

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 **2016-01-08 04:30:50** hasta el **2016-01-08 07:14:47**

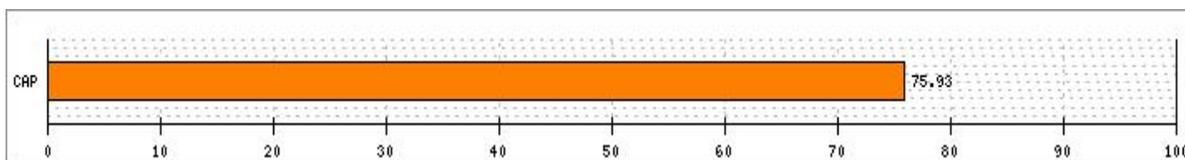
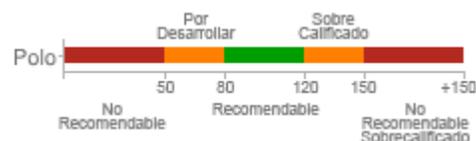


Datos Personales



ITO CODELCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	105696027
Nombres :	EDUARDO
Apellidos :	GUTIERREZ
Dirección :	HÉROES DE LA CONCEPCIÓN #1263
Teléfono :	2211477
Celular :	79641604
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ELECTRICIDAD
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1970-04-05



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.

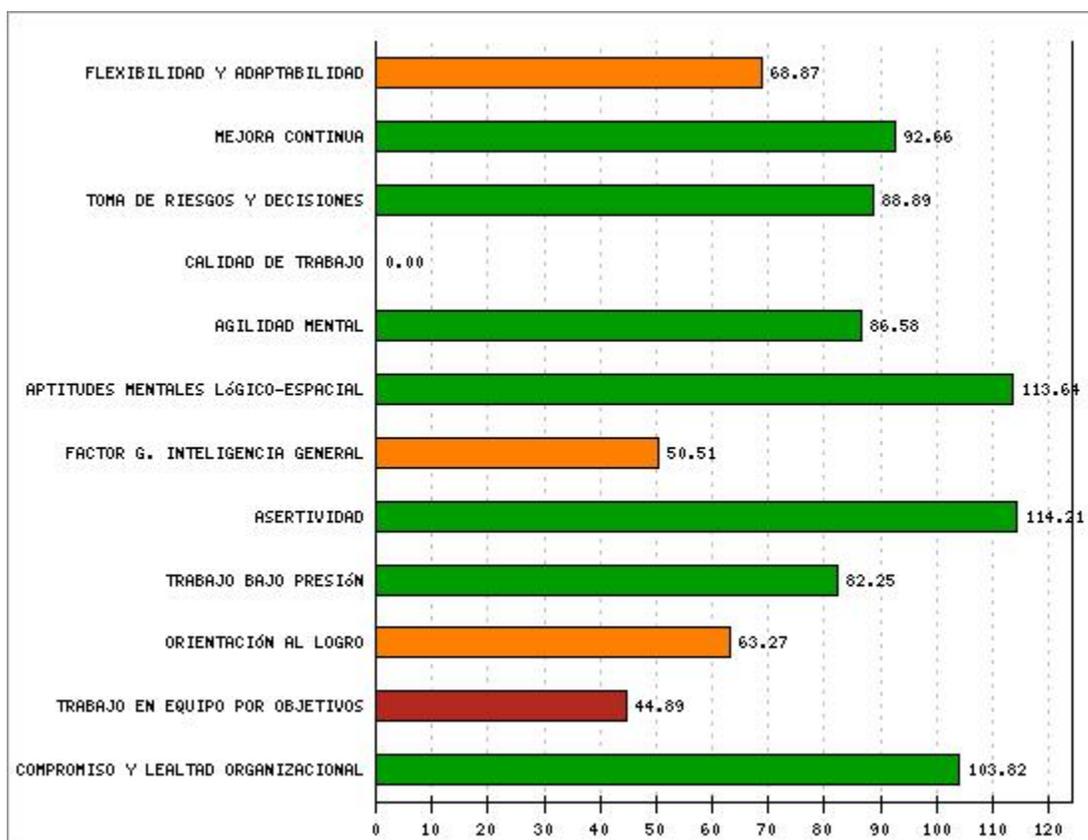
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.91	8.33
2	ADMINISTRATIVAS	0.00	9.00
3	COGNITIVAS	6.40	7.67
4	COMUNICACIONALES	9.14	8.00
5	EMOCIONALES	8.23	10.00
6	LIDERAZGO	5.06	8.00

