ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	INFORMACIÓN GENERAL CONTRATISTAS	CO-OPS-FT-28 V1

NÚMERO DE CÉDULA 1024545559 **FECHA DE NACIMIENTO** 22-Octubre-1993

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS Karen Michel Alvarez Rodriguez

DIRECCIÓN DE RESIDENCIA Cra 70 # 64 A 34 S

LOCALIDAD Ciudad Bolivar

TELÉFONO FIJO 7177204-9353299 **N° CELULAR** 3115688426

CORREO ELECTRÓNICO karenalvarez.r@hotmail.com

EPS Famisanar **FONDO DE PENSIONES** Proteccion **ARL** Liberty Seguros

ESTACO CIVIL: CASADO ____ SOLTERO X UNIÓN MARITAL DE HECHO ____

MADRE/PADRE CABEZA DE FAMILIA SI ____ NO X

TIENE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS SI ___ NO X ¿CUÁNTOS? ___ ¿DE QUE EDAD(ES)? ____

TIENE HIJOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD SI ___ NO X ¿CUÁNTOS? ____

USTED PRESENTA ALGUNA DISCAPACIDAD SI ___ NO X ¿CUÁL? ____

PERTENECE USTED A ALGUNA COMUNIDAD ÉTNICA INDÍGENA ___ AFRODESCENDIENTE ____

OTRO ¿CUÁL? ____

USTED ACTUALMENTE TIENE UN CONTRATO SIMULTANEO CON OTRA ENTIDAD SI X No ___

¿CUÁL? Clinica Infantil Colsubsidio

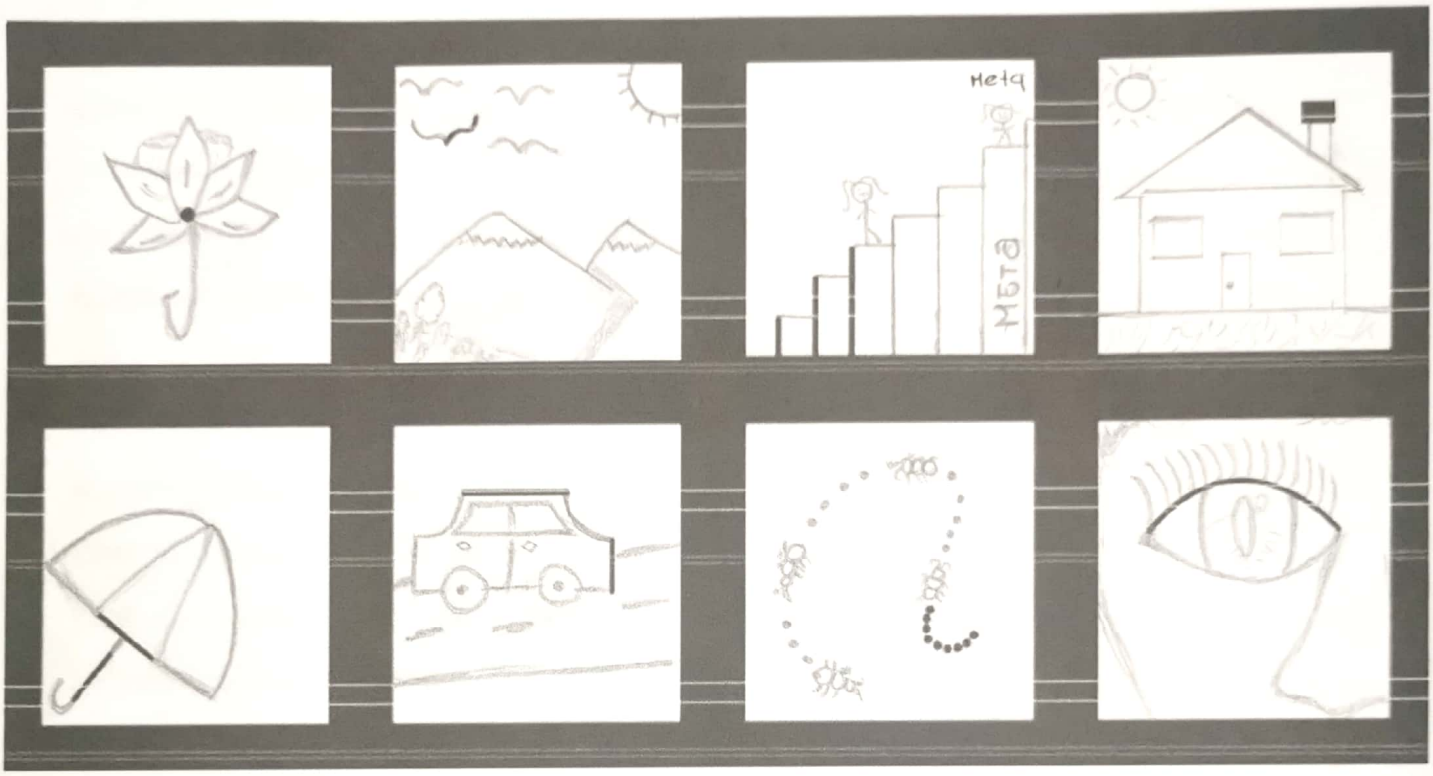
Escaneado con CamScanner

TEST WARTEGG

Nombre: Karen Michel Alvarez Rodriguez Edad: 26 Sexo: F Fecha: 19-mayo-2020

Grado De Escolaridad: Profesional Profesión: Enfermera Lugar De Nacimiento: Bogotá

1 2 3 4



5 6 7 8

TITULOS DIBUJOS:

1. Flor de loto
2. Bello Paisaje
3. Triunfando
4. Hogar
5. Umbrella
6. Aventura
7. Hormigas trabajadoras
8. Visionario

DIBUJO QUE MAS LE GUSTO 2. Bello Paisaje

DIBUJO QUE MENOS LE GUSTO 5. Umbrella

DIBUJO QUE LA PARECIO MAS FACIL 3. Triunfando

DIBUJO QUE LE PARECIO MAS DIFICIL 8. Visionario

Escaneado con CamScanner

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	CASOS POR COMPETENCIAS – REFERENTE PROFESIONAL	CO-OPS-FT-21 V1

NOMBRE: Karen Michel Alvarez Rodriguez **CÉDULA:** 1024545559
CELULAR: 3115688426 **PERFIL:** Enfermera
FECHA: _____

Valoración por selección múltiple.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES

1. Raúl fue contratado para liderar un equipo de trabajo en la empresa de servicios atendemos.com, el líder del equipo anterior mostro muy pocos resultados en su gestión y Raúl tiene a cargo este nuevo reto. La empresa presta servicios de mantenimiento de equipos médicos y al revisar la gestión del anterior jefe se encontraron debilidades en planeación, gestión y evaluación: además los servicios prestados no fueron realizados a tiempo, no se cumplió con las expectativas del cliente frente al servicio prestado y no se lograron las metas esperadas por el departamento de ventas.

   ¿De acuerdo a lo anterior, que conductas ha demostrado en su vida laboral que mejore los resultados en este departamento?

   Marque con una "X" la opción que considere válida.

   A. Para lograr un buen empoderamiento, delega todo en sus subalternos y recoge los resultados
   X. Planea estrategias con metas y objetivos para alcanzar los resultados, minimizando los riesgos y gestiona recursos para mejorar la efectividad.
   C. Delega en sus subalternos todas las responsabilidades inherentes a las líneas de trabajo para mejorar los tiempos
   D. Comparte la responsabilidad de los resultados con su equipo de trabajo

2. Paola ha sido contratada para liderar un equipo de Gestión de la Tecnología, al evaluar sus primeros seis meses de gestión se encontró lo siguiente: Se trabaja de forma desarticulada, el personal nuevo no sabe para dónde va el equipo, el personal antiguo trabaja cada uno su parte y predican que el Manual de Funciones no especifica que ese trabajo sea de su responsabilidad, al colaborador que sabe le asignan más trabajo que al que no sabe y el equipo esta desintegrado por comentarios mal intencionados que se hacen unos con otros.

   ¿De acuerdo a lo anterior, que conductas puede demostrar en su vida laboral que mejore los resultados en este equipo de trabajo?

   Marque con una "X" la opción que considere válida.

   A. Desde que se generen buenos resultados, se deben respetar las individualidades como parte de la personalidad de cada integrante del grupo y lo roses que estas puedan generar se deben asumir
   B. Recopilar la planeación de cada uno de los integrantes del grupo, porque la suma de estas planeaciones generan beneficios al grupo
   X. Establecer una comunicación directa con el equipo para compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad, Integrando y motivando a los nuevos miembros.
   D. Los compromisos y acuerdos adquiridos con el equipo dependen de los resultados.

