

**COORDINADOR DE SERVICIOS CONTRATADOS****ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO****COORDINADOR DE SERVICIOS CONTRATADOS**

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 **2016-01-28 06:15:08** hasta el **2016-01-29 11:08:58**

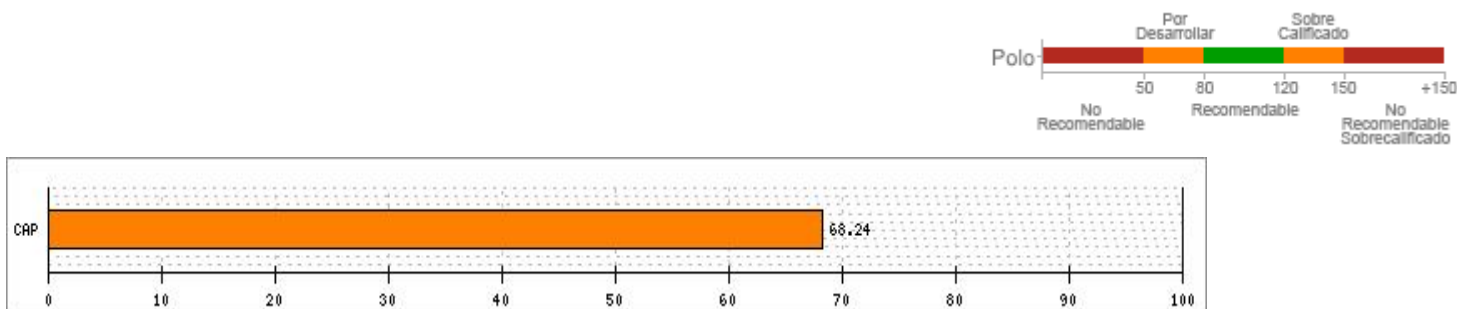


## Datos Personales



### COORDINADOR DE SERVICIOS CONTRATADOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| No. Identificación :  | 5028123                            |
| Nombres :             | TONY HANZ                          |
| Apellidos :           | DEL CASTILLO BARTRA                |
| Dirección :           | AV DE LOS PATRIOTAS 358 SAN MIGUEL |
| Teléfono :            | 015028123                          |
| Celular :             | 942722025                          |
| Género :              | MASCULINO                          |
| Estado Civil :        | CASADO                             |
| Area de Estudio :     | ING. INDUSTRIAL                    |
| Escolaridad :         | DIPLOMADO                          |
| Fecha de Nacimiento : | 1984-02-19                         |



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:**

- 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 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.

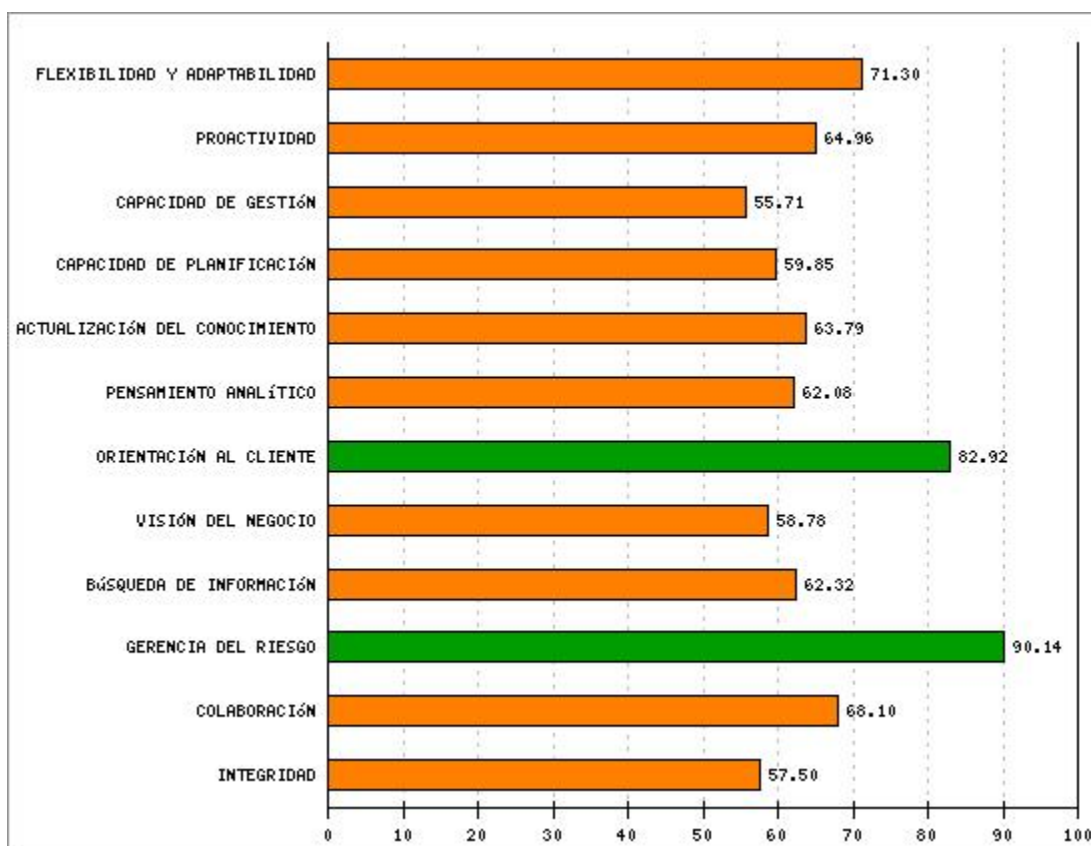
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 5.45           | 8.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 4.62           | 8.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 4.72           | 7.50            |
| 4 | COMERCIALES      | 5.67           | 8.00            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 4.36           | 7.00            |
| 6 | LIDERAZGO        | 6.31           | 7.00            |

