

CONSULTOR DE TALENT - MAYO 2016 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 **2016-05-25 03:07:02** hasta el **2016-05-27 07:14:08**

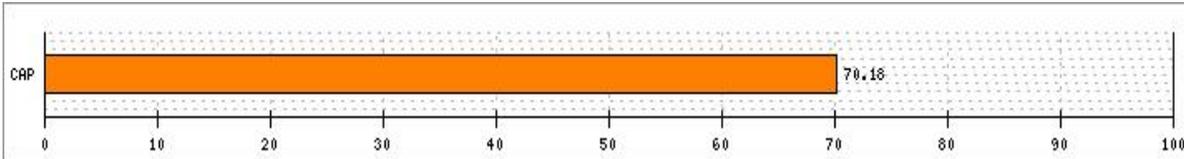


Datos Personales



CONSULTOR DE TALENT - MAYO 2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10706170-3
Nombres :	FERNANDO
Apellidos :	MEZA
Dirección :	AV. AMERICO VESPUCIO 100 - LAS CONDES
Teléfono :	224286669
Celular :	97322929
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1968-09-30



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.

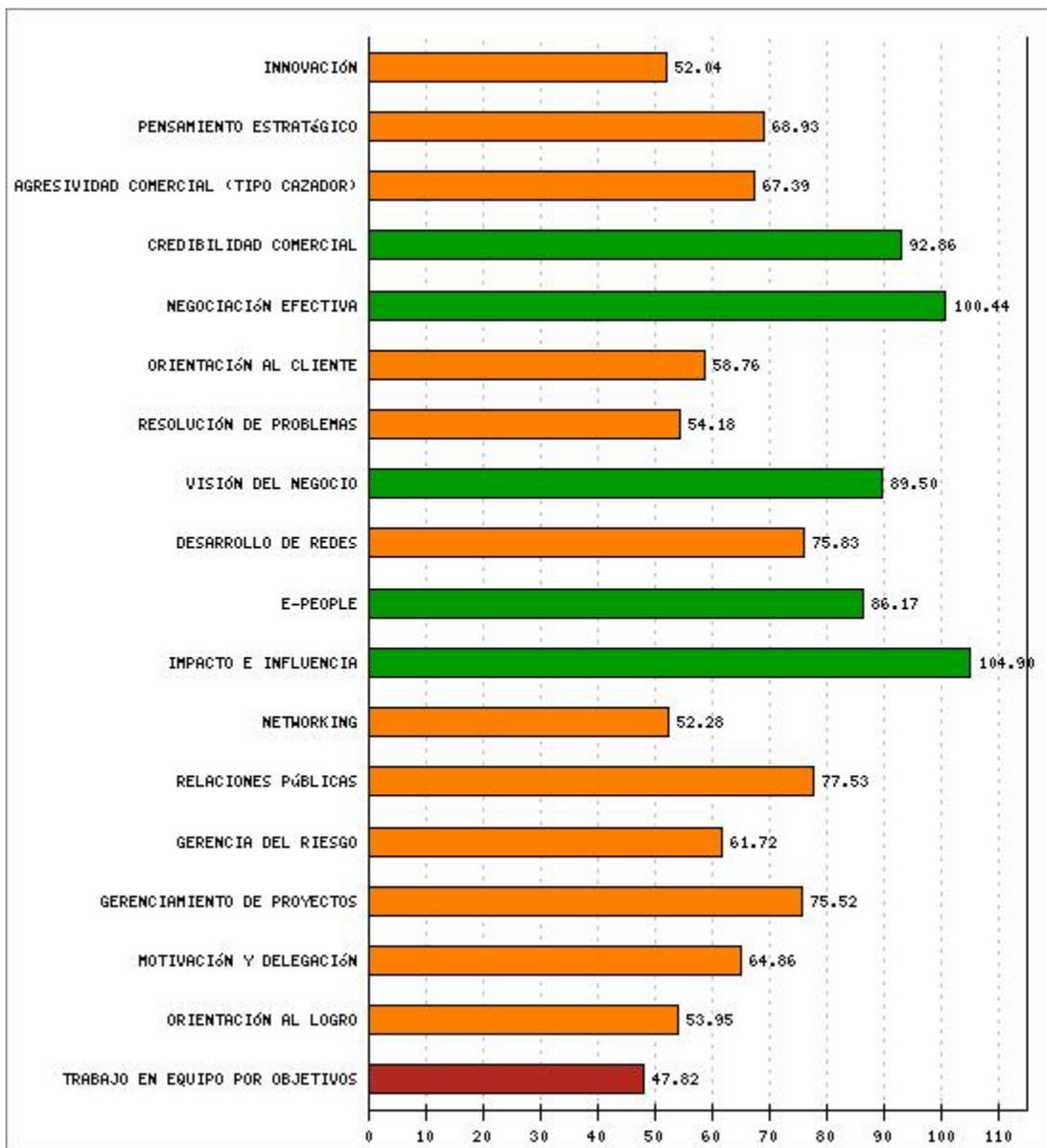
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.68	9.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.20	9.00
3	COMERCIALES	5.53	7.50
4	COMUNICACIONALES	5.07	6.60
5	LIDERAZGO	5.41	8.50

