

### JEFATURA DE PREDIAL ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

JEFE DE PREDIAL

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 **2015-12-21 10:37:57** hasta el **2015-12-22 12:27:57**

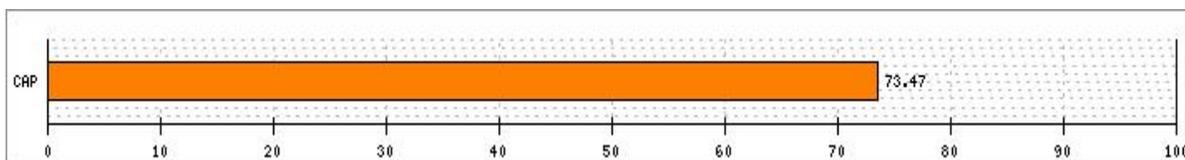


## Datos Personales



### JEFATURA DE PREDIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1709749087
Nombres :	JOSE MIGUEL
Apellidos :	ESTUPIÑAN MERELLO
Dirección :	LA PRIMAVERA 0E11-281
Teléfono :	023203815
Celular :	0984357711
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	ING. HIDRAÚLICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1970-04-01



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	5.59	6.33
2 ADMINISTRATIVAS	6.38	6.33
3 COGNITIVAS	1.01	8.00
4 COMERCIALES	5.40	9.00
5 EMOCIONALES	5.55	8.00
6 LIDERAZGO	5.28	9.00

---

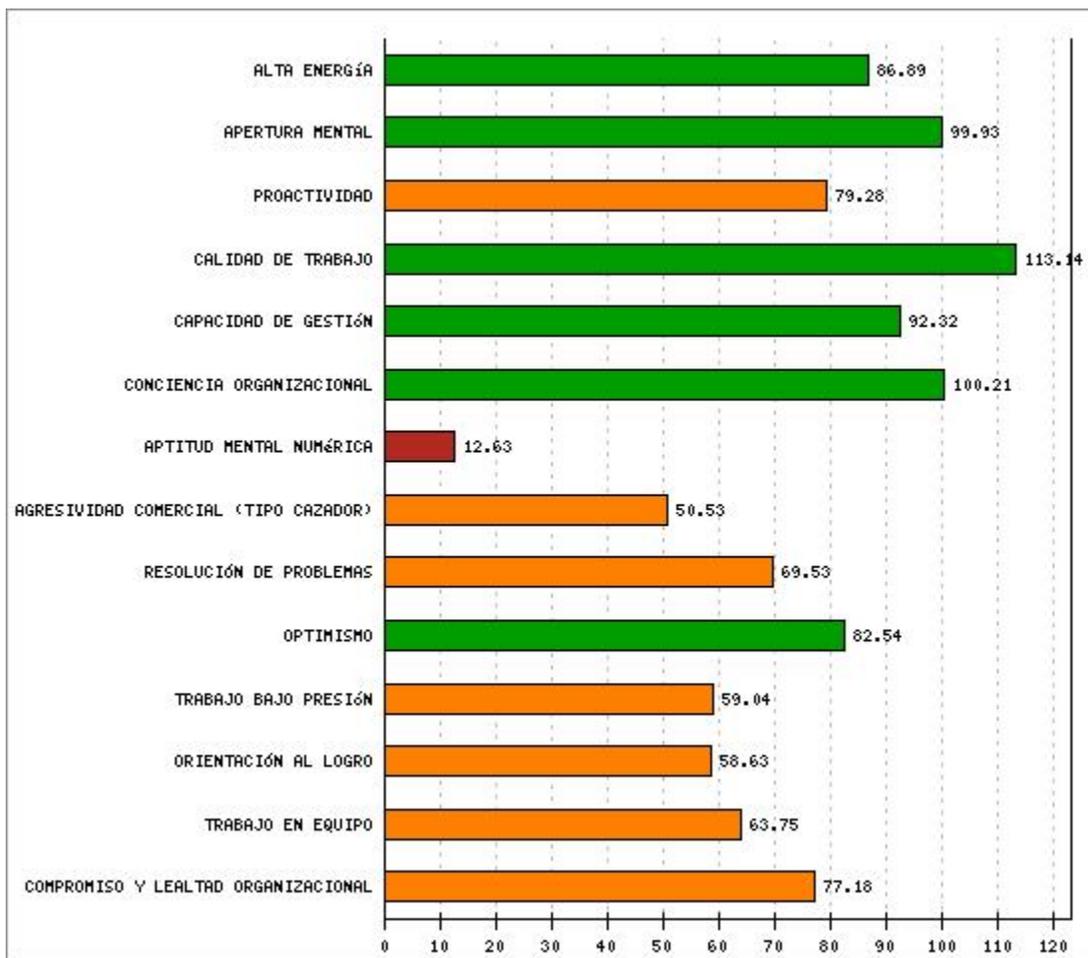
7 RELACIONALES	5.74	9.00
8 VALORES	6.95	9.00

