



Introducción



ESPECIALISTA DE PATROCINIO CUSCO 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 **2015-06-30 03:23:13** hasta el **2015-06-30 04:11:35**



Datos Personales



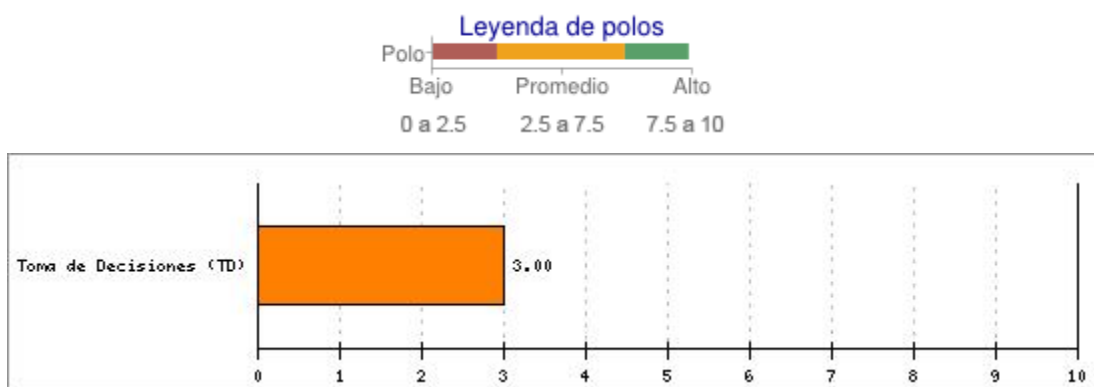
ESPECIALISTA DE PATROCINIO CUSCO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	40796065
Nombres :	ALDO WALTHER
Apellidos :	VILLAFUERTE ACUÑA
Dirección :	URB. FIDERANDA CALLE MARISCAL GAMARRA 827
Teléfono :	
Celular :	958196852
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ANTROPOLOGÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1979-03-10

ESPECIALISTA DE PATROCINIO CUSCO

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	TD	Toma de Decisiones	3.00	4.67



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 30 de Junio del 2015

Hora Evaluación : 03:23:13

Tiempo Utilizado : 48 minuto(s) 22 segundo(s)

ESPECIALISTA DE PATROCINIO CUSCO
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO
SD1 - TEST DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES

El evaluado presenta una baja capacidad para tomar decisiones. Es probable que se sienta más tranquilo dejando que alguien más corra riesgos. Muestra una baja visión estratégica por lo que no se lo recomienda para puestos en los que esta cualidad sea imprescindible. Es probable que se enrede en detalles y que pierda de vista las metas.

Le cuesta trabajo analizar diferentes alternativas de solución y su corta visión le dificulta medir las consecuencias de sus acciones. Prefiere dejar que el tiempo, el azar o alguna otra persona tomen la decisión por él. Las decisiones que tomó en este test reflejan que no ha considerado las consecuencias de sus acciones y esto puede deberse por una poca visión estratégica y/o por una impulsividad muy alta.

Es importante que se contrasten los resultados con los de otras pruebas o la entrevista.

SITUACION 1 Paso 1: Agustín 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 y luego olvidar el incidente..., pero estar alerta.

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.

SITUACION 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:

Programar una sesión particular con él para investigar su comportamiento

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

SITUACION 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:

Sugerirle que primero trate de hacer otros arreglos y que si no tiene éxito discutirán su problema con mayor amplitud después

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:

Leerles lo relativo a horas de trabajo según el reglamento interior de trabajo y utilizar este recurso para salir del problema

SITUACION 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:

Escuchar simplemente. Agustín es algo inmaduro y defensivo, así que para qué darle demasiada importancia a esa queja conversando acerca de

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

SITUACION 5 Paso 1: En una junta con su jefe se tomó la decisión de implantar una nueva política en la empresa que prohíbe 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).

Aclare que a usted le disgusta, ya que usted también ha adquirido esta costumbre, pero asegure que la nueva política será cumplida

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

Dejarle caer todo el peso de la ley. (suspenderlo ocho días)

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

SITUACION 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:

Notificarle que usted espera que él resuelva su problema en una semana a más tardar

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

Escuchar pacientemente, pero insistir que tendrá que aceptar la práctica establecida de la empresa o hará peligrar seriamente su trabajo

SITUACION 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:

Lamarle 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.

Decirle a Juan que le disgustó su indiscreción y advertirle que no se repita

SITUACION 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:

Despídalo

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

Identificar las áreas en que ha fracasado, despedirlo inmediatamente y darle su indemnización

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.

SITUACION 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:

No decirle que es candidato a promoción, simplemente darle mayor responsabilidad y trabajo

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)