Escaneado con CamScanner

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES ACORDE AL NIVEL

3. Claudia fue contratada para dirigir un equipo de marketing digital en la empresa Hacemos tu Negocio Mejor, en el primer trimestre los resultados denotan que el equipo no tiene una línea clara para realizar sus proyectos, Claudia no saca tiempo para atenderlos y además cuando los puede atender, no les presta atención por que atiende múltiples cosas al tiempo como el teléfono, whatsApp , otras personas etc, logrando fácilmente su dispersión y no enfocándose en la comunicación efectiva con su receptor.

¿De acuerdo a lo anterior, que conductas ha demostrado en su vida laboral que mejore la comunicación con su equipo de trabajo para lograr los resultados esperados?

Marque con una "X" la opción que considere válida.

A. La importancia del quehacer diario y sus resultados permiten postergar la comunicación con algunos miembros, siendo abordada más adelante
B. Contesta llamadas, whatsApp y atiende a otras personas mientras se encuentra con su interlocutor para ser más eficiente y lograr más metas
X. Mantiene un escucha activa, utilizando los canales de comunicación con claridad, precisión y tono agradable para dar respuesta oportuna al receptor.
D. Redacta textos, informes, mensajes, cuadros y graficas muy complejas para impactar al equipo

4. Leonardo es un ejecutivo de la Multinacional PERTE, firma dedicada a la consultoría, al vicepresidente de servicios le parece que "Leo" es un empleado que le cuesta elegir alternativas para solucionar problemas, no decide sobre las cuestiones en las que es responsable y prefiere *"pasar la pelota"*, no maneja criterios claros para tomar decisiones y en ocasiones no ejecuta acciones concretas consecuentes con su decisión.

¿De acuerdo a lo anterior, que conductas ha demostrado en su vida laboral que mejore la toma de decisiones en la organización?

Marque con una "X" la opción que considere válida.

A. La oportunidad de la respuesta no es tan importante, lo realmente importante es obtener toda la información posible que garantice una buena decisión
B. Aunque escucha la opinión de los miembros del equipo de trabajo, toma las decisiones basado en su criterio personal porque al fin y al cabo el será el responsable ante la vicepresidencia de servicios
C. Hay que darle un buen peso a la intuición, es un criterio válido para tomar decisiones y casi nunca falla
X. Discrimina con efectividad las decisiones y las adopta con base en información valida y rigurosa y siempre asume los efectos de las decisiones.

5. Usted ha sido contratado para dirigir el rumbo del equipo de trabajo de atención al usuario de la empresa SUSALUD SAS, en los primeros quince días al mando de este equipo en el diagnóstico adelantado por usted se pudieron evidenciar las siguientes falencias: La mayoría del personal ingreso por recomendación y no tienen los conocimientos propios para desempeñar el empleo, NO SABEN y por lo tanto tampoco SABEN HACER, el ambiente represivo que dejo el jefe anterior no deja que los integrantes del equipo expongan sus potencialidades, solo SABEN HACER CASO, todos trabajan desordenadamente, sin seguir una planeación y no se están logrando los objetivos y metas que se plantearon en el plan estratégico del área.

¿De acuerdo a lo anterior, que conductas cree usted que se deben implementar de manera inmediata?

Marque con una "X" la opción que considere válida.

Escaneado con CamScanner

A. Recopilar la planeación de cada uno de los integrantes del grupo, porque la suma de estas planeaciones generan beneficios al grupo
B. Si el personal no sabe lo mejor es iniciar un proceso de selección de personal para contratar colaboradores que demuestren idoneidad y cambiar todo el personal del área poco a poco
C. Una evaluación permanente permite identificar las debilidades de los integrantes del equipo, esto permite mejorar la productividad con la siguiente premisa: "El de mejor comportamiento gana más y el de peor comportamiento gana menos"
X. Para alcanzar las metas y los estándares de productividad se debe buscar el desarrollo del talento humano, potencializando sus habilidades y garantizando espacios de retroalimentación y reconocimiento al buen desempeño.

Escaneado con CamScanner