

PRACTICANTE CONTABILIDAD

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ANALISTA DE CONTABILIDAD

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 **2015-11-24 01:26:09** hasta el **2015-11-24 12:51:46**

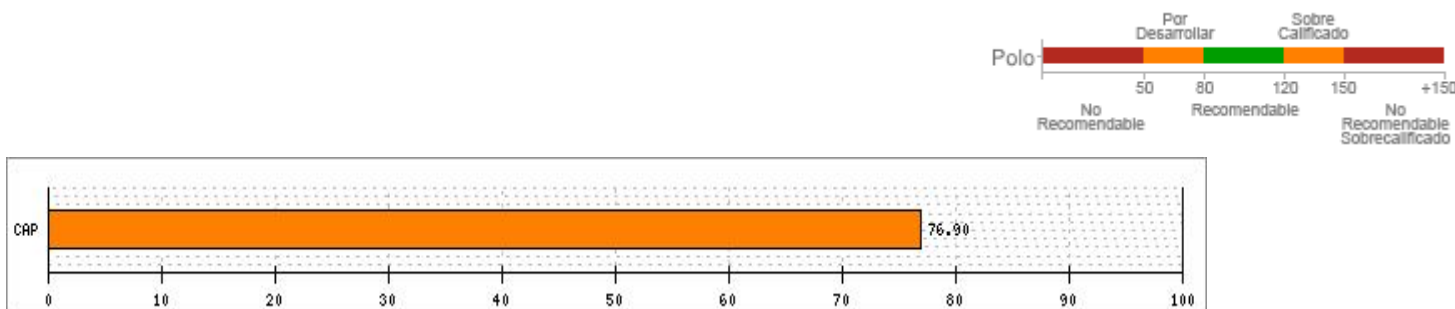


Datos Personales



PRACTICANTE CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	46847653
Nombres :	PAUL GREGORY
Apellidos :	CANDELA CABALLERO
Dirección :	MZ Y LT 32 BARRIO 1 SECTOR 1 IV ETAPA PACHACAMAC
Teléfono :	2930064
Celular :	974907160
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-03-07



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.

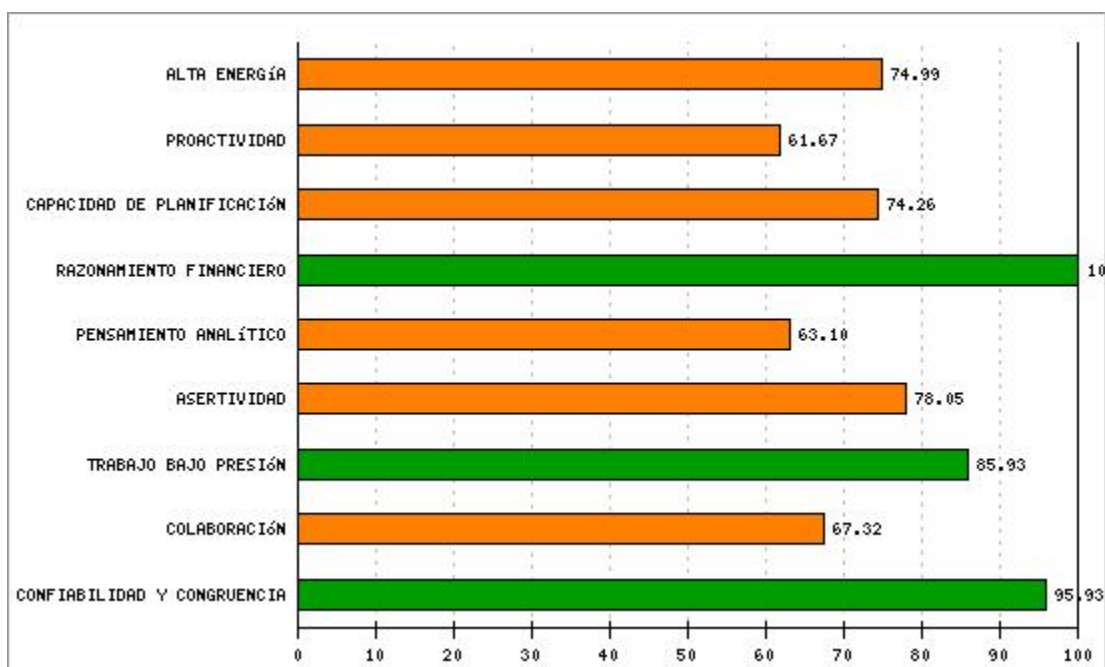
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.47	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.84	8.00
3	COGNITIVAS	5.68	9.00
4	COMUNICACIONALES	5.46	7.00
5	EMOCIONALES	6.01	7.00
6	RELACIONALES	4.04	6.00

PRACTICANTE CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	6.00	8.00	74.99%
2	PROACTIVIDAD	4.93	8.00	61.67%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.68	9.00	74.26%
4	RAZONAMIENTO FINANCIERO	7.00	7.00	100.00%
5	PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.68	9.00	63.10%
6	ASERTIVIDAD	5.46	7.00	78.05%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.01	7.00	85.93%
8	COLABORACIÓN	4.04	6.00	67.32%
9	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.80	5.00	95.93%



PRACTICANTE CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 74.99%

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.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.93 **Porcentaje:** 61.67%

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.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.68 **Porcentaje:** 74.26%

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.

RAZONAMIENTO FINANCIERO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 100.00%

Habilidad para computar con rapidez y exactitud para el cálculo, para manipular cifras y resolver problemas cuantificables.

Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena sensibilidad para realizar esquemas y relaciones lógicas, puede acertadamente analizar y procesar datos para resolver problemas financieros.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.68 **Porcentaje:** 63.10%

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.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.46 **Porcentaje:** 78.05%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos.

Nivel desarrollado.-

El evaluado frecuentemente muestra expresión de sentimientos tanto positivos como negativos, defensa sin agresión, honestidad, capacidad de hablar de sus propios gustos e intereses, de discrepar abiertamente, de pedir aclaraciones, decir "no" y saber aceptar errores. Conoce y cree en los derechos para consigo y para con los demás. Tiene buena autoestima, no se siente inferior ni superior a los demás, siente satisfacción en sus relaciones y posee respeto por sí mismo.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 85.93%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 67.32%

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.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 95.93%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.
