

HOJA DE VIDA



DATOS PERSONALES

NOMBRE	Eduardo Alvarez Lache
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	80912499
FECHA DE NACIMIENTO	25 de Octubre de 1985
DIRECCIÓN	Calle 78D sur # 18 Q 18
TELÉFONO	7657054-3214361470

PERFIL

- Profesional en INGENIERIA ELECTROMECHANICA, con manejo de herramientas ofimáticas, experiencia en programación y ejecución de actividades de mantenimiento aplicadas a líneas de producción, conjuntos de bombeo, y a equipos críticos. Con capacidad de liderazgo, orientación al cliente y trabajo en equipo.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- SUPERIORES:** **INGENIERIA ELECTROMECHANICA**
Escuela tecnologica ITC
Bogotá
Graduado
Noviembre 2022
Tarjeta profesional : CN250-165700
- TECNOLOGICOS:** **TECNOLOGO EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL**
SENA
Bogotá
2005-2007
- TECNICOS:** **TECNICO EN ELECTRICIDAD**
JUAN BOSCO OBRERO
Bogotá
2007-2008

Tarjeta profesional CONTE
Categoria TE-1, TE-2, TE-3, TE-4
- OTROS:** **AUTOMATIZACION INDUSTRIAL**
Escuela Tecnologica ITC
Certificación
Bogota
Julio 2022
- TERMOGRAFIA INFRARROJA NIVEL 1**
SNELL GROUP
Octubre 2019
Bogota
- CURSO AVANZADO DE ALTURAS**
SENA
Reentrenamiento 2022

EXPERIENCIA LABORAL

EMPRESA: MASSY ENERGY

CARGO: Tecnico Electromecanico

FUNCIONES: Mantenimiento preventivo,correctivo y servicio de llenadoras,empacadoras y paletizadoras en lineas de produccion. Montaje,alineacion,acople y mantenimiento de conjuntos de bombeo. Velar por el funcionamiento de los equipos criticos de la facilidad

JEFE INMEDIATO: Manuel Grisales

TELEFONO: 320 8511313

FECHA : Octubre 2018 - Actual

EMPRESA: INGITECS S.A.S

CARGO: Tecnico Electromecanico

FUNCIONES: Mantenimiento preventivo,correctivo y servicio de llenadoras,empacadoras y paletizadoras en lineas de produccion. Montaje,alineacion,acople y mantenimiento de conjuntos de bombeo. Velar por el funcionamiento de los equipos criticos de la facilidad

JEFE INMEDIATO: Manuel Grisales

TELEFONO: 320 8511313

FECHA : Junio 2016-Actual

EMPRESA: DIMONTEC LTDA

CARGO: Tecnico Electromecanico

FUNCIONES: Mantenimiento preventivo,correctivo y servicio de llenadoras,empacadoras y paletizadoras en lineas de produccion. Montaje,alineacion,acople y mantenimiento de conjuntos de bombeo. Velar por el funcionamiento de los equipos criticos de la facilidad

JEFE INMEDIATO: Manuel Castillo

TELEFONO: 312 6011851

FECHA : Septiembre 2013-Junio 2016

EMPRESA: ELSISCOM

CARGO: Tecnico Electricista

FUNCIONES: Montajes de circuitos de fuerza y control, montaje y mantenimiento general de luminarias, mantenimiento preventivo a subestaciones, mediciones de tierras, conexión de motores e instrumentos de control, instalacion de bandeja porta cable, tuberia IMC

JEFE INMEDIATO: Carlos Alonso

TELEFONO: 3102619104

FECHA : Septiembre 2012-Septiembre 2013

EMPRESA: BELCORP

CARGO: Electromecanico

FUNCIONES: Mantenimiento preventivo y correctivo de bombas centrifugas, dosificadoras, multietapas, y neumaticas en la planta de tratamiento de agua residual y sistema de distribucion de agua potable. Mantenimiento en el sistema de generacion y distribucion de aire comprimido. Mantenimiento al sistema de generacion y distribucion de la red de vapor. Mantenimiento a las unidades de ventilacion y extraccion mecanica

JEFE INMEDIATO: Miguel Triviño

TELEFONO: 5930404

FECHA : Mayo 2010-Mayo2012

EMPRESA: ASTILLERO NAVAL JOL

CARGO: Electricista

FUNCIONES: Armado y montaje de tableros de fuerza y control, armado de tableros de distribucion, instalacion de bandeja porta cable, instalacion de tuberia EMT e IMC, tendido de cable, derivaciones, montaje y conexión de lamparas, tomas, interruptores electrobombas.

JEFE INMEDIATO: Johanna Gonzales

FECHA: Diciembre 2008- Enero 2010

EMPRESA: CIA GENERAL DE ACEROS

CARGO: Auxiliar de mantenimiento

FUNCIONES: Apoyar a los tecnicos de planta en las labores de mantenimiento tales como: desmonte de caja de velocidades, remplazo de piezas defectuosas, mantenimiento preventivo y correctivo en planta de produccion y lubricacion de maquinaria de produccion

JEFE INMEDIATO: Robin Benitez

FECHA: Marzo 2007- Septiembre 2007

REFERENCIAS

YECID GARZON

Tecnico en mantenimiento industrial

Telefono.3123640421

JULY MARIN

Tecnologo en mantenimiento electrico industrial

Telefono.3104868655

EDUARDO ALVAREZ LACHE

CC 80912499 BOGOTA



Acta Individual de Grado

Institución Educativa Distrital

Naciones Unidas II

Cra. 18A N° 77 - 16 Sur

Teléfono 7921333

Bogotá D.C.

Inscripción DANE: 11100136564

En la Ciudad de Bogotá, D.C. a los 01 días del mes de Diciembre del 2002 se reunieron con el fin de formalizar la graduación de los alumnos de último grado, los suscritos Rector y Secretaria en la Rectoría de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL NACIONES UNIDAS II, Institución aprobada hasta nueva determinación en el nivel de Educación Media y autorizada por la Secretaria de Educación de Bogotá D.C., para otorgar el Título de BACHILLER ACADÉMICO; según Resolución N° 2596 del 28 de Agosto de 2002.

