

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 **2016-08-24 10:57:46** hasta el **2016-08-24 11:10:36**

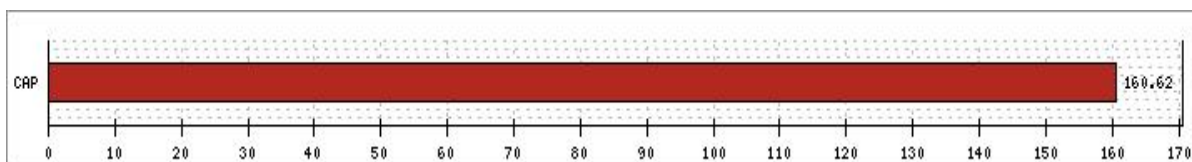


## Datos Personales

### EVALUACIÓN PSICOLOGICA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



|                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| No. Identificación :  | 74027207                        |
| Nombres :             | YCNAN SOLANGE                   |
| Apellidos :           | QUINTANA ORIHUELA               |
| Dirección :           | MZ C6 LT 23 LURIGANCHO, CHOSICA |
| Teléfono :            | 4972271                         |
| Celular :             | 997550144                       |
| Género :              | FEMENINO                        |
| Estado Civil :        | SOLTERO                         |
| Area de Estudio :     | GENERAL                         |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO                      |
| Fecha de Nacimiento : | 2002-07-13                      |



El evaluado muestra que su interés (distribución psicodinámica), **ESTÁ MUY POR ENCIMA DE LO QUE EL PUESTO REQUIERE**. Esto lo convierte en "SOBRECALIFICADO" para desempeñar eficientemente este cargo. Sus competencias comportamentales lo ubican en una posición más alta de lo requerido.

**ESTÁ SOBRECALIFICADO Y POR ELLO NO ES RECOMENDABLE 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 exageradamente competente** 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 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.

Se podría analizar la posibilidad de reubicarlo o darle más retos para aprovechar sus competencias.

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

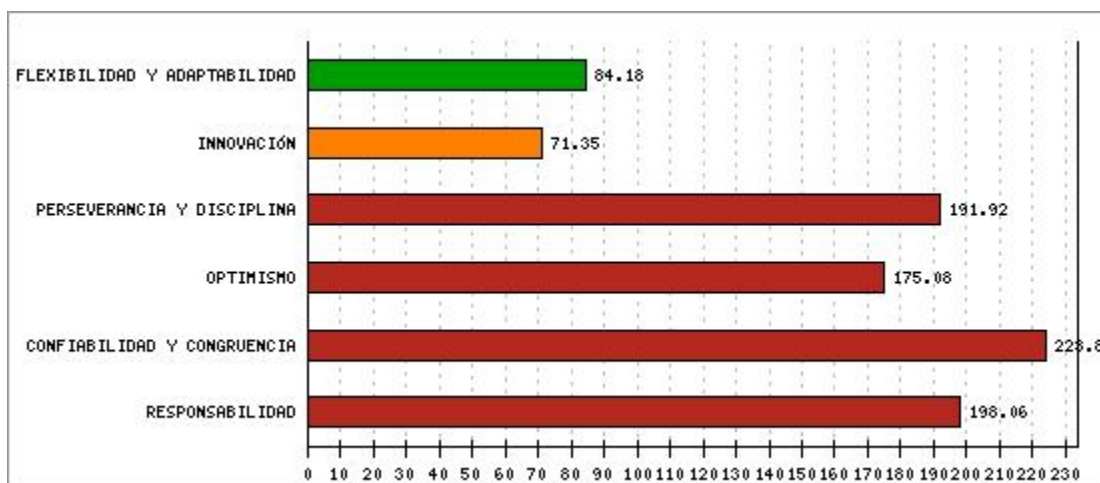
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje           | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|---------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES | 3.47           | 3.00            |
| 2 | EMOCIONALES   | 5.25           | 3.00            |
| 3 | VALORES       | 6.33           | 3.00            |

### EVALUACIÓN PSICOLOGICA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                  | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD | 2.53              | 3.00               | 84.18%            |
| 2 | INNOVACIÓN                   | 2.14              | 3.00               | 71.35%            |
| 3 | PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA   | 5.76              | 3.00               | 191.92%           |
| 4 | OPTIMISMO                    | 5.25              | 3.00               | 175.08%           |
| 5 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA  | 6.71              | 3.00               | 223.81%           |
| 6 | RESPONSABILIDAD              | 5.94              | 3.00               | 198.06%           |



### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 3.00 **Valor Obtenido:** 2.53 **Porcentaje:** 84.18%

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

#### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

### INNOVACIÓN

**Valor Requerido:** 3.00 **Valor Obtenido:** 2.14 **Porcentaje:** 71.35%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

#### Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa creatividad al momento de presentar propuestas o soluciones. Tiende a hacer lo que la mayoría hace, sin darle un valor agregado. Cuenta con respuestas estandarizadas en su medio para los diferentes tipos de situaciones o problemas.

### PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 3.00 **Valor Obtenido:** 5.76 **Porcentaje:** 191.92%

Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable y continua para alcanzar sus metas.

#### Nivel desarrollado.-

No muestra temor frente a los retos importantes, sabe manejar situaciones con paciencia y constancia. No se da por vencido con facilidad, aunque a veces es tentado a no ser tan disciplinado.

### OPTIMISMO

**Valor Requerido:** 3.00 **Valor Obtenido:** 5.25 **Porcentaje:** 175.08%

Tendencia a ver y juzgar a las personas y cosas desde su aspecto más positivo y favorable.

#### Nivel desarrollado.-

Muestra una actitud positiva frente a las circunstancias. Procura estar motivado en su trabajo y en ocasiones motiva a los demás, demuestra confianza en sí mismo y en su equipo en cuanto a sus conocimientos y experiencia. Le atraen los nuevos retos y en lo posible los toma como oportunidades.

### CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

---

**Valor Requerido:** 3.00 **Valor Obtenido:** 6.71 **Porcentaje:** 223.81%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel desarrollado.-**

Procura ser realista y honesto. Entabla relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 3.00 **Valor Obtenido:** 5.94 **Porcentaje:** 198.06%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

**Nivel desarrollado.-**

Trabaja con responsabilidad con resultados óptimos y dentro del límite de tiempo establecido. Su responsabilidad con su trabajo es un aporte para la consecución de objetivos.

---

