

### CAJERO BN - HUANUCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAJERO

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 **2016-03-30 08:19:26** hasta el **2016-03-30 09:08:06**

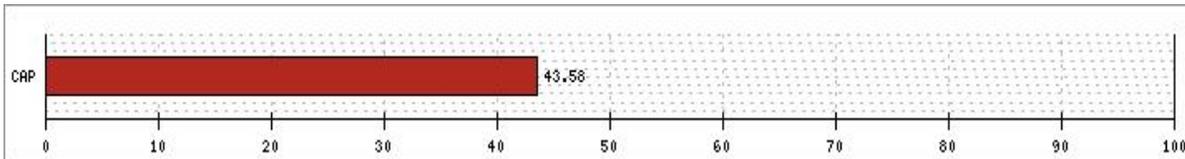


## Datos Personales



### CAJERO BN - HUANUCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	43211365
Nombres :	DANIEL JUAN
Apellidos :	PAREDES RUCABADO
Dirección :	JIRON CASUARINAS S/N PILLKOMARCA
Teléfono :	
Celular :	947635919
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-07-10



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

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES RECOMENDABLE para:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no 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 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.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

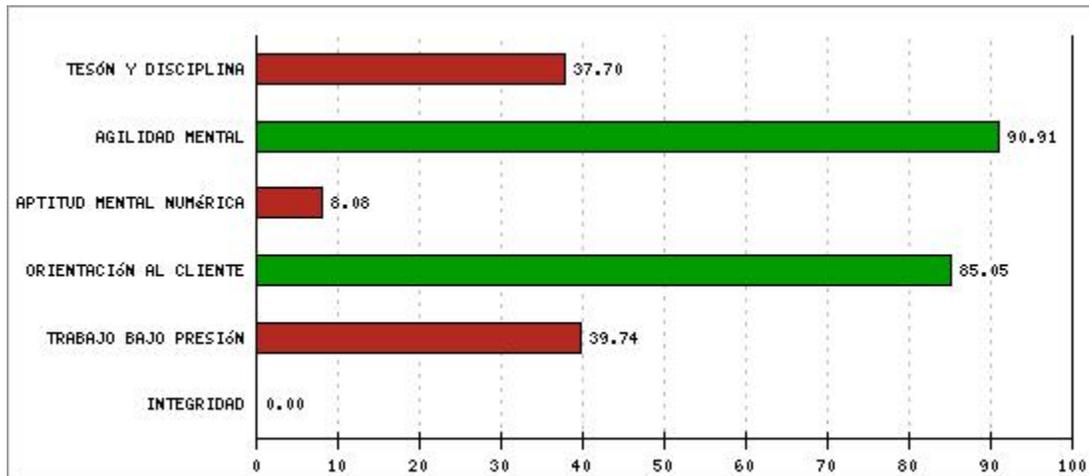
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	1.89	5.00
2 COGNITIVAS	2.47	5.00
3 COMERCIALES	4.25	5.00
4 EMOCIONALES	1.99	5.00
5 VALORES	0.00	5.00

### CAJERO BN - HUANUCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TESÓN Y DISCIPLINA	1.89	5.00	37.70%
2 AGILIDAD MENTAL	4.55	5.00	90.91%
3 APTITUD MENTAL NUMÉRICA	0.40	5.00	8.08%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.25	5.00	85.05%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	1.99	5.00	39.74%
6 INTEGRIDAD	0.00	5.00	0.00%



### CAJERO BN - HUANUCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.89 **Porcentaje:** 37.70%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza siendo escrupuloso y delicado.

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra baja capacidad para enfocarse en los detalles y llevar sus proyectos a su conclusión. Se da por vencido con facilidad y es poco auto-disciplinado

#### AGILIDAD MENTAL

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.55 **Porcentaje:** 90.91%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Su razonamiento lógico, verbal, espacial o numérico está en un rango regular y podría mejorar con la práctica de ejercicios o problemas. Presta atención a la información que recibe para poder analizarla o sintetizarla aunque tiene dificultades para hacerlo de manera rápida.

#### APTITUD MENTAL NUMÉRICA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 0.40 **Porcentaje:** 8.08%

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.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.25 **Porcentaje:** 85.05%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 1.99 **Porcentaje:** 39.74%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## INTEGRIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel poco desarrollado.-**

Capacidad para ser abierto y honesto en muchas situaciones de trabajo. A veces, no le gusta seguir las reglas.

---