Comprobada la situación Legal y Académica de cada uno de los alumnos que cursaron y aprobaron los estudios correspondientes al Nivel de Educación Media, se procedió a otorgar el Título de BACHILLER ACADÉMICO; al graduando cuyos nombres, apellidos y número de documento de identidad se relacionan a continuación:

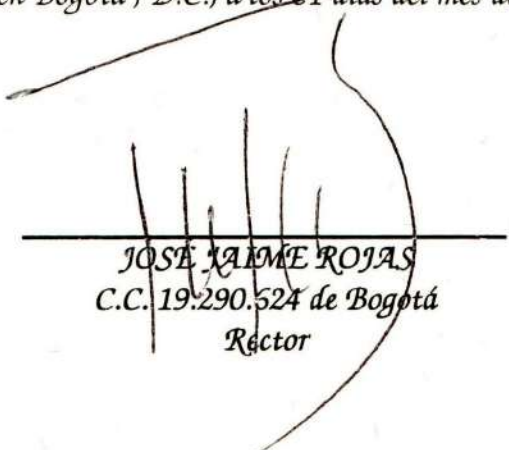
Eduardo Álvarez Lache

T.I. N° 851025-35028 Bogotá

Es fiel copia tomada del Acta Original General N° 03 del 1 de Diciembre de 2002, consta de 56 alumnos; comienza con el nombre de: ACEVEDO SANCHEZ JOHN JAIRO y termina con VILLALOBOS CASAS JUDITH PAOLA.

Firmada y sellada por JOSÉ JAIME ROJAS (Rector) y EDITH ROMERO (Secretaria).

Dada en Bogotá, D.C., a los 01 días del mes de Diciembre de 2002.


JOSE JAIME ROJAS
C.C. 19.290.524 de Bogotá
Rector


EDITH ROMERO
C.C. 52.088.529 de Bogotá
Secretaria



LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior

ACTA DE GRADO No. 12735

En Bogotá, D.C., República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional y en su nombre la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, el día 28 de octubre de 2022, en ceremonia presidida por el Rector, Hermano Ariosto Ardila Silva, confiere:

El título de
Ingeniero Electromecánico
Código Snies 53307

a:

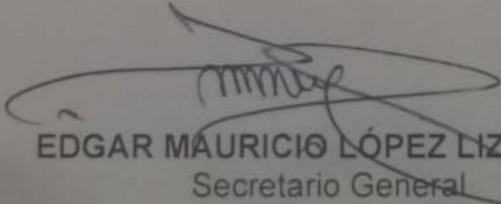
Eduardo Alvarez Lache
Documento de Identidad: 80912499


Quien ha cursado todos los estudios y cumplido con los requisitos académicos establecidos por la Institución y las disposiciones legales. El graduando prometió ejercer la profesión con una conducta honesta y fraterna según los valores institucionales para el logro del bien común.

Seguidamente, el Hermano Rector procedió a la entrega del Diploma que lo acredita para el ejercicio de su profesión de conformidad con la legislación vigente.

Para constancia se expide y firma la presente Acta de Grado en Bogotá, D.C., a los veintiocho (28) días del mes de octubre de dos mil veintidós (2022).

Es fiel copia tomada del Acta original que se encuentra firmada por el Rector, el Secretario General y el Decano (a).


EDGAR MAURICIO LÓPEZ LIZARAZO
Secretario General

Registro Oficial 
Folio 205 Libro 24
Fecha 10/28/2022



Regional Distrito Capital

ACTA DE GRADO
No. y FECHA DE REGISTRO SGC2007TG00376 26/10/2007

EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

CONSIDERANDO

Que: **EDUARDO ALVAREZ LACHE** identificado con la Cédula de Ciudadanía No.80.912.499

CUMPLIO SATISFACTORIAMENTE LOS REQUISITOS ACADEMICOS EXIGIDOS
POR EL SENA RESUELVE OTORGARLE EL TÍTULO DE:

TECNÓLOGO EN MANTENIMIENTO MECANICO INDUSTRIAL

REGISTRO No.SGC2007TG00375

En constancia de lo anterior se firma la presente en Bogota D. C. a los Veintiseis (26) días del mes de Octubre de Dos Mil Siete (2007)


ENRIQUE ROMERO CONTRERAS
SUBDIRECTOR
CENTRO METALMECANICO

SENA: CONOCIMIENTO PARA TODOS LOS COLOMBIANOS

Ministerio de la Protección Social
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Carrera 30 17 B – 25 Sur PBX 596 0050 Apartado 52418 Fax 596 0078 www.sena.edu.co Bogotá, D.C. - Colombia



ACTA INDIVIDUAL DE CERTIFICACION

En la ciudad de Bogotá, D.C., República de Colombia, a los trece (13) días del mes de Diciembre del 2008, los suscritos **P. JAIME GARCÍA CUÉLLAR, SDB, ELKIN MORENO SUÁREZ Y JORGE ALBERTO GÓMEZ** respectivamente Director y Coordinadores de Formación del Centro de Capacitación y de Promoción Popular Juan Bosco Obrero, aprobado por la Secretaria de Educación del Distrito Capital, según Resolución No. 480 del 18 de febrero de 1998, modificada para ampliación de la formación por la Resolución SED No. 1540 del 3 de Mayo de 2006, presidieron en sesión pública y solemne, la entrega de los certificados a los estudiantes que cumplieron con los requisitos exigidos, otorgando el certificado de:

TÉCNICO LABORAL EN ELECTRICIDAD

A

EDUARDO ALVAREZ LACHE

Certificado (a) con CC. No.80912499 de Bogotá

Para constancia se expide y firma la presente acta, válida para los efectos correspondientes.

P. JAIME GARCÍA CUÉLLAR, SDB
C.C. 436.162.de Usaquén
Rector

JORGE ALBERTO GÓMEZ
C.C. 79.300.461 de Bogotá
Coordinador de Formación

ELKIN MORENO SUÁREZ
C.C. 79.137.747 de Bogotá
Coordinador de Formación



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y Festo

Certifican que:

EDUARDO ALVAREZ LACHE

D.I. 80912499

*Concluyó exitosamente y aprobó la certificación en el centro F.A.C.T de la
Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central en:*

Automatización Industrial

Realizado entre el 21 de Junio y el 23 de Julio de 2022
con una intensidad de 120 horas.

