

GENERAL G

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

GRUPO H

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 **2016-04-18 07:23:55** hasta el **2016-04-18 08:56:05**



Datos Personales

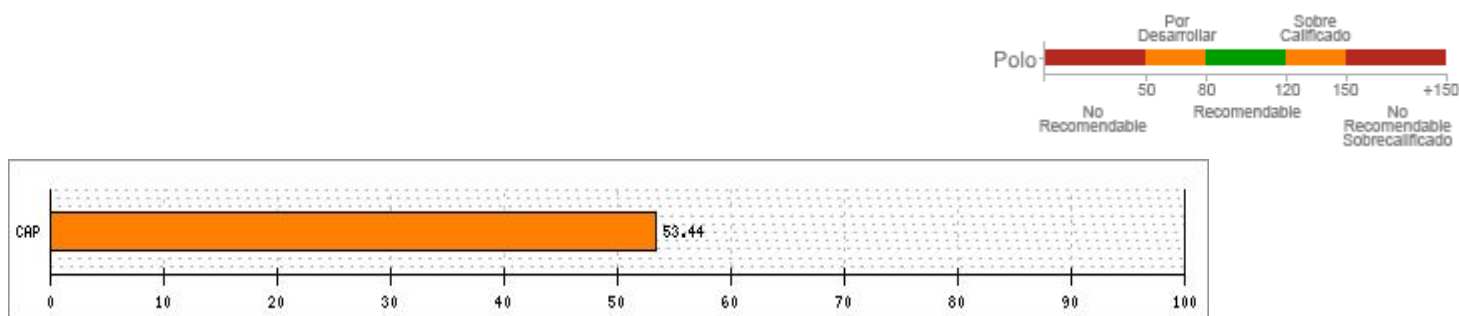


GENERAL G

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	115181262
Nombres :	GUMERCINDO MAURICIO
Apellidos :	ARAVENA MENDOZA
Dirección :	PSJ NAHUEL 1749 VILLA PETIT
Teléfono :	99004022
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1970-08-02

GENERAL G ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



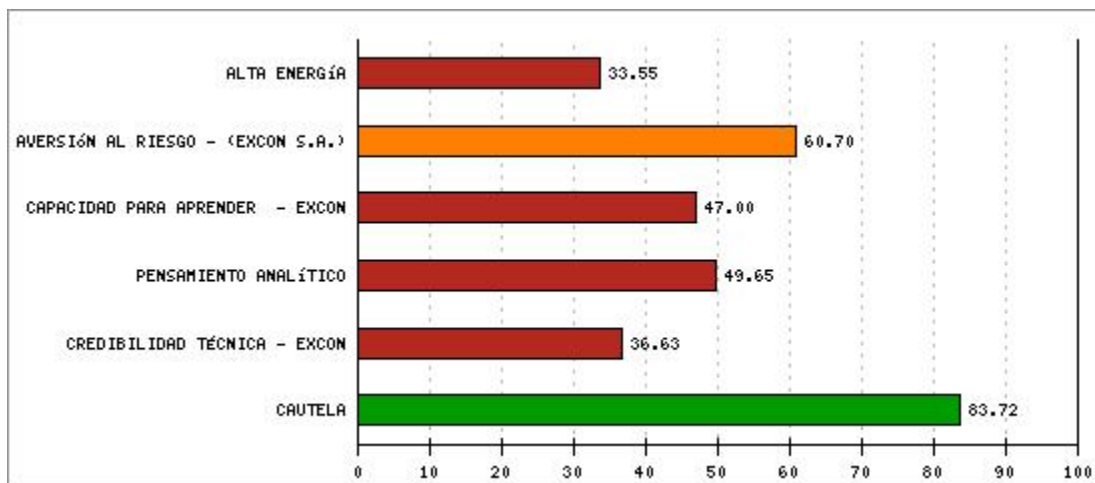
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.77	8.00
2	COGNITIVAS	3.38	7.00
3	COMERCIALES	2.56	7.00
4	EMOCIONALES	5.86	7.00

GENERAL G

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	2.68	8.00	33.55%
2	AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)	4.86	8.00	60.70%
3	CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON	3.29	7.00	47.00%
4	PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.48	7.00	49.65%
5	CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON	2.56	7.00	36.63%
6	CAUTELA	5.86	7.00	83.72%



GENERAL G

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.68 **Porcentaje:** 33.55%

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 en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 60.70%

Nivel D

- Idea o imagen sobrevalorada de las propias habilidades y la sensación de invulnerabilidad frente al peligro por desconocimiento o incredulidad.
- No logra discernir lo bueno de lo malo, ni comprende los estándares de seguridad básicos.
- Ante contingencias muestra una conducta pasiva y fuera de alerta.

CAPACIDAD PARA APRENDER - EXCON

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.29 **Porcentaje:** 47.00%

Nivel C:

- Está siempre dispuesto a modificar su modo de trabajo habitual cuando se le requiere.
- Es abierto a escuchar y contemplar diferentes alternativas de acción.
- Cuando le proponen cursos de capacitación, asiste sin problemas.
- Lleva las novedades a la práctica diaria de su trabajo, modificando su anterior modo de realizar las tareas.

Acepta sugerencias que le plantean nuevas formas de analizar aspectos relativos a su tarea.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.48 **Porcentaje:** 49.65%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

CREDIBILIDAD TÉCNICA - EXCON

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.56 **Porcentaje:** 36.63%

No desarrollada:

- Su conocimiento, en el área de su especialidad, es escaso y mediocre.
- Le cuesta aprender y actualizarse en las nuevas tecnologías relacionadas con su área de especialidad.
- No genera confianza ni credibilidad en las demás áreas de la organización, ni en los clientes (internos o externos).
- No resuelve directamente los problemas relacionados con su área de especialidad.
- Muestra poco interés por la satisfacción de los clientes internos y externos. No remite sus problemas a alguien con mayor especialización en el tema.

En repetidas ocasiones comete errores importantes que agudizan el problema a resolver.

CAUTELA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.86 **Porcentaje:** 83.72%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

Nivel desarrollado.-

Sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Procura actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo, aunque pocas veces puede cometer imprudencias. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.
