

### ANALISTA JR DO HRG-AC ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### ANALISTA JR DESARROLLO ORGANIZACIONAL HRG

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 **2014-09-26 12:05:29** hasta el **2014-09-26 12:51:33**

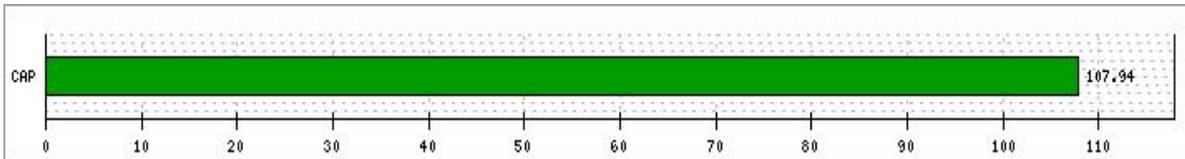


## Datos Personales



### ANALISTA JR DO HRG-AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0925800617
Nombres :	NYCKOLL ELIZABETH
Apellidos :	NAVARRO GARZON
Dirección :	BARRIO DEL CENTENARIO GENERAL TC WRIGHT 651 Y ARGUELLES
Teléfono :	440339
Celular :	0985745837
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-06-25



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

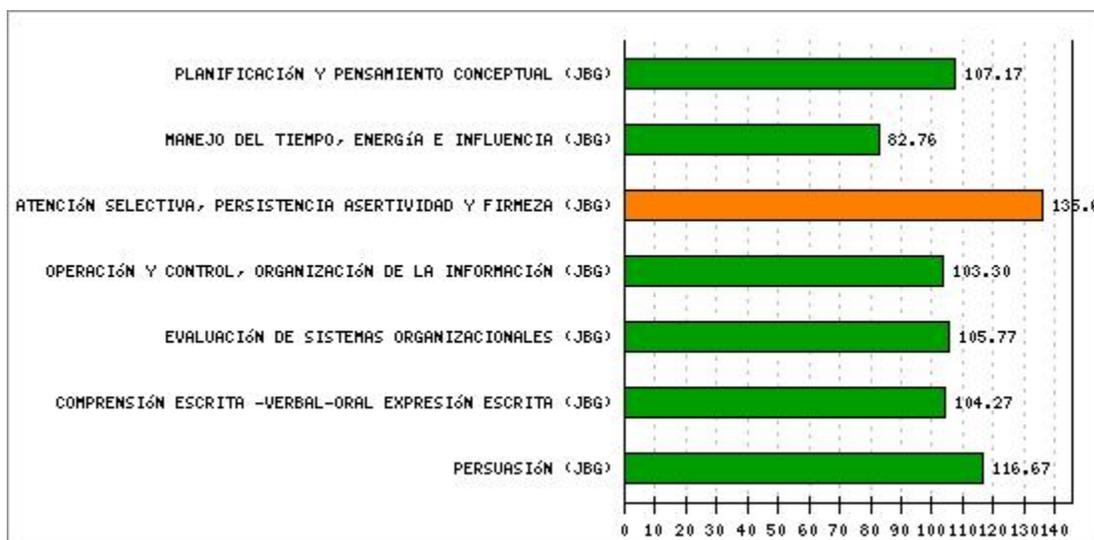
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	6.43	6.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	6.41	6.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	6.26	6.00
4 LIDERAZGO	7.00	6.00

### ANALISTA JR DO HRG-AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PLANIFICACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL (JBG)	6.43	6.00	107.17%
2 MANEJO DEL TIEMPO, ENERGÍA E INFLUENCIA (JBG)	4.97	6.00	82.76%
3 ATENCIÓN SELECTIVA, PERSISTENCIA ASERTIVIDAD Y FIRMEZA (JBG)	8.14	6.00	135.64%
4 OPERACIÓN Y CONTROL, ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN (JBG)	6.20	6.00	103.30%
5 EVALUACIÓN DE SISTEMAS ORGANIZACIONALES (JBG)	6.35	6.00	105.77%
6 COMPRENSIÓN ESCRITA -VERBAL-ORAL EXPRESIÓN ESCRITA (JBG)	6.26	6.00	104.27%
7 PERSUASIÓN (JBG)	7.00	6.00	116.67%



### ANALISTA JR DO HRG-AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PLANIFICACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL (JBG)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.43 **Porcentaje:** 107.17%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

**Nivel desarrollado.-** El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

#### Análisis de brechas:

**De 0 a 2 puntos:** Mantiene una pequeña brecha respecto a lo obtenido Vs., lo requerido por el puesto, en cuanto a esta competencia, es probable que no sea requiera una mayor capacitación para lograr el desarrollo óptimo en esta competencia, respecto lo que requiere su perfil. Se recomienda un seguimiento periódico para verificar que factores externos no hayan modificado la aplicación diaria de esta competencia.

