

### ASISTENTE DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### ASISTENTE DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

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 **2016-01-26 05:55:37** hasta el **2016-01-26 08:13:08**

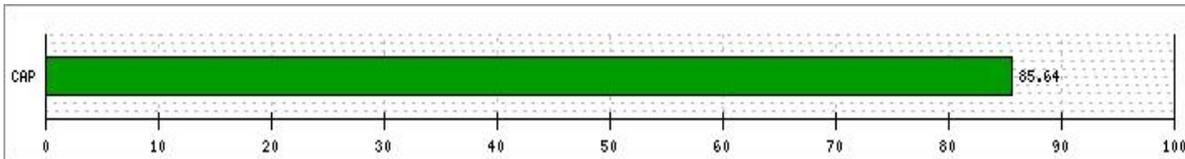


## Datos Personales



### ASISTENTE DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| No. Identificación :  | 47527798             |
| Nombres :             | GABRIEL              |
| Apellidos :           | NIZAMA DUQUE         |
| Dirección :           | JOSE OLYA MZ E LT 14 |
| Teléfono :            | 302498               |
| Celular :             | 947688050            |
| Género :              | MASCULINO            |
| Estado Civil :        | SOLTERO              |
| Area de Estudio :     | ESTADÍSTICA          |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO        |
| Fecha de Nacimiento : | 1989-05-02           |



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

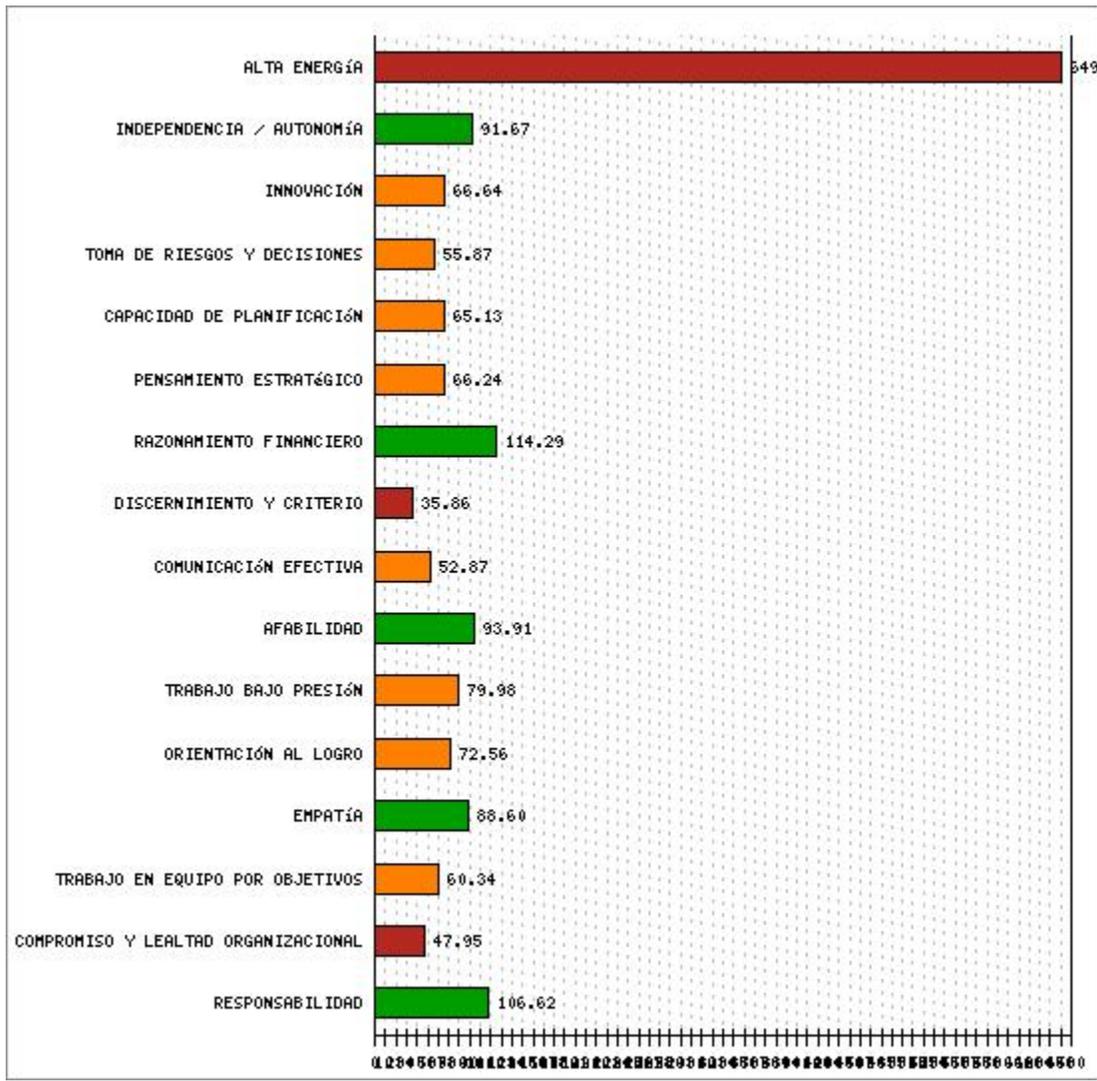
|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 5.68           | 6.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 5.95           | 7.33            |
| 3 | COGNITIVAS       | 2.87           | 8.00            |
| 4 | COMUNICACIONALES | 4.23           | 8.00            |
| 5 | EMOCIONALES      | 6.49           | 7.50            |
| 6 | LIDERAZGO        | 5.08           | 7.00            |
| 7 | RELACIONALES     | 5.96           | 8.00            |



