

### PRACTICANTE DE CRÉDITOS - OCT 2015 ANÁLISIS DE ADECUACION 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 **2016-07-24 03:50:33** hasta el **2016-07-24 08:25:13**



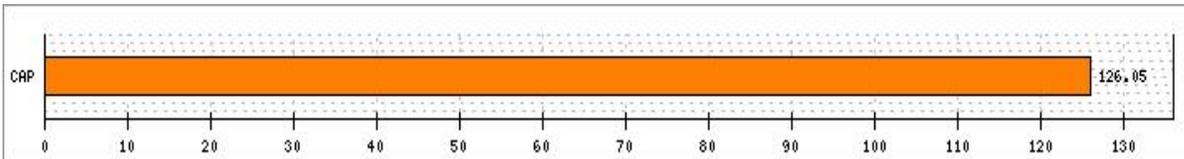
## Datos Personales



### PRACTICANTE DE CRÉDITOS - OCT 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	70463778
Nombres :	HECTOR VALENTINO
Apellidos :	HIDALGO CRIBILLERO
Dirección :	CALLE MANUEL BONILLA, MZ. H, LT. 29
Teléfono :	965890456
Celular :	965890456
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1993-10-03

### PRACTICANTE DE CRÉDITOS - OCT 2015 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.

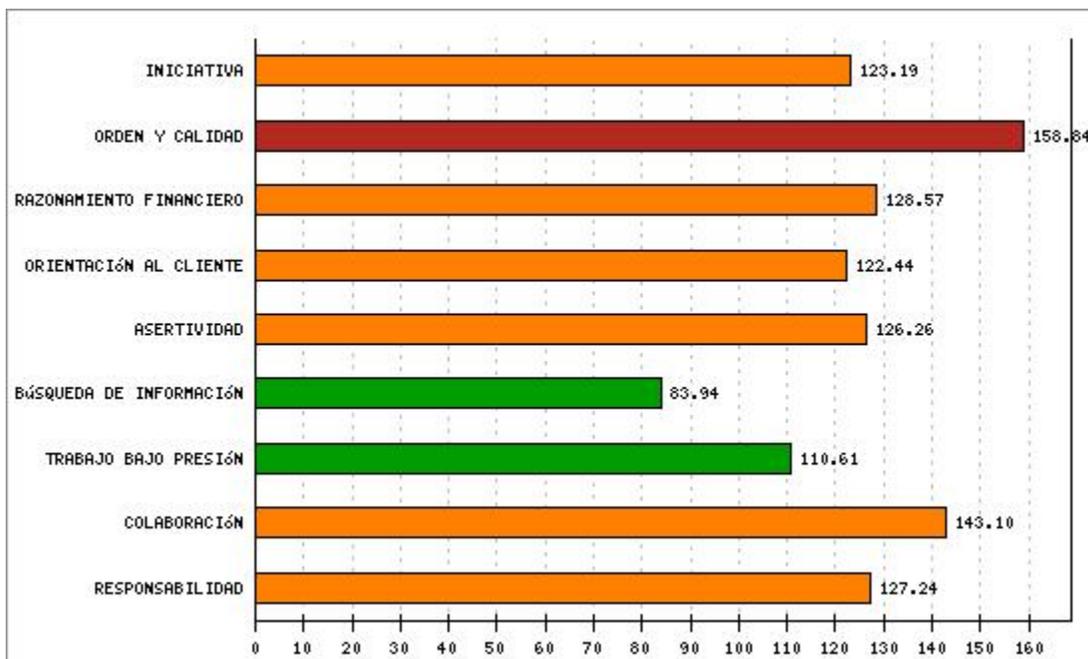
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	6.16	5.00
2 ADMINISTRATIVAS	8.47	6.00
3 COMERCIALES	7.35	6.00
4 COMUNICACIONALES	6.94	6.50
5 EMOCIONALES	6.64	6.00
6 RELACIONALES	8.59	6.00



### PRACTICANTE DE CRÉDITOS - OCT 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INICIATIVA	6.16	5.00	123.19%
2	ORDEN Y CALIDAD	7.94	5.00	158.84%
3	RAZONAMIENTO FINANCIERO	9.00	7.00	128.57%
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.35	6.00	122.44%
5	ASERTIVIDAD	8.84	7.00	126.26%
6	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	5.04	6.00	83.94%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.64	6.00	110.61%
8	COLABORACIÓN	8.59	6.00	143.10%
9	RESPONSABILIDAD	8.91	7.00	127.24%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.16 **Porcentaje:** 123.19%

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 desarrollado.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.94 **Porcentaje:** 158.84%

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 muy desarrollado.-

Es muy preocupado por cumplir lo planificado, por lo que hace un seguimiento continuo de cada etapa del proceso y se empeña por mejorar el orden de cada una de ellas, supervisando un muy desarrollado nivel de calidad. Habitualmente realiza su trabajo con orden y calidad, es una persona puntual que es muy estructurada en la planificación de actividades, a tal punto que podría archivar y documentar todas sus cosas, cuida cada detalle y su lugar de trabajo siempre está muy ordenado.

#### 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.-

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:** 7.35 **Porcentaje:** 122.44%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso supera sus expectativas. Logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, cualidades que los compromete y fideliza.

#### ASERTIVIDAD

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.84 **Porcentaje:** 126.26%

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 de una forma consciente, congruente, directa, firme y equilibrada.

**Nivel muy desarrollado.-**

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, ni bloqueos ni muletillas, contacto ocular directo, pero no desafiante, relajación corporal, comodidad postural. Dice lo que piensa o siente de forma transparente.

## BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 83.94%

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.-**

Consigue recaudar parcialmente la información que se requiere y a pesar de encontrarse presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información no siempre hace las preguntas, va a las personas o sitios indicados.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.64 **Porcentaje:** 110.61%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.59 **Porcentaje:** 143.10%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel muy desarrollado.-**

Posee 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:** 8.91 **Porcentaje:** 127.24%

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.

---

