

JEFE DE CENTRALES HIDROELECTRICAS - SIG
ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO
JEFE DE CENTRALES HIDROELECTRICAS

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 **2016-01-28 06:27:33** hasta el **2016-01-28 08:59:50**

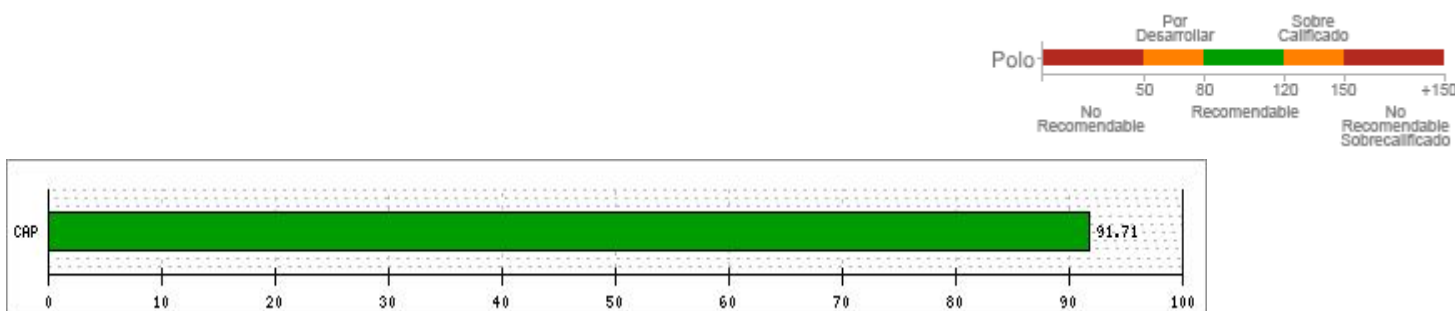


Datos Personales



JEFE DE CENTRALES HIDROELECTRICAS - SIG ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	15439066
Nombres :	CARLOS CAMILO
Apellidos :	FLORES REYES
Dirección :	AV. GARCILASO DE LA VEGA 1774 DEPARTAMENTO BLOCK G - 502
Teléfono :	
Celular :	972700785
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. ELÉCTRICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1971-12-12



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.

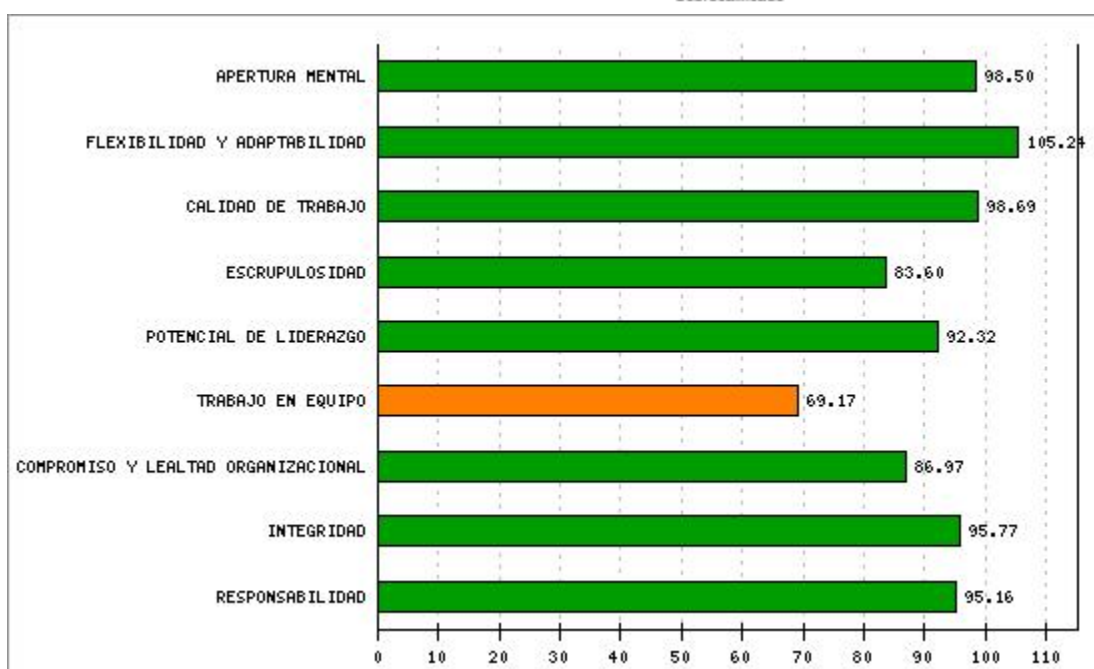
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.11	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.47	6.00
3	LIDERAZGO	5.54	6.00
4	RELACIONALES	4.15	6.00
5	VALORES	5.56	6.00

JEFE DE CENTRALES HIDROELECTRICAS - SIG ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APERTURA MENTAL	5.91	6.00	98.50%
2	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.31	6.00	105.24%
3	CALIDAD DE TRABAJO	5.92	6.00	98.69%
4	ESCRUPULOSIDAD	5.02	6.00	83.60%
5	POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.54	6.00	92.32%
6	TRABAJO EN EQUIPO	4.15	6.00	69.17%
7	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.22	6.00	86.97%
8	INTEGRIDAD	5.75	6.00	95.77%
9	RESPONSABILIDAD	5.71	6.00	95.16%



APERTURA MENTAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.91 **Porcentaje:** 98.50%

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

Nivel desarrollado.-

Tiene la tendencia a aceptar y replantearse sus ideas aunque puede costarle un tanto. Procura estar abierto a cualquier idea, incluso, aunque sea contraria a su propia opinión. Tiene la predisposición para tomar en cuenta otros puntos de vista que puede utilizar para tener una visión más compleja, integradora y acertada de la realidad.

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 105.24%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.92 **Porcentaje:** 98.69%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

ESCRUPULOSIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 83.60%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

Nivel desarrollado.-

Se apeg a al cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas, invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta no descuidar el resto de actividades. Procura ser bien organizado y disciplinado y prudente en sus actuaciones.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 92.32%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.15 **Porcentaje:** 69.17%

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

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 86.97%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

Nivel desarrollado.-

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.75 **Porcentaje:** 95.77%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

Nivel desarrollado.-

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.71 **Porcentaje:** 95.16%

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

Nivel desarrollado.-

Trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su responsabilidad con su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.
