

### AUXILIAR DE ENFERMERIA HOSPITALIZACION - HES AC ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### AUXILIAR DE ENFERMERIA HOSPITALIZACION - HES

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 **2015-06-10 01:25:10** hasta el **2015-06-10 12:21:13**



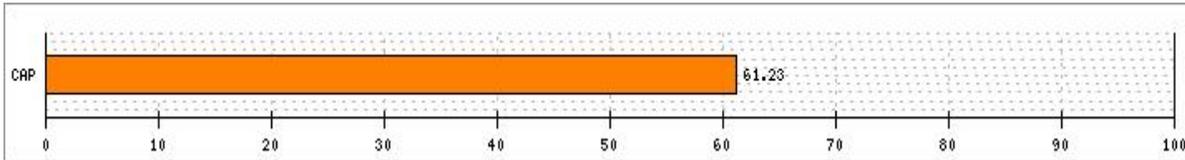
## Datos Personales

### AUXILIAR DE ENFERMERIA HOSPITALIZACION - HES AC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	0925205882
Nombres :	GENESIS ROSA
Apellidos :	LEON REYES
Dirección :	CDLA. EL RECREO QUINTA ETAPA MZ. K S.9(DURAN)
Teléfono :	2849135
Celular :	0983814846
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	BACHILLER
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-04-19





Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

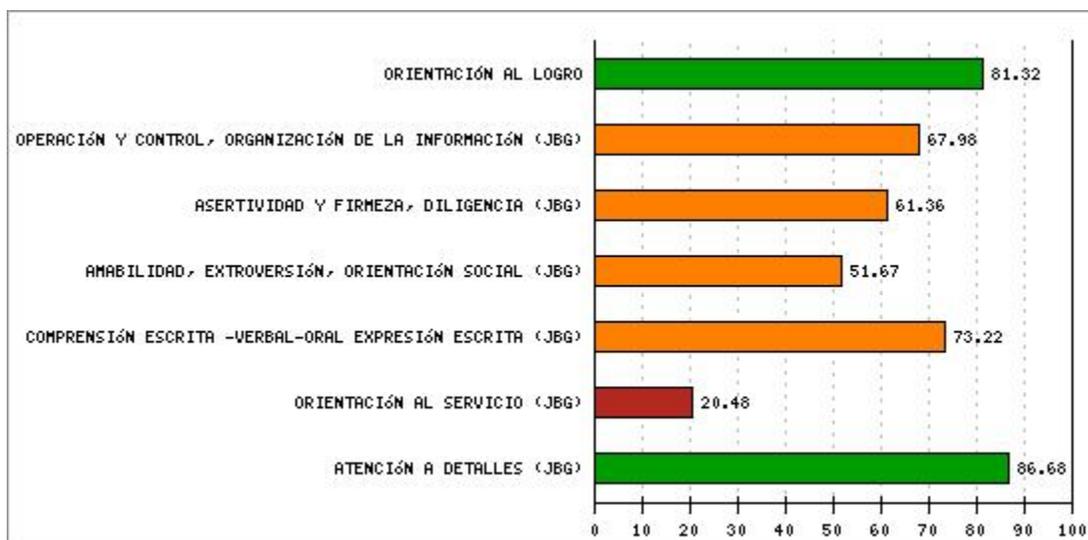
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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 del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.88	6.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	3.57	5.50
3 RELACIONES INTERPERSONALES	2.66	5.67
4 FACTOR EMOCIONAL	4.33	5.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.88	6.00	81.32%
2 OPERACIÓN Y CONTROL, ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN (JBG)	4.08	6.00	67.98%
3 ASERTIVIDAD Y FIRMEZA, DILIGENCIA (JBG)	3.07	5.00	61.36%
4 AMABILIDAD, EXTROVERSIÓN, ORIENTACIÓN SOCIAL (JBG)	3.10	6.00	51.67%
5 COMPRENSIÓN ESCRITA -VERBAL-ORAL EXPRESIÓN ESCRITA (JBG)	3.66	5.00	73.22%
6 ORIENTACIÓN AL SERVICIO (JBG)	1.23	6.00	20.48%
7 ATENCIÓN A DETALLES (JBG)	4.33	5.00	86.68%



#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.88 Porcentaje: 81.32%

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 en desarrollo.-

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

#### OPERACIÓN Y CONTROL, ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN (JBG)

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.08 Porcentaje: 67.98%

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

**Nivel en desarrollo.-** El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

#### 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 evaluado en:

- Repasar y comprobar siempre la exactitud de la información en el trabajo.
- Siempre mostrarle claramente los objetivos y metas de su posición y el detalle de los esperado en su trabajo
- Retroalimentar cada vez que sea posible sobre los aspectos positivos y negativos referentes a la calidad y detalle de su trabajo entregado.
- Incentivarle a llevar un registro detallado de sus actividades diarias y el tiempo de entrega de sus metas.

