

### ASISTENTE DE GERENCIA 2015 ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

ASISTENTE DE GERENCIA/ENCARGADA DE RRHH

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

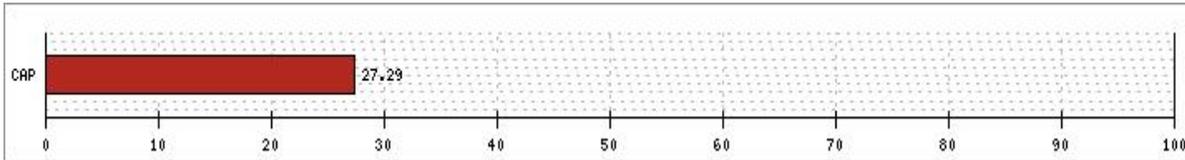
---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2015-12-22 01:18:53** hasta el **2015-12-22 12:59:00**

**ASISTENTE DE GERENCIA 2015**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

No. Identificación :	0930298005
Nombres :	MARCIA
Apellidos :	LEMUS
Dirección :	KM 11 1.2 VIA A DAULE
Teléfono :	996698568
Celular :	0996698568
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-11-07





Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### NO ES 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 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.
- 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

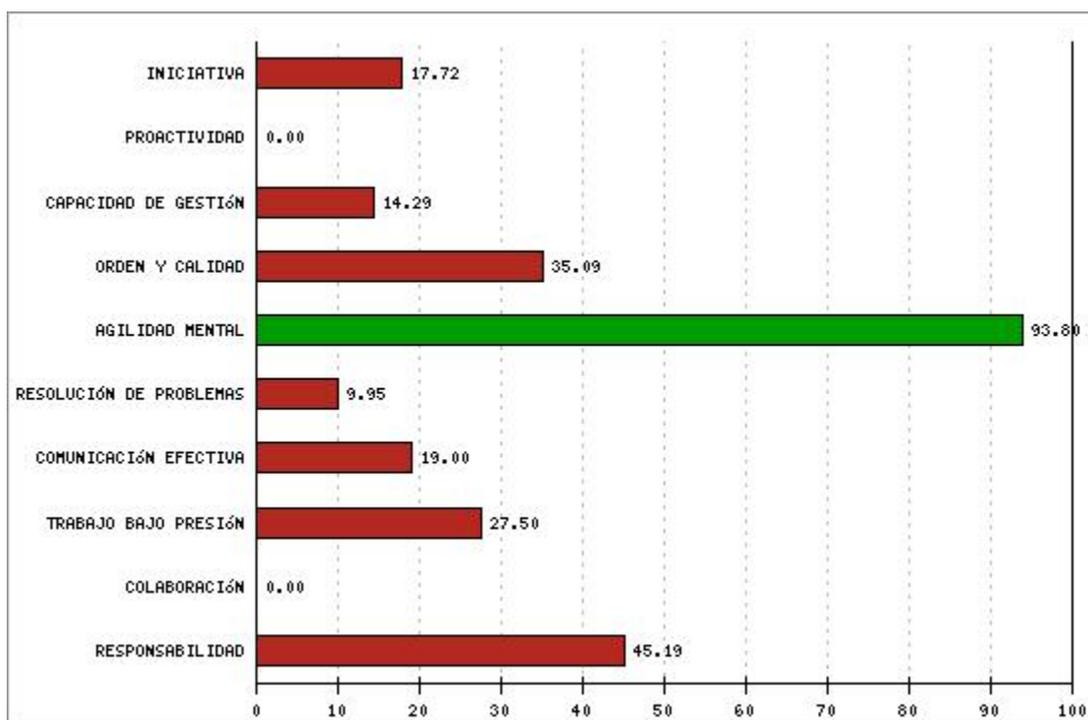
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	0.35	5.00
2 ADMINISTRATIVAS	1.66	6.50
3 COGNITIVAS	6.57	7.00
4 COMERCIALES	0.80	8.00
5 COMUNICACIONALES	1.14	6.00
6 EMOCIONALES	2.20	8.00
7 RELACIONALES	0.00	6.00
8 VALORES	3.61	8.00

### ASISTENTE DE GERENCIA 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	0.71	4.00	17.72%
2 PROACTIVIDAD	0.00	6.00	0.00%
3 CAPACIDAD DE GESTIÓN	0.86	6.00	14.29%
4 ORDEN Y CALIDAD	2.46	7.00	35.09%
5 AGILIDAD MENTAL	6.57	7.00	93.80%
6 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	0.80	8.00	9.95%
7 COMUNICACIÓN EFECTIVA	1.14	6.00	19.00%
8 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.20	8.00	27.50%
9 COLABORACIÓN	0.00	6.00	0.00%
10 RESPONSABILIDAD	3.61	8.00	45.19%



### ASISTENTE DE GERENCIA 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 4.00 **Valor Obtenido:** 0.71 **Porcentaje:** 17.72%

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 poco desarrollado.-

El evaluado no demuestra una actitud permanente a enfrentar los problemas, lo hará solo si se ve obligado a hacerlo. Es posible que no se interese por dar un aporte por sí mismo si no le es requerido, muchas veces seguirá la corriente del equipo.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.86 **Porcentaje:** 14.29%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

Duda sobre las potencialidades que posee, y no siempre es capaz de gestionar con éxito sus actividades, puede dejar trabajos inconclusos y dar largas a la ejecución de algún proyecto. Requiere supervisión para realizar actividades y seguimientos para que finalice trabajos.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.46 **Porcentaje:** 35.09%

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 poco desarrollado.-

Parece no preocuparse por conocer las normas y procesos requeridos para su trabajo o área, y por lo tanto pocas veces los cumple con el orden y calidad deseado. Suele no hacer un seguimiento ni ir más allá de lo asignado. Esta persona suele ser impuntual y desorganizada en su trabajo. Sin embargo, esto no quiere decir que no sea efectiva.

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.57 **Porcentaje:** 93.80%

Se refiere a la habilidad verbal, lógica y numérica del evaluado, en tiempos cortos.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene un buen nivel de agilidad en el razonamiento mental ya sea verbal, numérico o abstracto. Da muestras de su capacidad de procesar información con rapidez ya que es el primero en plantear soluciones o dar respuesta ante situaciones complejas.

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.80 **Porcentaje:** 9.95%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado piensa y propone una solución genérica, ante el problema de un cliente, no lo comprende bien y no siempre sabe como satisfacer sus requerimientos. Le falta entrenamiento y conocimiento al momento de plantear soluciones para un problema específico, pocas veces busca entender como está el mercado y no utiliza apropiadamente las redes de contactos a las que podría recurrir en caso de necesidad. Tiene poco temple y tesón frente a la adversidad.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.14 **Porcentaje:** 19.00%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene dificultad para comprender el discurso de otras personas o lecturas, además de una baja capacidad para comprender ideas que se expresen de manera oral o escrita. Establecer relaciones interpersonales puede ser un desafío para quienes tienen dificultades al comunicarse. Usualmente la falta de comprensión es causada por la falta de lectura o composición durante la etapa de formación del sujeto.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.20 **Porcentaje:** 27.50%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple con sus obligaciones sin prestarle atención a las necesidades de sus compañeros de trabajo. Le falta concienciar sobre la importancia de la colaboración para el cumplimiento de objetivos.

## RESPONSABILIDAD

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.61 **Porcentaje:** 45.19%

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.

---

