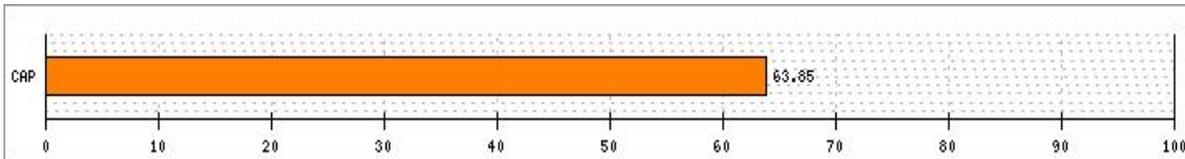


**SUBJEFE DE CREDITOS REGION LIMA AGENCIAS VARIAS**

No. Identificación :	41683790
Nombres :	MARISOL
Apellidos :	VARGAS DAVILA
Dirección :	URB. LADERAS DE PACHACAMAC MZ.D LT.11
Teléfono :	
Celular :	995950389
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	DIPLOMADO
Fecha de Nacimiento :	1983-02-28

### SUBJEFE DE CREDITOS REGION LIMA AGENCIAS VARIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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	4.57	7.50
2 ADMINISTRATIVAS	2.50	9.00
3 COMERCIALES	4.85	9.00
4 EMOCIONALES	6.32	7.50
5 LIDERAZGO	5.30	8.00

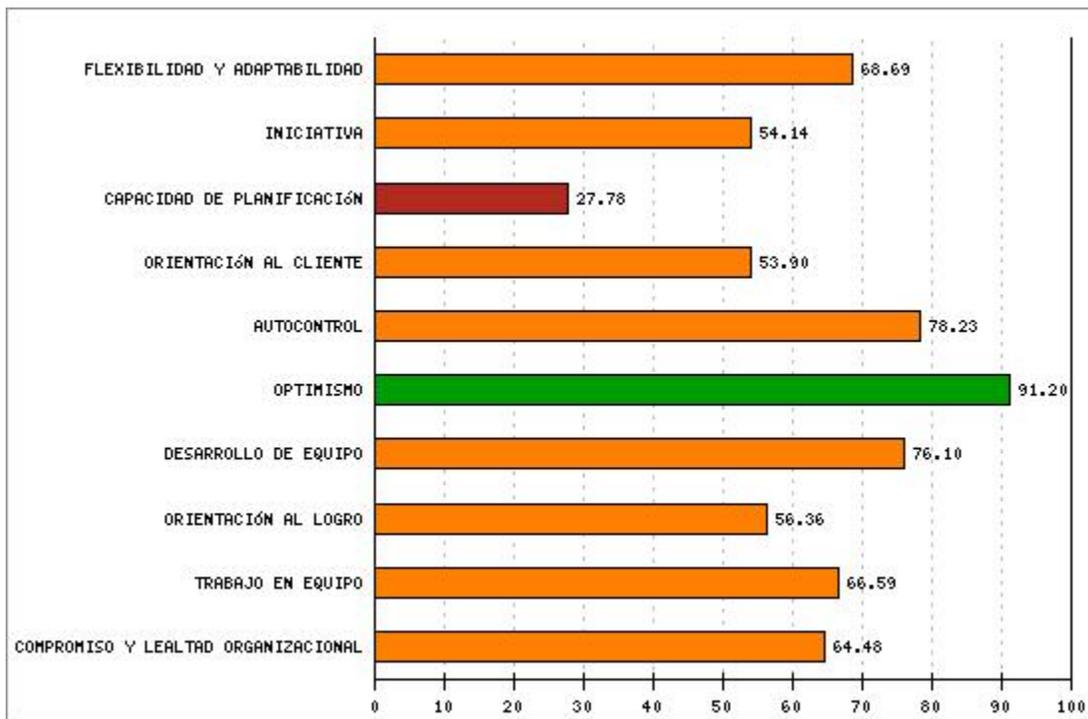
---

6 RELACIONALES	5.33	8.00
7 VALORES	4.51	7.00

---

## SUBJEFE DE CREDITOS REGION LIMA AGENCIAS VARIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	4.81	7.00	68.69%
2 INICIATIVA	4.33	8.00	54.14%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	2.50	9.00	27.78%
4 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	4.85	9.00	53.90%
5 AUTOCONTROL	6.26	8.00	78.23%
6 OPTIMISMO	6.38	7.00	91.20%
7 DESARROLLO DE EQUIPO	6.09	8.00	76.10%
8 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.51	8.00	56.36%
9 TRABAJO EN EQUIPO	5.33	8.00	66.59%
10 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	4.51	7.00	64.48%





## Interpretación de Competencias

### SUBJEFE DE CREDITOS REGION LIMA AGENCIAS VARIAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.81 **Porcentaje:** 68.69%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.33 **Porcentaje:** 54.14%

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.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 2.50 **Porcentaje:** 27.78% --

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 4.85 **Porcentaje:** 53.90%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.26 **Porcentaje:** 78.23%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel desarrollado.-

Mantiene su control aunque no tanto en situaciones críticas. Se toma su tiempo para poner en práctica técnicas de control emocional . Intenta mantener la compostura y la imagen.

#### OPTIMISMO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.38 **Porcentaje:** 91.20%

Tendencia a ver y juzgar a las personas y cosas desde su aspecto más positivo y favorable.

**Nivel desarrollado.-**

Muestra una actitud positiva frente a las circunstancias. Procura estar motivado en su trabajo y en ocasiones motiva a los demás, demuestra confianza en sí mismo y en su equipo en cuanto a sus conocimientos y experiencia. Le atraen los nuevos retos y en lo posible los toma como oportunidades.

## DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 76.10%

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

**Nivel desarrollado.-**

Incentiva a sus colaboradores a trabajar en equipo y a fomentar las buenas relaciones interpersonales. Sabe como contribuir estratégicamente con el recurso humano con que cuenta, direccionándolo a su crecimiento y desarrollo. Podría tener alguna dificultad en formar nuevos equipos.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 56.36%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.33 **Porcentaje:** 66.59%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.51 **Porcentaje:** 64.48%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

