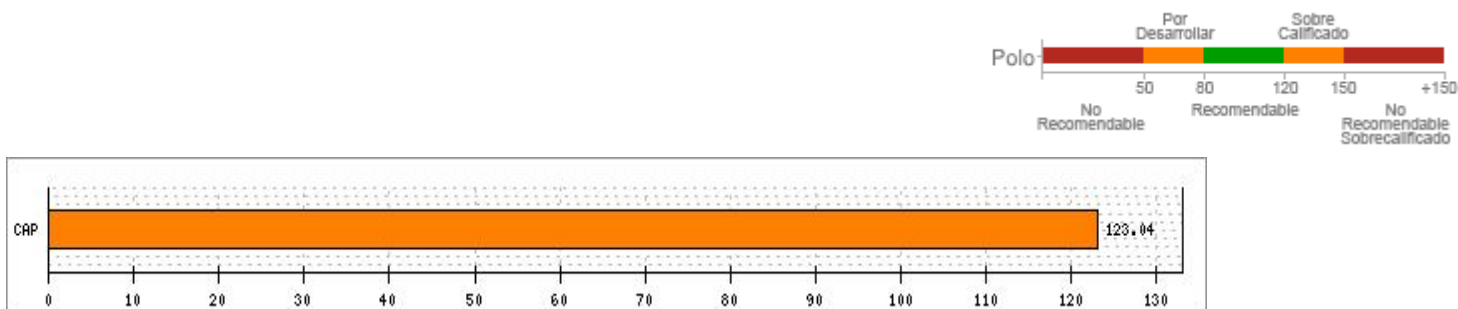


ASISTENTE SOCIAL - CD LURIN 17

No. Identificación :	45200905
Nombres :	MARIA CRISTINA
Apellidos :	SARAVIA JUAREZ
Dirección :	JR. MONTE FICUS MZ Q4 LT15
Teléfono :	
Celular :	941481791
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Área de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	DIPLOMADO
Fecha de Nacimiento :	1988-06-30

ASISTENTE SOCIAL - CD LURIN 17 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado **MUESTRA COMPETENCIAS MÁS ALTAS DE LO REQUERIDO**. Si bien podría ejecutar aquello que se requiere, es importante considerar que necesitará retos y rápida promoción para mantener su buen nivel de motivación. El evaluado podrá aportar mucho a su puesto, pero si no obtiene el desarrollo personal es probable que busque diferentes alternativas o que se desmotive tanto que puede mostrar un ineficiente desempeño.

ESTÁ SOBRECALIFICADO 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 **ser extracompetente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve su 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 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.

También se debe considerar si el perfil de cargo está bien definido y acorde a la realidad ya que: si muchos evaluados de un proceso muestran su CAP en este nivel, se debería replantear dicho perfil.

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

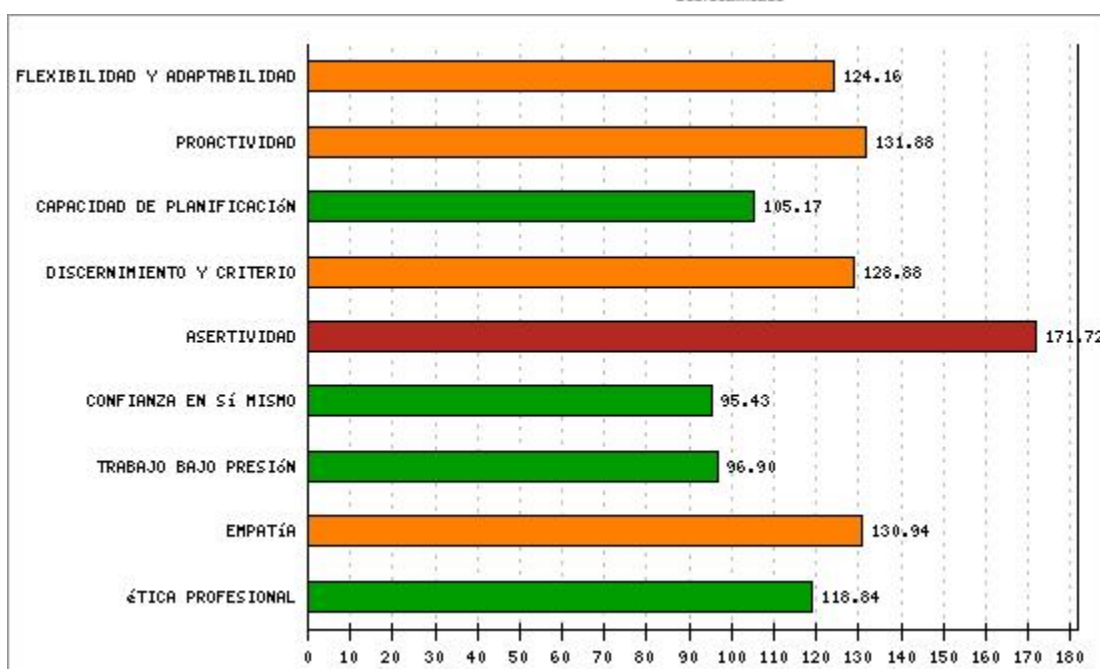
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.02	5.50
2	ADMINISTRATIVAS	6.31	6.00
3	COGNITIVAS	6.44	5.00
4	COMUNICACIONALES	8.59	5.00
5	EMOCIONALES	6.25	6.50
6	RELACIONALES	6.55	5.00

