

### ANALISTA JUNIOR DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO DELIA ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

#### ANALISTA JUNIOR DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

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 **2015-07-16 03:02:39** hasta el **2015-07-16 08:22:07**

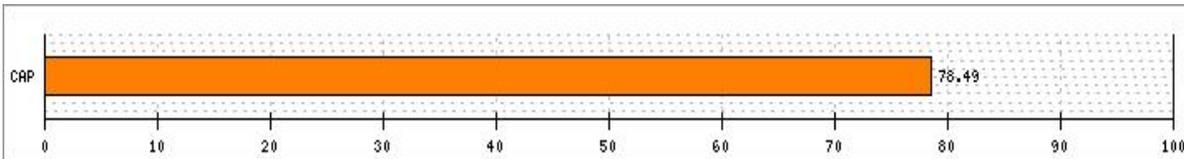


## Datos Personales



### ANALISTA JUNIOR DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO DELIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	40253665
Nombres :	GLADYS SANDRA
Apellidos :	GONZALES ROMERO
Dirección :	URB. JARDIN MZ B2 LT 1 II ETAPA SULLANA
Teléfono :	
Celular :	994485001
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-08-03



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:

- 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 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.

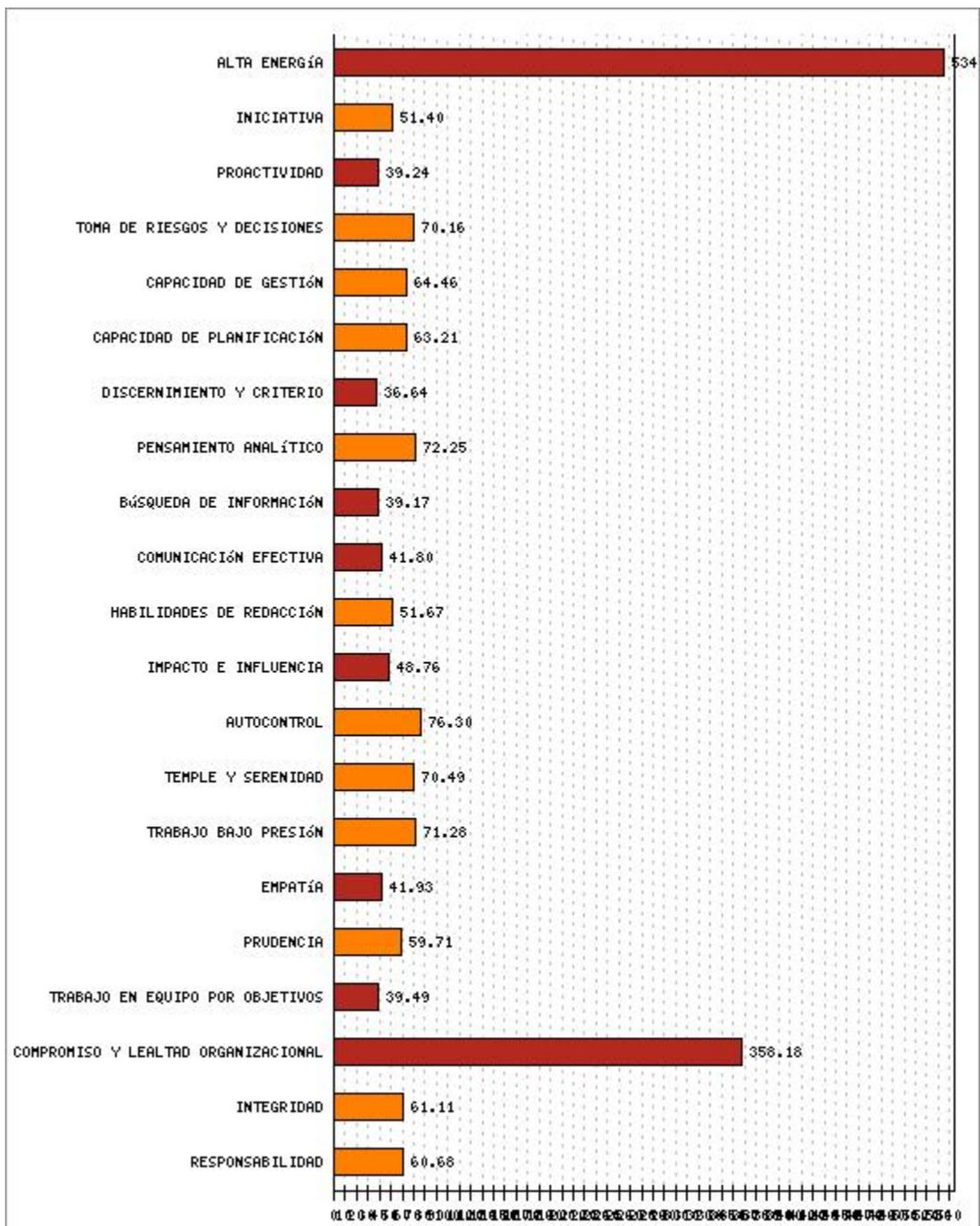
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.38	6.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.78	7.50
3	COGNITIVAS	3.99	7.50
4	COMUNICACIONALES	3.39	7.50
5	EMOCIONALES	5.09	7.00
6	RELACIONALES	3.62	7.67



