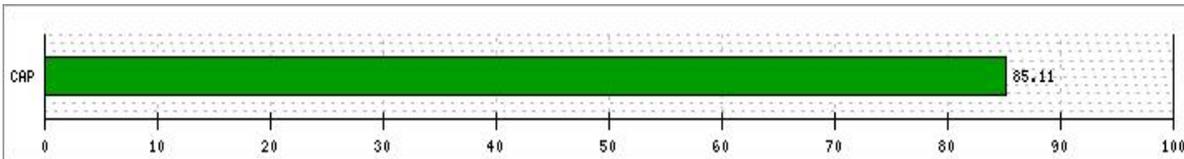


|                       |  |
|-----------------------|--|
| No. Identificación :  | 05393866   |
| Nombres :             | JUAN JOSE  |
| Apellidos :           | SINARAHUA MARICAHUA                              |
| Dirección :           | CALLE 19 DE JUNIO 412 - AA.HH. GUILLERMO RENGIFO |
| Teléfono :            |  |
| Celular :             | 998047630  |
| Género :              | MASCULINO  |
| Estado Civil :        | UNION LIBRE                                      |
| Área de Estudio :     | ADM. DE EMPRESAS                                 |
| Escolaridad :         | POSTGRADO  |
| Fecha de Nacimiento : | 1976-05-18                                       |

### JEFE DE ALMACEN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 **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.

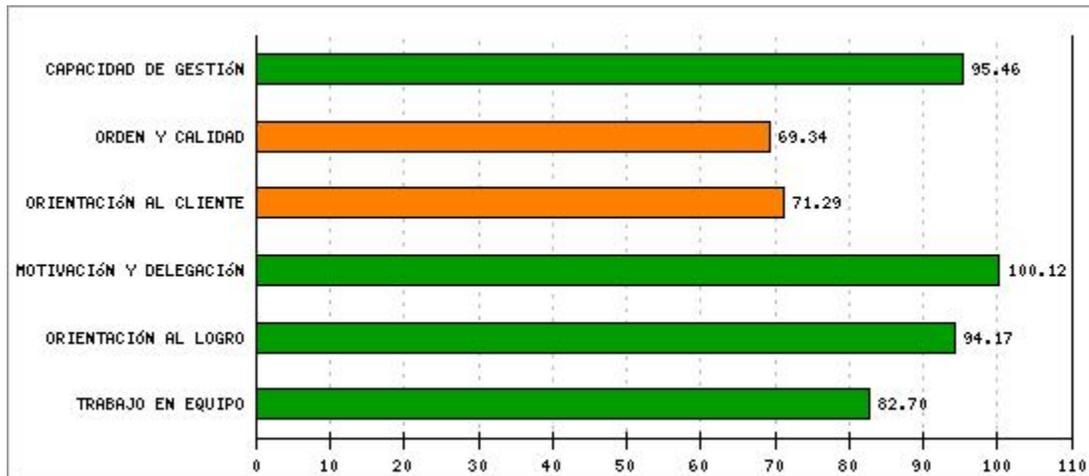
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ADMINISTRATIVAS | 6.11           | 7.50            |
| 2 COMERCIALES     | 4.99           | 7.00            |
| 3 LIDERAZGO       | 5.83           | 6.00            |
| 4 RELACIONALES    | 6.62           | 8.00            |

### JEFE DE ALMACEN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia               | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 CAPACIDAD DE GESTIÓN    | 6.68           | 7.00            | 95.46%         |
| 2 ORDEN Y CALIDAD         | 5.55           | 8.00            | 69.34%         |
| 3 ORIENTACIÓN AL CLIENTE  | 4.99           | 7.00            | 71.29%         |
| 4 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN | 6.01           | 6.00            | 100.12%        |
| 5 ORIENTACIÓN AL LOGRO    | 5.65           | 6.00            | 94.17%         |
| 6 TRABAJO EN EQUIPO       | 6.62           | 8.00            | 82.70%         |



### JEFE DE ALMACEN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### CAPACIDAD DE GESTIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.68 **Porcentaje:** 95.46%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

##### Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.55 **Porcentaje:** 69.34%

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.-

Tiene presente el control de calidad y el nivel de exigencia asignado a su área de trabajo, por tanto está en capacidad de explicar, evaluar y apoyar las normas y procesos. Con cierta frecuencia, su trabajo es con orden y calidad, planifica sus tareas y actividades, es ordenado, incluso con su área de trabajo. Le podría disgustar la desorganización y la improvisación.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.99 **Porcentaje:** 71.29%

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

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado se conforma con ofrecer al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, a pesar de estar de acuerdo en que las acciones de la compañía deben estar orientadas hacia ellos. Le hace falta interesarse en personalizar su servicio y en mostrarse más amable y diligente.

#### MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 100.12%

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

##### Nivel desarrollado.-

Asigna responsabilidades según las capacidades que tiene cada integrante de su equipo, aprovecha de las mismas para mejorar la productividad. Hace acompañamiento.

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.65 **Porcentaje:** 94.17%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel desarrollado.-**

Se preocupa por la mejora continua de todo su grupo de trabajo, valiéndose si es necesario de mecanismos de seguimiento, para medir el avance del trabajo. Tiene los objetivos claros y sabe como llegar a ellos.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.62 **Porcentaje:** 82.70%

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.

---