En constancia de lo anterior, se firma en Bogotá D.C. a los 4 días del mes de julio de 2022

HNO. ARIOSTO ARDILA SILVA
Rector

JUAN PABLO QUINTERO CASTRILLÓN
Jefe Didáctica

FÉLIX JORGE ZEA ARIAS
Coordinador GITEPS

309118

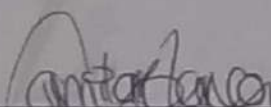
053 325

INGENIERIAS Y TECNICOS S.A.S

CERTIFICACION

Por medio de la presente certifico que el señor **EDUARDO ALVAREZ LACHE** identificado con Cédula de Ciudadanía N° 80.912.499 de Bogotá laboro con nosotros desempeñando el cargo de **TECNICO ELECTROMECHANICO** desde el día 1 de Julio de 2016, hasta el 30 de Junio de 2018 con un contrato a Termino Obra Labor devengando un salario Básico mensual de \$ 2.326.500 m/cte.

Para constancia de lo anterior se firma en Bogotá D.C. a los Treinta (30) días del mes de Junio de (2018).



MARIA CAMILA BLANCO
Analista de Recursos Humanos
INGITECS S.A.S.



INGITECS
INGENIERIAS Y TÉCNICOS S.A.S
NIT: 900.787.647-3
TEL: 261 5917
CALLE 15 No. 54-42

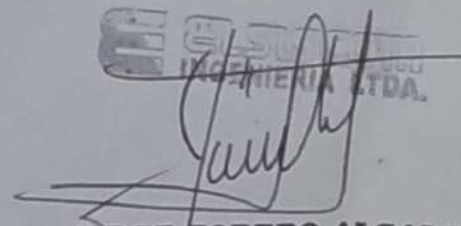
CERTIFICACION LABORAL

Certificamos que el Señor **EDUARDO ALVAREZ LACHE**, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.912.499, laboró para la Sociedad **ELSISCOM INGENIERIA LTDA**, con Nit No. 800072801-3, desempeñando el cargo **TECNICO ELECTRICISTA**, desde el 26 de Junio de 2012 hasta el día 12 de Septiembre de 2013.

Que durante este tiempo se desempeñó con idoneidad, ética y responsabilidad en cada una de las labores asignadas.

La presente certificación se expide a solicitud del interesado a los (18) Dieciocho días del mes de Septiembre de 2013.

Cordialmente;


JORGE FORERO ALCALA
GERENTE ADMINISTRATIVO

JPG



IMPULSO TEMPORAL S.A.

GA-0361

CERTIFICAMOS

Que él (la) señor(a) **ALVAREZ LACHE EDUARDO** identificado(a) con cedula de ciudadanía **No. 80912499** laboro en esta empresa con contrato temporal en misión, prestando sus servicios en nuestra empresa usuaria **BEL STAR S.A.** Desde **23 de Mayo de 2011 al 22 de Mayo de 2012**, desempeñando el cargo de **TECNICO DE MANTENIMIENTO** devengando un salario mensual de **(\$1.253.000.00)**.

La presente se expide a solicitud del interesado a los (31) días del mes de Mayo del 2012.

Cordialmente,

JORGE E TRIANA
Gerente Comercial
860.506.725-4



Impulso temporal s.a.
CAPACIDAD Y TALENTO A SU SERVICIO

JAGG

Carrera 16 N° 35 - 22 PBX: 327 0820 FAX: 340 3632 Bogotá D.C.
Avenida Quinta norte N° 21N - 22 Of. 704 PBX: 6679651 Cali
Carrera 51 N° 51-31 Of. 407 PBX 2311077 Medellín
E-mail: servicioalcliente@impulsotemporal.com
www.impulsotemporal.com

ISO 9001: 2008
BUREAU VERITAS
Certification



N° CD236228



ASTILLERO JAMES OSORIO LEÓN

NIT: 16.352.888-1

CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE HANGARES FLOTANTES Y BUQUES

EL SUSCRITO JEFE DE RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA "ASTILLERO JAMES OSORIO LEÓN"

CERTIFICA QUE:

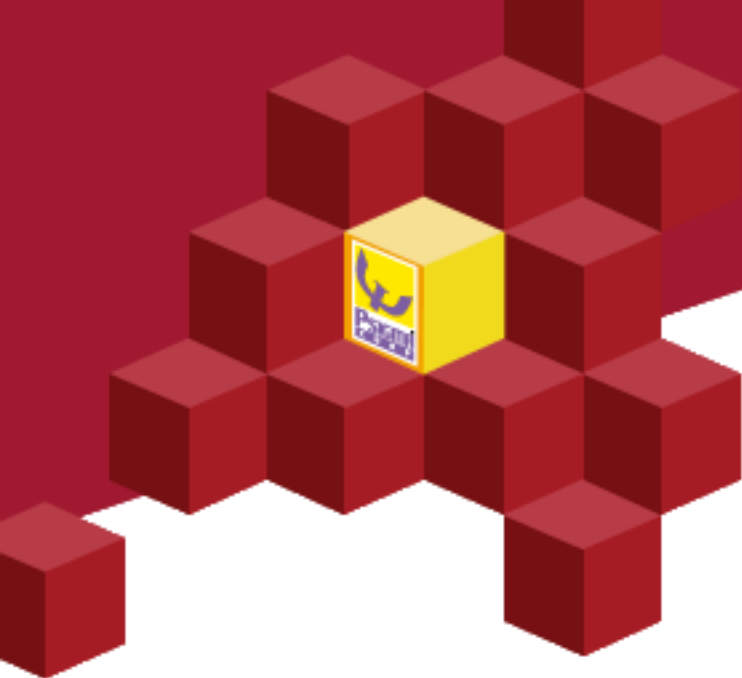
El señor **EDUARDO ALVAREZ LACHE**, identificado con cedula de ciudadanía No. 80.912.499 de Bogotá, laboró en nuestra empresa desde el 15 de diciembre de 2008 hasta el 31 de enero de 2010, desempeñándose en el cargo de **ELECTRICISTA**. Durante este tiempo demostró ser una persona responsable, honesta y ha desempeñado con un muy buen nivel sus servicios; hemos podido comprobar que tiene una excelente preparación, cabe anotar que una de las principales cualidades del señor Eduardo lo cual lo hacen muy valioso para cualquier empresa es su gran disponibilidad para trabajar en equipo y su agradable don de gentes; además de considerársele una persona con aptas cualidades para su trabajo.

El presente certificado se expide y firma en la ciudad de Bogotá a los cuatro (04) días del mes de marzo del año 2010.

