

SUPERVISOR ZONAL CHICLAYO
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

SUPERVISOR ZONAL

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 **2016-03-02 11:02:44** hasta el **2016-03-03 10:27:15**

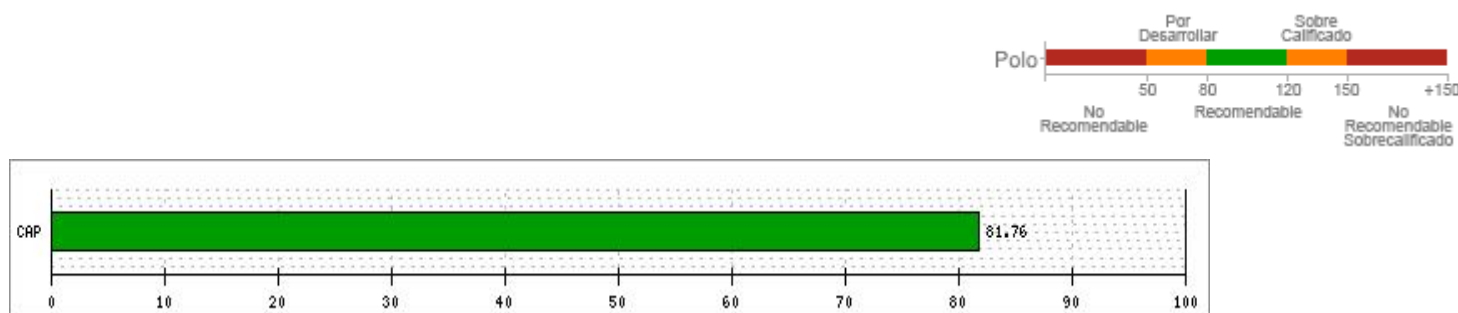


Datos Personales



SUPERVISOR ZONAL CHICLAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	42812769
Nombres :	LUIS FELIPE
Apellidos :	SECLLEN DEZA
Dirección :	CL AMARANTOS 235
Teléfono :	
Celular :	968747992
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-12-03



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.

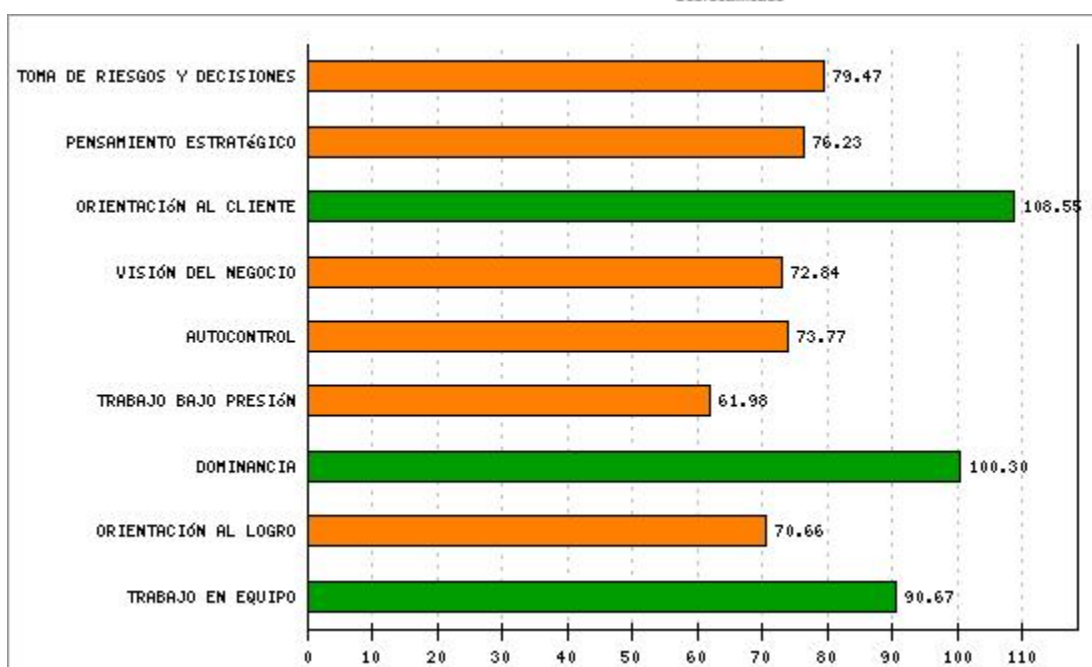
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.56	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.34	7.00
3	COMERCIALES	6.35	7.00
4	EMOCIONALES	5.06	7.50
5	LIDERAZGO	5.98	7.00
6	RELACIONALES	7.25	8.00

SUPERVISOR ZONAL CHICLAYO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.56	7.00	79.47%
2	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.34	7.00	76.23%
3	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	7.60	7.00	108.55%
4	VISIÓN DEL NEGOCIO	5.10	7.00	72.84%
5	AUTOCONTROL	5.16	7.00	73.77%
6	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.96	8.00	61.98%
7	DOMINANCIA	7.02	7.00	100.30%
8	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.95	7.00	70.66%
9	TRABAJO EN EQUIPO	7.25	8.00	90.67%



TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 79.47%

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.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 76.23%

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.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.60 **Porcentaje:** 108.55%

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.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 72.84%

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.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.16 **Porcentaje:** 73.77%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional . Intenta mantener la compostura y la imagen.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 61.98%

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

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

DOMINANCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.02 **Porcentaje:** 100.30%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

Nivel muy desarrollado.-

Cuenta con gran capacidad de imponer su punto de vista en los demás, ya sea de forma directa con su poder de convencimiento y figura de autoridad o indirectamente utilizando su expertiz como referencia para la toma de decisiones. Tiene una buena capacidad verbal y le gusta salirse con la suya. En situaciones que le interesan suele tomar la iniciativa y el control

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 70.66%

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: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.25 **Porcentaje:** 90.67%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.
