

### AUXILIAR DE O Y M DELIA ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

AUXILIAR DE O Y M

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 **2015-07-14 10:10:30** hasta el **2015-07-15 08:53:45**

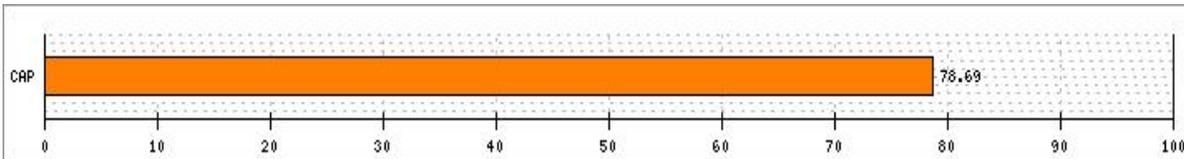


## Datos Personales



### AUXILIAR DE O Y M DELIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 41773316        |
| Nombres :             | DIANA KAREN     |
| Apellidos :           | ZAPATA PALACIOS |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | FEMENINO        |
| Estado Civil :        | CASADO          |
| Area de Estudio :     | GENERAL         |
| Escolaridad :         | GENERAL         |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00      |



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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    | 6.72           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 4.22           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 5.90           | 7.20            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 5.81           | 7.67            |
| 5 | EMOCIONALES      | 7.85           | 8.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 5.61           | 8.00            |

---

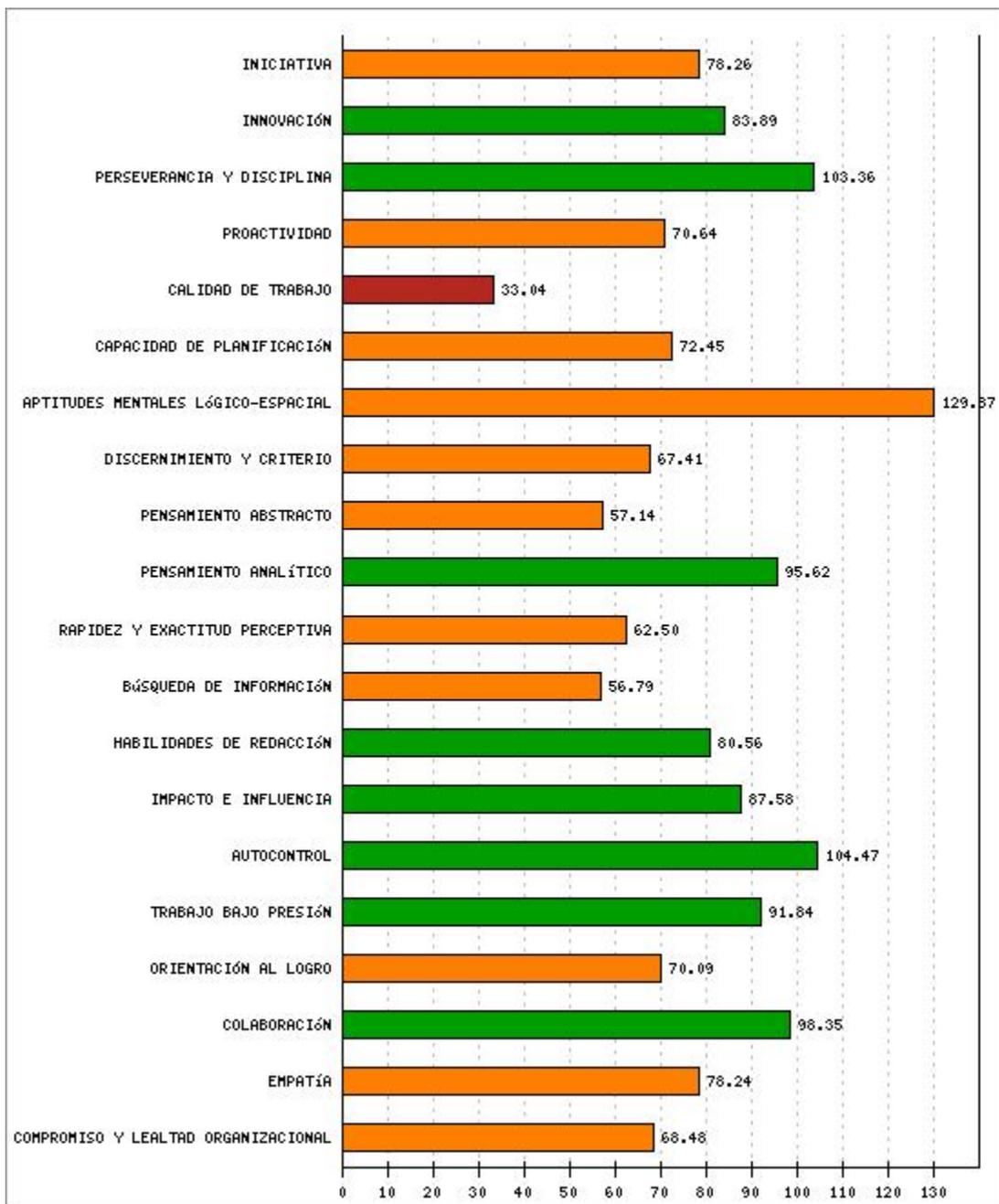
|                |      |      |
|----------------|------|------|
| 7 RELACIONALES | 7.06 | 8.00 |
| 8 VALORES      | 5.48 | 8.00 |

