Introducción

JEFE DE COMPENSACIONES

SD1 - TEST DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Este test presenta escenarios hipotéticos y reales en los que el evaluador deberá tomar decisiones adecuadas y su calificación estará relacionada con lo acertado de las mismas. Su formato es un cuestionario de 27 preguntas.

Aplica para cargos de Gerentes, Supervisores, Líderes de Alta Dirección. En General, para todo tipo de cargos que exigen un buen nivel de Supervisión y que requieren tomar decisiones adecuadas que afectan a más personas.

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-01-03 11:55:42** hasta el **2016-01-04 12:26:35**

Datos Personales

JEFE DE COMPENSACIONES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

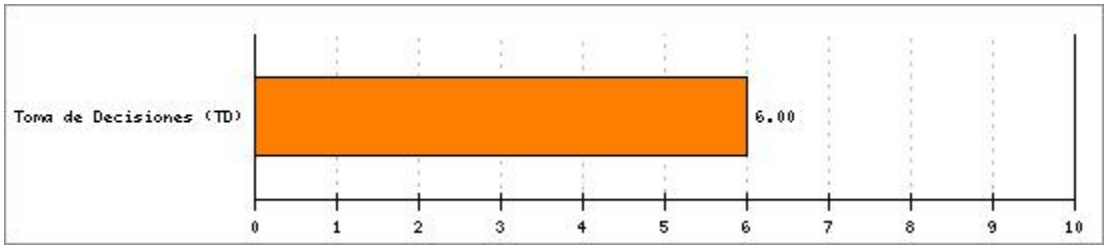
No. Identificación :	41424344
Nombres :	JOSE CARLOS
Apellidos :	ESTRADA
Dirección :	LOS OLIVOS
Teléfono :	464657
Celular :	24334345
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1982-05-02

Resumen General

JEFE DE COMPENSACIONES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	TD	Toma de Decisiones	6.00	5.50



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 03 de Enero del 2016
Hora Evaluación : 11:55:42
Tiempo Utilizado : 24 hora(s) 30 minuto(s) 53 segundo(s)

Interpretación

JEFE DE COMPENSACIONES

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

SD1 - TEST DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES

El evaluado muestra capacidad para identificar y analizar los problemas reconociendo que se debe tomar una decisión para llegar a la solución de éste. Es probable que cuente con la capacidad necesaria para identificar los aspectos relevantes para la toma de decisiones. Podrá definir prioridades en sus acciones y en las decisiones que deberá tomar, pero es preciso que postergue la toma de una decisión cuando el impacto de la consecuencia pueda ser muy alto. Se basará en su experiencia para tomar decisiones.

Su capacidad de reacción en la toma de decisiones estará relacionada con la experiencia que ha tenido en situaciones similares. Es preciso considerar los resultados de otros tests para suponer con qué estrategias podría mejorar sus resultados.

Se recomienda revisar su pensamiento analítico, orientación al logro, perseverancia y/o búsqueda de Información.

S I T U A C I O N 1 Paso 1: Agustin García ha venido a usted en forma particular y le ha informado "por su propio bien", que Eduardo Robles anda tratando de desacreditarlo ante sus demás empleados. Agustín citó ejemplos específicos. La mejor forma de enfrentar esta situación es:

Decir a Agustín que no debe andar contando este tipo de historias, pero luego, en privado, llamar a Eduardo e investigar la situación

Paso 2: Basado en el reporte de Agustín, usted decide hablar con Eduardo para ver si es cierto que está tratando de desacreditarlo. El mejor método sería:

Decirle que alguien anda esparciendo rumores respecto de usted y preguntarle si los ha oído.

Paso 3: Durante su discusión con Eduardo se molesta bastante, se pone agresivo y le acusa de estarlo desacreditando. ¿Qué haría?

Excusarse por pensar que él anda esparciendo esos rumores y asegurarle que está interesado en su futuro.

S I T U A C I O N 2 Paso 1: Agustín García acaba de cometer un error algo serio, que tal vez le cueste a la empresa unos $8000,000.00 recuperar el daño. Al descubrir su error usted debe:

Llamarle la atención en el acto, aunque haya que gritarle. Señalar el error y aclarar unos puntos

Paso 2: Puesto que todos sus esfuerzos anteriores han fallado, usted ha decidido platicar en privado con Agustín en relación a su descuido en general y respecto al error que cometió. ¿Qué haría?

