

Introducción

ANÁLISIS DE PERFIL - JENNY GARCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

D1

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 **2015-10-25 04:45:22** hasta el **2015-12-01 10:25:44**

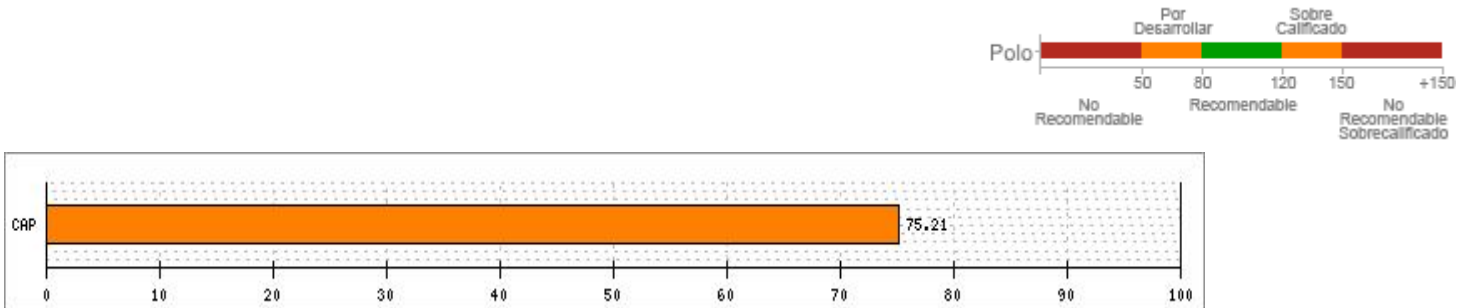
Datos Personales

ANÁLISIS DE PERFIL - JENNY GARCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1713199881
Nombres :	JENNY LORENA
Apellidos :	GARCIA BRITO
Dirección :	ELOY ALFARO Y AYARZA
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Distribución Psicodinámica

ANÁLISIS DE PERFIL - JENNY GARCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	7.34	9.50
2	ADMINISTRATIVAS	7.29	8.67
3	COGNITIVAS	4.84	8.33
4	COMERCIALES	6.04	10.00
5	COMUNICACIONALES	7.63	9.50
6	EMOCIONALES	7.85	10.00