7 VALORES	8.32	7.00
-----------	------	------

ASISTENTE SOCIAL - CD LURIN 17

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	7.45	6.00	124.16%
2	PROACTIVIDAD	6.59	5.00	131.88%
3	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.31	6.00	105.17%
4	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	6.44	5.00	128.88%
5	ASERTIVIDAD	8.59	5.00	171.72%
6	CONFIANZA EN SÍ MISMO	5.73	6.00	95.43%
7	TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.78	7.00	96.90%
8	EMPATÍA	6.55	5.00	130.94%
9	ÉTICA PROFESIONAL	8.32	7.00	118.84%



FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 7.45 **Porcentaje:** 124.16%

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

Nivel muy desarrollado.-

Demuestra adaptabilidad óptima y rápida frente a los cambios de su contexto laboral. Es muy flexible en sus acciones o formas de pensar si eso apoya su crecimiento profesional o al cumplimiento de metas organizacionales. Propone los cambios que ameriten tanto a nivel personal como grupal o institucional, sabe como adaptarse a esos cambios pues prevé las situaciones.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.59 **Porcentaje:** 131.88%

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 desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 105.17%

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 desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 6.44 **Porcentaje:** 128.88%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado conoce muy bien a los clientes externos e internos de su empresa y reconoce entre ellos los "poderes de influencia", de modo que puede identificar a quienes toman decisiones; con ello, puede discernir argumentadamente al momento de dar un juicio de valor. Aunque no siempre puede prever situaciones futuras que beneficien a unos o perjudiquen a otros.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 8.59 Porcentaje: 171.72%

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 muy desarrollado.-

Casi siempre se muestra muy abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia sí mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos, habla en forma fluida, con seguridad, ni bloqueos ni muletillas, contacto ocular directo, pero no desafiante, relajación corporal, comodidad postural. Dice lo que piensa o siente de forma transparente.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.73 Porcentaje: 95.43%

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

Nivel desarrollado.-

Suele tener claros sus puntos de vista y su forma de actuar. Es una persona que puede expresar sus desacuerdos, incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades y poca veces muestra temor al enfrentar alguna situación.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 6.78 Porcentaje: 96.90%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

EMPATÍA

Valor Requerido: 5.00 Valor Obtenido: 6.55 Porcentaje: 130.94%

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

Nivel desarrollado.-

Comprende bien el punto de vista de los demás, puede diferenciar en el otro fortalezas y debilidades para dilucidar sus sentimientos y preocupaciones. En ocasiones, se le puede dificultar entender las causas de los sentimientos de los demás.

ÉTICA PROFESIONAL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 8.32 Porcentaje: 118.84%

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

Nivel muy desarrollado.-

Tiene muy claros los principios y valores que rigen su vida, sobre todo en el campo laboral pone en práctica éstos principios. Cumple con los códigos de ética de su profesión que muchas veces se establecen bajo juramento. Sus compañeros lo admiran como profesional.
