

SUB GERENTE COMERCIAL - PUCALLPA
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 **2016-12-02 01:24:59** hasta el **2016-12-02 12:44:23**

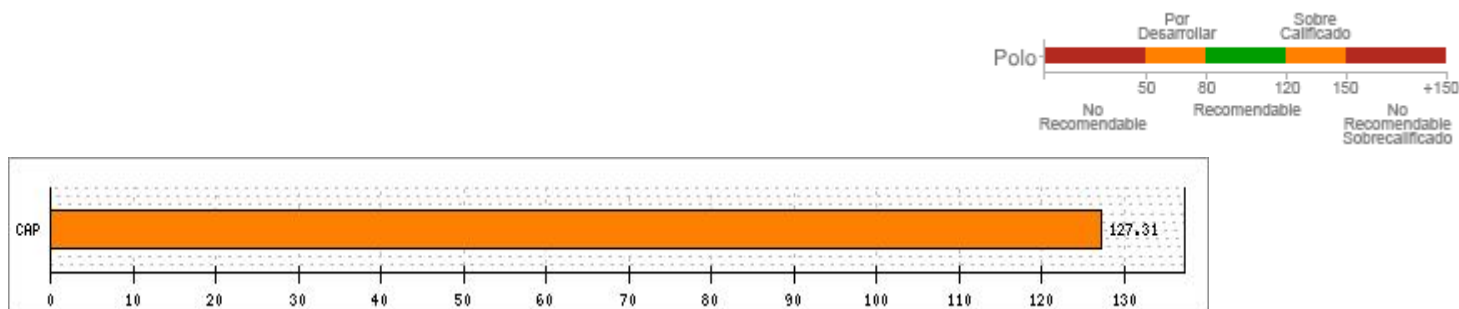


Datos Personales



SUB GERENTE COMERCIAL - PUCALLPA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	45691018
Nombres :	BILLY JEAN
Apellidos :	SEPULVEDA SALDARRIAGA
Dirección :	JR: REQUENA 135
Teléfono :	579892
Celular :	941524673
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	TERCEARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-03-21



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- El desempeño de 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.

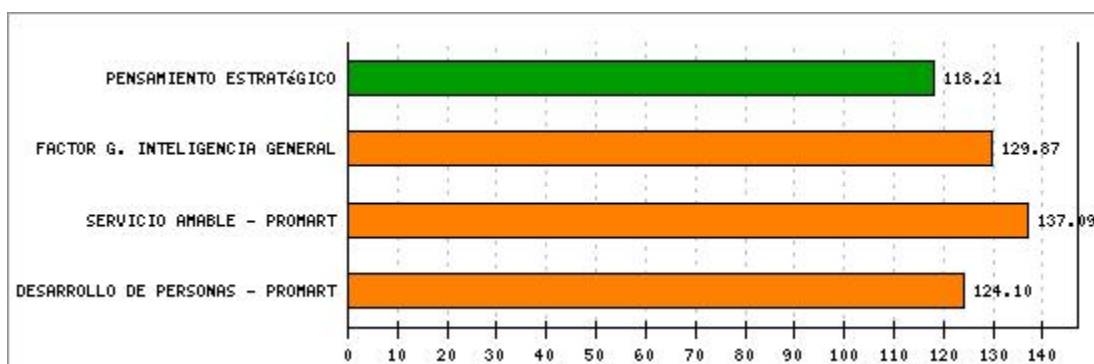
También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

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	8.27	7.00
2	COGNITIVAS	9.09	7.00
3	COMERCIALES	9.60	7.00
4	LIDERAZGO	8.69	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	8.27	7.00	118.21%
2	FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.09	7.00	129.87%
3	SERVICIO AMABLE - PROMART	9.60	7.00	137.09%
4	DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART	8.69	7.00	124.10%



PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 8.27 Porcentaje: 118.21%

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 muy desarrollado.-

Tiene una muy buena predisposición a proyectarse en futuro, ya que desde una perspectiva interna se preocupa por conocer muy bien las fortalezas y debilidades de la organización y fuera de ella los cambios que se suscitan o las nuevas tendencias de mercado. Podría gustarle medir riesgos y tomar acertadas decisiones de alianzas ya sea con clientes, proveedores e incluso competidores si lo amerita. Tiene buena aptitud para diseñar estrategias útiles y viables a sus metas.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 9.09 Porcentaje: 129.87%

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: 9.60 Porcentaje: 137.09%

Nivel Alto: Diseña productos y/o servicios según la necesidad de los clientes, para poder aumentar la competitividad de la empresa. Establece métodos que mejoren la calidad del producto, servicio o trabajo que se le brinde al cliente interno y/o externo. Crea nuevas estrategias de trabajo que posicionen a la empresa como líder en su rubro ante el mercado. Promueve una cultura organizacional dirigida a la atención del cliente, a través del ejemplo y proyectos constantes. Implementa nuevos métodos de análisis y evaluación de la satisfacción del cliente; posteriormente expande esta metodología a nivel organizacional para que sea aplicada como herramienta de medición.

Diseña sistemas y estrategias de fidelización que generen vínculos a largo plazo con los clientes

DESARROLLO DE PERSONAS - PROMART

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 8.69 Porcentaje: 124.10%

Nivel Alto: Capacita al personal para que desarrollen una visión de futuro que permita a la empresa a lograr sus objetivos organizacionales y superar a la competencia. Identifica las posibles posiciones que sus talentos podrían ocupar en un futuro, comunicándolo de manera clara al área encargada y al colaborador. Comparte sus vivencias y experiencias profesionales para reforzar conceptos y enseñar didácticamente errores y éxitos ya realizados. Da coaching a su equipo mediante la retroalimentación de fortalezas y áreas de mejora, y mediante el desarrollo de planes de carrera. Crea equipos altamente efectivos, agrupándolos según sus capacidades y potenciando sus fortalezas.