JAMES OSORIO LEÓN

NIT: 16.352.888-1

Johanna G.
JOHANNA GONZALEZ
Recurso Humano



Selección y Desarrollo v.2021



Eduardo Alvarez Lache








Nivel educativo: Profesional**Tipo de Cargo:** Operativo**Nivel del Cargo:** Operativo(CIB)

Introducción

KompeDISC es un instrumento que sirve como soporte para su proceso de selección o evaluación al interior de la empresa, por cuanto identifica el nivel de desarrollo en el que se encuentran las competencias que se consideran relevantes en el desempeño en un cargo determinado.

En este informe se muestran los resultados del proceso de evaluación de competencias y estilos de comportamiento (DISC) del candidato evaluado. Este reporte puede aportar elementos para desarrollar las fortalezas del evaluado y orientar sus esfuerzos hacia el crecimiento en aquellas áreas que puedan presentar opciones de desarrollo. El conjunto de competencias contenidas en este informe fueron seleccionadas para el rol de contribución y tipo de ejecución, que se determinó en el perfil del cargo, y serán el parámetro de comparación en este informe.

Contenido del informe

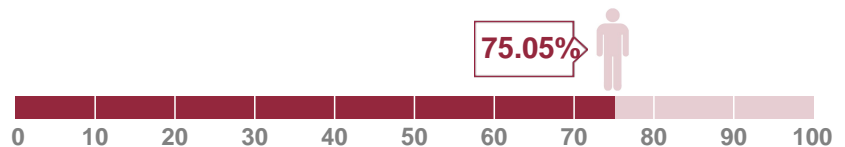
-  Resumen de evaluación
-  Descripción del Perfil
-  Gráficas
-  Informe Descriptivo
-  Procesos Laborales en los que Mejor se Desempeñaría
-  Estrategias de Desarrollo
-  Preguntas para la Entrevista

Resumen de evaluación

A continuación, se presentan los resultados generales de la persona; Su estilo de comportamiento, competencias, inteligencia emocional y análisis de la respuesta a la presión.

Teniendo en cuenta los resultados, se calcula el Total de ajuste al perfil (TAP), el cual indica el porcentaje en que el perfil del(la) evaluado(a) se adapta al perfil esperado para el cargo.

Total de ajuste al perfil (TAP)
TÉCNICO - LPCIS: 75.05%

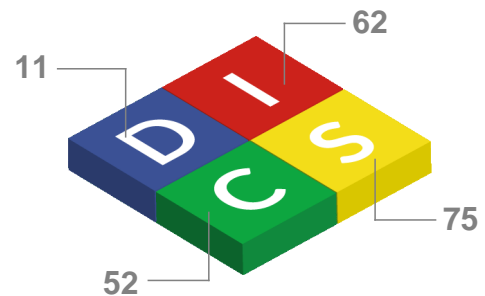


Competencias con mayor y menor desarrollo

Mayor desarrollo	Puntaje
Análisis de la Información	91
Dirección de Equipo	88
Delegación	83

Menor desarrollo	Puntaje
Manejo Emocional	54
Flexibilidad	40
Autosuficiencia	27

Estilo comportamental



Subrasgos predominantes	Puntaje
Paciencia	97
Perseverancia	87
Prudencia	83

Inteligencia emocional y análisis de la respuesta a la presión

Respuesta a la presión	8 de 10
-------------------------------	---------

Inteligencia emocional	↑ Influencia emocional 100 ↓ Razonamiento emocional 80
-------------------------------	---



Descripción del Perfil

Competencias de Resultados*

Orientación al Logro: Motivación intrínseca para orientar el propio comportamiento hacia el alcance y cumplimiento tanto de las labores asignadas como de las metas propuestas.

Practicidad: Capacidad para actuar y tomar decisiones ágiles teniendo en cuenta la premura necesaria para resolver problemas.

Autosuficiencia: Disposición permanente de adelantarse a las circunstancias, definir el camino a tomar mediante acciones concretas y buscar nuevas oportunidades o soluciones para problemas habituales.

Competencia Interpersonal*

Inteligencia Social: Capacidad para relacionarse y reconocer de manera acertada las necesidades en la interacción con las personas con las que se relaciona, adaptándose a ellas para dar una respuesta diplomática, efectiva y asertiva.

Comunicación Efectiva: Habilidad para escuchar y transmitir ideas, información y opiniones claramente, de acuerdo con quien interactúa, manteniendo un marco de respeto que permite compartir información de manera oportuna y eficaz; igualmente verifica que el mensaje haya sido entendido.

Competencia Intrapersonal*

Manejo Emocional: Capacidad de continuar actuando eficazmente aún en situaciones tensas, complicadas, oposición o adversidad. Responde emocionalmente de manera equilibrada al enfrentar situaciones de alta carga laboral y/o de exigencia de calidad o tiempo de respuesta.

Flexibilidad: Capacidad para adaptarse y trabajar efectivamente en situaciones y condiciones variadas, con diversos individuos o grupos; igualmente se le facilita ajustarse a las exigencias de medios cambiantes y entender posiciones diferentes u opuestas a las propias.

Competencias Cognitivas*

Análisis de la Información: Capacidad para analizar de forma precisa y profunda los datos o hechos disponibles; es detallista, revisa de forma completa toda la información identificando sus relaciones, validez y utilidad.

Planeación: Capacidad de proyectar, organizar y establecer a futuro los retos que se plantean, diseñando y fijando objetivos coherentes con dichas proyecciones, previendo y disponiendo los recursos, planes de acción y requerimientos, según los lineamientos de la organización.

Competencias de Dirección*

Delegación:

Seguimiento de Gestión: Capacidad para la revisión, control, verificación de las actividades, decisiones o tareas realizadas para asegurar la obtención de los resultados esperados.

Dirección de Equipo: Capacidad de incentivar en el equipo de trabajo el deseo de colaboración y cooperación para lograr su efectiva participación, motivando un alto desempeño y la consecución de un propósito común.

Factor Competencias

En el siguiente gráfico se presenta el resumen de los puntajes obtenidos en los factores evaluados.

