

SELECCIÓN SUB GERENTE TIENDA HUANCAYO**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO****SUB GERENTE COMERCIAL**

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 **2016-01-23 01:27:59** hasta el **2016-01-25 12:43:53**



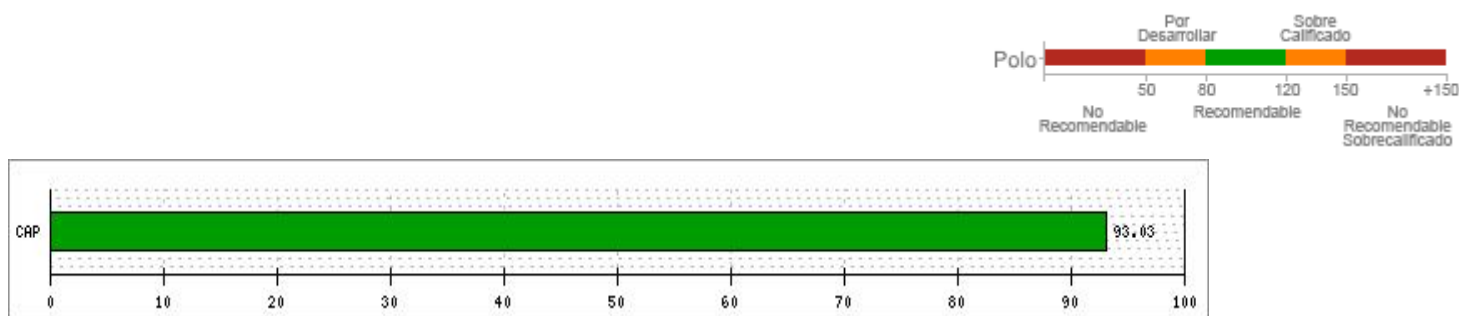
Datos Personales



SELECCIÓN SUB GERENTE TIENDA HUANCAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	44545673
Nombres :	MICHAEL VICTOR
Apellidos :	ROSALES LIMAS
Dirección :	AV. SAN LUIS MZ B LT 4
Teléfono :	
Celular :	966668862
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1986-04-28

SELECCIÓN SUB GERENTE TIENDA HUANCAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

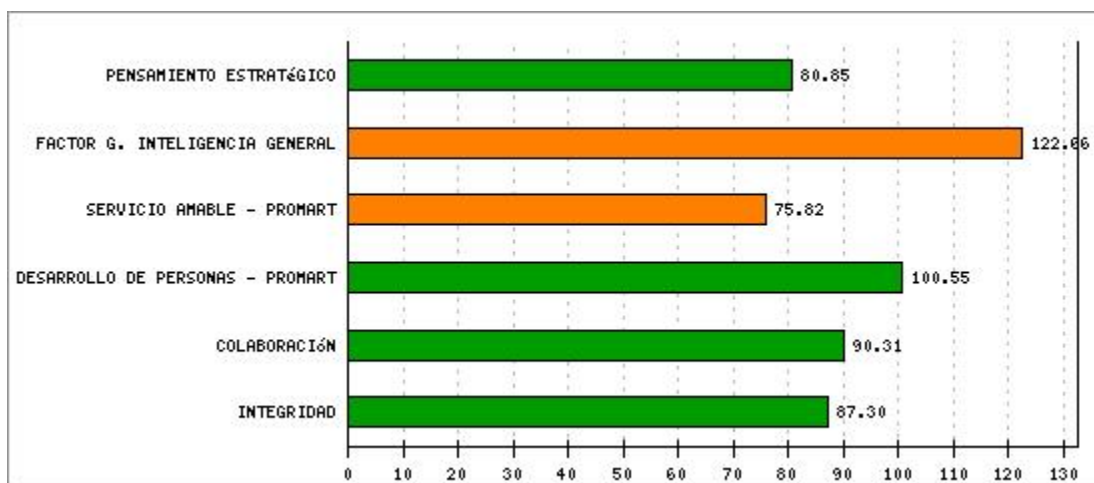
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	5.66	7.00
2	COGNITIVAS	8.59	7.00
3	COMERCIALES	5.31	7.00
4	LIDERAZGO	7.04	7.00
5	RELACIONALES	6.32	7.00
6	VALORES	6.98	8.00

SELECCIÓN SUB GERENTE TIENDA HUANCAYO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.66	7.00	80.85%
2	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	8.59	7.00	122.66%
3	SERVICIO AMABLE - PROMART	5.31	7.00	75.82%
4	DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART	7.04	7.00	100.55%
5	COLABORACIÓN	6.32	7.00	90.31%
6	INTEGRIDAD	6.98	8.00	87.30%



PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 80.85%

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.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.59 **Porcentaje:** 122.66%

Nivel Alto: El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

SERVICIO AMABLE - PROMART

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 75.82%

Nivel Medio: Transmite a su equipo de trabajo la importancia del servicio a clientes internos y externos.

Se anticipa a las necesidades de los clientes, analizando las características de cada uno. Desarrolla procesos que generen una mejor atención al cliente, y los difunde en su equipo. Capacita a su personal en técnicas de atención al cliente y comunicación efectiva.

Brinda un servicio personalizado, manteniendo una actitud de total disponibilidad hacia el cliente, difundiendo esta práctica de manera global a la organización. Conoce las expectativas de los clientes y se preocupa por cumplirlas y excederlas.

DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.04 **Porcentaje:** 100.55%

Nivel Medio: Mantiene un control del desarrollo de cada talento, monitoreando sus avances para proporcionar una retroalimentación oportuna. Reconoce los logros y avances de cada talento de manera pública y privada, utilizando los diversos medios de comunicación disponibles (email, carta, teléfono, etc.) Observa los cursos, diplomados o maestrías disponibles en el medio y los clasifica según su necesidad, importancia y validez para cada colaborador, potenciando el desarrollo de cada talento.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.32 **Porcentaje:** 90.31%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

Nivel desarrollado.-

Es un buen referente para los demás ya que se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir con sus tareas con responsabilidad y les ofrece ayuda si es necesario. A veces, le puede faltar algo de iniciativa cuando alguien necesita apoyo y no lo dice.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.98 **Porcentaje:** 87.30%

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
