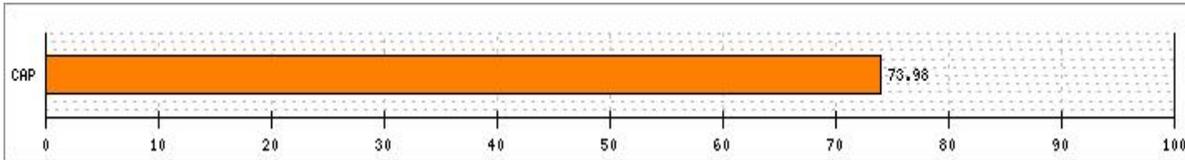


**AUXILIAR DE ADMINISTRACION DE EFECTIVO-EXTERNO**

No. Identificación :	47630408
Nombres :	EDHEMIR JULIO
Apellidos :	CISNEROS VIERA
Dirección :	CALLE GRAU 525 QUERECOTILLO-SULLANA
Teléfono :	
Celular :	968111603
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1992-10-21





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:**

- 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 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.

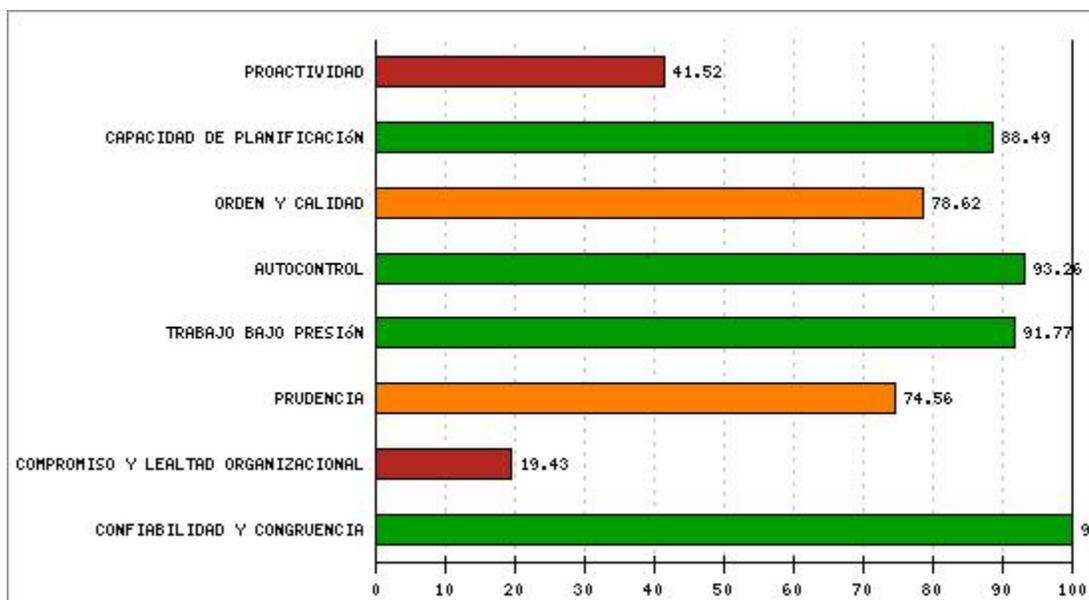
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.32	8.00
2	ADMINISTRATIVAS	6.24	7.50
3	EMOCIONALES	6.94	7.50
4	RELACIONALES	5.22	7.00
5	VALORES	4.78	8.00

## AUXILIAR DE ADMINISTRACION DE EFECTIVO-EXTERNO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PROACTIVIDAD	3.32	8.00	41.52%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	6.19	7.00	88.49%
3 ORDEN Y CALIDAD	6.29	8.00	78.62%
4 AUTOCONTROL	7.46	8.00	93.26%
5 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.42	7.00	91.77%
6 PRUDENCIA	5.22	7.00	74.56%
7 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	1.55	8.00	19.43%
8 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	8.00	8.00	99.96%



#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.32 **Porcentaje:** 41.52%

Habilidad de fijarse objetivos de desempeño por encima de lo normal con iniciativa y dinamismo.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 88.49%

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 desarrollado.

El evaluado demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando con ello posibles errores.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.29 **Porcentaje:** 78.62%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado tiene claro el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a cada funcionario o área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 7.46 **Porcentaje:** 93.26%

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

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado 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.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.42 **Porcentaje:** 91.77%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado posee la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Tiene la capacidad para responder y trabajar con buen desempeño en situaciones de mucha exigencia.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.22 **Porcentaje:** 74.56%

**Nivel Medio:** El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.55 **Porcentaje:** 19.43%

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

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado muestra dificultad al momento de comprometerse a realizar una actividad o tarea. Puede que la actividad para él no sea tan relevante o importante. No se incomoda si no logra cumplir con lo que se ha propuesto y su orientación al logro no suele ser muy elevada. Esta pendiente más de sus beneficios personales que de los beneficios de la organización.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.00 **Porcentaje:** 99.96%

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

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado muestra coherencia entre lo que piensa, dice y hace en su vida cotidiana. Al evaluado le gusta regirse por las normas éticas-morales establecidas por la sociedad. Tiende a ser cuidadoso, esmerado, preciso, pulcro y dedicado. Le gusta las cosas bien hechas, llegando a ser perfeccionista y detallista, además de ser sumamente organizado.

---

