

## Introducción

### CONCURSO MYO ESPECIALISTA GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL SEP 15

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ESPECIALISTA EN GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL

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 **2015-09-21 09:57:50** hasta el **2015-09-21 11:49:29**

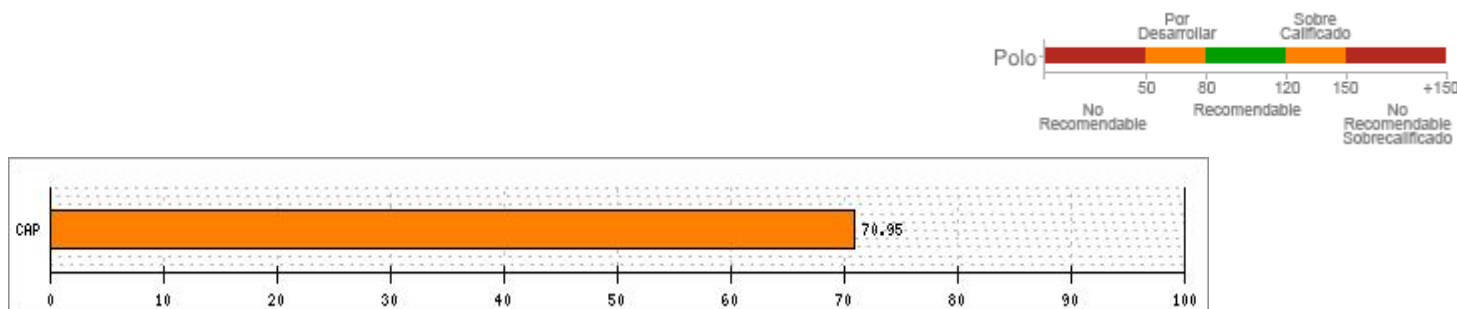
## Datos Personales

### CONCURSO MYO ESPECIALISTA GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL SEP 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación :  | 1714550769       |
| Nombres :             | LUCIA            |
| Apellidos :           | PAREDES CARRILLO |
| Dirección :           |                  |
| Teléfono :            |                  |
| Celular :             |                  |
| Género :              | FEMENINO         |
| Estado Civil :        | SOLTERO          |
| Area de Estudio :     | ING. AMBIENTAL   |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO    |
| Fecha de Nacimiento : | 1981-08-25       |

## Distribución Psicodinámica

### CONCURSO MYO ESPECIALISTA GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL SEP 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR 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:

- 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 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

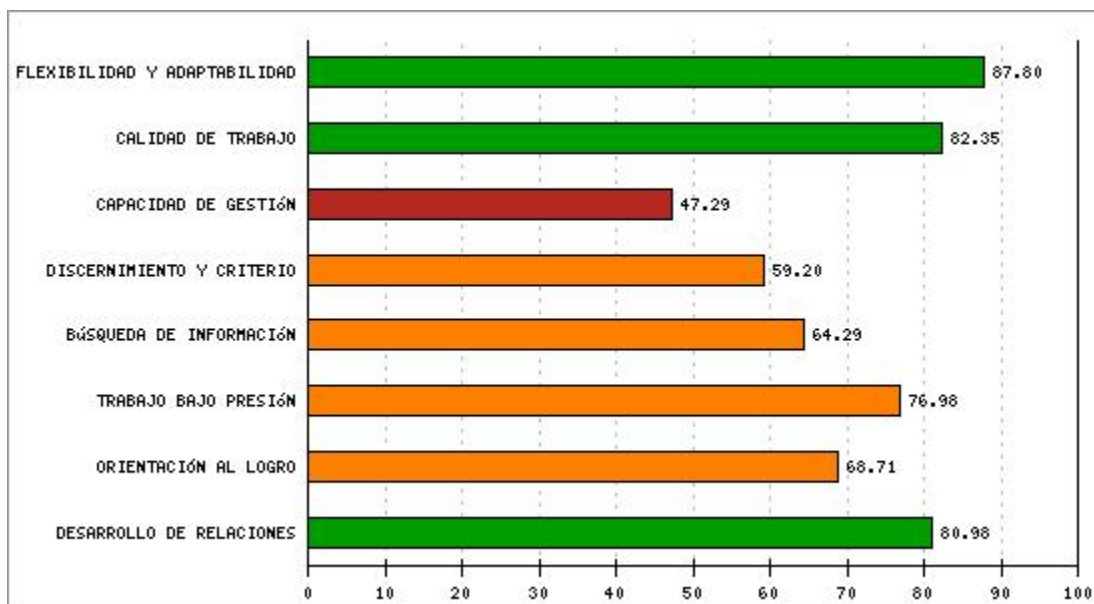
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 6.15           | 7.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 4.77           | 7.50            |
| 3 | COGNITIVAS       | 4.14           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 4.50           | 7.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 5.39           | 7.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 4.81           | 7.00            |



## Análisis por Competencia

### CONCURSO MYO ESPECIALISTA GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL SEP 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 6.15              | 7.00               | 87.80%            |
| 2 | CALIDAD DE TRABAJO           | 5.76              | 7.00               | 82.35%            |
| 3 | CAPACIDAD DE GESTIÓN         | 3.78              | 8.00               | 47.29%            |
| 4 | DISCERNIMIENTO Y CRITERIO    | 4.14              | 7.00               | 59.20%            |
| 5 | BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN      | 4.50              | 7.00               | 64.29%            |
| 6 | TRABAJO BAJO PRESIÓN         | 5.39              | 7.00               | 76.98%            |
| 7 | ORIENTACIÓN AL LOGRO         | 4.81              | 7.00               | 68.71%            |
| 8 | DESARROLLO DE RELACIONES     | 5.67              | 7.00               | 80.98%            |



## Interpretación de Competencias

### CONCURSO MYO ESPECIALISTA GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL SEP 15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.15 **Porcentaje:** 87.80%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con ésta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 82.35%

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene sólidos conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en el resultado de su trabajo. Tiene interés por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo ven como un referente.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.78 **Porcentaje:** 47.29%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede diferenciar las competencias de cada colaborador e incluso estaría en la capacidad de establecer funciones a cada uno. Conversaría con su equipo de trabajo de ser necesario.

#### DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.14 **Porcentaje:** 59.20%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Busca argumentos antes de emitir su criterio. Procura actuar en forma imparcial.

#### BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 64.29%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado esta presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información. Sabe hacer las preguntas adecuadas y a las personas indicadas. Si considera necesario pide ayuda a terceros.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 76.98%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 68.71%

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 en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.67 **Porcentaje:** 80.98%

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.

---

