

### PROCESO DE EVALUACION - COOR. CAP SER - DLM ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

COORDINADORA DE CAPACITACION SER

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 **2016-02-08 11:40:27** hasta el **2016-02-09 12:15:07**



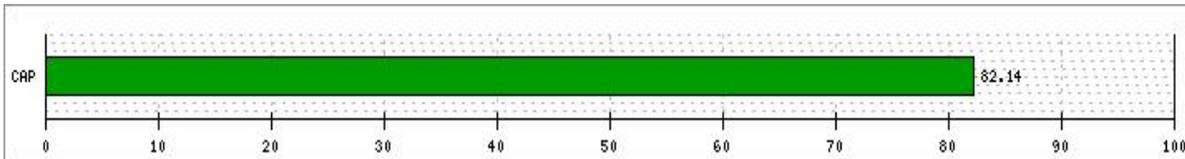
## Datos Personales



### PROCESO DE EVALUACION - COOR. CAP SER - DLM ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	09863290
Nombres :	MÓNICA
Apellidos :	SANCHEZ AVILA
Dirección :	CALLE MATARANI A29 MARANGA SAN MIGUEL
Teléfono :	6518021
Celular :	993513640
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	EDUCACION
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1976-02-21

### PROCESO DE EVALUACION - COOR. CAP SER - DLM ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 **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.

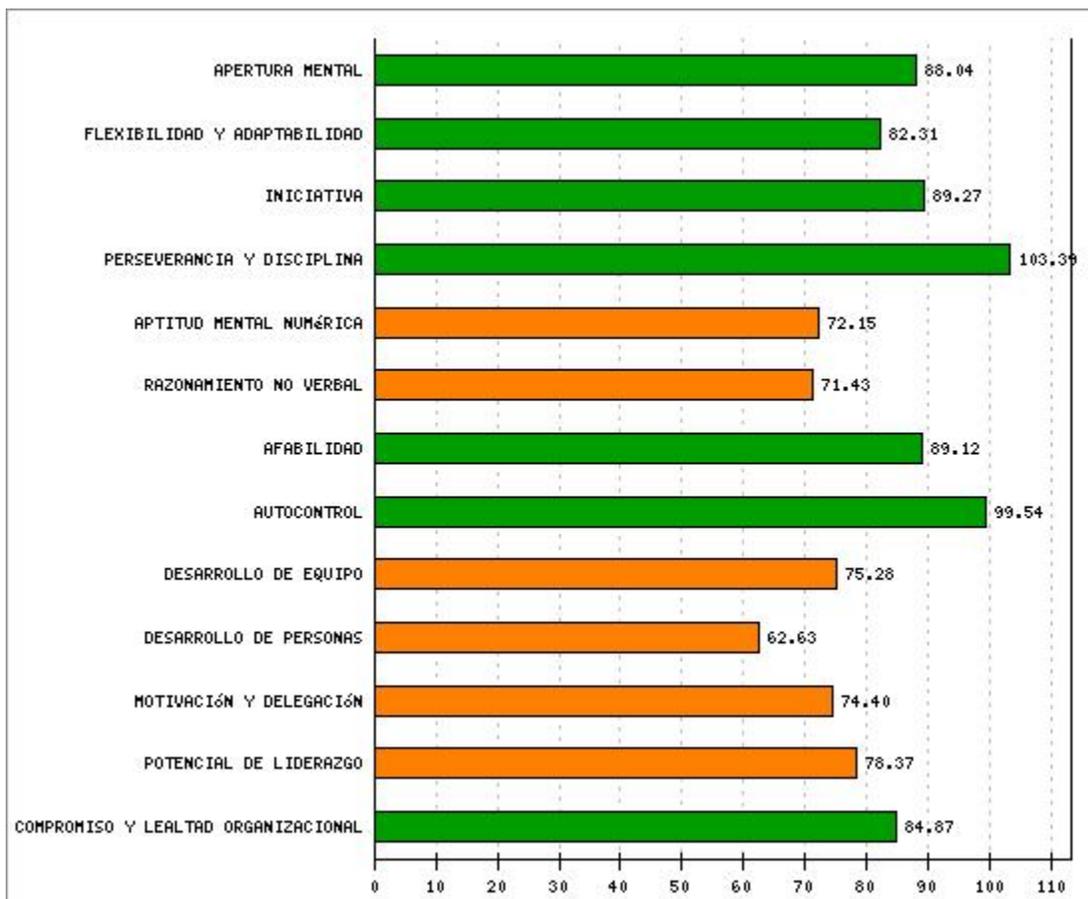
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	6.35	7.00
2 COGNITIVAS	5.03	7.00
3 EMOCIONALES	7.55	8.00
4 LIDERAZGO	5.44	7.50
5 VALORES	5.94	7.00