### ASISTENTE DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | ALTA ENERGÍA                        | 6.50           | 1.00            | 649.95%        |
| 2  | INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA           | 6.42           | 7.00            | 91.67%         |
| 3  | INNOVACIÓN                          | 5.33           | 8.00            | 66.64%         |
| 4  | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES        | 4.47           | 8.00            | 55.87%         |
| 5  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN          | 5.21           | 8.00            | 65.13%         |
| 6  | PENSAMIENTO ESTRATÉGICO             | 4.64           | 7.00            | 66.24%         |
| 7  | RAZONAMIENTO FINANCIERO             | 8.00           | 7.00            | 114.29%        |
| 8  | DISCERNIMIENTO Y CRITERIO           | 2.87           | 8.00            | 35.86%         |
| 9  | COMUNICACIÓN EFECTIVA               | 4.23           | 8.00            | 52.87%         |
| 10 | AFABILIDAD                          | 6.57           | 7.00            | 93.91%         |
| 11 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 6.40           | 8.00            | 79.98%         |
| 12 | ORIENTACIÓN AL LOGRO                | 5.08           | 7.00            | 72.56%         |
| 13 | EMPATÍA                             | 7.09           | 8.00            | 88.60%         |
| 14 | TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS     | 4.83           | 8.00            | 60.34%         |
| 15 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 3.84           | 8.00            | 47.95%         |
| 16 | RESPONSABILIDAD                     | 8.53           | 8.00            | 106.62%        |





#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 1.00 **Valor Obtenido:** 6.50 **Porcentaje:** 649.95%

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.

#### INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.42 **Porcentaje:** 91.67%

Rápida ejecutividad, por cuenta propia, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día, supone actuar sin depender de otras personas y buscar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Toma la iniciativa para proponer alternativas de mejoramiento dentro de su área. Suele proponer e instrumentar soluciones frente a problemas cotidianos o situaciones nuevas a pesar de no estar siempre seguro.

#### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 66.64%

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

##### Nivel desarrollado.-

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 55.87%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 65.13%

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.

## PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.64 **Porcentaje:** 66.24%

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 en desarrollo.-**

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

## RAZONAMIENTO FINANCIERO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 114.29%

Habilidad para computar con rapidez y exactitud para el cálculo, para manipular cifras y resolver problemas cuantificables.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene una habilidad muy alta para realizar esquemas, relaciones lógicas, afirmaciones y proposiciones. Tiene gran capacidad de procesar datos estadísticos y cálculos financieros. Resuelve con precisión problemas de cálculo aritmético, debido a que tiene gran razonamiento abstracto y numérico.

## DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.87 **Porcentaje:** 35.86%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

**Nivel en desarrollo.-**

Por momentos identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, no tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Razón por la cual, tiene algo de dificultad en discernir y emitir un criterio imparcial.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.23 **Porcentaje:** 52.87%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 93.91%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

**Nivel desarrollado.-**

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.40 **Porcentaje:** 79.98%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.08 **Porcentaje:** 72.56%

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.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.09 **Porcentaje:** 88.60%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene una gran habilidad para comprender a los demás, poniéndose en su lugar y modificando su conducta si es necesario, para poder ver desde su punto de vista y apoyarlos en la resolución de problemas. Su conducta siempre está enmarcada en los lineamientos de la organización.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.83 **Porcentaje:** 60.34%

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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.84 **Porcentaje:** 47.95%

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

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.53 **Porcentaje:** 106.62%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Cumple con su trabajo a cabalidad, con altos niveles de calidad incluso antes del tiempo establecido. Su sentido de responsabilidad está por encima de sus intereses personales. Realiza sus tareas con empeño y dedicación.

---

