



**TRASLADO PRUEBAS DOCUMENTALES**

(ART. 173 Y 110 C.G.P. ART. 9 DECRETO 806 DE 2020)

<b>Medio de control</b>	NULIDAD ELECTORAL
<b>Radicado</b>	13-001-33-33-001-2020-00081-00
<b>Demandante</b>	ORLANDO RAFAEL MERCADO VALETA
<b>Demandado</b>	MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO; AGUSTIN JOSE MEJÍA CONTRERAS

Se fija el traslado en la página web de la rama judicial hoy primero (1) de diciembre de 2020, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 110 del Código de General del Proceso, de las pruebas aportadas con la contestación de la demanda presentada por el apoderado del municipio de San Juan Nepomuceno por correo electrónico de fecha 18-09-2020, todo ello de conformidad con los artículos 110 y 173 del Código de General del Proceso modificado por el artículo 9 del Decreto 806 de 2020.

EMPIEZA EL TRASLADO: (2) DOS DE DICIEMBRE DE 2020 A LAS 8:00 AM

VENCE EL TRASLADO: (4) CUATRO DE DICIEMBRE DE 2020 A LAS 5:00 PM

Digitalizado con CamScanner

**MÓNICA LAFONT CABALLERO**  
SECRETARIA

Centro, Avenida Daniel Lemaitre Calle 32 # 10-129, 3º piso Edificio Antiguo Telegcartagena  
E-mail: [admin01cgena@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:admin01cgena@cendoj.ramajudicial.gov.co) - Teléfono 6649637  
Cartagena de Indias D.T.C.- Bolívar



Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

---

## REMISION CONSOLIDADA DE RESULTADOS DE EVALUACION DE COMPETENCIAS GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEP

---

**merys julieth carmona sierra** <merysga23@hotmail.com>

24 de marzo de 2020, 16:54

Para: Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

Buenas tardes muchas gracias no estoy interesada en realizar otra prueba

Obtener [Outlook para iOS](#)

---

**De:** Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

**Enviado:** Tuesday, March 24, 2020 4:48:07 PM

**Para:** [merysga23@hotmail.com](mailto:merysga23@hotmail.com) <[merysga23@hotmail.com](mailto:merysga23@hotmail.com)>

**Asunto:** REMISION CONSOLIDADA DE RESULTADOS DE EVALUACION DE COMPETENCIAS GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEP

[El texto citado está oculto]

**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

**DECRETO No. 032 de 2020  
(MARZO 25 DE 2020)**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTUA EL NOMBRAMIENTO DEL GERENTE DE LA  
E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DEPARTAMENTO DE  
BOLIVAR"**

**EL ALCALDE MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1797 del 13 de Julio de 2016, el Decreto 1427 del 01 de Septiembre de 2016 y la Resolución del DAFP No. 680 del 02 de Septiembre de 2016, y

**CONSIDERANDO**

Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, *"POR LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES QUE REGULAN LA OPERACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES."*:

**"ARTÍCULO 20. Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado.** Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial. En el nivel nacional los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por el Presidente de la República. Corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, previa verificación del cumplimiento de los requisitos del cargo establecidos en las normas correspondientes y evaluación de las competencias que señale el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados para periodos institucionales de cuatro (4) años, el cual empezará con la posesión y culminará tres (3) meses después del inicio del periodo institucional del Presidente de la República, del Gobernador o del Alcalde. Dentro de dicho periodo, sólo podrán ser retirados del cargo con fundamento en una evaluación insatisfactoria del plan de gestión,

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

*evaluación que se realizará en los términos establecidos en la Ley 1438 de 2011 y las normas reglamentarias, por destitución o por orden judicial. (...)*

Que el Ministerio de Salud y Protección Social emitió el Decreto No. 1427 del 01 de Septiembre de 2016, "Por medio del cual se reglamenta el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 y se sustituyen las secciones 5 y 6 del Capítulo 8 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social", norma que establece en el artículo 2.5.3.8.5.1. que Corresponde al Alcalde como autoridad nominadora del orden municipal evaluar a través de pruebas escritas, las competencias señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para ocupar el empleo de gerente de las Empresas Sociales del Estado.

Que a su vez, el artículo 2.5.3.8.5.3. del mencionado decreto establece que las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de Gerente de las Empresas Sociales del Estado del orden municipal serán evaluadas por el alcalde de lo cual se dejará evidencia.

El Departamento Administrativo de la Función Pública emitió la Resolución No. 680 de 2016 de fecha 02 de Septiembre de 2016, "Por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado", en cuyo artículo 3° estableció las competencias y conductas asociadas que deben ser evaluadas al candidato que aspire a acceder al empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado.

El Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con el Departamento Administrativo de la Función Pública emitieron la Circular Externa No. 004 de 2020 de fecha 04 de Marzo de 2020, en el que se establece que los aspirantes al cargo de Gerente de ESE serán aquellos que postule el Alcalde o Gobernador y que en el evento de considerarlo prudente pueden remitir las hojas de vida a la DAFP para la evaluación de competencia, siendo esta una facultad del nominador.

Que el día 12 de Marzo de 2020 se celebró CONVENIO DE ASOCIACION No. 2020031201 SUSCRITO ENTRE EL MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO Y LA SOCIEDAD ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS., cuyo objeto fue: "Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos y logísticos entre la sociedad ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS y el MUNICIPIO DE SAN JUAN

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

*NEPOMUCENO desde el ámbito de sus competencias, para apoyar la Evaluación de Competencias con Prueba Psicotécnica y demás inherentes para la categorización, calificación y selección del GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, con el diseño, aplicación, calificación y respuesta a reclamaciones de la Evaluación de Competencia y Conductas asociadas de los aspirantes postulados por el ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO, asesorando al Municipio en el desarrollo de las etapas y en el diseño de los formatos que se requieran para cumplir con los fines del objeto del convenio."*

Que el día 13 de Marzo de 2020 el Alcalde del Municipio de San Juan Nepomuceno, remitió a la sociedad ACIN SAS las Hojas de Vida de las personas que postularía para ocupar el cargo de GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, a fin de que se procediera con la verificación de requisitos mínimos y programación de la evaluación de competencias y conductas asociadas.

Que las personas postuladas por el Alcalde Municipal de San Juan Nepomuceno, fueron:

1. DRA. MERYYS JULIETH CARMONA SIERRA, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.143.329.465.
2. DR. AGUSTÍN MEJIA CONTRERAS, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.143.354.123.
3. DRA. DANIELA TRUJILLO GARCIA, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.143.367.978

Que el día 18 de Marzo de 2020 se remitieron citaciones a los aspirantes al cargo de GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, a fin de que asistieran el día 20 de Marzo de 2020 a las 10:00am, a las instalaciones de la Alcaldía Municipal San Juan Nepomuceno ubicada en el Parque Central, Cra. 13 No. 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago" en la Oficina de Despacho del Alcalde, para realizar la EVALUACION DE COMPETENCIA Y CONDUCTAS ASOCIADAS del cargo de GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596

**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

Que el día 20 de Marzo de 2020, se realizó la EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS a los aspirantes ya referenciados, siendo finalizada con éxito.

Que el día Veinticuatro (24) de Marzo de 2020, la sociedad ACIN SAS remitió a la OFICINA DEL ALCALDE MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO y a la JUNTA DIRECTIVA DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, los resultados de las evaluación de competencias escritas practicadas a los aspirantes, obteniendo los siguientes resultados:

NOMBRE DEL ASPIRANTE	PUNTAJE PONDERADO
MERYS JULIETH CARMONA SIERRA	47.6
AGUSTÍN MEJIA CONTRERAS	90.5
DANIELA TRUJILLO GARCIA	38.1

Que los resultados obtenidos por a cada uno de los aspirantes fue notificado a los mismos vía correo electrónico el día 24 de Marzo de 2020.

Que en tal sentido se hace necesario tomar decisiones administrativas encaminadas a la eficaz prestación del servicio público, y al cabal cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias que rigen la materia, con el fin de que dicho cargo sea ejercido por personal con los estudios y competencias académicas, para los propósitos y objetivos del mismo.

Que atendiendo al resultado obtenido en la evaluación de competencias y conductas asociadas y dada la naturaleza del cargo se procede a nombrar al doctor, **AGUSTIN JOSE MEJIA CONTRERAS**, varón mayor de edad, identificado civilmente con cedula de ciudadanía No. 1.143.354.123 expedida en Cartagena, en el cargo de **GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DEPARTAMENTO DE BOLIVAR**, por cumplir con el perfil y requisitos que exige la ley para desempeñar el cargo en mención.

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

Que conforme a lo anterior y siendo competente para ello, este despacho,

**DECRETA**

**ARTICULO PRIMERO:** Nómbrase al Doctor, **AGUSTIN JOSE MEJIA CONTRERAS**, varón mayor de edad, identificado civilmente con cedula de ciudadanía No. 1.143.354.123 expedida en Cartagena, en el cargo de **GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL LOCAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DEPARTAMENTO DE BOLIVAR**, hasta el Treinta y Uno (31) de Marzo de Dos Mil Veinticuatro (2024).

**ARTICULO SEGUNO:** Copia del presente decreto envíese a la **E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DEPARTAMENTO DE BOLIVAR** y a la **DIRECCION SECCIONAL DE SALUD DE BOLIVAR**.

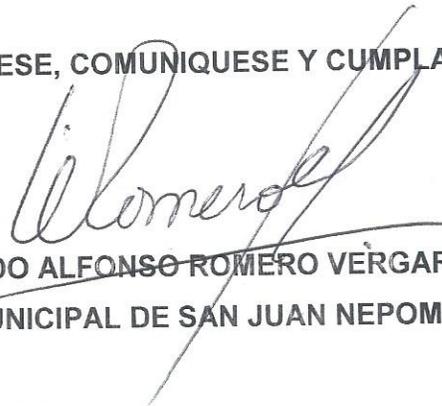
**ARTICULO TERCERO:** Comuníquese el nombramiento por escrito y si acepta désele posesión del cargo previo el lleno de los requisitos legales.

**ARTÍCULO CUARTO:** Publicar el presente decreto en la cartelera del Municipio de San Juan Nepomuceno, Bolívar y en la página: [www.sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co](http://www.sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co)

**ARTICULO QUINTO:** El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en el Municipio de San Juan Nepomuceno, a los Veinticinco (25) días del mes de Marzo del año Dos Mil Veinte (2020).

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**



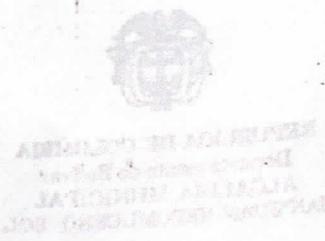
**WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA**  
**ALCALDE MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596

**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno



REPUBLICA DE COLOMBIA  
 Departamento de Bolívar  
 ALCALDIA MUNICIPAL  
 SAN JUAN NEPOMUCENO - BOL.



POSESION DE AGUSTIN JOSE MEJIA CONTRERAS

En San Juan Nepomuceno (Bolívar, a los UN (01) días del mes de ABRIL DOCE MIL VEINTE de mil novecientos 2020 (19    ) estando la

Alcaldía Mayor del Distrito de San Juan Nepomuceno (Bolívar) constituida en audiencia pública, se presentó al Despacho del señor Alcalde el Señor AGUSTIN JOSE MEJIA CONTRERAS

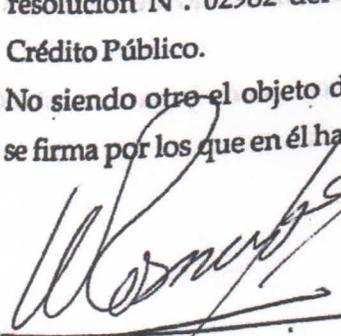
con el objeto de tomar posesión del cargo de GERENTE DE LA E.S.E. Hospital Local SAN JUAN NEPO para que fue nombrado por DECRETO N° 032 emanada de ALCALDIA UPAL de fecha 1720 25 de 2020 el señor Alcalde y

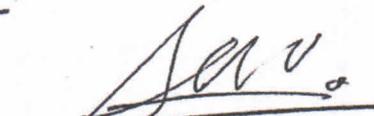
ante su Secretario le recibió el juramento legal de rigor y bajo su gravedad y penas prometió cumplir bien y fielmente con los deberes del cargo para que fue nombrado, según su leal saber y entender. El posesionado presentó los documentos siguientes:

- Formato Hoja de vida con sus soportes fotocopia
- Cédula de ciudadanía N° K.143.354123
- Certificados de antecedentes fiscales, disciplinarios y judicial

A esta diligencia se le adhiere y anulan estampillas de timbre nacional por valor de (\$     ) o sea el (    ) de su sueldo mensual que es de (\$     ) mas (\$     ) por su sueldo eventual según lo dispone el Artículo N° 32 de la resolución N° 02982 del 13 de Abril de 1971, emanada del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

No siendo otro el objeto de la anterior diligencia se da por terminada y para constancia se firma por los que en él han intervenido en lugar y fecha anotadas.

  
 EL ALCALDE (Edo.)

  
 EL POSESIONADO (Fdo.)

EL SECRETARIO (Fdo.)

**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

SEÑORES:

JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CARTAGENA  
E. S. D.

REF: PODER

DTE: ORLANDO RAFAEL MERCADO VALETA

DDO: MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO

RAD: 13001-33-33-001-2020-00081-00

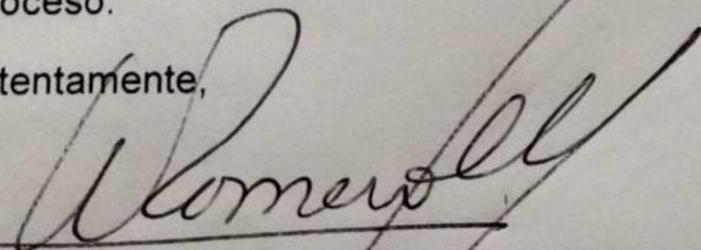
NULIDAD ELECTORAL

**WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA**, varón mayor y vecino del Municipio de San Juan Nepomuceno, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.226.780, expedida en San Juan Nepomuceno, actuando en calidad de Representante Legal del **MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO BOLÍVAR**, identificada con Nit: 800.037.175-2, manifiesto a usted respetuosamente que confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **DANIEL ANDRES HERAZO ACEVEDO**, varón, mayor de edad, vecino de la Ciudad de Cartagena, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.044.923.998, expedida en Arjona, y portador de la T.P. No. 277.148 del Consejo Superior de la Judicatura, para que asuma la defensa del presente proceso, presente excepciones, interponga recursos y en general materialice los actos que redunden en mi defensa.

Mi apoderado cuenta con todas las facultades inherentes para el ejercicio del presente poder, en especial las de recibir, conciliar, transigir, sustituir, desistir, renunciar, reasumir y todas aquellas que tiendan al buen cumplimiento de su gestión.

Relevo a mi apoderado de los gastos y costas que se causaren con ocasión del presente proceso.

Atentamente,

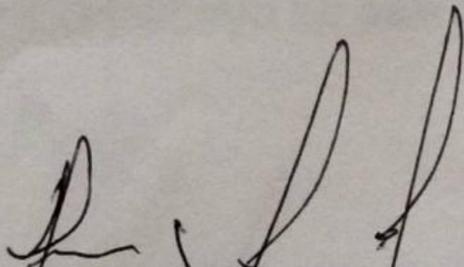


**WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA**

C.C. No. 73.226.780

ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Acepto



**DANIEL ANDRES HERAZO ACEVEDO**

C.C. No. 1.044.923.998 Arjona- Bolívar

T.P. No. 277.148 del C. S. de la J.

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

Notaria Unica del Circuito  
San Juan Nepomuceno - Bolivar  
Presentación Personal

El presente documento dirigido  
a Juzgado ADM Cartagena  
fue presentado personalmente por  
Wilfrido Romero Vergara  
Identificado con la C.C. # 73.226.780  
expedida en San Juan nep  
de lo cual doy fe



15 SEP 2020



NOTARIA UNICA DEL CIRCULO DE SAN JUAN NEPOMUCENO, BOLIVAR.-----

ACTA DE POSESION NUMERO 001-----

POSESIONADO: WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA-----

En el Municipio de San Juan Nepomuceno, Departamento de Bolívar República de Colombia siendo el primer (1) día del mes de Enero del año Dos Mil Veinte (2020), el suscrito Notario Único del Circulo de San Juan Nepomuceno, Bolívar, **OSWALDO RAFAEL PAREDES MERCADO**, en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 94 de la Ley 136 de 1994 y el Artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, para dar Posesión a quien fue elegido como Alcalde del municipio de San Juan Nepomuceno, Bolívar, por votación popular en las pasadas elecciones, realizadas el día 27 de Octubre de 2019, y quien para efectos fiscales y legales, rige a partir de las 0 horas del día 01 de Enero del año 2020.-----

A este lugar comparece el Doctor **WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA**, varón mayor de edad, natural y vecino de San Juan Nepomuceno, Bolívar, identificado con la cedula de ciudadanía No. 73.226.780 de San Juan Nepomuceno, Bolívar, y presento el formato E-27 de la Registraduria Nacional del Estado Civil, que lo acredita como Alcalde Electo de San Juan Nepomuceno, Bolívar, para el periodo 2020 al 2023, por el Partido Alianza Social Independiente ASI, que otorga la Comisión Escrutadora Municipal.-----

Seguidamente el suscrito Notario le toma juramento al compareciente diciendo a éste: (Doctor **WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA**, jura ante Dios y la Patria y promete solemnemente cumplir con la constitución, las leyes, las ordenanzas del Departamento de Bolívar, los acuerdos municipales y desempeñar bien y fielmente los deberes que la designación de Alcalde le impone.)-----

A lo que el compareciente responde: SI JURO A DIOS Y AL PUEBLO DE SAN JUAN NEPOMUCENO, BOLIVAR, CUMPLIR FIELMENTE LA CONSTITUCION, LAS LEYES DE COLOMBIA, LAS ORDENANZAS, LOS ACUERDOS Y EL MANDATO QUE HE RECIBIDO.-----

Agrega el suscrito NOTARIO: "SI ASI LO HICIERE, QUE DIOS, LA PATRIA Y LA CIUDADANIA DE SAN JUAN NEPOMUCENO, BOLIVAR, OS LO PREMIE Y SINO QUE EL O ELLO OS LO DEMANDE".-----

EL POSESIONADO, presento lo siguientes documentos:-----

- a) Fotocopia de la cedula de ciudadanía No. 73.226.780 expedida en San

original que tuve a la vista de lo cual doy fe

SC0519542284

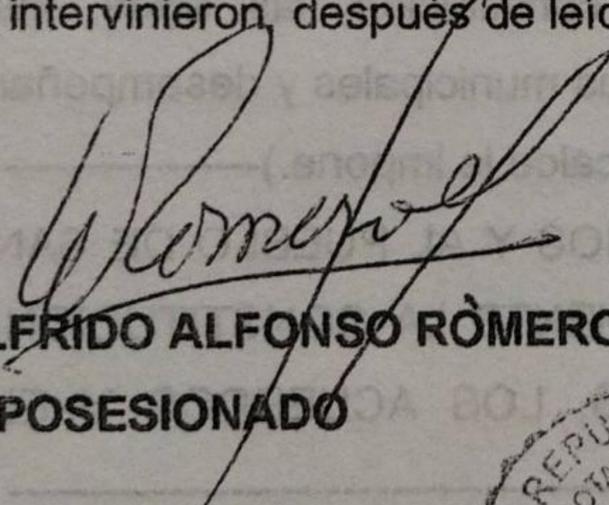
ZKVG7167WCOTE4W

17/09/2019

Juan Nepomuceno, Bolívar.-----

- b) Credencial que lo declara como Alcalde Electo del municipio de San Juan Nepomuceno, Bolívar, para el periodo Constitucional 2020-2023.-----
- c) Certificado especial de antecedentes disciplinarios expedidos por la Procuraduría General de la Nación.-----
- d) Certificado de Antecedentes Fiscales de la Contraloría General de la Republica.-----
- e) Certificado de seminario de inducción a la administración pública expedido por la Escuela Superior de Administración Publica-(ESAP)-----
- f) Declaración de Bienes y Renta y la de su cónyuge.-----
- g) Formato único de hoja de vida con sus anexos.-----
- h) Afiliación a Seguridad Social-----
- i) Certificado expedido por la Doctora MERYS CARMONA SIERRA, donde los parámetros vitales se encuentra dentro de la normalidad.-----
- j) Declaración Extraproceso sobre la no inhabilidades e incompatibilidad para ejercer el cargo.-----
- k) Declaración Extraproceso sobre inexistencia de procesos de alimentos en su contra.-----
- l) Declaración Extraproceso sobre el no ejercicio de cargo público.-----
- m) Certificado de Antecedentes Judiciales.-----

No siendo otro el motivo de la presente diligencia se termina y firman los que en ella intervinieron, después de leída y aprobada por la parte-----

  
**WILFRIDO ALFONSO RÓMERO VERGARA**  
**EL POSESIONADO**

  
**OSWALDO RAFAEL PAREDES MERCADO**  
**NOTARIO UNICO DEL CÍRCULO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
IDENTIFICACION PERSONAL  
CEDULA DE CIUDADANIA

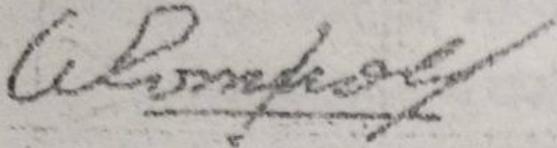
NUMERO **73.226.780**

**ROMERO VERGARA**

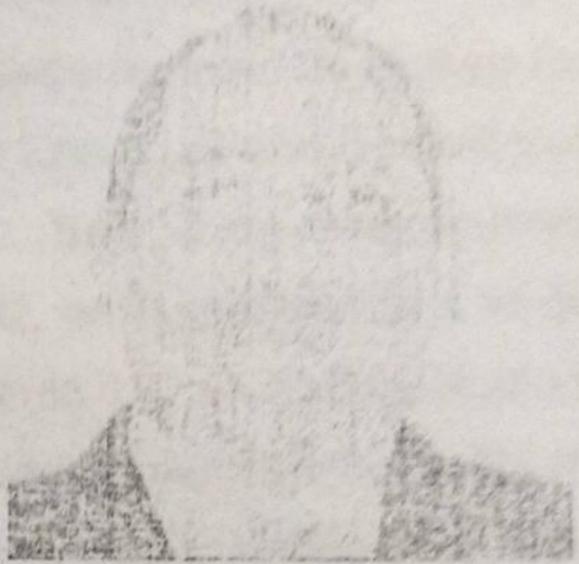
APELLIDOS

**WILFRIDO ALFONSO**

NOMBRES



FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **10-NOV-1970**

**SAN JUAN NEPOMUCENO**  
(BOLIVAR)

LUGAR DE NACIMIENTO

**1.76**  
ESTATURA

**O+**  
G.S. RH.

**M**  
SEXO

**18-SEP-1989 SAN JUAN NEPOMUCENO**  
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

*Carlos Ariel Sánchez Torres*  
REGISTRADOR NACIONAL  
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



R-1500100-00249287-M-0073226780-20100810

0023363956A 1

1200920136



Cartagena, marzo 13 de 2020

Dr.  
WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA.  
Alcalde Municipal  
San Juan Nepomuceno-Bolívar  
Ciudad

**ASUNTO:** PROPUESTA PARA BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO EN LA REALIZACION DE LA EVALUACION POR COMPETENCIAS PARA EL/LOS ASPIRANTE(S) AL CARGO DE GERENTE DE LA ESE. HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEPOMUCENO.

Cordial saludo,

**ACIN SAS** una compañía especializada en brindar asesoría profesional, apoyar al área de recurso humano en la realización de procesos de selección del recurso humano idóneo acorde a las necesidades institucionales. Teniendo en cuenta que la ley 1797 de 2016 en su artículo 20 establece que “ **Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado.** Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial. En el nivel nacional los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por el Presidente de la República. Corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión,” además De esta forma, la Ley 1797 de 2016 cambió el procedimiento para el nombramiento del gerente o director de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional, departamental o municipal. En la citada ley se indica que la nominación la podrá hacer directamente el Presidente, el gobernador o el alcalde, previa evaluación de competencias.

Por su parte, el Decreto 1427 del 1º de septiembre de 2016, que reglamentó el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, establece: “**ARTÍCULO 2.5.3.8.5.1. Evaluación de competencias.** Corresponde al Presidente de la República, a los gobernadores y a los alcaldes como autoridades nominadoras orden nacional, departamental y municipal, respectivamente, evaluar, a través de pruebas escritas, las competencias señaladas por

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

---

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar



*el Departamento Administrativo de la Función Pública, para ocupar el empleo director o gerente las Empresas Sociales del Estado.*

**De igual forma el ARTÍCULO 2.5.3.8.5.3. Evaluación de las competencias para ocupar el empleo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial.** *Las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de director o gerente de las Empresas del Estado del orden departamental, distrital o municipal, señaladas el Departamento Administrativo de la Función Pública, serán evaluadas por el gobernador o el alcalde, de lo cual se dejará evidencia.*

A su vez la Resolución No. 680 de 2016, "por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado", indica que el candidato deberá demostrar las siguientes competencias:

1. Compromiso con el servicio público.
2. Orientación a los resultados.
3. Manejo de las relaciones interpersonales.
4. Planeación.
5. Manejo eficaz y eficiente de los recursos.

Acorde a los planteamientos normativos anteriormente descritos ponemos a consideración nuestro portafolio de servicios.

Atentamente.

**LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ**  
Gerente



PROPUESTA PARA BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO  
EN LA REALIZACION DE LA EVALUACION POR  
COMPETENCIAS PARA EL/LOS ASPIRANTE(S) AL  
CARGO DE GERENTE DE LA ESE. HOSPITAL  
LOCAL SAN JUAN NEPOMUCENO.

PRESENTADO A:

Dr. WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA  
ALCALDE MUNICIPAL SAN JUAN NEPOMUCENO  
(BOLIVAR)

PRESENTADA POR:

LUCY MOJICA BENITEZ  
REPRESENTANTE LEGAL ACIN SAS

**SAN JUAN NEPOMUCENO 2020**

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

---

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar

## INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que la ley 1797 de 2016 en su artículo 20 establece que “ **Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado.** Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial. En el nivel nacional los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por el Presidente de la República. Corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión,” además De esta forma, la Ley 1797 de 2016 cambió el procedimiento para el nombramiento del gerente o director de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional, departamental o municipal. En la citada ley se indica que la nominación la podrá hacer directamente el Presidente, el gobernador o el alcalde, previa evaluación de competencias.

Por su parte, el Decreto 1427 del 1º de septiembre de 2016, que reglamentó el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, establece: “**ARTÍCULO 2.5.3.8.5.1. Evaluación de competencias.** Corresponde al Presidente de la República, a los gobernadores y a los alcaldes como autoridades nominadoras orden nacional, departamental y municipal, respectivamente, evaluar, a través de pruebas escritas, las competencias señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para ocupar el empleo director o gerente las Empresas Sociales del Estado.

**De igual forma el ARTÍCULO 2.5.3.8.5.3. Evaluación de las competencias para ocupar el empleo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial.** Las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de director o gerente de las Empresas del Estado del orden departamental, distrital o municipal, señaladas el Departamento Administrativo de la Función Pública, serán evaluadas por el gobernador o el alcalde, de lo cual se dejará evidencia.

A su vez la Resolución No. 680 de 2016, "por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado", indica que el candidato deberá demostrar las siguientes competencias:

COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
<p>1. Compromiso con el servicio público</p> <p>Desempeñarse de acuerdo con el marco de valores, misión y objetivos de la organización y de su grupo de trabajo.</p>	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios y ciudadanos de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.
	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los ciudadanos
	Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.
	Diseña estrategias para responder a las necesidades e inquietudes del ciudadano y del usuario.
<p>2. Orientación a los Resultados:</p> <p>Cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad</p>	Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.
	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo a estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad.
	Obtiene los resultados esperados de acuerdo con las metas y objetivos institucionales, identificando riesgos y buscando la manera de superarlos.
<p>3. Manejo de las Relaciones Interpersonales</p> <p>Establecer y mantener relaciones profesionales cordiales, armónicas,</p>	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad y toma de medidas necesarias para minimizar los riesgos
	Escucha con interés y respeto las inquietudes de sus compañeros de trabajo, usuarios y ciudadanos.
	Respetar las diferencias y la diversidad de las personas.

<p>y respetuosas que faciliten el buen desempeño institucional y favorezcan el clima organizacional.</p>	<p>Establece relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la confianza.</p> <p>Transmite eficazmente las ideas e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos.</p>
<p>4. Planeación:</p> <p>Capacidad para reflexionar estratégicamente, generar ideas acerca de cómo la organización puede crear el máximo valor y determinar metas y prioridades de la organización</p>	<p>Identifica, analiza y evalúa dificultades potenciales que pueden presentarse en el desarrollo de la gestión integral en salud.</p> <p>Analiza la prestación de servicios de salud con enfoque en los determinantes sociales de la salud en el territorio.</p> <p>Interpreta adecuadamente los objetivos de la de la organización y plantea la formulación de planes y acciones de desarrollo de servicios.</p> <p>Evalúa los resultados alcanzados, las estrategias planeadas y su impacto, con el fin de establecer mejoramiento continuo y aprendizaje.</p>
<p>5. Manejo eficaz y eficiente de recursos.</p> <p>Capacidad para administrar bienes y recursos materiales con criterios de eficacia y eficiencia</p>	<p>Orienta la aplicación de recursos a la atención integral de las necesidades de insumos que propicien una eficiente prestación de servicios.</p> <p>Monitorea y evalúa los resultados de la aplicación de recursos y promueve la ejecución de correctivos.</p> <p>Rinde informes y cuentas del manejo, gestión y aplicación de la prestación efectiva de servicios mejorando las condiciones de los usuarios.</p> <p>Crea e implementa mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de prestación de servicios de salud.</p>

## **ENFOQUE DE LAS NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES**

- Todas nuestras herramientas son de uso profesional y brindan información valiosa a gerentes, psicólogos, pedagogos, y otros profesionales que necesiten documentar juicios evaluativos.
- La solidez de sus estandarizaciones garantiza confiabilidad y validez de los resultados. La captura de información OnLine y su sistematización nos permite agilidad en el servicio y tratamiento dinámico de la información en muestras representativas de la población, lo cual significa baremos actualizados permanentemente.
- Resultados disponibles en corto tiempo (2 Días), una vez el test haya sido respondido.
- Obtenga información detallada en los informes sobre el significado de las variables medidas.
- Optimice sus procesos gracias a una plataforma de fácil utilización, la cual no requiere de capacitación para su manejo por parte de los evaluados, y demanda una mínima formación para los administradores del sistema.

## **CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS**

- Permite aplicar test psicotécnicos, calificarlos y producir informes por internet en poco tiempo.
- Con su propio código de acceso posibilita definir las pruebas que desea utilizar de acuerdo con sus necesidades en cada caso de evaluación configurando perfiles.

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

---

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar



- Un perfil define el número y tipo de test aplicables a una o más personas. Puede configurar tantos perfiles como desee.
- Una vez definido el perfil, usted crea usuarios los cuales son autorizados a contestar los test configurados.
- Cada test que se aplique a una persona consume un paso de evaluación en el sistema.
- Toda la información queda almacenada en los archivos electrónicos del sistema y puede ser requerida en formato de informes individuales del evaluado o a través de informes de puntuaciones de grupo en Excel.
- Ambiente multi-usuario y seguridad de acceso.
- Permite auditar fácilmente su consumo de pasos de evaluación en cualquier momento

## **SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

Contamos con una amplia batería de test que incluye pruebas de aptitudes, inteligencia, personalidad, motivación en el trabajo, valores, competencias laborales, diagnóstico clínico, pensamiento constructivo y riesgo psicosocial.

Esta utilidad del sistema le permite realizar evaluaciones de competencias sólo con configurar perfiles de evaluación y perfiles de competencias.

Una competencia se define como “un saber hacer en contexto”. Dicha capacidad involucra un conjunto de características que una persona demuestra poseer y que pone

---

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar



a disposición de una función productiva con altos niveles de eficiencia y eficacia en su desempeño.

Son complejas en tanto que se componen de conocimientos, aptitudes, habilidades, atributos de personalidad, valores y disposiciones, las cuales emergen en conjunto en situaciones "problema".

Independientemente de la taxonomía, existen competencias de mayor demanda y los diferentes tipos de trabajos requieren diferentes magnitudes y combinaciones de esas competencias.

Se ha incluido en el modelo de evaluación un diccionario de competencias transversales consideradas como muy importantes por las organizaciones y de gran demanda en los procesos de selección debido a su capacidad predictiva de éxito laboral.

### **CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS:**

Se sabe que los test por si solos no permiten evaluar la complejidad de las competencias, sin embargo, resultan muy útiles en la medida que permiten la medición de indicadores significativos.

Nuestra propuesta trabaja con definiciones operativas que permiten ubicación de indicadores psicológicos explícitos, así mismo aprovecha la concordancia entre las variables medidas por los test y las definiciones organizacionales de las competencias.

Mediante un algoritmo hemos conectado las baterías de Tests disponibles en el sistema para generar informes por competencias, de tal forma que con la medición de indicadores presentes en diferentes pruebas se pueda explorar el conjunto de competencias anteriormente mencionadas.

## DESCRIPCIÓN DETALLADA DE TEST

### Área: Motivación y Valores

Tests que miden aquellos aspectos que determinan la dirección, persistencia y preferencias de la conducta en contextos laborales .



#### Valores

Modelo de medición de los valores personales a partir de la jerarquización de nueve valores generales: Interés Económico, Interés por la legalidad, Interés Político, Interés por el respeto a la autoridad, Interés Social, Sentido de Moralidad, Indiferencia, propensión a la influencia –Corrupto.



#### Motivación laboral

Modelo de evaluación de las motivaciones sociales en el trabajo. Se concentra en las necesidades de logro y poder, con sus respectivas manifestaciones positivas y negativas para el trabajo. Variables: Autodesarrollo, Autoconcepto, Locus de control interno, Experticia, Eficiencia, Excelencia, Pensamiento supersticioso, Influencia, Reconocimiento social, Poder socializado vs poder explotador.

### Área: Competencias Laborales

Tests diseñados para evaluar el comportamiento en el trabajo y realizar predicciones sobre el desempeño



#### **Personalidad y Competencias laborales**

Poderosa herramienta para el pronóstico del desempeño laboral y valoración de competencias. Basado en el modelo de evaluación de la personalidad Biaxial DISC, permite describir la forma como la gente interactúa con base en cuatro categorías básicas: Dominante, Influyente, Estable, Cauteloso.



