

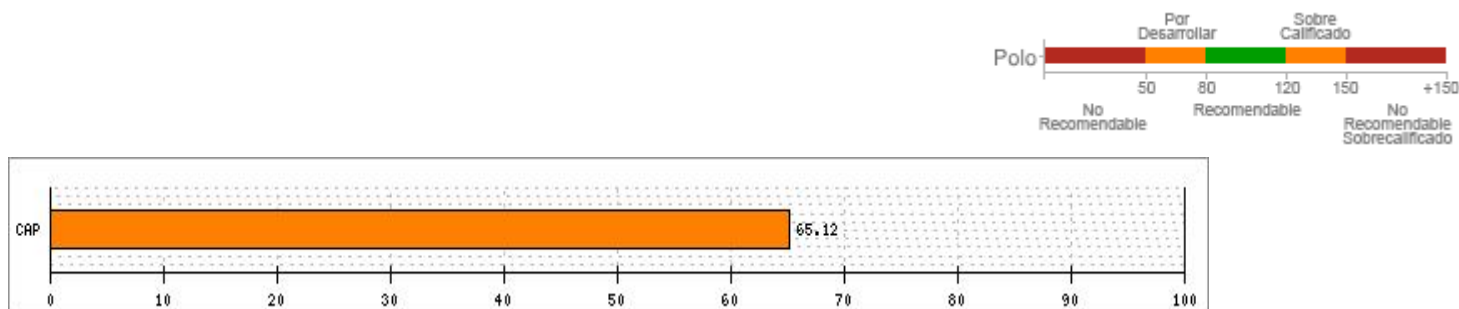
## Datos Personales

### PROCESO ASCENSO

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| No. Identificación :  | 1204271520     |
| Nombres :             | IVONNE ROSALVA |
| Apellidos :           | PEREZ BAJAÑA   |
| Dirección :           |                |
| Teléfono :            |                |
| Celular :             |                |
| Género :              | FEMENINO       |
| Estado Civil :        | UNION LIBRE    |
| Area de Estudio :     | GENERAL        |
| Escolaridad :         | SECUNDARIO     |
| Fecha de Nacimiento : | 0000-00-00     |

## Distribución Psicodinámica

### PROCESO ASCENSO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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.

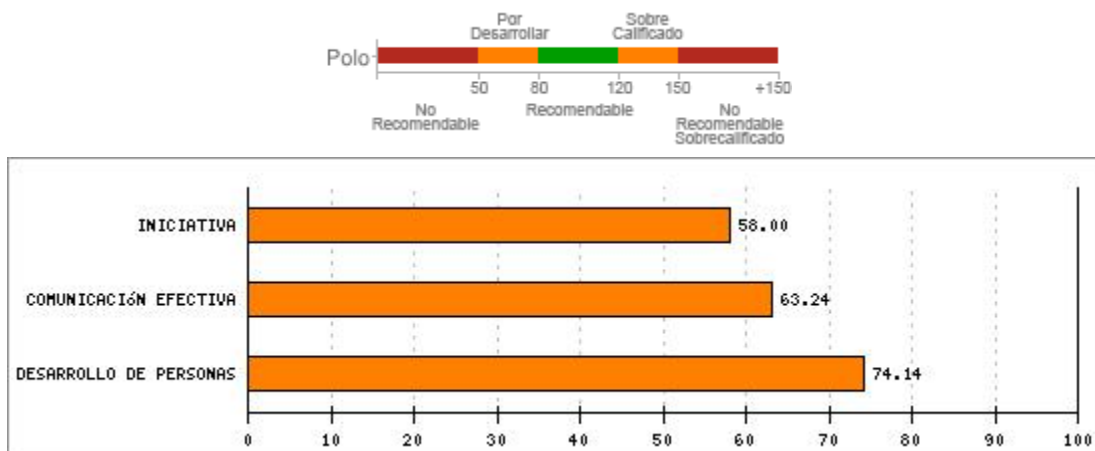
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 3.48           | 6.00            |
| 2 | COMUNICACIONALES | 3.79           | 6.00            |
| 3 | LIDERAZGO        | 4.45           | 6.00            |

## Análisis por Competencia

### PROCESO ASCENSO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia            | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | INICIATIVA             | 3.48              | 6.00               | 58.00%            |
| 2 | COMUNICACIÓN EFECTIVA  | 3.79              | 6.00               | 63.24%            |
| 3 | DESARROLLO DE PERSONAS | 4.45              | 6.00               | 74.14%            |



## Interpretación de Competencias

### PROCESO ASCENSO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.48 **Porcentaje:** 58.00%

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.-

El evaluado tiene clara la situación de su empresa y es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias. Analiza la situación y ve la forma de resolverla.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.79 **Porcentaje:** 63.24%

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.

#### DESARROLLO DE PERSONAS

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.45 **Porcentaje:** 74.14%

Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo a sus necesidades y de la organización.

##### Nivel en desarrollo.-

Está en la capacidad parcial de sugerir a los demás cómo hacer su trabajo, contestar sus inquietudes y orientarlos. Tal vez le hace falta generar mayor confianza en los demás y mostrar un interés más genuino.