Competencia Interpersonal*

Comunicación Efectiva

Inteligencia Social

Competencia Intrapersonal*

Manejo Emocional

Flexibilidad

Competencias Cognitivas*

Análisis de la Información

Planeación

Competencias de Dirección*

Dirección de Equipo

Delegación

Seguimiento de Gestión

Competencias de Resultados*

Orientación al Logro

Practicidad

Autosuficiencia

Personalidad

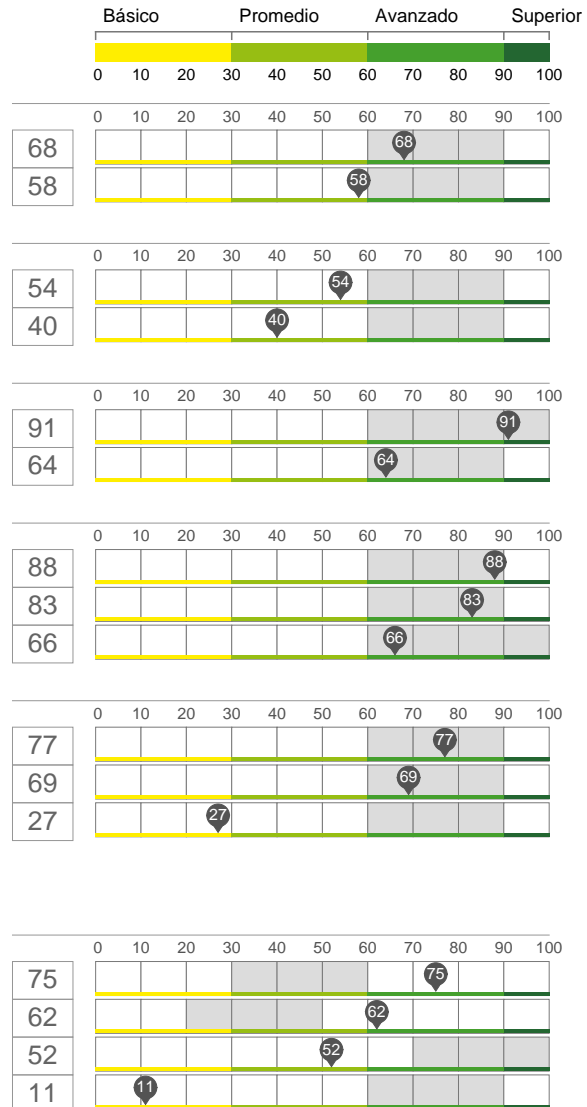
P. Interno

Estabilidad

Influencia

Conformidad

Dominancia





Gráficas

Estilo de comportamiento

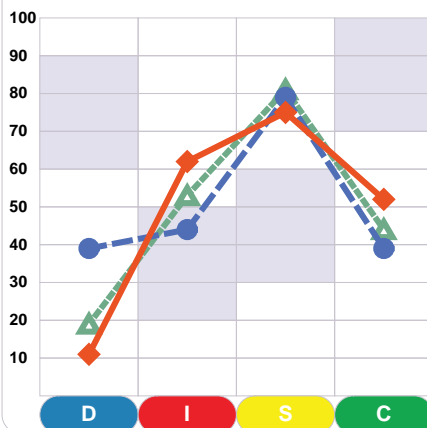
La siguiente imagen muestra la descripción de cada uno de los Estilos de comportamiento teniendo en cuenta la interacción entre los distintos pares de dimensiones del DISC. A cada par se le asigna un nombre característico que relaciona un estilo particular de conducta, dando como resultado 12 subrasgos que se ubican en los correspondientes cuadrantes.



A continuación se evidencian los resultados obtenidos por el candidato en los cuatro factores del modelo DISC.

Perfil combinado

Muestra los resultados gráficos integrados del evaluado en los tres (3) perfiles.



D	I	S	C
19	53	81	44
39	44	79	39
11	62	75	52

P. Personal:

Evalúa los adjetivos asociados a la percepción que tiene la persona sobre su estilo de comportamiento.

P. Social:

Evalúa los adjetivos asociados a la percepción que tiene la persona sobre su estilo de comportamiento que considera adecuado mostrar en situaciones sociales.

P. Interno:

Evalúa los adjetivos asociados a la percepción que la persona tiene de su estilo de comportamiento natural, el cual se manifiesta bajo presión.

Distribución de Subrasgos

Los subrasgos son características específicas asociadas a los Factores DISC. En cada cuadrante se ubican los subrasgos de acuerdo con su estilo de comportamiento y fuerza de aparición en la persona. El nivel de manifestación de los subrasgos se presenta en una escala de mayor a menor que va del círculo externo al círculo interno de la siguiente manera:

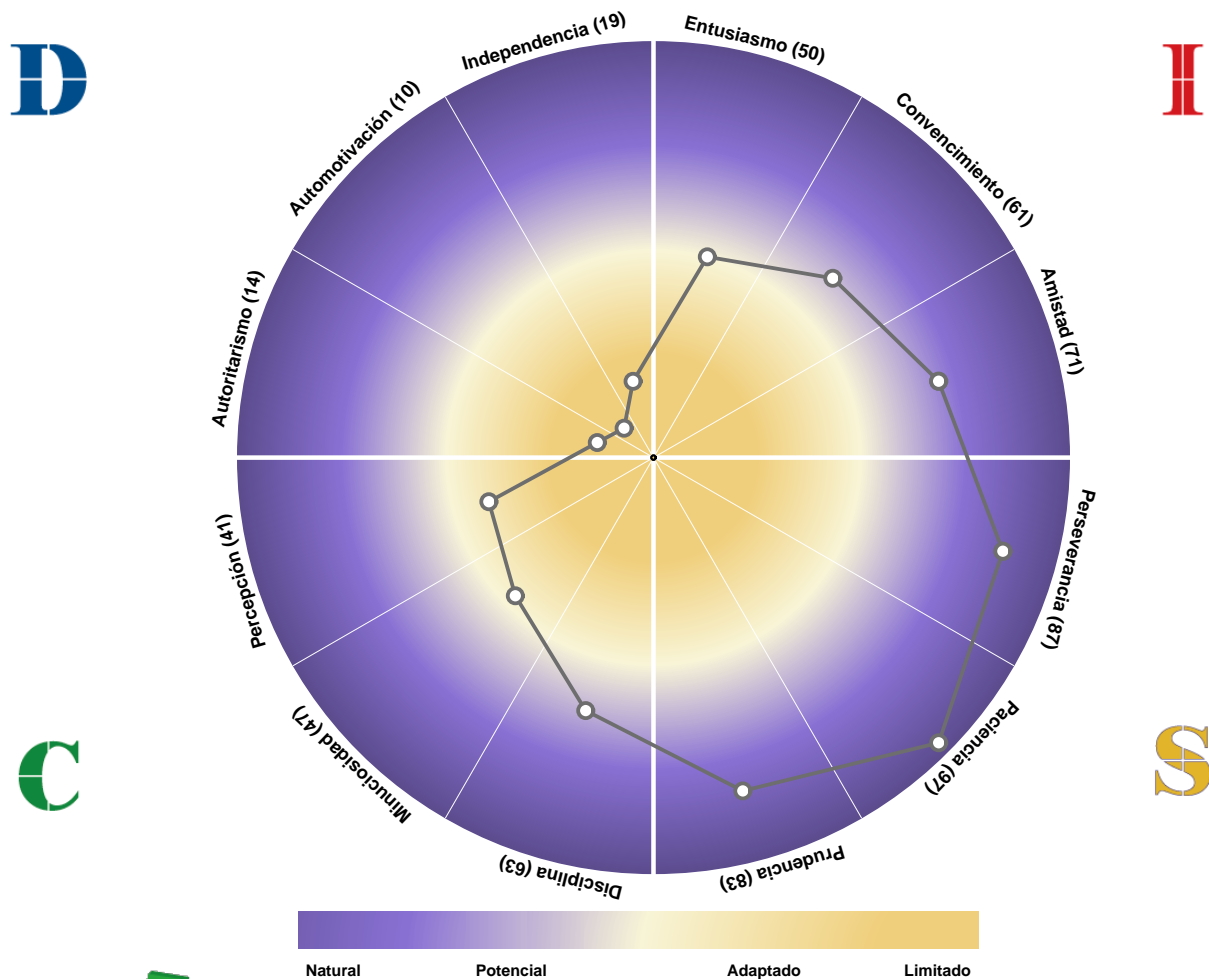
Comportamientos Naturales: Caracterizan el comportamiento general, independientemente de su entorno. Son los comportamientos que manifiesta en mayor medida la persona y los cuales se pueden desarrollar con mayor facilidad.

