Datos Personales

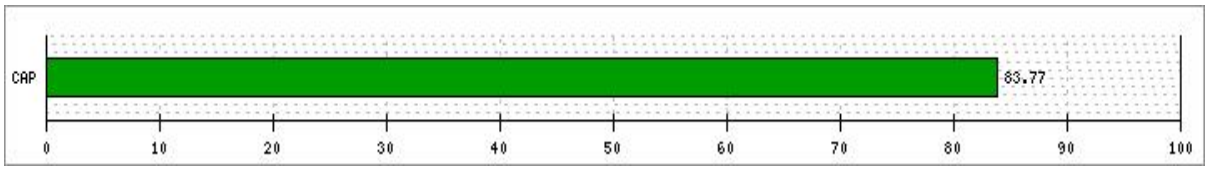
CE ANALISTA DE BUSINESS INTELLIGENCE - SETIEMBRE 2015

No. Identificación :	47100691
Nombres :	MOISES
Apellidos :	GODENZI JESUS
Dirección :	PARINACOCHAS 561 4º PISO
Teléfono :	3234984
Celular :	941048318
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ESTADÍSTICA
Escolaridad :	OTRO
Fecha de Nacimiento :	1991-02-20

Distribución Psicodinámica

CE ANALISTA DE BUSINESS INTELLIGENCE - SETIEMBRE 2015

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 reubicaciòn 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

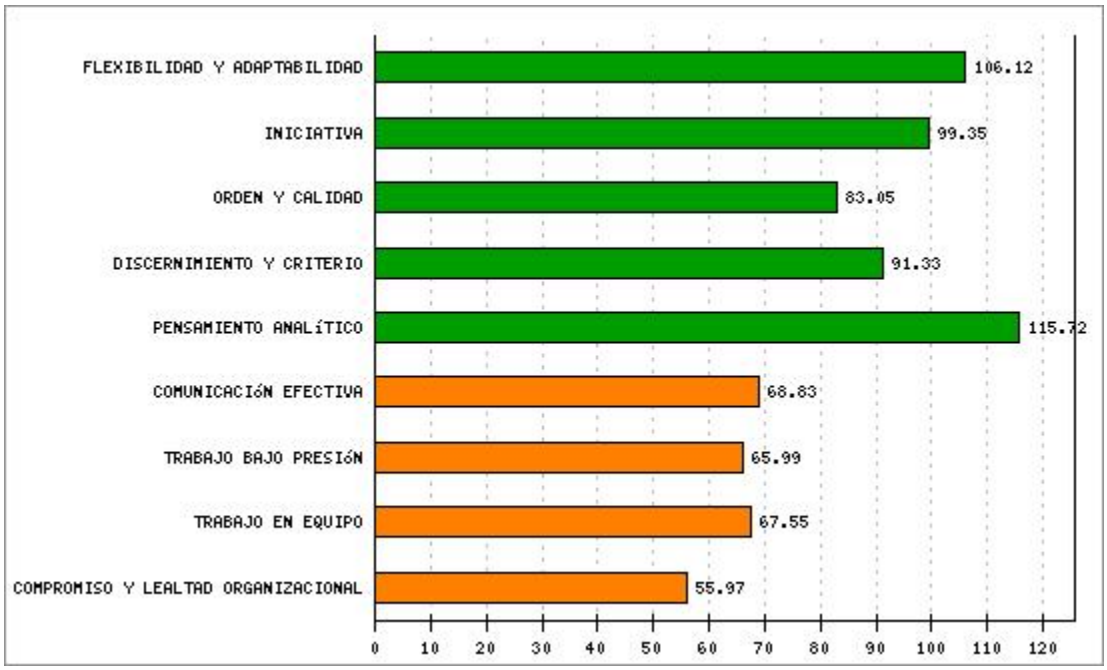
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.19	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.81	7.00
3	COGNITIVAS	8.28	8.00
4	COMUNICACIONALES	4.82	7.00
5	EMOCIONALES	5.28	8.00
6	RELACIONALES	5.40	8.00
7	VALORES	3.92	7.00

Análisis por Competencia

CE ANALISTA DE BUSINESS INTELLIGENCE - SETIEMBRE 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	7.43	7.00	106.12%
2	INICIATIVA	6.95	7.00	99.35%
3	ORDEN Y CALIDAD	5.81	7.00	83.05%
4	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	7.31	8.00	91.33%
5	PENSAMIENTO ANALíTICO	9.26	8.00	115.72%
6	COMUNICACIóN EFECTIVA	4.82	7.00	68.83%
7	TRABAJO BAJO PRESIóN	5.28	8.00	65.99%
8	TRABAJO EN EQUIPO	5.40	8.00	67.55%
9	COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.92	7.00	55.97%



Interpretación de Competencias

CE ANALISTA DE BUSINESS INTELLIGENCE - SETIEMBRE 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.43 **Porcentaje:** 106.12%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado demuestra adaptabilidad óptima y rápida frente a los cambios de su contexto laboral. Es muy flexible en sus acciones o formas de pensar si eso apoya su crecimiento profesional o al cumplimiento de metas organizacionales. Propone los cambios que ameriten tanto a nivel personal como grupal o institucional, sabe como adaptarse a esos cambios pues prevé las situaciones.

INICIATIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.95 **Porcentaje:** 99.35%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

Nivel desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

ORDEN Y CALIDAD

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.81 **Porcentaje:** 83.05%

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.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.31 **Porcentaje:** 91.33%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene gran capacidad de discernir los beneficios que una situación o propuesta le ofrece a la empresa, muestra altos niveles de compromiso con la organización y se precia de conocer bien tanto a clientes internos como externos al momento de tomar una decisión.

PENSAMIENTO ANALíTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 9.26 **Porcentaje:** 115.72%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo.

Nivel muy desarrollado.-

El evaluado es muy competente en el reconocimiento de datos y coordinación de los mismos, reconocimiento de problemas, análisis lógico de dichos datos y organización de información. Es una persona muy apta para análisis estadísticos, financieros o actividades relacionadas con los problemas de razonamiento numérico.

COMUNICACIóN EFECTIVA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.82 **Porcentaje:** 68.83%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

Nivel en desarrollo.-

El evaluado es capaz de comunicarse apropiadamente tanto en forma oral como escrita, posee una adecuada expresión verbal, habilidad que aún le falta explotar.

TRABAJO BAJO PRESIóN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.28 **Porcentaje:** 65.99%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.40 **Porcentaje:** 67.55%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

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. Resuelve conflictos que puedan darse dentro del grupo de trabajo.

COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.92 **Porcentaje:** 55.97%

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

Nivel en desarrollo.-

El evaluado conoce lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas de la organización. Alcanza sus objetivos, aunque no siempre los relaciona con los empresariales o los del equipo.