

**TECNICO DE ALMACEN HUACHIPA**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

## TECNICO DE ALMACEN

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 **2016-03-28 10:06:21** hasta el **2016-03-29 12:22:23**

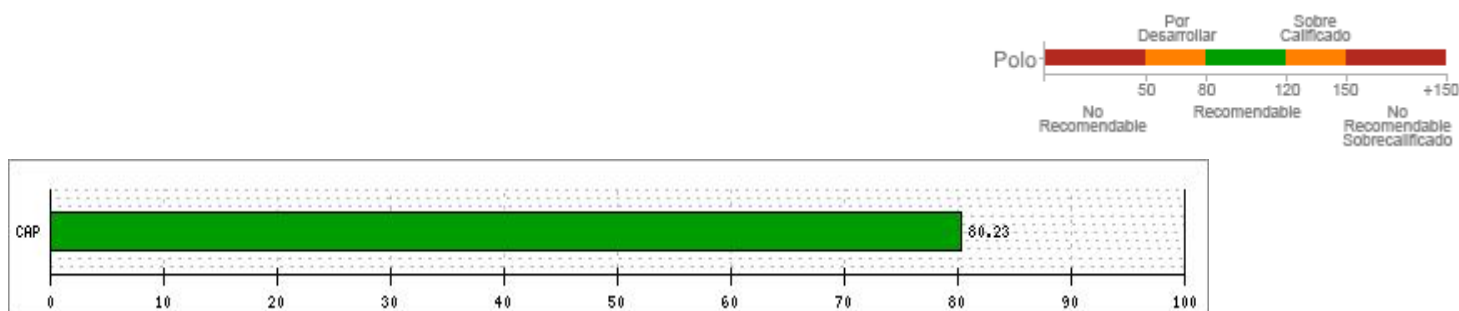


## Datos Personales



### TECNICO DE ALMACEN HUACHIPA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|                       |                                                   |
|-----------------------|---------------------------------------------------|
| No. Identificación :  | 45378036                                          |
| Nombres :             | SEGUNDO ELISEO                                    |
| Apellidos :           | HUAMAN VELASQUEZ                                  |
| Dirección :           | MZ E LT 4 AA.HH SEÑOR DE LOS MILAGROS ATE VITARTE |
| Teléfono :            |                                                   |
| Celular :             | 953565964                                         |
| Género :              | MASCULINO                                         |
| Estado Civil :        | SOLTERO                                           |
| Area de Estudio :     | EDUCACION SECUNDARIA                              |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO                                        |
| Fecha de Nacimiento : | 1988-09-12                                        |



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:**

- 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 **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.

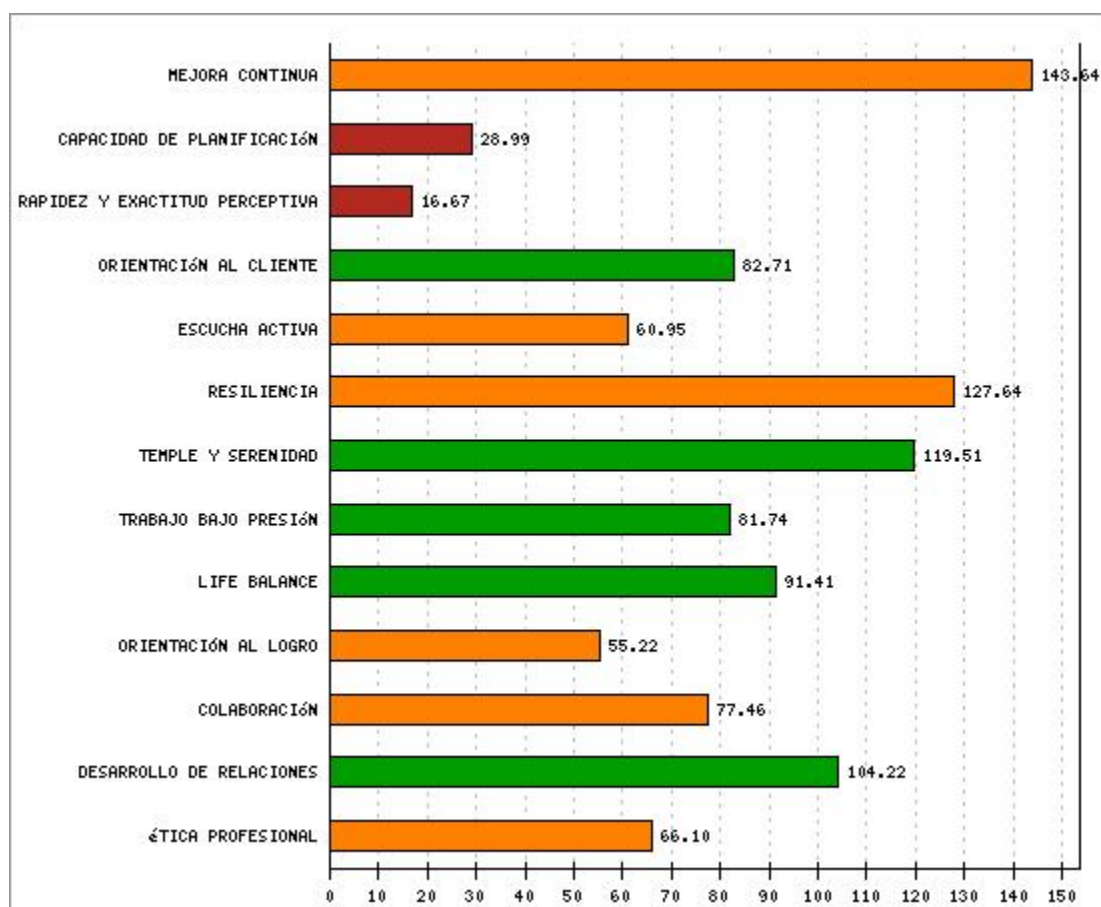
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 7.18           | 5.00            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 1.74           | 6.00            |
| 3 | COGNITIVAS       | 1.00           | 6.00            |
| 4 | COMERCIALES      | 4.96           | 6.00            |
| 5 | COMUNICACIONALES | 3.66           | 6.00            |
| 6 | EMOCIONALES      | 5.48           | 5.00            |
| 7 | LIDERAZGO        | 3.67           | 5.00            |

