

### JEFE DE PLATAFORMA MEGAPLAZA 191015 ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### JEFE DE PLATAFORMA

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coficiente 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 **2015-10-19 06:35:27** hasta el **2015-10-19 10:06:39**



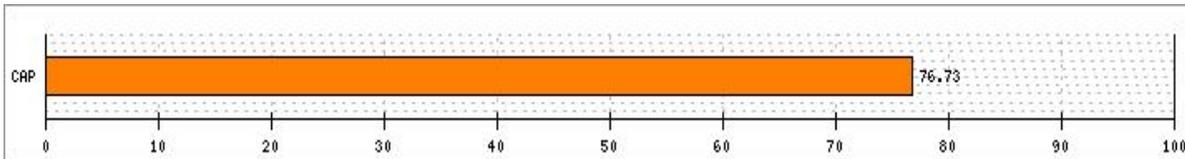
## Datos Personales



### JEFE DE PLATAFORMA MEGAPLAZA 191015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	45848748
Nombres :	LUIS VICENTE
Apellidos :	JULON GONZALES
Dirección :	MZ D3 LT 17 CL LOS PINOS ALAMEDA DEL NORTE
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1989-04-20

### JEFE DE PLATAFORMA MEGAPLAZA 191015 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

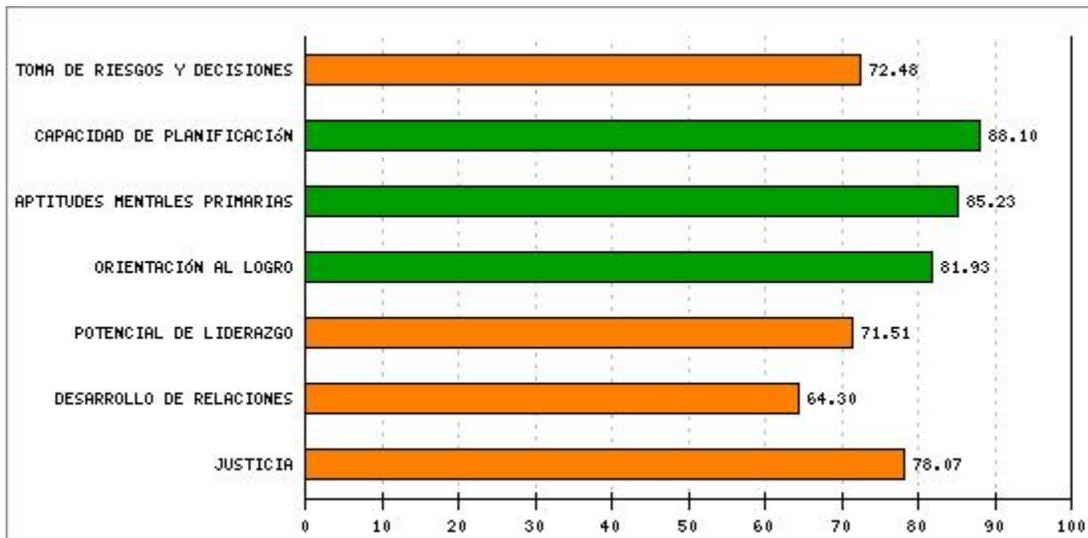
Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.80	8.00
2 ADMINISTRATIVAS	6.17	7.00
3 COGNITIVAS	6.82	8.00
4 LIDERAZGO	5.73	7.50
5 RELACIONALES	5.14	8.00



## JEFE DE PLATAFORMA MEGAPLAZA 191015

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.80	8.00	72.48%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.17	7.00	88.10%
3 APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	6.82	8.00	85.23%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.73	7.00	81.93%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.72	8.00	71.51%
6 DESARROLLO DE RELACIONES	5.14	8.00	64.30%
7 JUSTICIA	5.47	7.00	78.07%





## Interpretación de Competencias



### JEFE DE PLATAFORMA MEGAPLAZA 191015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 72.48%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.17 **Porcentaje:** 88.10%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.82 **Porcentaje:** 85.23%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para arrendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.73 **Porcentaje:** 81.93%

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.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 71.51%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para dar feedback en el momento oportuno. La comunicación es una de sus estrategias más efectivas.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.14 **Porcentaje:** 64.30%

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.

## JUSTICIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.47 **Porcentaje:** 78.07%

Se refiere a dar a cada uno lo que le corresponde en el campo laboral.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiende a dar a cada uno lo que le corresponde en cuanto a negocios, ya sea al momento de relacionarse con clientes, proveedores, al personal; buscando siempre que se cumplan las políticas organizacionales. Siente, piensa y actúa de esta manera en todo momento, bajo cualquier circunstancia (incluso si fuese más cómodo no hacerlo).

---

