

# EVALUACION RP - AG. PUENTE PIEDRA - DOYLYN CAJUSOL

## ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

RECIBIDOR PAGADOR

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coeficiente 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 **2015-02-26 03:45:08** hasta el **2015-02-26 04:39:21**

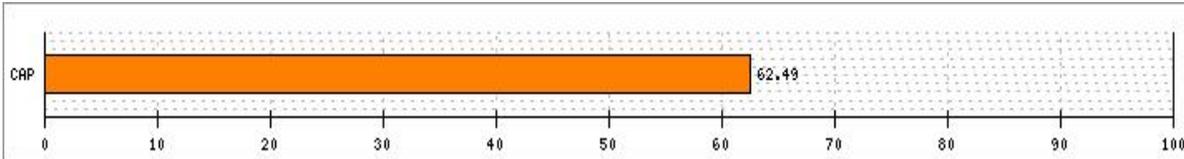


## Datos Personales



### EVALUACION RP - AG. PUENTE PIEDRA - DOYLYN CAJUSOL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	45086236
Nombres :	JONATHAN
Apellidos :	OBREGON FALERO
Dirección :	MZ Q LOTE 14 COMITE 12 JERUSALEN ZAPALLAL PUENTE PIEDRA
Teléfono :	5506133
Celular :	979327411
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1988-01-28



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

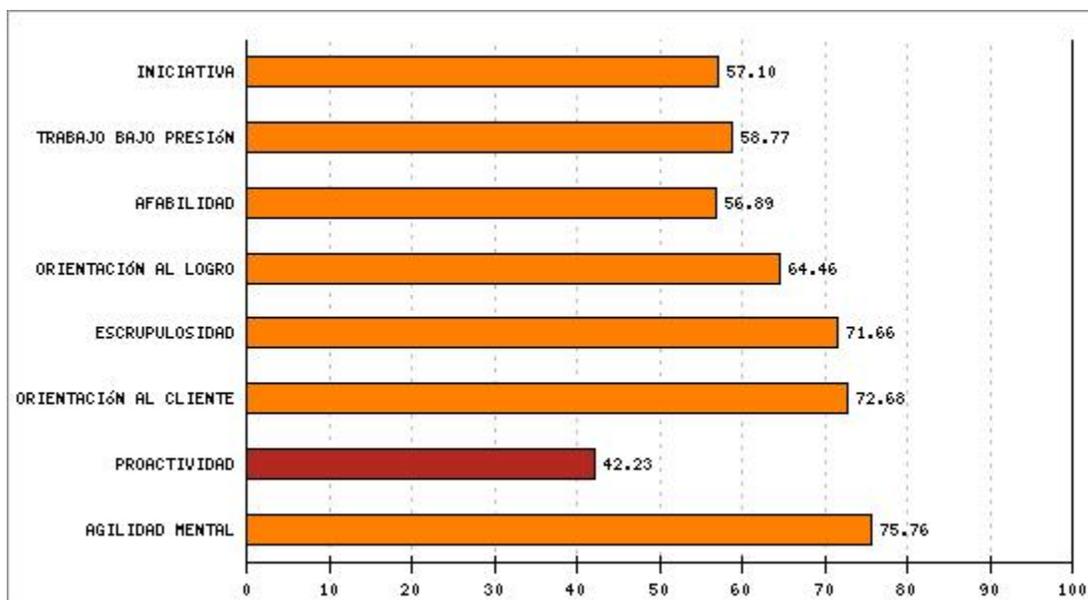
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.01	7.33
2	ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	4.11	7.00
3	RELACIONES INTERPERSONALES	4.82	7.50
4	FACTOR EMOCIONAL	5.02	7.00



## EVALUACION RP - AG. PUENTE PIEDRA - DOYLYN CAJUSOL

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	4.57	8.00	57.10%
2 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.11	7.00	58.77%
3 AFABILIDAD	4.55	8.00	56.89%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.51	7.00	64.46%
5 ESCRUPULOSIDAD	5.02	7.00	71.66%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.09	7.00	72.68%
7 PROACTIVIDAD	2.96	7.00	42.23%
8 AGILIDAD MENTAL	6.06	8.00	75.76%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 57.10%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.11 **Porcentaje:** 58.77%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 56.89%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

##### Nivel en desarrollo.-

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 64.46%

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.

#### ESCRUPULOSIDAD

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 71.66%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

**Nivel desarrollado.-**

Se apega al cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas, invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta no descuidar el resto de actividades. Procura ser bien organizado y disciplinado y prudente en sus actuaciones.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.09 **Porcentaje:** 72.68%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

## PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.96 **Porcentaje:** 42.23%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

**Nivel en desarrollo.-**

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

## AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 75.76%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

**Nivel desarrollado.-**

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

---

