

# Introducción

## PRUEBA DEMO

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PRUEBA DEMO

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 **2015-10-23 09:09:53** hasta el **2015-10-23 10:08:30**

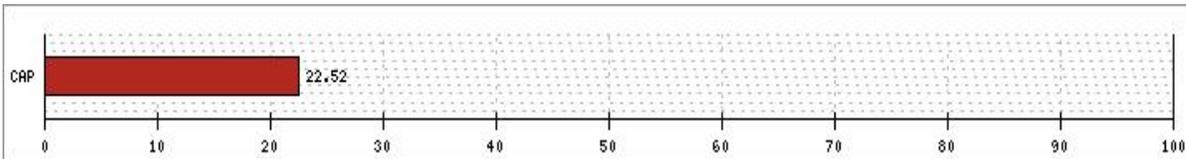
## Datos Personales

### PRUEBA DEMO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	155468432
Nombres :	MARIA JOSE
Apellidos :	MUÑOZ SOLIS
Dirección :	LOS MAGNOLIOS 0719
Teléfono :	5603690
Celular :	65756465
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	RECURSOS HUMANOS / RELAC. IND.
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-05-04

## Distribución Psicodinámica

### PRUEBA DEMO 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.

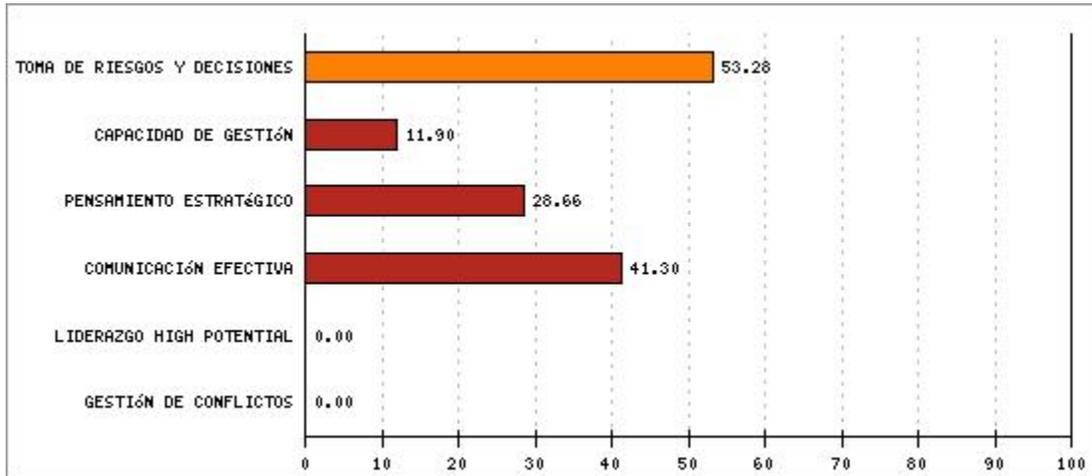
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.20	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	1.22	6.00
3	COMUNICACIONALES	2.48	6.00
4	LIDERAZGO	0.00	6.00
5	RELACIONALES	0.00	6.00

## Análisis por Competencia

### PRUEBA DEMO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.20	6.00	53.28%
2 CAPACIDAD DE GESTIÓN	0.71	6.00	11.90%
3 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	1.72	6.00	28.66%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.48	6.00	41.30%
5 LIDERAZGO HIGH POTENTIAL	0.00	6.00	0.00%
6 GESTIÓN DE CONFLICTOS	0.00	6.00	0.00%



## Interpretación de Competencias

### PRUEBA DEMO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.20 **Porcentaje:** 53.28%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra dificultad en el cambio de estrategias para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican riesgo.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.71 **Porcentaje:** 11.90%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no muestra mayor interés en dar orientación a sus colaboradores, sus competencias de liderazgo son escasas y su capacidad de diálogo es limitada. Le cuesta diferenciar el talento de los demás y ve con indiferencia el desarrollo de los mismos.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.72 **Porcentaje:** 28.66%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado con bajo pensamiento estratégico se enfoca en el presente. Desarrolla su actividad diaria basada en "lo que debe hacer para cumplir su trabajo", más que en "lo que debe hacer para alcanzar la meta". Necesita a alguien que le dé dirección e instrucciones para alcanzar las metas. Preferiría desempeñarse en tareas de ejecución. El evaluado tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.48 **Porcentaje:** 41.30%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

#### LIDERAZGO HIGH POTENTIAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00% --

#### GESTIÓN DE CONFLICTOS

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene escasa diligencia para dar solución a las dificultades que se presentan, no está atento a los cambios. Pide asesoramiento y dirección cuando se presenta un problema.

---

