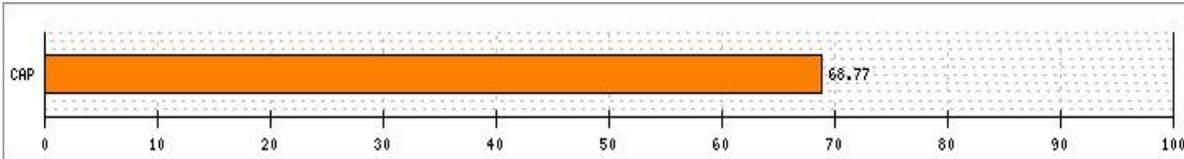


No. Identificación :	01319246
Nombres :	SILVIA DANA
Apellidos :	PILCO MONTES DE OCA
Dirección :	JR. TUPAC AMARU
Teléfono :	054256256
Celular :	958332969
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1972-11-03



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá 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
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

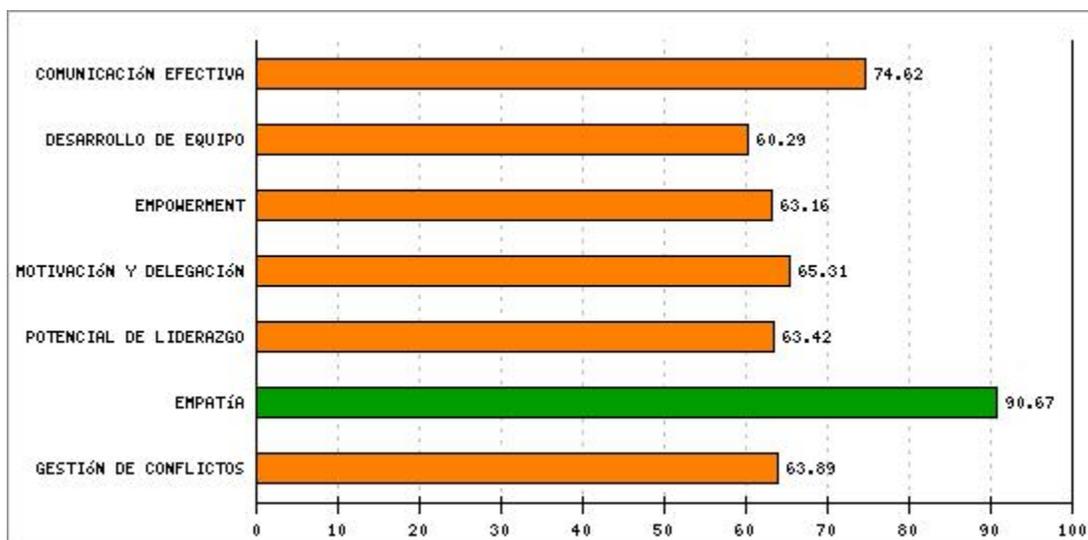
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	COMUNICACIONALES	5.22	7.00
2	LIDERAZGO	4.41	7.00
3	RELACIONALES	5.41	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 COMUNICACIÓN EFECTIVA	5.22	7.00	74.62%
2 DESARROLLO DE EQUIPO	4.22	7.00	60.29%
3 EMPOWERMENT	4.42	7.00	63.16%
4 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	4.57	7.00	65.31%
5 POTENCIAL DE LIDERAZGO	4.44	7.00	63.42%
6 EMPATÍA	6.35	7.00	90.67%
7 GESTIÓN DE CONFLICTOS	4.47	7.00	63.89%



#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 74.62%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene buena habilidad de comprender a los demás y a la vez transmitir sus ideas. Tiene claros sus pensamientos al momento de expresarse ante otras personas. Utiliza el lenguaje verbal, escrito o corporal adecuado, dependiendo de las circunstancias. Maneja bien las reuniones ya que es un buen interlocutor. Pocas veces, puede tener malentendidos.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 60.29%

Es la habilidad de desarrollar un equipo desde adentro, logrando los resultados que necesita la organización.

##### Nivel en desarrollo.-

Podría tener dificultad en encaminar a su equipo de trabajo hacia la consecución de objetivos estratégicos. Conoce parte de las potencialidades de su equipo, tiene intención de apoyar su desarrollo pero no actúa de la manera necesaria.

#### EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.42 **Porcentaje:** 63.16%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

##### Nivel en desarrollo.-

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

#### MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 65.31%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

##### Nivel en desarrollo.-

Plantea los objetivos y sabe cómo y a quién asignar responsabilidades. Le falta interesarse por sus colaboradores y acompañarlos en el proceso.

#### POTENCIAL DE LIDERAZGO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 63.42%

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.

## EMPATÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.35 **Porcentaje:** 90.67%

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.

## GESTIÓN DE CONFLICTOS

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.47 **Porcentaje:** 63.89%

Capacidad para hacer frente a los conflictos y solventarlos adecuadamente.

**Nivel en desarrollo.-**

Tiene capacidad de resolver problemas cotidianos más no tanto los inesperados. Tiene cierta dificultad para crear un plan de contingencia para preveer soluciones ante los posibles conflictos generados por cambios. Trabaja bajo la marcha y es posible que pierdan la calma.

---

