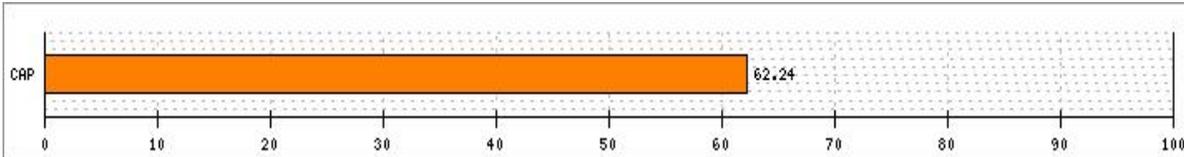


EVALUACION DE AUDITOR DE CREDITOS JUNIOR

No. Identificación :	47255803
Nombres :	JHON ALEXANDER
Apellidos :	HUAHUACONDORI VELASQUEZ
Dirección :	URB AZIRUNI III ETAPA MZ L LT 9
Teléfono :	622568
Celular :	969675028
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-12-18



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.

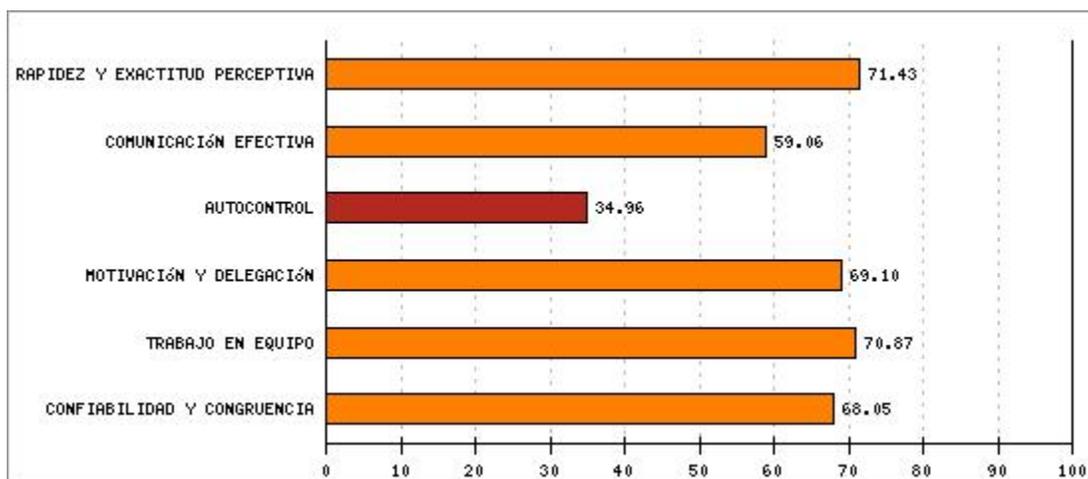
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	COGNITIVAS	5.00	7.00
2	COMUNICACIONALES	4.13	7.00
3	EMOCIONALES	2.45	7.00
4	LIDERAZGO	4.84	7.00
5	RELACIONALES	4.96	7.00

EVALUACION DE AUDITOR DE CREDITOS JUNIOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA	5.00	7.00	71.43%
2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.13	7.00	59.06%
3 AUTOCONTROL	2.45	7.00	34.96%
4 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	4.84	7.00	69.10%
5 TRABAJO EN EQUIPO	4.96	7.00	70.87%
6 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	4.76	7.00	68.05%



RAPIDEZ Y EXACTITUD PERCEPTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.00 Porcentaje: 71.43%

Mide la capacidad para comprobar información rápida y correctamente. No es una competencia de razonamiento, simplemente es la habilidad para realizar actividades rutinarias eficientemente.

Nivel en desarrollo.-

Está dentro del rango regular de agilidad y rapidez perceptiva en sus actividades diarias. En ocasiones, podría responder con lentitud en un trabajo de mucha presión y puede cometer errores.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.13 Porcentaje: 59.06%

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.

AUTOCONTROL

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 2.45 Porcentaje: 34.96%

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

Nivel poco desarrollado.-

Pierde el control con facilidad, por tanto le conviene evitar situaciones difíciles que puedan provocar o desencadenar en episodios emocionales intensos.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.84 Porcentaje: 69.10%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel en desarrollo.-

Plantea los objetivos y sabe cómo y a quién asignar responsabilidades. Le falta interesarse por sus colaboradores y acompañarlos en el proceso.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.96 Porcentaje: 70.87%

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.

CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 68.05%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

Nivel en desarrollo.-

Procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y tratar de cumplirlo