#### **Evaluación de Aptitud en Conductores**

Batería para la evaluación psicológica del conductor. Variables medidas: Trastornos del desarrollo intelectual, Trastornos psiquiátricos o de enfermedad mental, Trastornos o propensión al consumo de sustancias psicoactivas, Trastornos de personalidad, de control de impulsos y comportamiento riesgoso al conducir.



#### **Servicio y Atención al cliente**

Este instrumento pretende establecer el nivel general de disposición al servicio y el perfil básico de interacción de una persona en el momento de prestar el mismo. Caracteriza el perfil particular de un evaluado a partir de las siguientes variables: Disposición al servicio, Toma de perspectiva, Preocupación empática, Distrés o malestar personal, Perfil de interacción.



#### **Habilidades Sociales**

Habilidad de Supervisión, Capacidad de decisión en relaciones humanas, Capacidad de Evaluación de problemas interpersonales, Habilidad para establecer Relaciones interpersonales, Sentido común y tacto en las relaciones Humanas.



#### **Personalidad y liderazgo**

Instrumento que permite caracterizar estilos de comportamiento en el trabajo a partir de necesidades básicas y roles asumidos.

## Área: Aptitudes

Pruebas diseñadas para medir las diferentes capacidades cognitivas en contextos de selección, movilidad laboral y diagnóstico psicológico



### **Razonamiento espacial**

Mide la capacidad para pensar en términos espaciales, para manejar mentalmente objetos imaginándose una estructura a partir de un plano o diseño.



### **Batería de habilidades**

Selección de tests de aptitud con baremos en el campo laboral. Apropriados para medir destrezas requeridas en tareas administrativas. Genera informe unificado con todas las puntuaciones.

**Clasificación** Permite apreciar aptitudes exigidas para el registro, codificación y verificación de datos. Implica una serie de funciones simples que la persona debe ser capaz de coordinar y en cierta medida automatizar tales como: localización, ordenación alfabética, resistencia a la fatiga, capacidad de codificación y concentración mantenida. **Memoria de trabajo:** Capacidad para manejar y procesar información mediata requerida en la solución de problemas. Supone habilidad para mantener activamente la información en la conciencia, ejecutar alguna operación o manipulación con ella y producir un resultado. **Atención** El objetivo de este test es medir la atención como capacidad de aplicar voluntariamente el entendimiento a un objetivo, y tenerlo en cuenta o en consideración de manera rápida y concentrada. **Razonamiento verbal** Evaluación de la aptitud verbal, a través conocimiento de vocabulario, razonamiento de información verbal y comprensión de conceptos. **Razonamiento Numérico** Mide la aptitud para comprender relaciones numéricas, razonar con material cuantitativo y manejar hábilmente este tipo de conceptos.



### **Discriminación visual**

Esta prueba mide la capacidad de la persona para identificar detalles, semejanzas y diferencias, a partir de figuras e imágenes

## Área: Personalidad

Tests estandarizados que se fundamentan en modelos de amplio uso en la comunidad psicológica, diseñados de acuerdo a las condiciones culturales de latino américa.



### Modelo Factorial de Cattell

Instrumento Colombiano equivalente al 16pf5 para medir la personalidad, validado con base en el análisis factorial y totalmente estandarizado para Latinoamérica, con características técnicas muy favorables a nuestro contexto, tales como un nuevo modelo de pregunta, menor extensión y mayor amplitud en la escala de calificación del ítem.



### Personalidad y riesgo laboral

La prueba contiene preguntas relevantes al comportamiento apropiado para el trabajo en general. Las reacciones de la persona a las preguntas exploran las siguientes categorías: -Actitud hacia la honestidad. -Indicadores de trastornos psiquiátricos. -Riesgo de consumo de sustancias y alcohol. - Rasgos de personalidad hostil.



### Modelo de Jung

Instrumento Colombiano para medir la personalidad, construido sobre la base del modelo bipolar de Jung.

## Área: Inteligencia:

Evaluación de la capacidad de adaptación y solución de problemas, desde una perspectiva integradora que considera las capacidades tradicionales de razonamiento y los modelos para la medición de la inteligencia emocional e inteligencias múltiples.



**Inteligencia con énfasis en contenido verbal**

Evaluación de la inteligencia general a partir problemas que implican razonamiento lógico y solución de tareas de índole numérica y verbal.



**Inteligencias Múltiples**

Propone medir las percepciones individuales que tienen los estudiantes acerca de sus fortalezas y debilidades para cada una de las siguientes inteligencias múltiples: lingüística, lógico matemática, espacial, corporal y cinésica, artística musical, interpersonal, intrapersonal, naturalista.



**Inteligencia Nivel B**

Cargos operativos. Evaluación de la inteligencia general, definida como la capacidad para actuar de manera intencional, para pensar racionalmente y para lidiar con el ambiente de manera eficaz.



**Inteligencia Emocional**

Evaluación del estilo particular para interactuar con el mundo, que tiene en cuenta las emociones, los sentimientos y algunas habilidades como la autoconciencia, la motivación, el control de sus impulsos, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, y otras más, indispensables para una buena y creativa adaptación e interacción social.



**Inteligencia Nivel A**

Cargos ingeniería y técnicos alto nivel. Evaluación de la inteligencia general. Este test se concentra en el razonamiento lógico, la capacidad de reflexión, captación de relaciones esenciales e implícitas en problemas abstractos con un nivel alto de dificultad y exigencia de manejo de tiempo.

## Área: Factores de riesgo laboral

Tests dirigidos a evaluación trastornos de la personalidad y/o comportamientos relacionados con niveles de adaptación y salud mental.



### Personalidad y trastornos clínicos

Versión corta de cuestionario clínico MMPI con baremos Colombianos. Mide nueve de las áreas básicas propuestas por el instrumento original. (Hs )-->Hipocondría (D )-->Depresión (Hy)-->Histeria (Pd)-->Desviación psicopática (Pa)-->Paranoia (Pt)-->Psicastenia (Sc)-->Esquizofrenia (Ma)-->Hipomanía



### Indicadores clínicos

Significación: El SCL-C es un breve y multifacético cuestionario diseñado para explorar un amplio rango de problemas psicológicos y síntomas psicopatológicos. Dispone de tres niveles diferentes de información:

- tres índices globales
- nueve dimensiones sintomáticas primarias de salud mental
- siete síntomas discretos.

Permite evaluar los síntomas y la intensidad en un paciente en un determinado momento.



### Valoración del estrés

El test permite determinar la forma en que las personas manejan los estresores, sus estilos de afrontamiento y el nivel general de estrés percibido.

Las pruebas son una amplia batería que nos permiten medir aptitudes, inteligencia, personalidad, motivación en el trabajo, valores, competencias laborales, etc. Y nos ofrece la posibilidad de realizar evaluaciones de competencias sólo con configurar perfiles de evaluación y perfiles de competencias.

Para la selección del cargo de Director de Hospital se aplicaran las pruebas Ejecutivo Gerenciales.

Que abarcan 5 pruebas.

**16n:** Es una prueba de personalidad que mide 16 factores de comportamiento. Inteligencia, compromiso, dependencia, etc.

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar



**d- global:** Es una prueba de personalidad y competencias laborales: Pronostica el desempeño laboral y valoración de competencias. Relaciones interpersonales.

**Mvb:** Motivación Laboral, es un modelo de evaluación de las motivaciones sociales en el trabajo, se enfoca en las necesidades de logro y poder y sus manifestaciones positivas y negativas para el trabajo: experticia, eficiencia, compromiso, excelencia, poder socializado vs poder explotador, etc.

**Wp:** Inteligencia con énfasis en contenido verbal. A partir de problemas que implica razonamiento lógico y solución de tareas de índole numérica y verbal.

**Prueba Escrita:** Relacionada con parámetros establecidos por la resolución 680 de 2016.

**VALOR:**

La presente propuesta no tendrá ningún costo, solamente se solicitara la certificación del cumplimiento del proceso adelantado.

**TIEMPO DE EJECUCION:**

Tendrá una duración de 10 días calendario posterior a la solicitud expresa del nominador.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lucy Mojica B.'.

**LUCY MOJICA BENITEZ**  
Gerente



Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

---

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar

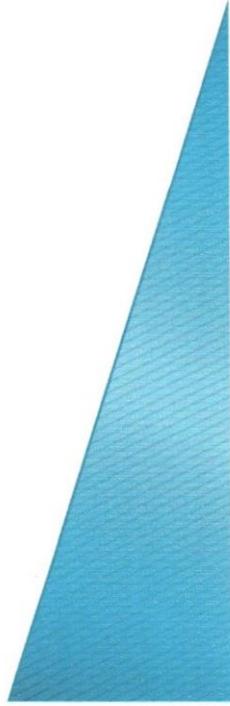
# ACIN S.A.S

- ▶ **GESTION HUMANA CON COMPROMISO  
SOCIAL**



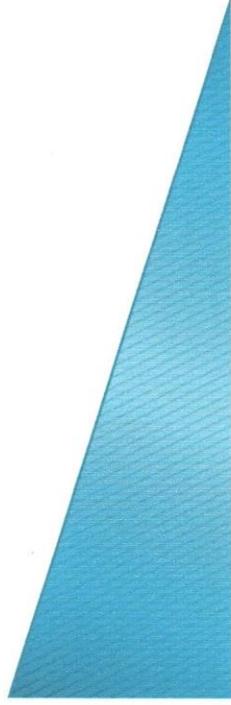
# ¿QUIENES SOMOS?

Somos un equipo de profesionales con experiencia, compromiso de alta calidad y ética, trabaja para el beneficio de nuestros clientes promoviendo el potencial humano con un alto compromiso por nuestra gente y nuestra región.



## NUESTRA MISION

Brindar un servicio con calidad, eficiencia y eficacia, ofreciendo soluciones estratégicas que contribuyan a la productividad organizacional, a la consecución de objetivos, al crecimiento y desarrollo de las empresas clientes y de nuestra organización, teniendo en cuenta el recurso humano como agente principal.



## NUESTRA VISION

Ser una organización reconocida en el área empresarial y social como líderes en Gestión y Desarrollo del Talento Humano, por su excelencia y calidad todos los procesos, basados en los valores corporativos, atendiendo las necesidades y requerimientos de nuestros clientes, a través del mejoramiento continuo.



# VALORES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



- Acercamiento, conocimiento, empoderamiento y respeto por la compañía cliente.
- Servicio integral con calidad, ética, responsabilidad y confidencialidad a nuestras compañías clientes y candidatos involucrados.



# VALORES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- Uso de herramientas que permitan brindar un trabajo profesional y ajustado a las necesidades de cada cliente.
- Capacitación constante y entrenamiento permanente en la búsqueda de herramientas efectivas y confiables que favorezcan el desarrollo de la demanda de los clientes.



# GESTION EMPRESARIAL

- Identificación de necesidades.
- Planeación y Ejecución.
- Capacitaciones y Entrenamiento.
- Medición del impacto y evaluación a los programas aplicados.

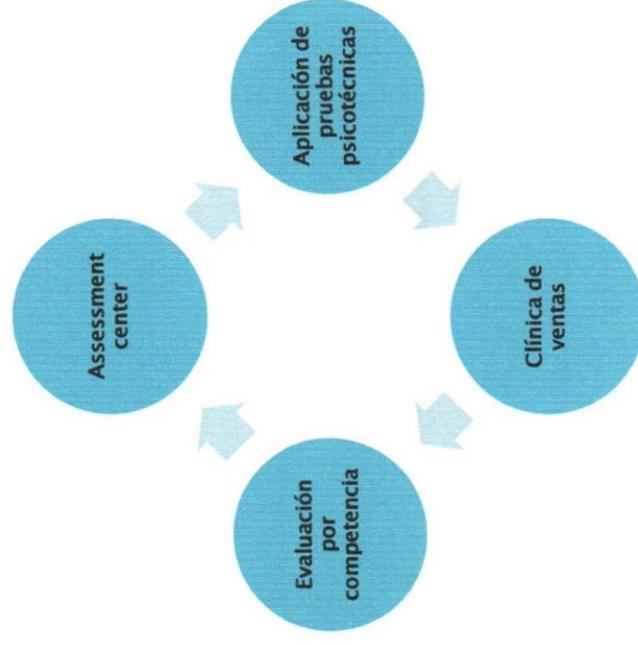


# GESTION EMPRESARIAL

## SELECCIÓN DE PERSONAL

- Levantamiento de perfil.
- Reclutamiento.
- Entrevista y Aplicación de pruebas Psicotécnicas.
- Informe general por áreas.
- Verificación de referencias.

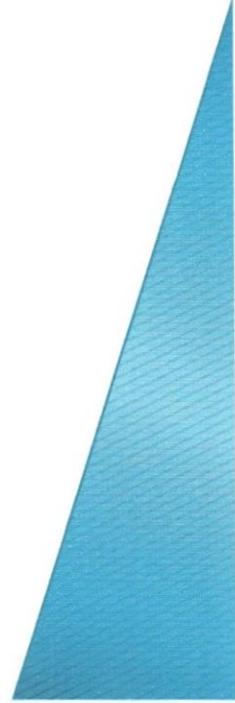
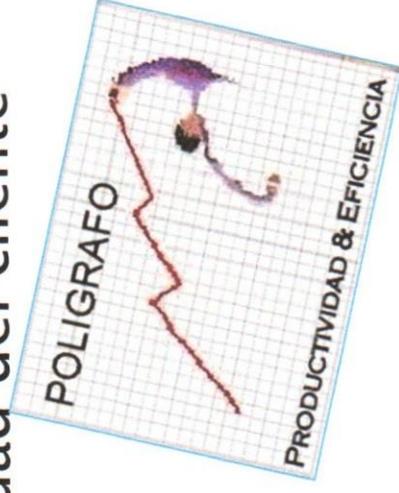
## TÉCNICAS DE SELECCIÓN



# GESTION EMPRESARIAL



- Visita Domiciliaria
- Estudios de seguridad
- Poligrafía
- Asesorías en Seguridad
- Exámenes médicos ocupacionales
- Implementación de programas educativos
- Programas de capacitación según necesidad del cliente



# SERVICIOS ADICIONALES

- Evaluación del desempeño.
- Evaluación de riesgo psicosocial.
- Batería especializada para Orientación Vocacional y apoyo en Proyecto de Vida.
- Implementación de programas educativos, buen trato, emprendimiento, proyecto de vida, etc
- Evaluaciones psicotécnicas, contando con más de 25 instrumentos que pueden ser aplicados en contextos organizacional, clínico y educativo (presencial o virtual).



# TEMAS DE CAPACITACION

- Manejo del Tiempo.
- Servicio al Cliente.
- Humanización de los servicios.
- Manejo del Stress.
- Trabajo en equipo.
- Manejo Defensivo.
- Motivación para mejorar ambiente laboral.
- Capacitación BASC Y PBIP
- Sistema fitness de Combate.
- Mejoramiento rol asesor o vendedor
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- productiva de panadería y pastelería.
- Seguridad industrial y salud ocupacional.
- implementación de una planta despulpadora de frutas.
- Seguridad física y protección.
- promover la inclusión social, laboral y la generación de ingresos de las personas con discapacidad

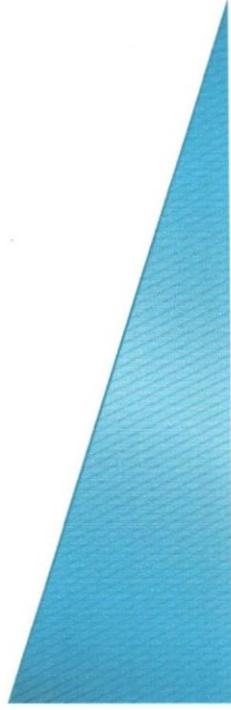
# EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA PARA PROCESOS DE SELECCIÓN O EVALUACIÓN INDIVIDUAL SEGÚN PERFIL

- Disponibilidad de más de 30 instrumentos de vanguardia.
- Contextos organizacionales para selección y movilidad laboral.
- Evaluaciones clínicas para el diagnóstico de diferentes aspectos psicológicos.
- Área educativa para la valoración de competencias de los estudiantes y orientación vocacional.



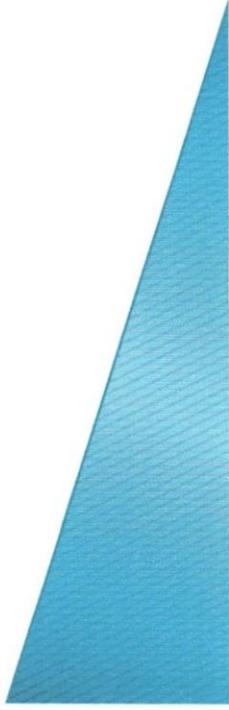
# NUESTROS CLIENTES

- ▶ G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA
- ▶ RISK MANAGEMENT COLOMBIA
- ▶ SUPERMERCADOS LA POPA
- ▶ HONOR Y LAUREL (Terpel)
- ▶ HOTEL QUADRIFOLIO BOUTIQUE
- ▶ COLFECAR
- ▶ MIRO SEGURIDAD
- ▶ COLVISEG LTDA
- ▶ GESTION SALUD



# NUESTROS CLIENTES

- ▶ SIPOR S.A.S
- ▶ THERRE DE HOMBRES
- ▶ EXPERTOS SEGURIDAD
- ▶ VICPIMAR
- ▶ AUTOFAX
- ▶ PROMAR
- ▶ ALCALDIA DE SANTA ROSA
- ▶ ENTRE OTROS



# CONTACTOS

**LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ**  
**GERENTE CONSULTOR**

***acin.gestionhumana@gmail.com***

***Tel . 314-5694480 - 6638818***





Cartagena, marzo 24 de 2020

Dr.  
WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA.  
Alcalde Municipal  
San Juan Nepomuceno-Bolívar  
Ciudad

**ASUNTO:** INFORME FINAL EN LA REALIZACION DE LA EVALUACION POR COMPETENCIAS PARA EL/LOS ASPIRANTE(S) AL CARGO DE GERENTE DE LA ESE. HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEPOMUCENO.

Cordial saludo,

**ACIN SAS** una compañía especializada en brindar asesoría profesional, apoyar al área de recurso humano en la realización de procesos de selección del recurso humano idóneo acorde a las necesidades institucionales. Teniendo en cuenta que la ley 1797 de 2016 en su artículo 20 establece que “ **Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado.** Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial. En el nivel nacional los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por el Presidente de la República. Corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión,” además De esta forma, la Ley 1797 de 2016 cambió el procedimiento para el nombramiento del gerente o director de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional, departamental o municipal. En la citada ley se indica que la nominación la podrá hacer directamente el Presidente, el gobernador o el alcalde, previa evaluación de competencias.

Por su parte, el Decreto 1427 del 1º de septiembre de 2016, que reglamentó el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, establece: “**ARTÍCULO 2.5.3.8.5.1. Evaluación de competencias.** Corresponde al Presidente de la República, a los gobernadores y a los alcaldes como autoridades nominadoras orden nacional, departamental y municipal, respectivamente, evaluar, a través de pruebas escritas, las competencias señaladas por

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar



*el Departamento Administrativo de la Función Pública, para ocupar el empleo director o gerente las Empresas Sociales del Estado.*

**De igual forma el ARTÍCULO 2.5.3.8.5.3. Evaluación de las competencias para ocupar el empleo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial.** *Las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de director o gerente de las Empresas del Estado del orden departamental, distrital o municipal, señaladas el Departamento Administrativo de la Función Pública, serán evaluadas por el gobernador o el alcalde, de lo cual se dejará evidencia.*

A su vez la Resolución No. 680 de 2016, "por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado", indica que el candidato deberá demostrar las siguientes competencias:

1. Compromiso con el servicio público.
2. Orientación a los resultados.
3. Manejo de las relaciones interpersonales.
4. Planeación.
5. Manejo eficaz y eficiente de los recursos.

Acorde a los planteamientos normativos anteriormente descritos, presentamos informe final de la evaluación por competencias realizada para la selección del gerente de la ESE. Hospital local san juan Nepomuceno, periodo 2020-2023.

Atentamente.

*Lucy Esperanza B.*

**LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ**  
Gerente



INFORME FINAL EN LA REALIZACION DE LA  
EVALUACION POR COMPETENCIAS PARA EL/LOS  
ASPIRANTE(S) AL CARGO DE GERENTE DE LA  
ESE. HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEPOMUCENO.

PRESENTADO A:

Dr. WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA  
ALCALDE MUNICIPAL SAN JUAN NEPOMUCENO  
(BOLIVAR)

PRESENTADA POR:

LUCY MOJICA BENITEZ  
REPRESENTANTE LEGAL ACIN SAS

SAN JUAN NEPOMUCENO 2020

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

---

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar

## INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que la ley 1797 de 2016 en su artículo 20 establece que **"Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial. En el nivel nacional los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por el Presidente de la República. Corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión,"**, además De esta forma, la Ley 1797 de 2016 cambió el procedimiento para el nombramiento del gerente o director de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional, departamental o municipal. En la citada ley se indica que la nominación la podrá hacer directamente el Presidente, el gobernador o el alcalde, previa evaluación de competencias.

Por su parte, el Decreto 1427 del 1º de septiembre de 2016, que reglamentó el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, establece: **"ARTÍCULO 2.5.3.8.5.1. Evaluación de competencias. Corresponde al Presidente de la República, a los gobernadores y a los alcaldes como autoridades nominadoras orden nacional, departamental y municipal, respectivamente, evaluar, a través de pruebas escritas, las competencias señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para ocupar el empleo director o gerente las Empresas Sociales del Estado.**

**De igual forma el ARTÍCULO 2.5.3.8.5.3. Evaluación de las competencias para ocupar el empleo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial. Las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de director o gerente de las Empresas del Estado del orden departamental, distrital o municipal, señaladas el Departamento Administrativo de la Función Pública, serán evaluadas por el gobernador o el alcalde, de lo cual se dejará evidencia.**

A su vez la Resolución No. 680 de 2016, "por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado", indica que el candidato deberá demostrar las siguientes competencias:

COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
<p>1. Compromiso con el servicio público</p> <p>Desempeñarse de acuerdo con el marco de valores, misión y objetivos de la organización y de su grupo de trabajo.</p>	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios y ciudadanos de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.
	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los ciudadanos
	Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.
	Diseña estrategias para responder a las necesidades e inquietudes del ciudadano y del usuario.
<p>2. Orientación a los Resultados:</p> <p>Cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad</p>	Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.
	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo a estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad.
<p>3. Manejo de las Relaciones Interpersonales</p> <p>Establecer y mantener relaciones profesionales cordiales, armónicas, y respetuosas que faciliten el buen</p>	Obtiene los resultados esperados de acuerdo con las metas y objetivos institucionales, identificando riesgos y buscando la manera de superarlos.
	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad y toma de medidas necesarias para minimizar los riesgos
	Escucha con interés y respeto las inquietudes de sus compañeros de trabajo, usuarios y ciudadanos.
	Respeto las diferencias y la diversidad de las personas.
	Establece relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la confianza.

<p>desempeño institucional y favorezcan el clima organizacional.</p>	<p>Transmite eficazmente las ideas e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos.</p>
<p>4. Planeación:  Capacidad para reflexionar estratégicamente, generar ideas acerca de cómo la organización puede crear el máximo valor y determinar metas y prioridades de la organización</p>	<p>Identifica, analiza y evalúa dificultades potenciales que pueden presentarse en el desarrollo de la gestión integral en salud.</p> <p>Analiza la prestación de servicios de salud con enfoque en los determinantes sociales de la salud en el territorio.</p> <p>Interpreta adecuadamente los objetivos de la de la organización y plantea la formulación de planes y acciones de desarrollo de servicios.</p> <p>Evalúa los resultados alcanzados, las estrategias planeadas y su impacto, con el fin de establecer mejoramiento continuo y aprendizaje.</p>
<p>5. Manejo eficaz y eficiente de recursos.  Capacidad para administrar bienes y recursos materiales con criterios de eficacia y eficiencia</p>	<p>Orienta la aplicación de recursos a la atención integral de las necesidades de insumos que propicien una eficiente prestación de servicios.</p> <p>Monitorea y evalúa los resultados de la aplicación de recursos y promueve la ejecución de correctivos.</p> <p>Rinde informes y cuentas del manejo, gestión y aplicación de la prestación efectiva de servicios mejorando las condiciones de los usuarios.</p> <p>Crea e implementa mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de prestación de servicios de salud.</p>



## **SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

Las pruebas son una amplia batería que nos permiten medir aptitudes, inteligencia, personalidad, motivación en el trabajo, valores, competencias laborales, etc. Y nos ofrece la posibilidad de realizar evaluaciones de competencias sólo con configurar perfiles de evaluación y perfiles de competencias.

Una competencia se define como "un saber hacer en contexto". Dicha capacidad involucra un conjunto de características que una persona demuestra poseer y que pone a disposición de una función productiva con altos niveles de eficiencia y eficacia en su desempeño.

Son complejas en tanto que se componen de conocimientos, aptitudes, habilidades, atributos de personalidad, valores y disposiciones, las cuales emergen en conjunto en situaciones "problema".

Independientemente de la taxonomía, existen competencias de mayor demanda y los diferentes tipos de trabajos requieren diferentes magnitudes y combinaciones de esas competencias.

Para la selección del cargo de Director de Hospital se aplicaran las pruebas Ejecutivo Gerenciales.

Que abarcan 5 pruebas:

### **PRUEBAS PSICOTECNICAS:**

**16n:** Es una prueba de personalidad que mide 16 factores de comportamiento. Inteligencia, compromiso, dependencia, etc.



**d- global:** Es una prueba de personalidad y competencias laborales: Pronostica el desempeño laboral y valoración de competencias. Relaciones interpersonales.

**Mvb:** Motivación Laboral, es un modelo de evaluación de las motivaciones sociales en el trabajo, se enfoca en las necesidades de logro y poder y sus manifestaciones positivas y negativas para el trabajo: experticia, eficiencia, compromiso, excelencia, poder socializado vs poder explotador, etc.

**Wp:** Inteligencia con énfasis en contenido verbal. A partir de problemas que implica razonamiento lógico y solución de tareas de índole numérica y verbal.

A continuación se detallan los aspectos relevantes de las pruebas realizadas a cada uno de los aspirantes para el cargo de gerente de la ESE, Hospital Local San Juan Nepomuceno:

### **INFORME DE EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS**

**PSICOLOGA EVALUADORA: LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ**

**EVALUADO # 1**

**EVALUADO: AGUSTIN MEJIA CONTRERAS**

**EDAD: 28 AÑOS      SEXO: HOMBRE**

**CARGO AL QUE ASPIRA: GERENTE DE HOSPITAL PÚBLICO**

**PRUEBAS APLICADAS: 16N, DISC, SERVICIO Y ATENCION AL CLIENTE, PT.**

## PERFIL LABORAL AGUSTIN MEJIA CONTRERAS

### **Características laborales propias de personas con su estilo de respuestas**

Es una persona que suele tener habilidades de pensamiento analítico muy desarrolladas. Recalca la importancia que tienen los datos al sacar conclusiones y planear acciones. Busca la precisión y estar correcta en todo lo que hace. Para manejar sus actividades laborales efectivamente, con frecuencia combina la información intuitiva con los datos que han reunido. Es analítico, planifica, detallista, lógico, formal y burocrático.

Cuando tiene dudas sobre un curso de acción, evita el fracaso público mediante una preparación meticulosa. Por ejemplo, dominará una nueva habilidad en privado antes de emplearla en una actividad de grupo.

Prefiere trabajar con otras que, al igual que ella, están interesadas en mantener un ambiente de trabajo apacible. Puesto que puede mostrarse renuente a expresar sus sentimientos, alguna persona la puede considerar tímida. Se siente particularmente incómodo con personas agresivas. Aunque tiene modales suaves, igualmente, tiene una fuerte necesidad de controlar su ambiente y a ejercer este control indirectamente, requiriéndole a los demás que se adhieran a las reglas y estándares.

Influye en otros mediante su uso de datos, hechos y argumentos lógicos. Juzga a otros por su habilidad para pensar con lógica. Rechaza la agresión interpersonal. Su meta de trabajo es la exactitud.

El que defina y esclarezca, obtenga, evalúe, y compruebe información son fortalezas que puede aportar a la organización. Tiende a ser demasiado analítico. Bajo presión se vuelve aprensivo. Le teme a actos irracionales, al ridículo.

Sí revelara más sobre sí mismo a los demás; comentara más sus conocimientos y opiniones con la gente sería más eficaz.

Busca nuevos caminos que satisfagan necesidades y aclaren compromisos, Pide la opinión al cliente sobre lo ofrecido. Desarrolla una síntesis del problema con el cliente, Busca soluciones novedosas. cumple a cabalidad las tareas, siempre y cuando sienta



que lo hecho esta dentro de lo correcto, No se detiene ante las dificultades, éstas se vuelven retos. Aprecia y valora la posibilidad de transgredir la generalidad en virtud del detalle, Tiene tan claro su objetivo, que es capaz de lograr su proyecto así pocos se lo crean. Le gustan las situaciones novedosas que le impliquen un nuevo aprendizaje, Antes de iniciar cualquier tarea, hace una jerarquización mental que le marca un derrotero. Emocionalmente estable, con criterios de actuación muy claros y definidos. Es del tipo de personas que realizan acciones fuera de lo común. No sucumbe ante los problemas, le encanta enfrentarse a ellos y los busca por el placer de tenerlos, Le gusta ir haciendo innovaciones de proceso, hace ajustes y mejoramientos. Escucha con atención. Mantiene la serenidad al escuchar. Pensa analíticamente, sopesando los pros y los contras.

## **EVALUADO # 2**

**EVALUADO: DANIELA TRUJILLO GARCIA**

**EDAD: 27 AÑOS      SEXO: MUJER**

**CARGO AL QUE ASPIRA: GERENTE DE HOSPITAL PUBLICO**

**PRUEBAS APLICADAS: 16N, DISC, SERVICIO Y ATENCION AL CLIENTE, PT.**

### **PERFIL LABORAL DANIELA TRUJILLO GARCIA**

#### **Características laborales propias de personas con su estilo de respuestas**

Esta persona es del tipo que toman ideas creativas y las aplican a fines prácticos y que emplean métodos directos para lograr resultados. Sus emociones la llevan a mantener un fuerte impulso por generar una buena impresión. Es competitiva, pero probablemente los otros tiendan a considerarla como enérgica más que agresiva, pues es capaz de entender el punto de vista de los demás. En lugar de impartir órdenes, involucra a las

Barrio los Alpes Transversal 74 # 31B – 62. 2 Piso Celular: 314 5694480 - 6638818

---

Correo: [acin.gestionhumana@gmail.com](mailto:acin.gestionhumana@gmail.com) Cartagena - Bolívar

personas en el trabajo mediante la persuasión. Obtiene la colaboración de quienes la rodean al explicarles la lógica de las actividades propuestas.

Generalmente tiende a ayudar a los demás a visualizar los pasos necesarios para lograr los resultados. Usualmente, habla basándose en un plan de acción detallado que ha diseñado para asegurarse de lograr una progresión ordenada hacia el cumplimiento de resultados. En su avidez por ganar, puede impacientarse cuando no se mantienen sus estándares o cuando se requiere demasiada supervisión para ver que las tareas sean terminadas. Se caracteriza por ser analítica. Igualmente, por su habilidad para expresar sus críticas verbalmente, en ocasiones es probable que emplee palabras que sean consideradas por los otros como hirientes. Tiene mejor control de la situación si se relaja y maneja su ritmo de trabajo.

Un axioma útil para lograr esto sería: "A veces se gana y a veces se pierde."

En condiciones de trabajo bajo presión es probable que se torne intranquila, crítica, e impaciente. Incluso puede llegar a abusar de su autoridad.

Su gran fortaleza es la de lograr metas con el equipo, y sería más eficaz si incrementara su capacidad para terminar las tareas que inicia; así mismo, mostrando más empatía cuando manifiesta su desaprobación, y adquiriendo un ritmo más constante en el trabajo.

Influye en los demás haciéndoles competir para logra el reconocimiento, y los juzga por su habilidad para iniciar actividades.

### **EVALUADO #3**

**EVALUADO: MERY S CARMONA SIERRA**

**EDAD: 30 AÑOS      SEXO: MUJER**

**CARGO AL QUE ASPIRA: GERENTE DE HOSPITAL PÚBLICO**

**PRUEBAS APLICADAS: 16N, DISC, SERVICIO Y ATENCION AL CLIENTE, PT.**

## PERFIL LABORAL MERYS CARMONA SIERRA

### Características laborales propias de personas con su estilo de respuestas

Es una persona que tiene una extensa red de contactos. Usualmente es gregaria y socialmente hábil. Establece amistades con facilidad. Rara vez suscita el antagonismo de otros intencionalmente. Busca ambientes socialmente favorables donde pueda hacer y mantener sus contactos. Al tener mucha habilidad para expresarse verbalmente, promueve sus propias ideas y genera entusiasmo para proyectos de otros.

Debido a su amplia esfera de contactos, tiene acceso a las personas que los pueden ayudar. Puesto que prefiere participar e interactuar con personas durante el desarrollo de actividades, puede mostrarse menos interesada en el cumplimiento de las tareas. Aunque sus trabajos requieran de su atención en actividades más solitarias, continuará buscando cualquier situación que implique reunirse con gente y hacer vida social. Le encanta participar en reuniones, comités y conferencias.

Al ser usualmente optimista, tiende a sobreestimar la habilidad de los demás. Con frecuencia llega a conclusiones favorables sin haber considerado todos los datos. Mediante un entrenamiento y orientación, puede aprender a desarrollar más objetividad y a ponderar los resultados. El manejo del tiempo se le puede dificultar. Le conviene fijarse límites de tiempo para sus conversaciones y discusiones, para recordarse a sí misma la urgencia de "cerrar" y llevar a término una tarea.

Obtener aprobación, popularidad es su meta en el trabajo. Juzga las habilidades verbales de otros. Utiliza los elogios, oportunidades y favores para influir en los demás. Dispuesta a aceptar a los demás. Perder la aceptación social y su valía personal es su mayor temor.

Tiene como fortalezas que puede aportar a la organización que alivia tensiones, promueve proyectos y personas, incluso a sí mismo. Abusa de los



elogios y el optimismo. En condiciones de trabajo bajo presión se vuelve descuidada, sentimental y desorganizada.

Si tuviera más control del tiempo, lograra mayor objetividad, tuviera una mayor noción de lo que es urgente, lograra un mayor control sobre sus emociones y cumpliera sus promesas y trabajo sería más eficaz.

