

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 cinco niveles que son:

- Recomendable (de 80 al 120%)
- Desarrollable (de 50 a 79%)
- No recomendable (Menos de 50%)
- No recomendable por sobre calificado (Más de 120%)

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

---

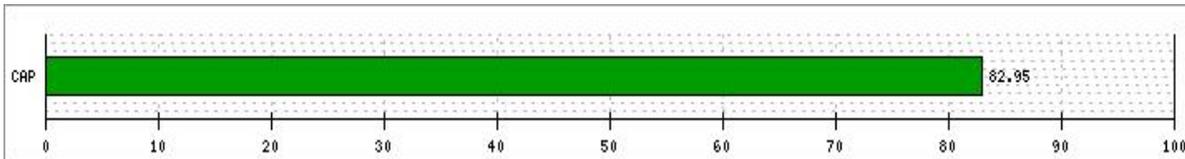
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2015-06-21 11:18:13** hasta el **2015-06-22 12:31:14**



## Datos Personales

### DECORADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	47889514
Nombres :	JACKELINE
Apellidos :	VALLEJO ARROYO
Dirección :	FELIPE BARGNA 844 DTO15
Teléfono :	7941271
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	DISEÑO DE VESTUARIO / TEXTIL / MODAS
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1991-12-09



El evaluado se encuentra dentro del rango recomendable según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responden 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.

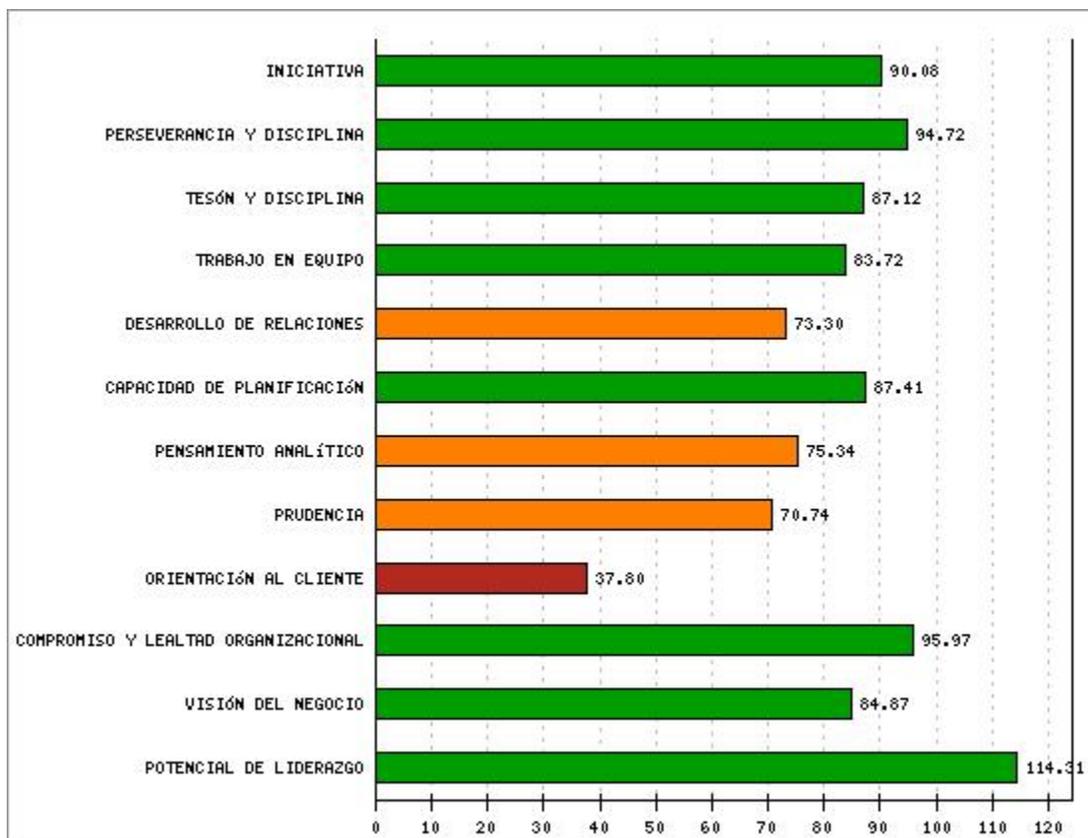
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; estas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se de 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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	8.00	7.00
2 COMERCIALES	4.91	8.00
3 ADMINISTRATIVAS	6.12	7.00
4 RELACIONALES	5.56	7.33
5 COGNITIVAS	6.03	8.00
6 ACTITUDINALES	6.94	7.67
7 VALORES	7.68	8.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	7.21	8.00	90.08%
2 PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	6.63	7.00	94.72%
3 TESÓN Y DISCIPLINA	6.97	8.00	87.12%
4 TRABAJO EN EQUIPO	5.86	7.00	83.72%
5 DESARROLLO DE RELACIONES	5.86	8.00	73.30%
6 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.12	7.00	87.41%
7 PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.03	8.00	75.34%
8 PRUDENCIA	4.95	7.00	70.74%
9 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	3.02	8.00	37.80%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	7.68	8.00	95.97%
11 VISIÓN DEL NEGOCIO	6.79	8.00	84.87%
12 POTENCIAL DE LIDERAZGO	8.00	7.00	114.31%





## Interpretación de Competencias

### DECORADOR

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.21 **Porcentaje:** 90.08%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra excelente iniciativa al momento de plantear soluciones o propuestas ante un problema o situación compleja, en lo común es el primero en participar y actuar en el planteamiento de alternativas. Prevé situaciones futuras, por ello crea planes de contingencia. Es un referente para los demás.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.63 **Porcentaje:** 94.72%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. Tiene la capacidad de mantenerse enfocado en una tarea o actividad de manera estable y continua para alcanzar sus metas. Se refiere a la propia fuerza de voluntad que una persona tiene inclinada hacia alcanzar sus objetivos, tanto a nivel personal como laboral.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.97 **Porcentaje:** 87.12%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza. Se refiere a la habilidad de auto-disciplinarse en todas sus acciones previamente planificadas.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.86 **Porcentaje:** 83.72%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.86 **Porcentaje:** 73.30%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

## CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.12 **Porcentaje:** 87.41%

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.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.03 **Porcentaje:** 75.34%

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.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 70.74%

**Nivel Bajo:** El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.02 **Porcentaje:** 37.80%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.68 **Porcentaje:** 95.97%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.79 **Porcentaje:** 84.87%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado conoce la proyección y objetivos de la empresa y diseña los planes de acción de modo que se cumplan dichos objetivos.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 114.31%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene muy claros los objetivos que debe cumplir con su equipo, de tal modo que sabe perfectamente como influir en cada uno de sus colaboradores para direccionarlos hacia sus metas. Utiliza para ello un permanente diálogo con retroalimentación y siempre muestra una alta energía y entusiasmo

---