7	LIDERAZGO	7.85	9.67
8	RELACIONALES	7.60	9.50
9	VALORES	6.95	9.00

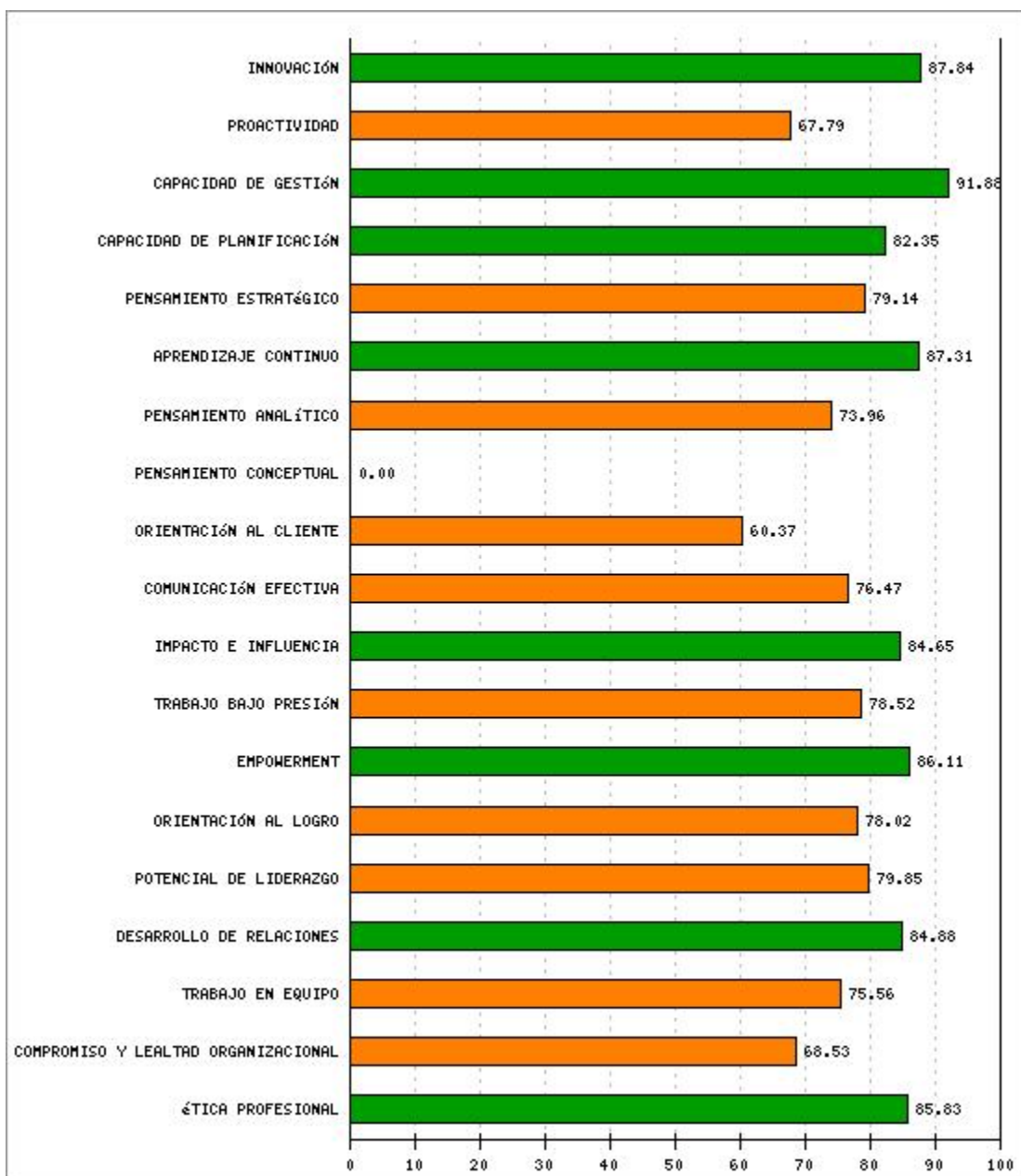
Análisis por Competencia

ANÁLISIS DE PERFIL - JENNY GARCIA

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INNOVACIÓN	7.91	9.00	87.84%
2	PROACTIVIDAD	6.78	10.00	67.79%
3	CAPACIDAD DE GESTIÓN	7.35	8.00	91.88%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	7.41	9.00	82.35%
5	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	7.12	9.00	79.14%
6	APRENDIZAJE CONTINUO	7.86	9.00	87.31%
7	PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.66	9.00	73.96%
8	PENSAMIENTO CONCEPTUAL	0.00	7.00	0.00%
9	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.04	10.00	60.37%
10	COMUNICACIÓN EFECTIVA	7.65	10.00	76.47%
11	IMPACTO E INFLUENCIA	7.62	9.00	84.65%
12	TRABAJO BAJO PRESIÓN	7.85	10.00	78.52%
13	EMPOWERMENT	7.75	9.00	86.11%
14	ORIENTACIÓN AL LOGRO	7.80	10.00	78.02%
15	POTENCIAL DE LIDERAZGO	7.99	10.00	79.85%
16	DESARROLLO DE RELACIONES	7.64	9.00	84.88%
17	TRABAJO EN EQUIPO	7.56	10.00	75.56%
18	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	6.17	9.00	68.53%
19	ÉTICA PROFESIONAL	7.72	9.00	85.83%





Interpretación de Competencias

ANÁLISIS DE PERFIL - JENNY GARCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.91 **Porcentaje:** 87.84%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado suele pensar en cómo mejorar las cosas y le gusta experimentar con ellas; se inclina por el cambio. Suele decir que le gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos, que encuentra más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes que los de la mayoría. Es una persona orientada a intentar algo nuevo, a ser flexible y adaptarse, a ser creativo e innovador.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 6.78 **Porcentaje:** 67.79%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.35 **Porcentaje:** 91.88%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado diferencia perfectamente las potencialidades que tiene cada uno de sus colaboradores, y se vale de la certeza de ese conocimiento para asignar las funciones explicando a cada uno los objetivos que debe alcanzar y el beneficio de su aporte para la empresa. Para ello tiene una gran capacidad de dar feedback del desempeño de cada funcionario a su cargo durante el proceso. Es decir, desarrolla procesos de coaching.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.41 **Porcentaje:** 82.35%

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Seleccionando métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de los procesos.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 7.12 Porcentaje: 79.14%

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.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 7.86 Porcentaje: 87.31%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de preparación en su área. Está en permanente búsqueda de información sobre temas de actualidad que puedan ser útiles a su empresa u organización. Es un referente interno para sus colaboradores y externo para sus colegas. Está muy atento en asistir a cursos de actualización. Comparte sus conocimientos con los demás usando diferentes medios y se interesa por recibir feedback como parte de su crecimiento.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 6.66 Porcentaje: 73.96%

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 desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, reconoce datos relevantes y resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

PENSAMIENTO CONCEPTUAL

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

Es la capacidad de comprender una situación o problema uniendo sus partes, viendo el problema global, realizando conexiones entre situaciones que no están obviamente relacionadas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no conceptualiza las partes de un problema o situación compleja, a pesar de que si puede reconocerlas, diferenciando tendencias.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 6.04 Porcentaje: 60.37%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 7.65 **Porcentaje:** 76.47%

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.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.62 **Porcentaje:** 84.65%

Habilidad para convencer a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o realice una acción específica.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado da una muy buena impresión a los demás, su lenguaje corporal es impactante y tiene una muy buena capacidad verbal, de modo que tiene gran habilidad de persuadir con su palabra. Sostiene argumentos sólidos en su exposición de modo que obtiene resultados acorde a su intencionalidad. Convince a su interlocutor.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 7.85 **Porcentaje:** 78.52%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.75 **Porcentaje:** 86.11%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado sabe perfectamente las potencialidades de cada uno de los miembros de su equipo y acorde a ello asigna las funciones y responsabilidades laborales y personales. Aprovecha del talento de cada colaborador para formar un equipo de muy alto nivel que pueda ofrecer un valor agregado. Hace un acompañamiento en desarrollo de competencias de su equipo y asume con ellos las consecuencias de los resultados.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 7.80 **Porcentaje:** 78.02%

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas, demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado, para motivar permanentemente a su equipo a que mejore cada vez más su servicio.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 7.99 **Porcentaje:** 79.85%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra una alta energía y entusiasmo.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.64 **Porcentaje:** 84.88%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un gran talento para generar y cultivar buenas relaciones con clientes internos y externos de la organización, manteniendo comunicación permanente para poder estar al tanto de las oportunidades de negocios que puedan presentarse, planifica actividades formales e informales como un recurso que construya y desarrolle relaciones humanas a nivel laboral.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 7.56 **Porcentaje:** 75.56%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.17 **Porcentaje:** 68.53%

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.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.72 **Porcentaje:** 85.83%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los principios y valores que rigen su vida, sobre todo en el campo laboral pone en práctica éstos principios. Cumple con los códigos de ética de su profesión que muchas veces se establecen bajo juramento. Sus compañeros lo admiran como profesional.
