

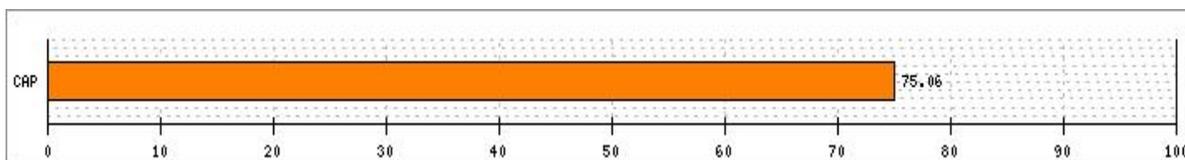
## Datos Personales

### PROCESO EJECUTIVO DE OPERACIONES

No. Identificación :	32983135
Nombres :	SEBASTIAN ALEJANDRO JOSE
Apellidos :	MAZZEI
Dirección :	BOYACA 428 8 A
Teléfono :	
Celular :	541155787788
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1987-03-19

## Distribución Psicodinámica

### PROCESO EJECUTIVO DE OPERACIONES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



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:

- 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 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	6.09	7.33
2	ADMINISTRATIVAS	4.70	7.50
3	COMERCIALES	6.13	8.00
4	COMUNICACIONALES	4.95	7.00
5	EMOCIONALES	6.28	8.00
6	LIDERAZGO	5.60	7.00

---

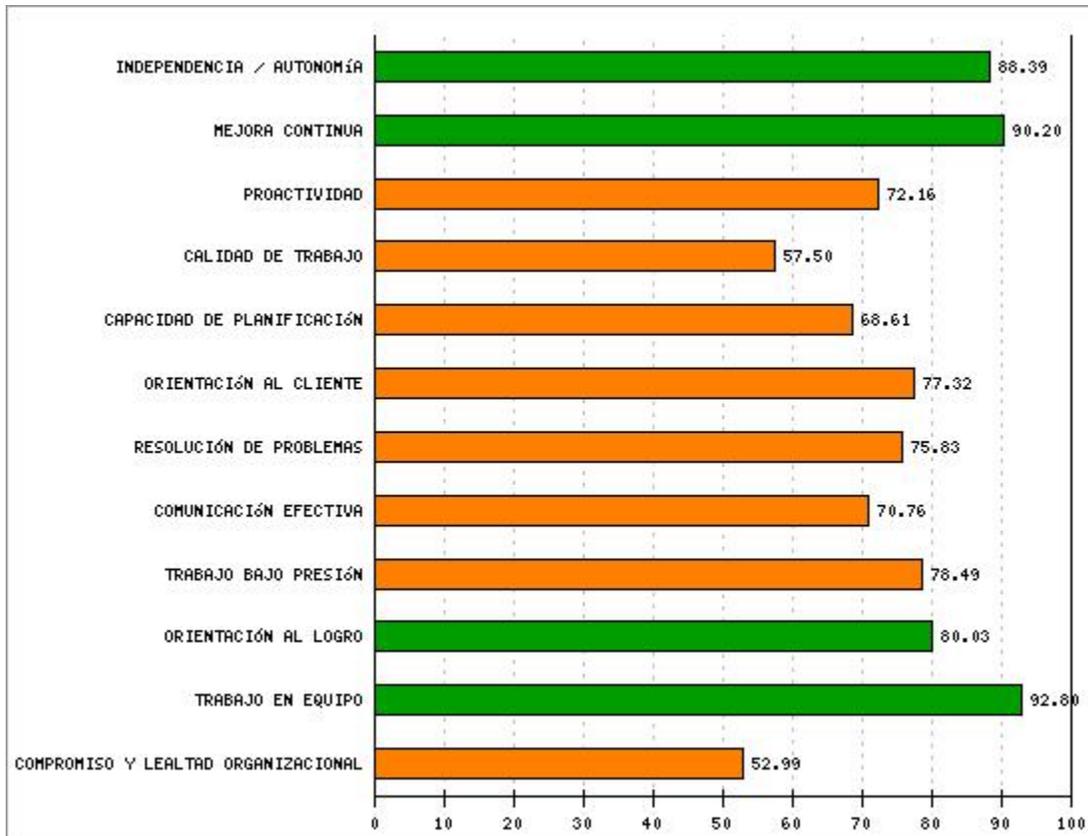
7 RELACIONALES	6.50	7.00
8 VALORES	3.71	7.00

---

## Análisis por Competencia

### PROCESO EJECUTIVO DE OPERACIONES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA	6.19	7.00	88.39%
2 MEJORA CONTINUA	6.31	7.00	90.20%
3 PROACTIVIDAD	5.77	8.00	72.16%
4 CALIDAD DE TRABAJO	4.60	8.00	57.50%
5 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.80	7.00	68.61%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	6.19	8.00	77.32%
7 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	6.07	8.00	75.83%
8 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.95	7.00	70.76%
9 TRABAJO BAJO PRESIÓN	6.28	8.00	78.49%
10 ORIENTACIÓN AL LOGRO	5.60	7.00	80.03%
11 TRABAJO EN EQUIPO	6.50	7.00	92.80%
12 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL	3.71	7.00	52.99%



## Interpretación de Competencias

### PROCESO EJECUTIVO DE OPERACIONES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 88.39%

Rápida ejecutividad, por cuenta propia, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día, supone actuar sin depender de otras personas y buscar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Toma la iniciativa para proponer alternativas de mejoramiento dentro de su área. Suele proponer e instrumentar soluciones frente a problemas cotidianos o situaciones nuevas a pesar de no estar siempre seguro.

#### MEJORA CONTINUA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.31 **Porcentaje:** 90.20%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización, calidad y cambio para obtener mejores resultados

##### Nivel desarrollado.-

Está atento a mejorar continuamente la calidad de su trabajo por lo que se actualiza en conocimientos de su área o especialidad, es valorado por su capacidad profesional. No obstante, le hace falta poner más en práctica sus nuevos aprendizajes.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.77 **Porcentaje:** 72.16%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 57.50%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel en desarrollo.-

Cumple con el trabajo asignado a su puesto de trabajo, ya que se preocupa por tener los conocimientos que necesita para su área o especialidad. Sin embargo, le falta ir más allá y realizar un seguimiento más exhaustivo de las actividades que realiza. Con constancia podría desarrollar el hábito de entregar sus labores con un altísimo grado de calidad.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 68.61%

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 en desarrollo.-**

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.19 **Porcentaje:** 77.32%

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

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.07 **Porcentaje:** 75.83%

Es la capacidad de brindar soluciones prácticas y ágiles a los problemas de los clientes, atendiendo sus necesidades.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado puede construir soluciones que incluso involucren a terceros, ante un problema que surja en el cliente. Con cierta frecuencia muestra habilidad para indagar las causas que originaron el problema y de igual manera encuentra alternativas de solución, aunque no siempre cuenta con la ideal; busca tener un buen conocimiento del producto y de lo que ofrece el mercado; podría ser que además tenga una red de contactos que podrían ser útiles cuando se requiera apoyo ante alguna dificultad.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.95 **Porcentaje:** 70.76%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 78.49%

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.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.60 **Porcentaje:** 80.03%

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:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.50 **Porcentaje:** 92.80%

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.

## COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 52.99%

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

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