Teniendo en cuenta los resultados de las pruebas psicotécnicas se puede concluir que el orden posicional de los evaluados para ocupar el cargo de la E.S.E. HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEPOMUCENO, es el siguiente:

POSICION	EVALUADO	CEDULA
1.	EVALUADO 1	1.143.354.123
2.	EVALUADO 3	1.143.329.465
3.	EVALUADO 2	1.143.367.978

**RESULTADO PRUEBA ESCRITA DE EVALUACION DE COMPETENCIAS PARA EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE. HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEPOMUCENO:**

Esta prueba escrita fue realizada el día 20 de marzo de 2020 a partir de las 10: 15 am hasta las 12:30 m. en cumplimiento de la normatividad vigente específicamente la ley 1797 de 2016, Decreto 1427 de 2016 emitidos por el ministerio de la protección social y atendiendo al artículo 3 de la resolución 680 de 2016 del departamento administrativo de la función pública; arrojó los siguientes resultados:

No. Orden	NUMERO DE CEDULA	RESPUESTAS CORRECTAS	RESPUESTAS INCORRECTAS	PUNTOS
1	1.143.354.123	19	2	90.5
2	1.143.329.465	10	11	47.6
3	1.143.367.978	5	16	23.8

Cordialmente

*Lucy Esperanza B.*

**LUCY ESPERANZA MOJICA B**



**LA SUSCRITA PSICÓLOGA DE ASESORÍAS Y CONSULTORÍAS INTEGRALES  
ACIN SAS. SEGÚN CONVENIO DE ASOCIACIÓN 2020031101, SUSCRITO CON  
LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DEPARTAMENTO  
DE BOLÍVAR.**

**CERTIFICA**

Que mediante las herramientas de evaluación utilizadas para la evaluación de competencias y en cumplimiento en lo establecido en artículo 20 de la ley 1797 del 2016, atendiendo el decreto 1427 del 2016, emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social y el artículo 3 de la resolución 680 del 2016 del Departamento Administrativo de función pública, practicó la evaluación de competencias mostrando los siguientes resultados:

POSICION	EVALUADO	CEDULA
1.	EVALUADO 1	1.143.354.123
2.	EVALUADO 3	1.143.329.465
3.	EVALUADO 2	1.143.367.978

Acorde a la evaluación realizada **AGUSTIN MEJIA CONTRERAS**, identificado con C.C No 1.143.354.123 de San Juan Nepomuceno-Bolívar, fue quien obtuvo mejores resultados en las respectivas Pruebas.

Para Constancia se firma en Cartagena- Bolívar a los 24 días del mes de marzo del 2020.

Atentamente.

**LUCY MOJICA BENITEZ**  
**Gerente**

**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

**ACTA DE INICIO DEL CONVENIO No. 2020031201 DE 2020**

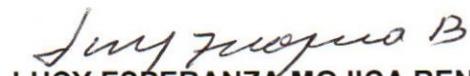
<b>CONVENIO DE ASOCIACION DE ENTIDAD CON ANIMO DE LUCRO</b>	
<b>NUMERO:</b> 2020031201	<b>Del Año:</b> 2020
<b>CONTRATANTE</b>	MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO
<b>CONTRATISTA</b>	ACIN SAS.
<b>OBJETO</b>	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos y logísticos para apoyar la Evaluación de Competencias con Prueba Psicotécnica y demás inherentes para la categorización, calificación y selección del GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, con el diseño, aplicación, calificación y respuesta a reclamaciones de la Evaluación de Competencia y Conductas asociadas de los aspirantes postuados por el ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO.
<b>VALOR</b>	NO APLICA
<b>PLAZO DE EJECUCION</b>	DIEZ (10) Días
<b>FECHA DE INICIO</b>	Doce (12) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020)
<b>SUPERVISOR</b>	Directora Administrativa de Gobierno y Talento Humano

A los Doce (12) días del mes de Marzo del año Dos Mil Veinte (2020), se reunieron en la Oficina de la Dirección Administrativa de Gobierno y Talento Humano, por un lado la **DRA. ELSA OSORIO GAMARRA**, en su condición de Directora Administrativa de Gobierno y Talento Humano del Municipio de San Juan Nepomuceno, actuando en nombre y representación de la **ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**, y por otra parte, la doctora LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ, identificada con cedula de ciudadanía No. 23.556.051, en su calidad de Representante Legal de la sociedad **ACIN SAS**, identificada con NIT: 900.417.277-9, con el fin de dar Inicio a la ejecución del presente convenio.

Para constancia se firma por las partes intervinientes en el Municipio de San Juan Nepomuceno-Bolívar, a los Doce (12) días del mes de Marzo del año Dos Mil Veinte (2020).



**ELSA OSORIO GAMARRA**  
DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE  
GOBIERNO Y TALENTO HUMANO  
SUPERVISORA



**LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ,**  
REPRESENTANTE LEGAL ACIN ASESORIAS Y  
CONSULTORIAS INTEGRALES SAS

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

### CONVENIO DE ASOCIACION DE ENTIDAD CON ANIMO DE LUCRO No. 2020031101 SUSCRITO ENTRE EL MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO Y LA SOCIEDAD ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS.

Entre los suscritos, el **MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO – BOLIVAR**, identificado con NIT No. 800.037.175-2, representado legalmente por el Doctor **WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA**, varón mayor de edad, identificado civilmente con cedula de ciudadanía No. 73.226.780, expedida en San Juan Nepomuceno, actuando en calidad de Alcalde Electo para el periodo 2020-2023, posesionado el día 01 de Enero de 2020, de conformidad con el acta de posesión anexa; y por otro lado, la Doctora, **LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ**, mujer mayor de edad, identificada civilmente con cedula de ciudadanía No. 23.556.051, quien actúa en calidad de Representante Legal de la sociedad **ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS.**, identificada con NIT: 900417277 – 9, y considerando que, quien declara es competente para suscribir el presente convenio, acordamos celebrar el presente **CONVENIO ADMINISTRATIVO DE ASOCIACION DE ENTIDAD CON ANIMO DE LUCRO** previa las siguientes consideraciones: **1.** Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 1º define a Colombia como un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, siendo, según el artículo 2º, entre sus fines, servir a la comunidad, promover la prosperidad general, garantizar la efectividad de los derechos, facilitar la participación de todos en la vida económica de la Nación; **2.** Que la Constitución Política de Colombia, consagra como uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos, el derecho a un empleo digno y, el derecho a la igualdad, asignado al deber de garantizar su adecuado cubrimiento, correspondiéndoles a las entidades territoriales realizar los procesos con arreglo al principio de transparencia. **3.** Que la Constitución Política de Colombia, establece en el artículo 113 que los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines. **4.** Que la Ley 489 de 1998 establece en el artículo 95 lo siguiente: *“ARTICULO 95. ASOCIACION ENTRE ENTIDADES PÚBLICAS. Las entidades públicas podrán asociarse con el fin de cooperar en el cumplimiento de funciones administrativas o de prestar conjuntamente servicios que se hallen a su cargo, mediante la celebración de convenios interadministrativos o la conformación de personas jurídicas sin ánimo de lucro. Las*

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo “Ramón Rodríguez Diago”  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

personas jurídicas sin ánimo de lucro que se conformen por la asociación exclusiva de entidades públicas, se sujetan a las disposiciones previstas en el Código Civil y en las normas para las entidades de este género. Sus Juntas o Consejos Directivos estarán integrados en la forma que prevean los correspondientes estatutos internos, los cuales proveerán igualmente sobre la designación de su representante legal.”; Que la Ley 489 de 1998 establece en el artículo 96 la posibilidad de asociarse entre particulares, al decir: “ARTICULO 96. CONSTITUCION DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS ENTIDADES PUBLICAS CON PARTICIPACION DE PARTICULARES. Las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observancia de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución, asociarse con personas jurídicas particulares, mediante la celebración de convenios de asociación o la creación de personas jurídicas, para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquéllas la ley. Los convenios de asociación a que se refiere el presente artículo se celebrarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política, en ellos se determinará con precisión su objeto, término, obligaciones de las partes, aportes, coordinación y todos aquellos aspectos que se consideren pertinentes.”; Que es propósito común promover el desarrollo de la cooperación y participación de los diferentes estamentos de la sociedad con la participación de particulares para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones asignados por la Ley; **9.** Qué la Sala de Consulta y Servicio Civil del H. Consejo de Estado emitió el Concepto No. 2319 del 30 de Mayo de 2017, mediante el cual se adujo lo siguiente: “(...) Los convenios de asociación del artículo 96 de la Ley 489 de 1998 benefician a la entidad pública, pues se trata de desarrollar conjuntamente actividades relacionadas con los cometidos y funciones de aquella, sin embargo, ese beneficio no es el resultado de una contraprestación directa que recibe la entidad pública a cambio de unos recursos que transfiere a la persona jurídica particular, sino de la unión verdadera de esfuerzos entre las partes contratantes para adelantar un proyecto de interés público (...)”<sup>1</sup>; **10.** Que es indispensable de acuerdo a lo

<sup>1</sup> Concepto 2319 de mayo 30 de 2017. CONSEJO DE ESTADO-SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL. Radicación interna: 2319. Número Único: 11001030600020160022100. Consejero Ponente: Dr. Edgar González López. Bogotá, D. C., treinta de mayo de dos mil diecisiete.

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596

**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo “Ramón Rodríguez Diago”  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

consagrado en la ley materializar la asociación y/o cooperación de las entidades particulares para realizar actividades que garanticen beneficio al ente territorial y a la misma comunidad, con el propósito de aunar esfuerzos para promover un servicio ágil, eficiente y equitativo frente a los requerimientos de la norma en general, modelos que han dado resultado en otras localidades del país. **11.** Que la Ley 1797 de 2016, “ establece en el artículo 20 lo siguiente: “Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial. En el nivel nacional los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por el Presidente de la República. Corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, previa verificación del cumplimiento de los requisitos del cargo establecidos en las normas correspondientes y evaluación de las competencias que señale el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados para periodos institucionales de cuatro (4) años, el cual empezará con la posesión y culminará tres (3) meses después del inicio del periodo institucional del Presidente de la República, del Gobernador o del Alcalde. Dentro de dicho periodo, sólo podrán ser retirados del cargo con fundamento en una evaluación insatisfactoria del plan de gestión, evaluación que se realizará en los términos establecidos en la Ley 1438 de 2011 y las normas reglamentarias, por destitución o por orden judicial. (...)”; **12.** Que el Ministerio de Salud y Protección Social emitió el Decreto No. 1427 del 01 de Septiembre de 2016, “*Por medio del cual se reglamenta el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 y se sustituyen las secciones 5 y 6 del Capítulo 8 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social*”, norma que establece en el artículo 2.5.3.8.5.1. que Corresponde al Alcalde como autoridad nominadora del orden municipal evaluar a través de pruebas escritas, las competencias señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para ocupar el empleo de gerente de las Empresas Sociales del Estado; **13.** Que a su vez, el artículo 2.5.3.8.5.3. del mencionado decreto establece que las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de Gerente de las Empresas Sociales del Estado del orden municipal serán evaluadas por el alcalde de lo cual se dejará evidencia.; **14.** El Departamento Administrativo de la Función Pública emitió

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo “Ramón Rodríguez Diago”  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

la Resolución No. 680 de 2016 de fecha 02 de Septiembre de 2016, "Por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado", en cuyo artículo 3° estableció las competencias y conductas asociadas que deben ser evaluadas al candidato que aspire a acceder al empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado; **15.** El Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con el Departamento Administrativo de la Función Pública emitieron la Circular Externa No. 004 de 2020 de fecha 04 de Marzo de 2020, en el que se establece que los aspirantes al cargo de Gerente de ESE serán aquellos que postule el Alcalde o Gobernador y que en el evento de considerarlo prudente pueden remitir las hojas de vida a la DAFP para la evaluación de competencia, siendo esta una facultad del nominador; **16.** Que EL Alcalde del Municipio de San Juan Nepomuceno debe iniciar el proceso para evaluación de competencias a fin de seleccionar el GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO; **17.** Que según certificación emitida por el Profesional Universitario con funciones de Jefe de Talento Humano no existe personal adscrito a esa dependencia ni a la Subdirección de Salud que posea conocimiento relacionado con realización de Evaluación de Competencias o componentes del área de Psicología.; **18.** Que la sociedad ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS., presento el día 10 de Marzo de 2020 propuesta de servicios para la evaluación de competencias de las personas postuladas a ocupar el cargo de GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO; **19.** Que la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO seleccionó a la sociedad ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS para que efectuará la evaluación de competencias, teniendo en cuenta de forma principal que el Costo o Valor de la Propuesta fue señalado en los siguientes términos: "La presente propuesta no tendrá ningún costo, solamente se solicitará la certificación del cumplimiento del proceso adelantado"; **20.** Que la sociedad ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS cuenta con amplia experiencia en realización de concursos de méritos y evaluación de competencia por lo que cumple con los requisitos de idoneidad, eficacia, rectitud y gestión para cumplir con la labor encomendada. **21.** Que considerando la existencia de propósitos comunes, se requiere aunar esfuerzos y desarrollar mecanismos de cooperación y apoyo técnico, logístico que viabilicen y concreten el objeto del presente convenio. Atendiendo a lo anterior, el presente

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596

**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

CONVENIO se regirá por las siguientes cláusulas: **CLAUSULA PRIMERA-OBJETO:** Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos y logísticos entre la sociedad ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS y el MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO desde el ámbito de sus competencias, para apoyar la Evaluación de Competencias con Prueba Psicotécnica y demás inherentes para la categorización, calificación y selección del GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, con el diseño, aplicación, calificación y respuesta a reclamaciones de la Evaluación de Competencia y Conductas asociadas de los aspirantes postulados por el ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO, asesorando al Municipio en el desarrollo de las etapas y en el diseño de los formatos que se requieran para cumplir con los fines del objeto del convenio. **CLAUSULA SEGUNDA: OBLIGACIONES DE LAS PARTES. A. POR PARTE DE LA SOCIEDAD ACIN ASESORIAS Y CONSULTORIAS INTEGRALES SAS.** La sociedad se obliga a lo siguiente: **1.** Desarrollar el objeto del Convenio de apoyo a la gestión dentro del término previsto en la propuesta la cual hace parte integral del presente convenio; **2.** Asesorar las diferentes etapas de la evaluación de competencias al Alcalde, Secretario de Salud y Jefe de Talento Humano del Municipio de San Juan Nepomuceno; **3.** Diseñar, aplicar y calificar las evaluaciones formuladas a los aspirantes al cargo de Gerente de la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, y resolver las reclamaciones que se presenten; **4.** Realizar la valoración de estudio y experiencia; **5.** Aplicar prueba escrita de conocimiento en las Instalaciones de la Alcaldía de San Juan Nepomuceno ubicadas en la Plaza; **6.** Calificar la prueba de conocimiento y evaluación de competencias de acuerdo a los protocolos establecidos por la sociedad; **8.** Elaborar y remitir al Alcalde de San Juan Nepomuceno y al Consejo Directivo de la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, un informe consolidado y global de la generalidad del proceso; **9.** Remitir al Alcalde de San Juan Nepomuceno y al Consejo Directivo de la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, los resultados de las evaluaciones y/o pruebas aplicadas a los aspirantes. **B. POR PARTE DE LA ALCALDIA DE SAN JUAN NEPOMUCENO;** **1.** Proveer a la Sociedad la Información requerida y brindar el apoyo logístico para el adecuado cumplimiento de su labor; **2.** Acreditar a la sociedad **ACIN SAS** como ejecutora de las actividades a su cargo; **3.** Entregar a la sociedad ejecutora las hojas de vidas de los aspirantes postulados al cargo de

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596  
Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO; 4. Recepcionar las reclamaciones que se llegaren a presentar; 5. Informar a los aspirantes los resultados obtenidos en la evaluación de competencias; 6. Expedir Certificado de cumplimiento del proceso de selección de gerente adelantado. 7. Las demás establecidas en la ley, en el presente convenio y que se produzcan por naturaleza del mismo. **C. PARA AMBAS PARTES:** 1. Designar las personas responsables para la supervisión y coordinación del presente CONVENIO; 2. Celebrar las reuniones necesarias para realizar el seguimiento a las actividades cuyo carácter amerite la evaluación conjunta; 3. Informar las situaciones que puedan afectar la correcta ejecución del presente convenio; 4. Suscribir el Acta de Inicio y finalización del Convenio. **CLAUSULA TERCERA. -PLAZO DE EJECUCION.** El termino ejecución del presente convenio no podrá exceder del Veinticinco (25) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020), contados a partir del perfeccionamiento del convenio. El presente convenio se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la propuesta presentada y en la carta de aceptación de la misma. **CLAUSULA CUARTA. - LUGAR DE EJECUCION Y DOMICILIO CONTRACTUAL.** La ejecución del presente contrato se llevará a cabo en el MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO y como domicilio contractual se fija el MUNICIPIO DE SAN JUAN NEPOMUCENO (BOLIVAR). **CLAUSULA QUINTA-CONFIDENCIALIDAD.** Toda información que una de las partes, que llegare a conocer la otra, en virtud del presente conveni, es de exclusiva propiedad de la parte en la cual se origina la misma y se considera confidencial. En razón de lo anterior, las partes no podrán emplearla en desarrollo de actividades diferentes a las establecidas en el presente convenio. Las evaluaciones y pruebas aplicadas y utilizadas en el presente proceso de selección son de la sociedad ejecutora y sobre ellos se mantiene reserva por lo que no serán entregados a ninguna parte ni a los aspirantes. Las pruebas y protocolos tienen carácter reservados antes y después de su aplicación y solo pueden ser de conocimiento de los servidores públicos y de los contratistas responsables de la elaboración. **CLAUSULA SEXTA- EXCLUSION DE RELACION LABORAL.** El presente convenio de apoyo a la gestión no genera relación laboral entre las partes, Tampoco genera relación laboral alguna con el personal que las partes utilicen para la ejecución del convenio. **CLAUSULA SEPTIMA-VALOR DEL CONVENIO.** El presente convenio no tiene disponibilidad presupuestal ni valor por no generar erogación del gasto público, pues el mismo se realiza bajo la base de la experiencia

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO

Nit: 800.037175-2

y certificación que se generará a favor de la sociedad ACIN SAS. **CLAUSULA OCTAVA.- SUPERVISION DEL CONVENIO.** La Dirección Administrativa de Gobierno y Talento Humano será la encargada de ejercer la supervisión del presente convenio por parte de la Alcaldía Municipal de San Juan Nepomuceno; por parte de la sociedad la supervisión será ejercida por la SRA. LUCY MOJICA BENITEZ. Quienes deberán verificar la correcta ejecución y cumplimiento de las obligaciones adquiridas por las partes del presente convenio. **CLAUSULA NOVENA-MODIFICACIONES.** Cualquier modificación, prórroga o adición al presente convenio. Se efectuará de común acuerdo entre las partes mediante la suscripción de los correspondientes actos administrativos por parte del representante legal de la entidad territorial. **CLAUSULA DECIMA-CESION.** La sociedad ACIN SAN no podrá ceder ni total ni parcialmente el presente convenio sin el consentimiento expreso y escrito de la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO. **CLAUSULA DECIMA PRIMERA. CAUSALES DE TERMINACION.** Son causales de terminación del presente convenio, las siguientes: 1) El mutuo acuerdo entre las partes; 2) La fuerza mayor y/o el caso fortuito que impidan la ejecución del mismo; 3) El incumplimiento de las obligaciones por cualquiera de las partes. **CLAUSULA DECIMO SEGUNDA-LIQUIDACION.** El presente convenio será liquidado de común acuerdo por las partes dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la terminación del mismo. En el evento de no llegar a un acuerdo se procederá a elaborar un acta de liquidación unilateral, en todo caso se observará lo dispuesto en la ley 1150 de 2007. **CLAUSULA DECIMO TERCERA-SOLUCION DE CONTROVERSIAS.** Convienen las partes que en caso de surgir controversias en torno a la interpretación o aplicación de estas disposiciones o del cumplimiento de obligaciones mutuas, se recurrirá a la conciliación administrativa o de no ser factible, a la vía judicial en la jurisdicción contencioso administrativa. **CLAUSULA DECIMO CUARTA. -LEGISLACION APLICABLE.** El presente convenio estará sometido a las disposiciones de la ley 489 de 1998 y las pertinentes en la ley 80 de 1993 y la ley 1150 de 2007 y sus reglamentos. **CLAUSULA DECIMO QUINTA-DOCUMENTOS QUE HACEN PARTE DEL CONVENIO.** Forman parte integrante del presente convenio. 1) Los documentos que acreditan la existencia y representación legal de la sociedad ACIN SAS y de la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCNEO; 2) La propuesta presentada por la sociedad. 3) Los demás documentos que se generen durante la ejecución y vigencia del convenio, salvo los que

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

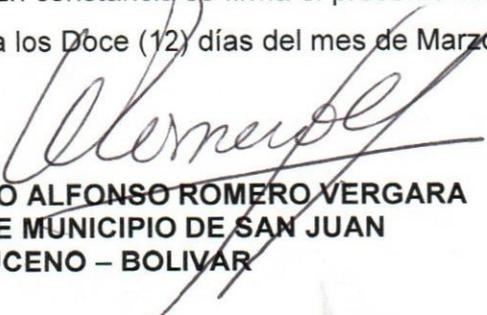
Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

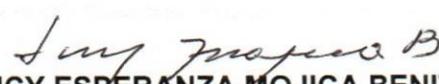
Nit: 800.037175-2

tienen carácter reservado. **CLAUSULA DECIMO SEPTIMA-PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCION.** El presente convenio se entiende perfeccionado con la firma de las partes y no implica por sí mismo apropiaciones presupuestales.

En constancia se firma el presente convenio, en Tres (3) ejemplares de igual valor y tenor a los Doce (12) días del mes de Marzo del año Dos Mil Veinte (2020)



**WILFRIDO ALFONSO ROMERO VERGARA**  
ALCALDE MUNICIPIO DE SAN JUAN  
NEPOMUCENO – BOLIVAR



**LUCY ESPERANZA MOJICA BENITEZ,**  
REPRESENTANTE LEGAL ACIN ASESORIAS Y  
CONSULTORIAS INTEGRALES SAS





**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

San Juan Nepomuceno-Bolívar, 18 de Marzo de 2020

**DOCTORA:**

**DANIELA TRUJILLO GARCIA**

DIR: Municipio de San Juan Nepomuceno Barrio San Isidro Calle 7 No. 13-02

E-mail: [danytrujillo2008@hotmail.com](mailto:danytrujillo2008@hotmail.com)

E.

S.

D.

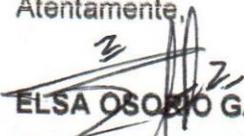
REF: CITACION A EVALUACION DE  
COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS  
PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA  
ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN  
NEPOMUCENO.

CORDIAL SALUDO

En atención al inicio del proceso y trámite de selección para ocupar el cargo de Gerente de la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, se cita usted para la realización de la EVALUACION DE COMPETENCIA Y CONDUCTAS ASOCIADAS del cargo de GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, la cual se realizará el día **Veinte (20) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020)**, a las **10:00am**, en las instalaciones de la Alcaldía Municipal San Juan Nepomuceno ubicada en el Parque Central, Cra. 13 No. 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago", Oficina del Despacho del alcalde.

Se ruega asista con su documento de identidad y copia de su cedula de ciudadanía, lápiz, borrador y casa-puntas.

Atentamente,

  
**ELSA OSORIO GAMARRA**

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE GOBIERNO Y TALENTO HUMANO**

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno



19/3/2020

Cortes: Elsa María Osorio Gamarra - Outlook

REF: CITACION A EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.

elsa maria osorio gamarra <elsaosg@hotmail.com>

Mié 18/03/2020 3:33 PM

Para: danytrujillo2008@hotmail.com <danytrujillo2008@hotmail.com>

1 archivos adjuntos (697 KB)  
Scan\_20200318\_153115.pdf;

 Libre de virus. [www.avast.com](http://www.avast.com)



**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

San Juan Nepomuceno-Bolívar, 18 de Marzo de 2020

**DOCTOR:**

**AGUSTIN JOSE MEJIA CONTRERAS**

DIR: Municipio de San Juan Nepomuceno Cra. 12 No. 13-47

E-mail: [agustinmejia@gmail.com](mailto:agustinmejia@gmail.com)

E.

S.

D.

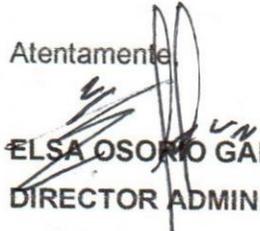
REF: CITACION A EVALUACION DE  
COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS  
PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA  
ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN  
NEPOMUCENO.

CORDIAL SALUDO

En atención al inicio del proceso y trámite de selección para ocupar el cargo de Gerente de la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, se cita usted para la realización de la EVALUACION DE COMPETENCIA Y CONDUCTAS ASOCIADAS del cargo de GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, la cual se realizará el día **Veinte (20) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020), a las 10:00am**, en las instalaciones de la Alcaldía Municipal San Juan Nepomuceno ubicada en el Parque Central, Cra. 13 No. 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago" en la Oficina de Despacho del Alcalde.

Se ruega asista con su documento de identidad y copia de su cedula de ciudadanía, lápiz, borrador y casa-puntas.

Atentamente,

  
**ELSA OSORIO GAMARRA**

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE GOBIERNO Y TALENTO HUMANO**

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno



19/3/2020

Correo: elsa maria osorio gamarra - Outlook

REF: CITACION A EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.

elsa maria osorio gamarra <elsaosg@hotmail.com>

Mié 18/03/2020 3:31 PM

Para: agustinmejia@gmail.com <agustinmejia@gmail.com>

1 archivos adjuntos (693 KB)

Scan\_20200318\_152854.pdf;



Libre de virus. [www.avast.com](http://www.avast.com)

**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

San Juan Nepomuceno-Bolívar, 18 de Marzo de 2020

**DOCTORA:**

**MERYS JULIETH CARMONA SIERRA**

**DIR:** Municipio de San Juan Nepomuceno Barrio Diogenes Arrieta Cra. 13 # 14-31

**E-mail:** [merysga23@hotmail.com](mailto:merysga23@hotmail.com)

E.

S.

D.

REF: CITACION A EVALUACION DE  
COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS  
PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA  
ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN  
NEPOMUCENO.

CORDIAL SALUDO



En atención al inicio del proceso y trámite de selección para ocupar el cargo de Gerente de la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, se cita usted para la realización de la EVALUACION DE COMPETENCIA Y CONDUCTAS ASOCIADAS del cargo de GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, la cual se realizará el día **Veinte (20) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020), a las 10:00am**, en las instalaciones de la Alcaldía Municipal San Juan Nepomuceno ubicada en el Parque Central, Cra. 13 No. 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago" en la Oficina de Despacho del Alcalde.

Se ruega asista con su documento de identidad y copia de su cedula de ciudadanía, lápiz, borrador y casa-puntas.

Atentamente



**ELSA OSORIO GAMARRA**

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE GOBIERNO Y TALENTO HUMANO**

Teléfono: (57 5) 6890596 Fax: (57 5) 6890596

Dirección: Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"

San Juan Nepomuceno

19/3/2020

Correo de GELC Colombia En Línea - REF. CITACION A EVALUACION DE COMPETENCIAS



Dirección de Gobierno San Juan Nepomuceno <gobierno@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

---

## REF. CITACION A EVALUACION DE COMPETENCIAS

1 mensaje

---

Dirección de Gobierno San Juan Nepomuceno <gobierno@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>  
Para: merysga23@hotmail.com

19 de marzo de 2020,  
17:05

ELSA OSORIO GAMARRA  
*Directora Administrativo de Gobierno  
y Talento Humano*



CITACION EVALUATIVA PDF.pdf  
153K

**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

**EL TECNICO DE LA DIRECCION ADMINISTRATIVA DE GOBIERNO Y TALENTO HUMANO DE  
LA ALCALDIA DE SAN JUAN NEPOMUCENO – BOLIVAR**

**CERTIFICA**

Que dentro de la Planta de Personal del Municipio de San Juan Nepomuceno, NO EXISTE un profesional PSICOLOGO que cuente con experiencia en el manejo de evaluación de Competencias Laborales.

Dado en San Juan Nepomuceno Bolívar a los once (11) días del mes de marzo de 2020.



**AQUILES YEPES YERES**  
Técnico de Talento Humano

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596

**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

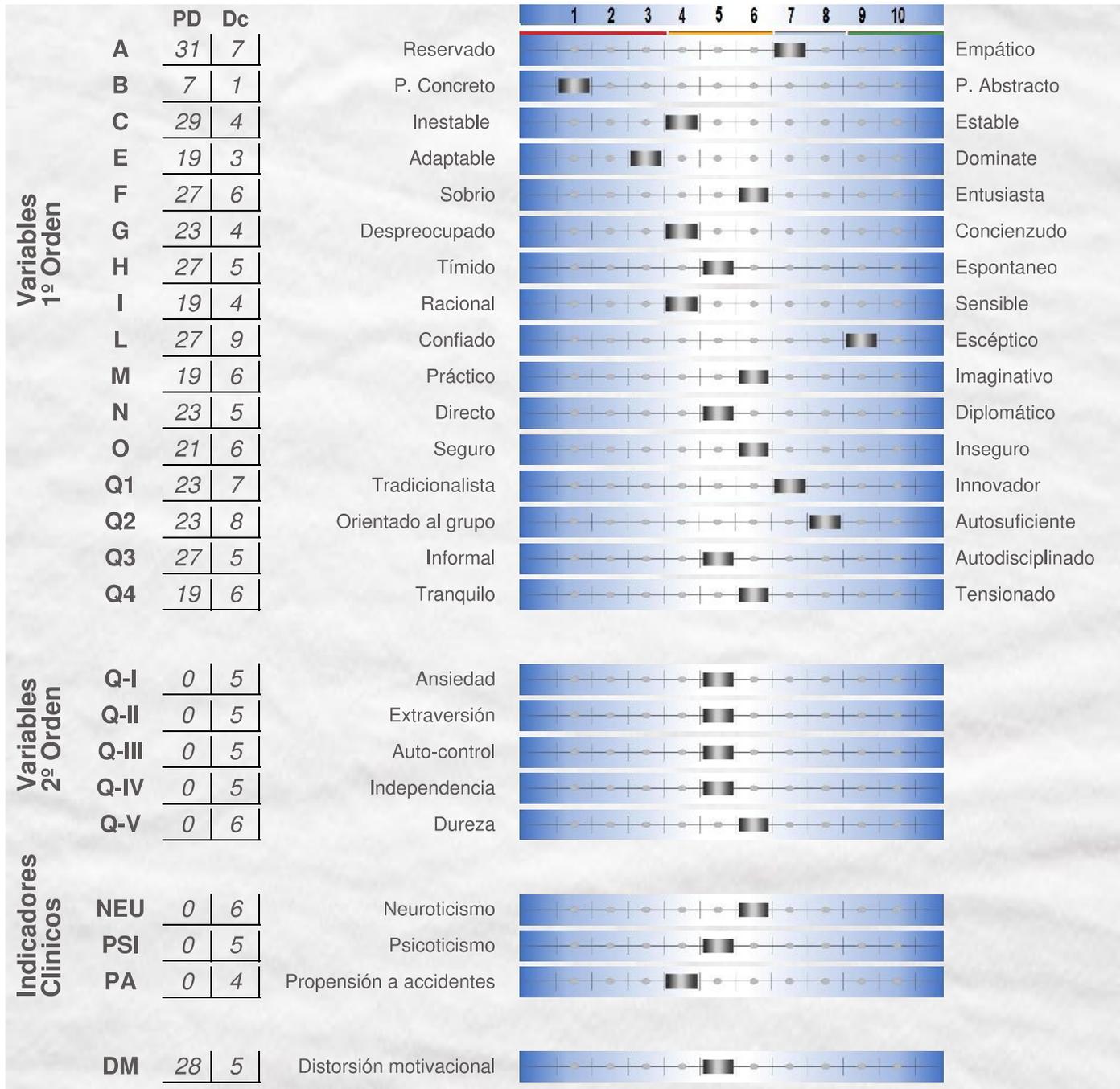
# **DANIELA TRUJILLO GARCIA**

**Cédula: 1143367978**

**Código de Usuario: 68-813**

Fecha de Aplicación: 2020-03-19  
Edad: 65 Años  
Escolaridad: Profesional  
Perfil: 16N - DISC - SERVITEST  
Cargo: Director Hospitalario  
Email: danytrujillo2008hotmail.com  
Teléfono: 3232449626

Informe psicotécnico 16 N (Personalidad modelo Cattell)  
 DANIELA TRUJILLO GARCIA



### POLOS DOMINANTES

<b>EMISIÓN DE JUICIOS</b>	<b>Razón</b>	Afecto
	Norma	<b>Circunstancia</b>
	Precaución	<b>Impulsividad</b>
<b>ESTILO DE VIDA</b>	Autocontrolado	Espontáneo
	Inventivo	Procedimental
	Establecido	Inquieto
<b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>	Actos	Imaginación
	Realismo	Subjetivismo
	Certeza	Riesgo
<b>ENFOQUE DE LA ATENCIÓN</b>	Activamente	Pausadamente
	<b>Analíticamente</b>	Experimentalmente
	Sobre el entorno	<b>Al interior</b>

### INTERPRETACIÓN DE LA DISTORSIÓN MOTIVACIONAL

(PERFIL TIPO III): La puntuación muestra que esta persona se identifica con un perfil libre de sesgo positivo o negativo, lo cual significaría que existe la intención de ser sincero(a) al contestar el cuestionario.

### AJUSTE DEL PERFIL

El perfil ideal ha sido elegido con base en lo encontrado en la literatura sobre deseabilidad social de la combinación de factores. (Karson & Cols. 1999)



## INFORME POR ÁREAS DE EVALUACIÓN

### Estilo cognitivo

(B-) Baja capacidad mental, puede tener dificultades para manejar problemas complejos. Pensamiento concreto.
(I-) Actúa sobre evidencias lógicas, confiado en sí mismo, pensamiento, pocas respuestas artísticas, rechaza ilusiones.
(Q1+) Analítico

### Manejo emocional

(A+) De buen carácter, demandante de afecto.
(B-) Se da por vencido fácilmente.
(C-) Puede llegar a ser conflictivo, emotivo cuando se frustra, tiende a renunciar.
(C-L+) Perturbable con facilidad
(G-) Súper Yo débil.
(I-) Espera poco, tiende al cinismo.
(L+) Se centra en las frustraciones.

### Rasgos de sociabilidad

(A+) Abierto, adaptable, atento a las personas; casual, colaborador, dirigido a las personas. Le gusta participar y ser tenido en cuenta. Ríe con facilidad. Es buen seguidor.
(A+Q2+) Afectuoso y comunicativo.
(E-) Diplomático, Sumiso.
(L+) Envidioso, incapaz de ponerse en el lugar de los otros, tiránico.

