

## ASISTENTE DE ASESORIA LEGAL - REFERIDO

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ASISTENTE DE ASESORIA LEGAL INTERNA

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 70.01 al 120%)
- Desarrollable (de 50,01 a 70%)
- No recomendable (de 0.00 a 50%)
- Sobrecalificación (de 120,01 al 150%)
- No recomendable por sobrecalificado (de 150,01 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 **2015-06-22 08:45:11** hasta el **2015-06-22 10:30:11**

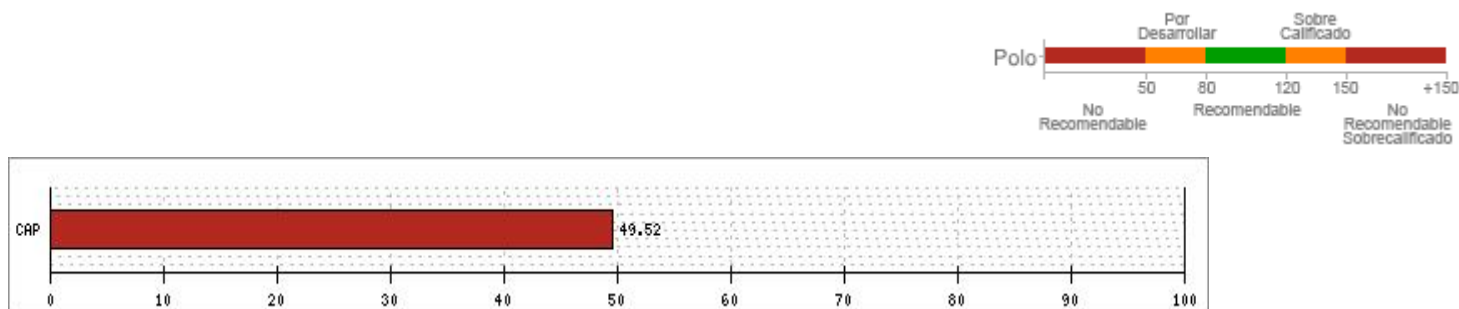


## Datos Personales



### ASISTENTE DE ASESORIA LEGAL - REFERIDO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| No. Identificación :  | 47262676                   |
| Nombres :             | MAYRA DENISSE              |
| Apellidos :           | CARRILLO MOSCOL            |
| Dirección :           | CALLE AREQUIPA N° 1359     |
| Teléfono :            | 073324573                  |
| Celular :             | 948598449                  |
| Género :              | FEMENINO                   |
| Estado Civil :        | SOLTERO                    |
| Area de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO              |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-08-15                 |



Los resultados de las evaluaciones del evaluado muestran que existe una fuerte brecha entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado. **NO ES RECOMENDABLE su contratación inmediata y si se trata de un proceso interno para el nuevo cargo al cual se está considerando al evaluado.** Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

El evaluado puede **no 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.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

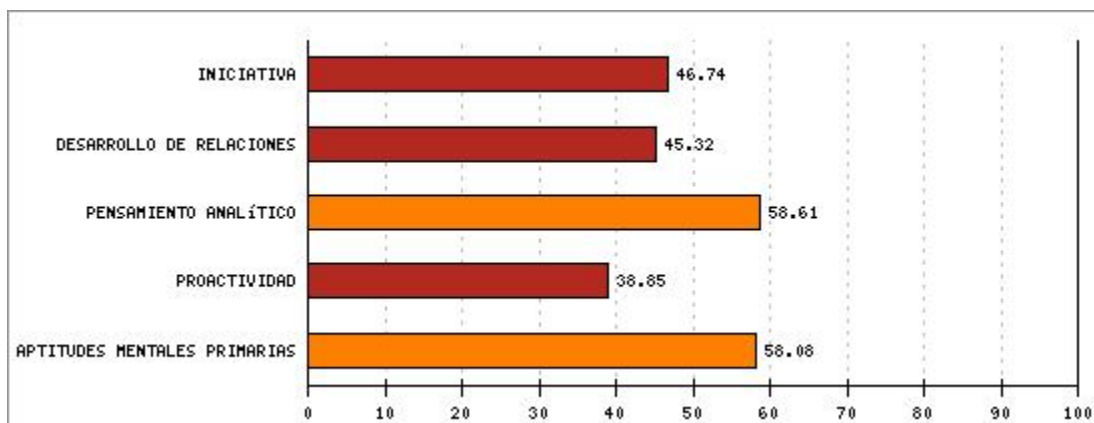
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | RELACIONALES  | 4.53           | 10.00           |
| 2 | COGNITIVAS    | 5.83           | 10.00           |
| 3 | ACTITUDINALES | 4.28           | 10.00           |

|   | Competencia                  | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | INICIATIVA                   | 4.67           | 10.00           | 46.74%         |
| 2 | DESARROLLO DE RELACIONES     | 4.53           | 10.00           | 45.32%         |
| 3 | PENSAMIENTO ANALÍTICO        | 5.86           | 10.00           | 58.61%         |
| 4 | PROACTIVIDAD                 | 3.88           | 10.00           | 38.85%         |
| 5 | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS | 5.81           | 10.00           | 58.08%         |



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.67 **Porcentaje:** 46.74%

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 en desarrollo.-

El evaluado tiene clara la situación de su empresa y es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias. Analiza la situación y ve la forma de resolverla.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 45.32%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 5.86 **Porcentaje:** 58.61%

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, reconoce datos relevantes y resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 38.85%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 58.08%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para arrendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