**De 2 a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, con seguridad va a requerir una exhaustiva capacitación y seguimiento para que en un mediano plazo, llegue a conseguir el nivel óptimo de esta competencia para su posición.

**Mayor a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha demasiado marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, es muy poco probable que el la persona llegue en un futuro cercano a conseguir el nivel necesario en esta competencia para lograra un óptimo desempeño en sus funciones, si en necesario e puede trabajar con capacitación y coaching, pero el desarrollo final de la competencia puede ser largo y no se podría asegurar su éxito.

**Recomendaciones para ajuste de brechas:** Se puede trabajar con el evaluado en:

- Establecer prioridades de objetivos y tareas
- Trabajar de forma sistemática y ordenada
- Tener claro metas y objetivos de su área y de su puesto
- Definir sistemas y esquemas de trabajo
- Establecer objetivos parciales

#### MANEJO DEL TIEMPO, ENERGÍA E INFLUENCIA (JBG)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.97 **Porcentaje:** 82.76%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

**Nivel en desarrollo.-** El evaluado muestra capacidad de trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos, que cambian en cortos períodos de tiempo. A pesar de que la jornada laboral en la cual trabaje sea prolongada, las personas con ésta capacidad no se ven afectados en cuanto a su nivel de energía y dinamismo.

El evaluado muestra una personalidad solitaria o reservada. Disfruta de sus momentos a solas y de realizar actividades de manera individual. No tiene una actividad social alta. Parecería que le gusta pasar desapercibido, es callado y poco involucrado en las actividades del mundo social. Su falta de interés sobre el interactuar con otros no debe confundirse con timidez o depresión. Simplemente son personas que necesitan menos estimulación del mundo externo, y más tiempo a solas. Pueden ser activos y enérgicos, sólo que no en el ámbito social.

#### **Análisis de brechas:**

**De 0 a 2 puntos:** Mantiene una pequeña brecha respecto a lo obtenido Vs., lo requerido por el puesto, en cuanto a esta competencia, es probable que no sea requiera una mayor capacitación para lograr el desarrollo óptimo en esta competencia, respecto lo que requiere su perfil. Se recomienda un seguimiento periódico para verificar que factores externos no hayan modificado la aplicación diaria de esta competencia.

**De 2 a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, con seguridad va a requerir una exhaustiva capacitación y seguimiento para que en un mediano plazo, llegue a conseguir el nivel óptimo de esta competencia para su posición.

**Mayor a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha demasiado marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, es muy poco probable que el la persona llegue en un futuro cercano a conseguir el nivel necesario en esta competencia para lograra un óptimo desempeño en sus funciones, si en necesario e puede trabajar con capacitación y coaching, pero el desarrollo final de la competencia puede ser largo y no se podría asegurar su éxito.

**Recomendaciones para ajuste de brechas:** Se puede trabajar con el evaluado en:

- Cuáles son sus principales motivaciones y cómo podemos empatarlas con su trabajo diario
- Organizar su trabajo de manera que poco a poco vaya volviéndose más exigente y a su vez premiar o valorar cada avance
- Ponerlo frecuentemente en situaciones en las que tenga que exigirse mucho más que lo normal y premiar su desempeño.
- Incentivarlo a realizar actividades físicas y deportes.
- Fomentar la pausas activas para optimizar la productividad del colaborador.

## **ATENCIÓN SELECTIVA, PERSISTENCIA ASERTIVIDAD Y FIRMEZA (JBG)**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.14 **Porcentaje:** 135.64%

**Nivel Alto:** El evaluado busca alcanzar sus metas, sin rendirse ante los obstáculos que puedan surgir en el camino. No deja que imprevistos lo detengan cuando tienen un objetivo en mente. Si se "cae" en el camino, se levanta, y busca seguir adelante.

