

## SELECCIÓN DE AUXILIAR CONTABLE MANTA

### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### AUXILIAR CONTABLE

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 **2016-05-14 10:25:22** hasta el **2016-05-14 12:59:08**



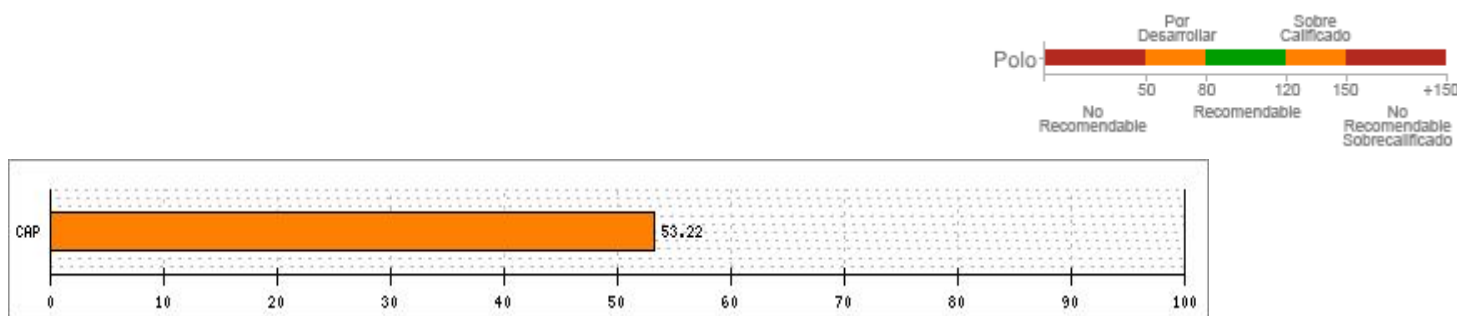
## Datos Personales



### SELECCIÓN DE AUXILIAR CONTABLE MANTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| No. Identificación :  | 1308522018      |
| Nombres :             | JUTKY MAGDALENA |
| Apellidos :           | VEGA SORNOZA    |
| Dirección :           |                 |
| Teléfono :            |                 |
| Celular :             |                 |
| Género :              | FEMENINO        |
| Estado Civil :        | SOLTERO         |
| Area de Estudio :     | ECONOMÍA        |
| Escolaridad :         | TERCEARIO       |
| Fecha de Nacimiento : | 1993-09-09      |



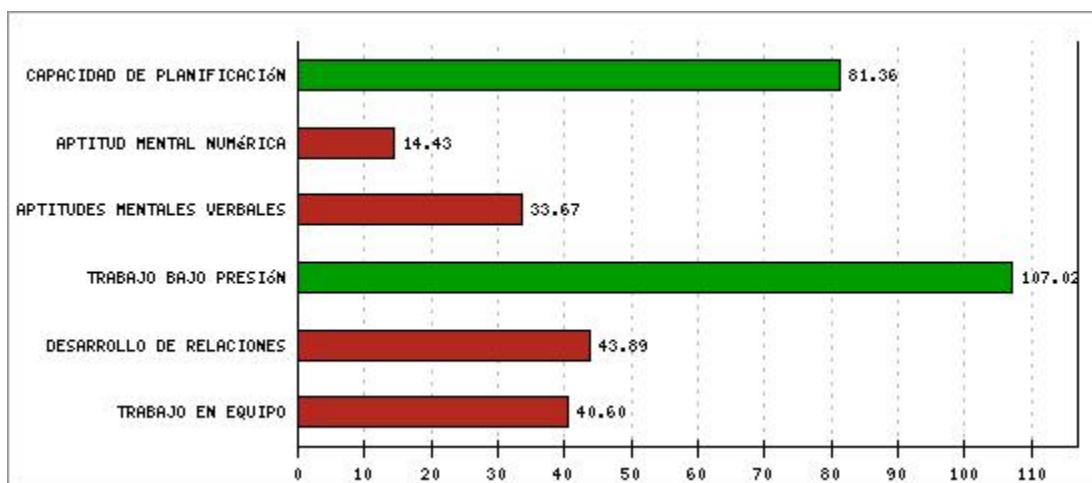


## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 5.70           | 7.00            |
| 2 | COGNITIVAS      | 1.52           | 6.50            |
| 3 | EMOCIONALES     | 6.42           | 6.00            |
| 4 | RELACIONALES    | 2.94           | 7.00            |

### SELECCIÓN DE AUXILIAR CONTABLE MANTA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN  | 5.70              | 7.00               | 81.36%            |
| 2 | APTITUD MENTAL NUMÉRICA     | 1.01              | 7.00               | 14.43%            |
| 3 | APTITUDES MENTALES VERBALES | 2.02              | 6.00               | 33.67%            |
| 4 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 6.42              | 6.00               | 107.02%           |
| 5 | DESARROLLO DE RELACIONES    | 2.63              | 6.00               | 43.89%            |
| 6 | TRABAJO EN EQUIPO           | 3.25              | 8.00               | 40.60%            |



#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.70 **Porcentaje:** 81.36%

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.**

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 así los posibles errores. Aunque, a veces no toma en cuenta todos los detalles.

#### APTITUD MENTAL NUMÉRICA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 1.01 **Porcentaje:** 14.43%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene dificultad en el razonamiento lógico analítico al procesar problemas numéricos. Le falta precisión y rapidez en el cálculo matemático.

#### APTITUDES MENTALES VERBALES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 33.67%

Es la capacidad para razonar con contenidos verbales, estableciendo entre ellos principios de clasificación, ordenación, relación y significados.

**Nivel poco desarrollado.-**

Se le dificulta comprender textos, frases, palabras, no los interpreta, ni los expresa. Tiene un nivel bajo en cuanto a la habilidad para inferir la relación entre palabras estableciendo analogías.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.42 **Porcentaje:** 107.02%

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.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.63 **Porcentaje:** 43.89%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

---

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.25 **Porcentaje:** 40.60%

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.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

---

