

### PUBLIC AND GOVERNMENT AFFAIRS OFFICER ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

C11 - C12 - C13

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coficiente 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 **2016-03-20 11:05:23** hasta el **2016-03-21 12:57:59**

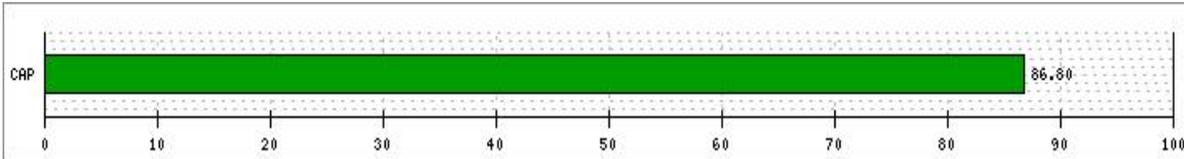


## Datos Personales



### PUBLIC AND GOVERNMENT AFFAIRS OFFICER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10266225
Nombres :	PATRICK
Apellidos :	HUGGARD-CAINE
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

**ES 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 puede **ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el 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.

Es importante tener en cuenta que, 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

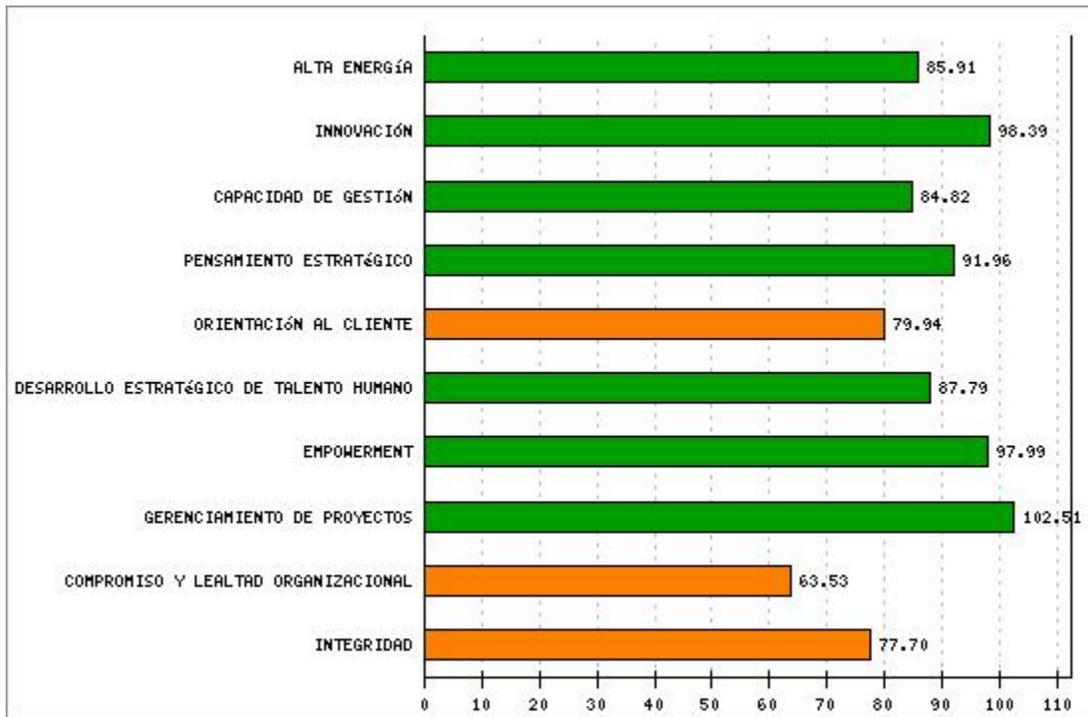
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.94	7.50
2	ADMINISTRATIVAS	6.65	7.50
3	COMERCIALES	6.40	8.00
4	LIDERAZGO	7.35	7.67
5	VALORES	5.65	8.00

## PUBLIC AND GOVERNMENT AFFAIRS OFFICER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	6.01	7.00	85.91%
2 INNOVACIÓN	7.87	8.00	98.39%
3 CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.94	7.00	84.82%
4 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	7.36	8.00	91.96%
5 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.40	8.00	79.94%
6 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	7.02	8.00	87.79%
7 EMPOWERMENT	7.84	8.00	97.99%
8 GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS	7.18	7.00	102.51%
9 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.08	8.00	63.53%
10 INTEGRIDAD	6.22	8.00	77.70%





**Interpretación de Competencias**  
**PUBLIC AND GOVERNMENT AFFAIRS OFFICER**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**



**ALTA ENERGÍA**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 85.91%

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.-**

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

**INNOVACIÓN**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.87 **Porcentaje:** 98.39%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene gran capacidad de crear e innovar sobre todo al momento de dar soluciones o presentar propuestas nuevas. Su originalidad sorprende a nivel interno y externo de la organización siendo utilizada en proyectos de gran valor agregado.

**CAPACIDAD DE GESTIÓN**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 84.82%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

**Nivel desarrollado.-**

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

**PENSAMIENTO ESTRATÉGICO**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.36 **Porcentaje:** 91.96%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene una muy buena predisposición a proyectarse en futuro, ya que desde una perspectiva interna se preocupa por conocer muy bien las fortalezas y debilidades de la organización y fuera de ella los cambios que se suscitan o las nuevas tendencias de mercado. Podría gustarle medir riesgos y tomar acertadas decisiones de alianzas ya sea con clientes, proveedores e incluso competidores si lo amerita. Tiene buena aptitud para diseñar estrategias útiles y viables a sus metas.

**ORIENTACIÓN AL CLIENTE**

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 79.94%

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.

## DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.02 **Porcentaje:** 87.79%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel muy desarrollado.-**

Podría tener una acertada visión de futuro con gran capacidad de diferenciar el potencial de sus colaboradores y acompañarlos en el proceso de desarrollo de sus talentos o competencias, convirtiéndose en un buen líder. Define adecuadamente las políticas de sección y evaluación del personal, utilizando las herramientas de vanguardia.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.84 **Porcentaje:** 97.99%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado sabe perfectamente las potencialidades de cada uno de los miembros de su equipo y acorde a ello asigna las funciones y responsabilidades laborales y personales. Aprovecha del talento de cada colaborador para formar un equipo de muy alto nivel que pueda ofrecer un valor agregado. Hace un acompañamiento en desarrollo de competencias de su equipo y asume con ellos las consecuencias de los resultados.

## GERENCIAMIENTO DE PROYECTOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.18 **Porcentaje:** 102.51%

Capacidad para identificar, seleccionar y dirigir recursos para alcanzar objetivos; para ello se centra en las prioridades y el desempeño del equipo.

**Nivel muy desarrollado.-**

Cuenta con un buen nivel de liderazgo, sobre todo en el área administrativa, planifica estratégicamente procesos, tiempos y recursos de uno o varios proyectos a nivel nacional e internacional, presencial o virtual. Es creativo en plantear soluciones si se presentan obstáculos y es la fuente de consulta ante inquietudes. Gestiona muy bien actividades.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.08 **Porcentaje:** 63.53%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

## INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.22 **Porcentaje:** 77.70%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

---

