

### CLIENT DESK SUBSIDIARY ACCOUNT MANAGER ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

C09 - C10

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coficiente 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 **2016-06-05 05:21:45** hasta el **2016-06-05 08:20:18**

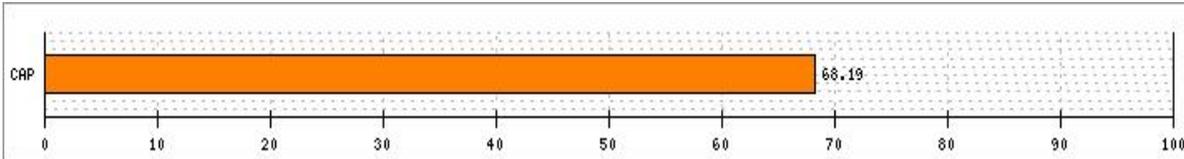


## Datos Personales



### CLIENT DESK SUBSIDIARY ACCOUNT MANAGER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10588486
Nombres :	KARINA
Apellidos :	MATALLANA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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:**

- 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 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.

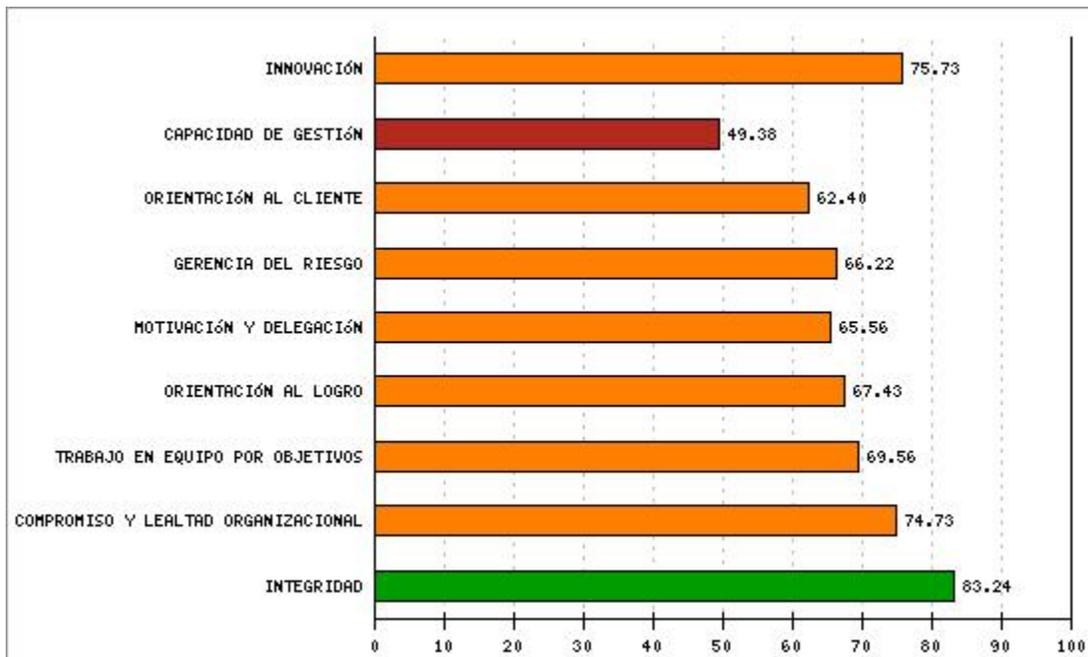
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.30	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	3.95	8.00
3 COMERCIALES	4.37	7.00
4 LIDERAZGO	5.09	7.67
5 RELACIONALES	4.87	7.00



## CLIENT DESK SUBSIDIARY ACCOUNT MANAGER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INNOVACIÓN	5.30	7.00	75.73%
2 CAPACIDAD DE GESTIÓN	3.95	8.00	49.38%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.37	7.00	62.40%
4 GERENCIA DEL RIESGO	5.30	8.00	66.22%
5 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	4.59	7.00	65.56%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.39	8.00	67.43%
7 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.87	7.00	69.56%
8 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.23	7.00	74.73%
9 INTEGRIDAD	6.66	8.00	83.24%





**Interpretación de Competencias**  
**CLIENT DESK SUBSIDIARY ACCOUNT MANAGER**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**



### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.30 **Porcentaje:** 75.73%

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

**Nivel desarrollado.-**

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.95 **Porcentaje:** 49.38%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

**Nivel en desarrollo.-**

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.37 **Porcentaje:** 62.40%

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.

### GERENCIA DEL RIESGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.30 **Porcentaje:** 66.22%

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.

### MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 65.56%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Plantea los objetivos y sabe cómo y a quién asignar responsabilidades. Le falta interesarse por sus colaboradores y acompañarlos en el proceso.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 67.43%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.87 **Porcentaje:** 69.56%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

**Nivel en desarrollo.-**

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 74.73%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.66 **Porcentaje:** 83.24%

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

---

