

Introducción

OP DE PANEL

ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

OPERADOR DE PANEL

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 **2015-10-27 04:07:26** hasta el **2015-10-27 05:36:33**

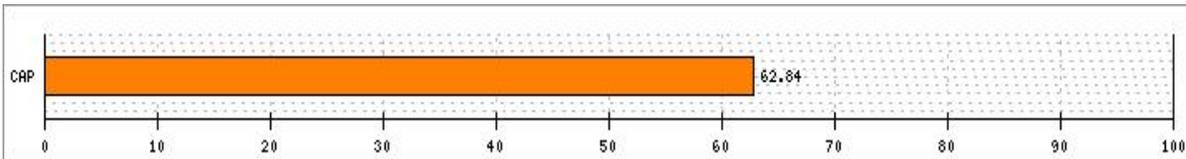
Datos Personales

OP DE PANEL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1003937073
Nombres :	EDGAR PATRICIO
Apellidos :	ORTIZ CABRERA
Dirección :	SAN PABLO DEL LAGO
Teléfono :	
Celular :	0980206701
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1989-05-27

Distribución Psicodinámica

OP DE PANEL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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	4.37	7.50
2	ADMINISTRATIVAS	4.88	4.50
3	COGNITIVAS	2.81	8.00
4	COMUNICACIONALES	3.49	7.50
5	EMOCIONALES	4.97	7.00

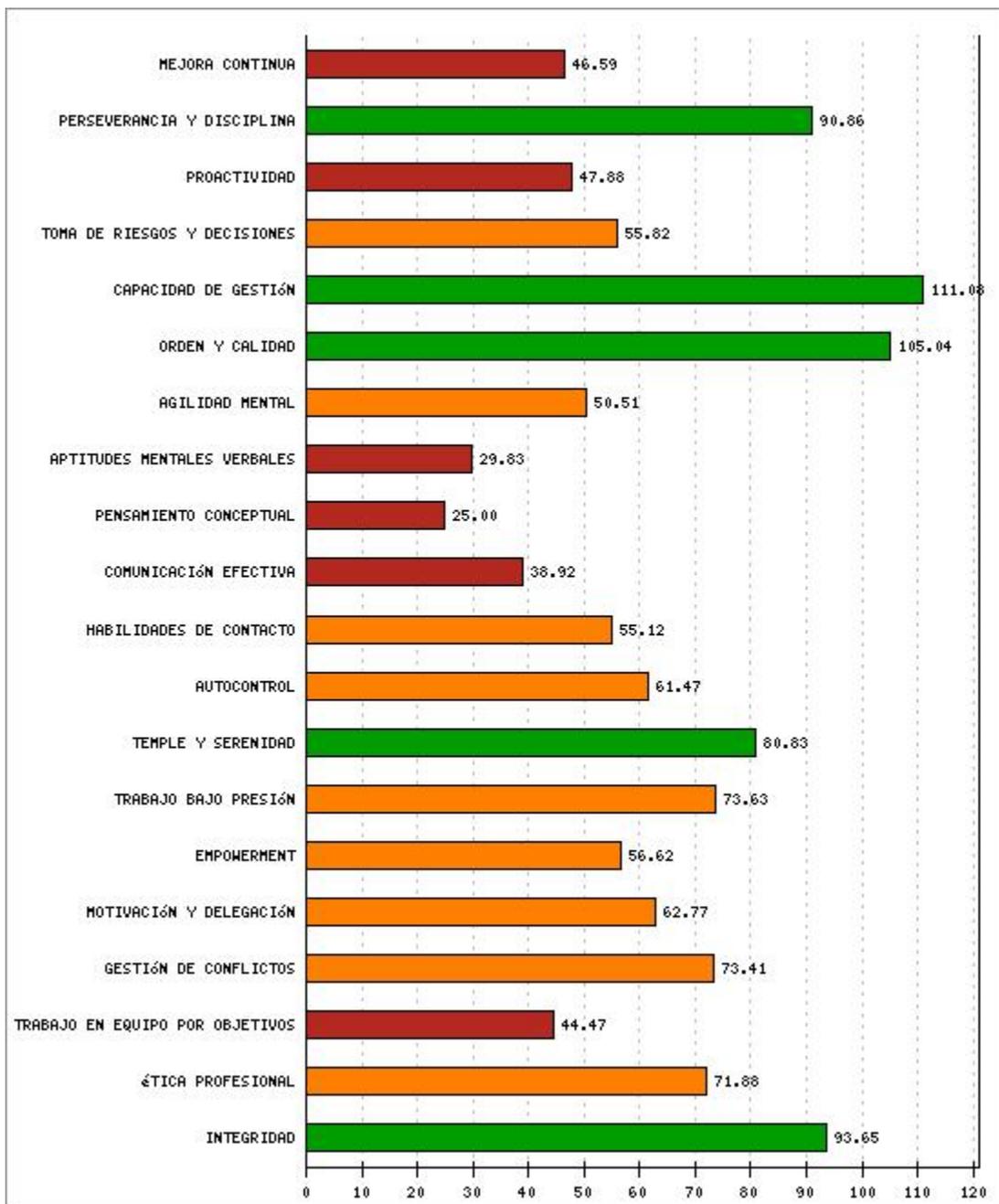
6	LIDERAZGO	3.58	6.00
7	RELACIONALES	3.98	7.00
8	VALORES	6.26	7.50