### Normas y valores

(B-) Con tendencia a ser desorganizado. Podría tener dificultades para comprender el sentido de la norma.
(C-) Puede llegar a evadir las responsabilidades.
(E-) Tiende a afectarse fácilmente por la autoridad.
(G-) Abandonador.
(G-Q1+) Libre pensador
(I-) Toma responsabilidades

Informe psicotécnico  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

---

(L+) Dogmático, exigente con las responsabilidades.
---

(Q1+) Orientado al cambio
---------------------------

## FACILITADORES CONDUCTUALES

<p><b>Autoestima</b> IDEAL=(A+C+H+M+N+O-Q1+) Esta variable se refiere a la apreciación general de autovaloración personal.</p>	<p style="text-align: center;">Valor promedio</p>
<p><b>Adaptación emocional</b> IDEAL=(C+L-M-O-Q4-) Esta competencia sugiere estabilidad personal, la persona no se turba con facilidad, no experimente miedos irracionales ni le perturban los pensamientos insistentes o rumiaciones. Así mismo, es característica de personas poco suspicaces, confiadas y acogedoras.</p>	<p style="text-align: center;">Valor promedio</p>
<p><b>Adaptación ocupacional</b> IDEAL = (A+C+E-L-O-) Indica satisfacción con el trabajo, generalmente es indicador de buena comunicación con los superiores, está satisfecho con sus responsabilidades y logros, posiblemente encuentra oportunidades de progreso en su labor, etc.</p>	<p style="text-align: center;">Valor promedio</p>
<p><b>Expresividad emocional</b> IDEAL = (E+G-H+N-Q4+) Se refiere a una habilidad social implicada en los mecanismos de asertividad. Comprende la capacidad para comunicarse no verbalmente. Las personas con esta competencia son emocionalmente expresivas, capaces de animar e inspirar a los demás por su habilidad para transmitir sentimientos.</p>	<p style="text-align: center;">Valor promedio</p>
<p><b>Expresividad social</b> IDEAL = (F+H+N-Q1+) Competencia relacionada con la capacidad de comunicación verbal y habilidad para hacer participar a los demás en la interacción social. Implica apertura al cambio y a nuevas ideas.</p>	<p style="text-align: center;">Valor promedio</p>
<p><b>Receptividad emocional</b> IDEAL = (A+Q1+) Implica habilidad para recibir e interpretar información no verbal, a veces muy sutil, supone que la persona presenta facilidad para comprender o experimentar estados emocionales de otras personas.</p>	<p style="text-align: center;">Óptimo</p>
<p><b>Receptividad social</b> IDEAL = (A+C-H-O+Q1-Q4+) Implica la habilidad para comprender las comunicaciones verbales de los demás. Requiere sensibilidad a los modos, actuaciones y conductas sociales. No implica necesariamente una orientación hacia las personas, se relaciona con conductas introvertidas donde el resultado es la autoconciencia de su propia conducta a partir de la observación y análisis de los comportamientos ajenos.</p>	<p style="text-align: center;">Valor promedio</p>
<p><b>Control emocional</b> IDEAL = (B+N+O-) Comprende la habilidad para regular las expresiones emocionales y no verbales. Las personas con esta competencia tienen facilidad para ocultar sus propios sentimientos o adaptar las expresiones de sus emociones a una situación dada.</p>	<p style="text-align: center;">Valor promedio</p>

<p><b>Habilidades sociales</b> IDEAL = (A+B+F+H+) Esta competencia presenta una síntesis de las seis escalas sociales: expresividad, receptividad y control, tanto emocional como social. Representa el perfil equilibrado de las mismas, donde la característica son las puntuaciones sin picos muy bajos o altos.</p>	<p>Valor promedio</p>
<p><b>Empatía</b> IDEAL = (A+C+F+H+L-Q1+Q4-) Capacidad para identificarse con los sentimientos y la situación de otra persona. Requiere una estructura de personalidad característica de personas emocionalmente maduras, satisfechas con su vida personal, confiadas, pacientes y abiertas a los puntos de vista de los demás.</p>	<p>Valor promedio</p>
<p><b>Libre de indicativos clínicos</b> IDEAL = (C+H+I-L-O-Q4-) En este caso la evaluación se concentra en determinar si existen "SUFICIENTES" puntuaciones extremas en variables con connotación clínica, que "INTERACTUANDO" entre ellas pudieran afectar significativamente su desempeño.</p>	<p>Valor promedio</p>

### POTENCIAL DE DESARROLLO

Los textos que aparecen a continuación corresponden a descriptores generales que podrían aplicar al evaluado en condiciones de trabajo o actividad. Se sugiere su comprobación a través de entrevista.

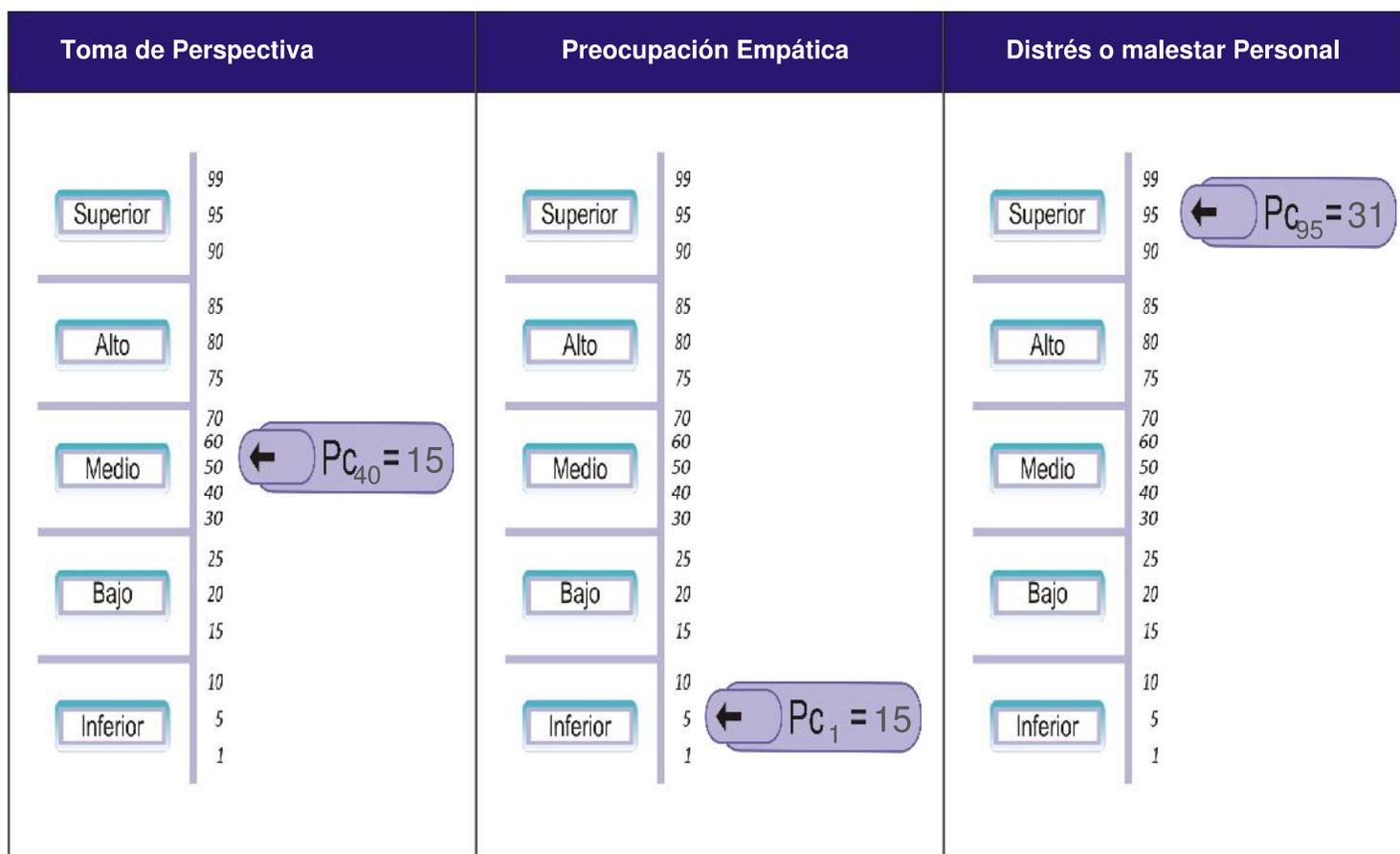
Esta persona se describe como:

#### En el polo positivo (+)

#### La conducta en exceso (-)

AFIRMADORA: Participa en grupos de manera poco notoria, por sus actitudes se convierte interlocutora.	Podría parecer apática y poco receptiva.
DETERMINADA: Desconoce las necesidades personales que motivan su conducta.	No es capaz de ser auto crítica
MODELADORA: Da forma a un proceso, hasta llevarlo a su óptima condición sin que pierda la esencia	Sirve para realizar acciones sostenidas de mejoramiento.
RECEPTIVA: Monitorea muy bien las variables extrañas o intervinientes y las controla	No habla mucho, pero cuando toma una decisión la lleva hasta el final.

## DISPOSICIÓN AL SERVICIO



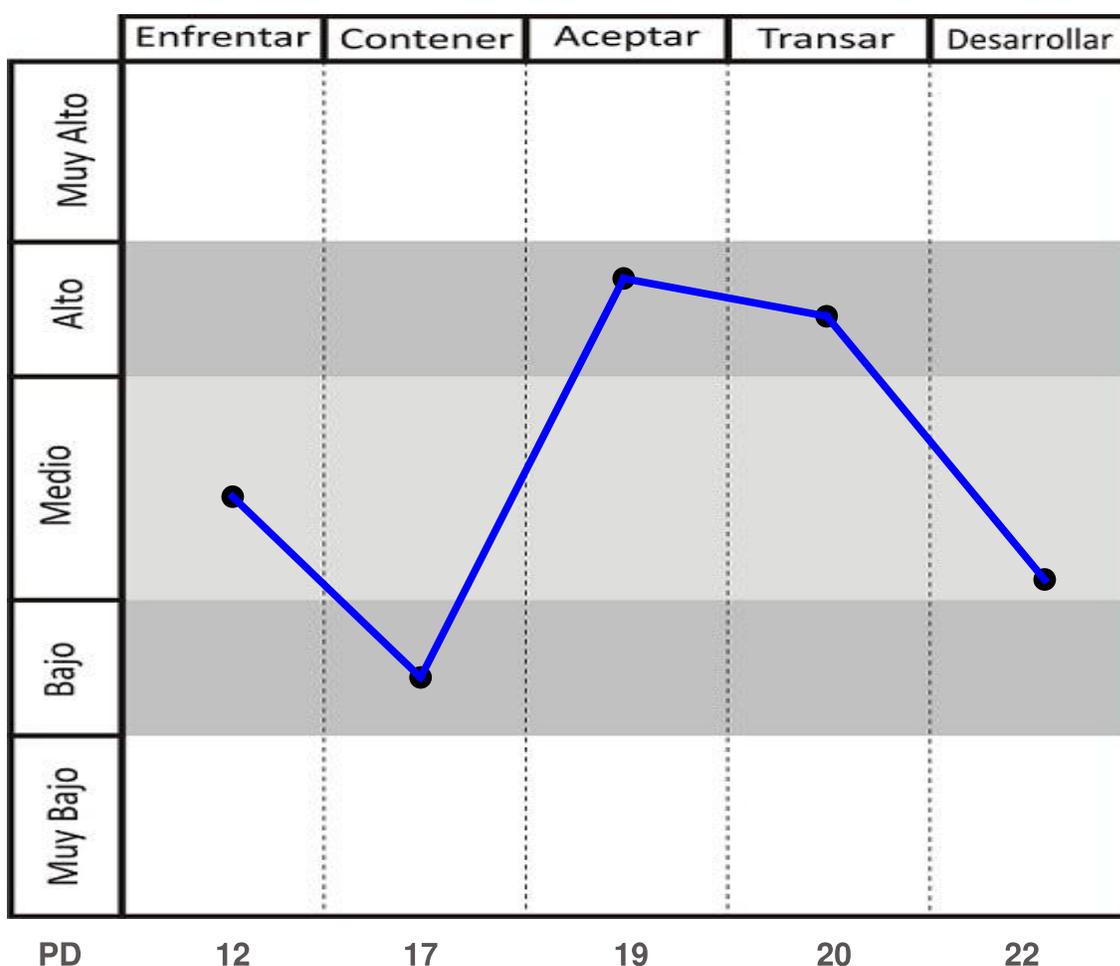
La puntuación en Toma de perspectiva (PT) indica los intentos espontáneos del sujeto por adoptar la perspectiva del otro ante situaciones reales de la vida cotidiana, es decir, la habilidad para comprender el punto de vista de la otra persona de acercamiento y sensibilidad frente a las necesidades del otro. Implica una tendencia a querer ponerse en los “zapatos de la otra persona”, preocupación por sus necesidades y tolerancia frente a sus demandas. Esta escala hace énfasis en el componente cognitivo.

Preocupación empática (EC), con ella se mide los sentimientos de compasión, preocupación y

cariño ante el malestar de otros (se trata de sentimientos «orientados al otro»).

Distrés o malestar personal (PD), evalúa los sentimientos de ansiedad y malestar que el sujeto manifiesta al observar las experiencias negativas de los demás (se trata de sentimientos «orientados al yo»).

### ESTILOS DE INTERACCIÓN



## Significado de Estilos de Interacción

A.(Enfrentar) Tendencia al enfrentamiento. Agresividad.

Muestra un patrón básico de búsqueda activa de la interacción.

Los individuos con estilos agresivos, prevalecen cuando se dispone de cierto poder y buscan imponer ciertas condiciones en el servicio. Extremos en este patrón resultan riesgosos pues puede malograr la relación entre las partes.

Características:

1. Son firmes para perseguir sus metas.
2. Son muy competitivos.
3. Resistencia a aceptar las imposiciones.
4. Convencimiento de sus puntos de vista.
5. Presionan para obtener sus objetivos.

B. (Contener) Tendencia a exploración.

Este perfil es característico de personas que buscan conciliar a partir de ventajas mutuas. Se caracteriza por el sondeo de los intereses puestos en juego y el de las personas que intervienen.

En su manifestación extrema puede no aportar demasiado a la satisfacción, pues estanca en una negociación que busca defender los aspectos básicos de cada individuo.

Características:

1. Escuchan con atención.
2. Recepción de los problemas del cliente.
3. Proponen mucho diálogo.
4. Mantienen la serenidad al escuchar.
5. Esperan para actuar.

C. (Aceptar) Tendencia a aceptar las condiciones.

Perfil orientado a ceder en condiciones. Es típico de personas que evitan el conflicto y se adaptan fácilmente.

En muchas ocasiones, si no se ponen límites, perjudica la atención, y conduce a ceder posiciones sin tener la certeza de satisfacción real de quien recibe el servicio.

Características:

1. Acepta probar soluciones del cliente.
2. Acepta las ideas de la otra persona.
3. No le gusta herir los sentimientos de la otra persona.
4. Evita las situaciones desagradables.
5. Es capaz de sacrificar sus deseos para satisfacer al otro.

D. (Transar) Tendencia a intercambiar concesiones.

Patrón de interacción que se caracteriza por la tendencia a manejar una relación “gana, gana”. Las personas que prefieren esta forma de prestar servicios se encuentran permanentemente preocupadas por alcanzar la equidad.

Igualmente, se interesan por buscar que cada persona involucrada ceda algo para garantizar satisfacción de las partes. Cuando hay conflicto busca una solución de término medio.

No agregan valor al servicio cuando se agotan los recursos para arribar a un acuerdo.

Características:

1. Busca la ayuda de un tercero para encontrar una solución.
2. Busca soluciones intermedias.
3. Promueve soluciones de compromiso.
4. Acepta concesiones si el cliente hace lo mismo.
5. Busca formas que permitan conciliar.

E. (Desarrollar) Tendencia a aumentar los beneficios.

Este estilo de comportamiento en el servicio se caracteriza por el manejo racional y asertivo de las relaciones, busca aumentar la satisfacción del cliente, pero aclara compromisos y evita expectativas irreales.

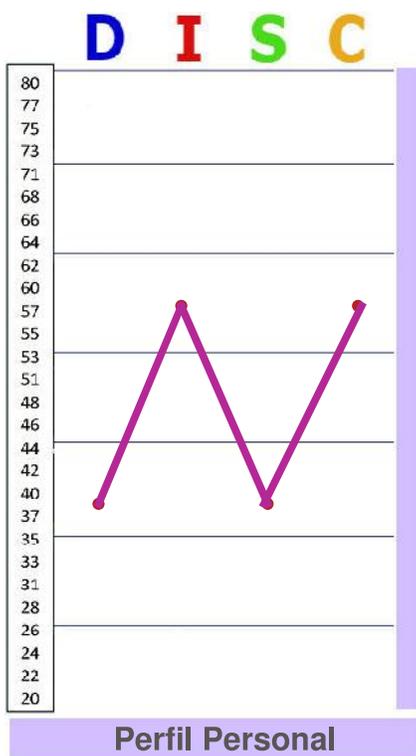
Características:

1. Busca nuevos caminos que satisfagan necesidades y aclaren compromisos.
2. Reflexiona sobre los problemas y las probables soluciones.
3. Pide la opinión al cliente sobre lo ofrecido.
4. Desarrolla una síntesis del problema con el cliente.
5. Encuentra soluciones que contemplen ambas posiciones.
6. Busca soluciones novedosas.

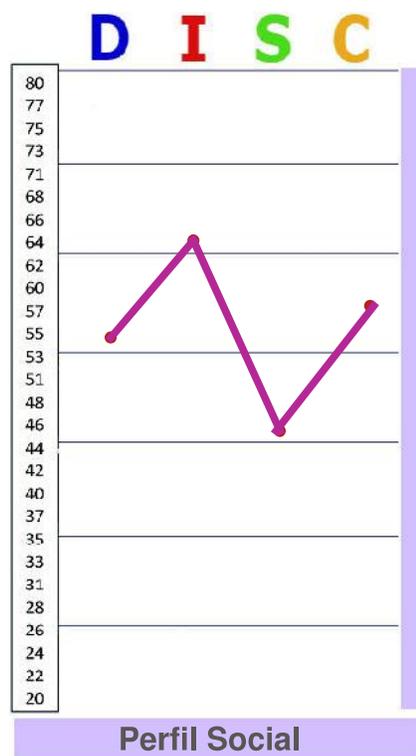
### DESCRIPTORES PRINCIPALES

Dominante	Influente	Servicial	Concienzudo
Moderado, Sencillo, Autocrítico, Intencional, Realista, Considera los pros y contras, Dócil	Agradable, Influyente, Confiado, Autosuficiente, Sociable, Generoso, Extrovertido	Animado, Alerta, Extrovertido, Voluble, Exigente, Descontento, Inquieto	Limitado, Prudente, Cortés, Convencional, Establece altos criterios, Analítico, Susceptible

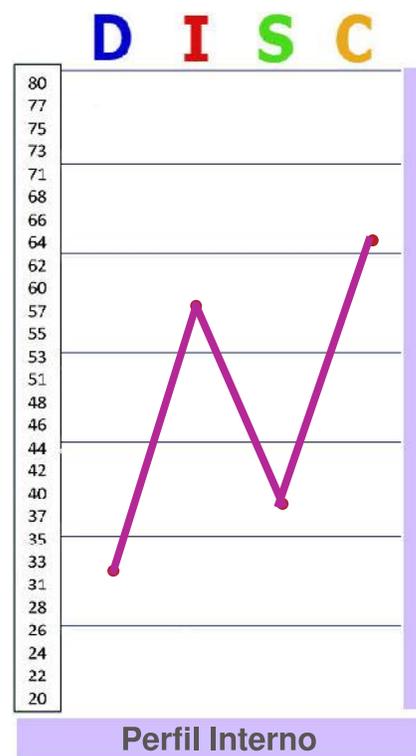
### PERFIL GRÁFICO



*Describe la imagen que tiene la persona de si misma.*

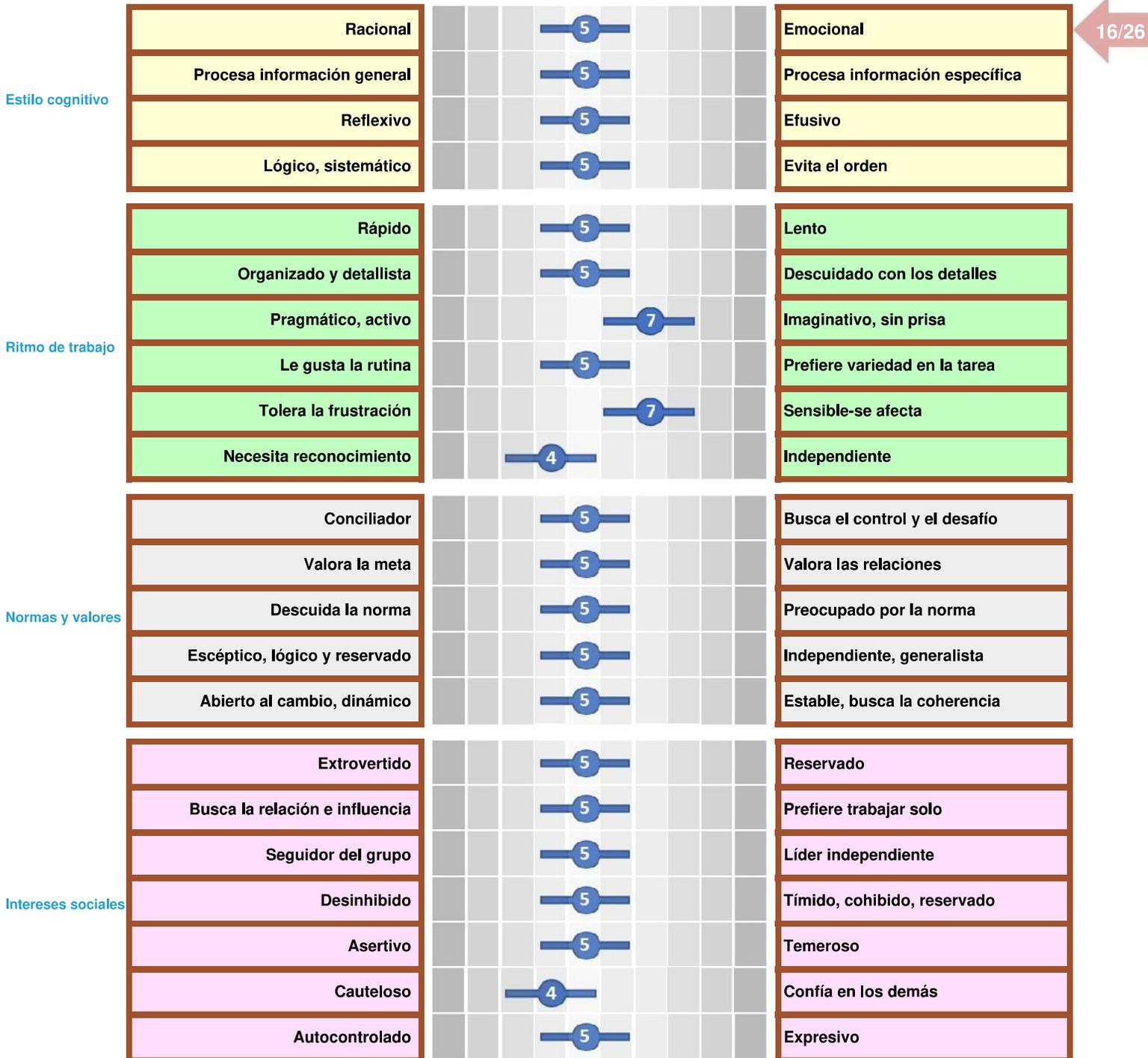


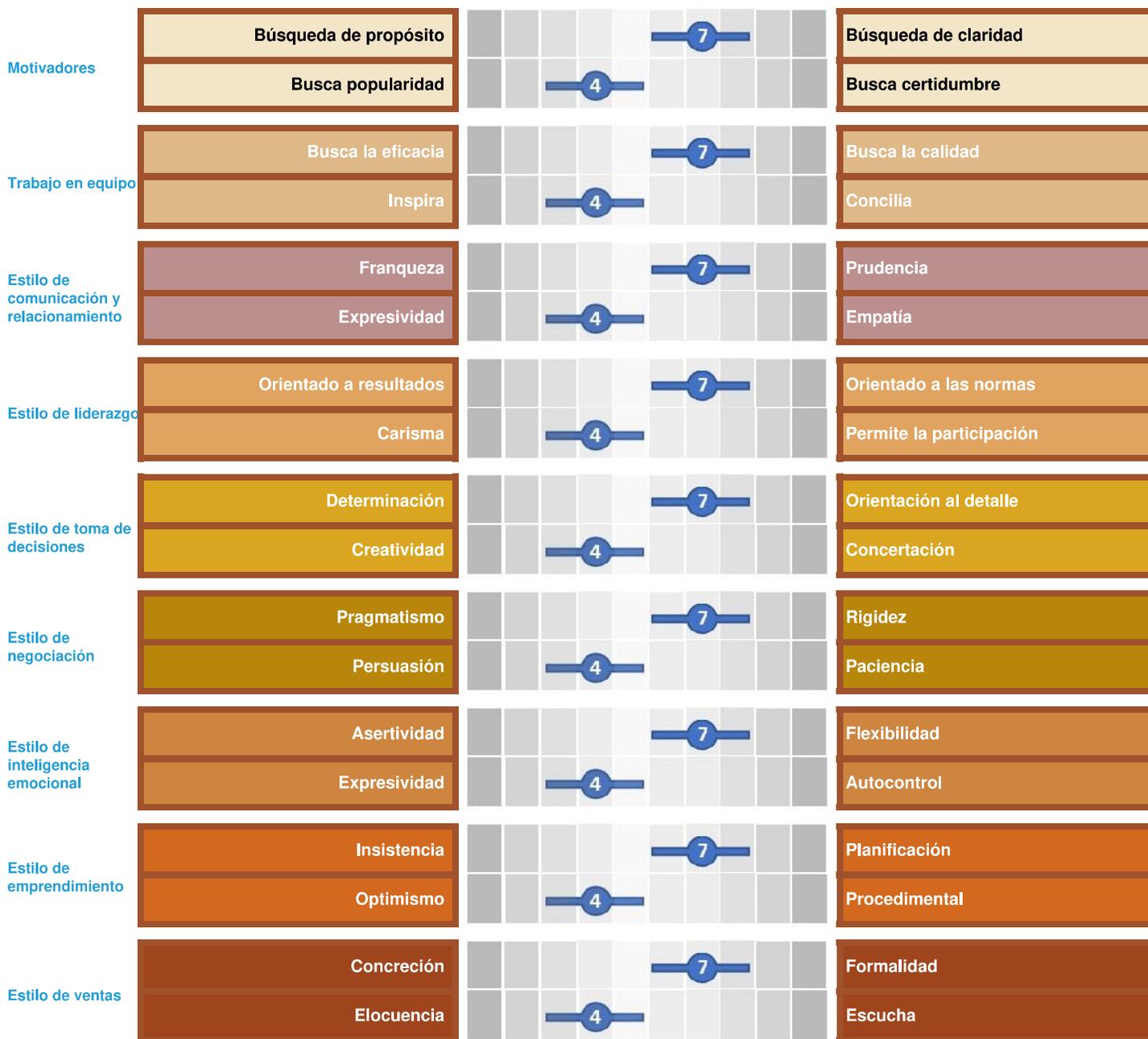
*Describe la imagen social que la persona quiere proyectar.*



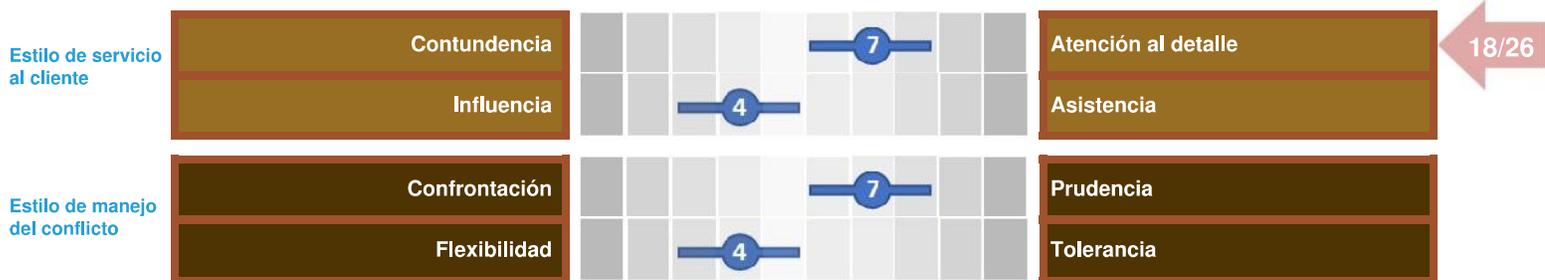
*Describe el estilo de comportamiento con el que la persona se siente más cómoda y que asume cuando se encuentra bajo presión.*

Informe psicotécnico  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

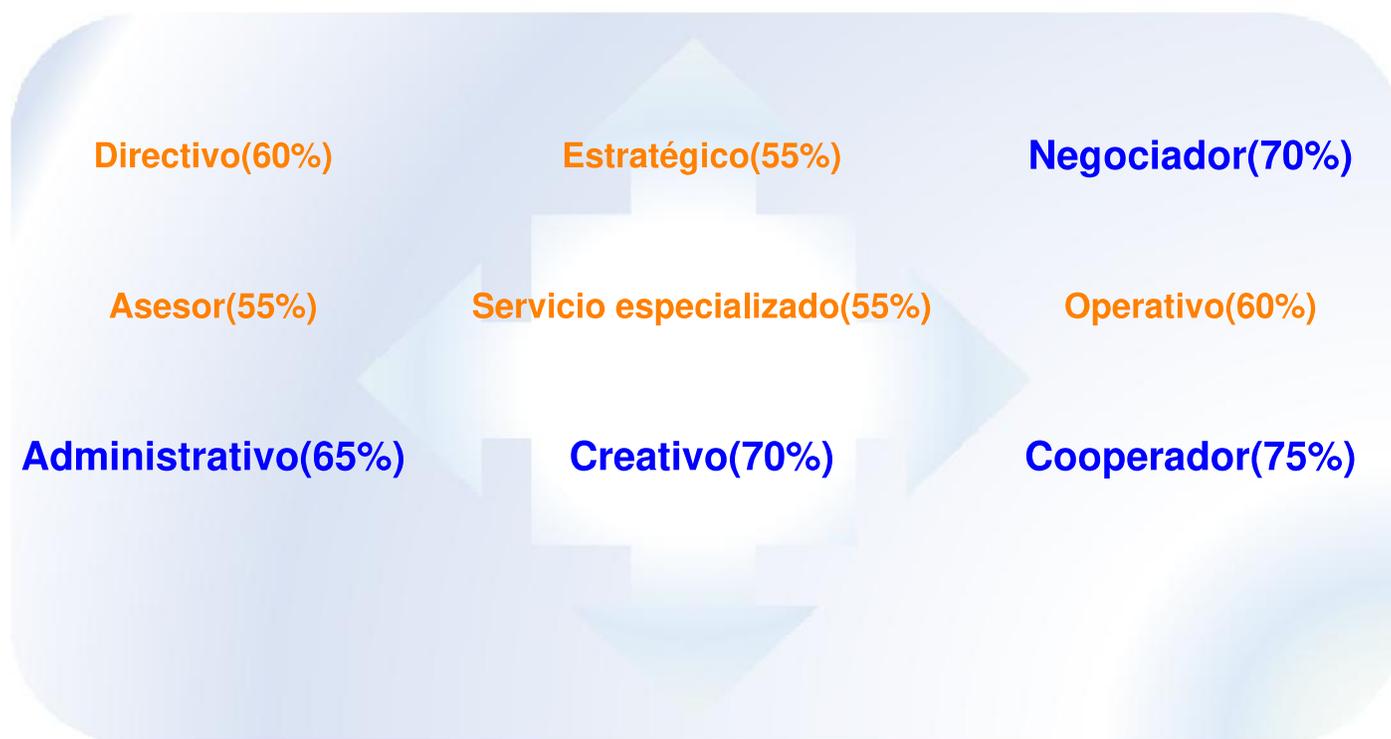




Informe psicotécnico  
DANIELA TRUJILLO GARCIA



NIVEL DE AJUSTE A LA CONDICIÓN DEL CARGO



## PERFIL LABORAL

### Características laborales propias de personas con su estilo de respuestas

Esta persona es del tipo que toman ideas creativas y las aplican a fines prácticos y que emplean métodos directos para lograr resultados. Sus emociones la llevan a mantener un fuerte impulso por generar una buena impresión. Es competitiva, pero probablemente los otros tiendan a considerarla como enérgica más que agresiva, pues es capaz de entender el punto de vista de los demás. En lugar de impartir órdenes, involucra a las personas en el trabajo mediante la persuasión. Obtiene la colaboración de quienes la rodean al explicarles la lógica de las actividades propuestas.

Generalmente tiende a ayudar a los demás a visualizar los pasos necesarios para lograr los resultados. Usualmente, habla basándose en un plan de acción detallado que ha diseñado para asegurarse de lograr una progresión ordenada hacia el cumplimiento de resultados. En su avidez por ganar, puede impacientarse cuando no se mantienen sus estándares o cuando se requiere demasiada supervisión para ver que las tareas sean terminadas.

Se caracteriza por ser analítica. Igualmente por su habilidad para expresar sus críticas verbalmente, en ocasiones es probable que emplee palabras que sean consideradas por los otros como hirientes. Tiene mejor control de la situación si se relaja y maneja su ritmo de trabajo. Un axioma útil para lograr esto sería: "A veces se gana y a veces se pierde."

En condiciones de trabajo bajo presión es probable que se torne intranquila, crítica, e impaciente. Incluso puede llegar a abusar de su autoridad.

Su gran fortaleza es la de lograr metas con el equipo, y sería más eficaz si incrementara su capacidad para terminar las tareas que inicia; así mismo, mostrando más empatía cuando manifiesta su desaprobación, y adquiriendo un ritmo más constante en el trabajo.

Influye en los demás haciéndoles competir para logra el reconocimiento, y los juzga por su habilidad para iniciar actividades.

## POTENCIAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

Esta parte del informe compara el estilo comportamental del evaluado en situaciones laborales y su percepción sobre competencias potenciales.

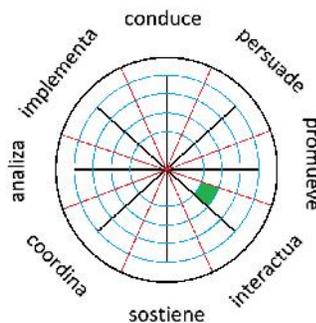
La gráfica I, (izquierda), hace referencia a la demanda de competencias que el evaluado describe haber tenido en su puesto de trabajo actual y/o anterior(es). Es decir considera su historia laboral.

La gráfica R, (derecha) se refiere al perfil profesional característico del evaluado, descrito desde el auto reporte de rasgos de personalidad, motivaciones, intereses y valores.

Para interpretar los resultados primero situé la zona coloreada que marca el estilo de comportamiento. Seguido determine el perfil prototípico en la tabla e infiera el nivel de intensidad. (Entre más hacia el exterior se encuentre coloreado, mayor la fuerza de las conductas).