#### ASERTIVIDAD Y FIRMEZA, DILIGENCIA (JBG)

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.07 **Porcentaje:** 61.36%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

**Nivel en desarrollo.-** El evaluado demuestra una sensación de control emocional que tiende hacia la conducta asertiva y que tendrá unas consecuencias en el entorno y la conducta de los demás: (frena o desarma a la persona que les ataca).

**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 evaluado en:

1. **Describir los hechos concretos.** Cuando describimos hechos que han ocurrido nuestro interlocutor no puede negarlos y así podemos partir de ellos para discutir y hacer los planteamientos precisos. En este punto es donde más tenemos que evitar hacer los juicios de intenciones. No se trata de decir "eres un irresponsable" sino decir, "vengo observando que entregas los trabajos con cierto retraso desde hace varias semanas".
2. **Expresar nuestros sentimientos y pensamientos.** Comunicar de forma clara como nos hace sentir aquello que ha ocurrido y qué opiniones o pensamiento nos despierta. Expresamos lo que nosotros sentimos y tenemos derecho a hacerlo así, tal y como le decimos. Simplemente le estamos informando, no le pedimos que nos entienda o nos comprenda.
3. **Pedir de forma concreta lo que queremos que haga.** Evitar hablar de forma general o ambigua: "quiero que seas más educado", "quiero que no seas irresponsable"; sino que hay que ser concreto: "quiero que saludes a tus compañeros por la mañana", "quiero que termines tus tareas en el plazo acordado". Son conductas concretas que el otro puede entender y hacer.
4. **Especificar las consecuencias.** Es decir, aquello que va a ocurrir cuando haga lo que se le ha pedido. Se le podría plantear también las consecuencias que tendrá para él no hacerlo, pero es preferible especificar lo que va a obtener de forma positiva.

**AMABILIDAD, EXTROVERSIÓN, ORIENTACIÓN SOCIAL (JBG)**

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.10 **Porcentaje:** 51.67%

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

**Nivel en desarrollo.-** Usualmente el evaluado no está atraído por relaciones interpersonales. Es probable que no demuestre lo que siente o piensa a los demás, por lo que podría parecer frío o distante. No se preocupa por la cordialidad o por demostrar simpatía. Por lo general son personas enfocadas al aspecto técnico de su profesión.

**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 acerptar las críticas constructivas para su desarrollo personal.

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 73.22%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel en desarrollo.-** El evaluado es capaz de comunicarse bien tanto en forma oral o escrita, tiene adecuada expresión verbal habilidad que aún le falta explotar su capacidad de comunicarse y relacionarse con las personas.

**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 evaluado en:

- Siempre mirar a la persona con la que se está hablando
- Aprender a hacer preguntas. Mostrar interés para captar interés.
- No interrumpir; reconocer el momento adecuado para intervenir.
- No cambiar el tema de imprevisto.
- Muestrar empatía por la persona que habla, ponerse en los zapatos del otro
- No controlar siempre la conversación. Permitir la retroalimentación y diversidad de opiniones.
- Responder de manera verbal y no verbal, manejar correctamente el lenguaje corporal.
- Juzgar sólo el contenido y no a los interlocutores.
- Comunicar sus emociones y opiniones.

## ORIENTACIÓN AL SERVICIO (JBG)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.23 **Porcentaje:** 20.48%

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

**Nivel poco desarrollado.-** El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente/usuario, sin ir más allá de lo estrictamente necesario.

**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 evaluado en:

- Proponer acciones para satisfacer y fidelizar a los usuarios y clientes.
- Aprender a diferenciar los diferentes tipos de clientes y sus características
- Priorizar acciones dependiendo del tipo de usuario/cliente y la urgencia de cada caso.
- Utilizar procesos marcados de atención al usuario
- La importancia del usuario dentro de su gestión integral.

El evaluado presenta baja orientación al servicio. Su poca apertura mental o flexibilidad le dificultan escuchar a las demás personas. Más aún, muestra poco interés en agrandar a los demás si considera que no cumplen sus expectativas o no se orientan de la manera que él considera. Es importante que se desempeñe en cargos en los que no deba tratar con clientes frecuentemente.

## ATENCIÓN A DETALLES (JBG)

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 86.68%

El evaluado es una persona apegada a las normas y a las tareas. En algunas ocasiones puede ser minucioso y cuidadoso de la calidad de su trabajo. Guía su acción dentro de las leyes y regulaciones, pero no siempre cuida el saltarse pasos o reglas. Se enfoca en el cumplimiento final de las acciones, más no necesariamente en el cómo.

Se recomienda analizar cuales tareas le apasionan mayormente, para reforzar su cuidado en el detalle de las que no son de su preferencia.

---

