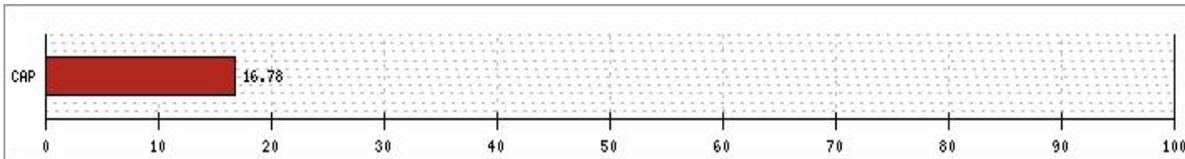


No. Identificación :	41581871
Nombres :	DIANA MARGOT
Apellidos :	MOLINA ABRIGO
Dirección :	AV. EMANCIPACION LL-7 LA TOMILLA DISTRITO CAYMA
Teléfono :	054457644
Celular :	993684015
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1982-10-12



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:

- 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 **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.

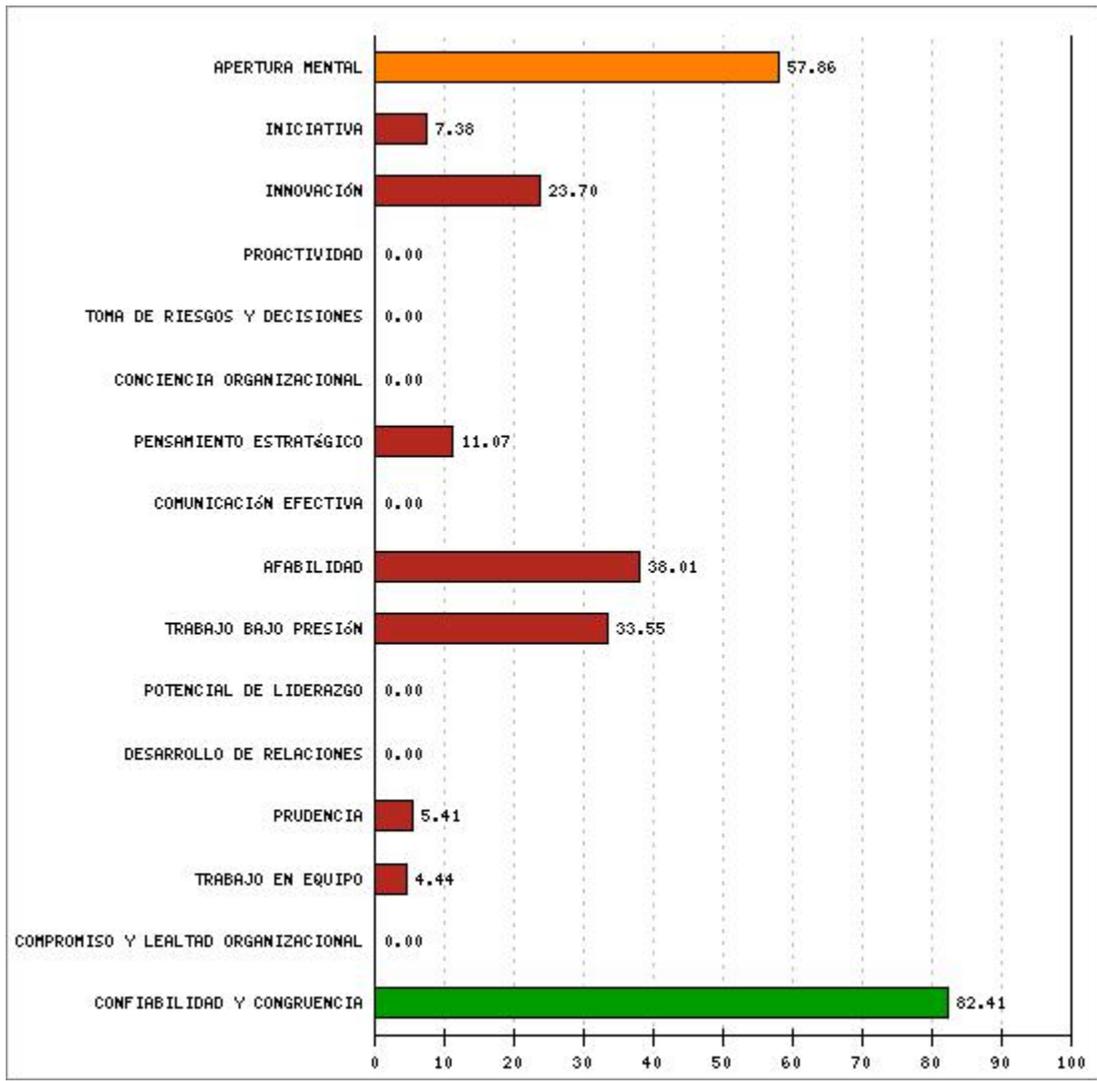
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	1.31	7.80
2	ADMINISTRATIVAS	0.44	7.50
3	COMUNICACIONALES	0.00	8.00
4	EMOCIONALES	3.05	8.50
5	LIDERAZGO	0.00	7.00
6	RELACIONALES	0.25	7.33
7	VALORES	3.30	8.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	APERTURA MENTAL	4.05	7.00	57.86%
2	INICIATIVA	0.59	8.00	7.38%
3	INNOVACIÓN	1.90	8.00	23.70%
4	PROACTIVIDAD	0.00	8.00	0.00%
5	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	0.00	8.00	0.00%
6	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	0.00	7.00	0.00%
7	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	0.89	8.00	11.07%
8	COMUNICACIÓN EFECTIVA	0.00	8.00	0.00%
9	AFABILIDAD	3.42	9.00	38.01%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.68	8.00	33.55%
11	POTENCIAL DE LIDERAZGO	0.00	7.00	0.00%
12	DESARROLLO DE RELACIONES	0.00	7.00	0.00%
13	PRUDENCIA	0.43	8.00	5.41%
14	TRABAJO EN EQUIPO	0.31	7.00	4.44%
15	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	0.00	8.00	0.00%
16	CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.59	8.00	82.41%





