

### ASISTENTE SOCIAL NOVIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ASISTENTE SOCIAL

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 **2015-11-27 10:51:34** hasta el **2015-11-28 04:08:27**



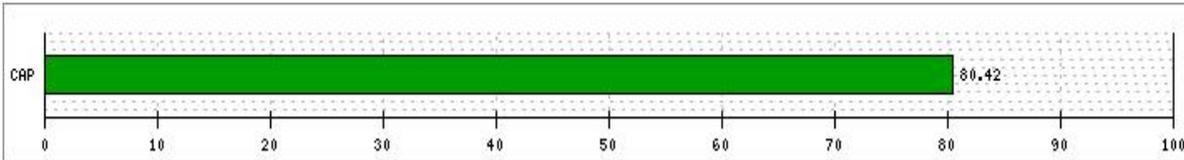
## Datos Personales



### ASISTENTE SOCIAL NOVIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	42430112
Nombres :	SANDRA CECILIA
Apellidos :	VELARDE LAPA
Dirección :	CALLE LOS ALHELIES MZ F LOTE 14 LOS JAZMINES NARANJAL
Teléfono :	
Celular :	959768674
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1984-04-28





El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

#### 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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

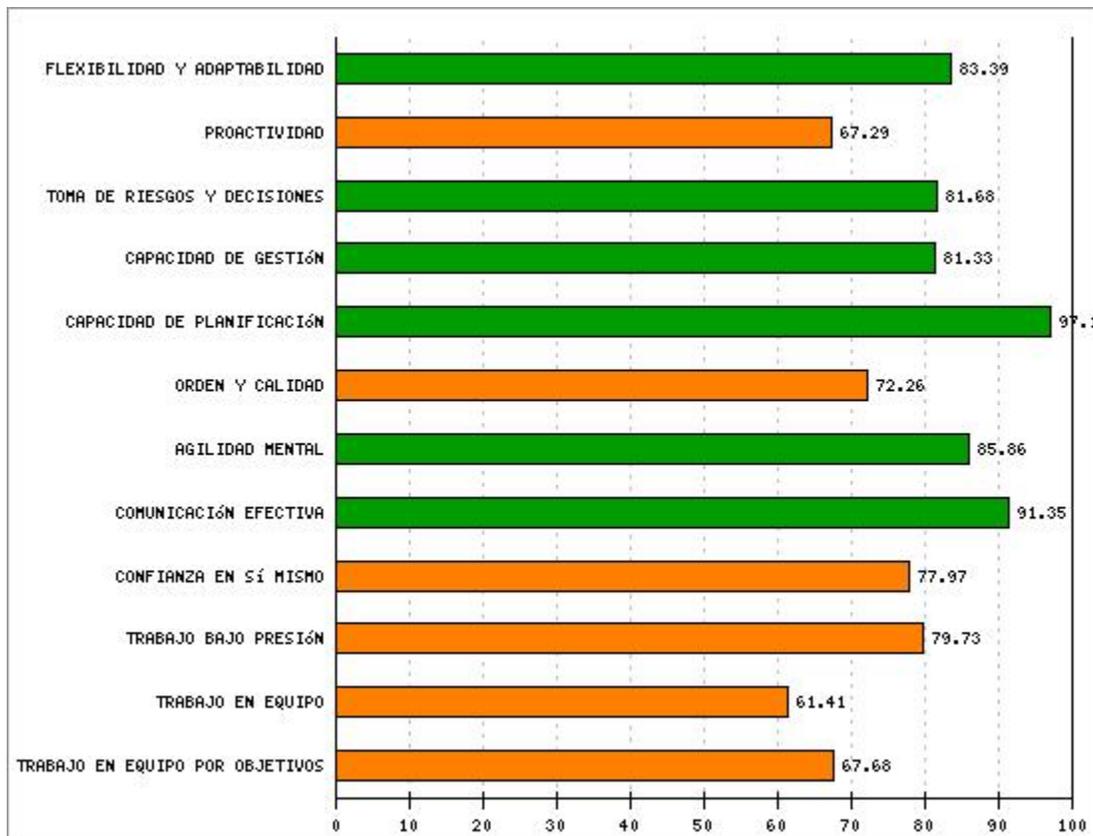
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.70	7.33
2	ADMINISTRATIVAS	6.57	8.00
3	COGNITIVAS	8.59	10.00
4	COMUNICACIONALES	6.39	7.00
5	EMOCIONALES	6.31	8.00
6	RELACIONALES	4.83	7.50

### ASISTENTE SOCIAL NOVIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	6.67	8.00	83.39%
2	PROACTIVIDAD	4.71	7.00	67.29%
3	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.72	7.00	81.68%
4	CAPACIDAD DE GESTIÓN	5.69	7.00	81.33%
5	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.80	7.00	97.11%
6	ORDEN Y CALIDAD	7.23	10.00	72.26%
7	AGILIDAD MENTAL	8.59	10.00	85.86%
8	COMUNICACIÓN EFECTIVA	6.39	7.00	91.35%
9	CONFIANZA EN SÍ MISMO	6.24	8.00	77.97%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.38	8.00	79.73%
11	TRABAJO EN EQUIPO	4.91	8.00	61.41%
12	TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS	4.74	7.00	67.68%



### ASISTENTE SOCIAL NOVIEMBRE ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.67 **Porcentaje:** 83.39%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con esta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.71 **Porcentaje:** 67.29%

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:** 5.72 **Porcentaje:** 81.68%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra seguro y confiado, pues tiene sólidos conocimientos en área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.69 **Porcentaje:** 81.33%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado está atento a asignar de forma adecuada y oportuna las funciones de sus colaboradores, basándose en sus conocimientos y competencias, sabe propiciar diálogos enriquecedores durante el proceso para valorar y motivar el nivel de desempeño que cada funcionario cumple.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.80 **Porcentaje:** 97.11%

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.

## ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 7.23 **Porcentaje:** 72.26%

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 muy desarrollado.-**

El evaluado es muy preocupado por cumplir lo planificado, para ello hace un seguimiento continuo de cada etapa del proceso y se empeña por mejorar el orden de cada una de ellas, supervisando un muy desarrollado nivel de calidad.

## AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 8.59 **Porcentaje:** 85.86%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene un nivel muy desarrollado de razonamiento verbal, numérico y lógico. Realiza procesos mentales de análisis y síntesis con rapidez y claridad. Es ágil y seguro al tomar decisiones. Está atento a las instrucciones, factores o variables de un problema o situación, su agilidad mental le permite prever soluciones y se adelanta a la respuesta.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.39 **Porcentaje:** 91.35%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.24 **Porcentaje:** 77.97%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado tiene claros sus puntos de vista y su forma de actuar, es una persona que no manifiesta temores y puede decir sus desacuerdos con firmeza incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 79.73%

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.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 61.41%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## TRABAJO EN EQUIPO POR OBJETIVOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 67.68%

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.

---

