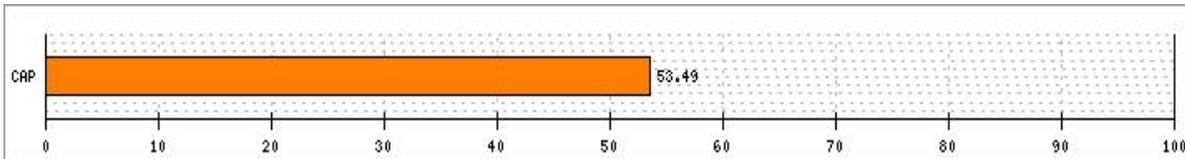


|                       |   |
|-----------------------|---|
| No. Identificación :  | 41509971  |
| Nombres :             | VANESSA SUE HELEN   |
| Apellidos :           | ALVAREZ TICONA  |
| Dirección :           | URB.TUPAC AMARU CALLE ALFONSO UGARTE 112- PACHACUTEC-CERRO COLORADO |
| Teléfono :            | 445985  |
| Celular :             | 992500156   |
| Género :              | FEMENINO  |
| Estado Civil :        | SOLTERO   |
| Area de Estudio :     | TRABAJO SOCIAL  |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO   |
| Fecha de Nacimiento : | 1982-10-25  |



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    | 4.45           | 7.80            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS  | 2.90           | 7.50            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 4.01           | 8.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 5.11           | 8.50            |
| 5 | LIDERAZGO        | 4.92           | 7.00            |

