

**ANALISTA DE ASUNTOS REGULATORIOS DICIEMBRE****ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO****ANALISTA DE ASUNTOS REGULATORIOS**

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 **2014-12-23 01:17:25** hasta el **2014-12-23 12:27:18**



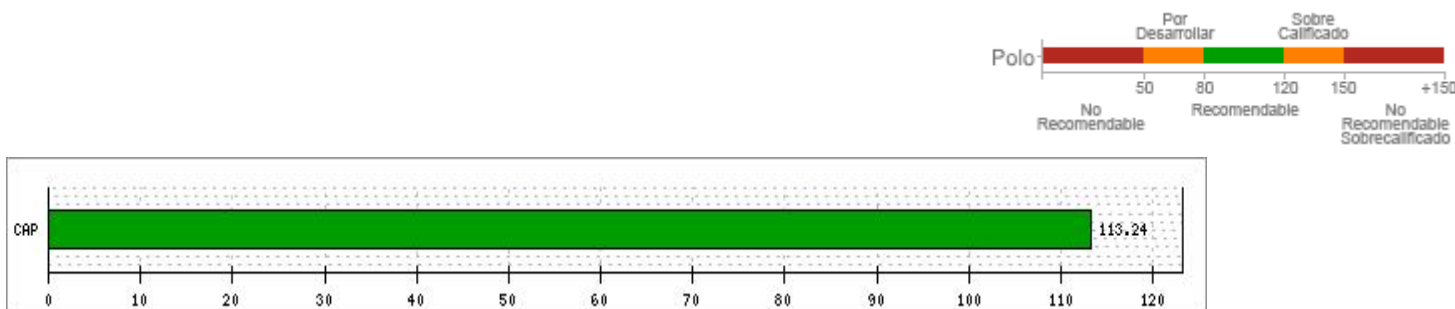
## Datos Personales



### ANALISTA DE ASUNTOS REGULATORIOS DICIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |               |
|-----------------------|---------------|
| No. Identificación :  | 43681963      |
| Nombres :             | JOSÉ MIGUEL   |
| Apellidos :           | ROJAS RAMÍREZ |
| Dirección :           |               |
| Teléfono :            |               |
| Celular :             |               |
| Género :              | MASCULINO     |
| Estado Civil :        | SOLTERO       |
| Area de Estudio :     | GENERAL       |
| Escolaridad :         | GENERAL       |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00    |

### ANALISTA DE ASUNTOS REGULATORIOS DICIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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.

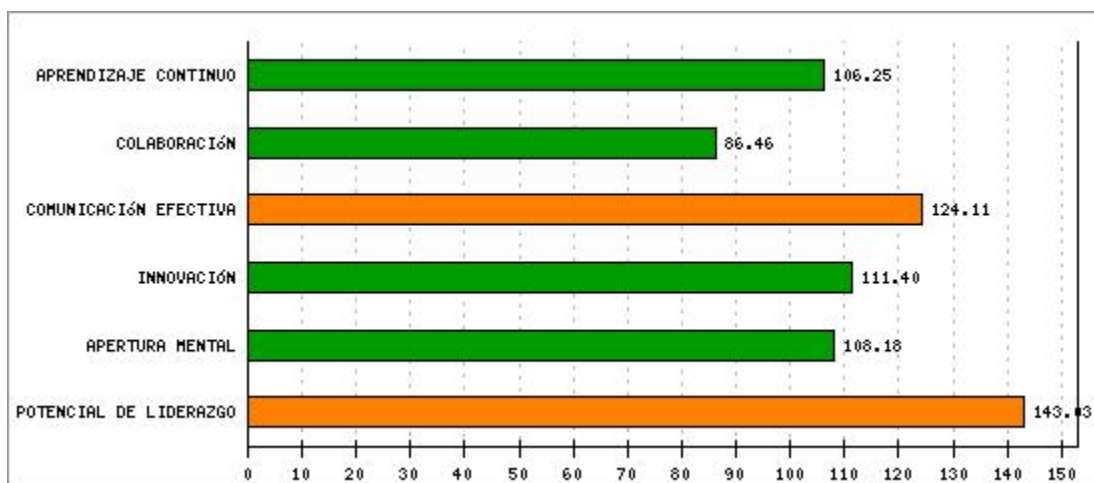
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje                                          | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|----------------------------------------------|----------------|-----------------|
| 1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES | 7.96           | 7.33            |
| 2 RELACIONES INTERPERSONALES                 | 7.80           | 7.50            |
| 3 LIDERAZGO                                  | 8.58           | 6.00            |

### ANALISTA DE ASUNTOS REGULATORIOS DICIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | APRENDIZAJE CONTINUO   | 8.50              | 8.00               | 106.25%           |
| 2 | COLABORACIÓN           | 6.92              | 8.00               | 86.46%            |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 8.69              | 7.00               | 124.11%           |
| 4 | INNOVACIÓN             | 7.80              | 7.00               | 111.40%           |
| 5 | APERTURA MENTAL        | 7.57              | 7.00               | 108.18%           |
| 6 | POTENCIAL DE LIDERAZGO | 8.58              | 6.00               | 143.03%           |



**ANALISTA DE ASUNTOS REGULATORIOS DICIEMBRE**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO****APRENDIZAJE CONTINUO****Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.50 **Porcentaje:** 106.25%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, utilizando todo el potencial de la empresa.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un alto nivel de preparación en su área. Está en permanente búsqueda de información sobre temas de actualidad que puedan ser útiles a su empresa u organización. Es un referente interno para sus colaboradores y externo para sus colegas. Está muy atento en asistir a cursos de actualización. Comparte sus conocimientos con los demás usando diferentes medios y se interesa por recibir feedback como parte de su crecimiento.

**COLABORACIÓN****Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.92 **Porcentaje:** 86.46%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un buen referente para los demás ya que siempre se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir sus tareas con responsabilidad.

**COMUNICACIÓN EFECTIVA****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.69 **Porcentaje:** 124.11%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

**INNOVACIÓN****Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.80 **Porcentaje:** 111.40%

Capacidad de cambiar, modificar o mejorar las cosas incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado suele pensar en cómo mejorar las cosas y le gusta experimentar con ellas; se inclina por el cambio. Suele decir que le gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos, que encuentra más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes que los de la mayoría. Es una persona orientada a intentar algo nuevo, a ser flexible y adaptarse, a ser creativo e innovador.

**APERTURA MENTAL**

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.57 **Porcentaje:** 108.18%

Capacidad de cambiar de opinión o aceptar otros puntos de vista si es preciso para ajustar mejor sus creencias a la realidad.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado posee gran facilidad para comprender, evaluar y contemplar diferentes alternativas que puedan dar solución a diversas situaciones y conflictos. Analiza datos relacionados a un problema, posee criterios de coherencia y calidad, propone soluciones, asume responsabilidades. Además, el evaluado tiene la habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Incluye una disposición a cambiar de enfoque o de la manera de concebir la realidad, buscando una mejor forma de hacer las cosas, adoptando posiciones diferentes a fin de encontrar soluciones más eficientes.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.58 **Porcentaje:** 143.03%

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.

---