	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	5.34	1.00	534.27%
2	INICIATIVA	4.11	8.00	51.40%
3	PROACTIVIDAD	3.14	8.00	39.24%
4	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	4.91	7.00	70.16%
5	CAPACIDAD DE GESTIÓN	4.51	7.00	64.46%
6	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.06	8.00	63.21%
7	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	2.93	8.00	36.64%
8	PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.06	7.00	72.25%
9	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	3.13	8.00	39.17%
10	COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.93	7.00	41.80%
11	HABILIDADES DE REDACCIÓN	3.62	7.00	51.67%
12	IMPACTO E INFLUENCIA	3.90	8.00	48.76%
13	AUTOCONTROL	5.34	7.00	76.30%
14	TEMPLE Y SERENIDAD	4.93	7.00	70.49%
15	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.99	7.00	71.28%
16	EMPATÍA	2.94	7.00	41.93%
17	PRUDENCIA	4.78	8.00	59.71%
18	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	3.16	8.00	39.49%
19	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.58	1.00	358.18%
20	INTEGRIDAD	4.89	8.00	61.11%
21	RESPONSABILIDAD	4.25	7.00	60.68%





#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 1.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 534.27%

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 desarrollado.-**

El evaluado normalmente mantiene un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, es líder en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.11 **Porcentaje:** 51.40%

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.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.14 **Porcentaje:** 39.24%

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.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 70.16%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### **Nivel en desarrollo.-**

El evaluado muestra dificultad en el cambio de estrategias para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican riesgo.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 64.46%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado puede diferenciar las competencias de cada colaborador e incluso estaría en la capacidad de establecer funciones a cada uno. Conversaría con su equipo de trabajo de ser necesario.

## CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 63.21%

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.

## DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.93 **Porcentaje:** 36.64%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Busca argumentos antes de emitir su criterio. Procura actuar en forma imparcial.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.06 **Porcentaje:** 72.25%

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.

## BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.13 **Porcentaje:** 39.17%

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado esta presto a tomar personalmente el proceso de recaudación de información. Sabe hacer las preguntas adecuadas y a las personas indicadas. Si considera necesario pide ayuda a terceros.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.93 **Porcentaje:** 41.80%

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.

## HABILIDADES DE REDACCIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 51.67%

Comunicarse de manera efectiva por escrito con otras personas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de expresarse en forma escrita, ya que cuenta con conocimientos gramaticales, ortográficos y de redacción. Le falta interés por saber si el mensaje llegó de manera adecuada.

## IMPACTO E INFLUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.90 **Porcentaje:** 48.76%

Habilidad para convencer a una persona mediante razones o argumentos para que piense de determinada manera o realice una acción específica.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene buenas posibilidades de causar impacto y persuadir a los demás si se exigiera con rigurosidad en su imagen personal y lenguaje corporal y verbal. La práctica es un buen aporte para desarrollar la habilidad de influir en los demás.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.34 **Porcentaje:** 76.30%

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.

## TEMPLE Y SERENIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 70.49%

Implica seguir adelante con firmeza y calma en medio de circunstancias adversas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado busca explicaciones y culpables en las dificultades o problemas, intenta mantenerse fuerte y no mostrar angustia o preocupación, se enfoca en encontrar soluciones.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 71.28%

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.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.94 **Porcentaje:** 41.93%

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.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 59.71%

**Nivel Bajo:** El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 39.49%

Es la habilidad para movilizar los equipos positivos y el entusiasmo de los miembros de un equipo, para alcanzar un objetivo común.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe el objetivo que une al equipo y centra sus actividades en el mismo. Apoya las actividades de avance hacia la meta. Motiva a sus colaboradores y da ideas.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 1.00 **Valor Obtenido:** 3.58 **Porcentaje:** 358.18%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.

## INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 61.11%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado dice lo que siente y actúa con la verdad. Actúa sin temores ni conveniencias.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.25 **Porcentaje:** 60.68%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado realiza sus tareas sin necesidad de supervisión o advertencias, aunque su trabajo podría ser mejor con algo de empeño o motivación.

---