|   |              |      |      |
|---|--------------|------|------|
| 7 | RELACIONALES | 5.45 | 8.00 |
| 8 | VALORES      | 5.17 | 9.00 |

## COORDINADOR DE SERVICIOS CONTRATADOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|    | Competencia                    | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|--------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD   | 5.70           | 8.00            | 71.30%         |
| 2  | PROACTIVIDAD                   | 5.20           | 8.00            | 64.96%         |
| 3  | CAPACIDAD DE GESTIÓN           | 4.46           | 8.00            | 55.71%         |
| 4  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN     | 4.79           | 8.00            | 59.85%         |
| 5  | ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO | 4.47           | 7.00            | 63.79%         |
| 6  | PENSAMIENTO ANALÍTICO          | 4.97           | 8.00            | 62.08%         |
| 7  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE         | 6.63           | 8.00            | 82.92%         |
| 8  | VISIÓN DEL NEGOCIO             | 4.70           | 8.00            | 58.78%         |
| 9  | BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN        | 4.36           | 7.00            | 62.32%         |
| 10 | GERENCIA DEL RIESGO            | 6.31           | 7.00            | 90.14%         |
| 11 | COLABORACIÓN                   | 5.45           | 8.00            | 68.10%         |
| 12 | INTEGRIDAD                     | 5.17           | 9.00            | 57.50%         |





**Interpretación de Competencias**  
**COORDINADOR DE SERVICIOS CONTRATADOS**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 71.30%

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

**Nivel desarrollado.-**

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.20 **Porcentaje:** 64.96%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

**Nivel desarrollado.-**

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.46 **Porcentaje:** 55.71%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.79 **Porcentaje:** 59.85%

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 en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### ACTUALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 63.79%

Hace referencia al proceso de crear conocimiento nuevo mediante la improvisación, la experimentación, la creatividad y el contacto directo.

**Nivel en desarrollo.-**

No siempre se preocupa por actualizar sus conocimientos. Se basa en sus propias experiencias como fundamentos sin ser muy abierto hacia nuevas perspectivas. Podría mejorar su actitud ante el cambio con la motivación de sus colaboradores o compañeros.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.97 **Porcentaje:** 62.08%

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 en desarrollo.-**

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.63 **Porcentaje:** 82.92%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

## VISIÓN DEL NEGOCIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 58.78%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

**Nivel en desarrollo.-**

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

## BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 62.32%

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.-**

Consigue recaudar parcialmente la información que se requiere y a pesar de encontrarse presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información no siempre hace las preguntas, va a las personas o sitios indicados.

## GERENCIA DEL RIESGO



---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 90.14%

Capacidad de manejar un área. Implica transformar las ideas en acciones, la habilidad para la creatividad, la innovación y la asunción decidida de riesgos.

**Nivel desarrollado.-**

Es creativo en dar solución a los problemas, ingenia procesos de liderazgo innovadores de modo que su equipo cumpla con los retos planteados. Y si bien, duda en algunas decisiones finalmente las ejecuta.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.45 **Porcentaje:** 68.10%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel desarrollado.-**

Es un buen referente para los demás ya que se encuentra presto a colaborar, alienta a sus compañeros a cumplir con sus tareas con responsabilidad y les ofrece ayuda si es necesario. A veces, le puede faltar algo de iniciativa cuando alguien necesita apoyo y no lo dice.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.17 **Porcentaje:** 57.50%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

---

