

### SUPERVISOR DE ENVASE 03-03-2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN.

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 **2016-03-03 07:36:53** hasta el **2016-03-03 10:08:51**

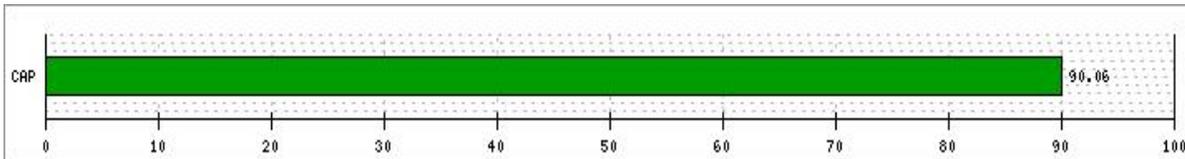


## Datos Personales



### SUPERVISOR DE ENVASE 03-03-2016 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	103176441
Nombres :	CARMIN BEATRIZ
Apellidos :	VILLARROEL DIAZ
Dirección :	PASAJE EMILIANA VILLANUEVA # 1585
Teléfono :	27631395
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. QUÍMICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1970-01-28



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.

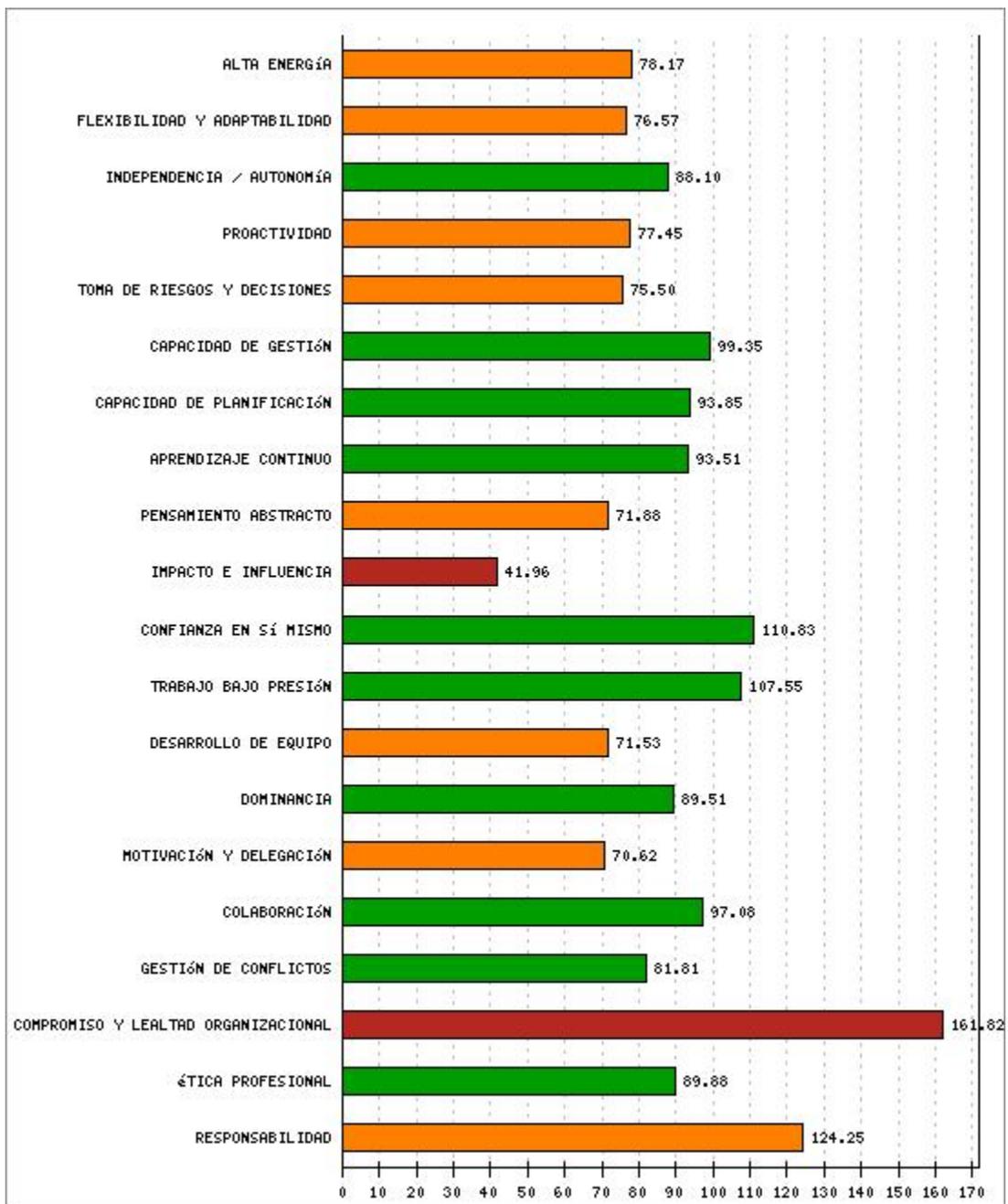
### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.54	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.27	6.50
3	COGNITIVAS	6.15	7.50
4	COMUNICACIONALES	2.94	7.00
5	EMOCIONALES	7.09	6.50
6	LIDERAZGO	4.87	6.33
7	RELACIONALES	4.88	5.50



Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	5.47	7.00	78.17%
2 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.36	7.00	76.57%
3 INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA	6.17	7.00	88.10%
4 PROACTIVIDAD	5.42	7.00	77.45%
5 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.28	7.00	75.50%
6 CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.96	6.00	99.35%
7 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.57	7.00	93.85%
8 APRENDIZAJE CONTINUO	6.55	7.00	93.51%
9 PENSAMIENTO ABSTRACTO	5.75	8.00	71.88%
10 IMPACTO E INFLUENCIA	2.94	7.00	41.96%
11 CONFIANZA EN SÍ MISMO	6.65	6.00	110.83%
12 TRABAJO BAJO PRESIÓN	7.53	7.00	107.55%
13 DESARROLLO DE EQUIPO	4.29	6.00	71.53%
14 DOMINANCIA	5.37	6.00	89.51%
15 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	4.94	7.00	70.62%
16 COLABORACIÓN	4.85	5.00	97.08%
17 GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.91	6.00	81.81%
18 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	8.09	5.00	161.82%
19 ÉTICA PROFESIONAL	6.29	7.00	89.88%
20 RESPONSABILIDAD	7.45	6.00	124.25%





#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.47 **Porcentaje:** 78.17%

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.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.36 **Porcentaje:** 76.57%

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.

#### INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.17 **Porcentaje:** 88.10%

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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.42 **Porcentaje:** 77.45%

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.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 75.50%

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

**Nivel desarrollado.-**

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

## CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.96 **Porcentaje:** 99.35%

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

**Nivel desarrollado.-**

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

## CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 93.85%

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 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.

## APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.55 **Porcentaje:** 93.51%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

**Nivel desarrollado.-**

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

## PENSAMIENTO ABSTRACTO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.75 **Porcentaje:** 71.88%

Habilidad para relacionar, descomponer el todo en partes y de analizar de forma simultánea distintos aspectos de una misma realidad de forma mental.

**Nivel desarrollado.-**

Tiene un buen nivel de pensamiento abstracto ya que relaciona adecuadamente objetos o situaciones, abstrae la realidad y la interpreta en su esquema mental produciendo soluciones algo novedosas o creativas a problemas o situaciones.

## IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 41.96%

Habilidad para convencer, influir o impresionar a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o haga cierta cosa.

**Nivel en desarrollo.-**

Tiene una mediana posibilidad de causar impacto y persuadir a los demás. Debe exigirse con rigurosidad para dar una mejor imagen personal y trabajar en su lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.65 **Porcentaje:** 110.83%

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.-**

Suele tener claros sus puntos de vista y su forma de actuar. Es una persona que puede expresar sus desacuerdos, incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades y poca veces muestra temor al enfrentar alguna situación.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.53 **Porcentaje:** 107.55%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

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.

## DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 71.53%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

## DOMINANCIA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 89.51%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

**Nivel desarrollado.-**

Tiene habilidad para atraer la atención de los demás y el poder de su palabra es imponente, ya que busca adaptar los argumentos para conseguir lo que quiere, aunque no siempre lo consigue. Está en la expectativa de los efectos que produce su mensaje, actitud e incluso su presencia. Se anticipa en predecir esos efectos, por lo que planifica su actuar para que tenga impacto en otros y produzca la respuesta esperada.

## MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.94 **Porcentaje:** 70.62%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Plantea los objetivos y sabe cómo y a quién asignar responsabilidades. Le falta interesarse por sus colaboradores y acompañarlos en el proceso.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 97.08%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 81.81%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

**Nivel en desarrollo.-**

Tiene capacidad de resolver problemas cotidianos más no tanto los inesperados. Tiene cierta dificultad para crear un plan de contingencia para preveer soluciones ante los posibles conflictos generados por cambios. Trabaja bajo la marcha y es posible que pierdan la calma.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 8.09 **Porcentaje:** 161.82%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Muestra un alto nivel de compromiso con la organización, conoce y practica la cultura, políticas, principios y valores de la empresa. Es un referente en cuanto a calidad de trabajo y cumplimiento para los demás. Se identifica tanto con la empresa que se apropia de sus logros y fracasos sintiéndolos como suyos.

## ÉTICA PROFESIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.29 **Porcentaje:** 89.88%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

**Nivel desarrollado.-**

Muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

## RESPONSABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.45 **Porcentaje:** 124.25%

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.

---