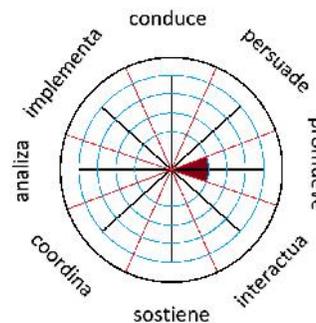
Finalmente compare la percepción que tiene el sujeto de sí mismo contra la descripción que hace de las demandas que ha tenido. (La coincidencia de las gráficas incrementa la probabilidad de potencial en el puesto de trabajo). Sin embargo las discrepancias pueden significar que la persona no tiene un adecuado nivel de identificación de sus potencialidades o que ha estado trabajando en cargos donde no se aprovecha adecuadamente su potencial.

Gráfica I. Estilo comportamental puesto en práctica.



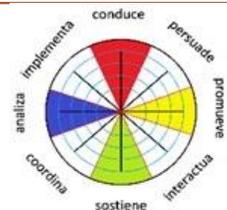
Código D\_Global: 4543

Gráfica R. Auto reporte del potencial en el puesto de trabajo.



Código D\_Global: 3535

Tabla de perfiles prototípicos

CONDUCTOR	PERSUASOR	PROMOTOR
Orientado a resultados	Competitivo con otros	Contactar a las personas
Firma, rápida toma decisiones	Probar nuevas ideas	Soluciones a los problemas de las personas
Autoridad para manejar las responsabilidades	Obtención de resultados a través de las personas	Visión optimista
Acción expeditiva	Comunicador persuasivo	Verbalizar pensamientos e ideas
Asignaciones desafiantes	Entusiasmo	Actividades variadas
Valiente, acciones "agresivas"	Agente de cambio	Busqueda de movilidad
IMPLEMENTADOR		RELACIONADOR
Soluciones basadas en hechos		Trabajo en equipo
Administración efectiva del tiempo		Coaching y asesoramiento
Metodología eficiente		Servicio a los demás
Estudiar y solucionar problemas		Ambiente de trabajo armonioso
Decisiones lógicas	Seguridad	Asistencia a clientes
Pensamiento original y creativo		
ANALIZADOR	COORDINADOR	SOSTENEDOR
Análisis de hechos y datos	Diplomacia y cooperación	Pensamiento lógico
Exactitud	Hechos y datos para analizar	Rutina sistemática
Seguridad	Lineamientos a seguir	Concluir
Lugar de trabajo limpio y ordenado	Trabajo rutinario	Ritmo relajado
Procedimientos a seguir	Adhesión a estándares	Participación en el equipo
Estándares de alta calidad	Orientación a la tarea	Seguridad

## ASPECTOS CRITICOS PARA EL DESEMPEÑO

### INFLUYENTE

#### ORIENTACIÓN A LA CONDUCTA

Conducta orientada a las personas (¿QUIEN?) , a la interacción, a las relaciones interpersonales, con propensión a usar tácticas de persuasión.

#### CARACTERÍSTICA BÁSICA

Personas comunicativas, que dan importancia a los sentimientos, de buen humor, inclinadas a establecer amplias relaciones sociales.

En sus excesos los l pueden mostrarse verborágicos, desorganizados e irascibles.

#### LAS TENDENCIAS DE ESTA PERSONA INCLUYEN

- Contactar gente.
- Producir una impresión favorable.
- Expresarse muy bien.
- Crear un ambiente motivador.
- Generar entusiasmo.
- Entretener a la gente.
- Ver a las personas y situaciones con optimismo.
- Participar en un grupo.

#### VALOR PARA LA ORGANIZACIÓN

Trabajar con/ o para las personas.

#### ESTA PERSONA DESEA UN AMBIENTE QUE INCLUYA

- Popularidad, reconocimiento social.
- Reconocimiento público de su capacidad.
- Libertad de expresión.
- Actividades en grupo fuera del trabajo.
- Relaciones democráticas.
- Estar libre de controles y atención a detalles.
- Oportunidades para expresar verbalmente las propuestas.
- Capacitaciones y asesorías.
- Condiciones laborales favorables.

### ESTA PERSONA TRABAJA MEJOR CON OTROS QUE

- Se concentren en la tarea.
- Busquen datos.
- Hablen directamente.
- Respeten la sinceridad.
- Desarrollar enfoques metódicos.
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente.
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica.
- Demuestren capacidad individual.
- Para terminar los trabajos iniciados.

### PARA SER MÁS EFECTIVA, ESTA PERSONA NECESITA

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas.
- Tomar decisiones objetivamente.
- Aplicar gerencia 'manos a la obra'.
- Ser más realista evaluando a los demás.
- Determinar prioridades y fechas límite.
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja.

### MOTIVADOR

- Reconocimiento social.

### TEMOR BÁSICO

- El rechazo social.

### LIDERAZGO

- Participativo.

### FORTALEZA PARA LA VENTA

- Apertura de negocios.

### PUNTOS FUERTES

- (F) Habilidad para influir en otros.
- (F) Motiva.
- (F) Optimista.
- (F) Comunicador.

### POSIBLES LIMITACIONES

- (L) Puede estar más preocupado por su popularidad que por los resultados.
- (L) Puede sobre venderse.
- (L) Actúa impulsivamente.
- (L) Puede ser indeciso.
- (L) Tiende a tomar decisiones con datos superficiales.
- (L) Es apresurado para evaluar a las personas.
- (L) Puede ser desatento a los detalles.
- (L) Confía en las personas indiscriminadamente.
- (L) Tiene dificultades para la planeación de su tiempo.
- (L) Puede no ser analítico.

## CONCIENZUDO

### ORIENTACIÓN A LA CONDUCTA

Conducta orientada a la explicación (¿POR QUÉ?), a la investigación de datos e información, a la calidad del desempeño propio y ajeno.

### CARACTERÍSTICA BÁSICA

Personas racionales, rigurosas, legalistas, interesadas en controlar en detalle la corrección de los procedimientos.

En sus excesos los C pueden ser ritualistas, pedantes y quedar paralizados por ansias de perfeccionismo.

### **LAS TENDENCIAS DE ESTA PERSONA INCLUYEN**

- Adherirse a directivas y estándares claves.
- Concentrarse en los detalles claves.
- Pensar analíticamente, sopesando los pros y los contras.
- Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos.
- Verificar la precisión.
- Analizar los desempeños con mente analítica.
- Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades.

### **VALOR PARA LA ORGANIZACIÓN**

- Áreas técnicas y de calidad.

### **ESTA PERSONA DESEA UN AMBIENTE QUE INCLUYA**

- Expectativas de desempeños claramente definidas.
- Valoración a la calidad y la precisión.
- Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente.
- Oportunidades para demostrar su pericia.
- Control sobre los factores que afectan su desempeño.
- Oportunidad para formular preguntas tipo "¿por qué?".
- Reconocimiento de habilidades y logros específicos.

### **ESTA PERSONA TRABAJA MEJOR CON OTROS QUE**

- Deleguen tareas importantes.
- Tomen decisiones rápidas.
- Usen las políticas como guías únicamente.
- Lleguen a compromisos con la oposición.
- Expresen opiniones impopulares.
- Inicien y faciliten las discusiones.
- Promuevan el trabajo en equipo.

### **PARA SER MAS EFECTIVA, ESTA PERSONA NECESITA**

Planear cuidadosamente.

Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea.

Programar evaluaciones del desempeño.

Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño.

Respetar la valía de los demás tanto como sus logros.

Desarrollar tolerancia ante conflictos.

### **MOTIVADOR**

Normas/reglas/método.

### **TEMOR BÁSICO**

El conflicto de las reglas.

### **LIDERAZGO**

Tecnocrático burocrático.

### **FORTALEZA PARA LA VENTA**

Contratos y aspectos técnicos.

### **PUNTOS FUERTES**

(F) Analítico.

(F) Planifica.

(F) Detallista.

(F) Lógico.

(F) Formal.

(F) Burocrático.

### **POSIBLES LIMITACIONES**

(L) Puede que esté excesivamente ligado a las reglas y procedimientos.

(L) Duda para actuar sin precedentes.

(L) Está limitado por los procedimientos y métodos.

(L) Puede estar atrapado por los detalles.

(L) Puede resistirse a asumir responsabilidades.

(L) Requiere de explicaciones completas antes de efectuar cambios.

(L) Mantiene una posición a fin de evitar conflictos.

(L) Puede estar a la defensiva cuando se siente amenazado.

(L) Puede ser sugestionado y manejado con facilidad.

# DANIELA TRUJILLO GARCIA

Cédula: 1143367978

Código de Usuario: 68-813

**COMPETENCIAS** ©  
**GENERAL**

Fecha de Aplicación: 2020-03-19  
Edad: 65 Años  
Escolaridad: Profesional  
Perfil: 16N - DISC - SERVITEST  
Cargo:  
Email: danytrujillo2008hotmail.com  
Teléfono: 3232449626

## PERFIL DE COMPETENCIAS

— Evaluado  
— P. Ideal

Gráfica en Puntuaciones S (media=50, desviación estándar=20)

Competencia	S	Nivel	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Capacidad de análisis	45	3						45	50				
Adaptación al cambio	46	2						46	60				
Comunicación	55	3						55	60				
Confianza en sí mismo	65	3						65	70				
Dirección orientada a los negocios	47	2						47	50				
Estabilidad emocional	56	2						56	60				
Iniciativa	82	3						82	80				
Innovación	47	2						47	50				
Liderazgo	58	2						58	60				
Negociación	46	2						46	50				
Orientación a resultados	70	3						70	70				
Orientación al cliente	25	2	25					25	50				
Organización y método	66	3						66	60				
Responsabilidad y sentido de la norma	45	3						45	50				
Sociabilidad	70	3						70	60				

### PERFIL DE COMPETENCIAS

— Evaluado  
— P. Ideal

Competencia	S	Nivel	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Tolerancia a la frustración	54	3						54	65				
Toma de decisiones	65	3						54	65				
Trabajo colaborativo	44	3					44	54	65				
Visión y anticipación	54	2						54	65				
Dirección orientada a la productividad	54	2						54	65				
Dirección orientada a la gestión del talento	59	3						59	65				
Control de sí mismo	59	3						59	65				

### DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

**Competencia:** Capacidad de análisis

#### Definición

Capacidad para identificar, comprender y evaluar las diferentes variables que inciden en la consecución de un objetivo, determinando las posibles alternativas de viabilidad y teniendo en cuenta su repercusión en los niveles de calidad y eficiencia esperados.

**Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia**

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Analiza con detalle e identifica de forma clara y precisa los hechos circunstanciales y el significado de un problema, ponderando los elementos importantes y no ofuscándose en los secundarios.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Adaptación al cambio

#### Definición

Capacidad para aceptar con facilidad y enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones y personas nuevas, y para aceptar los cambios positiva y constructivamente.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Acepta las nuevas tareas en su área de actividad o especialidad y muestra interés en ampliar el contenido de sus funciones.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Comunicación

#### Definición

Es la capacidad de elegir el canal más apropiado que permita interactuar con clientes y colegas para llegar a un entendimiento eficaz de los mensajes transmitidos y recibidos.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

Modelo General (Director Hospitalario)  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

---

5/15

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Explica con precisión y fluidez ideas y elementos complejos y presenta de forma ordenada los elementos clave, contrastando la comprensión por parte del interlocutor o la audiencia.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Confianza en sí mismo

#### Definición

Es la creencia en la propia capacidad para lograr de una manera eficaz y efectiva una tarea, actuando acorde a las propias decisiones, opiniones y valores.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Confía en sus competencias y manifiesta de forma abierta sus opiniones, decisiones o juicios, a favor o en contra, en contextos muy diferentes.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Dirección orientada a los negocios

#### Definición

Capacidad para hacer que otras personas actúen según los requerimientos del negocio, usando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad".

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Modelo General (Director Hospitalario)  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

---

Establece ciertas pautas para alcanzar un nivel alto de rendimiento y adquiere cierta autoridad moral sobre el equipo.

6/15

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Estabilidad emocional

#### Definición

Capacidad para dominar las emociones y afectos, incluso en condiciones difíciles, adoptando firmeza y confianza en las capacidades propias y evitando reacciones emocionales innecesarias.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Asimila las situaciones estresantes y los conflictos y no se deja llevar por sus estados de ánimo a la hora de juzgar o a tratar a las personas.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Iniciativa

#### Definición

Esta es la competencia que significa rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Implica también la capacidad de proponer mejoras, sin que haya un problema concreto que deba ser solucionado.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Descubre oportunidades y ventajas que no son evidentes y aprovecha los medios y los recursos disponibles para resolver problemas.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Innovación

#### Definición

Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Utiliza sus capacidades para realizar propuestas novedosas a formas de hacer el trabajo.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Liderazgo

#### Definición

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros.

Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a

largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveen coaching y feedback para el desarrollo de los colaboradores.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Utiliza cierta influencia para mantener la motivación del equipo y guiarles en sus logros.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

#### Competencia: **Negociación**

##### Definición

Capacidad para llegar a acuerdos ventajosos a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas con personas o grupos que puedan representar de alto interés para la organización.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Analiza la situación de ambas partes y establece los límites de la negociación valorando la propia posición y la contraria en sus aspectos fundamentales.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

#### Competencia: **Orientación a resultados**

## Definición

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

## Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Se marca metas y objetivos exigentes y trata de alcanzarlos mejorando el rendimiento, la eficacia o el sistema de trabajo y superando los estándares habituales.

## Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

## Competencia: Orientación al cliente

### Definición

Es el interés por conocer y satisfacer las necesidades de los clientes (internos y externos), ofreciendo servicios y productos, y por tratar de forma profesional, activa y directa con personas.

## Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Se muestra disponible y preocupado por ofrecer un servicio adecuado a las necesidades del cliente y se esfuerza por dar una respuesta ágil y eficiente.

## Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

Modelo General (Director Hospitalario)  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

---

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

10/15

**Competencia:** Organización y método

#### Definición

Capacidad para determinar de forma eficaz, fases, etapas, metas y prioridades para la consecución de objetivos, a través del desarrollo de planes de acción, incluyendo los recursos necesarios y los sistemas de control.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Adelanta las distintas fases de un plan y contempla distintas alternativas en su ejecución, asignando a cada fase los recursos necesarios para conseguir los resultados finales.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Responsabilidad y sentido de la norma

#### Definición

Hace referencia al compromiso, a un alto sentido del deber, al cumplimiento de las obligaciones en las diferentes situaciones de la vida.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Compromete a otros y es su referente respecto al sentido de la responsabilidad y cumplimiento de las normas.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Sociabilidad

#### Definición

Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contacto con distintas personas. Es la habilidad para interactuar con otros con una disposición favorable que permita lograr los objetivos de la organización.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Mantiene y propicia las relaciones y contactos fuera de su entorno inmediato, favoreciendo un clima de concordia y entendimiento en las relaciones personales y profesionales.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Tolerancia a la frustración

#### Definición

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Se mantiene firme y estable en situaciones de cierta complejidad y avanza hacia los objetivos marcados sin retroceder ante los fracasos.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Toma de decisiones

#### Definición

Es la habilidad de tomar decisiones responsables y efectivas basándose en una consideración cuidadosa y balanceada de todos los factores disponibles, identificando y utilizando recursos de investigación tanto internos como externos que permitan hacer una conexión lógica entre una variedad de datos.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Capta la complejidad y decide las alternativas apropiadas a los problemas o situaciones, demostrando compromiso con las acciones derivadas y asumiendo su responsabilidad.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Trabajo colaborativo

#### Definición

Es la capacidad para cooperar activamente, incluso de forma anónima con los objetivos comunes, subordinando los propios intereses a los intereses del grupo y considerando como más relevante el objetivo de todos que las circunstancias personales que se han de sacrificar o posponer.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Modelo General (Director Hospitalario)  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

---

13/15

Contribuye activamente a los resultados del equipo fomentando la participación entre los distintos miembros y haciéndoles sentir parte activa.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Visión y anticipación

#### Definición

Se trata de la capacidad para adelantarse a los acontecimientos, visualizar escenarios futuros y formular perspectivas de negocio que permitan obtener ventajas y posiciones competitivas.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Tiene conocimiento de su área o unidad y anticipa posibles oportunidades de mejora que afecten a los resultados.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Dirección orientada a la productividad

#### Definición

Se trata de un estilo de dirección caracterizado por una personalidad de sensibilidad dura y realista. Recoge las características de una persona astuta y calculadora. Autosuficiente y difícil de engañar, con ciertos niveles de dominancia.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Modelo General (Director Hospitalario)  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

---

14/15

Utiliza los recursos a su alcance para que el equipo identifique requerimientos para el logro de resultados, dirige los esfuerzos para satisfacer niveles de productividad relativamente exigentes.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Dirección orientada a la gestión del talento

#### Definición

Este estilo de dirección se caracteriza por un enfoque hacia las personas. Define una personalidad muy controlada y socialmente escrupulosa. Emprendedora, analítica, apacible, relajada, franca y natural.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Gestiona y orienta involucrándose activamente, maneja de forma eficiente el conflicto, propone cambios que contribuyen al logro y sitúa apropiadamente el aporte de las personas a ello.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Control de sí mismo

#### Definición

Capacidad para manejar y ocultar las reacciones emocionales en situaciones estresantes.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Es consciente de sus fortalezas y dificultades frente a sus reacciones emocionales, mantiene la disposición. Reacciona asertivamente frente a la resistencia del interlocutor.

Modelo General (Director Hospitalario)  
DANIELA TRUJILLO GARCIA

---

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

15/15

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.



**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

San Juan Nepomuceno-Bolívar, 24 de Marzo de 2020

**DOCTORA:**  
**DANIELA TRUJILLO GARCIA**  
**ASPIRANTE CARGO DE GERENTE ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**  
E. S. D.

**REF: REMISION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN PRUEBA DE EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.**

CORDIAL SALUDO

Por medio de la presente remito a usted el Resultado Ponderado e Individual obtenido en la EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.

Informamos al aspirante que si desea puede concurrir al cotejo físico de las pruebas y evaluación de competencias que se realizará el día Veinticinco (25) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020) a las 10:30am en las instalaciones de la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DESPACHO DEL ALCALDE.

Cordialmente,

  
**ELSA OSORIO GAMARRA**  
Directora de Gobierno T.H

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596  
**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno





Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

---

## REMISIÓN RESPUESTA RECURSO DE REPOSICIÓN

---

**Despacho Alcalde** <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>  
Para: luis miguel de oro yepes <luismigueldeoro@hotmail.com>

2 de septiembre de 2020, 11:56

San Juan Nepomuceno-Bolívar, 16 de Marzo 2020

**DOCTOR:**

**LUIS MIGUEL DE ORO YEPES**

**DIR:** Municipio de San Juan Nepomuceno, Carrera 9° No. 13-23.

E-mail: [luismigueldeoro@hotmail.com](mailto:luismigueldeoro@hotmail.com)

Por medio de la presente remito respuesta a recurso de reposición.

Atentamente,

--

***Despacho Alcalde***

*Municipio San Juan Nepomuceno*

*Centro Administrativo Ramón Rodríguez Diago*

*Carrera 13 N°8-70*

*Tel.6890596*



**Respuesta a recurso de reposicion Luis De Oro - Michael Castellar - Jesus Aguilar.pdf**  
3069K



Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

---

## REMISION CONSOLIDADA DE RESULTADOS DE EVALUACION DE COMPETENCIAS GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEP

---

**merys julieth carmona sierra** <merysga23@hotmail.com>

24 de marzo de 2020, 16:54

Para: Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

Buenas tardes muchas gracias no estoy interesada en realizar otra prueba

Obtener [Outlook para iOS](#)

---

**De:** Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

**Enviado:** Tuesday, March 24, 2020 4:48:07 PM

**Para:** [merysga23@hotmail.com](mailto:merysga23@hotmail.com) <[merysga23@hotmail.com](mailto:merysga23@hotmail.com)>

**Asunto:** REMISION CONSOLIDADA DE RESULTADOS DE EVALUACION DE COMPETENCIAS GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NEP

[El texto citado está oculto]

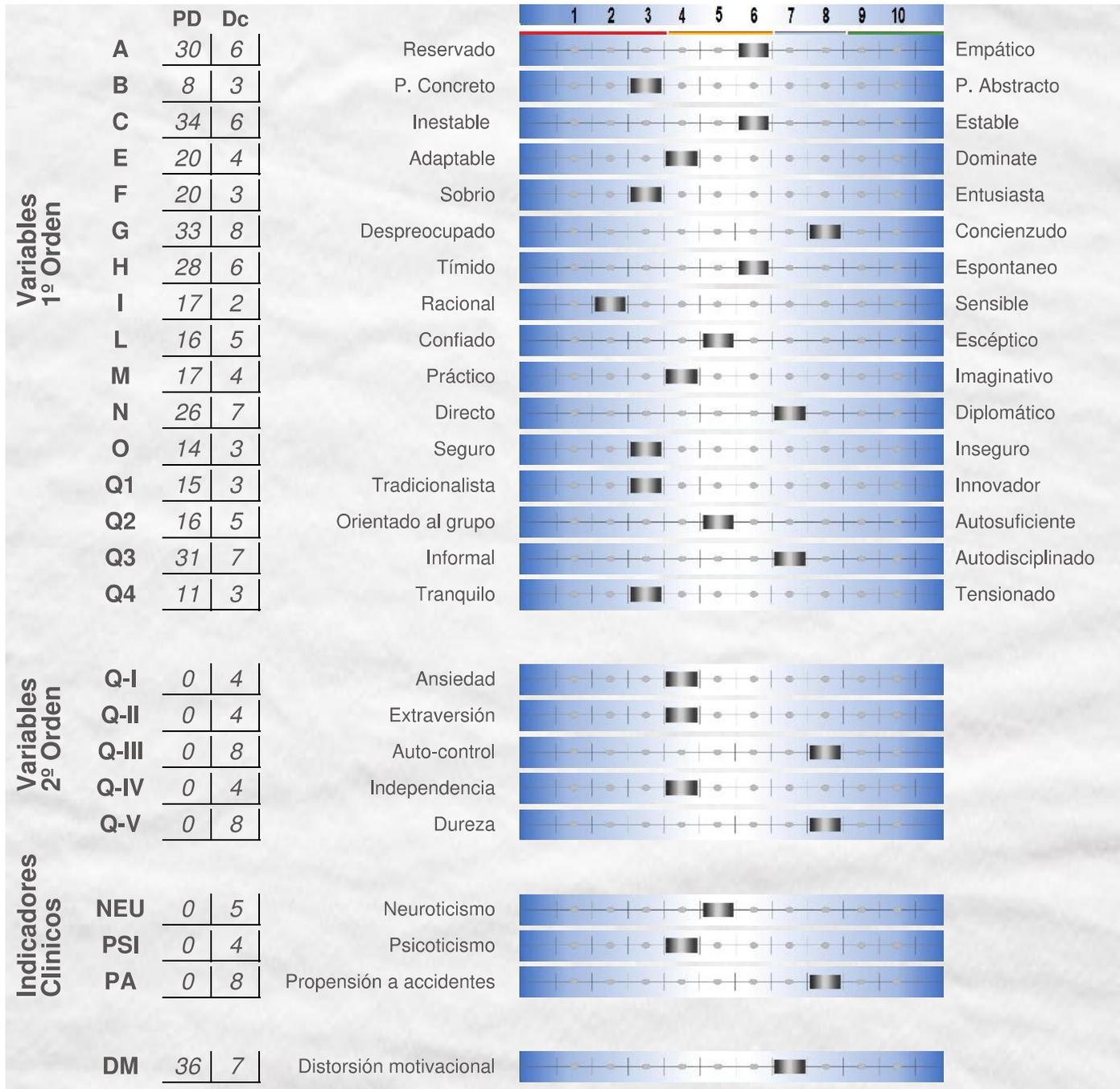
# **MERYS CARMONA SIERRA**

**Cédula: 1143329465**

**Código de Usuario: 68-814**

Fecha de Aplicación: 2020-03-19  
Edad: 30 Años  
Escolaridad: Profesional  
Perfil: 16N - DISC - SERVITEST  
Cargo: Director Hospitalario  
Email: merysga23@hotmail.com  
Teléfono: 3002279575

Informe psicotécnico 16 N (Personalidad modelo Cattell)  
MERYS CARMONA SIERRA



### POLOS DOMINANTES

<b>EMISIÓN DE JUICIOS</b>	<b>Razón</b>	Afecto
	<b>Norma</b>	Circunstancia
	Precaución	Impulsividad
<b>ESTILO DE VIDA</b>	Autocontrolado	Espontáneo
	Inventivo	<b>Procedimental</b>
	<b>Establecido</b>	Inquieto
<b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>	Actos	<b>Imaginación</b>
	Realismo	<b>Subjetivismo</b>
	<b>Certeza</b>	Riesgo
<b>ENFOQUE DE LA ATENCIÓN</b>	Activamente	<b>Pausadamente</b>
	Analíticamente	<b>Experimentalmente</b>
	Sobre el entorno	Al interior

### INTERPRETACIÓN DE LA DISTORSIÓN MOTIVACIONAL

(PERFIL TIPO IV): Las puntuaciones obtenidas por la persona pueden significar una actitud de adaptación frente al cuestionario; por lo tanto el puntaje no necesariamente es inadecuado, puesto que mostrará el interés por favorecer su imagen de una manera inteligente ante la situación de evaluación y cercana a un ideal social. En otro extremo, es posible, que la persona tiende a negar defectos personales o que es particularmente ingenua.

### AJUSTE DEL PERFIL

El perfil ideal ha sido elegido con base en lo encontrado en la literatura sobre deseabilidad social de la combinación de factores. (Karson & Cols. 1999)



## INFORME POR ÁREAS DE EVALUACIÓN

### Estilo cognitivo

(B-) Baja capacidad mental, puede tener dificultades para manejar problemas complejos. Pensamiento concreto.
(F-) Introspectivo, lento, reflexivo
(F-N+) Educado, calculador
(I-) Actúa sobre evidencias lógicas, confiado en sí mismo, pensamiento, pocas respuestas artísticas, rechaza ilusiones.
(I-M-Q1-) Práctico
(M-Q1-) Con intereses realistas
(N+) Hábil para conocer a las personas
(O-) Dado a la acción simple, flexible.
(Q4-) Aletargado

### Manejo emocional

(B-) Se da por vencido fácilmente.
(E-F-G+N+Q1-) Humilde
(I-) Espera poco, tiende al cinismo.
(I-M-) Realista, no es sentimental.
(M-) Intuitivo
(N+) Desprendido emocionalmente, estéticamente eficiente.
(O-) Alegre, duramente enérgico, sin arrepentimiento o temores.
(Q3+Q4-) Emocionalmente estable

### Rasgos de sociabilidad

(E-) Diplomático, Sumiso.
(E-F-N+) Astuto
(E-G+N+) Servicial
(E-N+) Manejable
(F-) Poco comunicativo, precavido, se apega a valores internos, silencioso.
(F-E-N+) Socialmente consciente

(N+) Artificio, elocuente.
(N+E-) Refinado
(O-) Insensible a la aprobación o desaprobarción

### Normas y valores

(B-) Con tendencia a ser desorganizado. Podría tener dificultades para comprender el sentido de la norma.
(E-) Tiende a afectarse fácilmente por la autoridad.
(E-G+M-Q1-) Conservador
(E-G+Q1-Q3+) Consciente y moralista.
(E-M-) Convencional
(E-Q1-) Tolerante de las tradiciones
(F-) Actitud prudente hacia la vida
(G+) Dominado por el sentido del deber, emocionalmente disciplinado, preocupado por las normas y valores, recto y responsable.
(G+I-Q1-Q3+) Persistente
(G+Q1-) Respeta las ideas establecidas
(G+Q3+) Juicioso
(I-) Toma responsabilidades
(M-) Evita las cosas a largo plazo, prosaico
(N+) Ambicioso, disciplinado.
(O-) Oportuno
(Q3+) Sigue su autoimagen

## FACILITADORES CONDUCTUALES

<b>Autoestima</b> IDEAL=(A+C+H+M+N+O-Q1+) Esta variable se refiere a la apreciación general de autovaloración personal.	Valor promedio
<b>Adaptación emocional</b> IDEAL=(C+L-M-O-Q4-) Esta competencia sugiere estabilidad personal, la persona no se turba con facilidad, no experimente miedos irracionales ni le perturban los pensamientos insistentes o rumiaciones. Así mismo, es característica de personas poco suspicaces, confiadas y acogedoras.	Valor promedio
<b>Adaptación ocupacional</b> IDEAL = (A+C+E-L-O-) Indica satisfacción con el trabajo, generalmente es indicador de buena comunicación con los superiores, está satisfecho con sus responsabilidades y logros, posiblemente encuentra oportunidades de progreso en su labor, etc.	Valor promedio
<b>Expresividad emocional</b> IDEAL = (E+G-H+N-Q4+) Se refiere a una habilidad social implicada en los mecanismos de asertividad. Comprende la capacidad para comunicarse no verbalmente. Las personas con esta competencia son emocionalmente expresivas, capaces de animar e inspirar a los demás por su habilidad para transmitir sentimientos.	Amerita seguimiento
<b>Expresividad social</b> IDEAL = (F+H+N-Q1+) Competencia relacionada con la capacidad de comunicación verbal y habilidad para hacer participar a los demás en la interacción social. Implica apertura al cambio y a nuevas ideas.	Valor promedio
<b>Receptividad emocional</b> IDEAL = (A+Q1+) Implica habilidad para recibir e interpretar información no verbal, a veces muy sutil, supone que la persona presenta facilidad para comprender o experimentar estados emocionales de otras personas.	Valor promedio
<b>Receptividad social</b> IDEAL = (A+C-H-O+Q1-Q4+) Implica la habilidad para comprender las comunicaciones verbales de los demás. Requiere sensibilidad a los modos, actuaciones y conductas sociales. No implica necesariamente una orientación hacia las personas, se relaciona con conductas introvertidas donde el resultado es la autoconciencia de su propia conducta a partir de la observación y análisis de los comportamientos ajenos.	Valor promedio
<b>Control emocional</b> IDEAL = (B+N+O-) Comprende la habilidad para regular las expresiones emocionales y no verbales. Las personas con esta competencia tienen facilidad para ocultar sus propios sentimientos o adaptar las expresiones de sus emociones a una situación dada.	Valor promedio

Informe psicotécnico  
MERYS CARMONA SIERRA

---

<p><b>Habilidades sociales</b> IDEAL = (A+B+F+H+) Esta competencia presenta una síntesis de las seis escalas sociales: expresividad, receptividad y control, tanto emocional como social. Representa el perfil equilibrado de las mismas, donde la característica son las puntuaciones sin picos muy bajos o altos.</p>	<p>Valor promedio</p>
<p><b>Empatía</b> IDEAL = (A+C+F+H+L-Q1+Q4-) Capacidad para identificarse con los sentimientos y la situación de otra persona. Requiere una estructura de personalidad característica de personas emocionalmente maduras, satisfechas con su vida personal, confiadas, pacientes y abiertas a los puntos de vista de los demás.</p>	<p>Amerita seguimiento</p>
<p><b>Libre de indicativos clínicos</b> IDEAL = (C+H+I-L-O-Q4-) En este caso la evaluación se concentra en determinar si existen "SUFICIENTES" puntuaciones extremas en variables con connotación clínica, que "INTERACTUANDO" entre ellas pudieran afectar significativamente su desempeño.</p>	<p>Valor promedio</p>

## POTENCIAL DE DESARROLLO

Los textos que aparecen a continuación corresponden a descriptores generales que podrían aplicar al evaluado en condiciones de trabajo o actividad. Se sugiere su comprobación a través de entrevista.

Esta persona se describe como:

### En el polo positivo (+)

### La conducta en exceso (-)

APLICADORA: Cumple a cabalidad las tareas, siempre y cuando sienta que lo hecho esta dentro de lo correcto.	No va mas allá de donde tiene que ir, maneja procesos tipificados.
CONVINCENTE: Enseña con el ejemplo, los esfuerzos que hace, están mediados por su interpretación personal,	Puede llegar a ser muy critica si no logra entiende el sentido de las cosas.
DESCOMPLICADA: Se rodea de personas poco formales, interactúa con todos, no discrimina a nadie.	En ambientes muy formales tiene un bajo desempeño.
DESPACIOSA: Prefiere realizar las cosas de manera lenta para que le queden bien hechas.	Trabaja bien en áreas donde el trabajo sea libre de presiones.
ESMERADA: Se dedica a lo que es fácil, es constante y juiciosa en el actuar, logra generalmente lo que quiere.	Sólo se compromete con pocas cosas a la vez debido a su comportamiento.
FANTASIOSA: Se descontextualiza de la realidad y crea escenarios fuera de lo común	Es importante para manejar áreas artísticas o de mucha creatividad.
IMPLEMENTADORA: Persiste, busca hacer pequeños desarrollos de manera continua, no se cansa.	Silenciosa y muy trabajadora, pasa desapercibida.
INFERENCIAL: Necesita partir de situaciones concretas para llegar a la lógica general del proceso.	Puede que no llegue a encontrar lógicas cuando son demasiado complicadas.
INVESTIGADORA: Es ordenada en su forma de abordar los problemas, parte de preguntas y concluye con recomendaciones	Se puede quedar en el plano de lo teórico sin llegar a la solución de problemas reales.
LUDICA: Disfruta realizando cualquier tipo de actividad, se involucra en todo por el placer de participar	Puede abandonar el cometido en momentos donde se necesita mucho compromiso y dedicación

En el polo positivo (+)	La conducta en exceso (-)
MANTENEDORA: Trata en lo posible de mantener el equilibrio de las cosas y de perpetuar lo establecido.	Es resistente al cambio, se siente agobiada ante el volumen de problemas.
METICULOSA: No se arriesga a nada, todo debe ser bien calculado y definido previamente, no permite errores.	Es emocionalmente irascible frente a los errores que cometen otros, puede ser explosiva.
OBEDIENTE: Necesita que se le diga que hay que hacer, sigue reglas definidas.	Si se le cambian las condiciones reacciona con resistencia.
ORDENADA: Antes de iniciar cualquier tarea, hace una jerarquización mental que le marca un derrotero.	Tiende a ser perfeccionista y a no descuidar variables pequeñas
PERFECCIONISTA: Se compromete con lo que le gusta y trata que el resultado sea perfecto.	Se demora en entregar resultados, porque siempre encuentra algo para mejorar.
PROSPECTIVA: Puede imaginarse el futuro gracias a que integra hechos presentes y pasados.	Ve oportunidades y amenazas; si no las sabe mostrar, queda como especuladora
PUNTUAL: Centran su atención en cosas muy particulares que les da garantía de cumplimiento.	Sacrifica lo general por validar lo particular.
RECURSIVA: Busca la forma de resolver problemas, los obstáculos son oportunidades de crecimiento.	No ve las cosas de manera negativa, a todas les ve el lado bueno.
REFERENCIADORA: Confía en su criterio, puede entrar en contradicción con otro por mantener su posición	Interpreta desde su punto de vista y su historia las "realidades"
REPLICADORA: Buena en perpetuar lo establecido, lleva a cabo lo que esta estipulado	No agrega mucho valor a los procesos, prefiere mantenerlos.
RESPONSABLE: Frente a su desempeño, asume la consecuencia de sus actos	Reconoce sus errores. El problema radica en que no todos los que evalúan valoran esto.
SELECCIONADORA: Es capaz dentro de muchas opciones abstraer las que se cavén dentro de una categoría.	Tiene un buen manejo de la clasificación como herramienta intelectual.
VISIONARIA: Con base en la realidad actual, puede llegar a identificar factores que intervienen a futuro.	Necesita de personas que recojan sus ideas y las plasmen en papel, funciona por insights.

