

### INGENIERO DE PROYECTOS ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### INGENIERO DE PROYECTOS

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 **2016-04-26 04:04:57** hasta el **2016-04-27 04:56:52**

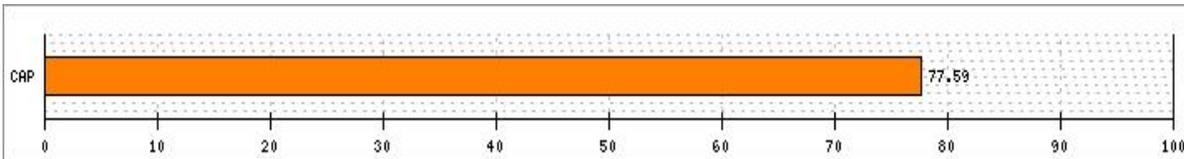


## Datos Personales



### INGENIERO DE PROYECTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	169372772
Nombres :	HERNAN
Apellidos :	CALDERON
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	77651034
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. ELÉCTRICA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1988-05-25



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:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) 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

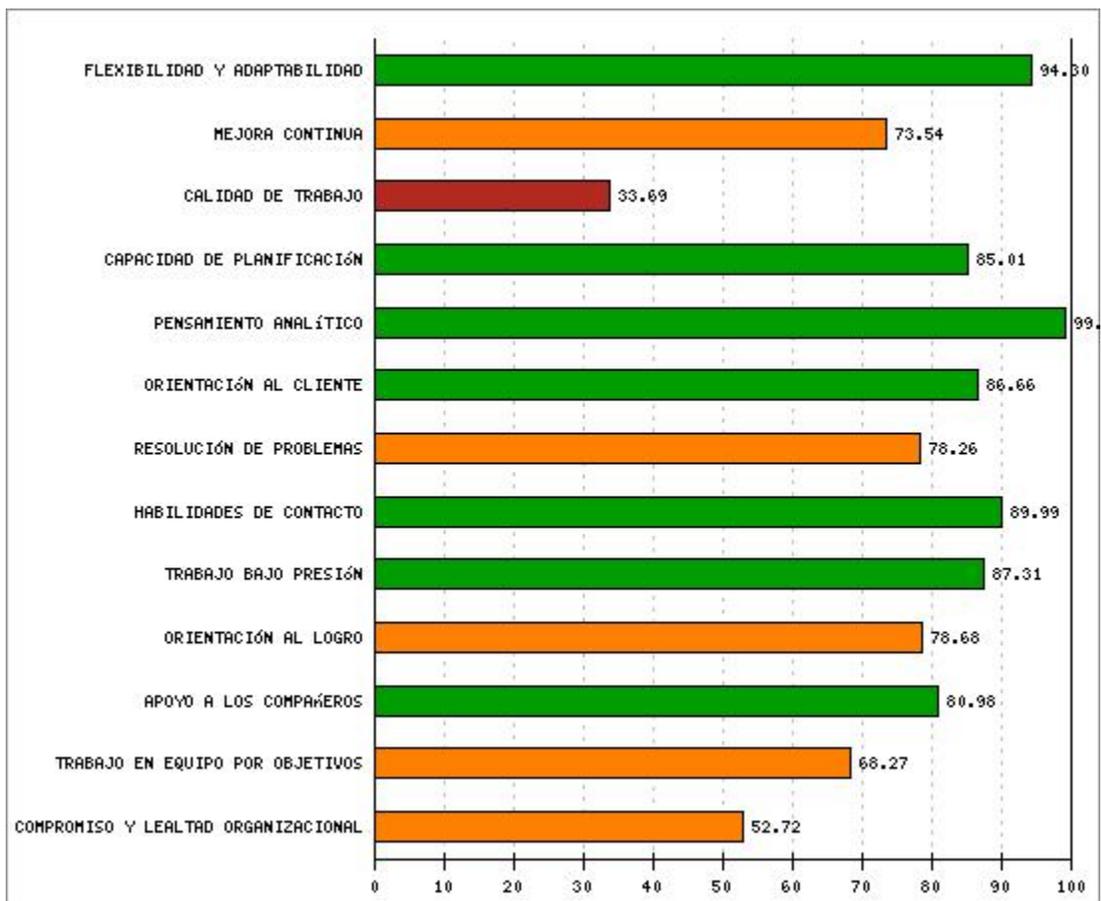
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.04	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	3.56	6.00
3	COGNITIVAS	5.95	6.00
4	COMERCIALES	4.95	6.00
5	COMUNICACIONALES	5.40	6.00
6	EMOCIONALES	5.24	6.00

7	LIDERAZGO	4.72	6.00
8	RELACIONALES	4.48	6.00
9	VALORES	3.16	6.00

### INGENIERO DE PROYECTOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.66	6.00	94.30%
2	MEJORA CONTINUA	4.41	6.00	73.54%
3	CALIDAD DE TRABAJO	2.02	6.00	33.69%
4	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.10	6.00	85.01%
5	PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.95	6.00	99.22%
6	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.20	6.00	86.66%
7	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.70	6.00	78.26%
8	HABILIDADES DE CONTACTO	5.40	6.00	89.99%
9	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.24	6.00	87.31%
10	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.72	6.00	78.68%
11	APOYO A LOS COMPAÑEROS	4.86	6.00	80.98%
12	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.10	6.00	68.27%
13	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.16	6.00	52.72%





#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.66 **Porcentaje:** 94.30%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 73.54%

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 en desarrollo.-

Se podría preocupar por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad. No obstante, tiene poco interés en actualizarse y proponer mejoras.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 33.69%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 85.01%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.95 **Porcentaje:** 99.22%

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 desarrollado.-**

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.20 **Porcentaje:** 86.66%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 78.26%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

## HABILIDADES DE CONTACTO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 89.99%

Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación hacia los demás, asegura que el mensaje haya sido entendido claramente y utiliza los diferentes medios.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado muestra buen manejo de las herramientas de comunicación. Tiene sensibilidad ante la opinión de la comunidad de contactos y da a conocer con claridad sus ideas, opiniones, experiencias o conocimientos a través de mensajes bien configurados.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 87.31%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 78.68%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## APOYO A LOS COMPAÑEROS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 80.98%

Hace referencia a la capacidad de confiar y a la de ayudar a los demás en cualquier aspecto laboral e incluso personal

**Nivel en desarrollo.-**

Muestra algo de recelo en compartir su experiencia y no siempre participa activamente en el trabajo o motiva a otros que lo hagan. Si se lo propone podría apoyar a sus compañeros en actividades ajenas a su gestión laboral.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.10 **Porcentaje:** 68.27%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 52.72%

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

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

