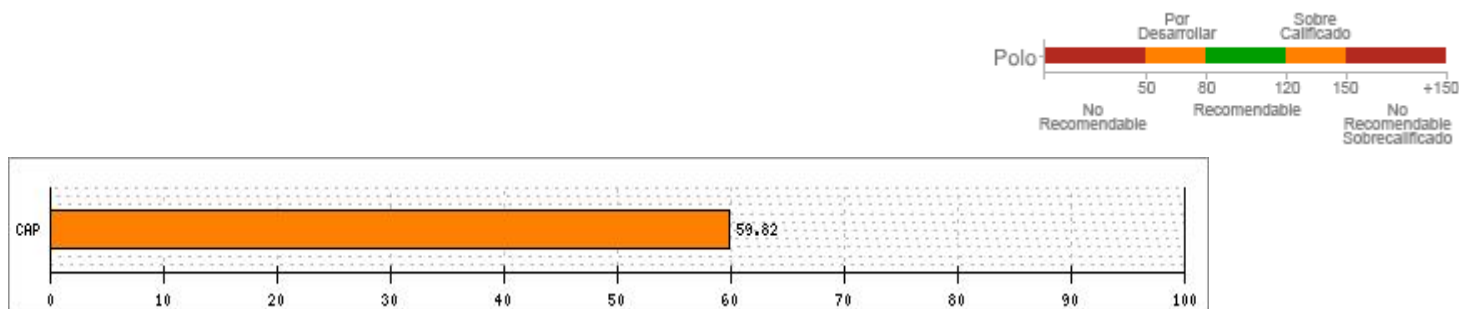


ANALISTA DE CRÉDITOS Y COBRANZAS 2016 11
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	42993558
Nombres :	MIGUEL ÁNGEL
Apellidos :	BENAVIDES FERNÁNDEZ
Dirección :	MZ. F LT. 10 JARDINES DE SAN JUAN - SAN JUAN DE MIRAFLORES
Teléfono :	2585752
Celular :	989210645
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1985-05-20



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.

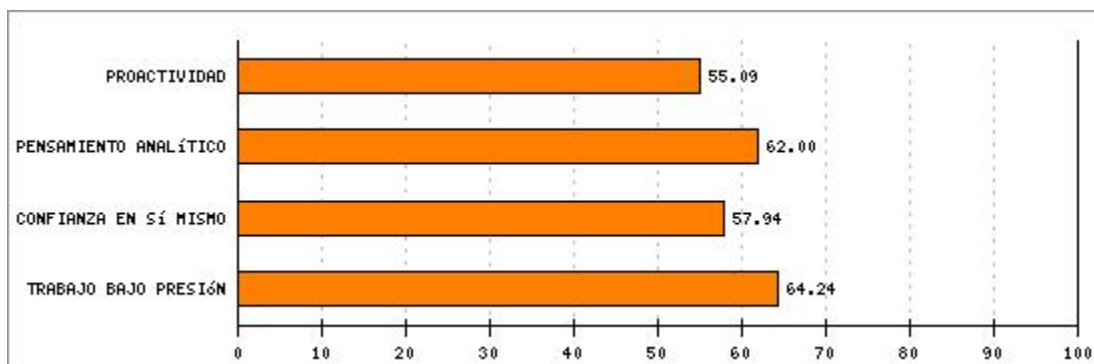
Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

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	4.41	8.00
2	COGNITIVAS	5.58	9.00
3	EMOCIONALES	5.18	8.50

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PROACTIVIDAD	4.41	8.00	55.09%
2	PENSAMIENTO ANALÍTICO	5.58	9.00	62.00%
3	CONFIANZA EN SÍ MISMO	5.21	9.00	57.94%
4	TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.14	8.00	64.24%



PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.41 **Porcentaje:** 55.09%

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.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.58 **Porcentaje:** 62.00%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

CONFIANZA EN SÍ MISMO

Valor Requerido: 9.00 **Valor Obtenido:** 5.21 **Porcentaje:** 57.94%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Nivel desarrollado.-

Suele tener claros sus puntos de vista y su forma de actuar. Es una persona que puede expresar sus desacuerdos, incluso a sus superiores. Asume con motivación nuevas responsabilidades y poca veces muestra temor al enfrentar alguna situación.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.14 **Porcentaje:** 64.24%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel desarrollado.-

Procura seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, presión psicológica, oposición o diversidad. Responde y trabaja con desempeño a pesar de las demandas exigentes del ambiente. Pocas veces, es susceptible de estresarse.

