

## Introducción

### ASISTENTE ADMINISTRATIVO DEPARTAMENTO CIENCIAS DE LA SALUD TPC COMPETENCIAS

El TPC Test Por Competencias es una herramienta de Recursos Humanos diseñada para evaluar los comportamientos laborales definatorios del éxito en el trabajo, el TPC es ideal para Selección de Personal, Desarrollo Organizacional y Consultoría de RH en general. La tecnología de [www.evaluar.com](http://www.evaluar.com) permite que la experiencia de utilizar el TPC sea un proceso versátil, sencillo y efectivo. Al ser un instrumento que mide competencias genéricas y/o universales permite una sencilla adaptación a diversos modelos de competencias en distintas actividades empresariales, pudiendo aplicarse en Selección de Personal, Desarrollo Organizacional y Consultoría de RH en general.

**Competencias de Acción y Logro:** Orientación al logro, Iniciativa, Orden y Calidad, Búsqueda de Información.

**De Servicio:** Sensibilidad Interpersonal, Orientación al Cliente.

**De Influencia:** Persuasión e impacto personal, Conciencia de la Organización, Construcción de Relaciones.

**Cognitivas:** Aprendizaje activo, Pensamiento Analítico.

**De Dominio Personal:** Confianza en sí mismo(a), Autocontrol, Flexibilidad, Persistencia, Compromiso Organizacional, Trabajo en equipo.

Consta de un cuestionario; 85 ítems de elección forzada. Sin tiempo de aplicación, 30 minutos aproximadamente. Para cargos Auxiliares, Asistenciales, Mandos medios, Supervisiones, Jefaturas y Gerencias de línea (no recomendable para cargos operativos). Se invita a rendir los tests a través de correo electrónico y a través de dirección web (URL). El reporte posee una amplia variedad de información generada en línea, opción de mostrar un gráfico de barras y/o de radar más interpretaciones narrativas por cada competencia evaluada.

---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2015-09-22 11:07:50** hasta el **2015-09-22 11:35:38**

## Datos Personales

### ASISTENTE ADMINISTRATIVO DEPARTAMENTO CIENCIAS DE LA SALUD BATERÍA PSICOMÉTRICA

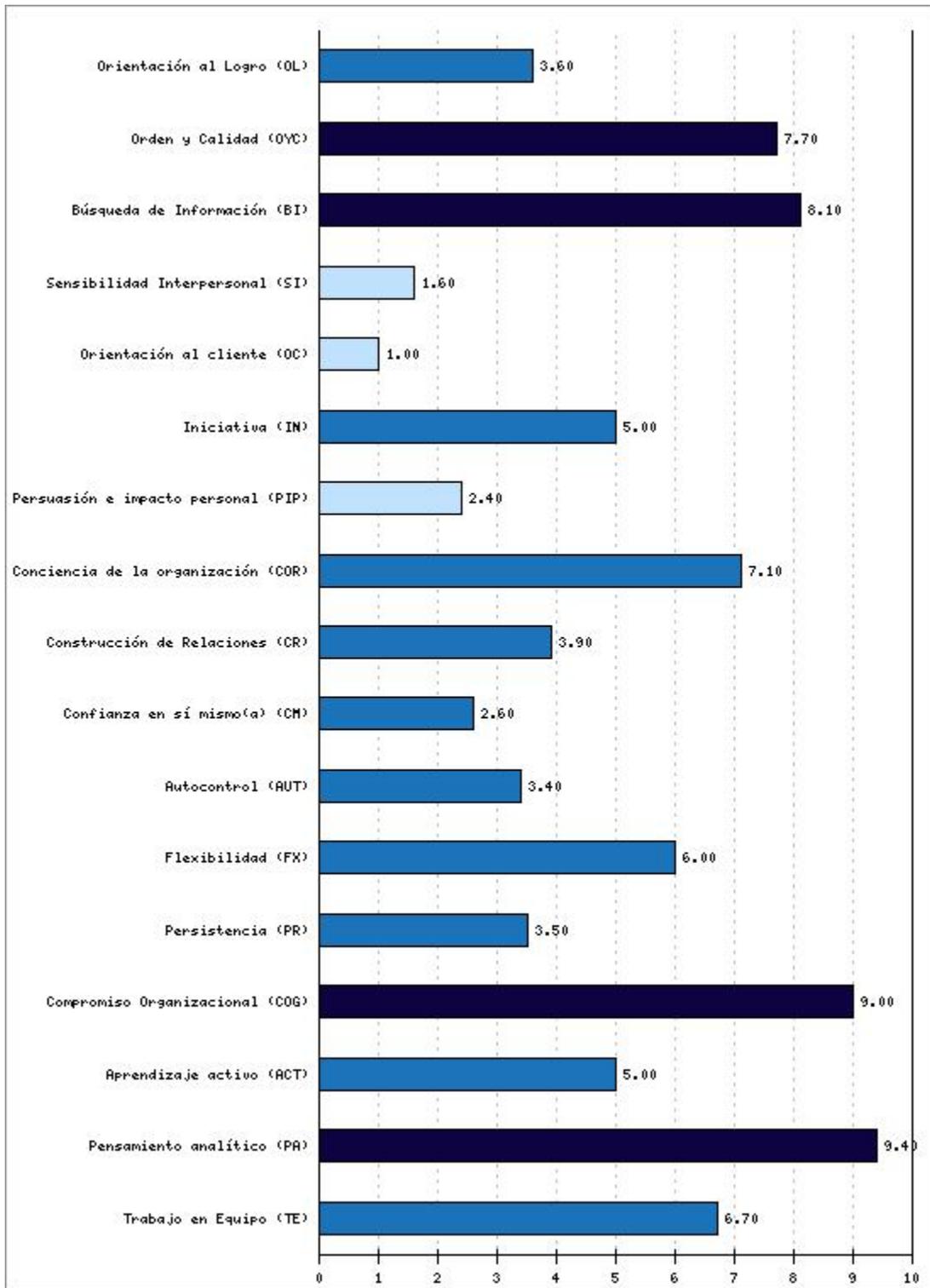
No. Identificación :	1103141493
Nombres :	GERMANIA ELIZABETH
Apellidos :	ESPINOSA AGUIRRE
Dirección :	ZAPOTILLO Y 18 DE NOVIEMBRE
Teléfono :	2104370
Celular :	0993629703
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	--
Area de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1974-09-06

