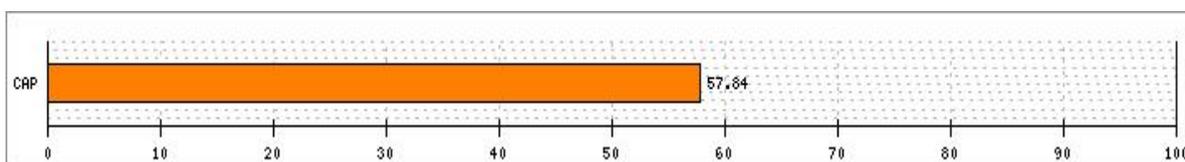


| | |
|-----------------------|--|
| No. Identificación : | 40949269 |
| Nombres : | ANGELA CECILIA |
| Apellidos : | BENGOA DAVALOS |
| Dirección : | URB. FUNDO LA TEJADA C 13 CERRO COLORADO |
| Teléfono : | 772496 |
| Celular : | 946665018 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | CASADO |
| Area de Estudio : | TRABAJO SOCIAL |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1981-06-24 |



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE 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 **estar por desarrollar** 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.
- El desempeño de 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.

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.

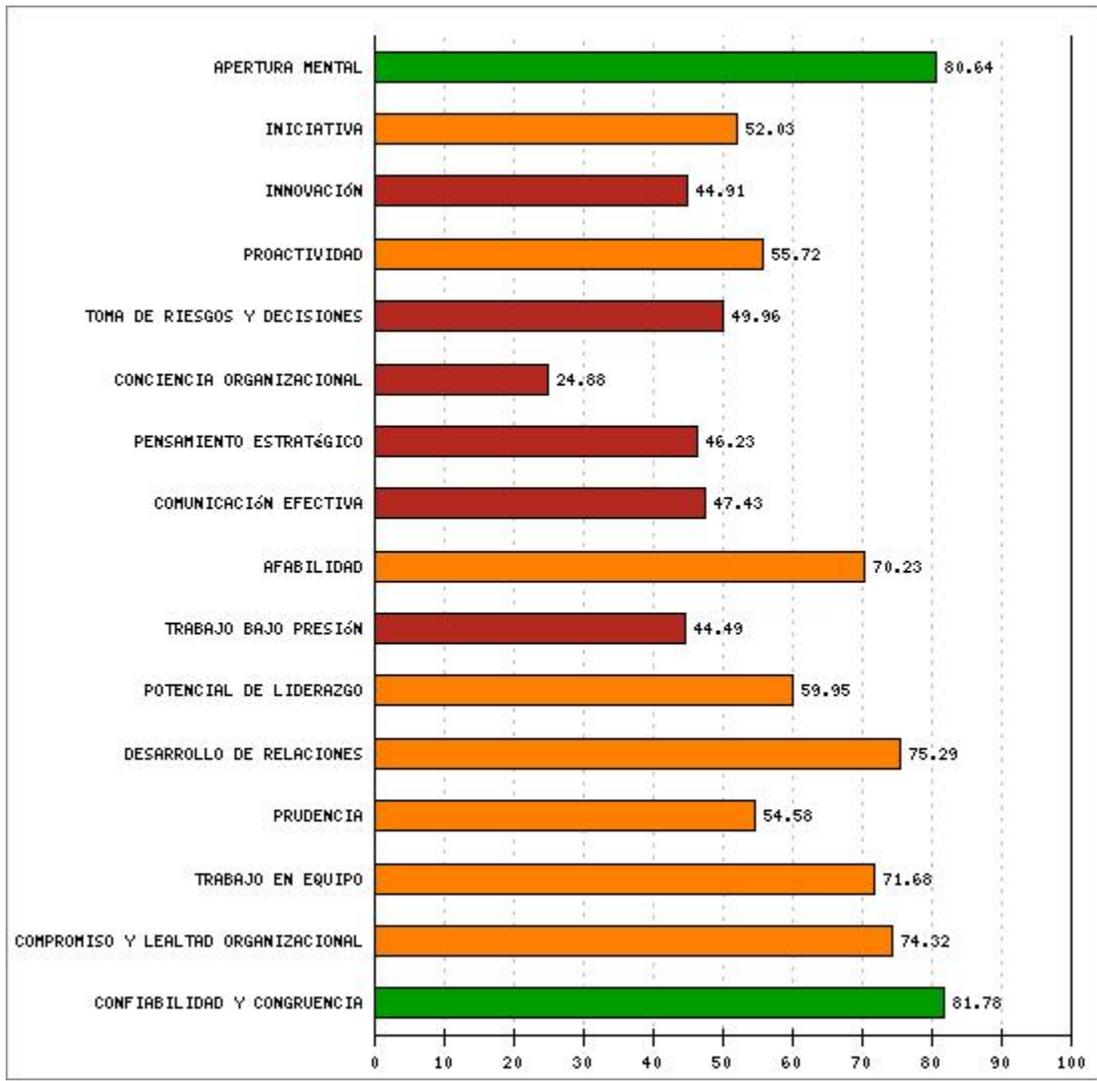
Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|--------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES | 4.37 | 7.80 |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 2.72 | 7.50 |
| 3 COMUNICACIONALES | 3.79 | 8.00 |
| 4 EMOCIONALES | 4.94 | 8.50 |
| 5 LIDERAZGO | 4.20 | 7.00 |

