

## SENIOR DE PLATAFORMA CHIMU 031115

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### SENIOR DE PLATAFORMA

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 **2015-11-03 10:54:07** hasta el **2015-11-04 12:50:12**



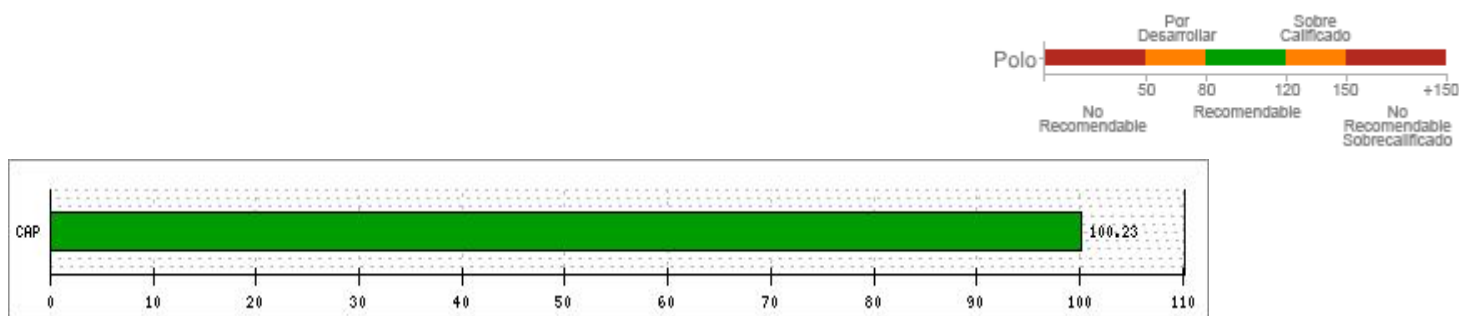
## Datos Personales



### SENIOR DE PLATAFORMA CHIMU 031115 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 46823376        |
| Nombres :             | MARLE ESPERANZA |
| Apellidos :           | RANTES HILARIO  |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | --              |
| Estado Civil :        | --              |
| Area de Estudio :     | GENERAL         |
| Escolaridad :         | GENERAL         |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00      |





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.

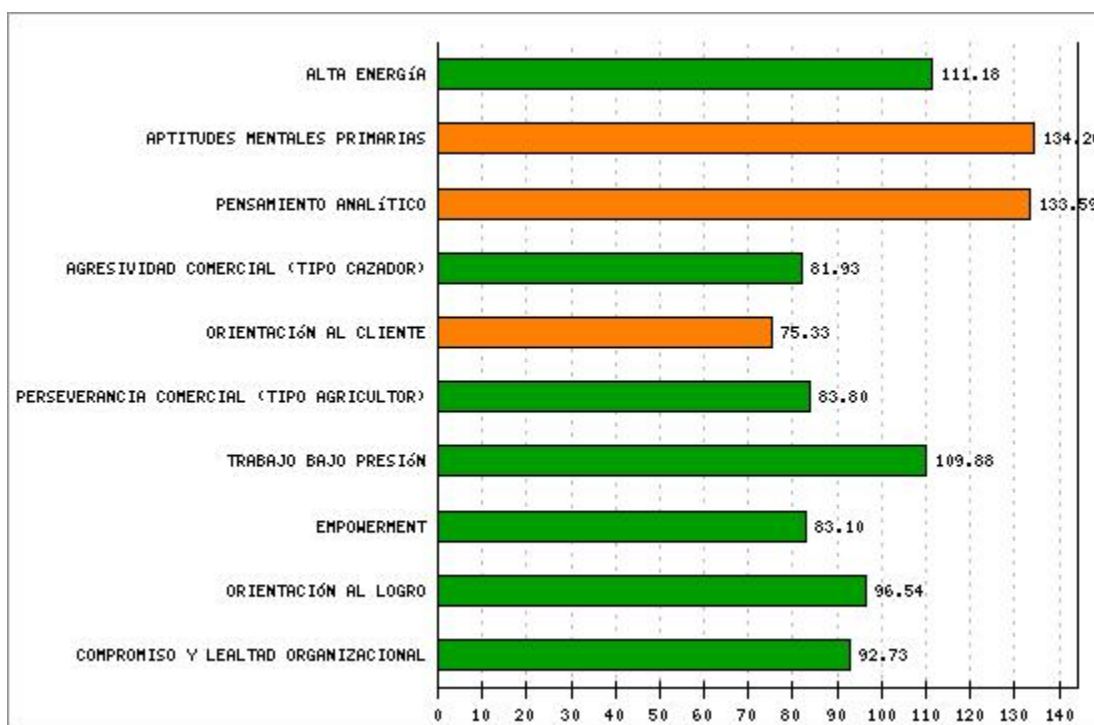
### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 6.67           | 6.00            |
| 2 | COGNITIVAS    | 8.04           | 6.00            |
| 3 | COMERCIALES   | 4.82           | 6.00            |
| 4 | EMOCIONALES   | 6.59           | 6.00            |
| 5 | LIDERAZGO     | 5.39           | 6.00            |
| 6 | VALORES       | 5.56           | 6.00            |

### SENIOR DE PLATAFORMA CHIMU 031115

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                               | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|-------------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | ALTA ENERGÍA                              | 6.67              | 6.00               | 111.18%           |
| 2  | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS              | 8.06              | 6.00               | 134.26%           |
| 3  | PENSAMIENTO ANALÍTICO                     | 8.02              | 6.00               | 133.59%           |
| 4  | AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)      | 4.92              | 6.00               | 81.93%            |
| 5  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                    | 4.52              | 6.00               | 75.33%            |
| 6  | PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR) | 5.03              | 6.00               | 83.80%            |
| 7  | TRABAJO BAJO PRESIÓN                      | 6.59              | 6.00               | 109.88%           |
| 8  | EMPOWERMENT                               | 4.99              | 6.00               | 83.10%            |
| 9  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                      | 5.79              | 6.00               | 96.54%            |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL       | 5.56              | 6.00               | 92.73%            |



#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.67 **Porcentaje:** 111.18%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.06 **Porcentaje:** 134.26%

**Nivel Alto:** El evaluado tiene un potencial muy alto para la comprensión de frases, razonamiento verbal, orientación espacial, y habilidad matemática, se lo recomienda para toda actividad de este tipo. Así mismo, posee un alto potencial de razonamiento lógico, presenta facilidad para razonar desde el aprendizaje práctico y experimental. La apreciación de entendimiento de una actividad a otra no le resulta dificultoso, tiene capacidad para argumentar con conocimientos válidos lo ya conocido y posee también un alto interés de investigación para enriquecer sus conocimientos.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.02 **Porcentaje:** 133.59%

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.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 81.93%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas

##### Nivel en desarrollo

El evaluado hace un plan de trabajo consciente, en el cual se hace un autoanálisis de las entrevistas de ventas. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.52 **Porcentaje:** 75.33%

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.

## PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 83.80%

Competencia que se basa en el seguimiento al cliente.

### Nivel desarrollado

El evaluado tiene la capacidad de buscar opciones para superar obstáculos y nunca darse por vencido.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.59 **Porcentaje:** 109.88%

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.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 83.10%

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

### Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores. Aunque los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.79 **Porcentaje:** 96.54%

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 desarrollado.-

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 92.73%

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.

---