Informe psicotécnico  
MERYS CARMONA SIERRA

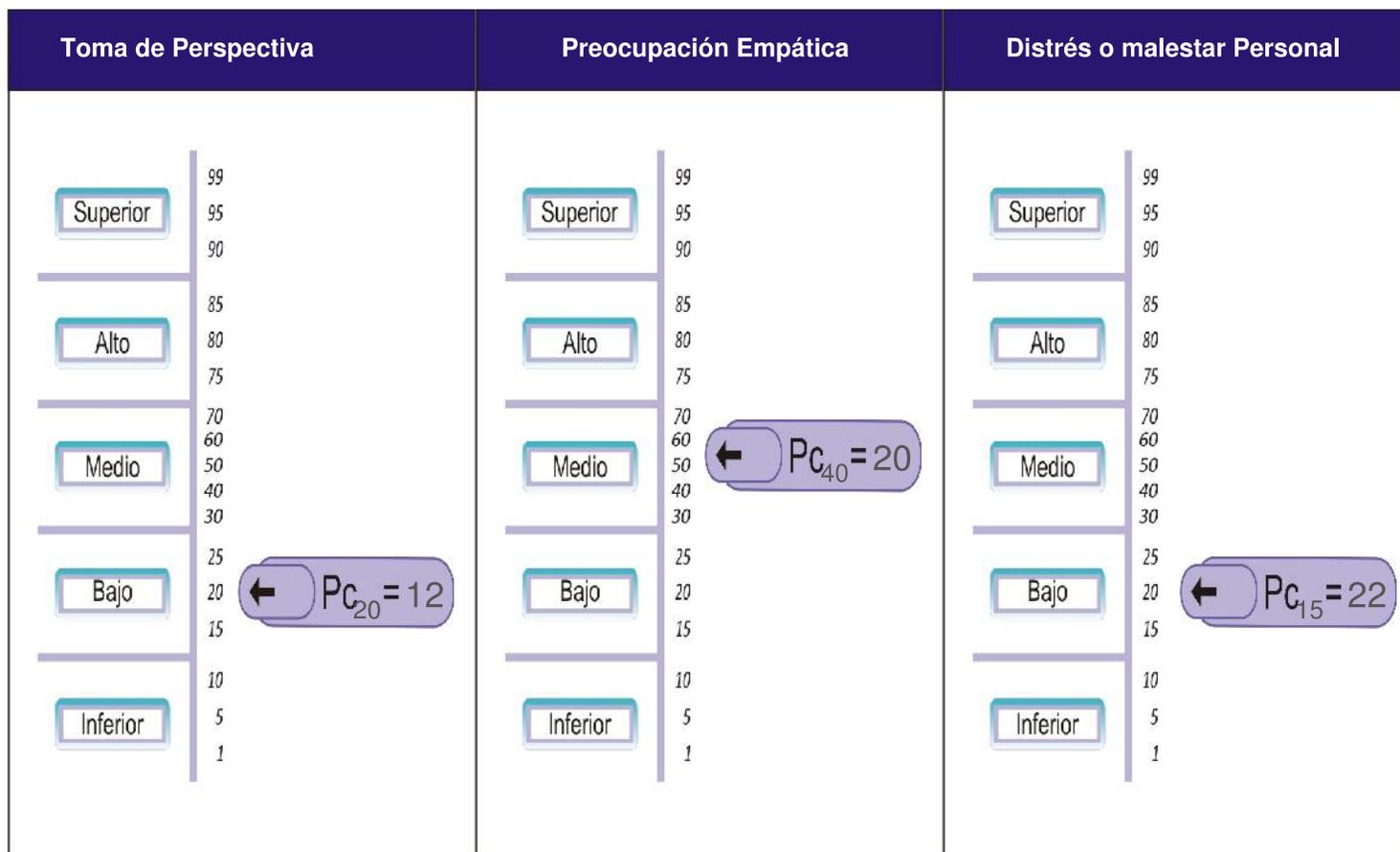
---

En el polo positivo (+)

La conducta en exceso (-)

11/25

## DISPOSICIÓN AL SERVICIO



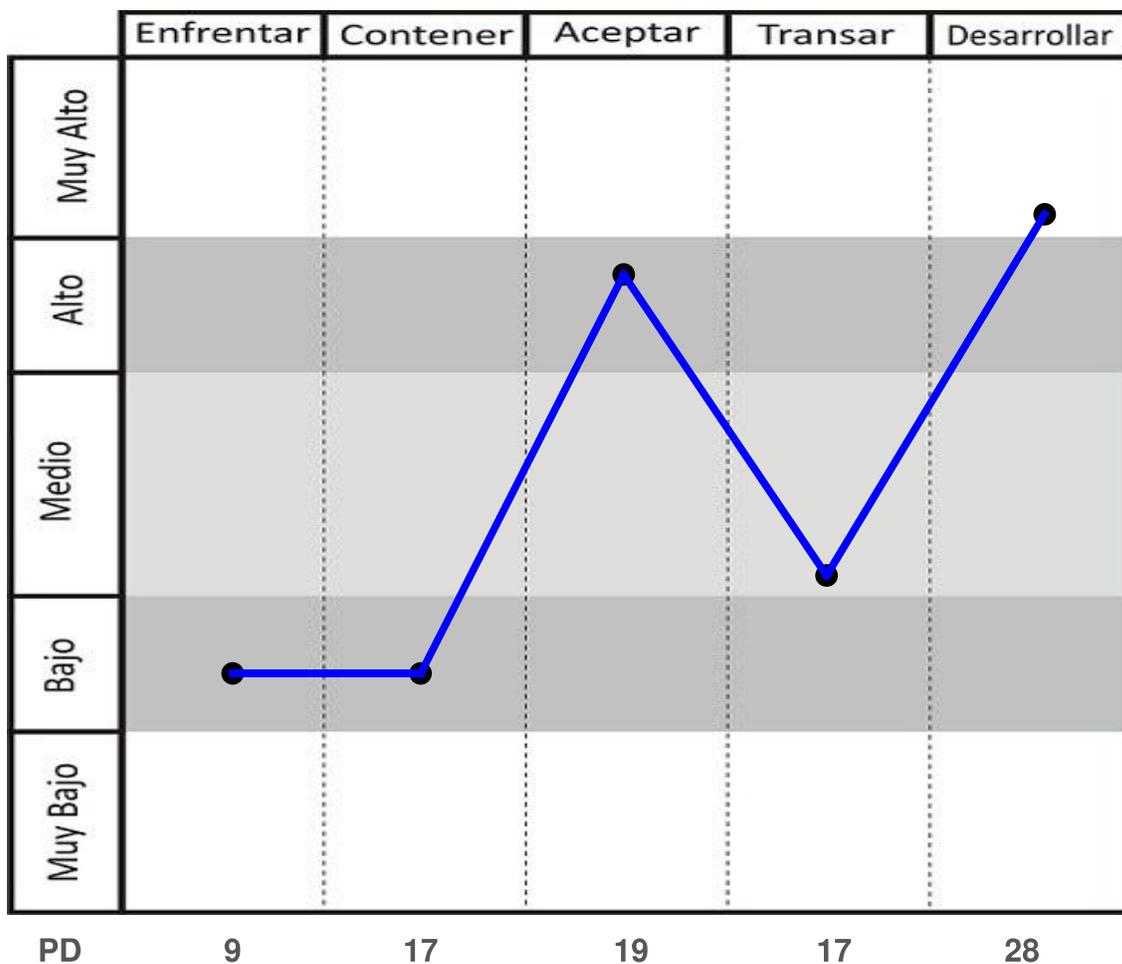
La puntuación en Toma de perspectiva (PT) indica los intentos espontáneos del sujeto por adoptar la perspectiva del otro ante situaciones reales de la vida cotidiana, es decir, la habilidad para comprender el punto de vista de la otra persona de acercamiento y sensibilidad frente a las necesidades del otro. Implica una tendencia a querer ponerse en los “zapatos de la otra persona”, preocupación por sus necesidades y tolerancia frente a sus demandas. Esta escala hace énfasis en el componente cognitivo.

Preocupación empática (EC), con ella se mide los sentimientos de compasión, preocupación y

cariño ante el malestar de otros (se trata de sentimientos «orientados al otro»).

Distrés o malestar personal (PD), evalúa los sentimientos de ansiedad y malestar que el sujeto manifiesta al observar las experiencias negativas de los demás (se trata de sentimientos «orientados al yo»).

### ESTILOS DE INTERACCIÓN



## Significado de Estilos de Interacción

### A. (Enfrentar) Tendencia al enfrentamiento. Agresividad.

Muestra un patrón básico de búsqueda activa de la interacción.

Los individuos con estilos agresivos, prevalecen cuando se dispone de cierto poder y buscan imponer ciertas condiciones en el servicio. Extremos en este patrón resultan riesgosos pues puede malograr la relación entre las partes.

Características:

1. Son firmes para perseguir sus metas.
2. Son muy competitivos.
3. Resistencia a aceptar las imposiciones.
4. Convencimiento de sus puntos de vista.
5. Presionan para obtener sus objetivos.

### B. (Contener) Tendencia a exploración.

Este perfil es característico de personas que buscan conciliar a partir de ventajas mutuas. Se caracteriza por el sondeo de los intereses puestos en juego y el de las personas que intervienen.

En su manifestación extrema puede no aportar demasiado a la satisfacción, pues estanca en una negociación que busca defender los aspectos básicos de cada individuo.

Características:

1. Escuchan con atención.
2. Recepción de los problemas del cliente.
3. Proponen mucho diálogo.
4. Mantienen la serenidad al escuchar.
5. Esperan para actuar.

### C. (Aceptar) Tendencia a aceptar las condiciones.

Perfil orientado a ceder en condiciones. Es típico de personas que evitan el conflicto y se adaptan fácilmente.

En muchas ocasiones, si no se ponen límites, perjudica la atención, y conduce a ceder posiciones sin tener la certeza de satisfacción real de quien recibe el servicio.

Características:

1. Acepta probar soluciones del cliente.
2. Acepta las ideas de la otra persona.
3. No le gusta herir los sentimientos de la otra persona.
4. Evita las situaciones desagradables.
5. Es capaz de sacrificar sus deseos para satisfacer al otro.

D. (Transar) Tendencia a intercambiar concesiones.

Patrón de interacción que se caracteriza por la tendencia a manejar una relación “gana, gana”. Las personas que prefieren esta forma de prestar servicios se encuentran permanentemente preocupadas por alcanzar la equidad.

Igualmente, se interesan por buscar que cada persona involucrada ceda algo para garantizar satisfacción de las partes. Cuando hay conflicto busca una solución de término medio.

No agregan valor al servicio cuando se agotan los recursos para arribar a un acuerdo.

Características:

1. Busca la ayuda de un tercero para encontrar una solución.
2. Busca soluciones intermedias.
3. Promueve soluciones de compromiso.
4. Acepta concesiones si el cliente hace lo mismo.
5. Busca formas que permitan conciliar.

E. (Desarrollar) Tendencia a aumentar los beneficios.

Este estilo de comportamiento en el servicio se caracteriza por el manejo racional y asertivo de las relaciones, busca aumentar la satisfacción del cliente, pero aclara compromisos y evita expectativas irreales.

Características:

1. Busca nuevos caminos que satisfagan necesidades y aclaren compromisos.
2. Reflexiona sobre los problemas y las probables soluciones.
3. Pide la opinión al cliente sobre lo ofrecido.
4. Desarrolla una síntesis del problema con el cliente.
5. Encuentra soluciones que contemplen ambas posiciones.
6. Busca soluciones novedosas.

### DESCRIPTORES PRINCIPALES

#### Dominante

Conservador, Dócil,  
Considera los pros y  
contras, Realista,  
Calmado,  
Bondadoso,  
Reservado

#### Influente

Autosuficiente,  
Emotivo, Impulsivo,  
Persuasivo, Confiado,  
Influente, Agradable

#### Servicial

Amable, Prudente,  
Privado, Relajado,  
Estable, Voluble,  
Extrovertido

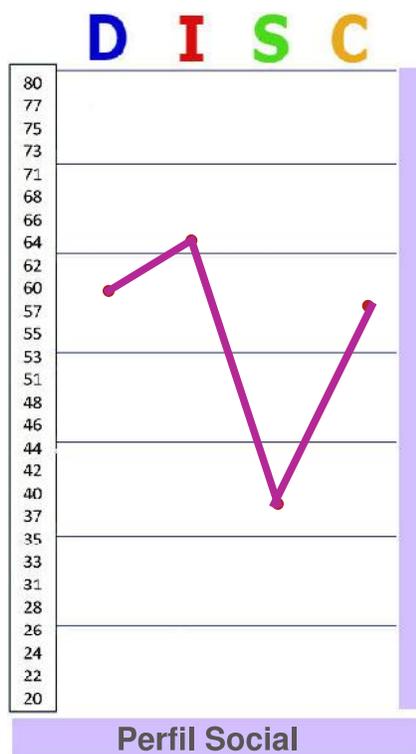
#### Conciencioso

Evasivo, Sensato,  
Susceptible,  
Analítico,  
Inconformista, Finge  
y/o oculta, Dogmático

### PERFIL GRÁFICO



*Describe la imagen que  
tiene la persona de si  
misma.*

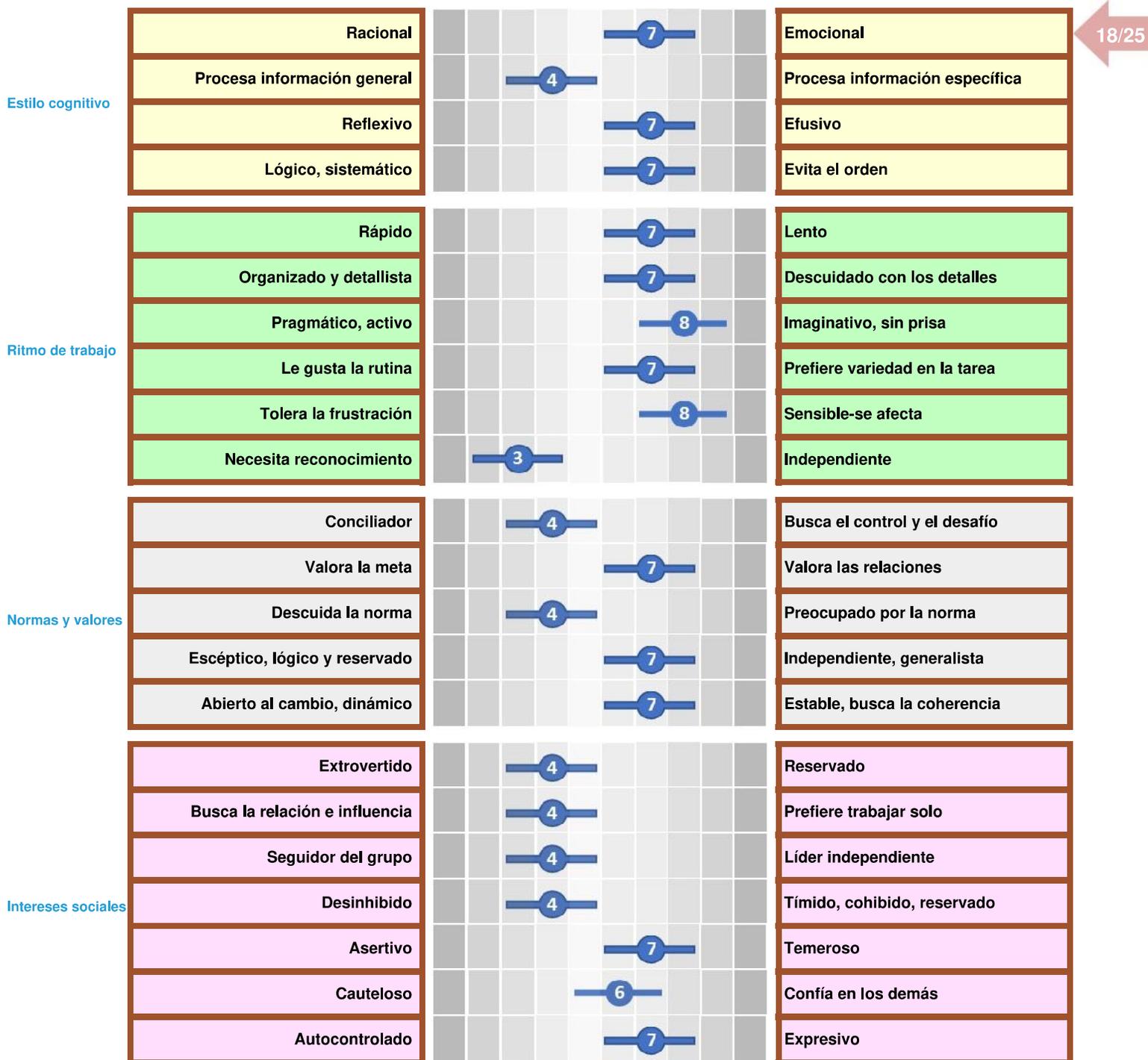


*Describe la imagen  
social que la persona  
quiere proyectar.*



*Describe el estilo de  
comportamiento con el  
que la persona se siente  
más cómoda y que  
asume cuando se  
encuentra bajo presión.*

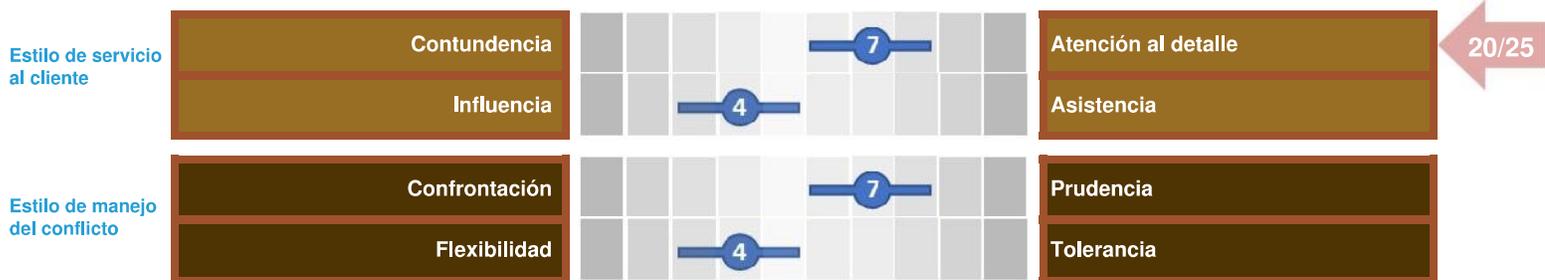
Informe psicotécnico  
MERYS CARMONA SIERRA



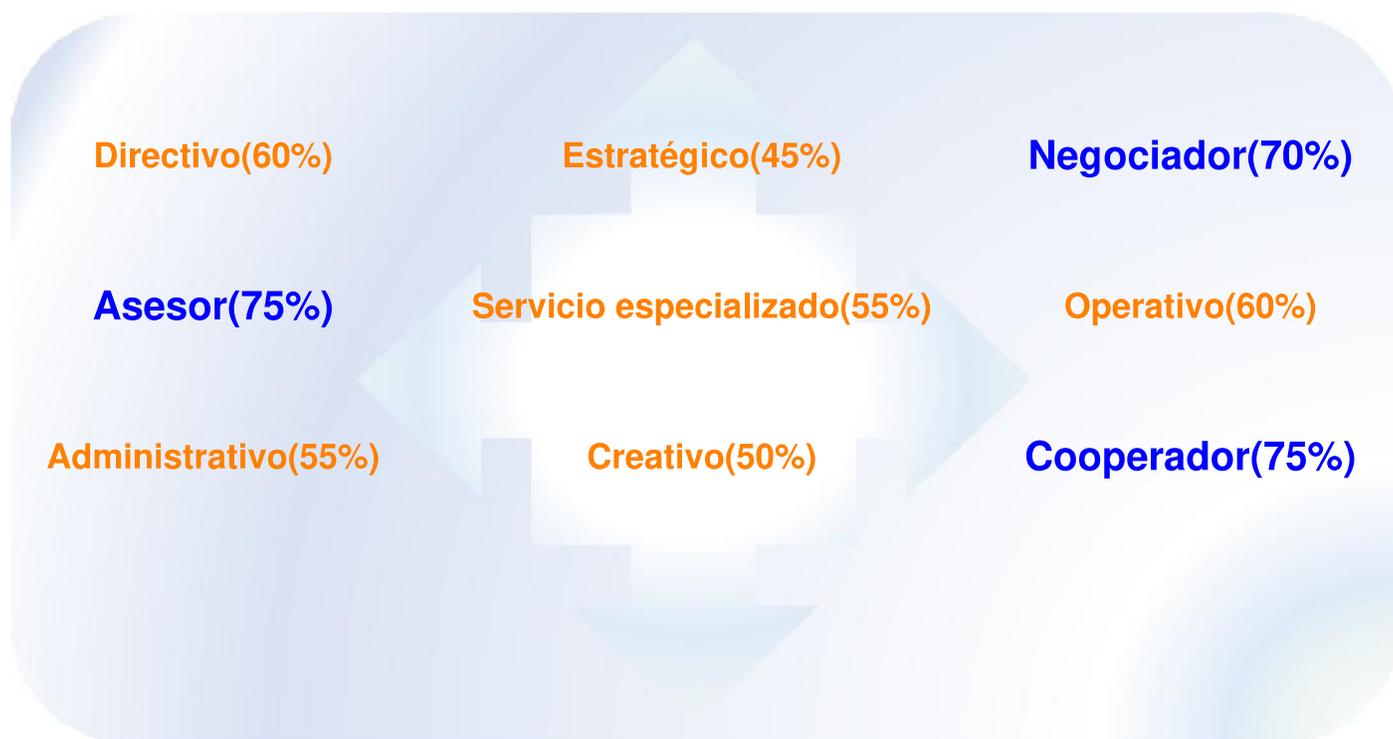
Informe psicotécnico  
MERYS CARMONA SIERRA

Motivadores	Búsqueda de propósito		Búsqueda de claridad
	Busca popularidad		Busca certidumbre
Trabajo en equipo	Busca la eficacia		Busca la calidad
	Inspira		Concilia
Estilo de comunicación y relacionamiento	Franqueza		Prudencia
	Expresividad		Empatía
Estilo de liderazgo	Orientado a resultados		Orientado a las normas
	Carisma		Permite la participación
Estilo de toma de decisiones	Determinación		Orientación al detalle
	Creatividad		Concertación
Estilo de negociación	Pragmatismo		Rigidez
	Persuasión		Paciencia
Estilo de inteligencia emocional	Asertividad		Flexibilidad
	Expresividad		Autocontrol
Estilo de emprendimiento	Insistencia		Planificación
	Optimismo		Procedimental
Estilo de ventas	Concreción		Formalidad
	Elocuencia		Escucha

Informe psicotécnico  
MERYS CARMONA SIERRA



NIVEL DE AJUSTE A LA CONDICIÓN DEL CARGO



## PERFIL LABORAL

### Características laborales propias de personas con su estilo de respuestas

Es una persona que tiene una extensa red de contactos. Usualmente es gregaria y socialmente hábil. Establece amistades con facilidad. Rara vez suscita el antagonismo de otros intencionalmente. Busca ambientes socialmente favorables donde pueda hacer y mantener sus contactos. Al tener mucha habilidad para expresarse verbalmente, promueve sus propias ideas y genera entusiasmo para proyectos de otros.

Debido a su amplia esfera de contactos, tiene acceso a las personas que los pueden ayudar.

Puesto que prefiere participar e interactuar con personas durante el desarrollo de actividades, puede mostrarse menos interesada en el cumplimiento de las tareas. Aunque sus trabajos requieran de su atención en actividades más solitarias, continuará buscando cualquier situación que implique reunirse con gente y hacer vida social. Le encanta participar en reuniones, comités y conferencias.

Al ser usualmente optimista, tiende a sobreestimar la habilidad de los demás. Con frecuencia llega a conclusiones favorables sin haber considerado todos los datos. Mediante un entrenamiento y orientación, puede aprender a desarrollar más objetividad y a ponderar los resultados. El manejo del tiempo se le puede dificultar. Le conviene fijarse límites de tiempo para sus conversaciones y discusiones, para recordarse a sí misma la urgencia de "cerrar" y llevar a término una tarea.

Obtener aprobación, popularidad es su meta en el trabajo. Juzga las habilidades verbales de otros. Utiliza los elogios, oportunidades y favores para influir en los demás. Dispuesta a aceptar a los demás. Perder la aceptación social y su valía personal es su mayor temor.

Tiene como fortalezas que puede aportar a la organización que alivia tensiones, promueve proyectos y personas, incluso a sí mismo. Abusa de los elogios y el optimismo. En condiciones de trabajo bajo presión se vuelve descuidada, sentimental y desorganizada.

Si tuviera más control del tiempo, lograra mayor objetividad, tuviera una mayor noción de lo que es urgente, lograra un mayor control sobre sus emociones y cumpliera sus promesas y trabajo sería más eficaz,

## POTENCIAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

Esta parte del informe compara el estilo comportamental del evaluado en situaciones laborales y su percepción sobre competencias potenciales.

La gráfica I,(izquierda),hace referencia a la demanda de competencias que el evaluado describe haber tenido en su puesto de trabajo actual y/o anterior(es). Es decir considera su historia laboral.

La gráfica R,(derecha) se refiere al perfil profesional característico del evaluado,descrito desde el auto reporte de rasgos de personalidad,motivaciones,intereses y valores.

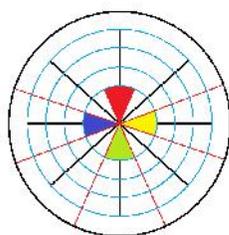
Para interpretar los resultados primero situé la zona coloreada que marca el estilo de comportamiento. Seguido determine el perfil prototípico en la tabla e infiera el nivel de intensidad. (Entre más hacia el exterior se encuentre coloreado,mayor la fuerza de las conductas).

Finalmente compare la percepción que tiene el sujeto de sí mismo contra la descripción que hace de las demandas que ha tenido. (La coincidencia de las gráficas incrementa la probabilidad de potencial en el puesto de trabajo). Sin embargo las discrepancias pueden significar que la persona no tiene un adecuado nivel de identificación de sus potencialidades o que ha estado trabajando en cargos donde no se aprovecha adecuadamente su potencial.

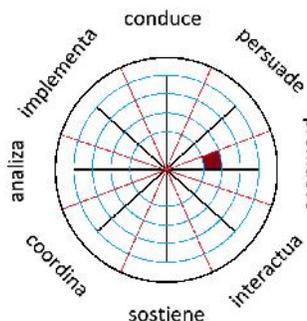
Gráfica I. Estilo comportamental puesto en práctica.

Gráfica R. Auto reporte del potencial en el puesto de trabajo.

**PEFIL NO CLASIFICABLE**

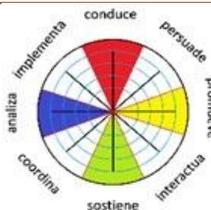


Código D\_Global: 4444



Código D\_Global: 2644

Tabla de perfiles prototípicos

CONDUCTOR	PERSUASOR	PROMOTOR
Orientado a resultados	Competitivo con otros	Contactar a las personas
Firma,rápida toma decisiones	Probar nuevas ideas	Soluciones a los problemas de las personas
Autoridad para manejar las responsabilidades	Obtención de resultados a través de las personas	Visión optimista
Acción expeditiva	Comunicador persuasivo	Verbalizar pensamientos e ideas
Asignaciones desafiantes	Entusiasmo	Actividades variadas
Valiente,acciones "agresivas"	Agente de cambio	Busqueda de movilidad
IMPLEMENTADOR		RELACIONADOR
Soluciones basadas en hechos		Trabajo en equipo
Administración efectiva del tiempo		Coaching y asesoramiento
Metodología eficiente		Servicio a los demás
Estudiar y solucionar problemas		Ambiente de trabajo armonioso
Decisiones lógicas	Seguridad	Seguridad
Pensamiento original y creativo	Asistencia a clientes	Asistencia a clientes
ANALIZADOR	COORDINADOR	SOSTENEDOR
Análisis de hechos y datos	Diplomacia y cooperación	Pensamiento lógico
Exactitud	Hechos y datos para analizar	Rutina sistemática
Seguridad	Lineamientos a seguir	Concluir
Lugar de trabajo limpio y ordenado	Trabajo rutinario	Ritmo relajado
Procedimientos a seguir	Adhesión a estándares	Participación en el equipo
Estándares de alta calidad	Orientación a la tarea	Seguridad

## ASPECTOS CRITICOS PARA EL DESEMPEÑO

### INFLUYENTE

#### ORIENTACIÓN A LA CONDUCTA

Conducta orientada a las personas (¿QUIEN?) , a la interacción, a las relaciones interpersonales, con propensión a usar tácticas de persuasión.

#### CARACTERÍSTICA BÁSICA

Personas comunicativas, que dan importancia a los sentimientos, de buen humor, inclinadas a establecer amplias relaciones sociales.

En sus excesos los l pueden mostrarse verborágicos, desorganizados e irascibles.

#### LAS TENDENCIAS DE ESTA PERSONA INCLUYEN

Contactar gente.

Producir una impresión favorable.

Expresarse muy bien.

Crear un ambiente motivador.

Generar entusiasmo.

Entretener a la gente.

Ver a las personas y situaciones con optimismo.

Participar en un grupo.

#### VALOR PARA LA ORGANIZACIÓN

Trabajar con/ o para las personas.

#### ESTA PERSONA DESEA UN AMBIENTE QUE INCLUYA

Popularidad, reconocimiento social.

Reconocimiento público de su capacidad.

Libertad de expresión.

Actividades en grupo fuera del trabajo.

Relaciones democráticas.

Estar libre de controles y atención a detalles.

Oportunidades para expresar verbalmente las propuestas.

Capacitaciones y asesorías.

Condiciones laborales favorables.

### ESTA PERSONA TRABAJA MEJOR CON OTROS QUE

- Se concentren en la tarea.
- Busquen datos.
- Hablen directamente.
- Respeten la sinceridad.
- Desarrollar enfoques metódicos.
- Prefieran ocuparse de asuntos en vez de la gente.
- Aborden los asuntos partiendo de la lógica.
- Demuestren capacidad individual.
- Para terminar los trabajos iniciados.

### PARA SER MÁS EFECTIVA, ESTA PERSONA NECESITA

- Controlar tiempo, si tiene D o S bajas.
- Tomar decisiones objetivamente.
- Aplicar gerencia 'manos a la obra'.
- Ser más realista evaluando a los demás.
- Determinar prioridades y fechas límite.
- Ser más firme con los demás, si tiene D baja.

### MOTIVADOR

- Reconocimiento social.

### TEMOR BÁSICO

- El rechazo social.

### LIDERAZGO

- Participativo.

### FORTALEZA PARA LA VENTA

- Apertura de negocios.

### PUNTOS FUERTES

- (F) Habilidad para influir en otros.
- (F) Motiva.
- (F) Optimista.
- (F) Comunicador.

### POSIBLES LIMITACIONES

- (L) Puede estar más preocupado por su popularidad que por los resultados.
- (L) Puede sobre venderse.
- (L) Actúa impulsivamente.
- (L) Puede ser indeciso.
- (L) Tiende a tomar decisiones con datos superficiales.
- (L) Es apresurado para evaluar a las personas.
- (L) Puede ser desatento a los detalles.
- (L) Confía en las personas indiscriminadamente.
- (L) Tiene dificultades para la planeación de su tiempo.
- (L) Puede no ser analítico.

# MERYS CARMONA SIERRA

Cédula: 1143329465

Código de Usuario: 68-814

**COMPETENCIAS** ©  
**GENERAL**

Fecha de Aplicación: 2020-03-19  
Edad: 30 Años  
Escolaridad: Profesional  
Perfil: 16N - DISC - SERVITEST  
Cargo:  
Email: merysga23@hotmail.com  
Teléfono: 3002279575

### PERFIL DE COMPETENCIAS

— Evaluado  
— P. Ideal

Gráfica en Puntuaciones S (media=50, desviación estándar=20)

Competencia	S	Nivel	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Capacidad de análisis	47	3						47	50				
Adaptación al cambio	47	2						47	60				
Comunicación	70	3								70			
Confianza en sí mismo	64	3									64		
Dirección orientada a los negocios	43	2						43	50				
Estabilidad emocional	54	2									54		
Iniciativa	59	2										59	
Innovación	50	2						50	60				
Liderazgo	58	2										58	
Negociación	68	2										68	
Orientación a resultados	53	2										53	
Orientación al cliente	41	2						41	50				
Organización y método	79	4											79
Responsabilidad y sentido de la norma	45	3										45	
Sociabilidad	70	3											70

### PERFIL DE COMPETENCIAS

— Evaluado  
— P. Ideal

Competencia	S	Nivel	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Tolerancia a la frustración	46	2						46					
Toma de decisiones	65	3							65				
Trabajo colaborativo	43	3											
Visión y anticipación	68	2											
Dirección orientada a la productividad	55	2											
Dirección orientada a la gestión del talento	59	3											
Control de sí mismo	59	3											

### DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

**Competencia:** Capacidad de análisis

#### Definición

Capacidad para identificar, comprender y evaluar las diferentes variables que inciden en la consecución de un objetivo, determinando las posibles alternativas de viabilidad y teniendo en cuenta su repercusión en los niveles de calidad y eficiencia esperados.

**Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia**

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Analiza con detalle e identifica de forma clara y precisa los hechos circunstanciales y el significado de un problema, ponderando los elementos importantes y no ofuscándose en los secundarios.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Adaptación al cambio

#### Definición

Capacidad para aceptar con facilidad y enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones y personas nuevas, y para aceptar los cambios positiva y constructivamente.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Acepta las nuevas tareas en su área de actividad o especialidad y muestra interés en ampliar el contenido de sus funciones.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Comunicación

#### Definición

Es la capacidad de elegir el canal más apropiado que permita interactuar con clientes y colegas para llegar a un entendimiento eficaz de los mensajes transmitidos y recibidos.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Explica con precisión y fluidez ideas y elementos complejos y presenta de forma ordenada los elementos clave, contrastando la comprensión por parte del interlocutor o la audiencia.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Confianza en sí mismo

#### Definición

Es la creencia en la propia capacidad para lograr de una manera eficaz y efectiva una tarea, actuando acorde a las propias decisiones, opiniones y valores.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Confía en sus competencias y manifiesta de forma abierta sus opiniones, decisiones o juicios, a favor o en contra, en contextos muy diferentes.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Dirección orientada a los negocios

#### Definición

Capacidad para hacer que otras personas actúen según los requerimientos del negocio, usando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad".

