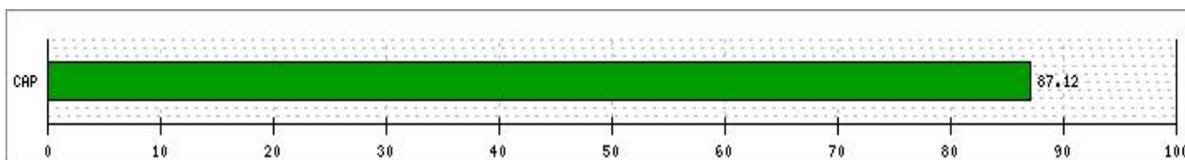


**CE - ASISTENTE SOCIAL (ABRIL 2016)**

No. Identificación :	47717950
Nombres :	MANUELITA
Apellidos :	BADILLO
Dirección :	URB. SANTO DOMINGO MZ G LT 17 I ETAPA
Teléfono :	
Celular :	993393715
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1993-02-01

### CE - ASISTENTE SOCIAL (ABRIL 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

**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 **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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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 de CAP.

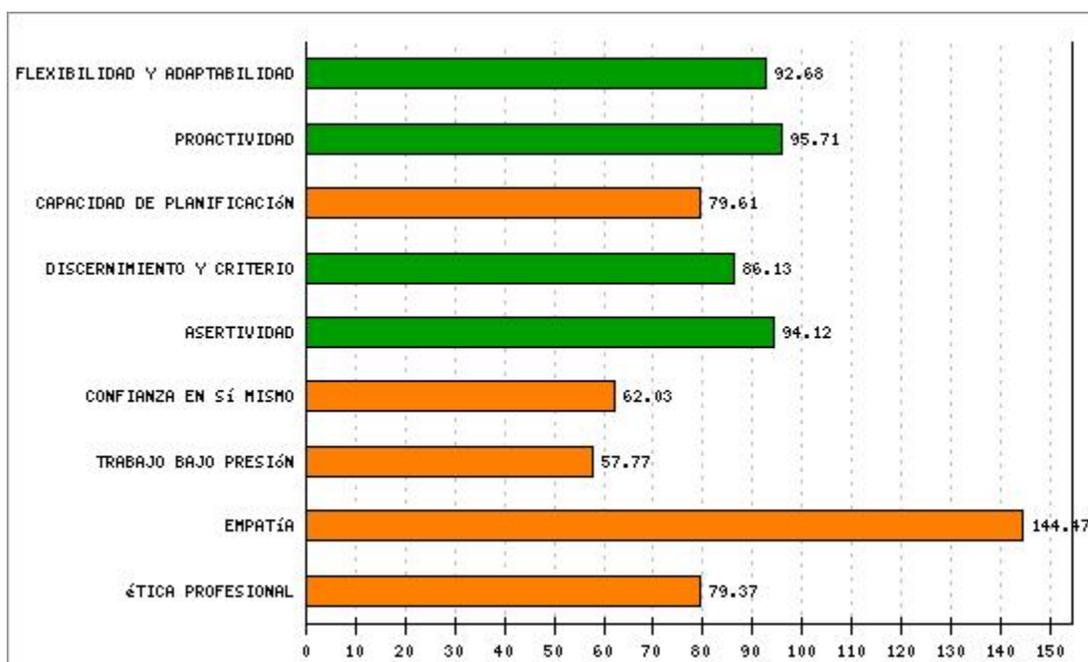
## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.17	5.50
2	ADMINISTRATIVAS	4.78	6.00
3	COGNITIVAS	4.31	5.00
4	COMUNICACIONALES	4.71	5.00
5	EMOCIONALES	3.88	6.50
6	RELACIONALES	7.22	5.00
7	VALORES	5.56	7.00



### CE - ASISTENTE SOCIAL (ABRIL 2016) ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	5.56	6.00	92.68%
2 PROACTIVIDAD	4.79	5.00	95.71%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.78	6.00	79.61%
4 DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	4.31	5.00	86.13%
5 ASERTIVIDAD	4.71	5.00	94.12%
6 CONFIANZA EN SÍ MISMO	3.72	6.00	62.03%
7 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.04	7.00	57.77%
8 EMPATÍA	7.22	5.00	144.47%
9 ÉTICA PROFESIONAL	5.56	7.00	79.37%



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 92.68%

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

##### Nivel desarrollado.-

Procura adaptarse adecuadamente a los diferentes contextos y apoya para que los demás lo hagan también. En ocasiones, encuentra los aspectos positivos del cambio y deja que eso lo motive. Se instrumenta apropiadamente en el nuevo contexto laboral.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.79 **Porcentaje:** 95.71%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.78 **Porcentaje:** 79.61%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.31 **Porcentaje:** 86.13%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

##### Nivel en desarrollo.-

Por momentos identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, no tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Razón por la cual, tiene algo de dificultad en discernir y emitir un criterio imparcial.

#### ASERTIVIDAD

---

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 4.71 **Porcentaje:** 94.12%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos de una forma consciente, congruente, directa, firme y equilibrada.

**Nivel en desarrollo.-**

Tiende hacia la conducta no asertiva. En ocasiones se le dificulta decir "no" y puede mostrarse un poco incómodo cuando tenga que dar feed back.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.72 **Porcentaje:** 62.03%

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.-**

Podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, pero con algo de temores e inseguridad. Se muestra seguro al momento de dar su opinión pero solamente cuando se encuentra en un grupo de confianza. Le falta motivación para asumir retos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.04 **Porcentaje:** 57.77%

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.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 5.00 **Valor Obtenido:** 7.22 **Porcentaje:** 144.47%

Darse cuenta de las emociones de los demás, comprender por qué reaccionan de esa manera y sentir o pensar como ellos.

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene una gran habilidad para comprender a los demás, poniéndose en su lugar y modificando su conducta si es necesario, para poder ver desde su punto de vista y apoyarlos en la resolución de problemas. Su conducta siempre está enmarcada en los lineamientos de la organización.

## ÉTICA PROFESIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.56 **Porcentaje:** 79.37%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

**Nivel desarrollado.-**

Muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

---

