



Introducción



ESPECIALISTA PROGRAMA ECHO 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.

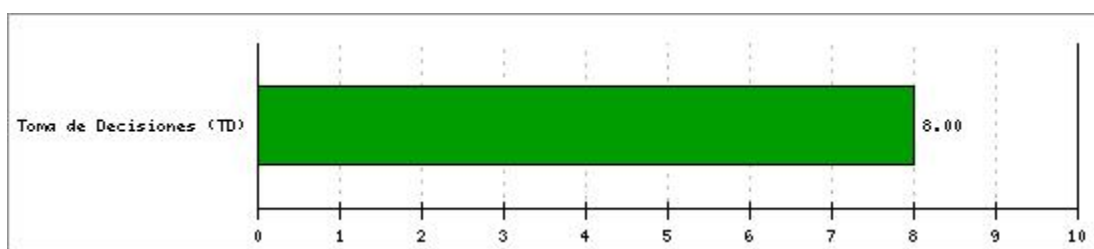
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-07-25 06:23:05** hasta el **2016-07-25 06:56:40**

ESPECIALISTA PROGRAMA ECHO
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	43207207
Nombres :	ALEXANDER IVAN
Apellidos :	RODRIGUEZ VASQUEZ
Dirección :	MZ. D LT. 15 URB. CUATRO SUYOS
Teléfono :	
Celular :	959034711
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. OBRAS CIVILES/CONSTRUCCIÓN
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1984-04-09

ESPECIALISTA PROGRAMA ECHO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	TD	Toma de Decisiones	8.00	6.20



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 25 de Julio del 2016

Hora Evaluación : 06:23:05

Tiempo Utilizado : 33 minuto(s) 35 segundo(s)

ESPECIALISTA PROGRAMA ECHO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO SD1 - TEST DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES

El evaluado presenta una buena capacidad para analizar, evaluar, recopilar alternativas, considerar variables y, finalmente, seleccionar la acción que se va a realizar. Busca que las cosas sucedan como consecuencia de la acción tomada y no por factores externos o el azar. Probablemente esta persona impulse a alcanzar los retos. Puede definir prioridades en términos de urgencia, necesidad e impacto.

Podrá usar nuevas estrategias para enfrentarse a situaciones que han sido desconocidas para él. Se recomienda valorar su capacidad de pensamiento analítico, orientación al logro y búsqueda de la información.

Su capacidad de reacción es rápida y puede tomar las decisiones adecuadas en un tiempo prudente. Sin embargo, es preciso considerar que si la persona se encuentra en el extremo de la valoración, puede que signifique que es un «tomador de riesgos» y como tal hay que asegurarse de que no pase por alto detalles importantes que garanticen la calidad de los resultados en su premura de alcanzar las metas.

SITUACIÓN 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, 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:

Advertirle que este comportamiento no es correcto.

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

Llamar a Agustín y confrontarlo con Eduardo como apoyo a su acusación

SITUACIÓN 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?

Comenzar señalando la forma en que "Juan Sánchez" habría manejado este último problema. Sutilmente utilizar a Juan como un ejemplo de cómo él (Agustín) debería actuar en el trabajo. En otras palabras, ponerle un ejemplo que trate de imitar

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?

Darle un trabajo diferente quizá menos complicado en el que las posibilidades sean mínimas

SITUACIÓN 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:

Negarle el permiso diplomáticamente

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:

Negar la petición puesto que ya hizo una excepción

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:

Tratar de ser democrático, preguntar al grupo cual horario le es más cómodo y procurar definir un horario que se acomode a todos

SITUACIÓN 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:

Poniendo una nota en el tablero de avisos expresando su más sinceras felicitaciones para Eduardo. Puede enunciar las cosas sobresalientes que hizo en relación al proyecto para hacer patente el reconocimiento

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:

Exhibir a Agustín en público pidiéndole que describa en detalle en qué consistió su contribución al proyecto

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).

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:

Advertir individualmente a quienes la violen de los riesgos en que incurrirán

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: Ángel 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:

Sugerirle que él y su esposa cenén un día con usted para discutir el problema conjuntamente

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:

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.

Hacerle comprender claramente, por la forma de tratarle, que usted desapruueba su conducta

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:

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.

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 Agustín. La mejor manera de manejar a Juan en esta situación es:

Decirle que está siendo considerado para un ascenso, pero no mencionar que Federico Gonzalez lo solicitó, no sea que se vea tentado a brincar su autoridad otra vez

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

Darle trabajos que sean adecuados a su capacidad