Comportamientos Potenciales: Se manifiestan principalmente en entornos de privacidad como el familiar y en situaciones de trabajo individual. De igual forma se relacionan con el estilo de respuesta bajo presión. Pueden ser desarrollados con relativa facilidad.

Comportamientos Adaptados: Se manifiestan en contextos sociales y de trabajo en equipo. Estos Comportamientos no son propios de la persona, aunque las manifiesta por haber sido desarrollados como respuestas a las exigencias del ambiente laboral o escolar.

Comportamientos Limitados: Son de escasa manifestación en el comportamiento normal de la persona y presentan muy baja capacidad de desarrollo.

De acuerdo al nivel de manifestación del subrasgo, se marca un punto que unido a los otros definen un área en la cual se observan las preferencias del estilo de comportamiento de la persona evaluada.



Nivel de Ejecución del evaluado según la manifestación del Subrasgo



Natural - Potencial

Aceptar
Resistir
Tolerar
Permanecer
Comprometer
Progresar
Considerar
Moderar
Meditar
Brindar
Congeniar
Agradar
Cumplir
Dedicar
Asumir
Cautivar
Sobresalir
Convencer
Contagiar
Animar
Motivar



Adaptado - Limitado

Verificar
Reservar
Supervisar
Observar
Descubrir
Identificar
Determinar
Agilizar
Superar
Controlar
Retar
Solucionar
Instruir
Arriesgar
Emprender

Inteligencia Emocional

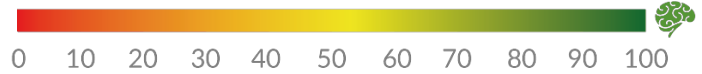
La inteligencia emocional se define como la capacidad para identificar, razonar y regular las emociones. A continuación, se presentan los 6 factores claves de la Inteligencia Emocional, evaluados en una escala de 10 a 100, donde a mayor puntaje, mayor evidencia de las conductas evaluadas. Adicionalmente se presenta un indicador del nivel de sinceridad del evaluado para los factores de Inteligencia Emocional.

Intrafactor

Autocomprensión emocional

90

Capacidad para identificar de forma consciente las propias emociones, sus causas y el posible impacto que pueden tener en el contexto laboral.



Comunicación emocional

87

Capacidad para expresar de forma apropiada las propias emociones, tomando en cuenta el modo, tiempo e interlocutor.



Comprensión emocional

83

Capacidad para reconocer y comprender las emociones de las personas con las que interactúa en el trabajo.



Razonamiento emocional

80

Capacidad para integrar información emocional en la toma de decisiones, favoreciendo su implementación.



Influencia emocional

100

Capacidad para incidir de forma positiva en el estado emocional de los otros, favoreciendo mejores resultados en el trabajo.



Regulación emocional

87

Capacidad para afrontar y gestionar estados emocionales adversos y promover estados emocionales positivos, en pro de un mejor desempeño laboral.






Escala de Sinceridad

Presenta el nivel de sinceridad en las respuestas que brindó el evaluado a los factores de Inteligencia Emocional, facilitando la interpretación de las puntuaciones y descripciones que se encuentran en la presente sección.



INFORMACIÓN DESCRIPTIVA

De acuerdo con los resultados obtenidos por la persona en los diferentes componentes de la Inteligencia Emocional y en la escala de sinceridad, se describen los comportamientos que podría tener el evaluado en el contexto laboral.

Convenciones		
 Fortalezas emocionales	 Potenciales emocionales	 Alertas emocionales

Puntaje

Semáforo

Nivel

90



Autocomprensión emocional

Eduardo posee habilidad para entender las relaciones complejas entre emociones, así como sus cambios y evolución frente a determinadas situaciones.

87



Comunicación emocional

Eduardo se caracteriza por expresar lo que siente en el momento y con las personas adecuadas.

83



Comprensión emocional

Eduardo no solo es capaz de identificar los estados emocionales de la personas que lo rodean, sino las posibles causas de estos.

80



Razonamiento emocional

Eduardo consultará y tendrá en cuenta las emociones de los otros antes de tomar decisiones que los afecten.

100



Influencia emocional

Eduardo logra que la gente que está a su alrededor supere emociones negativas, fomentando un mejor ambiente para desarrollar sus labores.

87



Regulación emocional

Eduardo implementa estrategias que le ayudan a superar rápidamente cualquier estado emocional negativo.

