

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coficiente 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 **2015-08-04 01:00:15** hasta el **2015-08-04 02:23:22**

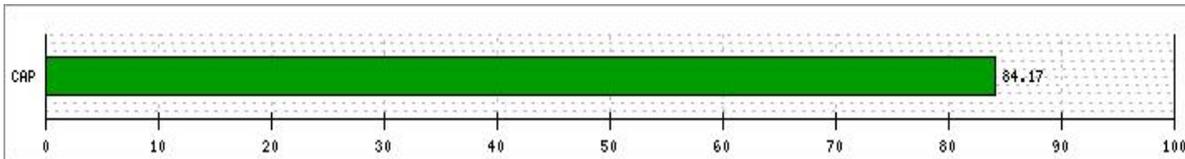


## Datos Personales



### EVALUACION DE COMPETENCIAS - UTEC - 6C ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| No. Identificación :  | 74285957                              |
| Nombres :             | JOANA MARISOL                         |
| Apellidos :           | RAMOS MONZUR                          |
| Dirección :           | AVENIDA PANAMERICANA SUR 260 BARRANCO |
| Teléfono :            | 2522126                               |
| Celular :             | 942056212                             |
| Género :              | FEMENINO                              |
| Estado Civil :        | SOLTERO                               |
| Area de Estudio :     | ING. QUÍMICA                          |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO                         |
| Fecha de Nacimiento : | 1995-10-09                            |



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.

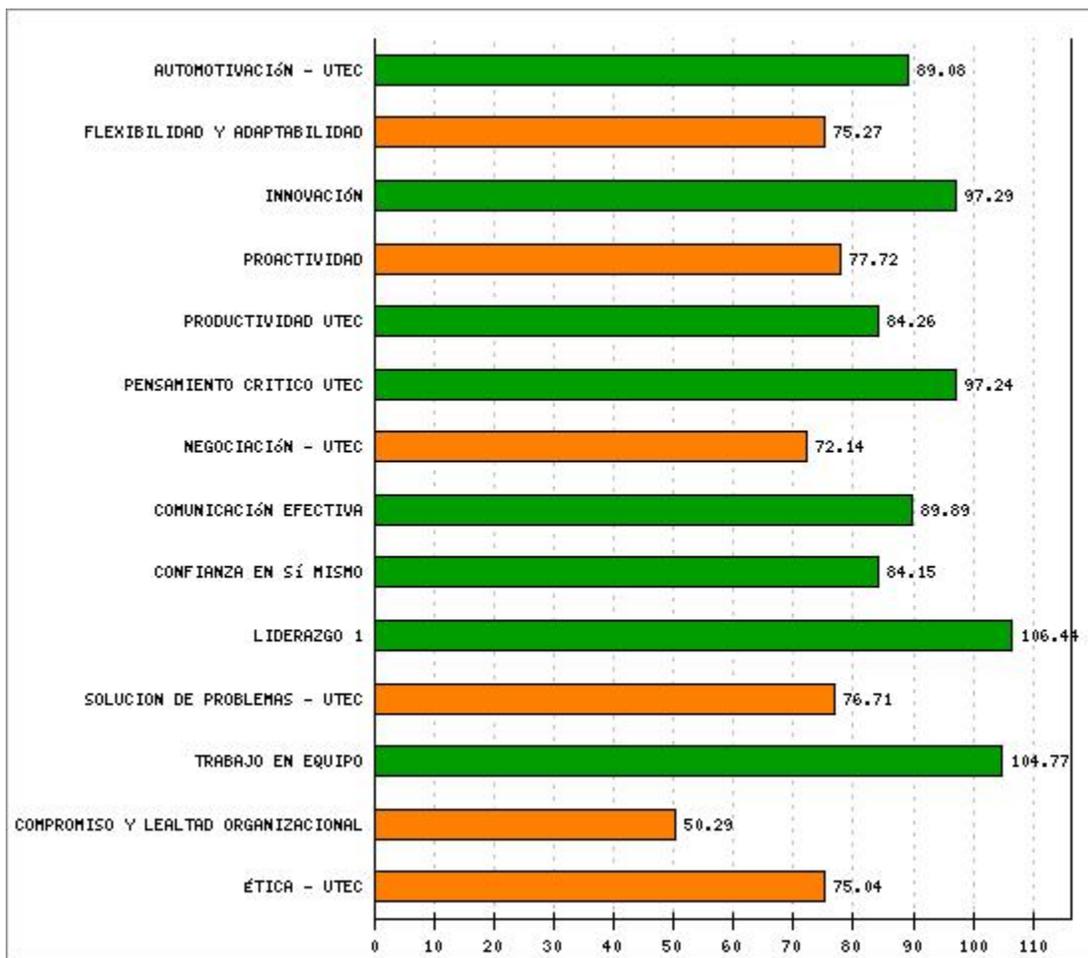
### Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 6.26           | 7.40            |
| 2 | COGNITIVAS       | 6.81           | 7.00            |
| 3 | COMERCIALES      | 5.05           | 7.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 7.19           | 8.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 5.89           | 7.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 7.45           | 7.00            |
| 7 | RELACIONALES     | 6.74           | 7.50            |