## **OPERACIÓN Y CONTROL, ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN (JBG)**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.20 **Porcentaje:** 103.30%

Es la preocupación continua por llevar siempre un trabajo cuidadoso al detalle, manteniendo siempre la información ordenada y al alcance de todos.

**Nivel desarrollado.-** El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

El evaluado tiene una preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en que las responsabilidades y funciones asignadas estén claramente asignadas.

#### **Análisis de brechas:**

**De 0 a 2 puntos:** Mantiene una pequeña brecha respecto a lo obtenido Vs., lo requerido por el puesto, en cuanto a esta competencia, es probable que no sea requiera una mayor capacitación para lograr el desarrollo óptimo en esta competencia, respecto lo que requiere su perfil. Se recomienda un seguimiento periódico para verificar que factores externos no hayan modificado la aplicación diaria de esta competencia.

**De 2 a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, con seguridad va a requerir una exhaustiva capacitación y seguimiento para que en un mediano plazo, llegue a conseguir el nivel óptimo de esta competencia para su posición.

**Mayor a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha demasiado marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, es muy poco probable que el la persona llegue en un futuro cercano a conseguir el nivel necesario en esta competencia para lograra un óptimo desempeño en sus funciones, si en necesario e puede trabajar con capacitación y coaching, pero el desarrollo final de la competencia puede ser largo y no se podría asegurar su éxito.

**Recomendaciones para ajuste de brechas:** Se puede trabajar con el evaluado en:

- Repasar y comprobar siempre la exactitud de la información en el trabajo.
- Siempre mostrarle claramente los objetivos y metas de su posición y el detalle de los esperado en su trabajo
- Retroalimentar cada vez que sea posible sobre los aspectos positivos y negativos referentes a la calidad y detalle de su trabajo entregado.
- Incentivarle a llevar un registro detallado de sus actividades diarias y el tiempo de entrega de sus metas.

### **EVALUACIÓN DE SISTEMAS ORGANIZACIONALES (JBG)**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.35 **Porcentaje:** 105.77%

**Nivel Medio:** El evaluado conoce los requerimientos de la empresa y realiza acciones encaminadas hacia la consecución de los objetivos marcados.

### **COMPRENSIÓN ESCRITA -VERBAL-ORAL EXPRESIÓN ESCRITA (JBG)**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 104.27%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel desarrollado.-** El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien reuniones ya que es un buen interlocutor.

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo, humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

#### **Análisis de brechas:**

**De 0 a 2 puntos:** Mantiene una pequeña brecha respecto a lo obtenido Vs., lo requerido por el puesto, en cuanto a esta competencia, es probable que no sea requiera una mayor capacitación para lograr el desarrollo óptimo en esta competencia, respecto lo que requiere su perfil. Se recomienda un seguimiento periódico para verificar que factores externos no hayan modificado la aplicación diaria de esta competencia.

**De 2 a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, con seguridad va a requerir una exhaustiva capacitación y seguimiento para que en un mediano plazo, llegue a conseguir el nivel óptimo de esta competencia para su posición.

**Mayor a 4 puntos:** El evaluado presenta una brecha demasiado marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, es muy poco probable que el la persona llegue en un futuro cercano a conseguir el nivel necesario en esta competencia para lograra un óptimo desempeño en sus funciones, si en necesario e puede trabajar con capacitación y coaching, pero el desarrollo final de la competencia puede ser largo y no se podría asegurar su éxito.

**Recomendaciones para ajuste de brechas:** Se puede trabajar con el evaluado en:

- Siempre mirar a la persona con la que se está hablando
- Aprender a hacer preguntas. Mostrar interés para captar interés.
- No interrumpir; reconocer el momento adecuado para intervenir.
- No cambiar el tema de imprevisto.
- Mostrar empatía por la persona que habla, ponerse en los zapatos del otro
- No controlar siempre la conversación. Permitir la retroalimentación y diversidad de opiniones.
- Responder de manera verbal y no verbal, manejar correctamente el lenguaje corporal.
- Juzgar sólo el contenido y no a los interlocutores.
- Comunicar sus emociones y opiniones.

## PERSUASIÓN (JBG)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 116.67%

**Nivel Medio:** El evaluado orienta a los colaboradores en su conducta pero sin tener en cuenta características personales. Consigue generar un clima positivo y de seguridad para expresar las opiniones con libertad.

---

