# Introducción

## ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

### ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

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 **2015-08-04 02:59:09** hasta el **2015-08-04 05:29:46**

# Datos Personales

## ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

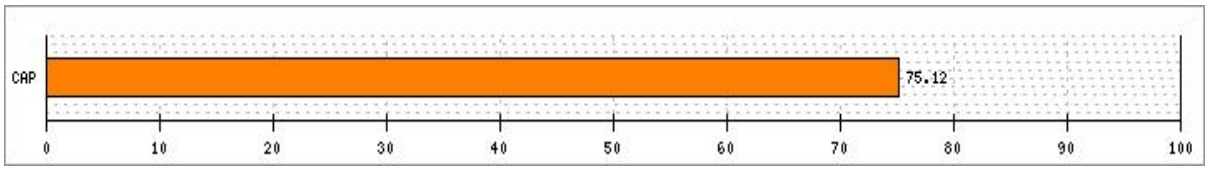
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

| | |
|---|---|
| No. Identificación : | 42126516 |
| Nombres : | GUSTAVO MIGUEL |
| Apellidos : | MORENO SALAZAR |
| Dirección : | MANUEL FUENTES 773, SAN ISIDRO |
| Teléfono : | |
| Celular : | 946861110 |
| Género : | MASCULINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Area de Estudio : | ING. INDUSTRIAL |
| Escolaridad : | MASTER |
| Fecha de Nacimiento : | 1983-09-29 |

# Distribución Psicodinámica

## ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**




El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESAROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 | ACTITUDINALES | 6.53 | 9.00 |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 6.29 | 8.00 |
| 3 | COGNITIVAS | 9.84 | 9.00 |
| 4 | COMERCIALES | 5.68 | 10.00 |
| 5 | COMUNICACIONALES | 6.91 | 9.00 |
| 6 | EMOCIONALES | 8.11 | 8.50 |

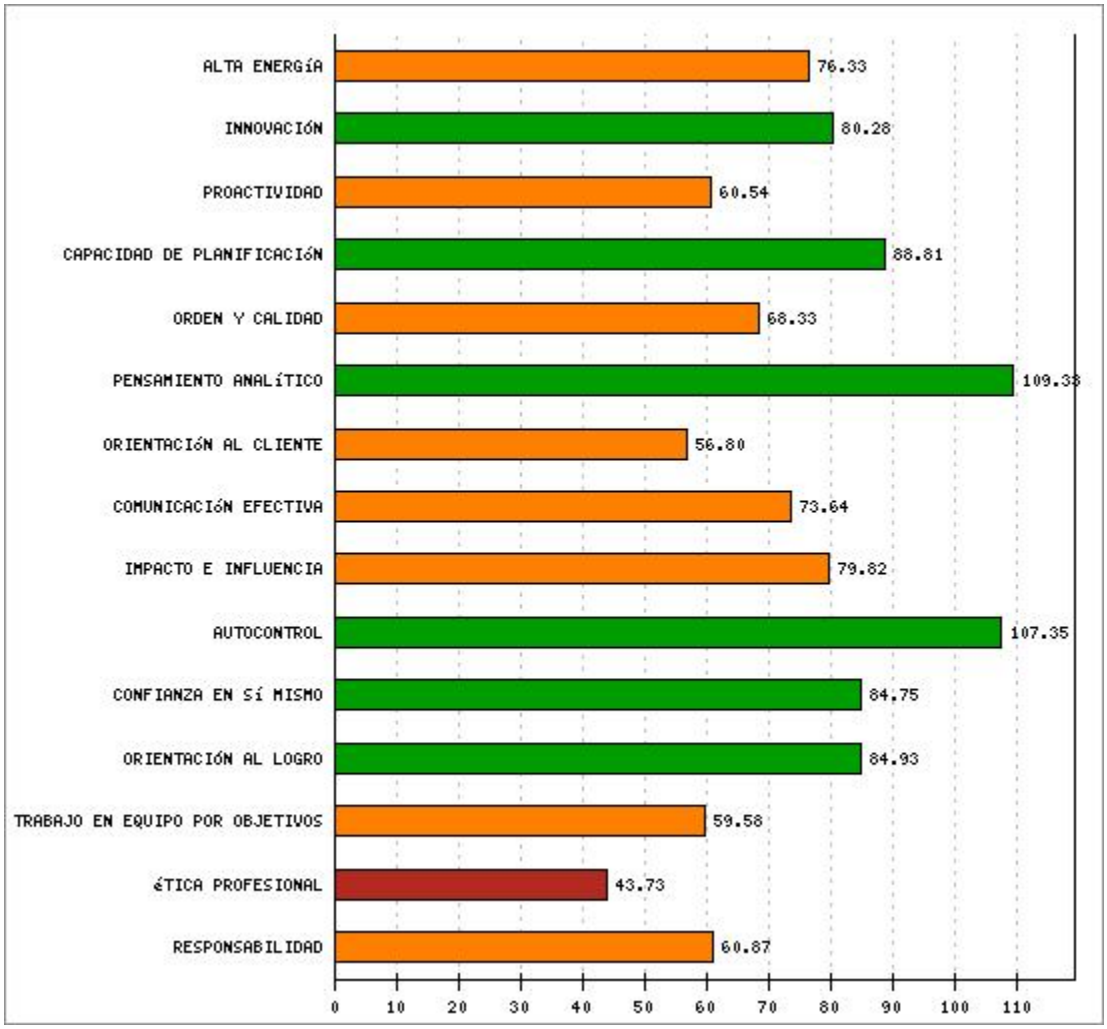
| | | | |
|---|---|---|---|
| 7 | LIDERAZGO | 6.79 | 8.00 |
| 8 | RELACIONALES | 5.36 | 9.00 |
| 9 | VALORES | 4.93 | 9.50 |