Análisis por Competencia

OP DE PANEL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	MEJORA CONTINUA	3.73	8.00	46.59%
2	PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	5.45	6.00	90.86%
3	PROACTIVIDAD	3.83	8.00	47.88%
4	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.47	8.00	55.82%
5	CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.55	5.00	111.08%
6	ORDEN Y CALIDAD	4.20	4.00	105.04%
7	AGILIDAD MENTAL	4.04	8.00	50.51%
8	APTITUDES MENTALES VERBALES	2.39	8.00	29.83%
9	PENSAMIENTO CONCEPTUAL	2.00	8.00	25.00%
10	COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.11	8.00	38.92%
11	HABILIDADES DE CONTACTO	3.86	7.00	55.12%
12	AUTOCONTROL	4.92	8.00	61.47%
13	TEMPLE Y SERENIDAD	4.85	6.00	80.83%
14	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.15	7.00	73.63%
15	EMPOWERMENT	3.40	6.00	56.62%
16	MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	3.77	6.00	62.77%
17	GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.40	6.00	73.41%
18	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	3.56	8.00	44.47%
19	ÉTICA PROFESIONAL	5.03	7.00	71.88%
20	INTEGRIDAD	7.49	8.00	93.65%





Interpretación de Competencias

OP DE PANEL

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.73 **Porcentaje:** 46.59%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización y calidad.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se preocupa por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad.

PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 90.86%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado no muestra temor frente a los retos importantes, sabe manejar situaciones con paciencia y constancia. No se da por vencido con facilidad, aunque no siempre es disciplinado cuando hay trabajos de largo plazo.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.83 **Porcentaje:** 47.88%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 55.82%

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: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.55 **Porcentaje:** 111.08%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado está atento a asignar de forma adecuada y oportuna las funciones de sus colaboradores, basándose en sus conocimientos y competencias, sabe propiciar diálogos enriquecedores durante el proceso para valorar y motivar el nivel de desempeño que cada funcionario cumple.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 105.04%

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 en desarrollo.-

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 50.51%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad para procesar información con agilidad. Su razonamiento lógico, verbal o numérico está en un rango normal y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla de forma adecuada.

APTITUDES MENTALES VERBALES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.39 **Porcentaje:** 29.83%

Incluye un consolidado de razonamiento verbal. Capacidad para comprender y expresar las palabras.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poco desarrollados los conocimientos de la lengua que habla, le es difícil expresar sus ideas y no interpreta bien los mensajes de su interlocutor. Es inseguro al hablar en público.

PENSAMIENTO CONCEPTUAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.00 **Porcentaje:** 25.00%

Es la capacidad de comprender una situación o problema uniendo sus partes, viendo el problema global, realizando conexiones entre situaciones que no están obviamente relacionadas.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado no conceptualiza las partes de un problema o situación compleja, a pesar de que si puede reconocerlas, diferenciando tendencias.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.11 **Porcentaje:** 38.92%

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.

HABILIDADES DE CONTACTO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.86 **Porcentaje:** 55.12%

Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación hacia los demás, asegura utilizar los diferentes medios.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado hace preguntas constructivas, valora la opinión, conocimientos y experiencias de los demás.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.92 **Porcentaje:** 61.47%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de controlar sus emociones, aunque en ocasiones se vea tentado a actuar por impulso. Reflexiona antes de actuar. Prefiere mantener la calma y evitar problemas.

TEMPLE Y SERENIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 80.83%

Implica seguir adelante con firmeza y calma en medio de circunstancias adversas.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado busca explicaciones y culpables en las dificultades o problemas, intenta mantenerse fuerte y no mostrar angustia o preocupación, se enfoca en encontrar soluciones.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.15 **Porcentaje:** 73.63%

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.

EMPOWERMENT

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.40 **Porcentaje:** 56.62%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado puede fijar los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores. Aunque los acompaña en su desarrollo, no se hace responsable de los resultados.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.77 **Porcentaje:** 62.77%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado plantea los objetivos, sabe cómo y a quién asignar responsabilidades. Le falta interesarse por sus colaboradores y acompañarlos en el proceso.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.40 **Porcentaje:** 73.41%

Capacidad para hacer frente a los conflictos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene capacidad de resolver problemas cotidianos. Sin embargo no tiene un plan de contingencia para prever soluciones ante los cambios que planteen los coordinadores o directores. Trabaja bajo la marcha.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.56 **Porcentaje:** 44.47%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado sabe el objetivo que une al equipo y centra sus actividades en el mismo. Apoya las actividades de avance hacia la meta. Motiva a sus colaboradores y da ideas.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 71.88%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

INTEGRIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.49 **Porcentaje:** 93.65%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel en su escala de valores y actúa en consecuencia. Demuestra ética profesional y moral en todo momento. Su conducta es intachable y se convierte en un referente de integridad para los demás.