|   |              |      |      |
|---|--------------|------|------|
| 8 | RELACIONALES | 4.93 | 5.50 |
| 9 | VALORES      | 4.63 | 7.00 |

|    | Competencia                    | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|----|--------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | MEJORA CONTINUA                | 7.18              | 5.00               | 143.64%           |
| 2  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN     | 1.74              | 6.00               | 28.99%            |
| 3  | RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA | 1.00              | 6.00               | 16.67%            |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE         | 4.96              | 6.00               | 82.71%            |
| 5  | ESCUCHA ACTIVA                 | 3.66              | 6.00               | 60.95%            |
| 6  | RESILIENCIA                    | 6.38              | 5.00               | 127.64%           |
| 7  | TEMPLE Y SERENIDAD             | 5.98              | 5.00               | 119.51%           |
| 8  | TRABAJO BAJO PRESIÓN           | 4.09              | 5.00               | 81.74%            |
| 9  | LIFE BALANCE                   | 4.57              | 5.00               | 91.41%            |
| 10 | ORIENTACIÓN AL LOGRO           | 2.76              | 5.00               | 55.22%            |
| 11 | COLABORACIÓN                   | 4.65              | 6.00               | 77.46%            |
| 12 | DESARROLLO DE RELACIONES       | 5.21              | 5.00               | 104.22%           |
| 13 | ÉTICA PROFESIONAL              | 4.63              | 7.00               | 66.10%            |







## Interpretación de Competencias



### TECNICO DE ALMACEN HUACHIPA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### MEJORA CONTINUA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.18 **Porcentaje:** 143.64%

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 muy desarrollado.-

Evidencia un alto nivel en cuanto a la calidad en el trabajo que realiza. Se esmera constantemente por mejorar la efectividad de las tareas asignadas a su cargo. Está actualizado en los conocimientos referentes a su área o especialidad. Se interesa por involucrarse en la solución de situaciones o casos complejos.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.74 **Porcentaje:** 28.99%

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 poco desarrollado

Tiene dificultad para administrar las actividades y poder tomar en cuenta todas las circunstancias que podrían beneficiar y perjudicar un proyecto. Podría pensar que las cosas puede resolverlas conforme se vayan presentando

#### RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 16.67%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

##### Nivel poco desarrollado.-

No es ágil en sus actividades rutinarias, muestra lentitud en la ejecución de tareas administrativas como: revisión de documentos, archivos, digitalización, etc. Le falta atención a los detalles de su entorno y comete errores.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 82.71%

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.

#### ESCUCHA ACTIVA



**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.66 **Porcentaje:** 60.95%

Interpretar y escuchar lo que otra persona está diciendo y hacerle preguntas adecuadas.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado escucha a los demás con atención, aunque no plantea interrogantes motivadoras para el interlocutor. Es capaz de aprender a partir de lo que escucha e incluso comprender otros puntos de vista.

## RESILIENCIA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 127.64%

Es la capacidad para afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella.

**Nivel desarrollado.-**

Procura tener una clara visión de las situaciones que vive la organización, conoce de los contextos que existen dentro y fuera, lo cual es útil al momento de afrontar dificultades. Posee un aceptable nivel de autocontrol y toma como aprendizaje las vicisitudes de su vida, pocas veces pierde el control.

## TEMPLE Y SERENIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.98 **Porcentaje:** 119.51%

Implica seguir adelante con firmeza y calma en medio de circunstancias adversas.

**Nivel desarrollado.-**

Sostiene la calma en varias situaciones complejas, es una persona que aprende de la experiencia incluyendo los fracasos, por lo que a pesar de ponerse nervioso ante la adversidad sale adelante.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.09 **Porcentaje:** 81.74%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

## LIFE BALANCE

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 91.41%

Capacidad para solucionar los conflictos que se producen de forma frecuente entre la vida laboral y la personal.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría no tener mucho equilibrio entre su vida personal y profesional, y se podrían presentar algunos conflictos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 2.76 **Porcentaje:** 55.22%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## COLABORACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 77.46%

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios. Implica tener expectativas positivas respecto a los demás, iniciativa y comprensión interpersonal.

**Nivel en desarrollo.-**

Está consciente de la necesidad de sus compañeros para recibir ayuda. Sin embargo, no siempre se encuentra dispuesto para colaborar. A veces, le gusta compartir su experiencia y dar su aporte.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 104.22%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas confianza. Por momentos, el evaluado podría tener dificultad en construir relaciones con personas con diferentes intereses.

## ÉTICA PROFESIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.63 **Porcentaje:** 66.10%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

**Nivel en desarrollo.-**

Hace lo posible por actuar profesionalmente enmarcado en sus principios y valores, se toma su tiempo antes de tomar decisiones, si es necesario lo consulta con un colega. Pocas veces, rompe las reglas.

---