|    | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | AUTOMOTIVACIÓN - UTEC               | 7.13           | 8.00            | 89.08%         |
| 2  | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD        | 6.02           | 8.00            | 75.27%         |
| 3  | INNOVACIÓN                          | 6.81           | 7.00            | 97.29%         |
| 4  | PROACTIVIDAD                        | 5.44           | 7.00            | 77.72%         |
| 5  | PRODUCTIVIDAD UTEC                  | 5.90           | 7.00            | 84.26%         |
| 6  | PENSAMIENTO CRITICO UTEC            | 6.81           | 7.00            | 97.24%         |
| 7  | NEGOCIACIÓN - UTEC                  | 5.05           | 7.00            | 72.14%         |
| 8  | COMUNICACIÓN EFECTIVA               | 7.19           | 8.00            | 89.89%         |
| 9  | CONFIANZA EN SÍ MISMO               | 5.89           | 7.00            | 84.15%         |
| 10 | LIDERAZGO 1                         | 7.45           | 7.00            | 106.44%        |
| 11 | SOLUCION DE PROBLEMAS - UTEC        | 6.14           | 8.00            | 76.71%         |
| 12 | TRABAJO EN EQUIPO                   | 7.33           | 7.00            | 104.77%        |
| 13 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 3.52           | 7.00            | 50.29%         |
| 14 | ÉTICA - UTEC                        | 5.25           | 7.00            | 75.04%         |





#### AUTOMOTIVACIÓN - UTEC

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 7.13 Porcentaje: 89.08%

**Nivel Medio:** Muestra capacidad de motivarse en diferentes situaciones, constantemente cambiantes o con participantes muy diversos, que cambian en cortos períodos de tiempo. A pesar de que la jornada laboral en la cual trabaje sea prolongada, las personas con ésta capacidad no se ven afectados en cuanto a su nivel de entusiasmo y efectividad.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 6.02 Porcentaje: 75.27%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con ésta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

#### INNOVACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.81 Porcentaje: 97.29%

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.

#### PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.44 Porcentaje: 77.72%

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.

#### PRODUCTIVIDAD UTEC

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.90 Porcentaje: 84.26%

**Nivel Medio:** Cumple con los indicadores de productividad y propone nuevas formas y/o soluciones de realizar el trabajo en un menor tiempo. Se anticipa a los requerimientos de sus superiores, asegurando que las actividades que realiza vayan acorde con la calidad esperada. Se fija objetivos de alto desempeño, Corrigiendo sus acciones, en caso de ser necesario, para aprender de ellas y mejorar el trabajo que realiza. Cooperar con su grupo de trabajo y aporta ideas que optimicen los procesos del área, contribuyendo en el logro de las metas del área.

#### PENSAMIENTO CRITICO UTEC

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.81 **Porcentaje:** 97.24%

**Nivel medio:** El evaluado tiene la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información

## NEGOCIACIÓN - UTEC

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.14% --

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.19 **Porcentaje:** 89.89%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un elevado nivel de expresión verbal y escrita. Coordina coherentemente sus ideas para expresarlas en palabras, oraciones o textos. Encuentra el momento y los medios oportunos para dar a conocer su información o mensaje. Maneja muy bien su lenguaje corporal (Postura corporal, mirada, entonación de voz). Su gran capacidad de comunicación le califican como una persona apta para transmitir políticas de la organización o persuadir a algún colaborador sobre algún aspecto en particular.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.89 **Porcentaje:** 84.15%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

## LIDERAZGO 1

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.45 **Porcentaje:** 106.44%

**Nivel medio:** Conoce a los miembros de su equipo en el ámbito profesional e identifica las funciones asignadas a cada uno. Además se interesa por conocer las aspiraciones de las personas. Retroalimenta de manera objetiva e individual, asimismo genera planes de acción en momentos de crisis. También deposita la confianza en sus colaboradores a través de la delegación de ciertas responsabilidades.

## SOLUCIÓN DE PROBLEMAS - UTEC

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.14 **Porcentaje:** 76.71%

**Nivel Medio.-** Frente a situaciones difíciles mantiene la calma, buscando la ayuda de su entorno para encontrar soluciones eficaces. Logra resolver problemas, de acuerdo a su experiencia previa y conocimientos de su entorno.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.33 **Porcentaje:** 104.77%

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

### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un alto nivel de colaboración y de compromiso organizacional. Demuestra apoyo incondicional a su equipo y a otras áreas. Da un valor agregado a su trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa o del equipo. Los demás lo tienen como un referente de cuando se trata de hacer trabajos de equipo. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo. Por lo general, va a preferir trabajar con los demás que solo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.52 **Porcentaje:** 50.29%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

---

## ÉTICA - UTEC

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.25 **Porcentaje:** 75.04%

**Nivel medio:** Guía sus decisiones y acciones profesionales para un mejor resultado. Respeta y hace respetar las pautas de trabajo establecidas por la organización, orientadas a desempeñarse en base a las buenas prácticas profesionales. Intenta orientar cuando se encuentran en situaciones en las que sus intereses y valores son inconsistentes o contradictorios.

---

