

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 **2015-09-29 02:36:44** hasta el **2015-10-04 05:35:27**

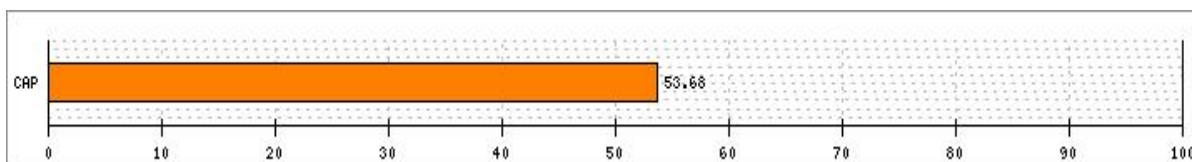


## Datos Personales

### AUXILIAR DE ASESORIA LEGAL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



|                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| No. Identificación :  | 43477799                       |
| Nombres :             | CYNTHIA VANESSA                |
| Apellidos :           | LOPEZ PEREZ                    |
| Dirección :           | LOS TITANES MZ I LOTE 22 PIURA |
| Teléfono :            |                                |
| Celular :             | 968887354                      |
| Género :              | FEMENINO                       |
| Estado Civil :        | SOLTERO                        |
| Area de Estudio :     | ABOGACÍA / DERECHO / LEYES     |
| Escolaridad :         | POSTGRADO                      |
| Fecha de Nacimiento : | 1986-03-17                     |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

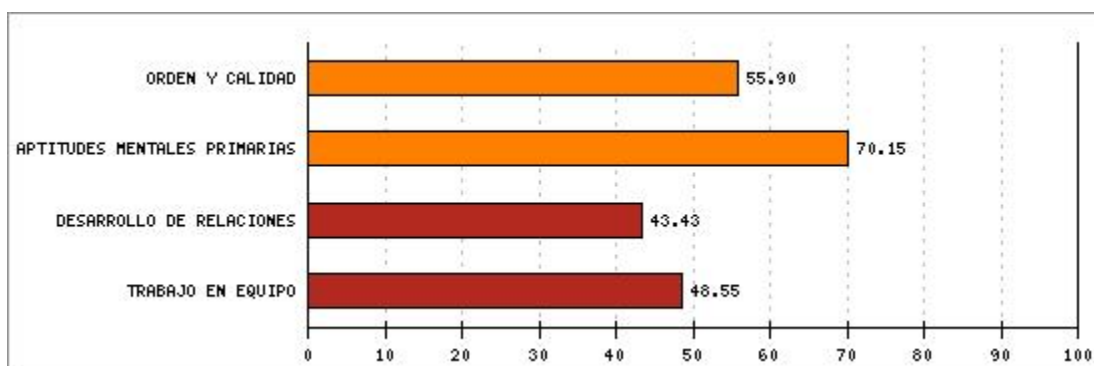
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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 del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ADMINISTRATIVAS | 5.03           | 9.00            |
| 2 | COGNITIVAS      | 6.31           | 9.00            |
| 3 | RELACIONALES    | 4.60           | 10.00           |

|   | Competencia                  | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | ORDEN Y CALIDAD              | 5.03           | 9.00            | 55.90%         |
| 2 | APTITUDES MENTALES PRIMARIAS | 6.31           | 9.00            | 70.15%         |
| 3 | DESARROLLO DE RELACIONES     | 4.34           | 10.00           | 43.43%         |
| 4 | TRABAJO EN EQUIPO            | 4.86           | 10.00           | 48.55%         |



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.03 **Porcentaje:** 55.90%

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 desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

#### APTITUDES MENTALES PRIMARIAS

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 70.15%

**Nivel Medio:** El evaluado muestra una capacidad de razonamiento acorde con la población. Podrá enfrentar problemas no conocidos por él, basándose en su experiencia o consultando nuevas soluciones. Tiene una buena capacidad para arrendizaje y podrá integrar nuevos elementos a su banco de conocimientos.

#### DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.34 **Porcentaje:** 43.43%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 48.55%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