# Análisis por Competencia

## ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| | Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ALTA ENERGíA | 6.11 | 8.00 | 76.33% |
| 2 | INNOVACIÓN | 8.03 | 10.00 | 80.28% |
| 3 | PROACTIVIDAD | 5.45 | 9.00 | 60.54% |
| 4 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN | 7.11 | 8.00 | 88.81% |
| 5 | ORDEN Y CALIDAD | 5.47 | 8.00 | 68.33% |
| 6 | PENSAMIENTO ANALíTICO | 9.84 | 9.00 | 109.33% |
| 7 | ORIENTACIóN AL CLIENTE | 5.68 | 10.00 | 56.80% |
| 8 | COMUNICACIóN EFECTIVA | 6.63 | 9.00 | 73.64% |
| 9 | IMPACTO E INFLUENCIA | 7.18 | 9.00 | 79.82% |
| 10 | AUTOCONTROL | 8.59 | 8.00 | 107.35% |
| 11 | CONFIANZA EN Sí MISMO | 7.63 | 9.00 | 84.75% |
| 12 | ORIENTACIÓN AL LOGRO | 6.79 | 8.00 | 84.93% |
| 13 | TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS | 5.36 | 9.00 | 59.58% |
| 14 | éTICA PROFESIONAL | 4.37 | 10.00 | 43.73% |
| 15 | RESPONSABILIDAD | 5.48 | 9.00 | 60.87% |


ALTA ENERGíA
76.33
INNOVACIÓN
80.28
PROACTIVIDAD
60.54
CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN
88.81
ORDEN Y CALIDAD
68.33
PENSAMIENTO ANALÍTICO
109.38
ORIENTACIóN AL CLIENTE
56.80
COMUNICACIóN EFECTIVA
73.64
IMPACTO E INFLUENCIA
79.82
AUTOCONTROL
107.35
CONFIANZA EN Sí MISMO
84.75
ORIENTACIÓN AL LOGRO
84.93
TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS
59.58
éTICA PROFESIONAL
43.73
RESPONSABILIDAD
60.87
0
10
20
30
40
50
60
70
80
90
100
110

# Interpretación de Competencias

## ENERSUR - ANALISTA DE CAPITAL HUMANO

**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

### ALTA ENERGíA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.11 **Porcentaje:** 76.33%

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 desarrollado.-**

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 8.03 **Porcentaje:** 80.28%

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.

### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 60.54%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

### CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.11 **Porcentaje:** 88.81%

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 muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Seleccionando métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de el o los procesos.

### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.47 **Porcentaje:** 68.33%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 9.84 **Porcentaje:** 109.33%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

## ORIENTACIóN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 56.80%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene el deseo y la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Tiene la tendencia de realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tiene y buscar una solución apropiada para éste, así como para los proveedores y el personal de la organización. El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente.

## COMUNICACIóN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.63 **Porcentaje:** 73.64%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

## IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.18 **Porcentaje:** 79.82%

Habilidad para convencer a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o realice una acción específica.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado da una muy buena impresión a los demás, su lenguaje corporal es impactante y tiene una muy buena capacidad verbal, de modo que tiene gran habilidad de persuadir con su palabra. Sostiene argumentos sólidos en su exposición de modo que obtiene resultados acorde a su intencionalidad. Convence a su interlocutor.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.59 **Porcentaje:** 107.35%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

## CONFIANZA EN Sí MISMO

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 7.63 **Porcentaje:** 84.75%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos. Es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.79 **Porcentaje:** 84.93%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.36 **Porcentaje:** 59.58%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado relaciona las potencialidades de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Informa de los objetivos al equipo y logra integrar las competencias relevantes de cada uno hacia las metas comunes. Es un buen líder puesto que conoce y defiende la causa de sus colaboradores.

## éTICA PROFESIONAL

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.37 **Porcentaje:** 43.73%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado hace lo posible por actuar profesionalmente enmarcado en sus principios y valores, se toma su tiempo antes de tomar decisiones, si es necesario lo consulta con un colega.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.48 **Porcentaje:** 60.87%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su buen desempeño en su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.