7 RELACIONALES	4.04	9.00
8 VALORES	9.34	9.00

ITO CODELCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.20	9.00	68.87%
2 MEJORA CONTINUA	7.41	8.00	92.66%
3 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	7.11	8.00	88.89%
4 CALIDAD DE TRABAJO	0.00	9.00	0.00%
5 AGILIDAD MENTAL	6.06	7.00	86.58%
6 APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL	9.09	8.00	113.64%
7 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	4.04	8.00	50.51%
8 ASERTIVIDAD	9.14	8.00	114.21%
9 TRABAJO BAJO PRESIÓN	8.23	10.00	82.25%
10 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.06	8.00	63.27%
11 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.04	9.00	44.89%
12 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	9.34	9.00	103.82%



FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.20 **Porcentaje:** 68.87%

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

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.41 **Porcentaje:** 92.66%

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

Nivel muy desarrollado.-

Evidencia un alto nivel en cuanto a la calidad en el trabajo que realiza. Se esmera constantemente por mejorar la efectividad de las tareas asignadas a su cargo. Está actualizado en los conocimientos referentes a su área o especialidad. Se interesa por involucrarse en la solución de situaciones o casos complejos.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.11 **Porcentaje:** 88.89%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para emprender y asumir acciones que envuelvan un riesgo deliberado con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante. Así mismo, tiene la capacidad para elegir entre varias alternativas, aquellas que son más viables para la consecución de los objetivos, basándose en un análisis exhaustivo de los posibles efectos y riesgos así como posibilidades de implantación.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel poco desarrollado.-

Muestra poco interés en obtener conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para entregar los resultados de su trabajo con calidad. Le resulta difícil realizar las cosas con cuidado y detalle, probablemente no logra establecer los estándares apropiados o le falta hacer seguimiento de cada actividad o tarea.

AGILIDAD MENTAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 86.58%

Se refiere a la habilidad verbal, l3gica y num3rica del evaluado, en tiempos cortos.

Nivel desarrollado.-

Posee un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, num3rico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar informaci3n con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

APTITUDES MENTALES L3GICO-ESPACIAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 113.64%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones y rotarlos.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una muy buena ubicaci3n espacial. Sus ideas son claras y visualiza los objetos en tres dimensiones. Tiene una clara noci3n del tiempo y es muy h3bil en armar y desarmar objetos con precisi3n. Su habilidad gr3fica proyectiva es excelente.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

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

Nivel Bajo: El candidato evaluado est3 por debajo de la media poblacional, se recomienda que la soluci3n de problemas la haga con apoyo de un Jefe o Superior.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 9.14 **Porcentaje:** 114.21%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos de una forma consciente, congruente, directa, firme y equilibrada.

Nivel muy desarrollado.-

Casi siempre se muestra muy abierto a las opiniones ajenas, d3ndoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los dem3s y hacia s3 mismo, aceptando que la postura de los dem3s no tiene por qu3 coincidir con la propia y evitando los conflictos, habla en forma fluida, con seguridad, ni bloqueos ni muletillas, contacto ocular directo, pero no desafiante, relajaci3n corporal, comodidad postural. Dice lo que piensa o siente de forma transparente.

TRABAJO BAJO PRESI3N

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 8.23 **Porcentaje:** 82.25%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempe1o en situaciones de mucha exigencia.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene la capacidad para trabajar bajo presi3n. No pierde el control sobre las actividades que est3 realizando, a pesar de que est3 siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

ORIENTACI3N AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 63.27%

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.-

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 44.89%

Es la habilidad para organizar y movilizar los equipos de trabajo hacia objetivos concretos, incentivando con entusiasmo la realización de actividades.

Nivel en desarrollo.-

Relaciona los intereses de sus colaboradores con el objetivo que tiene en mente. Recuerda los objetivos al equipo y logra alinear las competencias relevantes de cada uno con las metas comunes. Por momentos, le es complicado lograr que haya compromiso general para cumplir con las expectativas de la organización.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 9.34 **Porcentaje:** 103.82%

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

Nivel muy desarrollado.-

Muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.
