

PROCESO DE MECANICO I - TECNICO ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

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.-

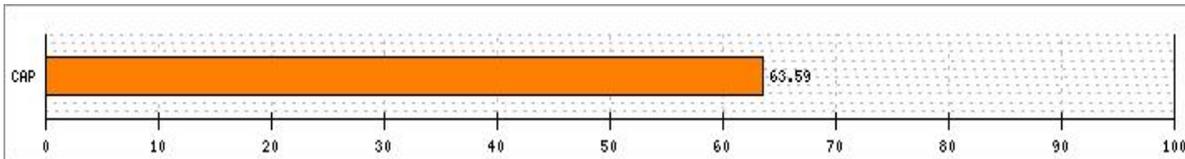
En esta parte del informe encontrará las interpretaciones de los resultados de los test según el nivel que haya obtenido la persona.

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 **2017-07-31 10:56:05** hasta el **2017-07-31 11:54:58**

PROCESO DE MECANICO I - TECNICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación : | 48206062 |
| Nombres : | BERLY SADAN |
| Apellidos : | MAMANI QUISPE |
| Dirección : | PARQUE INDUSTRIAL ZONA AUXILIAR C14 |
| Teléfono : | 924977023 |
| Celular : | 924977023 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Área de Estudio : | MECÁNICA / METALÚRGICA |
| Escolaridad : | TECNICO |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-03-24 |



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 puede **estar por desarrollar** 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.
- 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 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.

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.

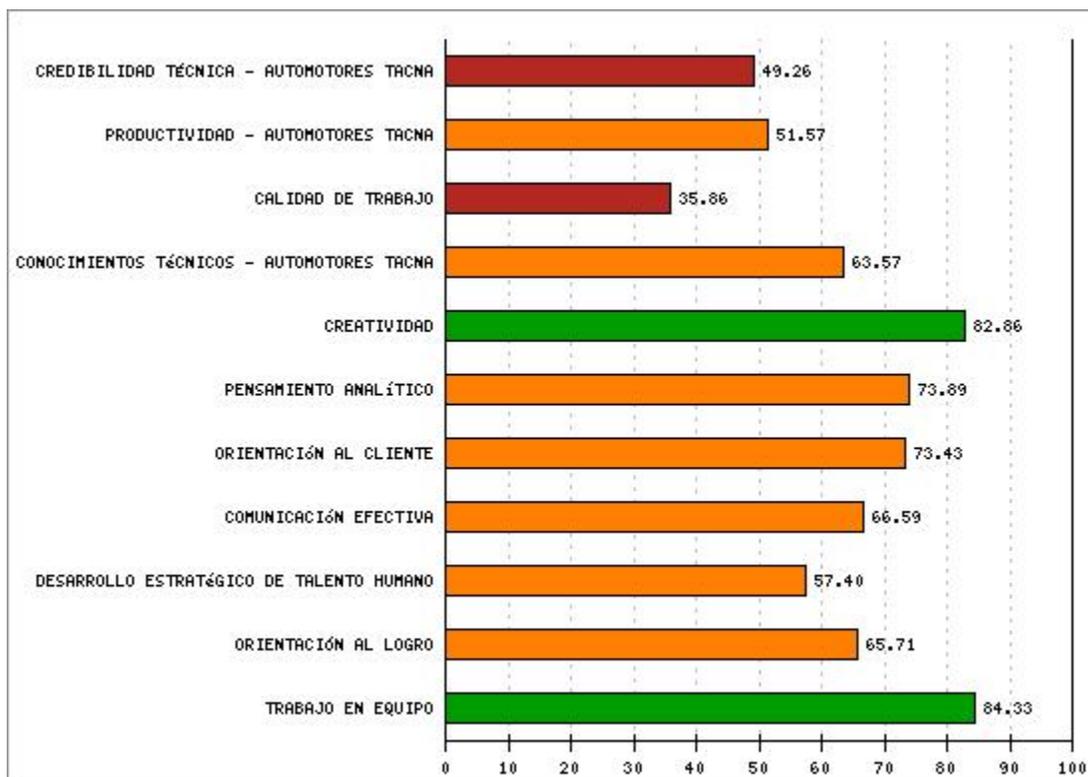
Análisis de Ejes de Comportamiento

| | Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 3.02 | 6.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 1.79 | 5.00 |
| 3 | COGNITIVAS | 4.13 | 5.67 |
| 4 | COMERCIALES | 3.67 | 5.00 |
| 5 | COMUNICACIONALES | 3.33 | 5.00 |

| | | |
|----------------|------|------|
| 6 LIDERAZGO | 3.69 | 6.00 |
| 7 RELACIONALES | 4.22 | 5.00 |

PROCESO DE MECANICO I - TECNICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CREDIBILIDAD TÉCNICA - AUTOMOTORES TACNA | 2.96 | 6.00 | 49.26% |
| 2 PRODUCTIVIDAD - AUTOMOTORES TACNA | 3.09 | 6.00 | 51.57% |
| 3 CALIDAD DE TRABAJO | 1.79 | 5.00 | 35.86% |
| 4 CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - AUTOMOTORES TACNA | 3.81 | 6.00 | 63.57% |
| 5 CREATIVIDAD | 4.14 | 5.00 | 82.86% |
| 6 PENSAMIENTO ANALÍTICO | 4.43 | 6.00 | 73.89% |
| 7 ORIENTACIÓN AL CLIENTE | 3.67 | 5.00 | 73.43% |
| 8 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 3.33 | 5.00 | 66.59% |
| 9 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | 3.44 | 6.00 | 57.40% |
| 10 ORIENTACIÓN AL LOGRO | 3.94 | 6.00 | 65.71% |
| 11 TRABAJO EN EQUIPO | 4.22 | 5.00 | 84.33% |



PROCESO DE MECANICO I - TECNICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

CREDIBILIDAD TÉCNICA - AUTOMOTORES TACNA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.96 **Porcentaje:** 49.26%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado demuestra habilidad para alcanzar los objetivos, sin embargo requiere apoyo y un proceso de aprendizaje o formación que le permitan superar los estándares, requiere apoyo también para comprender los problemas complejos y generar soluciones prácticas y aplicables. Durante este período de formación logrará a mediano plazo generar confianza en los demás por su desempeño profesional, logrando a futuro después de este proceso de formación poder ser reconocido por sus conocimientos y experiencia.

PRODUCTIVIDAD - AUTOMOTORES TACNA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.09 **Porcentaje:** 51.57%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 1.79 **Porcentaje:** 35.86%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poco interés en obtener conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para entregar los resultados de su trabajo con calidad. Le resulta difícil realizar las cosas con cuidado y detalle, probablemente no logra establecer los estándares apropiados o le falta hacer seguimiento de cada actividad o tarea.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - AUTOMOTORES TACNA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.81 **Porcentaje:** 63.57%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.14 **Porcentaje:** 82.86%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

Nivel en desarrollo.-

Posee la intención de poner a prueba su creatividad e iniciativa, pero no siempre está atento a la oportunidad de demostrar sus alternativas de solución a los problemas. Le cuesta encontrar caminos distintos a los normalmente ya establecidos.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.43 **Porcentaje:** 73.89%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.67 **Porcentaje:** 73.43%

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.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.33 **Porcentaje:** 66.59%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.44 **Porcentaje:** 57.40%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel en desarrollo.-

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 65.71%

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: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 84.33%

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

Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.