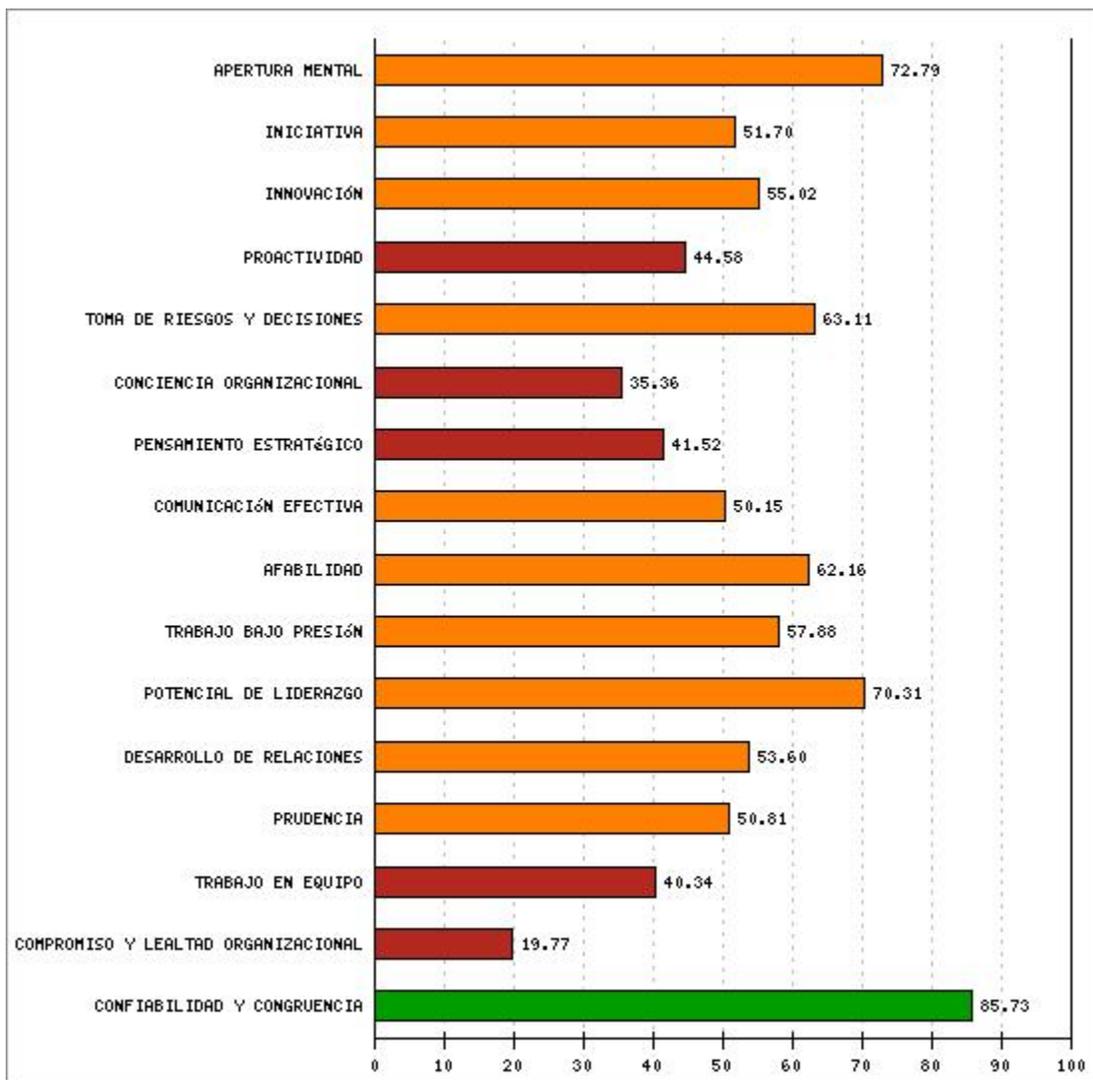
---

|                |      |      |
|----------------|------|------|
| 6 RELACIONALES | 3.55 | 7.33 |
| 7 VALORES      | 4.22 | 8.00 |

---

|    | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | APERTURA MENTAL                     | 5.10           | 7.00            | 72.79%         |
| 2  | INICIATIVA                          | 4.14           | 8.00            | 51.70%         |
| 3  | INNOVACIÓN                          | 4.40           | 8.00            | 55.02%         |
| 4  | PROACTIVIDAD                        | 3.57           | 8.00            | 44.58%         |
| 5  | TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES        | 5.05           | 8.00            | 63.11%         |
| 6  | CONCIENCIA ORGANIZACIONAL           | 2.48           | 7.00            | 35.36%         |
| 7  | PENSAMIENTO ESTRATÉGICO             | 3.32           | 8.00            | 41.52%         |
| 8  | COMUNICACIÓN EFECTIVA               | 4.01           | 8.00            | 50.15%         |
| 9  | AFABILIDAD                          | 5.59           | 9.00            | 62.16%         |
| 10 | TRABAJO BAJO PRESIÓN                | 4.63           | 8.00            | 57.88%         |
| 11 | POTENCIAL DE LIDERAZGO              | 4.92           | 7.00            | 70.31%         |
| 12 | DESARROLLO DE RELACIONES            | 3.75           | 7.00            | 53.60%         |
| 13 | PRUDENCIA                           | 4.07           | 8.00            | 50.81%         |
| 14 | TRABAJO EN EQUIPO                   | 2.82           | 7.00            | 40.34%         |
| 15 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 1.58           | 8.00            | 19.77%         |
| 16 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA         | 6.86           | 8.00            | 85.73%         |





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

#### APERTURA MENTAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.10 **Porcentaje:** 72.79%

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:** 4.14 **Porcentaje:** 51.70%

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:** 4.40 **Porcentaje:** 55.02%

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:** 3.57 **Porcentaje:** 44.58%

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:** 5.05 **Porcentaje:** 63.11%

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:** 2.48 **Porcentaje:** 35.36%

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:** 3.32 **Porcentaje:** 41.52%

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:** 4.01 **Porcentaje:** 50.15%

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:** 5.59 **Porcentaje:** 62.16%

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:** 4.63 **Porcentaje:** 57.88%

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:** 4.92 **Porcentaje:** 70.31%

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:** 3.75 **Porcentaje:** 53.60%

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:** 4.07 **Porcentaje:** 50.81%

**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:** 2.82 **Porcentaje:** 40.34%

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:** 1.58 **Porcentaje:** 19.77%

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:** 6.86 **Porcentaje:** 85.73%

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.

---

