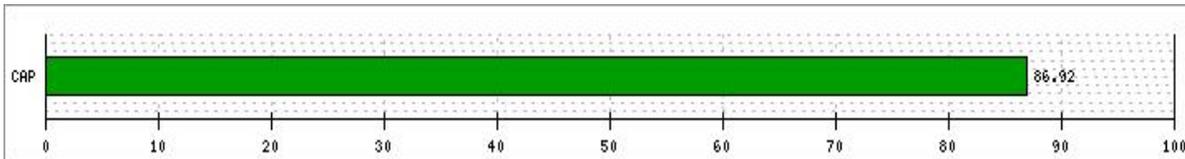


**JEFE DE ALMACÉN - JOSÉ PRETELL**  
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	43029219
Nombres :	JOSÉ LUIS
Apellidos :	PRETELL SAAVEDRA
Dirección :	JR. VICTOR MONTALVO 219
Teléfono :	595342
Celular :	952693213
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1985-05-09



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

**ES 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 puede **ser competente** 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.
- Desempeñar 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 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.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

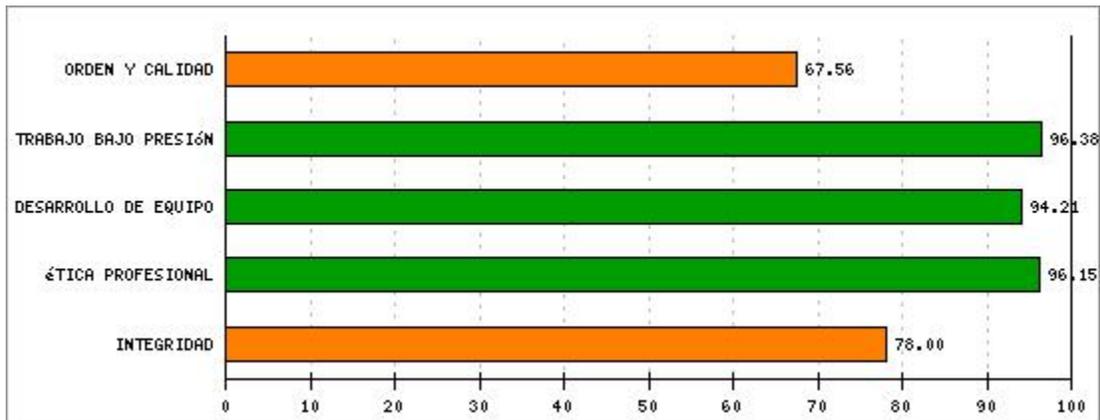
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ADMINISTRATIVAS	4.05	6.00
2	EMOCIONALES	5.78	6.00
3	LIDERAZGO	5.65	6.00
4	VALORES	6.10	7.00

### JEFE DE ALMACÉN - JOSÉ PRETELL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ORDEN Y CALIDAD	4.05	6.00	67.56%
2 TRABAJO BAJO PRESIÓN	5.78	6.00	96.38%
3 DESARROLLO DE EQUIPO	5.65	6.00	94.21%
4 ÉTICA PROFESIONAL	6.73	7.00	96.15%
5 INTEGRIDAD	5.46	7.00	78.00%



#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 67.56%

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 en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.78 **Porcentaje:** 96.38%

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.

#### DESARROLLO DE EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 94.21%

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.

#### ÉTICA PROFESIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.73 **Porcentaje:** 96.15%

Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana.

##### Nivel desarrollado.-

Muestra un comportamiento alineado con sus principios y ética profesional, es correcto en sus decisiones a nivel profesional, por ello se convierte en una persona confiable.

#### INTEGRIDAD

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.46 **Porcentaje:** 78.00%

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Las acciones son coherentes con lo que dice.

**Nivel desarrollado.-**

Capacidad para admitir públicamente que ha cometido un error y actuar en consecuencia, y decir aquello que sea necesario aunque, por ejemplo, pueda molestar a alguien que conozca. Pocas veces, no sigue las reglas

---