Análisis de la respuesta a la presión

Este gráfico muestra la diferencia de los niveles de manifestación de los perfiles interno y social en el factor S (estabilidad), lo que permite identificar información sobre los patrones conductuales más relevantes del evaluado a la hora de interactuar en contextos sociales. De la misma manera, es posible observar la habilidad de la persona para ajustar su comportamiento a diferentes situaciones, la capacidad para adaptarse a los cambios en su entorno y para responder de manera adecuada ante situaciones de presión o de extrema urgencia.



El nivel de diferencia de la S. señala que la capacidad de adaptarse a los cambios es normal. Eduardo cuenta con estrategias de comportamiento que le permiten responder adecuadamente en la mayoría de las situaciones laborales, independiente de los factores ambientales que le rodeen, manejando sus emociones ante cambios drásticos y demostrando flexibilidad para adaptarse al medio y asumir los cambios.

Es una persona estable que reacciona de manera tranquila y se adapta fácilmente ante situaciones que le generen presión, pero en ocasiones se le dificulta identificar y reconocer cuáles son las modificaciones que debe ejecutar para adaptarse.

Niveles de potencial de desarrollo

Para PSIGMA, los factores con el mayor potencial de desarrollo son aquellos que se manifiestan en su nivel más alto y de forma natural. Las competencias y los estilos de comportamiento se organizan por su potencial de desarrollo en los siguientes niveles:

Máximo: Competencias de ejecución superior y comportamientos naturales que presentan la mayor probabilidad de aumentar su desempeño con el menor tiempo y esfuerzo. Se desempeñará cómodamente en cargos que requieran éstas competencias y estilos de comportamiento.

Medio: Competencias de ejecución avanzado y comportamientos potenciales que presentan una buena probabilidad de mejorar su desempeño a mediano plazo. Se desempeñará de manera aceptable en cargos que requieran éstas competencias y estilos de comportamiento.

Básico: Competencias de desempeño Intermedio y comportamientos adaptados cuya probabilidad de mejorar su desempeño se da en un plan a largo plazo. Se desempeñará con dificultades en cargos que requieran éstas competencias y estilos de comportamiento.




Mínimo: Competencias de desempeño bajo y comportamientos limitados cuya probabilidad de mejorar su desempeño es muy poca. Su desempeño será pobre en cargos que requieran éstas competencias y estilos de comportamiento.





Informe Descriptivo




En esta sección se describen los comportamientos que podría tener el candidato en el contexto laboral de acuerdo con los factores evaluados según el perfil.

Convenciones					
	Aportes para el cargo		Aspectos a considerar		Señales de Alerta

COMPETENCIAS DE RESULTADOS

Habilidades orientadas a la ejecución eficaz de las labores, procurando la optimización de los recursos y la maximización de los resultados.




Competencias Evaluadas Autosuficiencia, Orientación al Logro, Practicidad

-  El Sr. Alvarez Lache muestra poco interés en llevar a cabo acciones concretas para dar solución a problemas habituales
-  Posiblemente los contextos en los que se ha desempeñado, no han fortalecido el interés por adelantarse a los problemas.
-  Prefiere desempeñar su trabajo en entornos estructurados, siguiendo procedimientos establecidos que no le exijan iniciativa para promover cambios.

COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Habilidades orientadas a la adaptación en contextos sociales, interacción efectiva, comprensión de los otros, mando, convencimiento y servicio.


Competencias Evaluadas Comunicación Efectiva, Inteligencia Social

-  A pesar de contar con habilidad para distinguir las emociones que indican la existencia de acuerdos o conflictos, pocas veces utiliza esto a su favor.
-  Aunque se muestra como una persona observadora y equilibrada, cuando se requiere resolver un problema interpersonal en su equipo de trabajo, pocas veces escucha y entiende los diversos puntos de vista para mediar las diferencias.
-  Si bien Eduardo logra interpretar diversas situaciones sociales para adaptar su comportamiento, algunas veces sus respuestas no suelen ser muy acertadas.

COMPETENCIAS INTRAPERSONALES

Habilidad de reconocer las propias emociones y motivaciones en pro de la interacción equilibrada y asertiva con el medio y con las otras personas.

Competencias Evaluadas Manejo Emocional, Flexibilidad

-  Acepta las retroalimentaciones de terceras personas, aunque puede modificar únicamente aspectos generales.

- ! Cuenta con habilidad para adaptarse a situaciones en las cuales se exige el máximo potencial, pero existe el riesgo de tener problemas para comprender las opiniones de otras personas.
- ! Es una persona prudente y moderada que actúa ante los problemas cotidianos con sensatez, aunque es posible que ante un problema se afecte de manera directa su rendimiento.

COMPETENCIAS COGNITIVAS

Habilidades orientadas al pensamiento de manera crítica y eficaz en función del Ingenio, el Sentido común y la Creatividad.

Competencias Análisis de la Información, Planeación **Evaluadas**

- ✓ Cuenta con habilidades para proponer coherentemente y de manera organizada los objetivos de un proyecto, pronosticando planes de acción.
- ✓ Formula planes de acción a través de diversos enfoques buscando resultados acordes con la organización.
- ✓ La organización de su pensamiento permite garantizar la calidad de proyectos y tareas.
- ✓ Realiza evaluaciones minuciosas de las posibles acciones que se van a implementar en el lugar de trabajo.
- ✓ Tiene en cuenta diversas fuentes de información para la planeación de actividades y proyección de resultados.

COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN

Habilidades que se orientan a asumir roles de jefatura encaminando las acciones de un grupo de personas hacia una meta determinada.

