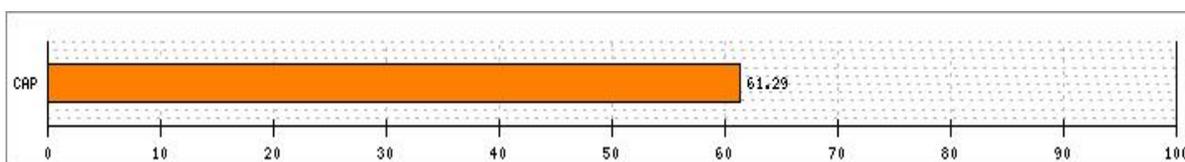


No. Identificación :	40614798
Nombres :	ROXANA PILAR
Apellidos :	SAMILLAN RAMOS
Dirección :	JR. LAMBAYEQUE 302 ALTO LIBERTAD- CERRO COLORADO
Teléfono :	054343939
Celular :	996241625
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	LICENCIADO
Fecha de Nacimiento :	1980-08-26



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	4.83	7.80
2	ADMINISTRATIVAS	4.52	7.50
3	COMUNICACIONALES	4.59	8.00
4	EMOCIONALES	5.45	8.50
5	LIDERAZGO	5.40	7.00

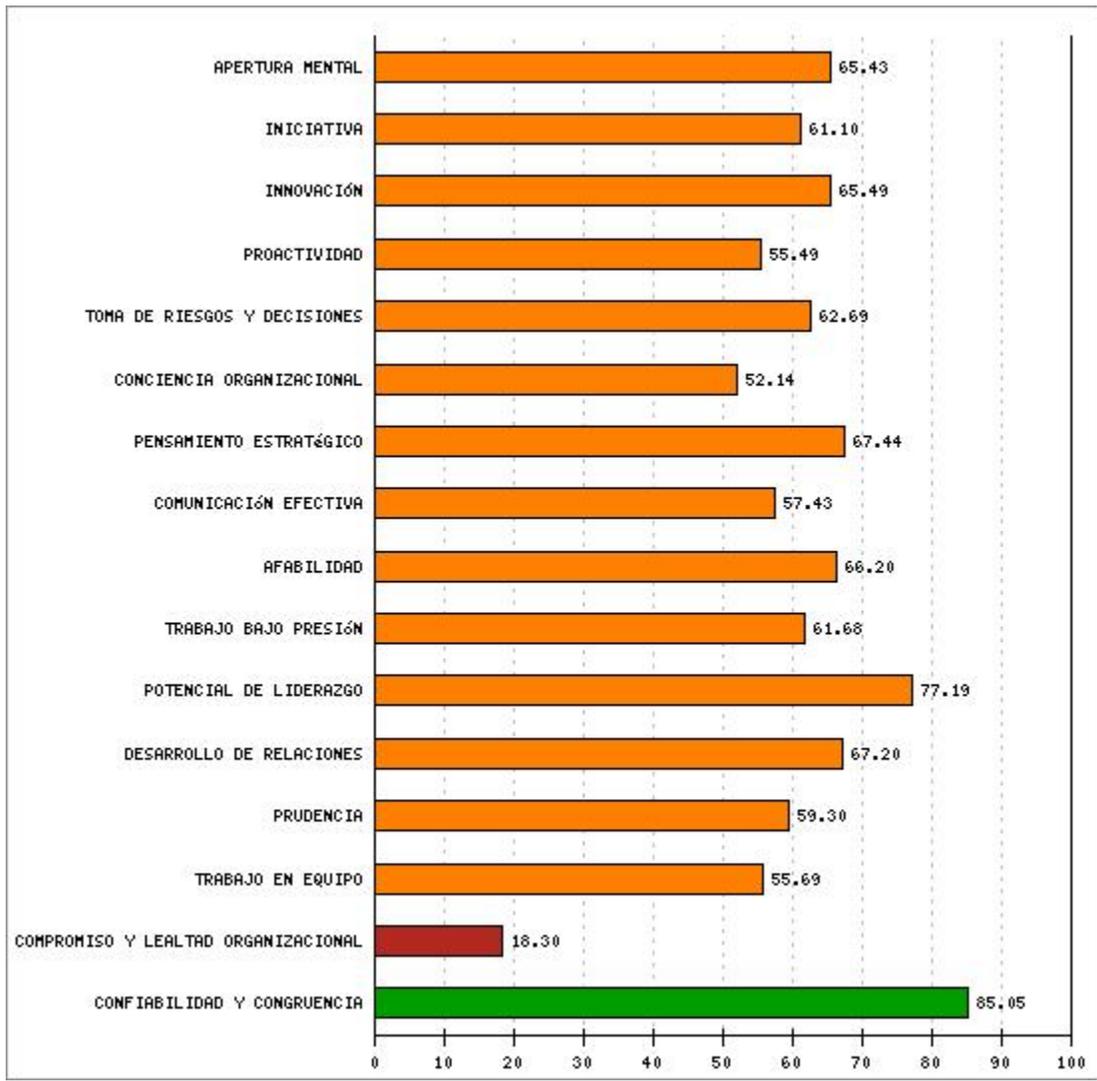
---

6 RELACIONALES	4.45	7.33
7 VALORES	4.13	8.00

---

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 APERTURA MENTAL	4.58	7.00	65.43%
2 INICIATIVA	4.89	8.00	61.10%
3 INNOVACIÓN	5.24	8.00	65.49%
4 PROACTIVIDAD	4.44	8.00	55.49%
5 TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	5.02	8.00	62.69%
6 CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	3.65	7.00	52.14%
7 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.40	8.00	67.44%
8 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.59	8.00	57.43%
9 AFABILIDAD	5.96	9.00	66.20%
10 TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.93	8.00	61.68%
11 POTENCIAL DE LIDERAZGO	5.40	7.00	77.19%
12 DESARROLLO DE RELACIONES	4.70	7.00	67.20%
13 PRUDENCIA	4.74	8.00	59.30%
14 TRABAJO EN EQUIPO	3.90	7.00	55.69%
15 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.46	8.00	18.30%
16 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.80	8.00	85.05%





### ASISTENTA SOCIAL ZONA 4 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.58 **Porcentaje:** 65.43%

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:** 4.89 **Porcentaje:** 61.10%

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:** 5.24 **Porcentaje:** 65.49%

Capacidad de crear, cambiar, modificar o mejorar las cosas o situaciones incluso partiendo de situaciones no planificadas ni pensadas con anterioridad.

##### Nivel desarrollado.-

Suele presentar soluciones y propuestas creativas, se interesa por estar a la vanguardia en los temas de su área o especialidad. Tiende a la investigación y desarrollo

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.44 **Porcentaje:** 55.49%

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:** 5.02 **Porcentaje:** 62.69%

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

