

### ASISTENTE DE PUBLICIDAD ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

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 hasta el **0000-00-00 00:00:00**

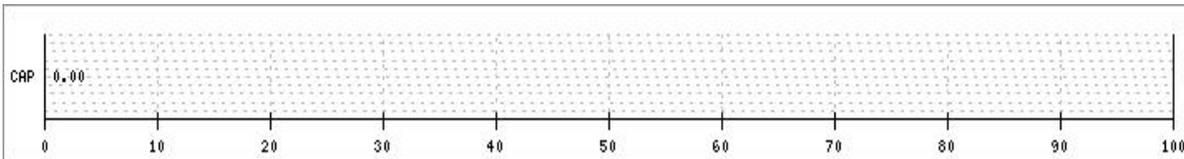


## Datos Personales



### ASISTENTE DE PUBLICIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	72381764
Nombres :	RICHAR JAMES
Apellidos :	SCOTTO REYES
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO 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 **no 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 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 recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

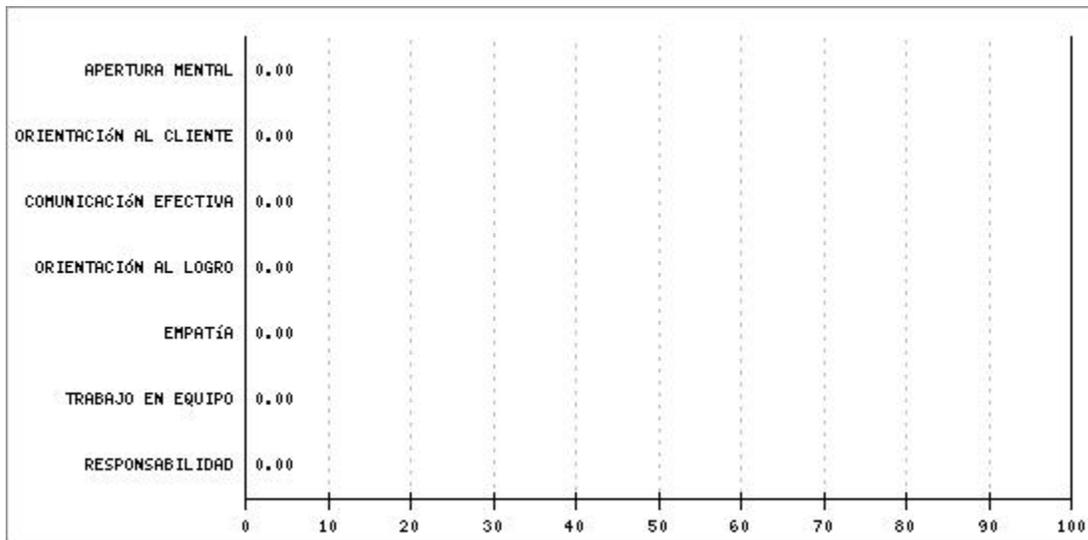
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	0.00	7.00
2 COMERCIALES	0.00	7.00
3 COMUNICACIONALES	0.00	6.00
4 LIDERAZGO	0.00	7.00
5 RELACIONALES	0.00	7.50
6 VALORES	0.00	7.00

### ASISTENTE DE PUBLICIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA MENTAL	0.00	7.00	0.00%
2 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	0.00	7.00	0.00%
3 COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	6.00	0.00%
4 ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.00	7.00	0.00%
5 EMPATÍA	0.00	8.00	0.00%
6 TRABAJO EN EQUIPO	0.00	7.00	0.00%
7 RESPONSABILIDAD	0.00	7.00	0.00%



### ASISTENTE DE PUBLICIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA MENTAL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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 poco desarrollado.-

Es una persona que retrae su acción sobre sí misma. Puede tener problemas para escuchar a las demás personas y posiblemente no muestre interés en la opinión de la gente. Le gusta hacer las cosas que él propone y no muestra mucho interés en ampliar su conocimiento o cultura. Le cuesta trabajo analizar diferentes alternativas a la suya, antes de tomar una decisión por lo que es importante asegurarse de que tenga el conocimiento y la experiencia adecuadas para poder decidir.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 0.00 Porcentaje: 0.00%

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 poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a sí mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

#### EMPATÍA

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene dificultad en comprender a los demás, le es complicado percibir los estados de ánimo del otro y no se interesa por saber las razones que motivan esos estados emocionales.

---

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

---

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Cumple el trabajo solo si es supervisado o hay una advertencia. Le falta calidad en los resultados y no se interesa por mejorar.

---

