



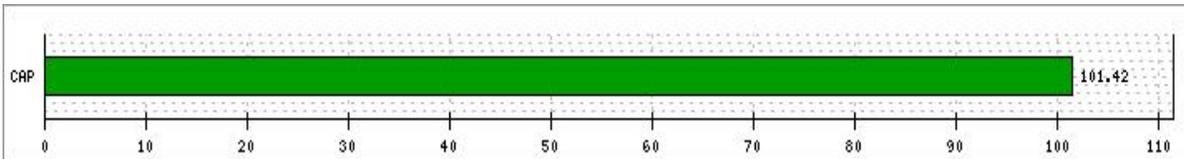
Datos Personales



TELLER

No. Identificación :	44871253
Nombres :	ERICK ERNESTO
Apellidos :	MELENDEZ VERAMENDI
Dirección :	CALLE JOSE DIAZ # 386 ZN A SAN JUAN DE MIRAFLORES
Teléfono :	2765806
Celular :	992392198
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSIDAD INCOMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1987-12-05

TELLER 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:

- 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.

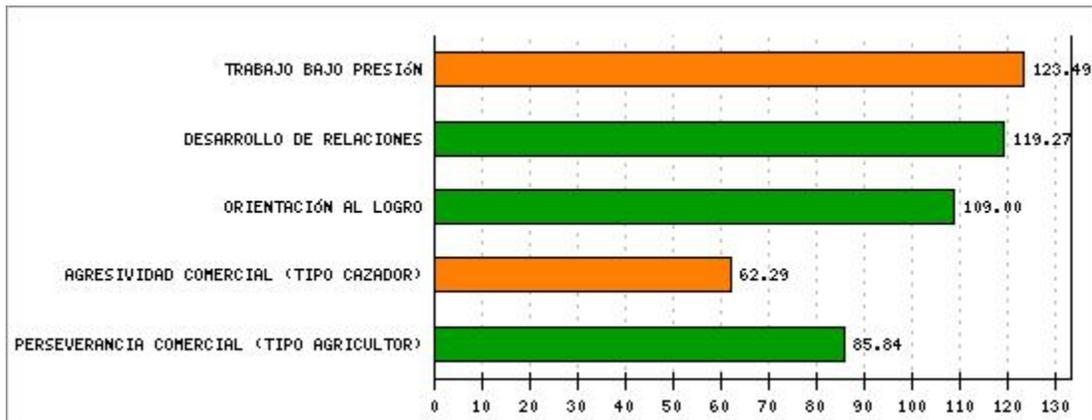
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 SOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	8.72	8.00
2 ORGANIZACION PERSONAL Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO	8.64	7.00
3 RELACIONES INTERPERSONALES	8.35	7.00
4 PERSUASIÓN	5.18	7.00

TELLER ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 TRABAJO BAJO PRESIÓN	8.64	7.00	123.49%
2 DESARROLLO DE RELACIONES	8.35	7.00	119.27%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	8.72	8.00	109.00%
4 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	4.36	7.00	62.29%
5 PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)	6.01	7.00	85.84%



TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.64 **Porcentaje:** 123.49%

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

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

DESARROLLO DE RELACIONES

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.35 **Porcentaje:** 119.27%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene un gran talento para generar y cultivar buenas relaciones con clientes internos y externos de la organización, manteniendo comunicación permanente para poder estar al tanto de las oportunidades de negocios que puedan presentarse, planifica actividades formales e informales como un recurso que construya y desarrolle relaciones humanas a nivel laboral.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.72 **Porcentaje:** 109.00%

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 muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran habilidad para orientar a su equipo y al proceso hacia la consecución de las metas planteadas, demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar el ambiente laboral adecuado, para motivar permanentemente a su equipo a que mejore cada vez más su servicio.

AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.36 **Porcentaje:** 62.29%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas

Nivel en desarrollo

El evaluado hace un plan de trabajo consciente, en el cual se hace un autoanálisis de las entrevistas de ventas. En el inicio podría necesitar el aporte de un coach que acompañe al vendedor en sus citas y lo retroalimente al respecto. Los avances deben medirse paulatinamente hasta lograr los resultados esperados.

PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 85.84%

Competencia que se basa en el seguimiento al cliente.

Nivel desarrollado

El evaluado tiene la capacidad de buscar opciones para superar obstáculos y nunca darse por vencido.
