

**ADMINISTRADOR**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**  
**ADMINISTRADOR**

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 **2016-06-29 09:58:22** hasta el **2016-06-30 06:13:03**

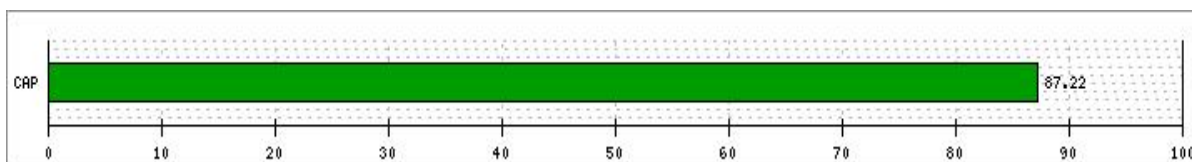


## Datos Personales



### ADMINISTRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación :  | 40076319                            |
| Nombres :             | OSCAR MANUEL                        |
| Apellidos :           | SOLIS PALOMINO                      |
| Dirección :           | MZ C LT 20 URB EL SOL DE PACHACAMAC |
| Teléfono :            | 986412855                           |
| Celular :             | 944303537                           |
| Género :              | MASCULINO                           |
| Estado Civil :        | SOLTERO                             |
| Area de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                    |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                       |
| Fecha de Nacimiento : | 1978-10-11                          |



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:**

- 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 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.

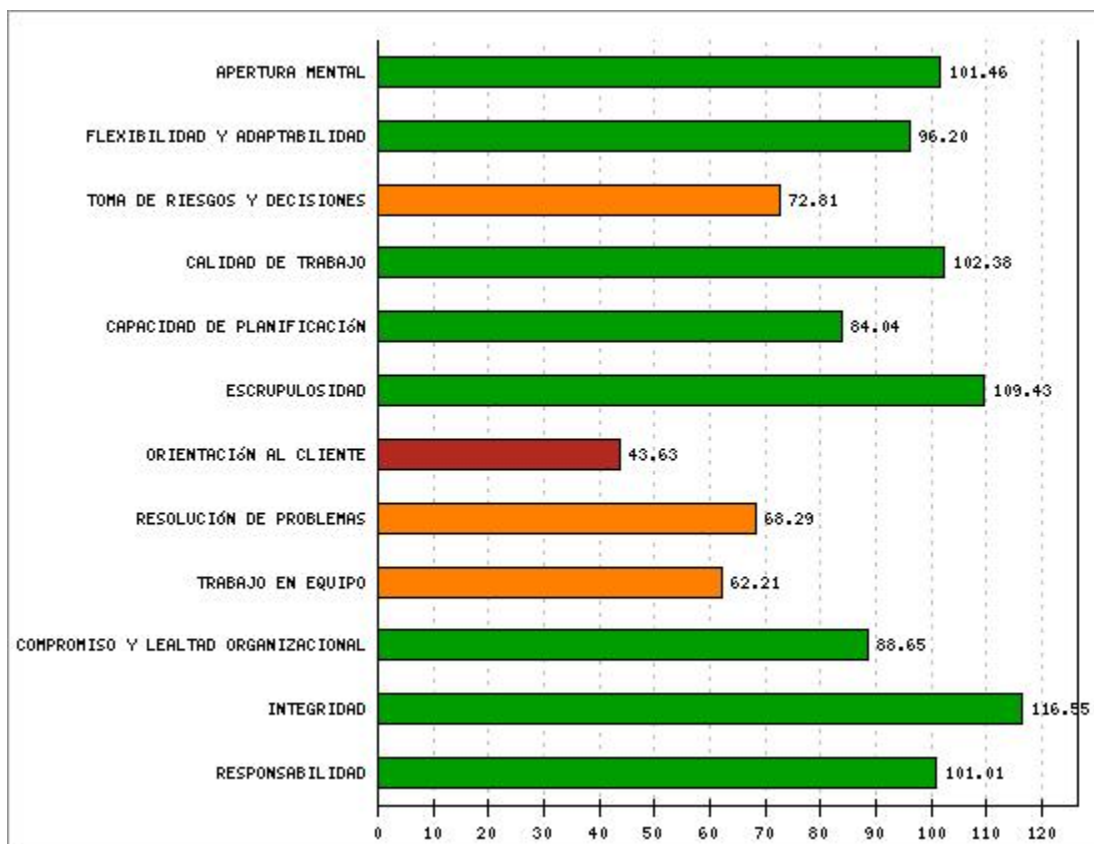
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 5.65           | 6.33            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 6.20           | 6.33            |
| 3 | COMERCIALES     | 3.92           | 7.00            |
| 4 | RELACIONALES    | 3.73           | 6.00            |
| 5 | VALORES         | 6.12           | 6.00            |

## ADMINISTRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                         | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | APERTURA MENTAL                     | 6.09              | 6.00               | 101.46%           |
| 2  | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD        | 5.77              | 6.00               | 96.20%            |
| 3  | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES        | 5.10              | 7.00               | 72.81%            |
| 4  | CALIDAD DE TRABAJO                  | 6.14              | 6.00               | 102.38%           |
| 5  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN          | 5.88              | 7.00               | 84.04%            |
| 6  | ESCRUPULOSIDAD                      | 6.57              | 6.00               | 109.43%           |
| 7  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 3.05              | 7.00               | 43.63%            |
| 8  | RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS             | 4.78              | 7.00               | 68.29%            |
| 9  | TRABAJO EN EQUIPO                   | 3.73              | 6.00               | 62.21%            |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 5.32              | 6.00               | 88.65%            |
| 11 | INTEGRIDAD                          | 6.99              | 6.00               | 116.55%           |
| 12 | RESPONSABILIDAD                     | 6.06              | 6.00               | 101.01%           |



## ADMINISTRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 101.46%

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

#### Nivel desarrollado.-

Tiene la tendencia a aceptar y replantearse sus ideas aunque puede costarle un tanto. Procura estar abierto a cualquier idea, incluso, aunque sea contraria a su propia opinión. Tiene la predisposición para tomar en cuenta otros puntos de vista que puede utilizar para tener una visión más compleja, integradora y acertada de la realidad.

### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.77 **Porcentaje:** 96.20%

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.

### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 72.81%

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

#### Nivel desarrollado.-

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.14 **Porcentaje:** 102.38%

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

#### Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 84.04%

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.

## ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 109.43%

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

**Nivel desarrollado.-**

Se apeg a al cumplimiento de sus tareas, sin pasar por alto ningún detalle y cumpliendo a cabalidad las reglas, invierte tiempo en el control de la calidad de su trabajo, por lo que debe tener en cuenta no descuidar el resto de actividades. Procura ser bien organizado y disciplinado y prudente en sus actuaciones.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.05 **Porcentaje:** 43.63%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 68.29%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.73 **Porcentaje:** 62.21%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.32 **Porcentaje:** 88.65%

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:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 116.55%

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

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 101.01%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel desarrollado.-**

Trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su responsabilidad con su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.

---