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INNOVACIÓN	4.68	9.00	52.04%
2	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	6.20	9.00	68.93%
3	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.07	9.00	67.39%
4	CREDIBILIDAD COMERCIAL	5.57	6.00	92.86%
5	NEGOCIACIÓN EFECTIVA	6.03	6.00	100.44%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.29	9.00	58.76%
7	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.88	9.00	54.18%
8	VISIÓN DEL NEGOCIO	5.37	6.00	89.50%
9	DESARROLLO DE REDES	4.55	6.00	75.83%
10	E-PEOPLE	5.17	6.00	86.17%
11	IMPACTO E INFLUENCIA	6.29	6.00	104.90%
12	NETWORKING	4.71	9.00	52.28%
13	RELACIONES PÚBLICAS	4.65	6.00	77.53%
14	GERENCIA DEL RIESGO	5.56	9.00	61.72%
15	GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS	6.04	8.00	75.52%
16	MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	5.19	8.00	64.86%
17	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.86	9.00	53.95%
18	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.30	9.00	47.82%





INNOVACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.68 **Porcentaje:** 52.04%

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

Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.20 **Porcentaje:** 68.93%

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:** 6.07 **Porcentaje:** 67.39%

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

Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. Frecuentemente, tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

CREDIBILIDAD COMERCIAL

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.57 **Porcentaje:** 92.86%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de defender sus conocimientos sobre su producto o servicio demostrando algo de solidez y seguridad en lo que comunica. La confianza del cliente reside en la buena credibilidad que proyecta él como ofertante de una marca, producto o servicio.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.03 **Porcentaje:** 100.44%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado orienta las condiciones de negociación a su favor o de la organización que representa, maneja y utiliza herramientas de negociación. Tiene buena capacidad de persuadir, e intenta que las cosas se manejen desde su punto de vista; muestra también una apropiada capacidad de manejar conflictos, en caso de que la negociación tenga inconvenientes, ocasionalmente tiene las de ganar.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.29 **Porcentaje:** 58.76%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.88 **Porcentaje:** 54.18%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

VISIÓN DEL NEGOCIO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 89.50%

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:** 4.55 **Porcentaje:** 75.83%

Hace referencia a la inteligencia que una persona demuestra en un red de individuos, basada en redes formales e informales para crear ideas innovadoras y conocimiento para mejorar resultados.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es participante activo en la utilización de comunicaciones formales e informales de modo que constata la importancia de su uso y los beneficios en la transmisión de conocimientos e información en la empresa.

E-PEOPLE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.17 **Porcentaje:** 86.17%

Crear redes alrededor de un interés común con el objetivo principal de intercambiar información o compartir conocimiento que añadirá valor al resultado a cada uno.

Nivel desarrollado.-

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. Con frecuencia, crea éstas redes si lo considera necesario para la organización.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.29 **Porcentaje:** 104.90%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

Nivel desarrollado.-

El evaluado utiliza bien sus habilidades verbales y su lenguaje corporal, de modo que frecuentemente capta la atención de su interlocutor, causando tal impacto que suele convencer a la otra persona de su exposición.

NETWORKING

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.71 **Porcentaje:** 52.28%

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.-

No se interesa del todo por mantener una red formal de contactos. Podría dejar pasar buenas oportunidades por no trabajar adecuadamente su red de contactos.

RELACIONES PÚBLICAS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 77.53%

Habilidad para establecer relaciones con grupos de interés (clientes, proveedores, líderes del mercado, comunidades, autoridades) cuya cooperación es necesaria para beneficiar a la organización.

Nivel en desarrollo.-

Identifica determinadas redes de personas de su entorno laboral, intenta mantener óptimas relaciones con las mismas. Sin embargo, sus redes no son suficientes para una óptima gestión y tiene cierta dificultad cuando tiene que lograr acuerdos.

GERENCIA DEL RIESGO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 61.72%

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:** 6.04 **Porcentaje:** 75.52%

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

Nivel desarrollado.-

Podría liderar 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. A veces, podría tener dificultad en gestionar recursos.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.19 **Porcentaje:** 64.86%

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:** 4.86 **Porcentaje:** 53.95%

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 POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.30 **Porcentaje:** 47.82%

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.
