

A. CONTABILIDAD

ANÁLISIS DE ADECUACION AL PUESTO

ASISTENTE DE CALIDAD

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 **2016-03-12 09:54:44** hasta el **2016-03-12 11:03:41**



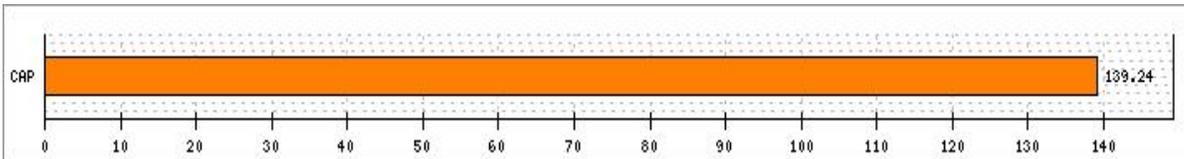
Datos Personales



A. CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	42706666
Nombres :	ROXANA
Apellidos :	COCHAS
Dirección :	JR.ANTONIO GRALAND 535 INGENIERIA
Teléfono :	4825859
Celular :	958998155
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1984-08-25

A. CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve 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.
- El desempeño de 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

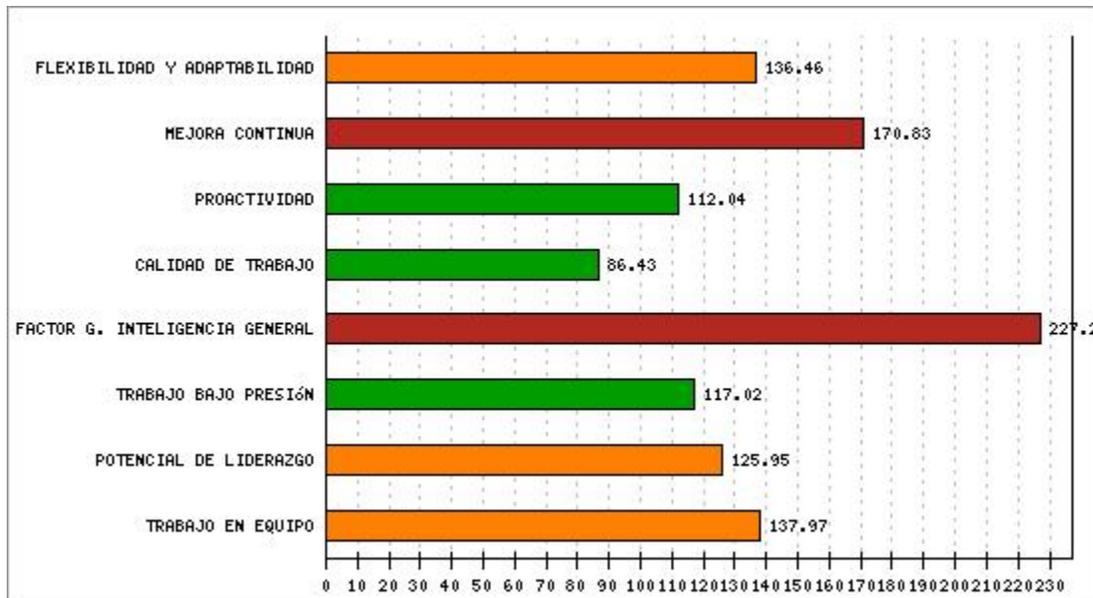
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	5.59	4.00
2 ADMINISTRATIVAS	3.46	4.00
3 COGNITIVAS	9.09	4.00
4 EMOCIONALES	5.85	5.00
5 LIDERAZGO	5.04	4.00

A. CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.46	4.00	136.46%
2 MEJORA CONTINUA	6.83	4.00	170.83%
3 PROACTIVIDAD	4.48	4.00	112.04%
4 CALIDAD DE TRABAJO	3.46	4.00	86.43%
5 FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL	9.09	4.00	227.27%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.85	5.00	117.02%
7 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.04	4.00	125.95%
8 TRABAJO EN EQUIPO	5.52	4.00	137.97%



A. CONTABILIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 5.46 **Porcentaje:** 136.46%

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

Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 6.83 **Porcentaje:** 170.83%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización, calidad y cambio para obtener mejores resultados

Nivel desarrollado.-

Está atento a mejorar continuamente la calidad de su trabajo por lo que se actualiza en conocimientos de su área o especialidad, es valorado por su capacidad profesional. No obstante, le hace falta poner más en práctica sus nuevos aprendizajes.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 4.48 **Porcentaje:** 112.04%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

CALIDAD DE TRABAJO

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 3.46 **Porcentaje:** 86.43%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

FACTOR G. INTELIGENCIA GENERAL

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 9.09 **Porcentaje:** 227.27%

Nivel Alto: El evaluado tiene la capacidad para establecer relaciones, la abstracción, inducción y deducción. Dispone también la capacidad de razonamiento, ya sea este: Inductivo: En el que supone partir de los datos concretos y particulares de un problema a la ley general que los explica. Deductivo: Cuando a partir de una ley general o principio, se sacan conclusiones aplicándolas a un caso particular, derivadas de ese principio general más amplio. Así mismo, el evaluado tiene la capacidad de abstracción, de análisis, de síntesis, de aplicación de la inteligencia a nuevos problemas mediante el establecimiento de relaciones. Y finalmente tiene gran capacidad para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 5.85 **Porcentaje:** 117.02%

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

Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 125.95%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel desarrollado.-

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias más efectivas para lograr conseguir resultados.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 4.00 **Valor Obtenido:** 5.52 **Porcentaje:** 137.97%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.