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Modelo General (Director Hospitalario)  
MERYS CARMONA SIERRA

---

Establece ciertas pautas para alcanzar un nivel alto de rendimiento y adquiere cierta autoridad moral sobre el equipo.

6/15

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Estabilidad emocional

#### Definición

Capacidad para dominar las emociones y afectos, incluso en condiciones difíciles, adoptando firmeza y confianza en las capacidades propias y evitando reacciones emocionales innecesarias.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Asimila las situaciones estresantes y los conflictos y no se deja llevar por sus estados de ánimo a la hora de juzgar o a tratar a las personas.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Iniciativa

#### Definición

Esta es la competencia que significa rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Implica también la capacidad de proponer mejoras, sin que haya un problema concreto que deba ser solucionado.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Afronta de forma decidida sus actividades o proyectos y se esfuerza por identificar oportunidades dentro de su entorno laboral.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Innovación

#### Definición

Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Utiliza sus capacidades para realizar propuestas novedosas a formas de hacer el trabajo.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Liderazgo

#### Definición

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros.

Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a

largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveen coaching y feedback para el desarrollo de los colaboradores.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Utiliza cierta influencia para mantener la motivación del equipo y guiarles en sus logros.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

#### Competencia: **Negociación**

##### Definición

Capacidad para llegar a acuerdos ventajosos a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas con personas o grupos que puedan representar de alto interés para la organización.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Analiza la situación de ambas partes y establece los límites de la negociación valorando la propia posición y la contraria en sus aspectos fundamentales.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

#### Competencia: **Orientación a resultados**

### Definición

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Utiliza los recursos a su alcance para verificar resultados y alcanzar objetivos de relativa exigencia.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Orientación al cliente

#### Definición

Es el interés por conocer y satisfacer las necesidades de los clientes (internos y externos), ofreciendo servicios y productos, y por tratar de forma profesional, activa y directa con personas.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Se muestra disponible y preocupado por ofrecer un servicio adecuado a las necesidades del cliente y se esfuerza por dar una respuesta ágil y eficiente.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Organización y método

**Definición**

Capacidad para determinar de forma eficaz, fases, etapas, metas y prioridades para la consecución de objetivos, a través del desarrollo de planes de acción, incluyendo los recursos necesarios y los sistemas de control.

**Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia**

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Anticipa y evalúa los momentos clave en las distintas etapas de un plan de acción para prever los resultados globales de la organización.

**Interpretación con respecto a la muestra de estandarización**

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Responsabilidad y sentido de la norma

**Definición**

Hace referencia al compromiso, a un alto sentido del deber, al cumplimiento de las obligaciones en las diferentes situaciones de la vida.

**Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia**

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Compromete a otros y es su referente respecto al sentido de la responsabilidad y cumplimiento de las normas.

**Interpretación con respecto a la muestra de estandarización**

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Sociabilidad

**Definición**

Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contacto con distintas personas. Es la habilidad para interactuar con otros con una disposición favorable que permita lograr los objetivos de la organización.

**Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia**

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Mantiene y propicia las relaciones y contactos fuera de su entorno inmediato, favoreciendo un clima de concordia y entendimiento en las relaciones personales y profesionales.

**Interpretación con respecto a la muestra de estandarización**

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Tolerancia a la frustración

**Definición**

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia**

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Ante situaciones poco favorables mantiene su nivel de actividad de forma moderadamente constante, dentro de las tareas y funciones establecidas.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Toma de decisiones

#### Definición

Es la habilidad de tomar decisiones responsables y efectivas basándose en una consideración cuidadosa y balanceada de todos los factores disponibles, identificando y utilizando recursos de investigación tanto internos como externos que permitan hacer una conexión lógica entre una variedad de datos.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Capta la complejidad y decide las alternativas apropiadas a los problemas o situaciones, demostrando compromiso con las acciones derivadas y asumiendo su responsabilidad.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Trabajo colaborativo

#### Definición

Es la capacidad para cooperar activamente, incluso de forma anónima con los objetivos comunes, subordinando los propios intereses a los intereses del grupo y considerando como más relevante el objetivo de todos que las circunstancias personales que se han de sacrificar o posponer.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Contribuye activamente a los resultados del equipo fomentando la participación entre los distintos miembros y haciéndoles sentir parte activa.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Visión y anticipación

#### Definición

Se trata de la capacidad para adelantarse a los acontecimientos, visualizar escenarios futuros y formular perspectivas de negocio que permitan obtener ventajas y posiciones competitivas.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Tiene conocimiento de su área o unidad y anticipa posibles oportunidades de mejora que afecten a los resultados.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Dirección orientada a la productividad

#### Definición

Se trata de un estilo de dirección caracterizado por una personalidad de sensibilidad dura y realista. Recoge las características de una persona astuta y calculadora. Autosuficiente y difícil de engañar, con ciertos niveles de dominancia.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Modelo General (Director Hospitalario)  
MERYS CARMONA SIERRA

---

Utiliza los recursos a su alcance para que el equipo identifique requerimientos para el logro de resultados, dirige los esfuerzos para satisfacer niveles de productividad relativamente exigentes.

14/15

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** **Dirección orientada a la gestión del talento**

#### Definición

Este estilo de dirección se caracteriza por un enfoque hacia las personas. Define una personalidad muy controlada y socialmente escrupulosa. Emprendedora, analítica, apacible, relajada, franca y natural.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Gestiona y orienta involucrándose activamente, maneja de forma eficiente el conflicto, propone cambios que contribuyen al logro y sitúa apropiadamente el aporte de las personas a ello.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** **Control de sí mismo**

#### Definición

Capacidad para manejar y ocultar las reacciones emocionales en situaciones estresantes.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Es consciente de sus fortalezas y dificultades frente a sus reacciones emocionales, mantiene la disposición. Reacciona asertivamente frente a la resistencia del interlocutor.

Modelo General (Director Hospitalario)  
MERYS CARMONA SIERRA

---

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

15/15

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.



**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

San Juan Nepomuceno-Bolívar, 24 de Marzo de 2020

**DOCTORA:**  
**MERYS CARMONA SIERRA**  
**ASPIRANTE CARGO DE GERENTE ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**  
E. S. D.

**REF: REMISION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN PRUEBA DE EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.**

CORDIAL SALUDO

Por medio de la presente remito a usted el Resultado Ponderado e Individual obtenido en la EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.

Informamos al aspirante que si desea puede concurrir al cotejo físico de las pruebas y evaluación de competencias que se realizará el día Veinticinco (25) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020) a las 10:30am en las instalaciones de la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DESPACHO DEL ALCALDE.

Cordialmente,

  
**ELSA OSORIO GAMARRA**  
Directora de Gobierno

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596

**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno



# **AGUSTIN MEJIA CONTRERAS**

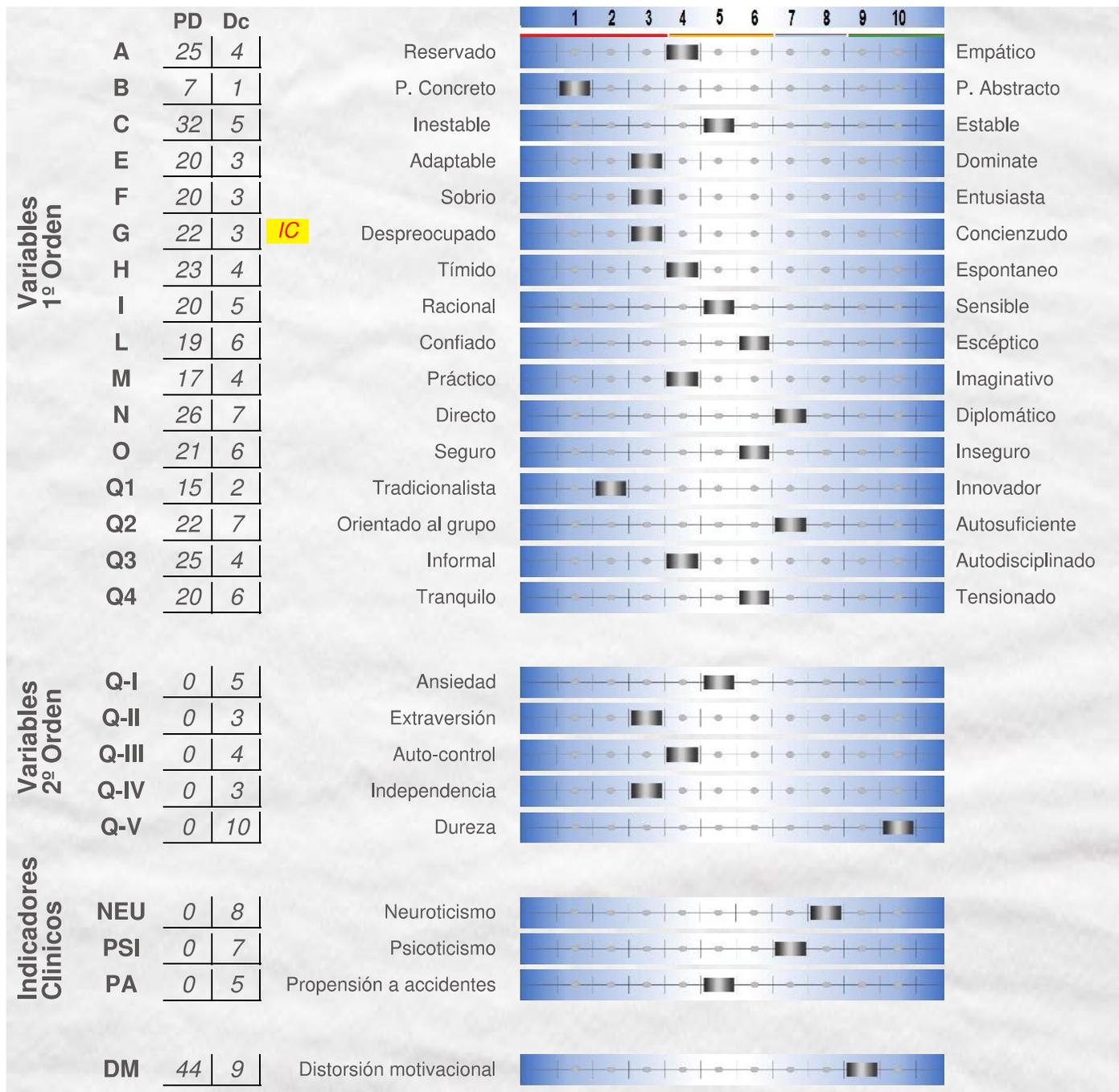
**Cédula: 1143354123**

**Código de Usuario: 68-812**

**Fecha de Aplicación: 2020-03-19**  
**Edad: 28 Años**  
**Escolaridad: Profesional**  
**Perfil: 16N - DISC - SERVITEST**  
**Cargo: Director Hospitalario**  
**Email: AGUSTINMEJIAC@GMAIL.COM**  
**Teléfono: 3205823491**



Informe psicotécnico 16 N (Personalidad modelo Cattell)  
 AGUSTIN MEJIA CONTRERAS



### POLOS DOMINANTES

<b>EMISIÓN DE JUICIOS</b>	Razón	Afecto
	Norma	<b>Circunstancia</b>
	Precaución	Impulsividad
<b>ESTILO DE VIDA</b>	<b>Autocontrolado</b>	Espontáneo
	Inventivo	<b>Procedimental</b>
	Establecido	Inquieto
<b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>	Actos	<b>Imaginación</b>
	Realismo	Subjetivismo
	Certeza	<b>Riesgo</b>
<b>ENFOQUE DE LA ATENCIÓN</b>	Activamente	<b>Pausadamente</b>
	Analíticamente	<b>Experimentalmente</b>
	Sobre el entorno	Al interior

### INTERPRETACIÓN DE LA DISTORSIÓN MOTIVACIONAL

(PERFIL TIPO V): Las calificaciones permiten inferir que la persona muy probablemente ofrece un perfil falseado en el sentido positivo, en un intento de dar una imagen de sí mismo desproporcionadamente favorable. Esta puntuación suelen presentarla personas que se consideren realmente carentes de atributos no deseables (por ejemplo, personas con una visión místico-religiosa del mundo, o personas que de una u otra forma acentúan los aspectos positivos de la existencia, a menudo muy jóvenes). Otra posibilidad es que el sujeto utilice constantemente la negación como mecanismo de defensa. En este caso la persona más que falsear la respuesta, miente inconscientemente sobre ella misma.

### AJUSTE DEL PERFIL

El perfil ideal ha sido elegido con base en lo encontrado en la literatura sobre deseabilidad social de la combinación de factores. (Karson & Cols. 1999)



## INFORME POR ÁREAS DE EVALUACIÓN

### Estilo cognitivo

(A-) Objetivo
(B-) Baja capacidad mental, puede tener dificultades para manejar problemas complejos. Pensamiento concreto.
(F-) Introspectivo, lento, reflexivo
(F-N+) Educado, calculador
(F-Q2+) Listo
(H-) Detecta rápido señales de peligro
(H-Q2+) Hábil
(M-Q1-) Con intereses realistas
(N+) Hábil para conocer a las personas

### Manejo emocional

(A-) Propenso al mal humor, se mantiene en sus propias ideas.
(A-E-F-H-M-N+Q2+) Serio
(A-F-Q2+) Desprendido.
(B-) Se da por vencido fácilmente.
(G-) Súper Yo débil.
(H-) Emocionalmente precavido, de intereses limitados, reprimido, se amarga fácilmente, temeroso.
(M-) Intuitivo
(N+) Desprendido emocionalmente, estéticamente eficiente.
(Q3-) Deshinibido
(Q3-G-) Conflictos consigo mismo

### Rasgos de sociabilidad

(A-) Preciso
(A-E-F-H-N+Q2+) Taciturno
(A-F-) Grave
(A-F-E-H-) Retraído
(A-F-H-) Rígido

(A-F-H-Q2+) Prefiere sus propias decisiones. Reservado.
(A-H-) Cohibido, frío y lejano.
(E-) Diplomático, Sumiso.
(E-F-H-N+Q2+) Sobrio
(E-F-N+) Astuto
(E-H-) Considerado
(E-N+) Manejable
(F-) Poco comunicativo, precavido, se apega a valores internos, silencioso.
(F-E-N+) Socialmente consciente
(F-H-) Cuidadoso
(F-H-Q2+) Autosuficiente
(H-) Retraído frente al sexo opuesto
(N+) Artificioso, elocuente.
(N+E-) Refinado

### Normas y valores

(B-) Con tendencia a ser desorganizado. Podría tener dificultades para comprender el sentido de la norma.
(E-) Tiende a afectarse fácilmente por la autoridad.
(E-M-) Convencional
(E-Q1-) Tolerante de las tradiciones
(F-) Actitud prudente hacia la vida
(G-) Abandonador.
(G-Q3-) Menosprecia las reglas
(M-) Evita las cosas a largo plazo, prosaico
(N+) Ambicioso, disciplinado.

## FACILITADORES CONDUCTUALES

<b>Autoestima</b> IDEAL=(A+C+H+M+N+O-Q1+) Esta variable se refiere a la apreciación general de autovaloración personal.	Valor promedio
<b>Adaptación emocional</b> IDEAL=(C+L-M-O-Q4-) Esta competencia sugiere estabilidad personal, la persona no se turba con facilidad, no experimente miedos irracionales ni le perturban los pensamientos insistentes o rumiaciones. Así mismo, es característica de personas poco suspicaces, confiadas y acogedoras.	América seguimiento
<b>Adaptación ocupacional</b> IDEAL = (A+C+E-L-O-) Indica satisfacción con el trabajo, generalmente es indicador de buena comunicación con los superiores, está satisfecho con sus responsabilidades y logros, posiblemente encuentra oportunidades de progreso en su labor, etc.	Valor promedio
<b>Expresividad emocional</b> IDEAL = (E+G-H+N-Q4+) Se refiere a una habilidad social implicada en los mecanismos de asertividad. Comprende la capacidad para comunicarse no verbalmente. Las personas con esta competencia son emocionalmente expresivas, capaces de animar e inspirar a los demás por su habilidad para transmitir sentimientos.	Valor promedio
<b>Expresividad social</b> IDEAL = (F+H+N-Q1+) Competencia relacionada con la capacidad de comunicación verbal y habilidad para hacer participar a los demás en la interacción social. Implica apertura al cambio y a nuevas ideas.	Valor promedio
<b>Receptividad emocional</b> IDEAL = (A+Q1+) Implica habilidad para recibir e interpretar información no verbal, a veces muy sutil, supone que la persona presenta facilidad para comprender o experimentar estados emocionales de otras personas.	Valor promedio
<b>Receptividad social</b> IDEAL = (A+C-H-O+Q1-Q4+) Implica la habilidad para comprender las comunicaciones verbales de los demás. Requiere sensibilidad a los modos, actuaciones y conductas sociales. No implica necesariamente una orientación hacia las personas, se relaciona con conductas introvertidas donde el resultado es la autoconciencia de su propia conducta a partir de la observación y análisis de los comportamientos ajenos.	Valor promedio
<b>Control emocional</b> IDEAL = (B+N+O-) Comprende la habilidad para regular las expresiones emocionales y no verbales. Las personas con esta competencia tienen facilidad para ocultar sus propios sentimientos o adaptar las expresiones de sus emociones a una situación dada.	Valor promedio

Informe psicotécnico  
AGUSTIN MEJIA CONTRERAS

---

<p><b>Habilidades sociales</b> IDEAL = (A+B+F+H+) Esta competencia presenta una síntesis de las seis escalas sociales: expresividad, receptividad y control, tanto emocional como social. Representa el perfil equilibrado de las mismas, donde la característica son las puntuaciones sin picos muy bajos o altos.</p>	<p>Valor promedio</p>
<p><b>Empatía</b> IDEAL = (A+C+F+H+L-Q1+Q4-) Capacidad para identificarse con los sentimientos y la situación de otra persona. Requiere una estructura de personalidad característica de personas emocionalmente maduras, satisfechas con su vida personal, confiadas, pacientes y abiertas a los puntos de vista de los demás.</p>	<p>Amerita seguimiento</p>
<p><b>Libre de indicativos clínicos</b> IDEAL = (C+H+I-L-O-Q4-) En este caso la evaluación se concentra en determinar si existen "SUFICIENTES" puntuaciones extremas en variables con connotación clínica, que "INTERACTUANDO" entre ellas pudieran afectar significativamente su desempeño.</p>	<p>Amerita seguimiento</p>

### POTENCIAL DE DESARROLLO

Los textos que aparecen a continuación corresponden a descriptores generales que podrían aplicar al evaluado en condiciones de trabajo o actividad. Se sugiere su comprobación a través de entrevista.

Esta persona se describe como:

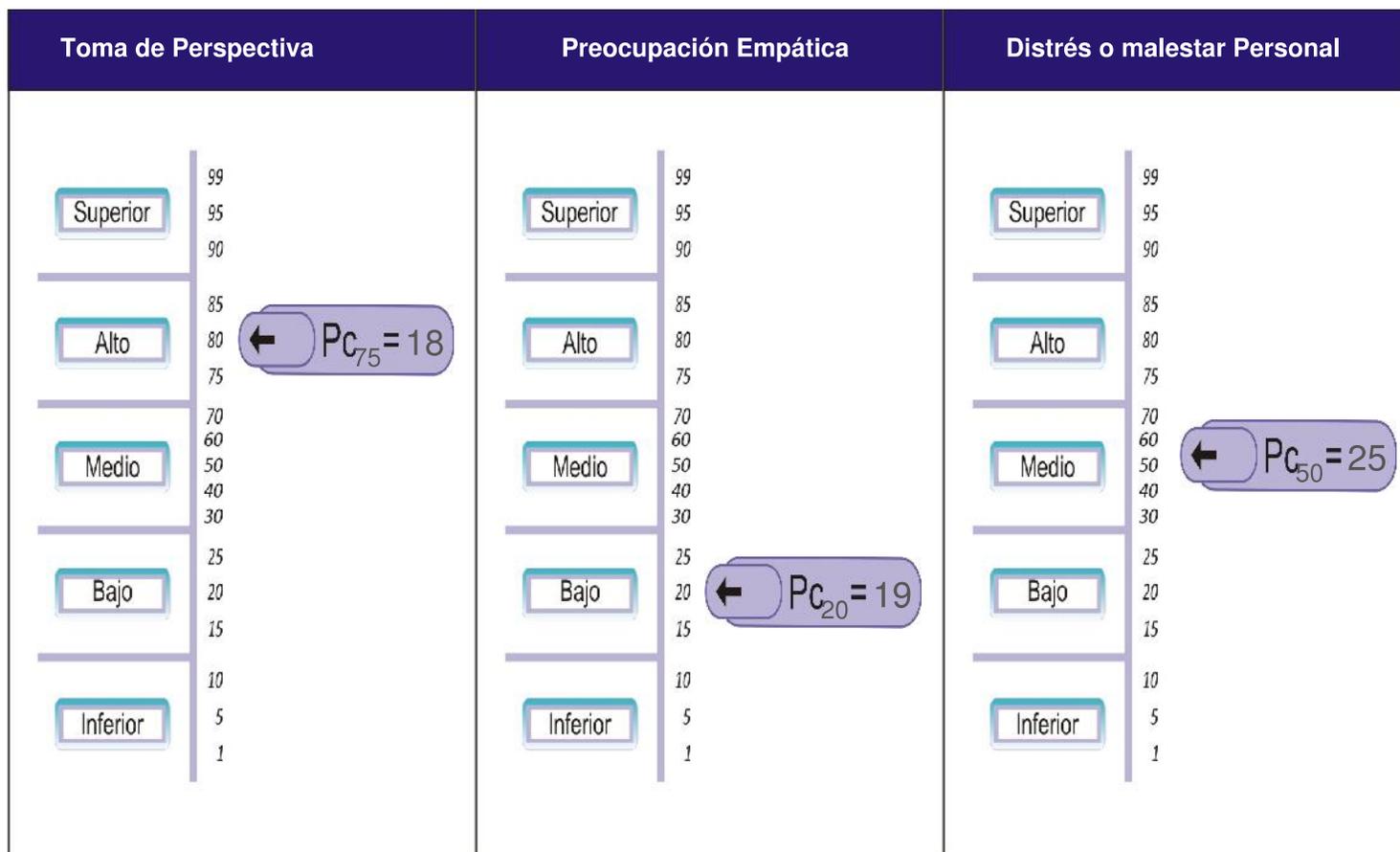
#### En el polo positivo (+)

#### La conducta en exceso (-)

APLICADORA: Cumple a cabalidad las tareas, siempre y cuando sienta que lo hecho esta dentro de lo correcto.	No va mas allá de donde tiene que ir, maneja procesos tipificados.
CONCILIADORA: Trata que las personas no entren en discusión, pues para ella es inicio del conflicto.	Prefiere evitar reuniones de confrontación donde no tenga manejo de la situación.
DESPACIOSA: Prefiere realizar las cosas de manera lenta para que le queden bien hechas.	Trabaja bien en áreas donde el trabajo sea libre de presiones.
EXPANSIVA: No se detiene ante las dificultades, éstas se vuelven retos.	Se deja afectar fácilmente por personas racionales.
INTREPIDA: Aprecia y valora la posibilidad de transgredir la generalidad en virtud del detalle	Sabe a que atenerse cuando pasa el límite de lo permitido
INVOLUCRADA: Le gusta ser tenida en cuenta dentro de actividades de trabajo, participa de manera activa.	Participa en muchas actividades y puede llegar a no concluir algunas de ellas.
LUCHADORA: Tiene tan claro su objetivo, que es capaz de lograr su proyecto así pocos se lo crean.	Arrasa con los incrédulos porque logra que el objetivo se convierta en un reto.
LUDICA: Disfruta realizando cualquier tipo de actividad, se involucra en todo por el placer de participar	Puede abandonar el cometido en momentos donde se necesita mucho compromiso y dedicación
MESURADA: Le gustan las situaciones novedosas que le impliquen un nuevo aprendizaje.	No es muy ambiciosa, le gusta cambiar de manera progresiva.
ORDENADA: Antes de iniciar cualquier tarea, hace una jerarquización mental que le marca un derrotero.	Tiende a ser perfeccionista y a no descuidar variables pequeñas
SOLIDA: Emocionalmente estable, con criterios de actuación muy claros y definidos.	Cálida pero poco expresiva en su forma de demostrar afecto.

En el polo positivo (+)	La conducta en exceso (-)
SORPRENDENTE: Es del tipo de personas que realizan acciones fuera de lo común	Tiende a volverse importante porque recrea los grupos.
TEMERARIA: No sucumbe ante los problemas, le encanta enfrentarse a ellos y los busca por el placer de tenerlos.	Puede llegar a sub valorar como pequeños a algunos problemas.
TRANSFORMADORA: Le gusta ir haciendo innovaciones de proceso, hace ajustes y mejoramientos	Aquello que encuentra a su paso, trata de hacerle "arreglos".

## DISPOSICIÓN AL SERVICIO



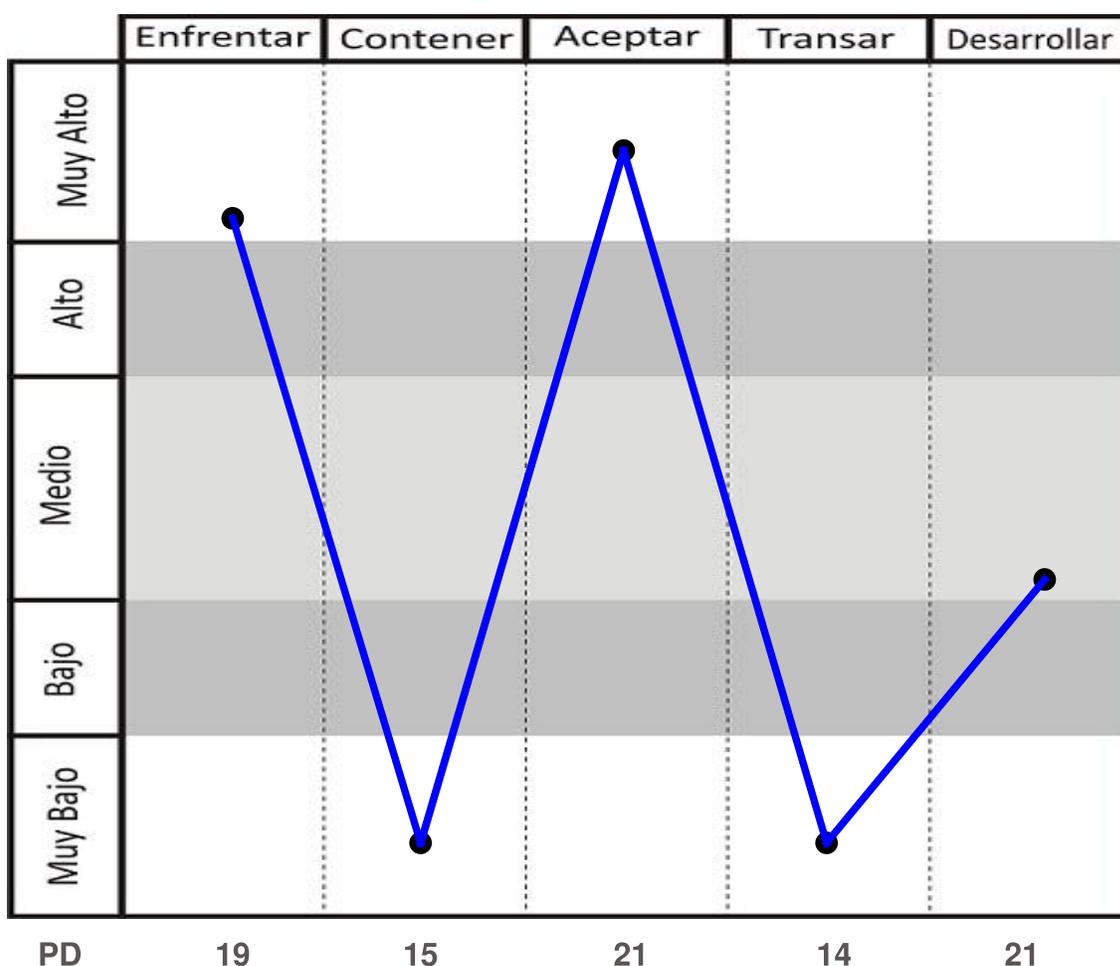
La puntuación en Toma de perspectiva (PT) indica los intentos espontáneos del sujeto por adoptar la perspectiva del otro ante situaciones reales de la vida cotidiana, es decir, la habilidad para comprender el punto de vista de la otra persona de acercamiento y sensibilidad frente a las necesidades del otro. Implica una tendencia a querer ponerse en los “zapatos de la otra persona”, preocupación por sus necesidades y tolerancia frente a sus demandas. Esta escala hace énfasis en el componente cognitivo.

Preocupación empática (EC), con ella se mide los sentimientos de compasión, preocupación y

cariño ante el malestar de otros (se trata de sentimientos «orientados al otro»).

Distrés o malestar personal (PD), evalúa los sentimientos de ansiedad y malestar que el sujeto manifiesta al observar las experiencias negativas de los demás (se trata de sentimientos «orientados al yo»).

### ESTILOS DE INTERACCIÓN



## Significado de Estilos de Interacción

A.(Enfrentar) Tendencia al enfrentamiento. Agresividad.

Muestra un patrón básico de búsqueda activa de la interacción.

Los individuos con estilos agresivos, prevalecen cuando se dispone de cierto poder y buscan imponer ciertas condiciones en el servicio. Extremos en este patrón resultan riesgosos pues puede malograr la relación entre las partes.

Características:

1. Son firmes para perseguir sus metas.
2. Son muy competitivos.
3. Resistencia a aceptar las imposiciones.
4. Convencimiento de sus puntos de vista.
5. Presionan para obtener sus objetivos.

B. (Contener) Tendencia a exploración.

Este perfil es característico de personas que buscan conciliar a partir de ventajas mutuas. Se caracteriza por el sondeo de los intereses puestos en juego y el de las personas que intervienen.

En su manifestación extrema puede no aportar demasiado a la satisfacción, pues estanca en una negociación que busca defender los aspectos básicos de cada individuo.

Características:

1. Escuchan con atención.
2. Recepción de los problemas del cliente.
3. Proponen mucho diálogo.
4. Mantienen la serenidad al escuchar.
5. Esperan para actuar.

C. (Aceptar) Tendencia a aceptar las condiciones.

Perfil orientado a ceder en condiciones. Es típico de personas que evitan el conflicto y se adaptan fácilmente.

En muchas ocasiones, si no se ponen límites, perjudica la atención, y conduce a ceder posiciones sin tener la certeza de satisfacción real de quien recibe el servicio.

Características:

1. Acepta probar soluciones del cliente.
2. Acepta las ideas de la otra persona.
3. No le gusta herir los sentimientos de la otra persona.
4. Evita las situaciones desagradables.
5. Es capaz de sacrificar sus deseos para satisfacer al otro.

D. (Transar) Tendencia a intercambiar concesiones.

Patrón de interacción que se caracteriza por la tendencia a manejar una relación “gana, gana”. Las personas que prefieren esta forma de prestar servicios se encuentran permanentemente preocupadas por alcanzar la equidad.

Igualmente, se interesan por buscar que cada persona involucrada ceda algo para garantizar satisfacción de las partes. Cuando hay conflicto busca una solución de término medio.

No agregan valor al servicio cuando se agotan los recursos para arribar a un acuerdo.

Características:

1. Busca la ayuda de un tercero para encontrar una solución.
2. Busca soluciones intermedias.
3. Promueve soluciones de compromiso.
4. Acepta concesiones si el cliente hace lo mismo.
5. Busca formas que permitan conciliar.

E. (Desarrollar) Tendencia a aumentar los beneficios.

Este estilo de comportamiento en el servicio se caracteriza por el manejo racional y asertivo de las relaciones, busca aumentar la satisfacción del cliente, pero aclara compromisos y evita expectativas irreales.

Características:

1. Busca nuevos caminos que satisfagan necesidades y aclaren compromisos.
2. Reflexiona sobre los problemas y las probables soluciones.
3. Pide la opinión al cliente sobre lo ofrecido.
4. Desarrolla una síntesis del problema con el cliente.
5. Encuentra soluciones que contemplen ambas posiciones.
6. Busca soluciones novedosas.

