

CONSULTOR DE BENEFICIOS DIC 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CONSULTOR DE BENEFICIOS

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 **2015-12-09 02:28:30** hasta el **2015-12-09 05:17:46**

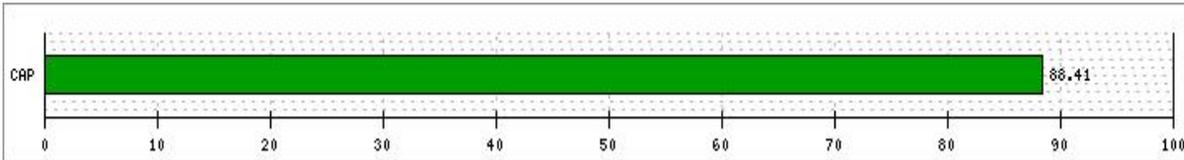


Datos Personales



CONSULTOR DE BENEFICIOS DIC 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	174209049
Nombres :	JUAN
Apellidos :	ACEITUNO
Dirección :	LA CORBETA #5317
Teléfono :	
Celular :	67105179
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-07-20



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:

- 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 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.

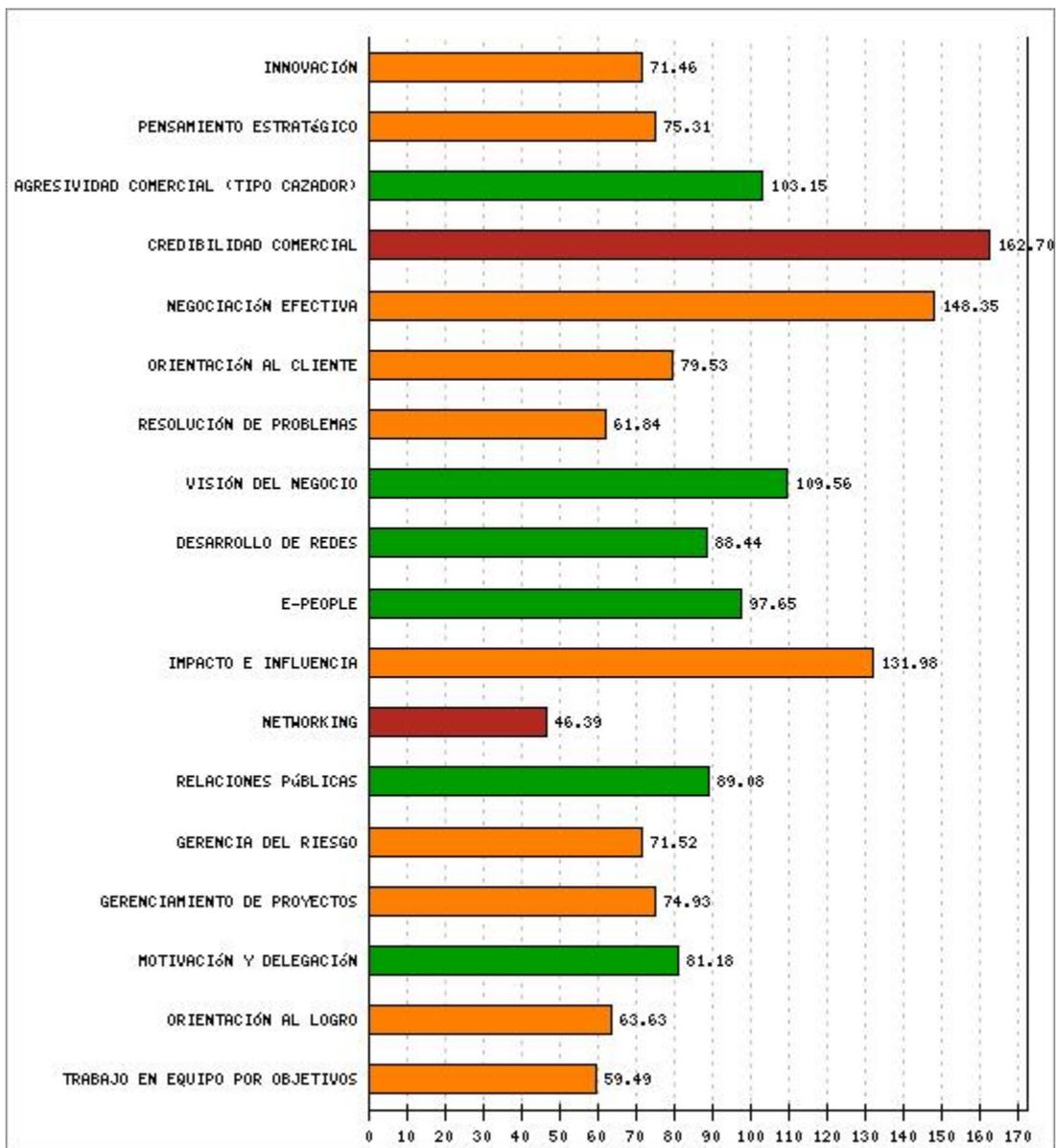
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.43	9.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.78	9.00
3	COMERCIALES	7.87	7.50
4	COMUNICACIONALES	5.72	6.60
5	LIDERAZGO	6.16	8.50
6	RELACIONALES	5.35	9.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INNOVACIÓN	6.43	9.00	71.46%
2	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	6.78	9.00	75.31%
3	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	9.28	9.00	103.15%
4	CREDIBILIDAD COMERCIAL	9.76	6.00	162.70%
5	NEGOCIACIÓN EFECTIVA	8.90	6.00	148.35%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.16	9.00	79.53%
7	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	5.57	9.00	61.84%
8	VISIÓN DEL NEGOCIO	6.57	6.00	109.56%
9	DESARROLLO DE REDES	5.31	6.00	88.44%
10	E-PEOPLE	5.86	6.00	97.65%
11	IMPACTO E INFLUENCIA	7.92	6.00	131.98%
12	NETWORKING	4.18	9.00	46.39%
13	RELACIONES PÚBLICAS	5.34	6.00	89.08%
14	GERENCIA DEL RIESGO	6.44	9.00	71.52%
15	GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS	5.99	8.00	74.93%
16	MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	6.49	8.00	81.18%
17	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.73	9.00	63.63%
18	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	5.35	9.00	59.49%





INNOVACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.43 **Porcentaje:** 71.46%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.78 **Porcentaje:** 75.31%

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 estratégicas.

Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 9.28 **Porcentaje:** 103.15%

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

Nivel muy desarrollado

El evaluado tiene un comportamiento que puede traducirse en "malicia" y tacto para identificar aquellas señales de compra en los clientes potenciales, hace argumentaciones inteligentes, logra captar la atención de su interlocutor, define con exactitud si el cliente firmará ya el contrato, o en que fecha se va a hacer. Hace cierres de ventas con facilidad y solicita los documentos necesarios para la venta.

CREDIBILIDAD COMERCIAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 9.76 **Porcentaje:** 162.70%

Es la capacidad necesaria para generar credibilidad en los demás sobre la base de sus habilidades comerciales.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra seguridad y solvencia cuando habla del producto o servicio, puede convertirse fácilmente en consultor de los temas que domina, su opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones. Es capaz de generar confianza, de modo que el cliente tenga la seguridad de los beneficios de una determinada marca, producto o servicio.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.90 **Porcentaje:** 148.35%

Es la capacidad de lograr el máximo beneficio para sí mismo o para la organización frente a una negociación.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la habilidad de cerrar negociaciones con las condiciones a su favor, diseña estrategias y metodologías de modo que la utilización de herramientas apunten hacia sus intereses. Tiene mucha habilidad para evitar los factores negativos y consigue resultados satisfactorios para sus aspiraciones. Muestra que está mejor preparado y cuenta con más conocimientos, sabe planificar asignándose tiempos, asume riesgos, está dispuesto a dialogar, sabe que así podrá negociar mejor

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.16 **Porcentaje:** 79.53%

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.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.57 **Porcentaje:** 61.84%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

Nivel desarrollado.-

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 109.56%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

Nivel desarrollado.-

Conoce la proyección y se preocupa por conocer los objetivos de la empresa y puede diseñar estrategias para cumplirlos. Podría tener una idea más o menos clara de a dónde quiere llevar al negocio, procura definir camino a seguir, teniendo en cuenta impacto de las nuevas tecnologías, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes.

DESARROLLO DE REDES

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 88.44%

Hace referencia a la capacidad de combinar las redes rígidas (por ejemplo los sistemas) y las flexibles (comunicaciones informales).

Nivel desarrollado.-

El evaluado da importancia al uso de herramientas o formas de comunicación para la empresa y trabaja en ello continuamente, al igual que la comunicación de tipo informal. La combinación de éstos dos tipos de redes tendrá como resultado una mayor y mejor transmisión de la información .

E-PEOPLE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.86 **Porcentaje:** 97.65%

Crear redes alrededor de un interés común con el objetivo principal de intercambiar información.

Nivel desarrollado.-

El evaluado participa acertadamente en el desarrollo de las redes informales que comparten intereses comunes, de modo que pueda obtener la información y conocimientos que aporten en el cumplimiento de objetivos empresariales. En ocasiones crea éstas redes si lo considera necesario para la organización.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.92 **Porcentaje:** 131.98%

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.

NETWORKING

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 46.39%

Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene claro qué personas le pueden apoyar en su gestión laboral, aunque no se interesa por mantener una red formal con esos contactos. Su comunicación es natural y de manera informal.

RELACIONES PÚBLICAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 89.08%

Habilidad para establecer relaciones con redes complejas de personas cuya cooperación es necesaria para tener influencia sobre los que manejan representantes en todos los niveles (estatales, provinciales, y locales).

Nivel desarrollado.-

El evaluado cuenta con una buena capacidad de entablar relaciones públicas que se convierten en influencia al momento de tratar con personas del medio. Identifica bien a los líderes del mercado y sabe proceder adecuadamente en sus relaciones interpersonales.

GERENCIA DEL RIESGO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.44 **Porcentaje:** 71.52%

Capacidad de manejar un área. Implica transformar las ideas en acciones, la habilidad para la creatividad, la innovación y la asunción decidida de riesgos.

Nivel desarrollado.-

Es creativo en dar solución a los problemas, ingenia procesos de liderazgo innovadores de modo que su equipo cumpla con los retos planteados. Y si bien, duda en algunas decisiones finalmente las ejecuta.

GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.99 **Porcentaje:** 74.93%

Capacidad para identificar, seleccionar y dirigir recursos para alcanzar objetivos; para ello se centra en las prioridades y el desempeño del equipo.

Nivel desarrollado.-

El evaluado lidera el trabajo en varias áreas dando dirección apropiada de las tareas a realizarse y distribuyéndolas adecuadamente según grados de dificultad, prioridades, contenidos al funcionario que corresponde. Realiza feedback durante el proceso.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.49 **Porcentaje:** 81.18%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel desarrollado.-

Asigna responsabilidades según las capacidades que tiene cada integrante de su equipo, aprovecha de las mismas para mejorar la productividad. Hace acompañamiento.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.73 **Porcentaje:** 63.63%

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.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 59.49%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

Nivel desarrollado.-

El evaluado relaciona las potencialidades de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Informa de los objetivos al equipo y logra integrar las competencias relevantes de cada uno hacia las metas comunes. Es un buen líder puesto que conoce y defiende la causa de sus colaboradores.