---

### AUXILIAR DE O Y M DELIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | INICIATIVA                          | 6.26           | 8.00            | 78.26%         |
| 2  | INNOVACIÓN                          | 6.71           | 8.00            | 83.89%         |
| 3  | PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA          | 8.27           | 8.00            | 103.36%        |
| 4  | PROACTIVIDAD                        | 5.65           | 8.00            | 70.64%         |
| 5  | CALIDAD DE TRABAJO                  | 2.64           | 8.00            | 33.04%         |
| 6  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN          | 5.80           | 8.00            | 72.45%         |
| 7  | APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL  | 9.09           | 7.00            | 129.87%        |
| 8  | DISCERNIMIENTO Y CRITERIO           | 4.72           | 7.00            | 67.41%         |
| 9  | PENSAMIENTO ABSTRACTO               | 4.00           | 7.00            | 57.14%         |
| 10 | PENSAMIENTO ANALÍTICO               | 6.69           | 7.00            | 95.62%         |
| 11 | RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA      | 5.00           | 8.00            | 62.50%         |
| 12 | BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN             | 3.98           | 7.00            | 56.79%         |
| 13 | HABILIDADES DE REDACCIÓN            | 6.44           | 8.00            | 80.56%         |
| 14 | IMPACTO E INFLUENCIA                | 7.01           | 8.00            | 87.58%         |
| 15 | AUTOCONTROL                         | 8.36           | 8.00            | 104.47%        |
| 16 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 7.35           | 8.00            | 91.84%         |
| 17 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                | 5.61           | 8.00            | 70.09%         |
| 18 | COLABORACIÓN                        | 7.87           | 8.00            | 98.35%         |
| 19 | EMPATÍA                             | 6.26           | 8.00            | 78.24%         |
| 20 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 5.48           | 8.00            | 68.48%         |





### AUXILIAR DE O Y M DELIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 78.26%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.71 **Porcentaje:** 83.89%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para cambiar, modificar o mejorar las cosas, incluso partiendo de situaciones no planificadas o pensadas con anterioridad. También se refiere a proponer nuevas soluciones, diferentes y originales, ante problemas o situaciones conflictivas. Este tipo de cambios pueden ser propuestos o requeridos tanto por la organización, por los clientes o por el propio puesto.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.27 **Porcentaje:** 103.36%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claras sus metas y hace todo lo posible por alcanzarlas, es muy constante y disciplinado cuando se propone un objetivo, no se da por vencido ante la adversidad y considera a las dificultades como un reto.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 70.64%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene un buen nivel de proactividad en su conducta. Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía positiva.

#### CALIDAD DE TRABAJO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.64 **Porcentaje:** 33.04%

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado cumple con el trabajo asignado a su cargo, ya que cuenta con los conocimientos suficientes de su área o especialidad.

## CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 72.45%

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.**

El evaluado 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 con ello posibles errores.

## APTITUDES MENTALES LÓGICO-ESPACIAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 129.87%

Aptitud para concebir mentalmente objetos en dos o tres dimensiones.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una muy buena ubicación espacial. Sus ideas son claras y visualiza los objetos en tres dimensiones. Tiene una clara noción del tiempo y es muy hábil en armar y desarmar objetos con precisión. Su habilidad gráfica proyectiva es excelente.

## DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 67.41%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Busca argumentos antes de emitir su criterio. Procura actuar en forma imparcial.

## PENSAMIENTO ABSTRACTO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 57.14%

Capacidad de asumir un marco mental de forma voluntaria.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de procesar e interpretar objetos y situaciones intangibles, logra hacer relaciones de imágenes, objetos y situaciones. Adicionalmente, puede hacer representaciones gráficas.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.69 **Porcentaje:** 95.62%

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.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, reconoce datos relevantes y resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

## RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 62.50%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado está dentro del rango regular de agilidad en sus actividades diarias; sin embargo, responde con agilidad en un trabajo bajo presión, ya que está atento a los detalles de su entorno.

## BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.98 **Porcentaje:** 56.79%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado está presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información. Sabe hacer las preguntas adecuadas y a las personas indicadas. Si considera necesario pide ayuda a terceros.

## HABILIDADES DE REDACCIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.44 **Porcentaje:** 80.56%

Comunicarse de manera efectiva por escrito con otras personas.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene buena capacidad de expresión, transmite en forma escrita (palabras, frases, oraciones o textos) sus ideas, sentimientos, experiencias o conocimientos. Es un buen comunicador y puede ocupar cargos que tengan que ver con el manejo de personas.

## IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.01 **Porcentaje:** 87.58% --

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.36 **Porcentaje:** 104.47%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.35 **Porcentaje:** 91.84%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.61 **Porcentaje:** 70.09%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

La orientación al logro y a los resultados, es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos; atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.87 **Porcentaje:** 98.35%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene gran aptitud para las relaciones interpersonales. Demuestra apertura para colaborar al interior de su equipo o fuera de él, entablando óptimas relaciones entre equipos de otras áreas, Cumple con sus responsabilidades, sin desentenderse de las necesidades de los demás. Gracias a esto es una persona confiable y una fuente de consulta segura para sus compañeros.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 78.24%

Darse cuenta de las reacciones de los demás y comprender por qué reaccionan de esa manera.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado comprende bien el punto de vista de los demás, puede diferenciar en el otro fortalezas y debilidades para dilucidar sus sentimientos y preocupaciones.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.48 **Porcentaje:** 68.48%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

---

