

## GENERAL F

## ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

## GRUPO F

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 **2016-09-16 08:28:23** hasta el **2016-09-16 10:15:14**



## Datos Personales



### GENERAL F

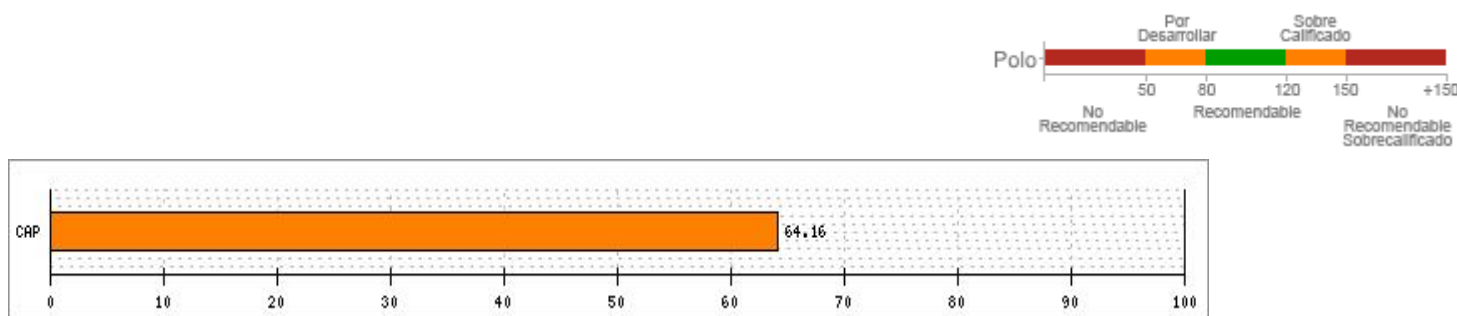
#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 157656066       |
| Nombres :             | ERICK FRANCISCO |
| Apellidos :           | MOLINA FREZ     |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | MASCULINO       |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Area de Estudio :     | GENERAL         |
| Escolaridad :         | GENERAL         |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00      |



## GENERAL F

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



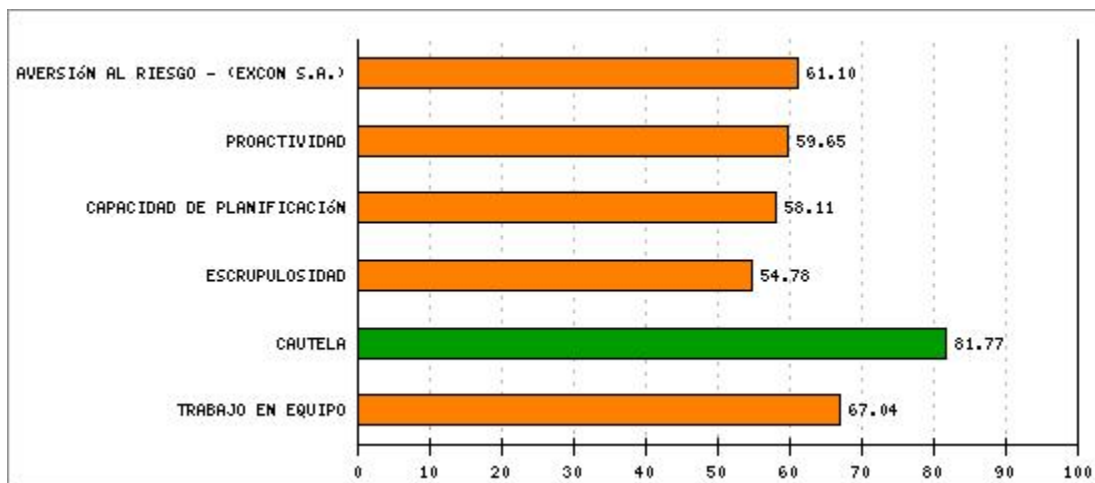
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.53           | 7.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 4.23           | 7.50            |
| 3 | EMOCIONALES     | 5.72           | 7.00            |
| 4 | RELACIONALES    | 4.69           | 7.00            |

## GENERAL F

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                       | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|-----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.) | 4.89           | 8.00            | 61.10%         |
| 2 | PROACTIVIDAD                      | 4.18           | 7.00            | 59.65%         |
| 3 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN        | 4.07           | 7.00            | 58.11%         |
| 4 | ESCRUPULOSIDAD                    | 4.38           | 8.00            | 54.78%         |
| 5 | CAUTELA                           | 5.72           | 7.00            | 81.77%         |
| 6 | TRABAJO EN EQUIPO                 | 4.69           | 7.00            | 67.04%         |



## GENERAL F

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 61.10%

##### 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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.18 **Porcentaje:** 59.65%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.07 **Porcentaje:** 58.11%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.38 **Porcentaje:** 54.78%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

#### CAUTELA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.72 **Porcentaje:** 81.77%

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.

---

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 67.04%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

---