---

### JEFATURA DE PREDIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	5.21	6.00	86.89%
2	APERTURA MENTAL	6.00	6.00	99.93%
3	PROACTIVIDAD	5.55	7.00	79.28%
4	CALIDAD DE TRABAJO	5.66	5.00	113.14%
5	CAPACIDAD DE GESTIÓN	6.46	7.00	92.32%
6	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	7.01	7.00	100.21%
7	APTITUD MENTAL NUMÉRICA	1.01	8.00	12.63%
8	AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	4.55	9.00	50.53%
9	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	6.26	9.00	69.53%
10	OPTIMISMO	5.78	7.00	82.54%
11	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.31	9.00	59.04%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.28	9.00	58.63%
13	TRABAJO EN EQUIPO	5.74	9.00	63.75%
14	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	6.95	9.00	77.18%





### JEFATURA DE PREDIAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 86.89%

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.

#### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 99.93%

Capacidad de cambiar de opinión o aceptar otros puntos de vista si es preciso para ajustar mejor sus creencias a la realidad.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la tendencia a aceptar y replantearse sus ideas aunque puede tener sus propias opiniones, la mayoría del tiempo procura estar abierto a cualquier idea, incluso aunque sea contraria a su propia opinión. Tiene la predisposición para tomar en cuenta otros puntos de vista que puede utilizar para tener una visión más compleja, integradora y acertada de la realidad.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.55 **Porcentaje:** 79.28%

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.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 113.14%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.46 **Porcentaje:** 92.32%

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.

## CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.01 **Porcentaje:** 100.21%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene pleno conocimiento de su entorno empresarial; conoce a conciencia las fortalezas y debilidades de su organización y de la competencia. Identifica con precisión los roles de cada persona y establece relaciones de poder para utilizarlas cuando sea oportuno. Podría con seguridad determinar el origen de un problema en su empresa.

## APTITUD MENTAL NUMÉRICA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 12.63%

Resuelve con acierto y rapidez problemas cuantitativos. Incluye el razonamiento numérico.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene dificultad en el razonamiento lógico analítico al procesar problemas numéricos. Le falta precisión y rapidez en el cálculo matemático.

## AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 50.53%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas.

**Nivel en desarrollo**

El evaluado puede hacer un plan de trabajo consciente para conseguir resultados aunque se le dificulta cerrar una venta. En inicio podría necesitar aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 69.53%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

## OPTIMISMO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 82.54%

Tendencia a ver y juzgar a las personas y cosas desde su aspecto más positivo y favorable.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado muestra una actitud positiva frente a las circunstancias. Está motivado en su trabajo y su conducta motiva a los demás, muestra confianza en sí mismo y en su equipo en cuanto a sus conocimientos y experiencia. Planifica su accionar. Le motivan nuevos retos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 59.04%

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:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 58.63%

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

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.74 **Porcentaje:** 63.75%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.95 **Porcentaje:** 77.18%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

---