| | | |
|----------------|------|------|
| 6 RELACIONALES | 4.88 | 7.33 |
| 7 VALORES | 6.24 | 8.00 |

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|--|----------------|-----------------|----------------|
| 1 APERTURA MENTAL | 5.65 | 7.00 | 80.64% |
| 2 INICIATIVA | 4.16 | 8.00 | 52.03% |
| 3 INNOVACIÓN | 3.59 | 8.00 | 44.91% |
| 4 PROACTIVIDAD | 4.46 | 8.00 | 55.72% |
| 5 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES | 4.00 | 8.00 | 49.96% |
| 6 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL | 1.74 | 7.00 | 24.88% |
| 7 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO | 3.70 | 8.00 | 46.23% |
| 8 COMUNICACIÓN EFECTIVA | 3.79 | 8.00 | 47.43% |
| 9 AFABILIDAD | 6.32 | 9.00 | 70.23% |
| 10 TRABAJO BAJO PRESIÓN | 3.56 | 8.00 | 44.49% |
| 11 POTENCIAL DE LIDERAZGO | 4.20 | 7.00 | 59.95% |
| 12 DESARROLLO DE RELACIONES | 5.27 | 7.00 | 75.29% |
| 13 PRUDENCIA | 4.37 | 8.00 | 54.58% |
| 14 TRABAJO EN EQUIPO | 5.02 | 7.00 | 71.68% |
| 15 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 5.95 | 8.00 | 74.32% |
| 16 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 6.54 | 8.00 | 81.78% |





ASISTENTA SOCIAL ZONA 4 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

APERTURA MENTAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 80.64%

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 desarrollado.-

Tiene la tendencia a aceptar y replantearse sus ideas aunque puede costarle un tanto. Procura estar abierto a cualquier idea, incluso, aunque sea contraria a su propia opinión. Tiene la predisposición para tomar en cuenta otros puntos de vista que puede utilizar para tener una visión más compleja, integradora y acertada de la realidad.

INICIATIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.16 **Porcentaje:** 52.03%

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 en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

INNOVACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.59 **Porcentaje:** 44.91%

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.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.46 **Porcentaje:** 55.72%

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 en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.00 **Porcentaje:** 49.96%

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

Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 1.74 **Porcentaje:** 24.88%

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:** 3.70 **Porcentaje:** 46.23%

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 en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.79 **Porcentaje:** 47.43%

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.

AFABILIDAD

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 6.32 **Porcentaje:** 70.23%

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

Nivel desarrollado.-

Es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. Suele ser cortés y cordial. Excepcionalmente, puede mostrarse poco amable.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.56 **Porcentaje:** 44.49%

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:** 4.20 **Porcentaje:** 59.95%

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 en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.27 **Porcentaje:** 75.29%

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.

PRUDENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.37 **Porcentaje:** 54.58%

Nivel Bajo: El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.02 **Porcentaje:** 71.68%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.95 **Porcentaje:** 74.32%

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

Nivel desarrollado.-

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.54 **Porcentaje:** 81.78%

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.
