

ASISTENTE DE GERENCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ASISTENTE DE GERENCIA

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 **2015-07-14 02:27:21** hasta el **2015-07-14 04:06:55**



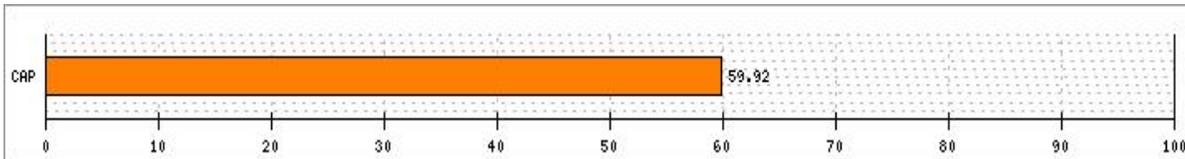
Datos Personales



ASISTENTE DE GERENCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	10271199
Nombres :	ANDREA
Apellidos :	QUIÑONES
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

ASISTENTE DE GERENCIA 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:

- 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

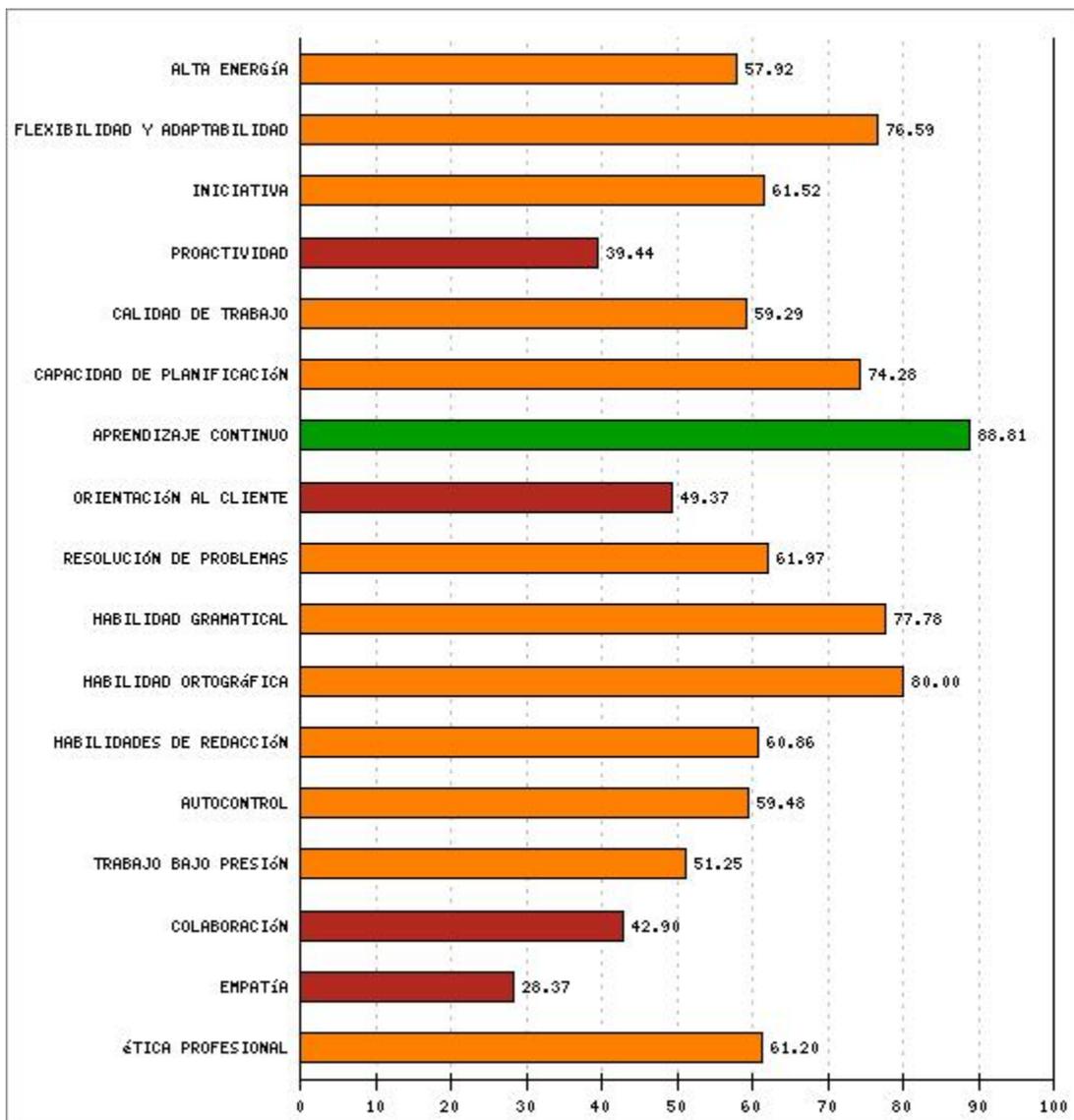
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.82	8.25
2	ADMINISTRATIVAS	5.71	8.50
3	COGNITIVAS	5.33	6.00
4	COMERCIALES	4.70	8.50
5	COMUNICACIONALES	7.03	9.67

