

AUXILIAR DE ATENCION AL USUARIO JULIO15**ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO****AUXILIAR DE ATENCION AL USUARIO**

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 **2015-07-15 11:49:40** hasta el **2015-07-16 12:41:54**

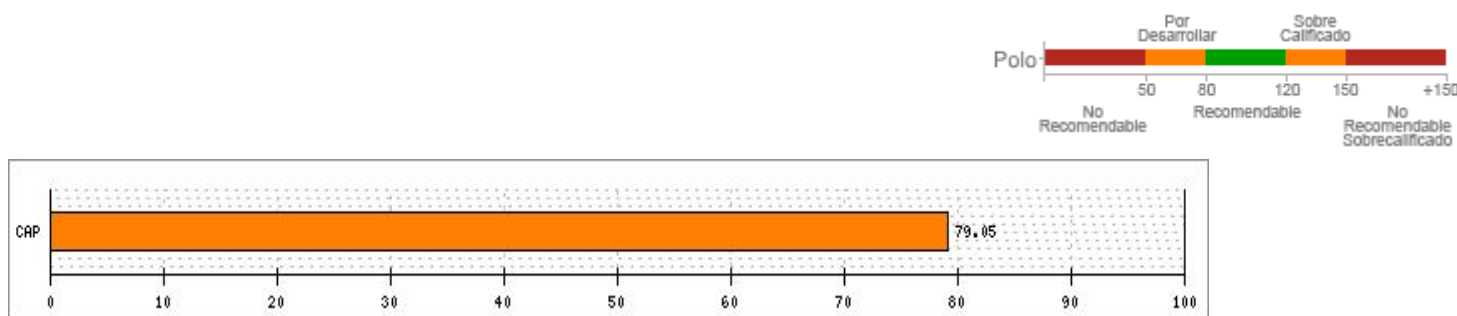


Datos Personales



AUXILIAR DE ATENCION AL USUARIO JULIO15 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	44010486
Nombres :	CYNTHIA
Apellidos :	FRANCO TORRES
Dirección :	URB. LOPEZ ALBUJAR MZ. B LT. 25 I ETAPA
Teléfono :	073312293
Celular :	958048153
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1985-04-01



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

ES CERCANO A RECOMENDABLE 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responde 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.

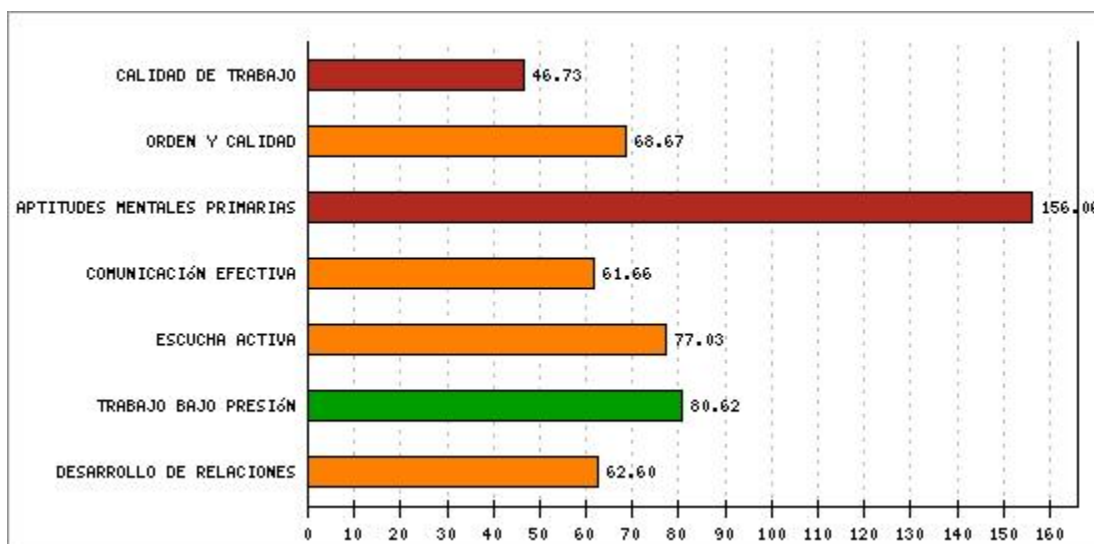
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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 por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	4.04	7.00
2	COGNITIVAS	7.80	5.00
3	COMUNICACIONALES	5.16	7.50
4	EMOCIONALES	4.84	6.00
5	RELACIONALES	4.38	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	CALIDAD DE TRABAJO	3.27	7.00	46.73%
2	ORDEN Y CALIDAD	4.81	7.00	68.67%
3	APTITUDES MENTALES PRIMARIAS	7.80	5.00	156.06%
4	COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.93	8.00	61.66%
5	ESCUCHA ACTIVA	5.39	7.00	77.03%
6	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.84	6.00	80.62%
7	DESARROLLO DE RELACIONES	4.38	7.00	62.60%



CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.27 **Porcentaje:** 46.73%

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.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 68.67%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

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.

APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 7.80 **Porcentaje:** 156.06%

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.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 61.66%

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 apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

ESCUCHA ACTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.39 **Porcentaje:** 77.03%

Escuchar lo que otra persona está hablando y hacer preguntas adecuadas

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene una buena capacidad para comprender el punto de vista o mensaje del interlocutor. Sus preguntas son oportunas y coherentes con el tema que se está tratando. La escucha activa le permite un mayor y mejor aprendizaje, y le es útil en sus relaciones laborales cuando se trata del manejo de personas.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.84 **Porcentaje:** 80.62%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado mantiene el auto-control y su desempeño es estable aún en situaciones de presión. Prioriza actividades, aunque le cuesta reaccionar con agilidad ante situaciones nuevas.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.38 **Porcentaje:** 62.60%

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