

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 **2015-05-13 10:55:07** hasta el **2015-05-13 12:52:13**

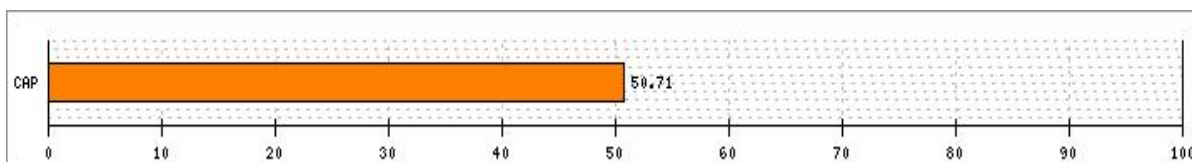


## Datos Personales



**INICIAL UIO 13-05-2015**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| No. Identificación :  | 1709847279                  |
| Nombres :             | OSCAR EFRAIN                |
| Apellidos :           | BOLAGAY TIPAN               |
| Dirección :           | EL TENGUEL S19-49 Y CALCETA |
| Teléfono :            | 2686001                     |
| Celular :             | 0992731271                  |
| Género :              | MASCULINO                   |
| Estado Civil :        | CASADO                      |
| Area de Estudio :     | BACHILLER                   |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO                  |
| Fecha de Nacimiento : | 1973-12-09                  |



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:

- 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 **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.

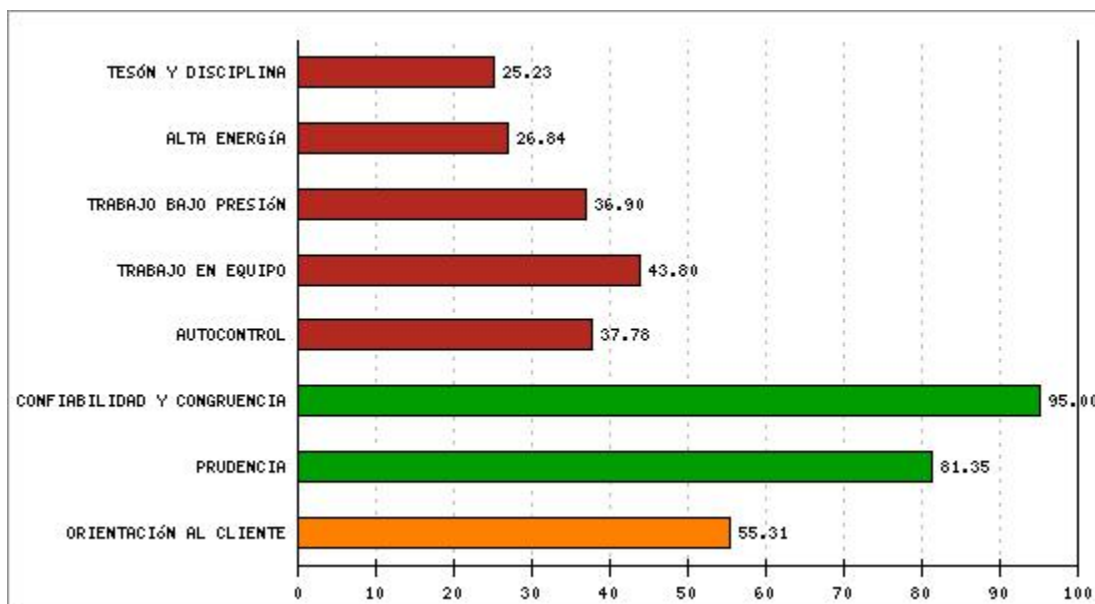
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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 | ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO | 2.08           | 7.00            |
| 2 | RELACIONES INTERPERSONALES                        | 4.46           | 9.00            |
| 3 | FACTOR EMOCIONAL                                  | 6.47           | 9.00            |

|   | Competencia                 | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | TESÓN Y DISCIPLINA          | 1.77           | 7.00            | 25.23%         |
| 2 | ALTA ENERGÍA                | 1.88           | 7.00            | 26.84%         |
| 3 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 2.58           | 7.00            | 36.90%         |
| 4 | TRABAJO EN EQUIPO           | 3.94           | 9.00            | 43.80%         |
| 5 | AUTOCONTROL                 | 3.40           | 9.00            | 37.78%         |
| 6 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 9.50           | 10.00           | 95.00%         |
| 7 | PRUDENCIA                   | 6.51           | 8.00            | 81.35%         |
| 8 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 4.98           | 9.00            | 55.31%         |





### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.77 **Porcentaje:** 25.23%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra baja capacidad para enfocarse en los detalles y llevar sus proyectos a su conclusión. Se da por vencido con facilidad y es poco auto-disciplinado

### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.88 **Porcentaje:** 26.84%

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 poco desarrollado.-**

Aparentemente es alguien retraído y con poca energía para dedicar al trabajo. Probablemente tiene una personalidad solitaria o reservada. Prefiere las actividades individuales, pasa desapercibido. Difícilmente soportaría largas jornadas de trabajo.

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.58 **Porcentaje:** 36.90%

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.

### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.94 **Porcentaje:** 43.80%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

### AUTOCONTROL

---

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 3.40 **Porcentaje:** 37.78%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel en desarrollo.-**

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impluso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 9.50 **Porcentaje:** 95.00%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel muy desarrollado.-**

Muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. El evaluado tiende a regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser muy confiable.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.51 **Porcentaje:** 81.35%

**Nivel Medio:** El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.98 **Porcentaje:** 55.31%

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 se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

---

