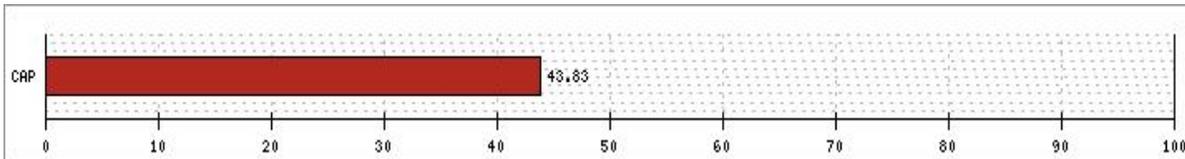


**AUXILIAR DE CENTRO DE RECREACION**

No. Identificación :	45553031
Nombres :	LUZ CECILIA
Apellidos :	TORRES BALTAZAR
Dirección :	SECTOR 2 -GRUPO 14- MANZANA N- LOTE 19 VILLA EL SALVADOR
Teléfono :	
Celular :	991942198
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1989-01-22



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.

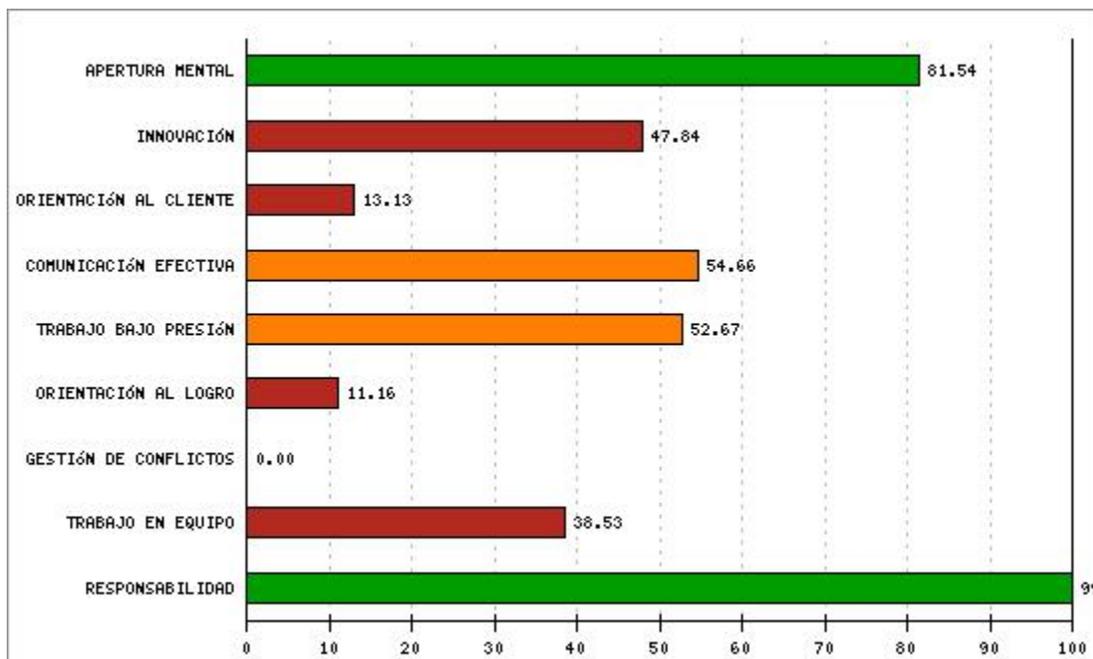
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.88	6.00
2	COMERCIALES	1.05	8.00
3	COMUNICACIONALES	4.37	8.00
4	EMOCIONALES	4.21	8.00
5	LIDERAZGO	0.89	8.00
6	RELACIONALES	1.35	6.00
7	VALORES	7.00	7.00

### AUXILIAR DE CENTRO DE RECREACION ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA MENTAL	4.89	6.00	81.54%
2 INNOVACIÓN	2.87	6.00	47.84%
3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	1.05	8.00	13.13%
4 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.37	8.00	54.66%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.21	8.00	52.67%
6 ORIENTACIÓN AL LOGRO	0.89	8.00	11.16%
7 GESTIÓN DE CONFLICTOS	0.00	5.00	0.00%
8 TRABAJO EN EQUIPO	2.70	7.00	38.53%
9 RESPONSABILIDAD	7.00	7.00	99.99%



#### APERTURA MENTAL

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.89 Porcentaje: 81.54%

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos y si es preciso modificarlos para sí mismo para una mejor adaptación a la realidad.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene algo de predisposición para mantener una actitud flexible y tolerante, pero no es suficiente. Le cuesta trabajo adaptarse a cambios y solicita argumentos ante las opiniones de los demás, más aún, si las creencias van en contra de las suyas, así mismo, estaría dispuesto a trabajar en equipo siempre y cuando su grupo de trabajo sea de su preferencia.

#### INNOVACIÓN

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 2.87 Porcentaje: 47.84%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Le cuesta producir alternativas creativas y novedosas para mejorar a nivel personal y empresarial. Está atento a los requerimientos de sus superiores pero le hace falta proponer ideas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 1.05 Porcentaje: 13.13%

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

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.37 Porcentaje: 54.66%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

##### Nivel en desarrollo.-

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.21 **Porcentaje:** 52.67%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 0.89 **Porcentaje:** 11.16%

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 poco desarrollado.-**

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

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

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

**Nivel poco desarrollado.-**

Tiene escasa diligencia para dar solución a los conflictos que se presentan, no está atento a los cambios. Pide asesoramiento y dirección cuando se presenta un problema y es posible que pocas veces mantenga la calma.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.70 **Porcentaje:** 38.53%

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.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## RESPONSABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.00 **Porcentaje:** 99.99%

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.

---