Hablar muy claro con él, exponer el problema y poner las cartas sobre la mesa

Paso 3: Uno de sus objetivos de la plática con Agustín era el descubrir cualquier razón oculta de su comportamiento. Por mala suerte no fue posible hacerlo, sin embargo, usted tiene que resolver este problema. ¿Qué haría?

Desarrollar conjuntamente un plan para controlar y mejorar su actuación

S I T U A C I O N 3 Paso 1: Hace unos días que Álvaro Ramírez le pidió permiso para salir quince minutos más temprano, los martes y jueves, a fin de ver a su único nieto jugar béisbol con un equipo de la liga pequeña. Lo adecuado es:

Hacer un trato con él de que hará la excepción si él viene a trabajar quince minutos antes de la entrada los días que piensa salir temprano

Paso 2: Angel Becerra, quien obviamente ha visto la irregularidad de los quince minutos de Álvaro (usted le concedió permiso), viene ahora con una petición, quiere que se le cambie el horario de 9h00 - 17h00 a 9h30 - 17h30. En esta forma podrá acompañar a su esposa todos los días al lugar donde ella trabaja. La mejor forma de arreglar esta situación es:

Conceder el permiso, pero solo hasta que Alvaro haya vuelto a su horario regular

Paso 3: Otro de sus empleados, además de Álvaro y Ángel, han venido a pedir favores especiales. La cosa se está complicando, pues ahora todo mundo quiere algo especial. Es mejor que usted haga algo antes que todo el personal tenga horarios distintos. Lo mejor que se puede hacer es llamar a una reunión de grupo y:

Admitir la responsabilidad por haber concedido favores especiales anteriormente, pero anunciar que, para ser justo con todos, se va a terminar el trato especial

S I T U A C I O N 4 Paso 1: Eduardo Robles realizó un excelente trabajo en una difícil tarea que le fue asignada. A usted le gustaría felicitarlo con el propósito de apoyarlo y reconocer su esfuerzo extra. La mejor forma de hacerlo es:

Guardando la felicitación para hacerla durante la próxima reunión semanal con sus empleados

Paso 2: Agustín García se ha quejado con motivo de la felicitación que usted le dio a Eduardo. Él le dice a usted que examinando el proyecto en general, es obvio que él (Agustín) contribuyó bastante al proyecto. Sabiendo que Agustín en realidad no contribuyó en nada, usted debería:

Defender su decisión señalando exactamente lo que hizo Eduardo

Paso 3: Agustín no quedó nada contento con la forma en que usted manejó su queja y ha estado provocando a Eduardo. Su mejor decisión sería:

Hablar con Agustín y Eduardo en forma conjunta

S I T U A C I O N 5 Paso 1: En una junta con su jefe se tomó la decisión de implantar una nueva política en la empresa que prohibe ingerir alimentos durante las horas y en el lugar de trabajo, permitiéndolo sólo en las horas y sitio de comida. Esto va a ser impopular y usted llamó a una reunión a todos los empleados para anunciarlo. He aquí la mejor forma de notificarlo, (usted también tiene la costumbre).

Pretenda estar contento con la nueva política -ya que tiene algunos beneficios- y trate de convencer a todos sus empleados para que la acepten

Paso 2: Agustín García ha decidido evadir la nueva política y sigue comiendo en las horas y lugar de trabajo, usted debe:

Procurar señalar sus puntos buenos y ganárselo poco a poco para luego pedir su colaboración respecto a la política relativa a no ingerir alimentos en las horas y lugar de trabajo

Paso 3: La mayoría de los empleados han dejado de observar la política de no tomar alimentos durante las horas y lugar de trabajo, y están abusando de ella de una manera u otra, usted puede hacer que esta política se cumpla:

Llamando a una reunión específica para ello

S I T U A C I O N 6 Paso 1: Usted ha notado que Ángel Becerra se ha estado reportando "enfermo" con demasiada frecuencia y si sigue con este ritmo pronto excederá el límite normal de faltas, usted debe:

