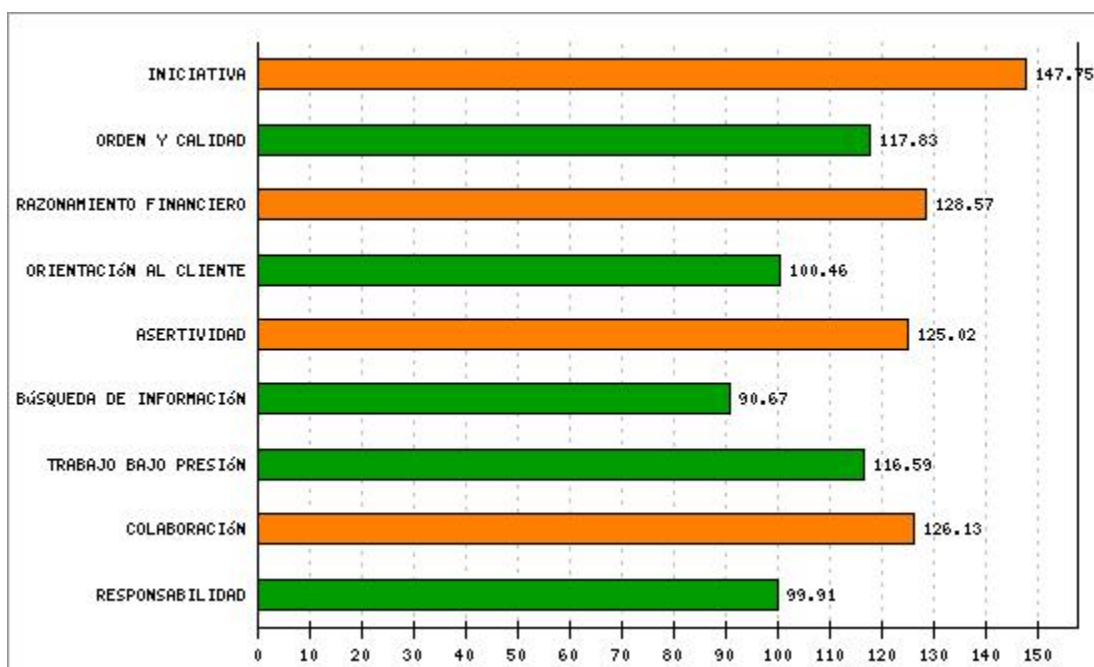
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.39	5.00
2	ADMINISTRATIVAS	7.45	6.00
3	COMERCIALES	6.03	6.00
4	COMUNICACIONALES	7.10	6.50
5	EMOCIONALES	7.00	6.00
6	RELACIONALES	7.57	6.00
7	VALORES	6.99	7.00

PRACTICANTE DE CRÉDITOS - OCT 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	7.39	5.00	147.75%
2	ORDEN Y CALIDAD	5.89	5.00	117.83%
3	RAZONAMIENTO FINANCIERO	9.00	7.00	128.57%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.03	6.00	100.46%
5	ASERTIVIDAD	8.75	7.00	125.02%
6	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	5.44	6.00	90.67%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	7.00	6.00	116.59%
8	COLABORACIÓN	7.57	6.00	126.13%
9	RESPONSABILIDAD	6.99	7.00	99.91%



INICIATIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.39 **Porcentaje:** 147.75%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra excelente iniciativa al momento de plantear soluciones o propuestas ante un problema o situación compleja, en lo común es el primero en participar y actuar en el planteamiento de alternativas. Prevé situaciones futuras, por ello crea planes de contingencia. Es un referente para los demás.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.89 **Porcentaje:** 117.83%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

RAZONAMIENTO FINANCIERO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 9.00 **Porcentaje:** 128.57%

Habilidad para computar con rapidez y exactitud para el cálculo, para manipular cifras y resolver problemas cuantificables.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una habilidad muy alta para realizar esquemas, relaciones lógicas, afirmaciones y proposiciones. Tiene gran capacidad de procesar datos estadísticos y cálculos financieros. Resuelve con precisión problemas de cálculo aritmético, debido a que tiene gran razonamiento abstracto y numérico.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.03 **Porcentaje:** 100.46%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.75 **Porcentaje:** 125.02%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado, casi siempre se muestra muy abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia sí mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos. Habla en forma fluida, con seguridad, sin bloqueos ni muletillas, establece contacto ocular directo pero no desafiante, demuestra relajación corporal y comodidad postural.

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.44 **Porcentaje:** 90.67%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

Nivel desarrollado.-

El evaluado planifica el o los procesos de investigación, siendo creativo en los mecanismos para recaudar información o aplicando las técnicas más comunes de las fuentes disponibles como: internet, textos, revistas, periódicos, datos estadísticos o personas expertas.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 116.59%

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.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.57 **Porcentaje:** 126.13%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran aptitud para las relaciones interpersonales. Demuestra apertura para colaborar al interior de su equipo o fuera de él, entablando óptimas relaciones entre equipos de otras áreas, Cumple con sus responsabilidades, sin desentenderse de las necesidades de los demás. Gracias a esto es una persona confiable y una fuente de consulta segura para sus compañeros.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 99.91%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su buen desempeño en su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.