### PROCESO DE EVALUACION - COOR. CAP SER - DLM ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APERTURA MENTAL	6.16	7.00	88.04%
2	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.76	7.00	82.31%
3	INICIATIVA	6.25	7.00	89.27%
4	PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA	7.24	7.00	103.39%
5	APTITUD MENTAL NUMÉRICA	5.05	7.00	72.15%
6	RAZONAMIENTO NO VERBAL	5.00	7.00	71.43%
7	AFABILIDAD	7.13	8.00	89.12%
8	AUTOCONTROL	7.96	8.00	99.54%
9	DESARROLLO DE EQUIPO	5.27	7.00	75.28%
10	DESARROLLO DE PERSONAS	5.01	8.00	62.63%
11	MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	5.21	7.00	74.40%
12	POTENCIAL DE LIDERAZGO	6.27	8.00	78.37%
13	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.94	7.00	84.87%







## Interpretación de Competencias



### PROCESO DE EVALUACION - COOR. CAP SER - DLM ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.16 **Porcentaje:** 88.04%

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 desarrollado.-

Tiene la tendencia a aceptar y replantearse sus ideas aunque puede costarle un tanto. Procura estar abierto a cualquier idea, incluso, aunque sea contraria a su propia opinión. Tiene la predisposición para tomar en cuenta otros puntos de vista que puede utilizar para tener una visión más compleja, integradora y acertada de la realidad.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 82.31%

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.

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.25 **Porcentaje:** 89.27%

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.-

Está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. Muestra algo de temor frente a las dificultades, pero plantea soluciones rápidas.

#### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.24 **Porcentaje:** 103.39%

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.-

Posee 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.

#### APTITUD MENTAL NUMÉRICA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.15%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

**Nivel desarrollado.-**

Tiene un buen razonamiento lógico matemático. Es hábil para realizar cálculos numéricos. Analiza bien los factores, datos o variables de un problema.

## RAZONAMIENTO NO VERBAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 71.43%

Capacidad de asumir un marco mental de forma voluntaria.

**Nivel en desarrollo.-**

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

## AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.13 **Porcentaje:** 89.12%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Es atento, cuidadoso en los detalles y busca que la gente en general se sienta bien y cómoda. Son personas por lo general amables y cordiales con los demás. Saben socializar con quienes se encuentran en su entorno.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.96 **Porcentaje:** 99.54%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

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.

## DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.27 **Porcentaje:** 75.28%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Incentiva a sus colaboradores a trabajar en equipo y a fomentar las buenas relaciones interpersonales. Sabe como contribuir estratégicamente con el recurso humano con que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo. Podría tener alguna dificultad en formar nuevos equipos.

## DESARROLLO DE PERSONAS

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 62.63%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

Guía a los demás en base a sus conocimientos y experiencias. Está atento de que sus explicaciones hayan sido comprendidas y da a conocer el por qué de cada aprendizaje. Se preocupa por el bienestar de las personas y su desarrollo.

## MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 74.40%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

**Nivel desarrollado.-**

Asigna responsabilidades según las capacidades que tiene cada integrante de su equipo, aprovecha de las mismas para mejorar la productividad. Hace acompañamiento.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.27 **Porcentaje:** 78.37%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

**Nivel desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias mas efectivas para lograr conseguir resultados.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 84.87%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

---