## Resumen General

### ASISTENTE ADMINISTRATIVO DEPARTAMENTO CIENCIAS DE LA SALUD BATERÍA PSICOMÉTRICA TPC COMPETENCIAS

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	OL	Orientación al Logro	3.60	3.60
2	OYC	Orden y Calidad	7.70	7.70
3	BI	Búsqueda de Información	8.10	8.10
4	SI	Sensibilidad Interpersonal	1.60	1.60
5	OC	Orientación al cliente	1.00	1.00
6	IN	Iniciativa	5.00	5.00
7	PIP	Persuasión e impacto personal	2.40	2.40
8	COR	Conciencia de la organización	7.10	7.10
9	CR	Construcción de Relaciones	3.90	3.90
10	CM	Confianza en sí mismo(a)	2.60	2.60
11	AUT	Autocontrol	3.40	3.40
12	FX	Flexibilidad	6.00	6.00
13	PR	Persistencia	3.50	3.50
14	COG	Compromiso Organizacional	9.00	9.00
15	ACT	Aprendizaje activo	5.00	5.00
16	PA	Pensamiento analítico	9.40	9.40
17	TE	Trabajo en Equipo	6.70	6.70

### Leyenda de polos



### Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 22 de Septiembre del 2015

Hora Evaluación : 11:07:50

Tiempo Utilizado : 27 minuto(s) 48 segundo(s)

## Interpretación

### ASISTENTE ADMINISTRATIVO DEPARTAMENTO CIENCIAS DE LA SALUD

#### BATERÍA PSICOMÉTRICA TPC COMPETENCIAS

#### ORIENTACIÓN AL LOGRO



#### Descripción

El(la) evaluado(a) tiene destrezas a nivel promedio para realizar actividades orientadas al cumplimiento de objetivos.

Considerando que esta competencia es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. Implica administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Las personas dotadas de esta. Si la persona evaluada está en este rango debe considerar que es una habilidad que puede ser desarrollada.

#### Preguntas clave

- ¿La persona piensa en encontrar y superar metas?
- ¿Toma riesgos calculados para obtener ganancias mensurables (medidas)?

#### ORDEN Y CALIDAD



#### Descripción

Busca nuevas formas de organizar sus cosas, no se siente conforme si sus trabajos/resultados están revisados a fondo y no se haya considerado con toda atención el menor detalle. Tiene la habilidad para organizar su trabajo en general, encuentra cada cosa en su lugar se desenvuelve mejor en áreas organizadas.

Quiere hacer bien las cosas; suele ser organizado(a), tener las cosas en los lugares adecuados y hacer planes. Le gusta y se encuentra confortable en situaciones organizadas y predecibles. Suele caracterizarse por ser una persona disciplinada, con poca tolerancia hacia la ambigüedad y el desorden, y con habilidad para controlar sus emociones, particularmente, la ira y ansiedad.

#### Preguntas Clave:

- ¿Cómo planea usted para cumplir con un día común de trabajo?
- Proporcióneme un ejemplo en cuya planeación usted estuvo involucrado. ¿Qué pasos tomó usted? ¿Qué obstáculos tuvo? ¿Cuál fue el resultado?

## BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN



### Descripción

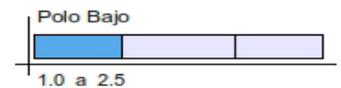
A esta persona le gusta identificar la información que necesita antes de ejecutar una tarea, busca las fuentes y los recursos (información) para realizar su trabajo, utiliza mecanismos de sondeo e investigación para optimizar su trabajo, no está conforme hasta obtener la información precisa e indispensable para elaborar de mejor forma sus actividades.

considerando que esta competencia muestra la capacidad de una persona de buscar la información que de respuestas a sus preguntas ocasionales y permanentes, y esto se ve reflejado también cuando se les asigna un proyecto en el trabajo o como parte de sus responsabilidades y funciones dentro de la organización.

### Preguntas Claves:

- Describa una situación en la que haya tenido que recurrir a otras fuentes y buscar alternativas para poder resolver una situación determinada. ¿Qué hizo?
- Cuénteme de algún caso en el que no tenía conocimiento ni información para responder ante algún requerimiento ¿Qué hizo? Y ¿Cómo respondió ante el requerimiento solicitado?

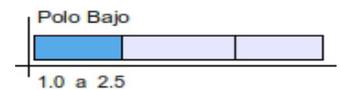
## SENSIBILIDAD INTERPERSONAL



### Descripción

El(la) evaluado(a) no presenta habilidades desarrolladas de escucha activa, tiende a frustrarse cuando su interlocutor no expresa de forma rápida y clara su mensaje, esto podría hacer que interrumpa la conversación o no ayude a elaborar el mensaje de la otra persona, en la comunicación considera más importante cuánto puede ayudar a la otra persona antes que la capacidad que tiene de escuchar.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE



### Descripción:

Considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal, podría ser una persona con habilidades no desarrolladas en atención al cliente como empatía, amabilidad y cortesía, se muestra un tanto "frío(a)", muestra no ser destacado en actividades que impliquen atender a clientes sean externos o internos.

### Preguntas Claves:

- ¿Qué es lo que usted hace para que un cliente le guste tratar con usted y que le tenga confianza? De ejemplos
- Describa una situación en la que usted tuvo que tratar con un cliente que argumentó que su producto o servicio estaba caro.

## INICIATIVA



### Descripción

Las habilidades de esta persona para reaccionar proactivamente ante sucesos nuevos se encuentran en el nivel promedio, es decir que su 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 a futuro. 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

### Preguntas clave

- ¿Tiene esta persona iniciativa?
- ¿Piensa por encima del presente para actuar en necesidades y oportunidades futuras sin necesidad que le digan que lo tiene que hacer?

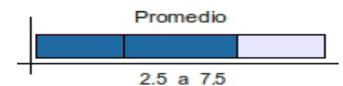
## PERSUASIÓN E IMPACTO PERSONAL



### Descripción

No se muestra hábil en la persuasión, por el contrario, es probable que prefiera seguir las ideas de otros, no se muestra con la firmeza de persuadir con sus ideas, deseos y aspiraciones a otros.

## CONCIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN



### Descripción

Muestra destrezas a nivel promedio para tener conciencia o conocimiento de la organización para la que trabaja. considerando que esta competencia es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Ello implica una capacidad de identificar tanto a las personas que toman las decisiones como a aquellas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización. usualmente en candidatos de edad joven puede ser normal que esta competencia esté en desarrollo.

## CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES



### Descripción

El(la) evaluado(a) muestra características a nivel promedio para interrelacionarse con personas, es decir, que ésta persona es competente para actuar, establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas; además, la persona evaluada tiene una habilidad en desarrollo para relacionarse.

### Preguntas Clave:

- ¿Qué es lo que usted hace para que un cliente le guste tratar con usted y que le tenga confianza? De ejemplos
- Describa una situación en la que usted tuvo que reunirse con un grupo de personas que no conocía. ¿Cómo actuó? ¿Qué hizo?

## CONFIANZA EN SÍ MISMO(A)



### Descripción

Posee características personales de seguridad en sí mismo a nivel promedio. considerando que esta competencia es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista. La persona evaluada posee una capacidad promedio para esta competencia.

### Preguntas clave

- ¿Qué le hace pensar que usted tendrá éxito trabajando con nosotros?
- ¿Cuáles considera usted que son sus puntos débiles? Y ¿Cuáles los fuertes?

## AUTOCONTROL



### Descripción

Las habilidades para controlar sus emociones y dominar sus impulsos están en el nivel promedio. entendiendo que esta competencia analiza la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

### Preguntas Claves:

- Describa una situación en la que su punto de vista era diferente al de otros ¿Cómo reaccionó?
- Cuénteme de algún caso en el que se vio enfrentando a un problema en el que hubiera dos o más alternativas de solución ¿Qué hizo? Y ¿Por qué?

## FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO



### Descripción

Sus destrezas personales para ser flexible ante situaciones estrictas y rígidas están en el nivel promedio.

Si el puntaje está más cercano al rango inferior, es posible que nunca desarrolle la facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios así como la capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

Sin embargo si el puntaje está más cercano al rango superior del polo intermedio se refiere a que su capacidad de adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos, está en desarrollo y debe apoyarse para su positivo alcance.

### Preguntas Clave:

- Cuénteme de una experiencia donde usted no haya conseguido persuadir a los otros sobre su opinión.
- ¿Cómo ha reaccionado usted cuando un [cliente] le ha rechazado varias veces y se rehúsa a comprarle?
- ¿Cuál suele ser su reacción ante un evento imprevisto?

## PERSISTENCIA



### Descripción

El(la) evaluado(a) se muestra con habilidades en el nivel promedio para persistir y perseverar ante una situación o hecho, considerando que es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. Es la capacidad de mantenerse enfocado en una tarea o actividad de manera estable y continua para alcanzar sus metas. Si la persona evaluada se muestra más hacia el lado superior del rango intermedio esta competencia puede ser desarrollada.

### Preguntas clave

- Platíqueme de una situación en la que usted tuvo que actuar rápidamente y haya conseguido llegar al objetivo planeado.
- Cuénteme de sus objetivos a corto plazo en relación con su profesión.

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL



### Descripción

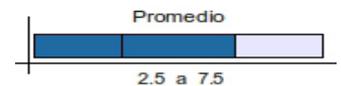
Esta persona se compromete con la organización de forma incondicional, hace contactos que puedan beneficiar a la empresa para la que trabaja dentro y fuera del lugar de trabajo poniendo incluso a su servicio sus propios intereses personales. Apoya las políticas de la empresa si son en beneficio de la misma. Siente que los objetivos de la organización son objetivos propios. Dá apoyo al momento de tomar decisiones, sintiéndose decidido por completo a alcanzar objetivos comunes.

También, trata de prevenir y poder superar cualquier percance que pueda surgir a lo largo del camino, interfiriendo con el logro de los objetivos de la empresa. Se refiere de igual manera a ser cumplido con compromisos tanto dentro como fuera del área de trabajo.

### Preguntas Claves:

- ¿Qué buscaría para permanecer en su sitio de trabajo?
- ¿En qué trabajo fue en el que menos tiempo permaneció? ¿Y por qué?

## APRENDIZAJE ACTIVO



### Descripción

El candidato evaluado está en un nivel promedio para aprender activamente y revisar procedimientos sistemáticamente puesto que esta competencia trata sobre la capacidad para encontrar información valiosa para solucionar situaciones que pueden ser conflictivas o negociaciones. Representa la habilidad de poder reconocer el potencial dentro de la empresa y saber cómo manejarlo adecuadamente. Transmite lo que aprende de manera eficaz a los demás. En el caso del evaluado, esta capacidad, debe ser desarrollada.

### Preguntas Claves:

- Describa usted alguna situación en la que un cliente le solicitó algo que no estaba dentro de sus posibilidades concederlo ¿Qué es lo que usted hizo?
- Cuénteme que acciones o pasos ha tomado usted después de haber establecido una meta u objetivo y fijado una estrategia para lograr su cometido. Deme un ejemplo.

## PENSAMIENTO ANALÍTICO



### Descripción

Analiza problemas, procesos, procedimientos, le agrada buscar mejores soluciones ante una misma situación, tiene tendencia hacia un orden lógico y secuencial de las cosas, predomina lo intelectual ante las emociones.

Habilidad para resolver problemas analizándolos en partes pequeñas para luego comprenderlos a fondo mediante la reflexión. El acto de pensamiento analítico tiende a obtener una conclusión particular de datos generales o una conclusión general de datos particulares. El perfil de esta persona suele estar caracterizado por su agrado hacia el análisis e investigación de toda situación a la que se enfrenta y al plantear alternativas de solución a las mismas.

### Preguntas Clave:

- Cuénteme sobre algún problema difícil que haya enfrentado ¿Cómo clasifico los asuntos importantes? ¿Por qué lo hizo de esa manera?
- Dígame ¿Cómo su enfoque para resolver problemas ha diferido del de otras personas con las que ha trabajado?

## TRABAJO EN EQUIPO



### Descripción

El(la) evaluado(a) presenta destrezas personales para trabajar en equipo en un nivel promedio.

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. La persona evaluada podría desarrollar esta competencia si el puntaje se acerca más hacia el polo superior del rango promedio.

### Preguntas clave

- Describa una situación en la que su punto de vista era diferente al de otros ¿Cómo reaccionó?
- Describa una situación en la que usted tuvo que reunirse con un grupo de personas que no conocía. ¿Cómo actuó? ¿Qué hizo?

