

AUXILIAR ADMINISTRATIVO HLV - 2014 AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO HLV

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 **2015-05-28 09:16:24** hasta el **2015-05-28 10:54:58**

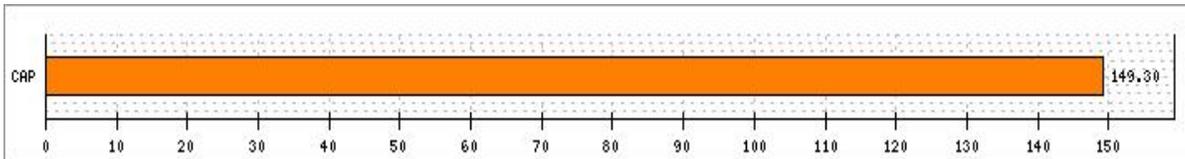


Datos Personales

AUXILIAR ADMINISTRATIVO HLV - 2014 AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	0929373488
Nombres :	DEMETRIO OSWALDO
Apellidos :	GONZALEZ SILVA
Dirección :	BOYACA 1009 Y P. I CAZA
Teléfono :	2457168
Celular :	0991980757
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ANÁLISIS DE SISTEMAS
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1996-04-04



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- El desempeño de 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

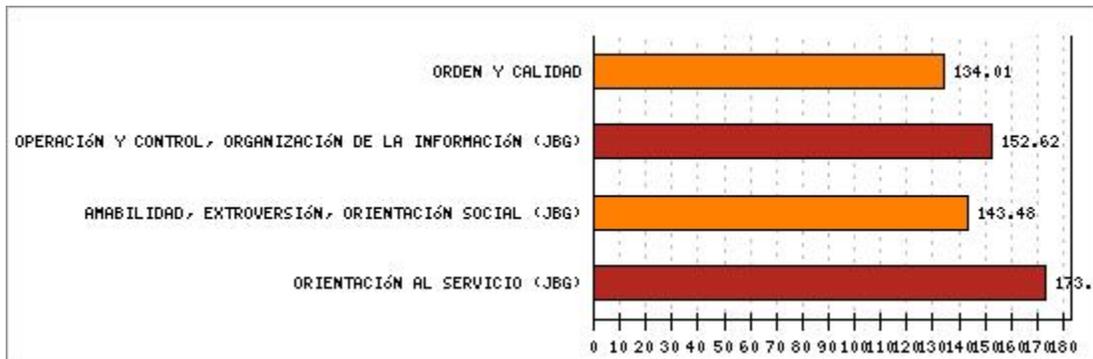
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	7.17	5.00
2 RELACIONES INTERPERSONALES	8.63	5.50

AUXILIAR ADMINISTRATIVO HLV - 2014 AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	6.70	5.00	134.01%
2 OPERACIÓN Y CONTROL, ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN (JBG)	7.63	5.00	152.62%
3 AMABILIDAD, EXTROVERSIÓN, ORIENTACIÓN SOCIAL (JBG)	8.61	6.00	143.48%
4 ORIENTACIÓN AL SERVICIO (JBG)	8.65	5.00	173.03%



ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.70 **Porcentaje:** 134.01%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

OPERACIÓN Y CONTROL, ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN (JBG)

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.63 **Porcentaje:** 152.62%

Es la preocupación continua por llevar siempre un trabajo cuidadoso al detalle, manteniendo siempre la información ordenada y al alcance de todos.

Nivel muy desarrollado.- El evaluado es muy preocupado por cumplir lo planificado, para ello hace un seguimiento continuo de cada etapa del proceso y se empeña por mejorar el orden de cada una de ellas, supervisando un muy desarrollado nivel de calidad.

El evaluado quiere hacer bien las cosas; suele ser organizado(a), tener las cosas en los lugares adecuados y hacer planes. Le gusta y se encuentra comfortable en situaciones organizadas y predecibles. Suele caracterizarse por ser una persona disciplinada, con poca tolerancia hacia la ambigüedad y el desorden, y con habilidad para controlar sus emociones, particularmente, la ira y ansiedad.

El evaluado probablemente no necesite de un gran trabajo para el desarrollo de la competencia, mas se recomienda un seguimiento periódico para verificar que la aplicación diaria de la competencia no se haya visto afectada por causas externas.

AMABILIDAD, EXTROVERSIÓN, ORIENTACIÓN SOCIAL (JBG)

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.61 **Porcentaje:** 143.48%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.

Nivel Muy Desarrollado.- El evaluado 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.

Análisis de brechas:

De 0 a 2 puntos: Mantiene una pequeña brecha respecto a lo obtenido Vs., lo requerido por el puesto, en cuanto a esta competencia, es probable que no sea requiera una mayor capacitación para lograr el desarrollo óptimo en esta competencia, respecto lo que requiere su perfil. Se recomienda un seguimiento periódico para verificar que factores externos no hayan modificado la aplicación diaria de esta competencia.

De 2 a 4 puntos: El evaluado presenta una brecha marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, con seguridad va a requerir una exhaustiva capacitación y seguimiento para que en un mediano plazo, llegue a conseguir el nivel óptimo de esta competencia para su posición.

Mayor a 4 puntos: El evaluado presenta una brecha demasiado marcada Vs., lo requerido por el puesto en cuanto a esta competencia, es muy poco probable que el la persona llegue en un futuro cercano a conseguir el nivel necesario en esta competencia para lograra un óptimo desempeño en sus funciones, si en necesario e puede trabajar con capacitación y coaching, pero el desarrollo final de la competencia puede ser largo y no se podría asegurar su éxito.

Recomendaciones para ajuste de brechas: Se puede trabajar con el evaluados en:

- Escuchar y preguntar siempre antes de hablar, demostrar a sus interlocutores que es capaz de escuchar.
- Ser paciente, controlar sus impulsos temperamentales y procurar crear un clima no defensivo y positivo para la comunicación.
- Concéntrarse y evitar las distracciones cuando le hablan.
- No criticar innecesariamente, ni argumentar excesivamente.
- Trate de compenetrarse con el punto de vista de su interlocutor (empatía)
- Tener en cuenta a los demás, estimularlos a expresar sus puntos de vista y aceptar las críticas constructivas para su desarrollo personal.

ORIENTACIÓN AL SERVICIO (JBG)

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 8.65 **Porcentaje:** 173.03%

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

Nivel muy desarrollado.- El evaluado tiene la habilidad de averiguar con precisión las necesidades de los clientes hasta que se sientan satisfechos de su servicio, incluso logra que lo aprecien por su buen trato y cordialidad, además de valorar el "plus" que sabe brindarles, Cualidades que los compromete y fideliza.

El evaluado es una persona que se esfuerza por atender al cliente y entregar ese valor agregado a través de buena atención, se considera a sí mismo como una persona apta para tratar con clientes por su amabilidad. Su capacidad de servir Incluye también a los clientes internos.

Recomendaciones para ajuste de brechas:

El evaluado probablemente no necesite de un gran trabajo para el desarrollo de la competencia, mas se recomienda un seguimiento periódico para verificar que la aplicación diaria de la competencia no se haya visto afectada por causas externas.
