

### GERENTE DE SOLUCIONES INFORMATICAS OFC AC

#### ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### GERENTE DE SOLUCIONES INFORMATICAS

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 **2015-01-11 01:42:18** hasta el **2015-01-11 03:27:37**

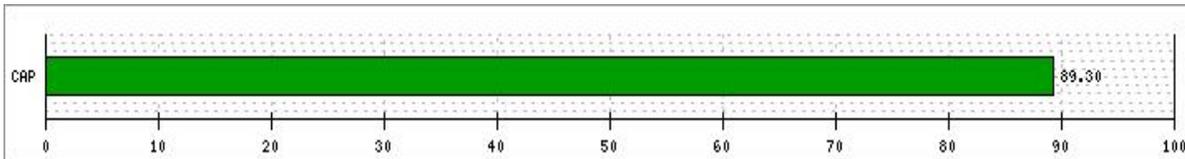


## Datos Personales



### GERENTE DE SOLUCIONES INFORMATICAS OFC AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0909247975
Nombres :	VICTOR EMILIO
Apellidos :	GARCIA CALDERON
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	COMPUTACIÓN / INFORMÁTICA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1968-08-21



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:**

- 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 **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.

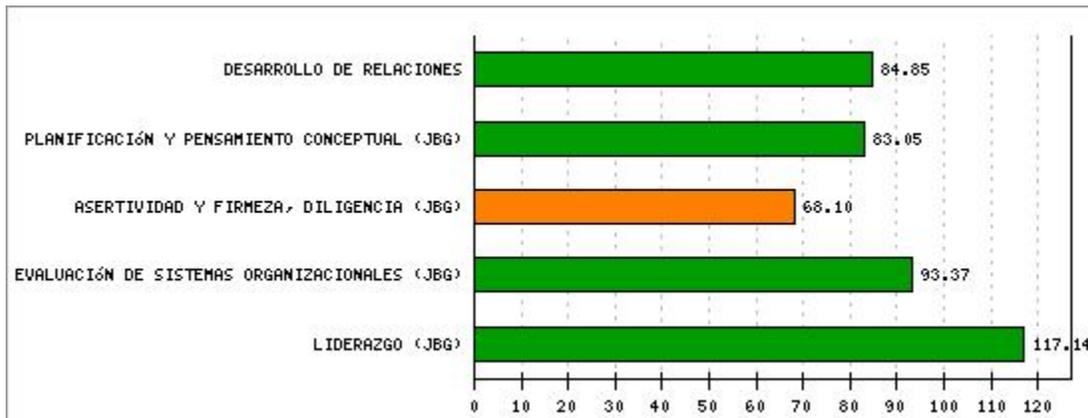
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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	5.81	7.00
2	ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	5.65	7.00
3	RELACIONES INTERPERSONALES	5.94	7.00
4	LIDERAZGO	8.20	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 DESARROLLO DE RELACIONES	5.94	7.00	84.85%
2 PLANIFICACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL (JBG)	5.81	7.00	83.05%
3 ASERTIVIDAD Y FIRMEZA, DILIGENCIA (JBG)	4.77	7.00	68.10%
4 EVALUACIÓN DE SISTEMAS ORGANIZACIONALES (JBG)	6.54	7.00	93.37%
5 LIDERAZGO (JBG)	8.20	7.00	117.14%



#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 84.85%

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

##### **Nivel desarrollado.-**

El evaluado es una persona sociable, 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.

#### PLANIFICACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL (JBG)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 83.05%

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

#### ASERTIVIDAD Y FIRMEZA, DILIGENCIA (JBG)

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.77 **Porcentaje:** 68.10%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

**Nivel en desarrollo.-** El evaluado demuestra una sensación de control emocional que tiende hacia la conducta asertiva y que tendrá unas consecuencias en el entorno y la conducta de los demás: (frena o desarma a la persona que les ataque).

**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:

1. **Describir los hechos concretos.** Cuando describimos hechos que han ocurrido nuestro interlocutor no puede negarlos y así podemos partir de ellos para discutir y hacer los planteamientos precisos. En este punto es donde más tenemos que evitar hacer los juicios de intenciones. No se trata de decir "eres un irresponsable" sino decir, "vengo observando que entregas los trabajos con cierto retraso desde hace varias semanas".
2. **Expresar nuestros sentimientos y pensamientos.** Comunicar de forma clara como nos hace sentir aquello que ha ocurrido y qué opiniones o pensamiento nos despierta. Expresamos lo que nosotros sentimos y tenemos derecho a hacerlo así, tal y como le decimos. Simplemente le estamos informando, no le pedimos que nos entienda o nos comprenda.
3. **Pedir de forma concreta lo que queremos que haga.** Evitar hablar de forma general o ambigua: "quiero que seas más educado", "quiero que no seas irresponsable"; sino que hay que ser concreto: "quiero que saludes a tus compañeros por la mañana", "quiero que termines tus tareas en el plazo acordado". Son conductas concretas que el otro puede entender y hacer.
4. **Especificar las consecuencias.** Es decir, aquello que va a ocurrir cuando haga lo que se le ha pedido. Se le podría plantear también las consecuencias que tendrá para él no hacerlo, pero es preferible especificar lo que va a obtener de forma positiva.

---

## EVALUACIÓN DE SISTEMAS ORGANIZACIONALES (JBG)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.54 **Porcentaje:** 93.37%

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

---

## LIDERAZGO (JBG)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.20 **Porcentaje:** 117.14%

**Nivel Alto:** El evaluado posee la capacidad de potenciar a un grupo de trabajo, a través de la motivación, incentivos, manteniendo objetivos claros y controlando que todos desempeñen sus tareas de manera adecuada. Tiene la habilidad para definir claramente las responsabilidades, y para hacer que un grupo multidisciplinario se integre.

---

