

## PROCESO DE SELECCION - PRACTICANTE ADMINISTRATIVO

### ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### PLANNER

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 **2016-02-16 03:14:59** hasta el **2016-02-16 08:25:11**



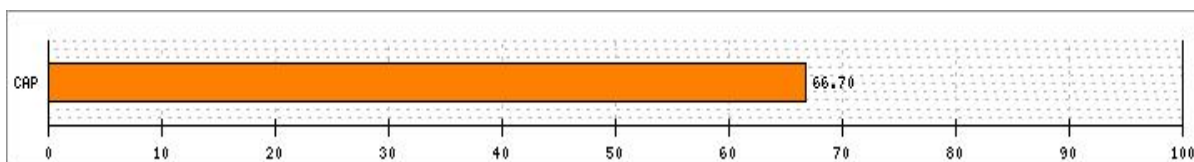
## Datos Personales



### PROCESO DE SELECCION - PRACTICANTE ADMINISTRATIVO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                                 |
|-----------------------|-------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 72512589                                        |
| Nombres :             | ALEXIS                                          |
| Apellidos :           | PAJUELO INGUIL                                  |
| Dirección :           | CALLE RICARDO PALMA 221, URB. COVIMA, LA MOLINA |
| Teléfono :            | 3481370                                         |
| Celular :             | 979048889                                       |
| Género :              | MASCULINO                                       |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                         |
| Area de Estudio :     | COMERCIO INT./EXT.                              |
| Escolaridad :         | ESTUDIANTE UNIVERSITARIO                        |
| Fecha de Nacimiento : | 1964-04-16                                      |

### PROCESO DE SELECCION - PRACTICANTE ADMINISTRATIVO 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:

- 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 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    | 5.07           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 5.34           | 7.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 5.63           | 7.50            |
| 4 | COMERCIALES      | 4.53           | 7.67            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 5.23           | 7.00            |
| 6 | EMOCIONALES      | 6.10           | 8.00            |

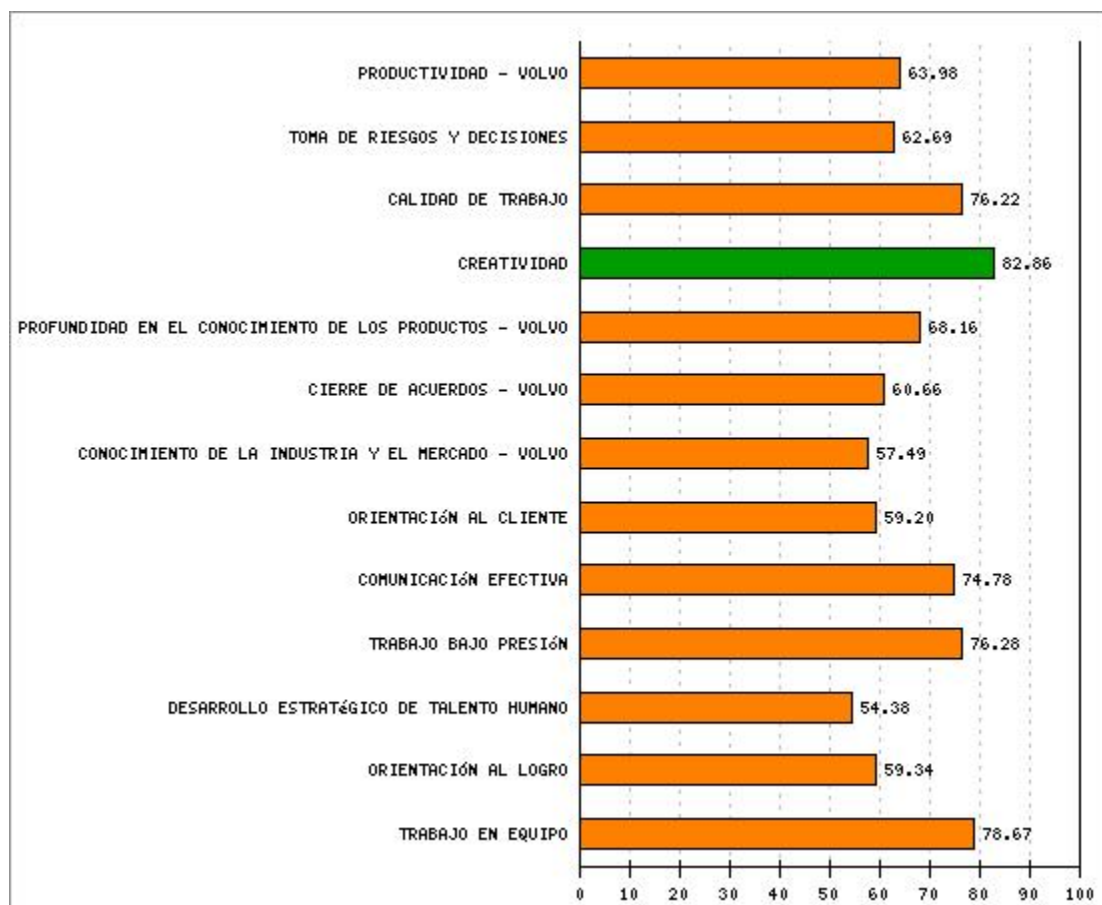
|   |              |      |      |
|---|--------------|------|------|
| 7 | LIDERAZGO    | 4.55 | 8.00 |
| 8 | RELACIONALES | 5.51 | 7.00 |

## PROCESO DE SELECCION - PRACTICANTE ADMINISTRATIVO

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                                             | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | PRODUCTIVIDAD - VOLVO                                   | 5.12              | 8.00               | 63.98%            |
| 2  | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES                            | 5.02              | 8.00               | 62.69%            |
| 3  | CALIDAD DE TRABAJO                                      | 5.34              | 7.00               | 76.22%            |
| 4  | CREATIVIDAD                                             | 5.80              | 7.00               | 82.86%            |
| 5  | PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO | 5.45              | 8.00               | 68.16%            |
| 6  | CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO                              | 4.85              | 8.00               | 60.66%            |
| 7  | CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO       | 4.60              | 8.00               | 57.49%            |
| 8  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE                                  | 4.14              | 7.00               | 59.20%            |
| 9  | COMUNICACIÓN EFECTIVA                                   | 5.23              | 7.00               | 74.78%            |
| 10 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                                    | 6.10              | 8.00               | 76.28%            |
| 11 | DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO                | 4.35              | 8.00               | 54.38%            |
| 12 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                                    | 4.75              | 8.00               | 59.34%            |
| 13 | TRABAJO EN EQUIPO                                       | 5.51              | 7.00               | 78.67%            |







## Interpretación de Competencias



### PROCESO DE SELECCION - PRACTICANTE ADMINISTRATIVO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 63.98%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 62.69%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 76.22%

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.

#### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 82.86%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

#### PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 68.16%

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado demuestra habilidad para conocer y aprender acerca de los productos y/o servicios de la organización y para evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Brinda propuestas o soluciones que agreguen valor al servicio.

#### CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 60.66%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe como propiciar una adecuada negociación y realiza propuestas, aunque puede descuidar los intereses de los demás por dar prioridad a los suyos o los de su organización.

## CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 57.49%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.14 **Porcentaje:** 59.20%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 74.78%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.10 **Porcentaje:** 76.28%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 54.38%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel en desarrollo.-**

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.75 **Porcentaje:** 59.34%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.51 **Porcentaje:** 78.67%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

---