**Nivel desarrollado.-**

Sabe cuando es momento de tomar decisiones a pesar de los riesgos que éstas representen. Se muestra algo seguro y confiado, pues tiene conocimientos en el área o especialidad. Sus decisiones persiguen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

## CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 52.14%

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 en desarrollo.-**

Tiene cierta dificultad para identificar figuras claves en las relaciones empresariales y para relacionar las prácticas informales de la organización con su cultura. Solo si es necesario, podría tener interés en comprender más a fondo las relaciones de poder de su organización

## PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 67.44%

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 desarrollado.-**

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 57.43%

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:** 5.96 **Porcentaje:** 66.20%

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:** 4.93 **Porcentaje:** 61.68%

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:** 5.40 **Porcentaje:** 77.19%

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 desarrollado.-**

Es un referente para los demás, con buena capacidad de persuasión y habilidad para resolver problemas, aunque no siempre influye de la manera que le gustaría. Utiliza su comunicación como una de sus estrategias más efectivas para lograr conseguir resultados.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.70 **Porcentaje:** 67.20%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Sabe escoger y mantener las relaciones que le permitan cumplir con sus tareas y objetivos en el trabajo. Sin embargo, a veces se le complica desarrollar relaciones con personas con diferentes intereses o de otras áreas de la organización.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.74 **Porcentaje:** 59.30%

**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:** 3.90 **Porcentaje:** 55.69%

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

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.46 **Porcentaje:** 18.30%

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:** 6.80 **Porcentaje:** 85.05%

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.

---

