

Introducción

PROCESO DE SELECCIÓN AUXILIAR DE CONTABILIDAD

ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

AUXILIAR DE CONTABILIDAD

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 **2015-07-12 09:39:15** hasta el **2015-07-12 11:26:05**

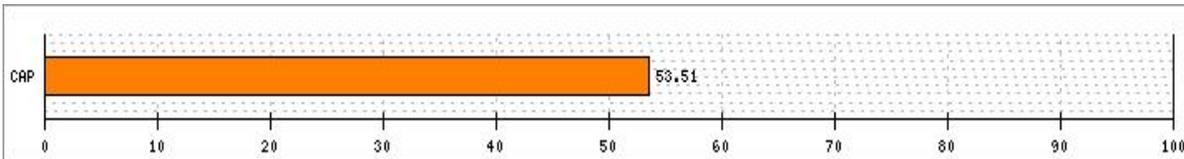
Datos Personales

PROCESO DE SELECCIÓN AUXILIAR DE CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	0105895809
Nombres :	LUIS SANTIAGO
Apellidos :	BRITO PEREZ
Dirección :	PAUTE VIA A HUACAS
Teléfono :	2228098
Celular :	0993239552
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ING. COMERCIAL
Escolaridad :	TERCEARIO
Fecha de Nacimiento :	1990-09-19

Distribución Psicodinámica

PROCESO DE SELECCIÓN AUXILIAR DE CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- 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.

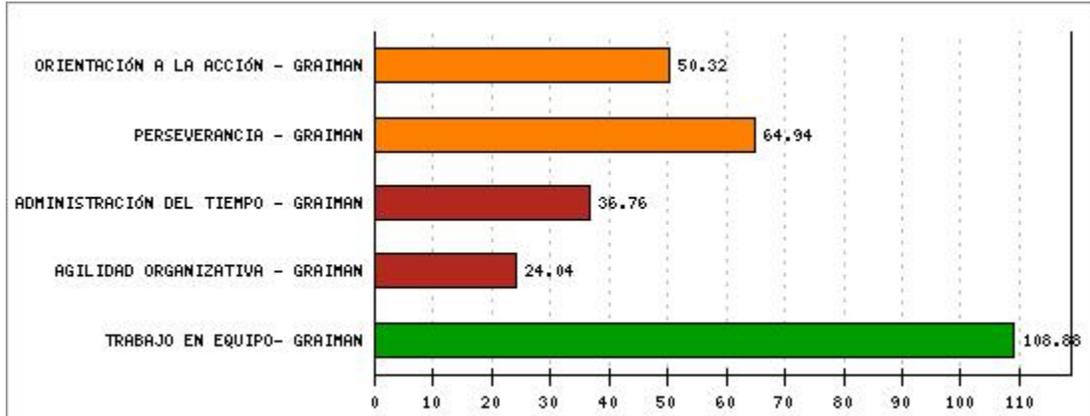
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.78	6.50
2	ADMINISTRATIVAS	1.82	6.00
3	RELACIONALES	6.53	6.00

Análisis por Competencia

PROCESO DE SELECCIÓN AUXILIAR DE CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN - GRAIMAN	3.02	6.00	50.32%
2 PERSEVERANCIA - GRAIMAN	4.55	7.00	64.94%
3 ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO - GRAIMAN	2.21	6.00	36.76%
4 AGILIDAD ORGANIZATIVA - GRAIMAN	1.44	6.00	24.04%
5 TRABAJO EN EQUIPO- GRAIMAN	6.53	6.00	108.88%



Interpretación de Competencias

PROCESO DE SELECCIÓN AUXILIAR DE CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN - GRAIMAN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.02 **Porcentaje:** 50.32%

Nivel en desarrollo.-

Al evaluado en algunas ocasiones le gusta trabajar intensamente y aprovechar las oportunidades que se presentan mejor que otros. El tomar acción es significativo para él/ella a veces y enfrenta los desafíos con cierta energía.

PERSEVERANCIA - GRAIMAN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 64.94%

Nivel en desarrollo.-

El evaluado en ocasiones lleva a cabo lo hace con energía, empuje y deseos de terminar su cometido. En ciertas ocasiones deja un trabajo sin terminar, especialmente cuando surgen problemas o dificultades. A veces es firme y constante en la ejecución de acciones y emprendimientos de manera estable.

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO - GRAIMAN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 2.21 **Porcentaje:** 36.76%

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado en muy pocas ocasiones emplea su tiempo de manera eficaz y eficiente, no valora el tiempo y rara vez concentra sus esfuerzos en las prioridades más importantes.

AGILIDAD ORGANIZATIVA - GRAIMAN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 1.44 **Porcentaje:** 24.04%

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado pocas veces está informado acerca de la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones.

Escasamente obtiene resultados tanto por la vía formal como por la informal y rara vez está al tanto del origen y fundamentos de los procedimientos, prácticas y políticas principales.

TRABAJO EN EQUIPO- GRAIMAN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.53 **Porcentaje:** 108.88%

Nivel desarrollado.-

El evaluado frecuentemente trabaja activa y comprometidamente en pos de un objetivo compartido, subordinando los intereses personales a las metas del equipo.

A menudo coordina los esfuerzos individuales a través de una comunicación efectiva entre los integrantes, confiando en el buen hacer de sus compañeros.

Con frecuencia establece relaciones de participación y cooperación con otras personas, integrando los diversos estilos y habilidades que hay en un equipo para optimizar el desempeño.