6	EMOCIONALES	5.24	9.50
7	RELACIONALES	3.21	9.00
8	VALORES	6.12	10.00

ASISTENTE DE GERENCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	4.05	7.00	57.92%
2	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.13	8.00	76.59%
3	INICIATIVA	5.54	9.00	61.52%
4	PROACTIVIDAD	3.55	9.00	39.44%
5	CALIDAD DE TRABAJO	4.74	8.00	59.29%
6	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.68	9.00	74.28%
7	APRENDIZAJE CONTINUO	5.33	6.00	88.81%
8	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.44	9.00	49.37%
9	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4.96	8.00	61.97%
10	HABILIDAD GRAMATICAL	7.00	9.00	77.78%
11	HABILIDAD ORTOGRÁFICA	8.00	10.00	80.00%
12	HABILIDADES DE REDACCIÓN	6.09	10.00	60.86%
13	AUTOCONTROL	5.35	9.00	59.48%
14	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.12	10.00	51.25%
15	COLABORACIÓN	3.86	9.00	42.90%
16	EMPATÍA	2.55	9.00	28.37%
17	ÉTICA PROFESIONAL	6.12	10.00	61.20%





ASISTENTE DE GERENCIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 57.92%

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 períodos 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.

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.13 **Porcentaje:** 76.59%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con ésta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

INICIATIVA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.54 **Porcentaje:** 61.52%

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 desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.55 **Porcentaje:** 39.44%

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.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 59.29%

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado cumple con el trabajo asignado a su cargo, ya que cuenta con los conocimientos suficientes de su área o especialidad.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.68 **Porcentaje:** 74.28%

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.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 88.81%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de negocios utilizando todo el potencial de la empresa. Demuestra capacidad para acumular la experiencia de otros y la propia, propagando el Know-How (saber el cómo se hace sobre diferentes temas) adquirido en foros locales o internacionales.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 49.37%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 61.97%

Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción al problema del cliente atendiendo sus necesidades.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado se basa en sus conocimientos para diseñar una solución ante la problemática de un cliente, conoce el producto e incorpora servicios.

HABILIDAD GRAMATICAL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 77.78%

Alto

Se trata de una persona que muestra un nivel **alto** en relación al grupo de referencia en USO DEL LENGUAJE, lo cual implica que es muy probable que tenga **facilidad** para: Detectar errores sintácticos, de puntuación y uso de letras mayúsculas. A nivel operativo se desempeñará **bien** en trabajos que requieran: Escritura de oficios, informes, formularios, mensajes. A nivel ejecutivo se desempeñará **bien** en trabajos que requieran: Redacción de informes, revisión de la escritura de documentos, expresión coherente.

HABILIDAD ORTOGRÁFICA

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 80.00%

Más alto

Se trata de una persona que muestra un nivel **más alto** en relación al grupo de referencia en ORTOGRAFÍA, lo cual implica que es muy probable que tenga **mucha facilidad** para: identificar errores en la escritura, manejar reglas ortográficas del idioma español, escritura adecuada. A nivel operativo se desempeñará **muy bien** en trabajos que requieran: Escritura de oficios, informes, formularios, mensajes. A nivel ejecutivo se desempeñará **muy bien** en trabajos que requieran: Redacción de informes, revisión de la escritura de documentos.

HABILIDADES DE REDACCIÓN

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 60.86%

Comunicarse de manera efectiva por escrito con otras personas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena capacidad de expresión, transmite en forma escrita (palabras, frases, oraciones o textos) sus ideas, sentimientos, experiencias o conocimientos. Es un buen comunicador y puede ocupar cargos que tengan que ver con el manejo de personas.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 59.48%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 51.25%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel desarrollado.-

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

COLABORACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.86 **Porcentaje:** 42.90%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás y una buena comprensión interpersonal.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado está consciente de la necesidad de que cada integrante del equipo colabore para cumplir con los objetivos y motiva a que así lo hagan, procura ser un apoyo para el grupo.

EMPATÍA

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 2.55 **Porcentaje:** 28.37%

Darse cuenta de las reacciones de los demás y comprender por qué reaccionan de esa manera.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiende a comprender el punto de vista de los demás, sabe hacer preguntas que expliquen su conducta, está pendiente de las reacciones y la forma de pensar que manifiesta el resto.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 6.12 **Porcentaje:** 61.20%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.
