

### ASISTENTE DE BIENESTAR SOCIAL HCA ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### ASISTENTE DE BIENESTAR SOCIAL-HCA

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 cinco niveles que son:

- Recomendable (de 80 al 120%)
- Desarrollable (de 50 a 79%)
- No recomendable (Menos de 50%)
- No recomendable por sobre calificado (Más de 120%)

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 presente 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 **2015-06-17 09:51:33** hasta el **2015-06-17 10:06:38**

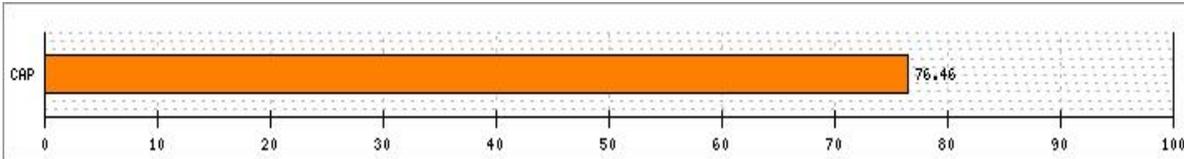


## Datos Personales



### ASISTENTE DE BIENESTAR SOCIAL HCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0923655278
Nombres :	MEILYN ALICIA
Apellidos :	PALACIOS VILLACRES
Dirección :	CDLA. ALEGRIA MZ 303 V 8
Teléfono :	2120855
Celular :	0982834027
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	UNION LIBRE
Area de Estudio :	PSICOPEDAGOGÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1995-12-19



El evaluado se encuentra en un nivel **desarrollable** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango óptimo aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- 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
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basados en competencias responden 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.

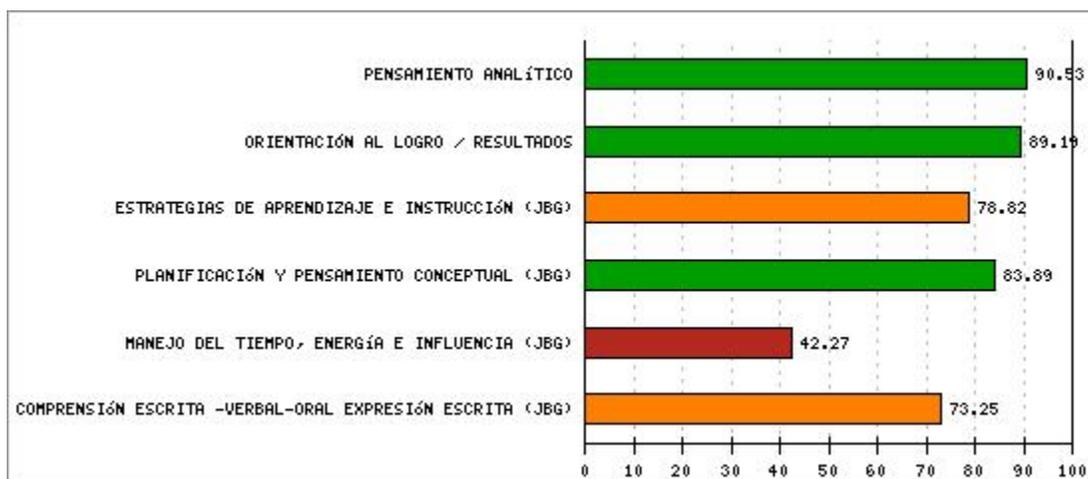
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en un entrevista personal.

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, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 LIDERAZGO	5.35	6.00
2 ADMINISTRATIVAS	2.54	6.00
3 COGNITIVAS	4.71	5.75

### ASISTENTE DE BIENESTAR SOCIAL HCA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.43	6.00	90.53%
2 ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS	5.35	6.00	89.19%
3 ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE E INSTRUCCIÓN (JBG)	4.73	6.00	78.82%
4 PLANIFICACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL (JBG)	5.03	6.00	83.89%
5 MANEJO DEL TIEMPO, ENERGÍA E INFLUENCIA (JBG)	2.54	6.00	42.27%
6 COMPRENSIÓN ESCRITA -VERBAL-ORAL EXPRESIÓN ESCRITA (JBG)	3.66	5.00	73.25%



### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.43 **Porcentaje:** 90.53%

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.

#### Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 89.19%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores para cumplir con sus exigencias, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

#### Nivel desarrollado.-

La orientación al logro y a los resultados es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. El evaluado administra los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Está orientado hacia los resultados y posee una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias.

### ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE E INSTRUCCIÓN (JBG)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.73 **Porcentaje:** 78.82%

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

**Nivel en desarrollo.-** El evaluado muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades. Tiene actitud de búsqueda aunque le falta ejecutarla.

El evaluado muestra dificultad para realizar investigaciones o para obtener información que podría ser útil al momento de buscar soluciones. Posiblemente busca realizar sus tareas de manera más empírica, es decir aprende de ellas al realizarlas, no por investigar sobre las mismas.

#### 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:

- Ampliar las responsabilidades del personal mediante una delegación y supervisión efectivas.
- Incrementar la participación de los empleados en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución.
- Alentar las iniciativas y sugerencias individuales para mejorar el desempeño
- Proporcionar retroalimentación frecuente y positiva para desempeñar nuevas responsabilidades.
- Utilizar la interacción diaria con el personal y reuniones para impartir y compartir nuevos conocimientos y experiencias.

### PLANIFICACIÓN Y PENSAMIENTO CONCEPTUAL (JBG)

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 83.89%

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.-** El evaluado 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 con ello posibles errores.

#### **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:

- Establecer prioridades de objetivos y tareas
- Trabajar de forma sistemática y ordenada
- Tener claro metas y objetivos de su área y de su puesto
- Definir sistemas y esquemas de trabajo
- Establecer objetivos parciales

## **MANEJO DEL TIEMPO, ENERGÍA E INFLUENCIA (JBG)**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.54 **Porcentaje:** 42.27%

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 en desarrollo.-** El evaluado muestra capacidad de trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos, que cambian en cortos periodos de tiempo. A pesar de que la jornada laboral en la cual trabaje sea prolongada, las personas con ésta capacidad no se ven afectados en cuanto a su nivel de energía y dinamismo.

El evaluado muestra una personalidad solitaria o reservada. Disfruta de sus momentos a solas y de realizar actividades de manera individual. No tiene una actividad social alta. Parecería que le gusta pasar desapercibido, es callado y poco involucrado en las actividades del mundo social. Su falta de interés sobre el interactuar con otros no debe confundirse con timidez o depresión. Simplemente son personas que necesitan menos estimulación del mundo externo, y más tiempo a solas. Pueden ser activos y enérgicos, sólo que no en el ámbito social.

#### **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:

- Cuáles son sus principales motivaciones y cómo podemos empatarlas con su trabajo diario
- Organizar su trabajo de manera que poco a poco vaya volviéndose más exigente y a su vez premiar o valorar cada avance
- Ponerlo frecuentemente en situaciones en las que tenga que exigirse mucho más que lo normal y premiar su desempeño.
- Incentivarlo a realizar actividades físicas y deportes.
- Fomentar la pausas activas para optimizar la productividad del colaborador.

## **COMPRENSIÓN ESCRITA -VERBAL-ORAL EXPRESIÓN ESCRITA (JBG)**

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 73.25%

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.
-