### DESCRIPTORES PRINCIPALES

Dominante

Considera los pros y contras, Realista, Moderado, Sencillo, Dócil, Conservador, Calmado

Influente

Juicioso, Observador, Convincente, Seguro, Reflexivo, Objetivo, Lógico

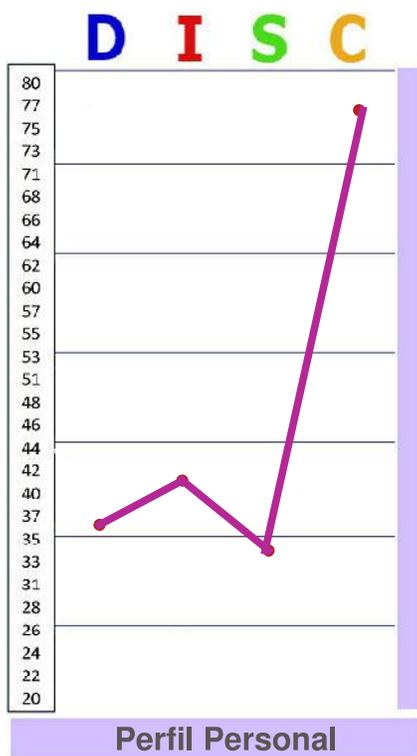
Servicial

Inquieto, Descontento, Exigente, Animado, Impulsivo, Impaciente, Enfocado al cambio

Concienczudo

Preciso, Perfeccionista Investigador, Diplomático, Metódico

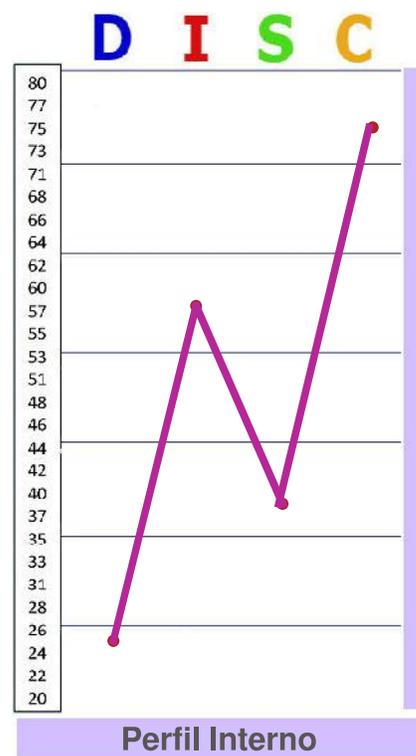
### PERFIL GRÁFICO



*Describe la imagen que tiene la persona de si misma.*

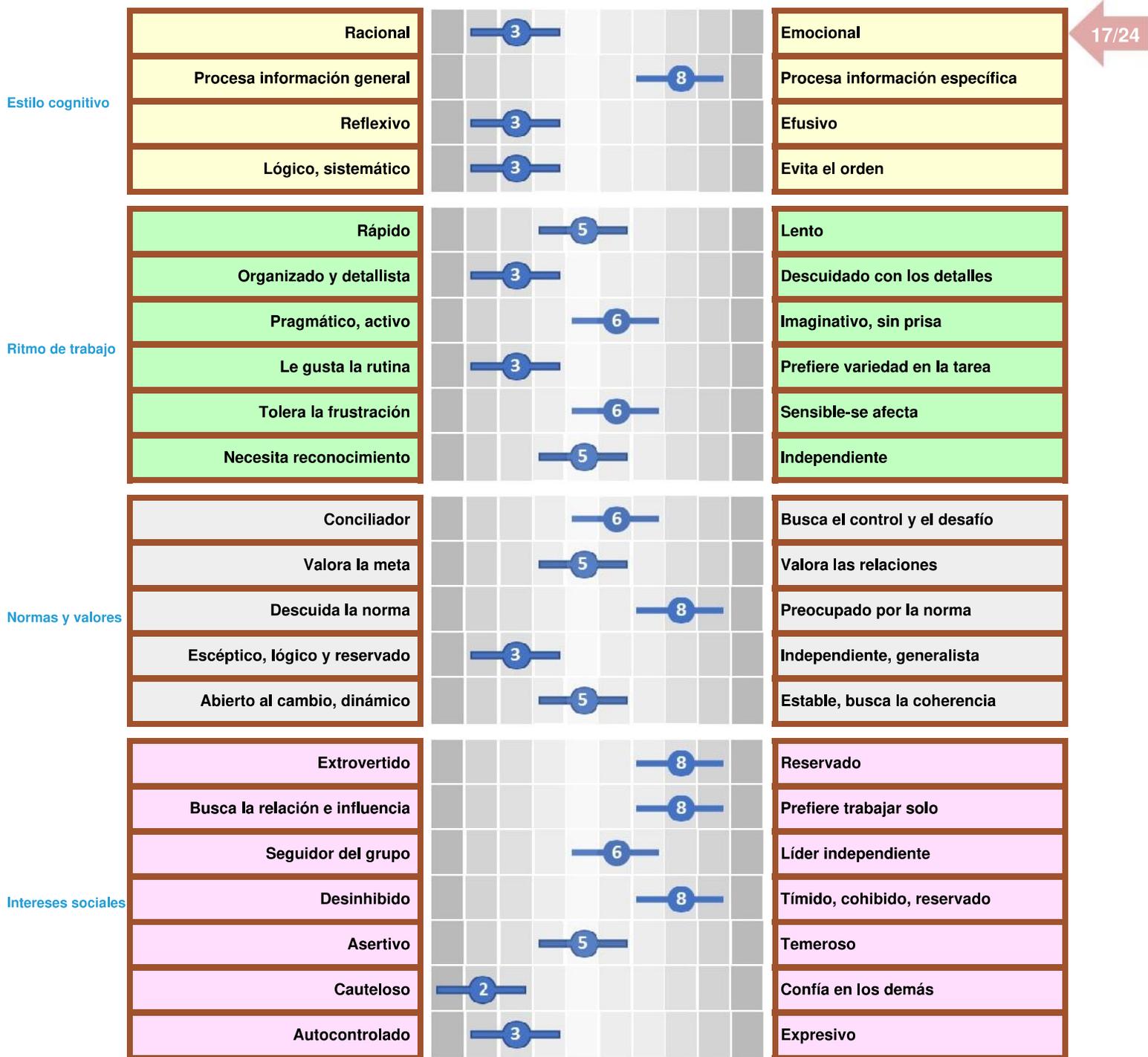


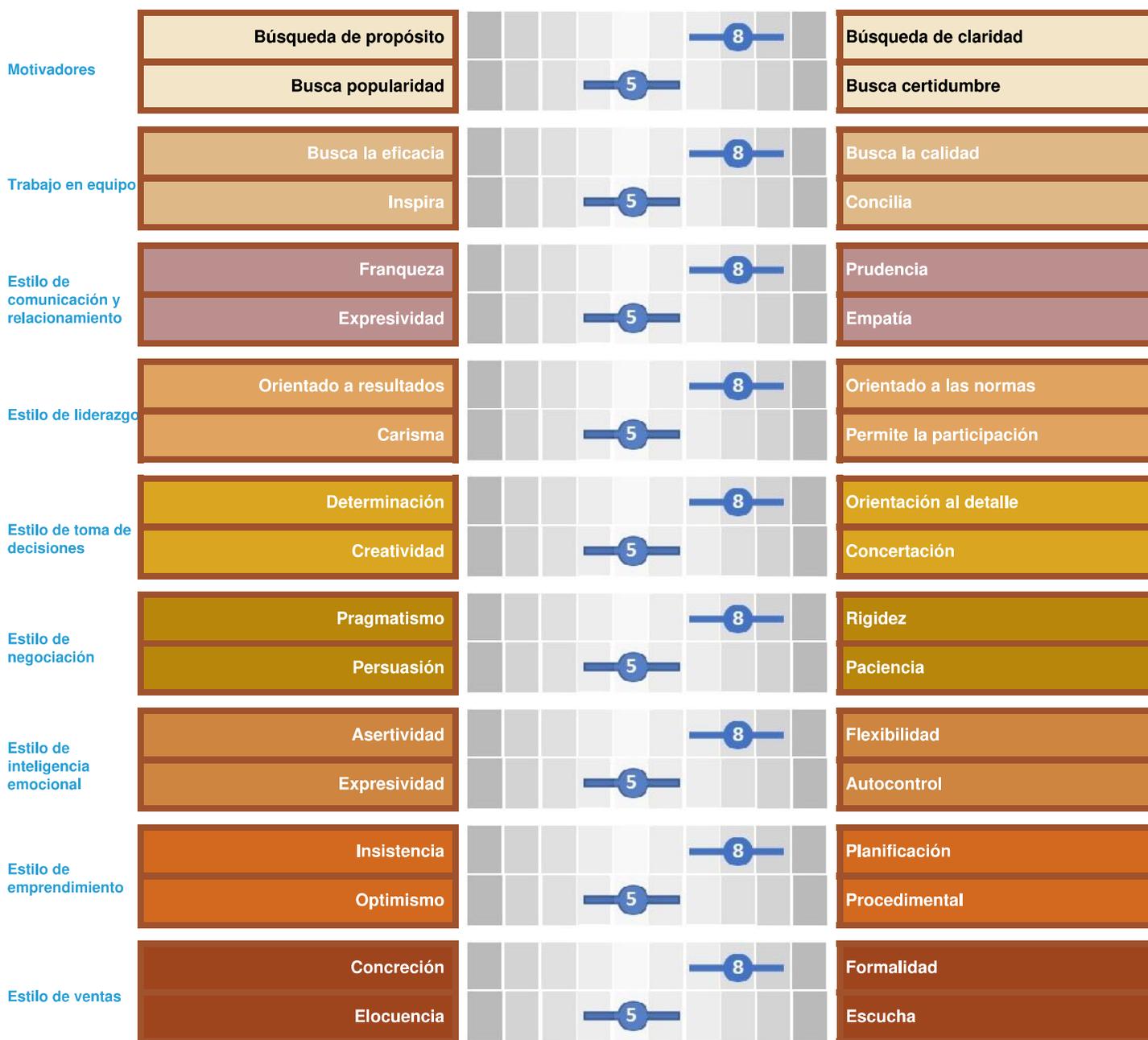
*Describe la imagen social que la persona quiere proyectar.*



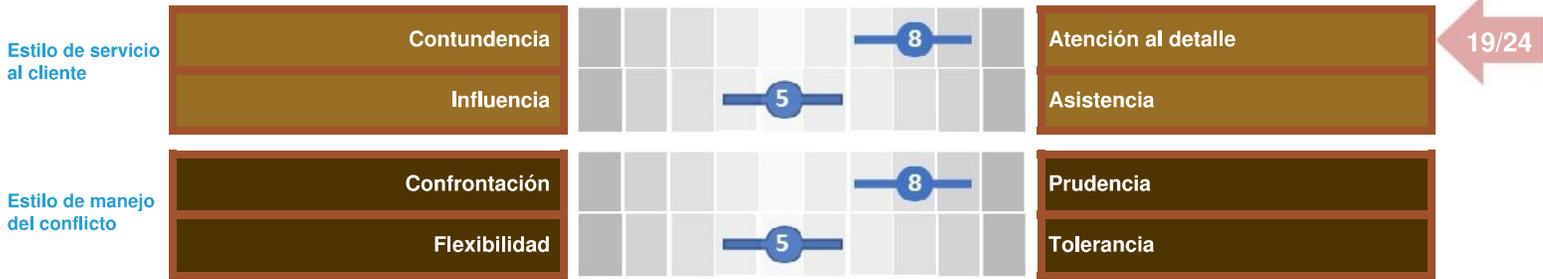
*Describe el estilo de comportamiento con el que la persona se siente más cómoda y que asume cuando se encuentra bajo presión.*

Informe psicotécnico  
AGUSTIN MEJIA CONTRERAS





Informe psicotécnico  
AGUSTIN MEJIA CONTRERAS



NIVEL DE AJUSTE A LA CONDICIÓN DEL CARGO



## PERFIL LABORAL

### Características laborales propias de personas con su estilo de respuestas

Es una persona que suele tener habilidades de pensamiento analítico muy desarrolladas. Recalca la importancia que tienen los datos al sacar conclusiones y planear acciones. Busca la precisión y estar correcta en todo lo que hace. Para manejar sus actividades laborales efectivamente, con frecuencia combina la información intuitiva con los datos que han reunido.

Cuando tiene dudas sobre un curso de acción, evita el fracaso público mediante una preparación meticulosa. Por ejemplo, dominará una nueva habilidad en privado antes de emplearla en una actividad de grupo.

Prefiere trabajar con otras que, al igual que ella, están interesadas en mantener un ambiente de trabajo apacible. Puesto que puede mostrarse renuente a expresar sus sentimientos, algunas personas la puede considerar tímida. Se siente particularmente incómoda con personas agresivas. Aunque tiene modales suaves, igualmente, tiene una fuerte necesidad de controlar su ambiente y a ejercer este control indirectamente, requiriéndole a los demás que se adhieran a las reglas y estándares. Se centra en obtener la respuesta "correcta" y puede tener problemas decidiendo en situaciones ambiguas. Por su tendencia a preocuparse, puede estancarse en una "parálisis de análisis". Cuando comete un error, con frecuencia se muestra renuente a reconocer el hecho. En vez, se sumerge en una búsqueda de información que pueda sustentar su postura.

Influye en otros mediante su uso de datos, hechos y argumentos lógicos. Juzga a otros por su habilidad para pensar con lógica. Rechaza la agresión interpersonal. Su meta de trabajo es la exactitud.

El que defina y esclarezca, obtenga, evalúe, y compruebe información son fortalezas que puede aportar a la organización. Tiende a abusar del análisis. Bajo presión se vuelve aprensivo. Le teme a actos irracionales, al ridículo.

Sí revelara más sobre sí mismo a los demás; comentara más sus conocimientos y opiniones con la gente sería más eficaz.

Informe psicotécnico  
AGUSTIN MEJIA CONTRERAS

POTENCIAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

Esta parte del informe compara el estilo comportamental del evaluado en situaciones laborales y su percepción sobre competencias potenciales.

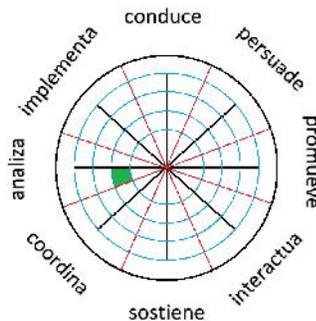
La gráfica I, (izquierda), hace referencia a la demanda de competencias que el evaluado describe haber tenido en su puesto de trabajo actual y/o anterior(es). Es decir considera su historia laboral.

La gráfica R, (derecha) se refiere al perfil profesional característico del evaluado, descrito desde el auto reporte de rasgos de personalidad, motivaciones, intereses y valores.

Para interpretar los resultados primero sitúe la zona coloreada que marca el estilo de comportamiento. Seguido determine el perfil prototípico en la tabla e infiera el nivel de intensidad. (Entre más hacia el exterior se encuentre coloreado, mayor la fuerza de las conductas).

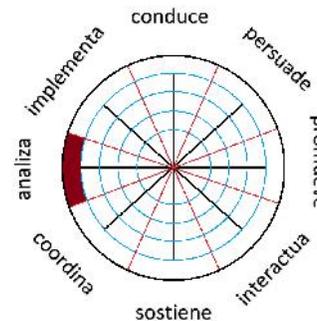
Finalmente compare la percepción que tiene el sujeto de sí mismo contra la descripción que hace de las demandas que ha tenido. (La coincidencia de las gráficas incrementa la probabilidad de potencial en el puesto de trabajo). Sin embargo las discrepancias pueden significar que la persona no tiene un adecuado nivel de identificación de sus potencialidades o que ha estado trabajando en cargos donde no se aprovecha adecuadamente su potencial.

Gráfica I. Estilo comportamental puesto en práctica.



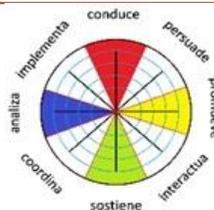
Código D\_Global: 4435

Gráfica R. Auto reporte del potencial en el puesto de trabajo.



Código D\_Global: 3327

Tabla de perfiles prototípicos

CONDUCTOR	PERSUASOR	PROMOTOR
Orientado a resultados	Competitivo con otros	Contactar a las personas
Firma, rápida toma decisiones	Probar nuevas ideas	Soluciones a los problemas de las personas
Autoridad para manejar las responsabilidades	Obtención de resultados a través de las personas	Visión optimista
Acción expeditiva	Comunicador persuasivo	Verbalizar pensamientos e ideas
Asignaciones desafiantes	Entusiasmo	Actividades variadas
Valiente, acciones "agresivas"	Agente de cambio	Busqueda de movilidad
IMPLEMENTADOR		RELACIONADOR
Soluciones basadas en hechos		Trabajo en equipo
Administración efectiva del tiempo		Coaching y asesoramiento
Metodología eficiente		Servicio a los demás
Estudiar y solucionar problemas		Ambiente de trabajo armonioso
Decisiones lógicas	Seguridad	
Pensamiento original y creativo	Asistencia a clientes	
ANALIZADOR	COORDINADOR	SOSTENEDOR
Análisis de hechos y datos	Diplomacia y cooperación	Pensamiento lógico
Exactitud	Hechos y datos para analizar	Rutina sistemática
Seguridad	Lineamientos a seguir	Concluir
Lugar de trabajo limpio y ordenado	Trabajo rutinario	Ritmo relajado
Procedimientos a seguir	Adhesión a estándares	Participación en el equipo
Estándares de alta calidad	Orientación a la tarea	Seguridad

## ASPECTOS CRITICOS PARA EL DESEMPEÑO

22/24

### CONCIENZUDO

#### ORIENTACIÓN A LA CONDUCTA

Conducta orientada a la explicación (¿POR QUÉ?), a la investigación de datos e información, a la calidad del desempeño propio y ajeno.

#### CARACTERÍSTICA BÁSICA

Personas racionales, rigurosas, legalistas, interesadas en controlar en detalle la corrección de los procedimientos.

En sus excesos los C pueden ser ritualistas, pedantes y quedar paralizados por ansias de perfeccionismo.

#### LAS TENDENCIAS DE ESTA PERSONA INCLUYEN

Adherirse a directivas y estándares claves.

Concentrarse en los detalles claves.

Pensar analíticamente, sopesando los pros y los contras.

Ser diplomático con la gente empleando métodos sutiles o indirectos frente a conflictos.

Verificar la precisión.

Analizar los desempeños con mente analítica.

Emplear un enfoque metódico en situaciones o actividades.

#### VALOR PARA LA ORGANIZACIÓN

Áreas técnicas y de calidad.

#### ESTA PERSONA DESEA UN AMBIENTE QUE INCLUYA

Expectativas de desempeños claramente definidas.

Valoración a la calidad y la precisión.

Ambiente de trabajo que sea reservado, formal y eficiente.

Oportunidades para demostrar su pericia.

Control sobre los factores que afectan su desempeño.

Oportunidad para formular preguntas tipo "¿por qué?".

Reconocimiento de habilidades y logros específicos.

### ESTA PERSONA TRABAJA MEJOR CON OTROS QUE

- Deleguen tareas importantes.
- Tomen decisiones rápidas.
- Usen las políticas como guías únicamente.
- Lleguen a compromisos con la oposición.
- Expresen opiniones impopulares.
- Inicien y faciliten las discusiones.
- Promuevan el trabajo en equipo.

### PARA SER MÁS EFECTIVA, ESTA PERSONA NECESITA

- Planear cuidadosamente.
- Conocer las descripciones exactas del trabajo y de los objetivos de cada tarea.
- Programar evaluaciones del desempeño.
- Recibir retroalimentación específica sobre su desempeño.
- Respetar la valía de los demás tanto como sus logros.
- Desarrollar tolerancia ante conflictos.

### MOTIVADOR

- Normas/reglas/método.

### TEMOR BÁSICO

- El conflicto de las reglas.

### LIDERAZGO

- Tecnocrático burocrático.

### FORTALEZA PARA LA VENTA

- Contratos y aspectos técnicos.

## PUNTOS FUERTES

- (F) Analítico.
- (F) Planifica.
- (F) Detallista.
- (F) Lógico.
- (F) Formal.
- (F) Burocrático.

## POSIBLES LIMITACIONES

- (L) Puede que esté excesivamente ligado a las reglas y procedimientos.
- (L) Duda para actuar sin precedentes.
- (L) Está limitado por los procedimientos y métodos.
- (L) Puede estar atrapado por los detalles.
- (L) Puede resistirse a asumir responsabilidades.
- (L) Requiere de explicaciones completas antes de efectuar cambios.
- (L) Mantiene una posición a fin de evitar conflictos.
- (L) Puede estar a la defensiva cuando se siente amenazado.
- (L) Puede ser sugestionado y manejado con facilidad.

# AGUSTIN MEJIA CONTRERAS

Cédula: 1143354123

Código de Usuario: 68-812

**COMPETENCIAS** ©  
**GENERAL**

Fecha de Aplicación: 2020-03-19

Edad: 28 Años

Escolaridad: Profesional

Perfil: 16N - DISC - SERVITEST

Cargo:

Email: AGUSTINMEJIAC@GMAIL.COM

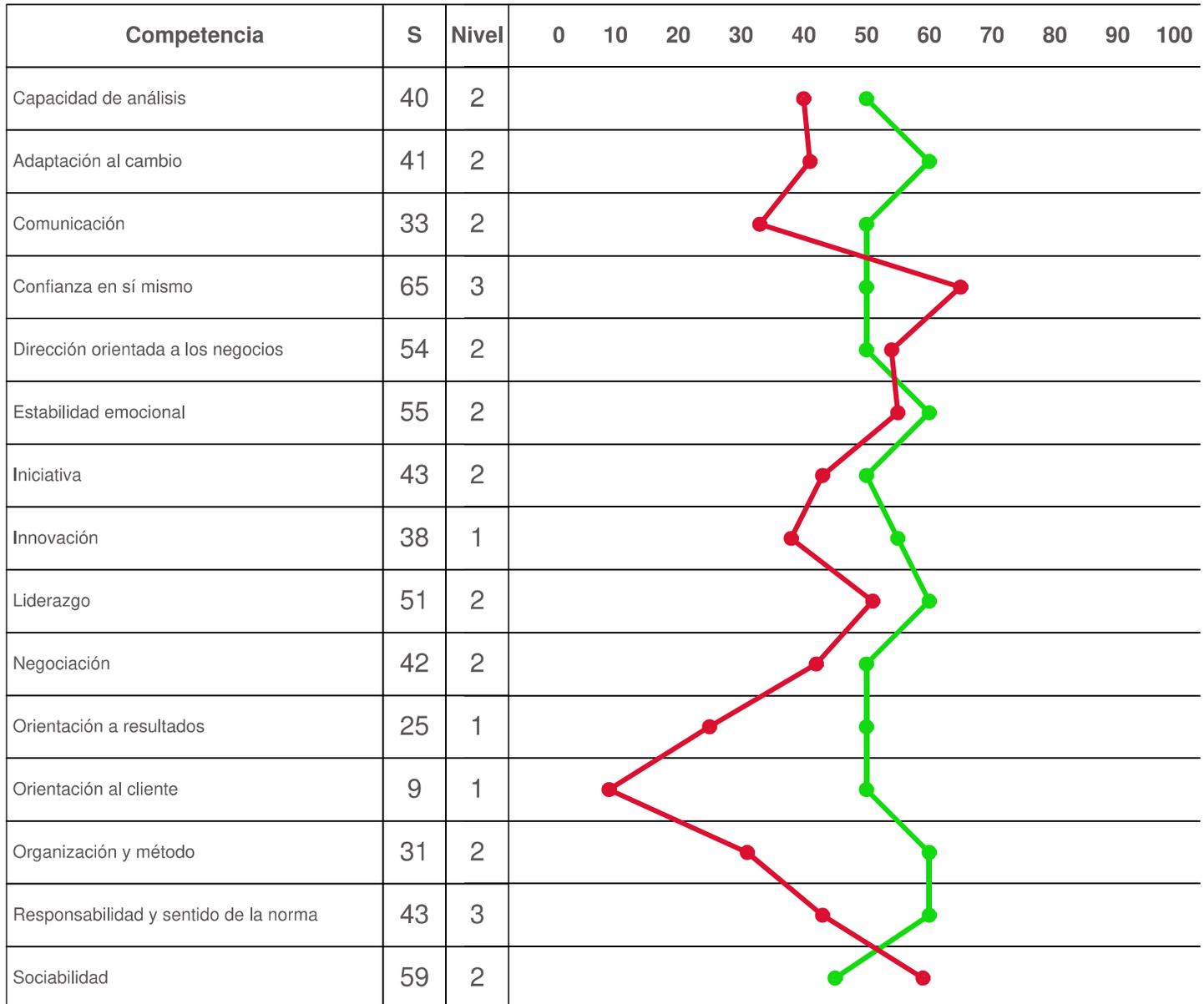
Teléfono: 3205823491

PERFIL DE COMPETENCIAS

— Evaluado  
— P. Ideal

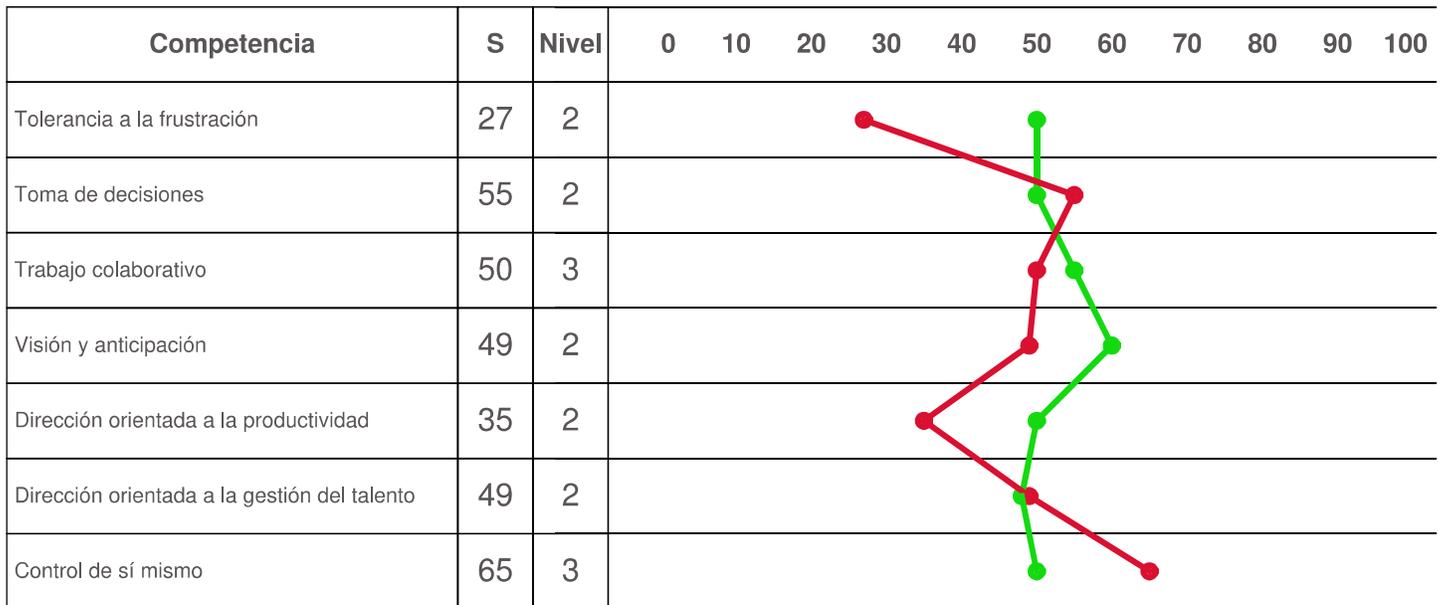
2/14

Gráfica en Puntuaciones S (media=50, desviación estándar=20)



## PERFIL DE COMPETENCIAS

— Evaluado  
— P. Ideal



## DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

**Competencia:** Capacidad de análisis

### Definición

Capacidad para identificar, comprender y evaluar las diferentes variables que inciden en la consecución de un objetivo, determinando las posibles alternativas de viabilidad y teniendo en cuenta su repercusión en los niveles de calidad y eficiencia esperados.

**Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia**

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Identifica las partes y las relaciones básicas de los problemas dentro de su campo de actividad y aplica criterios propios en el análisis de sus elementos.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Adaptación al cambio

#### Definición

Capacidad para aceptar con facilidad y enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones y personas nuevas, y para aceptar los cambios positiva y constructivamente.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Acepta las nuevas tareas en su área de actividad o especialidad y muestra interés en ampliar el contenido de sus funciones.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Comunicación

#### Definición

Es la capacidad de elegir el canal más apropiado que permita interactuar con clientes y colegas para llegar a un entendimiento eficaz de los mensajes transmitidos y recibidos.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Expresa de forma ordenada los aspectos clave de la información y es capaz de comunicar y expresar mensajes en contextos poco familiares.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Confianza en sí mismo

#### Definición

Es la creencia en la propia capacidad para lograr de una manera eficaz y efectiva una tarea, actuando acorde a las propias decisiones, opiniones y valores.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Confía en sus competencias y manifiesta de forma abierta sus opiniones, decisiones o juicios, a favor o en contra, en contextos muy diferentes.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Dirección orientada a los negocios

#### Definición

Capacidad para hacer que otras personas actúen según los requerimientos del negocio, usando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad".

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Establece ciertas pautas para alcanzar un nivel alto de rendimiento y adquiere cierta autoridad moral sobre el equipo.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Estabilidad emocional

#### Definición

Capacidad para dominar las emociones y afectos, incluso en condiciones difíciles, adoptando firmeza y confianza en las capacidades propias y evitando reacciones emocionales innecesarias.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Asimila las situaciones estresantes y los conflictos y no se deja llevar por sus estados de ánimo a la hora de juzgar o a tratar a las personas.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Iniciativa

#### Definición

Esta es la competencia que significa rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Implica también la capacidad de proponer mejoras, sin que haya un problema concreto que deba ser solucionado.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Afronta de forma decidida sus actividades o proyectos y se esfuerza por identificar oportunidades dentro de su entorno laboral.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Innovación

#### Definición

Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Apoya y comparte iniciativas de innovación que permitan cumplir objetivos.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Liderazgo

#### Definición

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros.

Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer coaching y feedback para el desarrollo de los colaboradores.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Utiliza cierta influencia para mantener la motivación del equipo y guiarles en sus logros.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: **Negociación**

#### Definición

Capacidad para llegar a acuerdos ventajosos a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas con personas o grupos que puedan representar de alto interés para la organización.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Analiza la situación de ambas partes y establece los límites de la negociación valorando la propia posición y la contraria en sus aspectos fundamentales.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: **Orientación a resultados**

#### Definición

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Orienta sus acciones y esfuerzos en el cumplimiento de las tareas y funciones establecidas.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: **Orientación al cliente**

#### Definición

Es el interés por conocer y satisfacer las necesidades de los clientes (internos y externos), ofreciendo servicios y productos, y por tratar de forma profesional, activa y directa con personas.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Evita tratar directamente con clientes y tiene menos habilidad que los demás para entender sus necesidades.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia es significativamente baja con respecto a la media de la población.

### Competencia: **Organización y método**

#### Definición

Capacidad para determinar de forma eficaz, fases, etapas, metas y prioridades para la consecución de objetivos, a través del desarrollo de planes de acción, incluyendo los recursos necesarios y los sistemas de control.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Prevé la secuencia de trabajo y distribuye las actividades y los recursos de acuerdo con las necesidades o prioridades previstas.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Responsabilidad y sentido de la norma

#### Definición

Hace referencia al compromiso, a un alto sentido del deber, al cumplimiento de las obligaciones en las diferentes situaciones de la vida.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Compromete a otros y es su referente respecto al sentido de la responsabilidad y cumplimiento de las normas.

#### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Sociabilidad

#### Definición

Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contacto con distintas personas. Es la habilidad para interactuar con otros con una disposición favorable que permita lograr los objetivos de la organización.

#### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Se interesa por establecer contactos en su trabajo y mostrar una actitud receptiva hacia las relaciones interpersonales.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Tolerancia a la frustración

#### Definición

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Ante situaciones poco favorables mantiene su nivel de actividad de forma moderadamente constante, dentro de las tareas y funciones establecidas.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Toma de decisiones

#### Definición

Es la habilidad de tomar decisiones responsables y efectivas basándose en una consideración cuidadosa y balanceada de todos los factores disponibles, identificando y utilizando recursos de investigación tanto internos como externos que permitan hacer una conexión lógica entre una variedad de datos.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Identifica los elementos a valorar como posibles alternativas de decisión y determina las ventajas y desventajas de su resolución.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Trabajo colaborativo

#### Definición

Es la capacidad para cooperar activamente, incluso de forma anónima con los objetivos comunes, subordinando los propios intereses a los intereses del grupo y considerando como más relevante el objetivo de todos que las circunstancias personales que se han de sacrificar o posponer.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Contribuye activamente a los resultados del equipo fomentando la participación entre los distintos miembros y haciéndoles sentir parte activa.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Visión y anticipación

#### Definición

Se trata de la capacidad para adelantarse a los acontecimientos, visualizar escenarios futuros y formular perspectivas de negocio que permitan obtener ventajas y posiciones competitivas.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Tiene conocimiento de su área o unidad y anticipa posibles oportunidades de mejora que afecten a los resultados.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Dirección orientada a la productividad

#### Definición

Se trata de un estilo de dirección caracterizado por una personalidad de sensibilidad dura y realista. Recoge las características de una persona astuta y calculadora. Autosuficiente y difícil de engañar, con ciertos niveles de dominancia.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Utiliza los recursos a su alcance para que el equipo identifique requerimientos para el logro de resultados, dirige los esfuerzos para satisfacer niveles de productividad relativamente exigentes.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

### Competencia: Dirección orientada a la gestión del talento

#### Definición

Este estilo de dirección se caracteriza por un enfoque hacia las personas. Define una personalidad muy controlada y socialmente escrupulosa. Emprendedora, analítica, apacible, relajada, franca y natural.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Analiza de forma eficiente las relaciones del equipo de trabajo, realiza cambios y genera impacto positivo lo que le da cierta autoridad.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.

**Competencia:** Control de sí mismo

#### Definición

Capacidad para manejar y ocultar las reacciones emocionales en situaciones estresantes.

### Interpretación con relación a criterio o nivel de competencia

El nivel del evaluado describe las siguientes conductas:

Es consciente de sus fortalezas y dificultades frente a sus reacciones emocionales, mantiene la disposición. Reacciona asertivamente frente a la resistencia del interlocutor.

### Interpretación con respecto a la muestra de estandarización

La puntuación del evaluado en esta competencia se encuentra estadísticamente cerca a la media de la población.



Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

---

## REMISION CONSOLIDADA DE RESULTADOS DE EVALUACION DE COMPETENCIAS GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL SAN JUAN NE

---

AGUSTIN MEJIA CONTRERAS <agustinmejiac@gmail.com>

24 de marzo de 2020, 17:21

Para: Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co>

Buenas tardes

De antemano muchas Gracias , pero no estoy interesado en asistir al cotejo físico de la evaluación de competencias del día de mañana 25/03/2020

El 24/03/2020, a la(s) 4:54 p. m., Despacho Alcalde <despachoalcalde@sanjuannepomuceno-bolivar.gov.co> escribió:

[El texto citado está oculto]

<INFORME SAN JUAN.pdf>

<HOJA DE RESPUESTA-2020-2.pdf>

<INFORME (1).pdf>

<COMPARATIVO GENERAL 2 (1).pdf>

<REMISION RESULTADOS AGUSTIN MEJIA CONTRERAS.pdf>

<AGUSTIN MEJIA CONTRERAS COMPETENCIAS 2 (1).pdf>

<AGUSTIN MEJIA CONTRERAS 2 (1).pdf>



**ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

Nit: 800.037175-2

San Juan Nepomuceno-Bolívar, 24 de Marzo de 2020

**DOCTOR:**

**AGUSTIN MEJIA CONTRERAS**

**ASPIRANTE CARGO DE GERENTE ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO**

**E.**

**S.**

**D.**

**REF: REMISION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN PRUEBA DE EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.**

CORDIAL SALUDO

Por medio de la presente remito a usted el Resultado Ponderado e Individual obtenido en la EVALUACION DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO.

Informamos al aspirante que si desea puede concurrir al cotejo físico de las pruebas y evaluación de competencias que se realizará el día Veinticinco (25) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020) a las 10:30am en las instalaciones de la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN NEPOMUCENO, DESPACHO DEL ALCALDE.

Cordialmente,

  
**ELSA OSORIO GARRA**

Directora de Gobierno y T.H

**Teléfono:** (57 5) 6890596 **Fax:** (57 5) 6890596

**Dirección:** Cra 13 No 8-70 Centro Administrativo "Ramón Rodríguez Diago"  
San Juan Nepomuceno

