Introducción

DIBUJANTES PROYECTISTAS

ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

DIBUJANTES PROYECTISTAS

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coeficiente 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 **2016-06-10 08:39:35** hasta el **2016-06-10 11:56:39**

Datos Personales

DIBUJANTES PROYECTISTAS

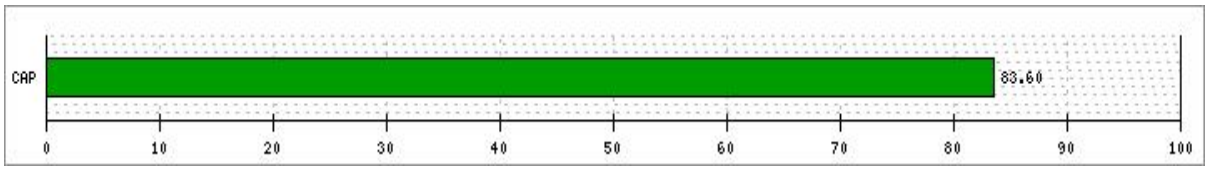
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	124425972
Nombres :	CRISTIAN
Apellidos :	ROWE
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. MECÁNICA/METALÚRGICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1973-07-08

Distribución Psicodinámica

DIBUJANTES PROYECTISTAS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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 reubicaciòn 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	6.99	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.68	6.00
3	COGNITIVAS	5.89	7.00
4	COMERCIALES	4.37	6.00
5	COMUNICACIONALES	4.41	6.00
6	EMOCIONALES	5.09	8.00
7	RELACIONALES	4.74	6.00

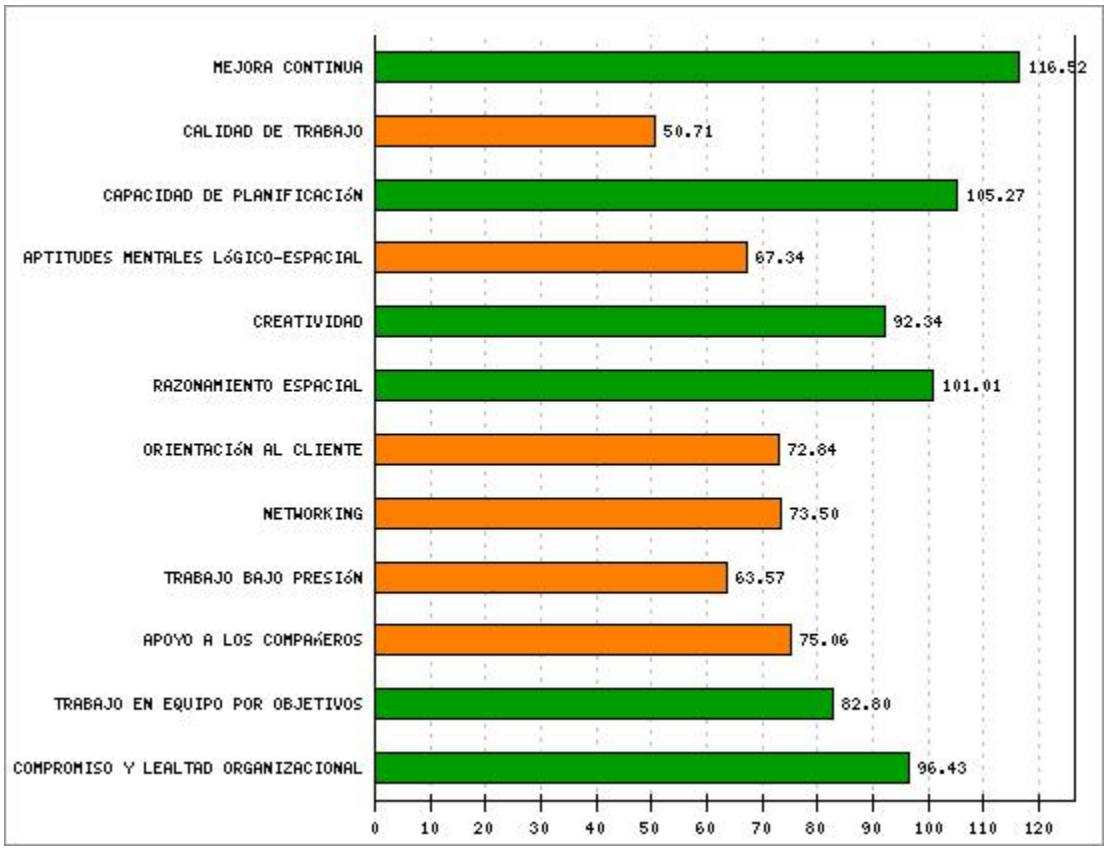
8	VALORES	5.79	6.00

Análisis por Competencia

DIBUJANTES PROYECTISTAS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	MEJORA CONTINUA	6.99	6.00	116.52%
2	CALIDAD DE TRABAJO	3.04	6.00	50.71%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN	6.32	6.00	105.27%
4	APTITUDES MENTALES LóGICO-ESPACIAL	6.06	9.00	67.34%
5	CREATIVIDAD	5.54	6.00	92.34%
6	RAZONAMIENTO ESPACIAL	6.06	6.00	101.01%
7	ORIENTACIóN AL CLIENTE	4.37	6.00	72.84%
8	NETWORKING	4.41	6.00	73.50%
9	TRABAJO BAJO PRESIóN	5.09	8.00	63.57%
10	APOYO A LOS COMPAñEROS	4.50	6.00	75.06%
11	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.97	6.00	82.80%
12	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.79	6.00	96.43%



Interpretación de Competencias

DIBUJANTES PROYECTISTAS

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.99 **Porcentaje:** 116.52%

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 desarrollado.-

Está atento a mejorar continuamente la calidad de su trabajo por lo que se actualiza en conocimientos de su área o especialidad, es valorado por su capacidad profesional. No obstante, le hace falta poner más en práctica sus nuevos aprendizajes.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.04 **Porcentaje:** 50.71%

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

Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIóN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.32 **Porcentaje:** 105.27%

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.

APTITUDES MENTALES LóGICO-ESPACIAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 67.34%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones y rotarlos.

Nivel desarrollado.-

Tiene buena ubicación en el tiempo y el espacio. Visualiza imagenes en dos y tres dimensiones, con una proyección mental del tiempo y del espacio.

CREATIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 92.34%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

RAZONAMIENTO ESPACIAL

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

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena ubicación en el tiempo y el espacio. Visualiza imagenes en dos y tres dimensiones, con una proyección mental del tiempo y del espacio.

ORIENTACIóN AL CLIENTE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.37 **Porcentaje:** 72.84%

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.

NETWORKING

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 73.50%

Es la habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo

Nivel en desarrollo.-

No se interesa del todo por mantener una red formal de contactos contactos. Podría dejar pasar buenas oportunidades por no trabajar adecuadamente su red de contactos.

TRABAJO BAJO PRESIóN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.09 **Porcentaje:** 63.57%

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.

APOYO A LOS COMPAñEROS

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.50 **Porcentaje:** 75.06%

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:** 4.97 **Porcentaje:** 82.80%

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:** 5.79 **Porcentaje:** 96.43%

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.