ASISTENTA SOCIAL ZONA 4 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA MENTAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 57.86%

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.

INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.59 **Porcentaje:** 7.38%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel poco desarrollado.-

Enfrenta los problemas solo si se ve obligado a hacerlo. No se interesa por dar un aporte para una situación nueva o compleja. Sigue la corriente del equipo y casi nunca es el primero en actuar.

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 1.90 **Porcentaje:** 23.70%

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.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene escasa proactividad en su conducta. Le falta seguridad al momento de enfrentar retos o situaciones difíciles, le cuesta tomar decisiones. Se muestra pasivo en su rol y evade responsabilidades. Prefiere mantener un perfil bajo.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

Nivel poco desarrollado.-

Es una persona cautelosa que prefiere apegarse a las normas y a lo que "siempre funciona" antes de emprender nuevos retos. Su interés se centra más en mantener el status que en iniciar nuevas cosas. Es probable que posponga la toma de decisiones o que deje que alguien más las tome por él.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Nivel poco desarrollado

Tiene poco interés en conocer la estructura formal de la empresa, los procedimientos y normas establecidas y manejo operativo empresarial. Podría sentirse poco involucrado y ver a los problemas como totalmente ajenos a su gestión.

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.89 **Porcentaje:** 11.07%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene poca atención y percepción de los cambios que se dan en su entorno empresarial. Tiene muy poca visión de futuro y es inmediatista. Se le dificulta mucho proyectarse a futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

AFABILIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 3.42 **Porcentaje:** 38.01%

Es demostrar amabilidad, simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

Nivel en desarrollo.-

Intenta mantener relaciones interpersonales estables, evitar herir susceptibilidades y cuidar sus comentarios. Sin embargo, no siempre puede hacerlo y a veces es percibido como poco social.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.68 **Porcentaje:** 33.55%

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.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel poco desarrollado.-

Podría tener dificultad para influir sobre el resto de personas y para resolver problemas. No muestra un nivel adecuado de comunicación para ejercer posiciones de liderazgo.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Mantiene relaciones informales con sus amigos dentro y fuera de la empresa, pero al margen de querer desarrollar nuevas relaciones. Le cuesta mucho, tratar con personas nuevas o con intereses distintos. Puede tener tendencia hacia la introversión.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.43 **Porcentaje:** 5.41% --

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 0.31 **Porcentaje:** 4.44%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 0.00 **Porcentaje:** 0.00%

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

Nivel poco desarrollado.-

Casi nunca da un aporte para el crecimiento empresarial. Esta pendiente más de sus intereses personales que de los beneficios de la organización.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.59 **Porcentaje:** 82.41%

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

Nivel desarrollado.-

Procura ser realista y honesto. Establece 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.
