

### EVALUACION ANALISIS DE ADECUACION AL PUESTO

GERENTE DE LOCAL

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 **2015-02-25 11:28:41** hasta el **2015-02-25 12:21:36**

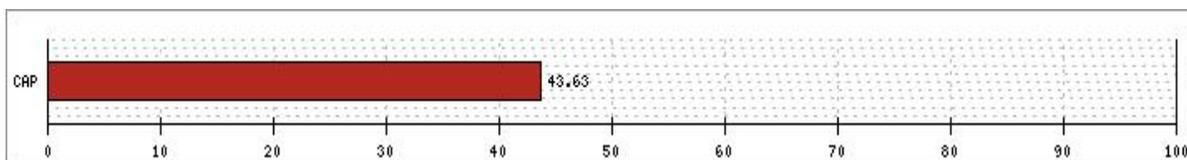
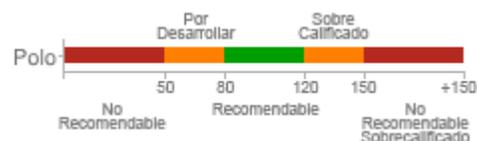


## Datos Personales



### EVALUACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	1716600927
Nombres :	RUBEN ANDRES
Apellidos :	SALAZAR ALMEIDA
Dirección :	CAMINO DE LA VIÑA
Teléfono :	3826041
Celular :	0995904280
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GASTRONOMÍA / COCINA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1992-06-06



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.

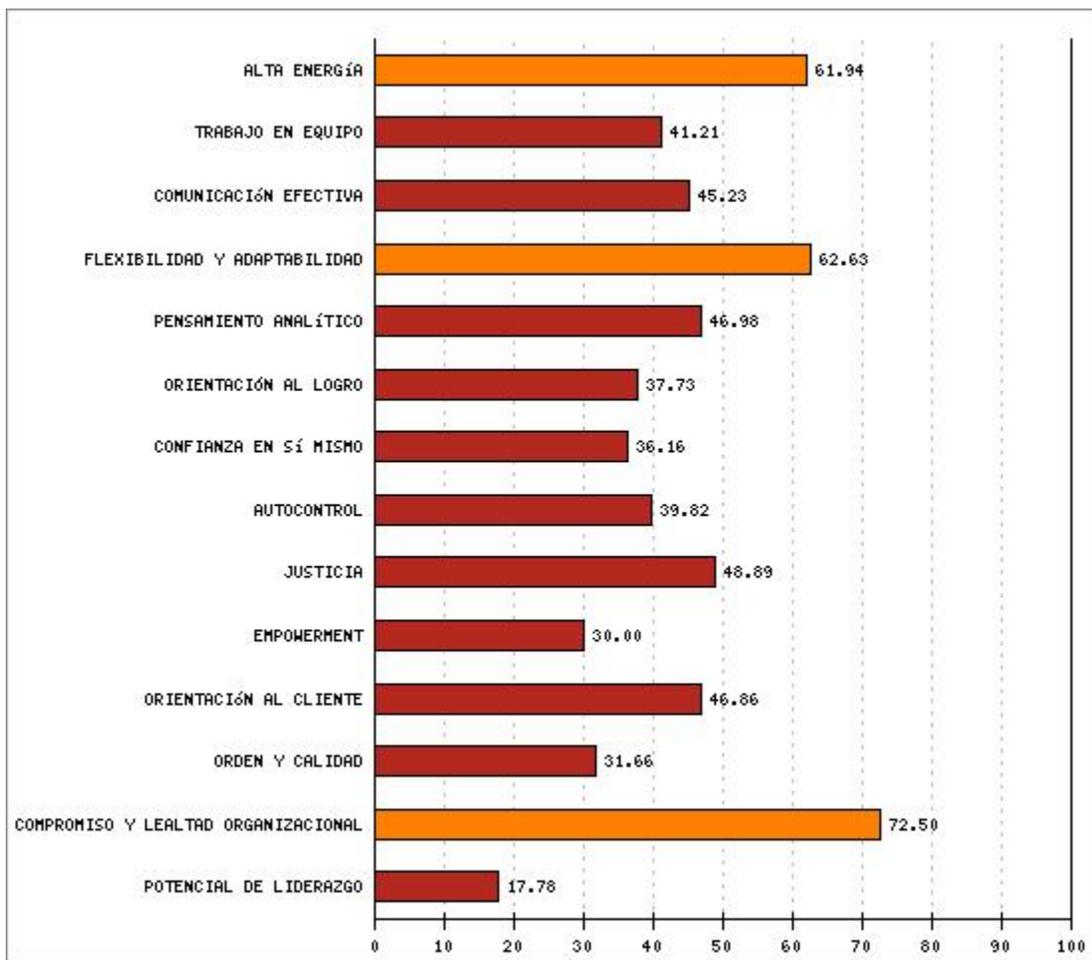
## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	4.49	9.33
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	4.64	8.67
3 RELACIONES INTERPERSONALES	4.14	9.33
4 LIDERAZGO	2.09	9.00
5 FACTOR EMOCIONAL	3.49	8.33

### EVALUACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	4.96	8.00	61.94%
2	TRABAJO EN EQUIPO	4.12	10.00	41.21%
3	COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.62	8.00	45.23%
4	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.01	8.00	62.63%
5	PENSAMIENTO ANALÍTICO	4.70	10.00	46.98%
6	ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.77	10.00	37.73%
7	CONFIANZA EN SÍ MISMO	2.89	8.00	36.16%
8	AUTOCONTROL	3.19	8.00	39.82%
9	JUSTICIA	4.40	9.00	48.89%
10	EMPOWERMENT	2.40	8.00	30.00%
11	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.69	10.00	46.86%
12	ORDEN Y CALIDAD	3.17	10.00	31.66%
13	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	5.80	8.00	72.50%
14	POTENCIAL DE LIDERAZGO	1.78	10.00	17.78%





### EVALUACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.96 **Porcentaje:** 61.94%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra capacidad de trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos, que cambian en cortos períodos de tiempo. A pesar de que la jornada laboral en la cual trabaje sea prolongada, las personas con ésta capacidad no se ven afectados en cuanto a su nivel de energía y dinamismo.

#### TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.12 **Porcentaje:** 41.21%

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.-

El evaluado podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga y toma en cuenta la opinión de los demás, aunque le cueste hacerlo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren. Sin embargo, su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.62 **Porcentaje:** 45.23%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.01 **Porcentaje:** 62.63%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Dispone de capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, esto se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye también, saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Quienes cuentan con ésta competencia tienden a ser más relajados, ya que están abiertos a vivir nuevas experiencias, conocer gente y lugares nuevos sin ningún problema.

#### PENSAMIENTO ANALÍTICO

---

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 46.98%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Presta atención solo a los datos que necesita.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 3.77 **Porcentaje:** 37.73%

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

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.89 **Porcentaje:** 36.16%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, se muestra seguro al momento de dar su opinión. Le falta motivación para asumir retos.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.19 **Porcentaje:** 39.82%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de controlar sus emociones, aunque en ocasiones se vea tentado a actuar por impulso. Reflexiona antes de actuar. Prefiere mantener la calma y evitar problemas.

## JUSTICIA

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.40 **Porcentaje:** 48.89%

Se refiere a dar a cada uno lo que le corresponde en el campo laboral.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado procura actuar con justicia, se asesora si es necesario antes de decidir, le interesa saber todo sobre el tema en cuestión y escucha a las partes antes de decidir.

## EMPOWERMENT

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.40 **Porcentaje:** 30.00%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene dificultad al momento de manejar un equipo de trabajo. Es probable que exista una baja coordinación y organización de su parte, por lo que le es difícil hacer que el grupo cumpla objetivos no definidos o poco claros. No maneja con facilidad la integración a nivel grupal y puede tener dificultades al momento de intentar comunicarse con los integrantes de los mismos.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 4.69 **Porcentaje:** 46.86%

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 considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

## ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 3.17 **Porcentaje:** 31.66%

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 en desarrollo.-**

El evaluado conoce las normas y proceso a seguir en su trabajo o área laboral y los cumple con el nivel de orden y calidad requerido.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.80 **Porcentaje:** 72.50%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un apoyo permanente para la empresa por sus continuos aportes en todas las áreas. Contagia a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Realiza a cabalidad su trabajo sin escatimar esfuerzo.

## POTENCIAL DE LIDERAZGO

**Valor Requerido:** 10.00 **Valor Obtenido:** 1.78 **Porcentaje:** 17.78%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Nivel poco desarrollado.-**

Proporciona, ocasionalmente, orientaciones de desarrollo hacia el grupo en general y hacia los objetivos establecidos, pero sin llegar a especificar funciones individuales. Pocas veces consigue un buen clima entre sus colaboradores.

---