Mostrar su preocupación preguntándole qué es lo que le pasa

Paso 2: Angel sigue faltando. Finalmente ha confesado que cuando sus niños se enferman o no tienen clases, su esposa -que también trabaja- insiste en que él se quede en casa a cuidarlos. Su mejor decisión sería:

Mostrar cierta comprensión hacia el problema; decirle que su esposa también querría que usted hiciese lo mismo, pero que usted no está dispuesto a aceptarlo. Aconsejarle que sea razonable y considere bien la situación

Paso 3: Ángel confiesa que no ha podido resolver el problema con su esposa y pide consejo. He aquí su oportunidad de:

Convencerlo de que está dañando su situación personal, presente y futura, dejando que sus asuntos familiares se mezclen en el trabajo

S I T U A C I O N 7 Paso 1: Durante el año anterior usted ha estado tratando de establecer una política de "puertas abiertas" con sus empleados. Sin embargo, Juan Sánchez ha abusado de la situación utilizando ese fácil acceso hacia usted para "hacer la barba" y hacerse un poco de publicidad. Lo mejor que usted puede hacer es:

Señalar a Juan lo que es importante y lo que no lo es, enfatizando que la política de "puertas abiertas" fue establecida para proveer respuestas, no conversación

Paso 2: Usted ha notado un cambio en el comportamiento de Juan Sánchez. Se nota algo alejado de usted, menos cooperador y la calidad de su trabajo ha bajado un poco. La mejor decisión sería:

Llamarle a conversar en privado y ver que le pasa

Paso 3: Usted acaba de enterarse, a través de su jefe, Federico González, que Juan pasó por encima de su autoridad y jerarquía. Estuvo usted enfermo un día y Juan fue directamente con Federico para que se tomara una decisión que pudo haber esperado hasta que usted regresara. Federico naturalmente respaldó su posición y le dijo a Juan que lo que él pedía no estaba bien. Federico le pidió a usted que se encargara del asunto. Escoja una de las siguientes resoluciones.

No dejarle saber que usted se enteró de su actitud, pero dedicar sus esfuerzos a demostrar que usted puede manejar sus problemas

S I T U A C I O N 8 Paso 1: Agustín García, además de causar problemas con los empleados, ha continuado declinando en lo que a producción se refiere. Usted ha decidido que ya es tiempo de tomar una decisión. Escoja:

Pida a Federico González, su jefe, que hable con él seriamente. Federico fue quien lo contrató hace cinco años en otra de las empresas y siempre ha estado en buena relación con él

Paso 2: Usted ha arreglado una reunión con Agustín a fin de liquidarlo. La mejor forma de manejar la situación es:

Suavizar las razones del despido y decirle que usted tratará de darle tiempo para que busque trabajo antes de liquidarlo

Paso 3: Un poco antes de retirarse, Agustín ha corrido el rumor de que lo van a despedir porque hay problemas de tipo financiero en la empresa, problemas que pueden dañar seriamente la imagen de la institución. La mejor decisión aquí sería:

Llamar a los demás empleados a una reunión, en la que Agustín esté ausente, y presentar el verdadero motivo del despido, es decir, que Agustín

fue despedido por ineficiencia e irresponsabilidad, y que usted estaba tratando de hacerle más fácil su salida, proteger su imagen, etcétera.

S I T U A C I O N 9 Paso 1: Federico González, su jefe, ha solicitado su aprobación para promover a Juan Sánchez al puesto de supervisor en otra de las áreas, usted debe:

Pedir a Federico que posponga la promoción seis meses porque con ello se crearía un hueco en el departamento, el que sería difícil de llenar (usted todavía no ha ocupado a nadie para reemplazar a Agustín García, quien fue despedido)

Paso 2: La promoción de Juan ha sido temporalmente pospuesta, en parte para darle oportunidad de madurar y en parte para tapar el hueco creado al salir Agustin. La mejor manera de manejar a Juan en esta situación es:

Comunicarle que usted y Federico están considerándolo para un ascenso en un futuro inmediato

Paso 3: Usted se enfrenta ahora al problema de delegar más trabajo y responsabilidad a Juan, usted debe:

Darle trabajos que le den oportunidad de desarrollarse (busque trabajos que le den un reto a su alcance)