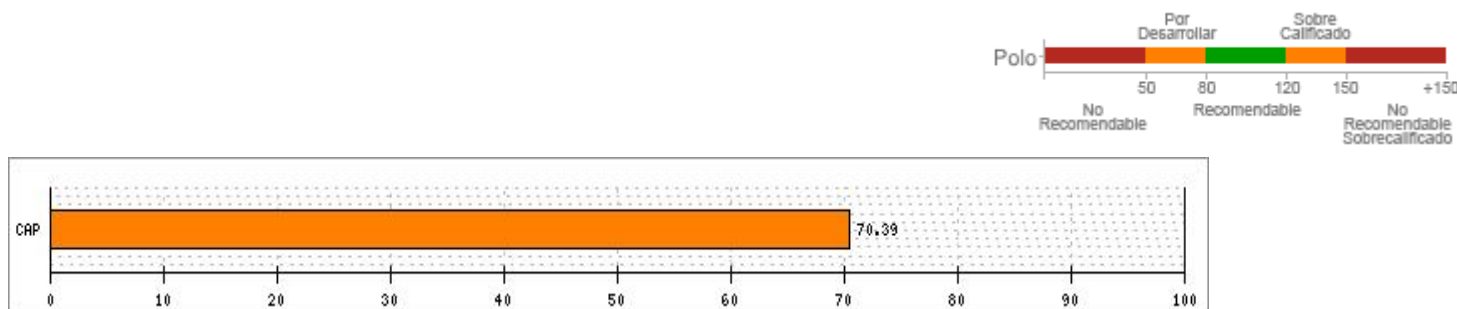


**SUBJEFE DE CREDITOS REGION LIMA AGENCIAS VARIAS**

|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| No. Identificación :  | 8884086                  |
| Nombres :             | MARVIN FRANCISCO         |
| Apellidos :           | JIMENEZ MACHOA           |
| Dirección :           | SAN CARLOS 670 SURQUILLO |
| Teléfono :            | 4455504                  |
| Celular :             | 997165469                |
| Género :              | MASCULINO                |
| Estado Civil :        | SOLTERO                  |
| Area de Estudio :     | CONTABILIDAD / AUDITORÍA |
| Escolaridad :         | UNIVERSITARIO            |
| Fecha de Nacimiento : | 1972-06-25               |

### SUBJEFE DE CREDITOS REGION LIMA AGENCIAS VARIAS 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.

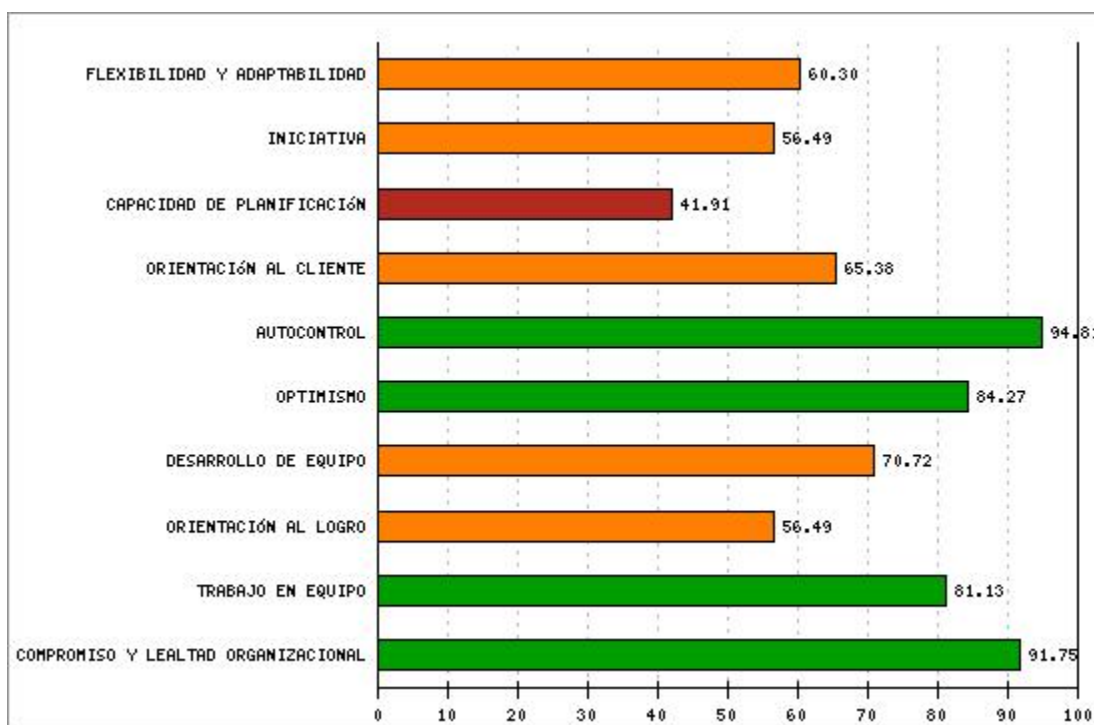
## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje             | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES   | 4.37           | 7.50            |
| 2 | ADMINISTRATIVAS | 3.77           | 9.00            |
| 3 | COMERCIALES     | 5.88           | 9.00            |
| 4 | EMOCIONALES     | 6.74           | 7.50            |
| 5 | LIDERAZGO       | 5.09           | 8.00            |
| 6 | RELACIONALES    | 6.49           | 8.00            |

|           |      |      |
|-----------|------|------|
| 7 VALORES | 6.42 | 7.00 |
|-----------|------|------|

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

|    | Competencia                         | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|----|-------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1  | FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD        | 4.22           | 7.00            | 60.30%         |
| 2  | INICIATIVA                          | 4.52           | 8.00            | 56.49%         |
| 3  | CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN          | 3.77           | 9.00            | 41.91%         |
| 4  | ORIENTACIÓN AL CLIENTE              | 5.88           | 9.00            | 65.38%         |
| 5  | AUTOCONTROL                         | 7.58           | 8.00            | 94.81%         |
| 6  | OPTIMISMO                           | 5.90           | 7.00            | 84.27%         |
| 7  | DESARROLLO DE EQUIPO                | 5.66           | 8.00            | 70.72%         |
| 8  | ORIENTACIÓN AL LOGRO                | 4.52           | 8.00            | 56.49%         |
| 9  | TRABAJO EN EQUIPO                   | 6.49           | 8.00            | 81.13%         |
| 10 | COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 6.42           | 7.00            | 91.75%         |





**Interpretación de Competencias**  
**SUBJEFE DE CREDITOS REGION LIMA AGENCIAS VARIAS**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**



#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 60.30%

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:** 4.52 **Porcentaje:** 56.49%

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:** 3.77 **Porcentaje:** 41.91%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 5.88 **Porcentaje:** 65.38%

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

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.58 **Porcentaje:** 94.81%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

Tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

## OPTIMISMO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.90 **Porcentaje:** 84.27%

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:** 5.66 **Porcentaje:** 70.72%

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:** 4.52 **Porcentaje:** 56.49%

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:** 6.49 **Porcentaje:** 81.13%

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:** 6.42 **Porcentaje:** 91.75%

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

**Nivel desarrollado.-**

Es un apoyo para la empresa por sus continuos aportes en su área y ,a veces, en otras. Procura contagiar a los demás la identidad empresarial haciendo que la valoren en diferentes actividades y transmitiendo sus conocimientos acerca de la misma. Aunque pocas veces, no lo logra. Realiza a cabalidad su trabajo y se esfuerza por cumplir los objetivos.

---

