

PROCESO DE AUDITOR FINANCIERO ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

AUDITOR

El Análisis de Adecuación al Puesto es un análisis psicodinámico que utiliza un procedimiento estadístico matemático que permite obtener un porcentaje ponderado llamado **Coficiente 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 **2015-11-24 04:52:02** hasta el **2015-11-24 09:37:24**

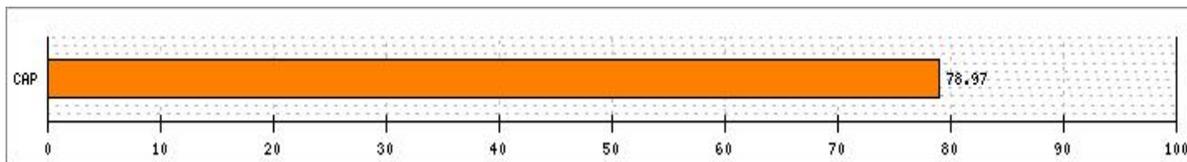


Datos Personales



PROCESO DE AUDITOR FINANCIERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	44806979
Nombres :	ROMÁN CÉSAR
Apellidos :	DIEZ PAREJA
Dirección :	AVENIDA RICARDO PALMA 680 DPTO506
Teléfono :	4470664
Celular :	957251021
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-01-18



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.

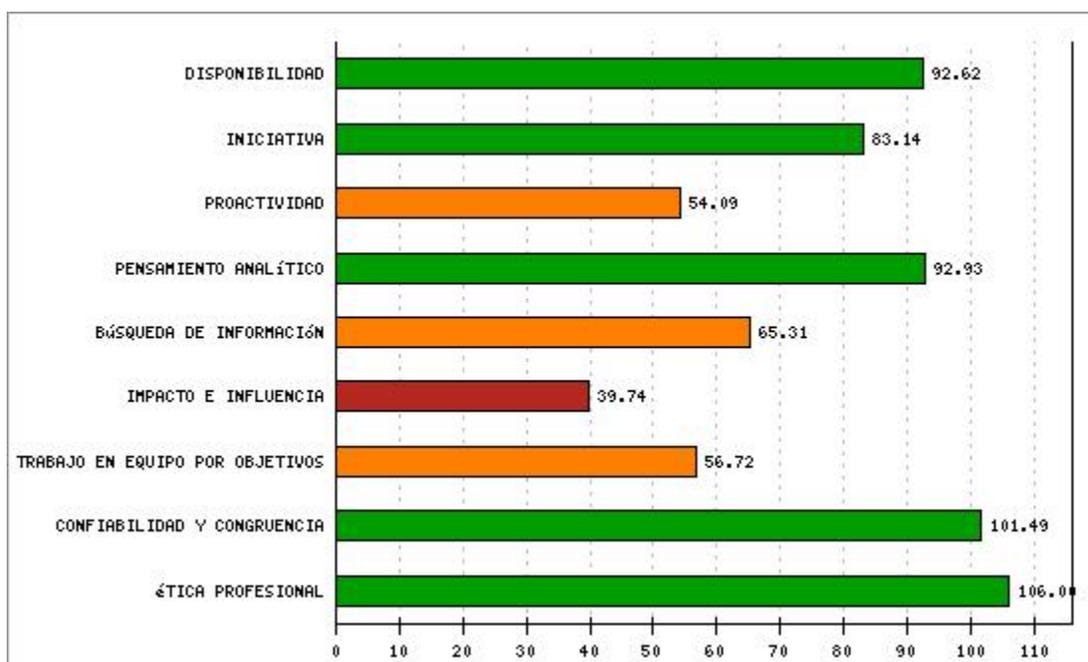
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	6.31	8.33
2	COGNITIVAS	7.43	8.00
3	COMUNICACIONALES	4.20	8.00
4	RELACIONALES	4.54	8.00
5	VALORES	8.30	8.00

PROCESO DE AUDITOR FINANCIERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 DISPONIBILIDAD	7.41	8.00	92.62%
2 INICIATIVA	6.65	8.00	83.14%
3 PROACTIVIDAD	4.87	9.00	54.09%
4 PENSAMIENTO ANALÍTICO	7.43	8.00	92.93%
5 BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	5.23	8.00	65.31%
6 IMPACTO E INFLUENCIA	3.18	8.00	39.74%
7 TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.54	8.00	56.72%
8 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	8.12	8.00	101.49%
9 ÉTICA PROFESIONAL	8.48	8.00	106.00%



PROCESO DE AUDITOR FINANCIERO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

DISPONIBILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.41 **Porcentaje:** 92.62%

Supone tanto la predisposición como la capacidad para asumir diferentes desafíos profesionales.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy buena predisposición para asumir nuevos retos en otras funciones o cargos. Muestra capacidad para asumir responsabilidades diferentes que le permitan crecer en el ámbito laboral.

INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.65 **Porcentaje:** 83.14%

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:** 4.87 **Porcentaje:** 54.09%

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.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.43 **Porcentaje:** 92.93%

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 muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.23 **Porcentaje:** 65.31%

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 desarrollado.-

El evaluado planifica el o los procesos de investigación, siendo creativo en los mecanismos para recaudar información o aplicando las técnicas más comunes de las fuentes disponibles como: internet, textos, revistas, periódicos, datos estadísticos o personas expertas.

IMPACTO E INFLUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.18 **Porcentaje:** 39.74%

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.

TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.54 **Porcentaje:** 56.72%

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.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.12 **Porcentaje:** 101.49%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.48 **Porcentaje:** 106.00%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene muy claros los principios y valores que rigen su vida, sobre todo en el campo laboral pone en práctica éstos principios. Cumple con los códigos de ética de su profesión que muchas veces se establecen bajo juramento. Sus compañeros lo admiran como profesional.