Competencias Seguimiento de Gestión, Dirección de Equipo, Delegación **Evaluadas**

- ✓ Cuenta con habilidad para sistematizar los métodos logrando identificar fácilmente los errores o fallas.
- ✓ Es una persona que permanentemente exige en su trabajo y en el de sus colaboradores una alta rigurosidad y perfección.
- ✓ Mantiene pautas de precisión y calidad en los resultados de su área de trabajo.
- ✓ Prefiere los trabajos donde se requiera vigilar con precisión cada uno de los departamentos en la organización.
- ✓ Se preocupa por mantener clasificada y sistematizada la información necesaria para el progreso de la organización.
- ✓ Verifica frecuentemente la calidad de los resultados y la ejecución del trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO PREFERIDAS

- *Muchas veces prefiere desarrollar sus labores sin tener un plan de acción preestablecido.
 - *Presenta un poco más de inclinación que el común de las personas a ser contradictorio con sus ideas o principios.
-

CARACTERÍSTICAS OPTIMIZADORAS DE DESEMPEÑO

- *Muestra compostura, sobresaliendo su comportamiento digno y adecuado en las situaciones sociales en que participa.
 - *Puede destacarse como alguien reflexivo cuando entabla conversaciones o interacciones.
 - *Puede trabajar fácilmente con diferentes tipos de personas.
 - *Se destaca su tendencia a manejar de manera diplomática sus interacciones.
-

ESTILO DE COMPORTAMIENTO EN SU ENTORNO DE TRABAJO

- *Habitualmente es una persona convincente cuando interactúa con personas de niveles de mando diferentes al suyo.
 - *Por lo general se mantiene atento a las necesidades de los demás y es posible que actúe en beneficio de otros.
-



Plan de Desarrollo

Esta sección incluye recomendaciones para establecer el plan de desarrollo del candidato con el fin de aumentar su desempeño en la organización.

Claves para Mejorar el Potencial

Cada factor tiene una serie de sugerencias para mejorar el potencial del candidato según el nivel de potencial de desarrollo. A continuación se presentan aspectos fundamentales al momento de proponer lineamientos de desarrollo por nivel de potencial de desarrollo para la persona evaluada.



Competencias de ejecución superior y comportamientos naturales que presentan la mayor probabilidad de mejorar con el menor tiempo y esfuerzo. Se obtendrán los mejores resultados si se enfocan las acciones de desarrollo a los siguientes aspectos:

Enfocarlo en actividades que le implique realizarlas organizadamente para orientarlas hacia el objetivo propuesto, le permitirán potenciar su desarrollo fácilmente.

Sí se le promueve su capacidad para enfrentar proyectos visualizando los objetivos de manera calmada, su desempeño tendrá un aumento significativo.



Competencias de ejecución avanzada y comportamientos potenciales que presentan probabilidad de mejorar. Las siguientes acciones darán buenos resultados a mediano plazo:

Eduardo trabaja fácilmente en diferentes contextos con diversos grupos de personas.

Dado a su preferencia por un ambiente tranquilo, el candidato puede tener mejores resultados cuando su contexto le permite controlar sus emociones.

Es fundamental impulsarlo a que trabaje de manera independiente pero también manifestarle la importancia de incentivar a sus colaboradores para lograr un propósito común.

Es posible que Eduardo tenga buenos resultados sí se le permite asignar tareas a otros de acuerdo a las destrezas que les perciba.

Es posible que motive a sus compañeros de equipo a cumplir los objetivos, por lo que se sugiere potenciar su capacidad de direccionamiento por medio del afianzamiento de su rol dentro de la organización.

Es probable que tenga capacidad para motivar a los demás, por lo que se recomienda orientarlo a que realice actividades mediáticas y delegue funciones con el fin de brindarle el ambiente necesario para potencializar su desarrollo.



Competencias de ejecución intermedia y comportamientos adaptados que presentan baja probabilidad de mejorar. Las siguientes acciones darán resultados a largo plazo:

Aunque le cuesta visualizar los retos que se pueden presentar en los objetivos que debe cumplir, puede brindarle apoyo para que potencialice más su desempeño.

Es importante entrenarlo en una comunicación asertiva con el objetivo de estimular una adecuada expresión y comprensión de opiniones grupales.

Es necesario brindarle herramientas para que pueda dar solución a problemas de manera práctica.

Es posible que aprenda con un plan de entrenamiento donde pueda desarrollar control sobre las actividades que realiza de manera organizada.

Es probable que le cueste trabajo adaptarse a situaciones cambiantes debido a que los trabajos que ha desempeñado fuesen rutinarios. Por lo tanto, es necesario brindarle espacios que estimulen su capacidad para ajustarse a los cambios.

Oriéntelo a que sea un poco más arriesgado para dar solución a los problemas que se presenten.



Competencias de ejecución básica y comportamientos limitados que presentan una escasa probabilidad de mejorar. Las siguientes acciones darán resultados a largo plazo a un alto costo de inversión:

Con el objetivo de potencializar el desarrollo de Eduardo, es necesario brindarle un plan de entrenamiento que le exija adelantarse a las circunstancias y delegarle responsabilidades que le demanden imponer sus ideas.

Es importante que lo ponga al frente de tareas que impliquen más autonomía para que desarrolle su capacidad de actuar buscando nuevas oportunidades por sí mismo y no sólo siguiendo patrones establecidos, a pesar que esto pueda llegar a generarle algo de angustia.

Oriéntelo a enfrentar calmadamente variaciones que se presenten en su trabajo y probablemente generará resultados mejores.

Puede resultar conveniente ponerle a actuar en ambientes laborales que no sean muy estructurados para que gradualmente se le exija la ejecución de acciones de manera autónoma.

Preguntas Para Profundizar

A continuación, encontrará algunas preguntas que pueden ayudarle a guiar su proceso de entrevista. Identifique el apartado específico de acuerdo con el rol de contribución del cargo al que aspira la persona y haga uso de las preguntas que allí se encuentran.

Recuerde prestar atención no solo a las respuestas verbales de la persona, sino también a su tono de voz, su actitud y la emoción que expresa al responder. Adicionalmente, si considera que la información dada no es suficiente o clara, no dude en pedir mayor profundización o aclaración.



Líderes

Si la persona aspira a un rol de:

Líder de personas Superior, Líder de Gerentes o Líder de Negocios - LPCIS, LG o LN:

- ¿Frente a qué situaciones se justifica perder el control? Mencione una situación en la que usted se haya justificado por perder el control.
- ¿Qué hace usted para verificar que la información suministrada a sus colaboradores fue comprendida adecuadamente? Describa una situación en la que evidencie su respuesta.
- ¿Cómo determina usted los resultados o metas a alcanzar en su equipo de trabajo? ¿Qué criterios utiliza para ello?
- ¿Alguna vez ha expresado sus emociones sin ser consciente de estas, por ejemplo, con su tono de voz, gestos, postura, etc.? Describa la situación.
- ¿Se considera una persona positiva o negativa? ¿Por qué?

Información General de la Aplicación

Fecha y Hora de Inicio		Fecha y Hora de Finalización	
18/03/2023 11:16:43		18/03/2023 12:18:30	
No. de Ingresos	Duración de la Aplicación		Promedio de la Aplicación
1	01:01:47		01:23:06