

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 **2016-08-31 04:19:01** hasta el **2016-08-31 05:51:10**

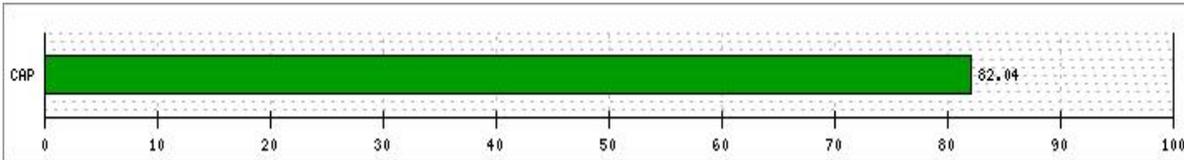


Datos Personales

GEOLOGO SENIOR DE MODELAMIENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	9984658-5
Nombres :	JAVIER ALONSO
Apellidos :	VEGA
Dirección :	CARMEN ALONSO 2781
Teléfono :	2292491
Celular :	66063081
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	GEOLOGÍA / GEOMENSURA / TOPOGRAFÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1968-07-27



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.

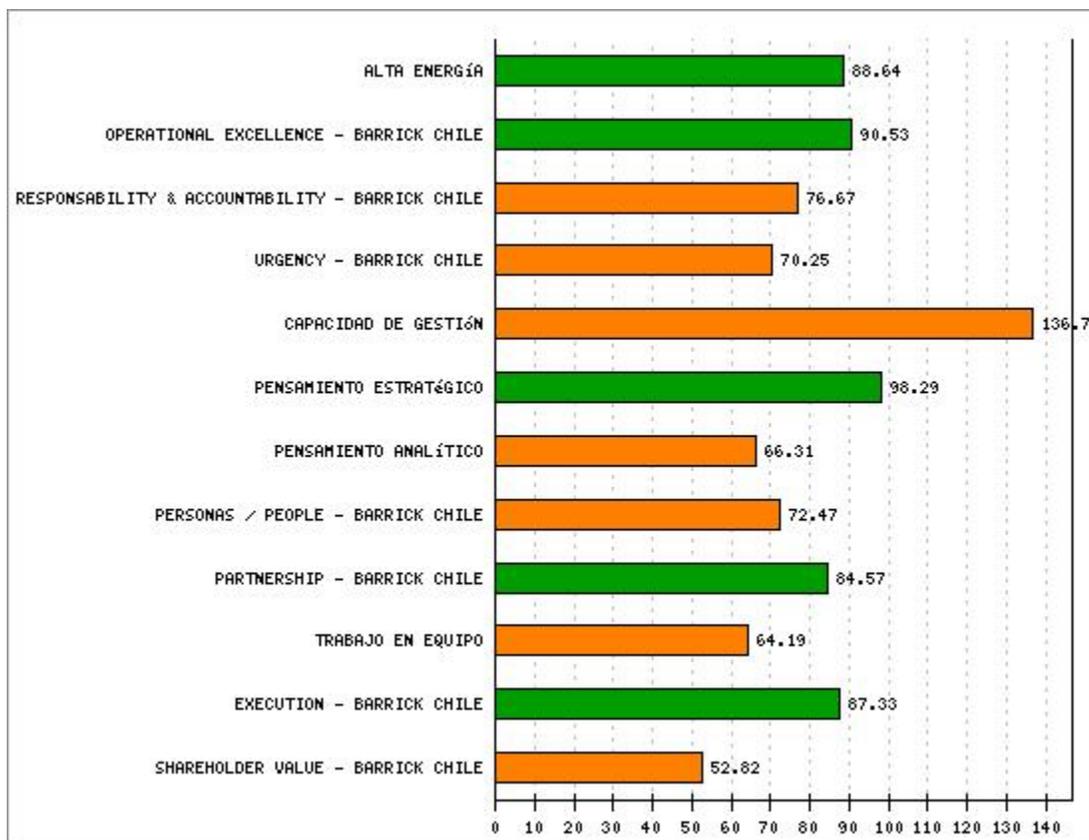
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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	4.66	5.75
2	ADMINISTRATIVAS	7.05	6.00
3	COGNITIVAS	5.31	8.00
4	LIDERAZGO	4.35	6.00
5	RELACIONALES	4.78	6.50
6	VALORES	4.20	6.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	5.32	6.00	88.64%
2 OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE	4.53	5.00	90.53%
3 RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE	4.60	6.00	76.67%
4 URGENCY - BARRICK CHILE	4.21	6.00	70.25%
5 CAPACIDAD DE GESTIÓN	8.20	6.00	136.74%
6 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.90	6.00	98.29%
7 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.31	8.00	66.31%
8 PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE	4.35	6.00	72.47%
9 PARTNERSHIP - BARRICK CHILE	5.07	6.00	84.57%
10 TRABAJO EN EQUIPO	4.49	7.00	64.19%
11 EXECUTION - BARRICK CHILE	5.24	6.00	87.33%
12 SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE	3.17	6.00	52.82%





Interpretación de Competencias
GEOLOGO SENIOR DE MODELAMIENTO
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.32 Porcentaje: 88.64%

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.

OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 4.53 Porcentaje: 90.53%

Partially Meets

No realiza sistemáticamente todas las actividades de una manera segura y cuidando el medio ambiente; ocasionalmente sugiere mejoras en la utilización de los activos de la compañía.

RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.60 Porcentaje: 76.67%

Partially Meets

Rara vez hace esfuerzos discrecionales; actúa como un espectador en las iniciativas de cambio; ocasionalmente sugiere mejoras en los procesos de trabajo, pero le falta iniciativa para actuar sobre ellos.

URGENCY - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.21 Porcentaje: 70.25%

Partially Meets

No tomar las medidas oportunas; se enfrenta a dificultades para adaptarse al nuevo ambiente de trabajo; raramente mancha oportunidades y no suelen tomar medidas para sacar provecho de ellos.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 8.20 Porcentaje: 136.74%

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

Nivel muy desarrollado.-

Conoce perfectamente 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. Para lo que tiene una gran capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa y genera cambios.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.90 **Porcentaje:** 98.29%

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 desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.31 **Porcentaje:** 66.31%

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.

PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 72.47%

Partially Meets

Muestra poca iniciativa en el apoyo de los demás; se adhiere a las normas éticas inconsistentemente; rara vez inspira a otros a ser lo mejor

PARTNERSHIP - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.07 **Porcentaje:** 84.57%

Meets

Consistentemente hace lo que dice y es confiable para otros; construye activamente y mantiene relaciones de trabajo eficaces y alianzas a largo plazo con todos los interesados.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.49 **Porcentaje:** 64.19%

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.

EXECUTION - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.24 **Porcentaje:** 87.33%

Meets

Hace lo que dice; se adhiere a los valores de Barrick e interactúa con todos los miembros del equipo en forma abierta y sincera.

SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.17 **Porcentaje:** 52.82%

Partially Meets

Raramente sigue un enfoque disciplinado en la conservación de los recursos y en ocasiones demuestra falta de responsabilidad sobre los activos de la compañía; no centra constantemente su atención sobre las oportunidades para ahorrar gastos innecesarios a la compañía.
