

# ASISTENTE DE SERVICIOS TÉCNICOS - CAMBIOS CENTRO

## ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

### ASISTENTE DE SERVICIOS TÉCNICOS

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coficiente 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 **2015-10-28 03:03:59** hasta el **2015-10-28 12:33:58**



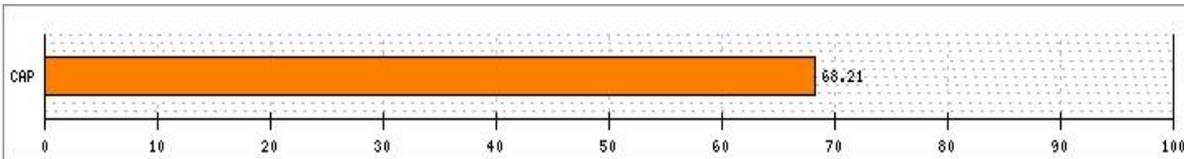
## Datos Personales



### ASISTENTE DE SERVICIOS TÉCNICOS - CAMBIOS CENTRO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10243852
Nombres :	CARLOS FERNANDO
Apellidos :	TOYAMA OSHIRO
Dirección :	CALLE JAEN N°145 MAYORAZGO -ATE
Teléfono :	3492876
Celular :	989350141
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	MECÁNICA / METALÚRGICA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1974-12-28

### ASISTENTE DE SERVICIOS TÉCNICOS - CAMBIOS CENTRO 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:

- 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 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.

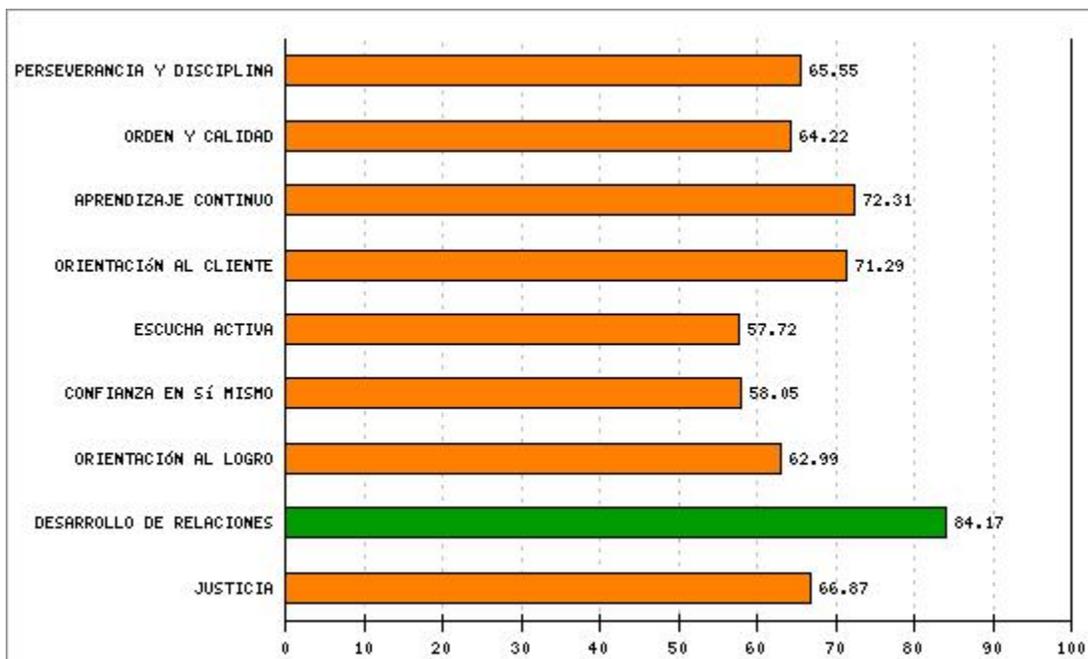
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.93	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.50	7.00
3	COGNITIVAS	5.06	7.00
4	COMERCIALES	4.99	7.00
5	COMUNICACIONALES	4.04	7.00
6	EMOCIONALES	4.06	7.00

7	LIDERAZGO	4.41	7.00
8	RELACIONALES	5.05	6.00
9	VALORES	4.01	6.00

### ASISTENTE DE SERVICIOS TÉCNICOS - CAMBIOS CENTRO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	3.93	6.00	65.55%
2 ORDEN Y CALIDAD	4.50	7.00	64.22%
3 APRENDIZAJE CONTINUO	5.06	7.00	72.31%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.99	7.00	71.29%
5 ESCUCHA ACTIVA	4.04	7.00	57.72%
6 CONFIANZA EN SÍ MISMO	4.06	7.00	58.05%
7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.41	7.00	62.99%
8 DESARROLLO DE RELACIONES	5.05	6.00	84.17%
9 JUSTICIA	4.01	6.00	66.87%





## Interpretación de Competencias

### ASISTENTE DE SERVICIOS TÉCNICOS - CAMBIOS CENTRO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.93 **Porcentaje:** 65.55%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra actitud positiva frente a situaciones difíciles. No duda en pedir ayuda si es necesario para lograr su propósito. No se impacienta ni desespera.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 64.22%

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 en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 72.31%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de negocios utilizando todo el potencial de la empresa. Demuestra capacidad para acumular la experiencia de otros y la propia, propagando el Know-How (saber el cómo se hace sobre diferentes temas) adquirido en foros locales o internacionales.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 71.29%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### ESCUCHA ACTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 57.72%

Escuchar lo que otra persona está hablando y hacer preguntas adecuadas

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado escucha a los demás con atención, aunque no plantea interrogantes motivadoras para el interlocutor. Es capaz de aprender a partir de lo que escucha e incluso comprender otros puntos de vista.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.06 **Porcentaje:** 58.05%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, se muestra seguro al momento de dar su opinión. Le falta motivación para asumir retos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 62.99%

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 en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 84.17%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

## JUSTICIA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 66.87%

Se refiere a dar a cada uno lo que le corresponde en el campo laboral.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado procura actuar con justicia, se asesora si es necesario antes de decidir, le interesa saber todo sobre el tema en cuestión y escucha a las partes antes de decidir.

---

