

SUB GERENTE DE NEGOCIOS ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

SUB GERENTE DE NEGOCIOS

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 hasta el **0000-00-00 00:00:00**

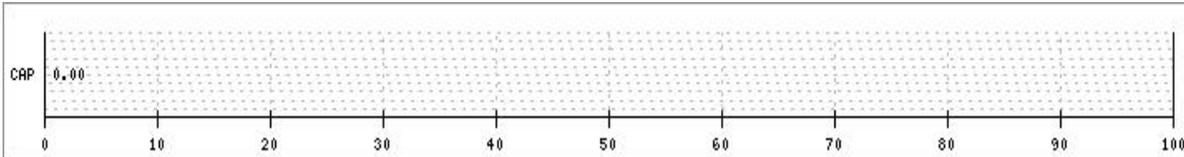
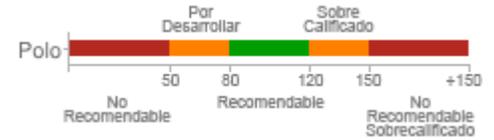


Datos Personales



SUB GERENTE DE NEGOCIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10063536
Nombres :	PAUL HUMBERTO
Apellidos :	ROMAN PONCE
Dirección :	AV. DE LOS INGENIEROS 618 DPTO 502 URB. VALLE HERMOSO SURCO
Teléfono :	999934860
Celular :	999934860
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1974-07-19



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO 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 **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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 del CAP.

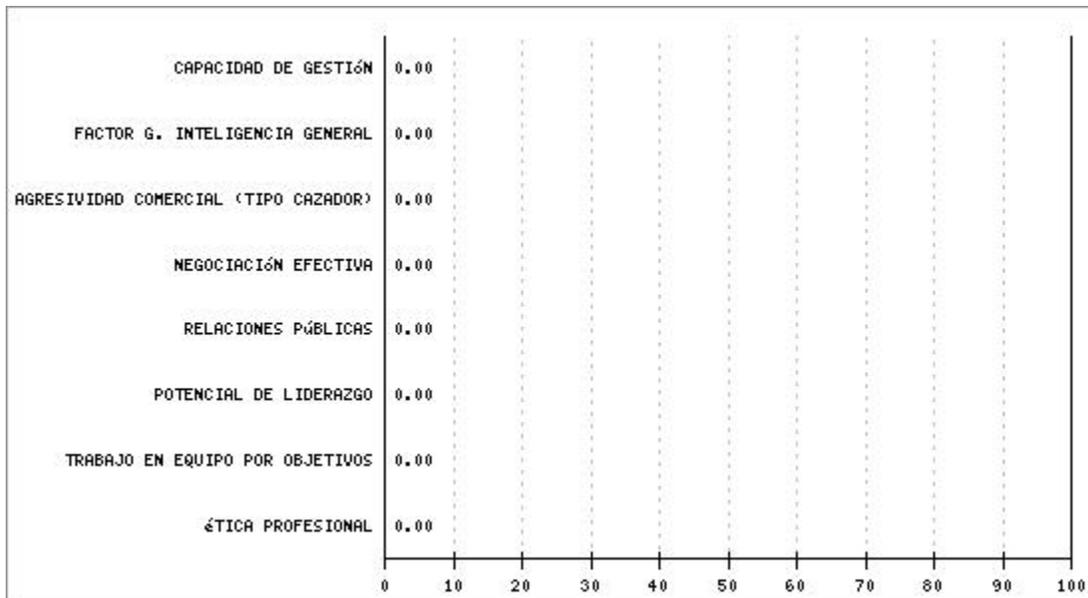
Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	0.00	7.00
2 COGNITIVAS	0.00	7.00
3 COMERCIALES	0.00	6.50
4 COMUNICACIONALES	0.00	7.00
5 LIDERAZGO	0.00	8.00
6 RELACIONALES	0.00	7.00
7 VALORES	0.00	8.00

SUB GERENTE DE NEGOCIOS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 CAPACIDAD DE GESTIÓN	0.00	7.00	0.00%
2 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	0.00	7.00	0.00%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	0.00	6.00	0.00%
4 NEGOCIACIÓN EFECTIVA	0.00	7.00	0.00%
5 RELACIONES PÚBLICAS	0.00	7.00	0.00%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.00	8.00	0.00%
7 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	0.00	7.00	0.00%
8 ÉTICA PROFESIONAL	0.00	8.00	0.00%



SUB GERENTE DE NEGOCIOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Duda sobre las potencialidades que posee, y no siempre es capaz de gestionar con éxito sus actividades, puede dejar trabajos inconclusos y dar largas a la ejecución de algún proyecto. Requiere supervisión para realizar actividades y seguimientos para que finalice trabajos.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00% --

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado

El evaluado hace su labor, visita clientes, realiza propuestas, cumple con las tareas encomendadas, pero finalmente no cierra ventas. Le falta seguridad, decisión y perspicacia al momento de cerrar una venta.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado centra su atención en que se cierre la negociación sin tener en cuenta que la misma satisfaga sus intereses y los de la organización que representa. Le falta atención a los detalles que favorezcan sus intereses. Tiene escasa preparación y conocimiento sobre estrategias de negociación, además muestra poca perseverancia y cierto temor a la adversidad.

RELACIONES PÚBLICAS

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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 poco desarrollado.-

Tiene dificultad de establecer óptimas relaciones con redes complejas del medio. Por tanto no le es fácil encontrar apoyo o manejar las influencias. Intenta manejarse adecuadamente con relaciones laborales pre establecidas. No encuentra acuerdos satisfactorios.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel poco desarrollado.-

Podría tener dificultad para influir sobre el resto de personas y para resolver problemas. No muestra un nivel adecuado de comunicación para ejercer posiciones de liderazgo.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Podría mostrar colaboración e interés por apoyar al equipo hacia la meta. Sin embargo, podría percibirse como alguien que prefiere trabajar de manera individual. Tiene dificultad para alentar a otros a conseguir objetivos, ya que el mismo no los tiene claro.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene que referirse a códigos o expertos para saber cómo actuar, aunque no siempre lo logra porque tiene normas éticas poco convencionales.
