

# Introducción

## CHOFER VEHICULO PESADO ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

CHOFER

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 **2015-07-16 07:35:33** hasta el **2015-07-17 12:46:48**

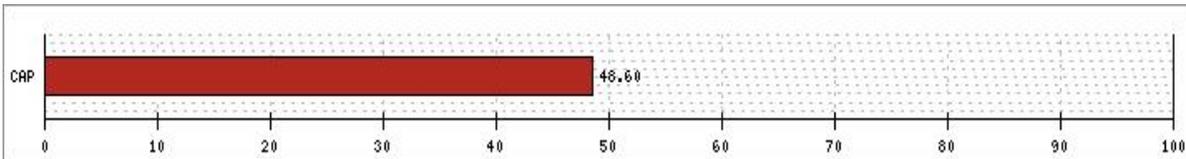
## Datos Personales

### CHOFER VEHICULO PESADO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1803008232
Nombres :	RODRIGO ISRAEL
Apellidos :	LOPEZ GARZON
Dirección :	AV. PADRE LUIS VACCARI N6-278
Teléfono :	
Celular :	0983438409
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1976-04-09

## Distribución Psicodinámica

### CHOFER VEHICULO PESADO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### NO 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 **no 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 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

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.

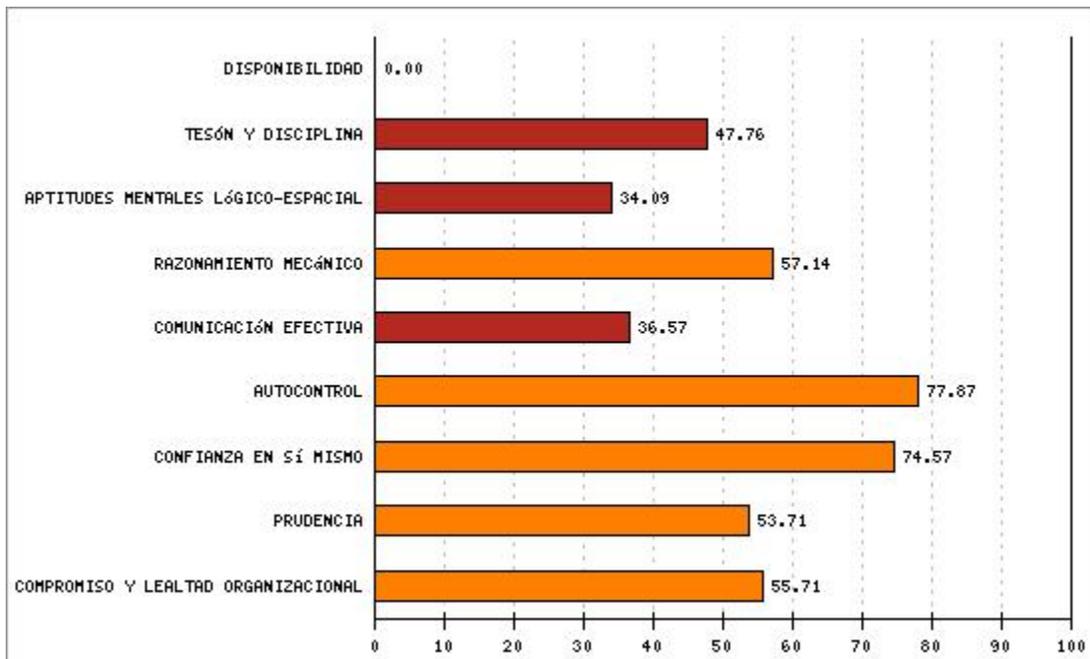
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.67	7.00
2 COGNITIVAS	3.19	7.00
3 COMUNICACIONALES	2.56	7.00
4 EMOCIONALES	5.34	7.00
5 RELACIONALES	3.76	7.00
6 VALORES	3.90	7.00

## Análisis por Competencia

### CHOFER VEHICULO PESADO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 DISPONIBILIDAD	0.00	7.00	0.00%
2 TESÓN Y DISCIPLINA	3.34	7.00	47.76%
3 APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL	2.39	7.00	34.09%
4 RAZONAMIENTO MECÁNICO	4.00	7.00	57.14%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.56	7.00	36.57%
6 AUTOCONTROL	5.45	7.00	77.87%
7 CONFIANZA EN SÍ MISMO	5.22	7.00	74.57%
8 PRUDENCIA	3.76	7.00	53.71%
9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.90	7.00	55.71%



## Interpretación de Competencias

### CHOFER VEHICULO PESADO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### DISPONIBILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Supone tanto la predisposición como la capacidad para asumir diferentes desafíos profesionales.

#### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no cuenta con la capacitación suficiente para asumir nuevos retos en sus funciones. Prefiere la rutina habitual que el cambio. No muestra predisposición ante nuevas oportunidades.

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.34 **Porcentaje:** 47.76%

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

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es una persona preocupada frente a las diferentes situaciones de la vida. Puede ser alguien desorganizado con su tiempo pero cumple con las actividades del día a día. Es alguien que prefiere actuar de manera espontánea en vez de tener todo planificado con anterioridad. No le molesta los cambios repentinos y se toma la vida con calma.

#### APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.39 **Porcentaje:** 34.09%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones.

#### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca ubicación lógico espacial, le falta habilidad para concebir los objetos en dos o tres dimensiones, no tiene habilidad gráfica-proyectiva

#### RAZONAMIENTO MECÁNICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 57.14%

Se compone de un amplio abanico de capacidades, cuyo común denominador es el conocimiento y manejo de los conceptos propios de la mecánica.

#### Nivel en desarrollo.-

El evaluado/a comprende principios mecánicos básicos, sabe manejar herramientas y maquinarias. Tiene habilidades operativas podría relizar trabajos de ese tipo.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.56 **Porcentaje:** 36.57%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 77.87%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 74.57%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.76 **Porcentaje:** 53.71%

**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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.90 **Porcentaje:** 55.71%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

---

