

PERFIL					
NOMBRE DEL CARGO: Director Laboratorio Clínico COD. 0311					
SEXO: Ninguno			EDAD: Ninguna		
CARGO DEL CUAL DEBE DEPENDER: De la Junta Directiva					
PERSONAL A CARGO: Coordinador, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Asistencial.					
CARGOS QUE PUEDEN SER PROMOVIDOS A ESTE: Ninguno					
OBJETIVO DEL CARGO: Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades propias de las instituciones prestadoras de servicios de salud tales como diagnóstico, tratamiento, terapia y enfermería.					
FUNCIONES: Planear, organizar, dirigir y controlar la prestación de servicios de salud dentro de una institución.					
JORNADA LABORAL: 8:00 AM a 4:00 PM					
LUGAR DE TRABAJO: ESMI (Entidad de Servicios y Medicina Integral)					
ASIGNACIÓN SALARIAL: \$ 5'900.000					
AREAS DE MEDICIÓN	FACTORES	GRADOS			
		1	2	3	4
CONDICIONES DEMOGRÁFICAS	SEXO	x			
	EDAD				n/a
REQUISITOS GENERALES	EDUCACIÓN				x
	EXPERIENCIA				x
	CONDICIONES FISICAS			x	
PERSONALIDAD (LOS FACTORES CONSIDERADOS EN ESTA ÁREA DE MEDICIÓN INCLUYEN EL FÁCTOR LIDERAZGO IMPLÍCITAMENTE)	ESTABILIDAD EMOCIONAL				x
	DOMINANCIA			x	
	NORMATIVIDAD				x
	PRACTICIDAD			x	
	ATREVIMIENTO			x	
	PERSISTENCIA				x
	ADAPTABILIDAD				x

	TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN			x	
	SOCIABILIDAD			x	

AREAS DE MEDICIÓN	FACTORES	GRADOS			
		1	2	3	4
PERSONALIDAD	CREATIVIDAD			x	
	PRACTICIDAD			x	
	RECEPTIVIDAD			x	
	LIDERAZGO				x
	DISCRECIÓN			x	
	ECUANIMIDAD	x			
	ETICA PROFESIONAL				x
	CRITERIO			x	
	RESPONSABILIDAD				x
	OBJETIVIDAD			x	
	SERVICIO	x			
MOTIVACIÓN	LOGRO				x
	PODER			x	
	AFILIACIÓN			x	
	AUTOREALIZACIÓN			X	
	RECONOCIMIENTO		X		
CONOCIMIENTOS	SIST. DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA				x
	SIST. DE TRABAJO EN EQUIPO			X	
	PRODUCTOS ESPECÍFICOS				X
	TECNOLOGIAS				X
	HERRAMIENTAS MOTIVACIONALES			X	
HABILIDADES	PERCEPCIÓN				X
	ATENCIÓN			X	

	MEMORIA			X	
AREAS DE MEDICIÓN	FACTORES	GRADOS			
		1	2	3	
HABILIDADES	CAPACIDAD DE ANÁLISIS				X
	CAPACIDAD DE SINTESIS		X		
	PARA TOMAR DECISIONES			X	
	FACILIDAD DE EXPRESIÓN				X
	COMPRENSIÓN VERBAL NO VERBAL			X	
	APTITUD ADMINISTRATIVA				X
	APTITUD INVESTIGATIVA			X	
	APTITUD PERSUASIVA		X		
	INTELIGENCIA			X	
	HABILIDAD PEDAGÓGICA				X
	CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN			X	
	EN LA APLICACIÓN DE MEDICIÓN Y CONTROL		X		
	PARA DIRIGIR PERSONAL				X
	PARA TRABAJAR EN EQUIPO			X	
	PARA DAR PARTICIPACIÓN			X	
	PARA MANTENER SÓLIDAS Y COOPERATIVAS RELACIONES CON OTROS				X
	PARA OBTENER CREDIBILIDAD A TRAVES DE SU TRAYECTORIA HONESTA				X
	PARA ESTUDIAR			X	

MANUAL DE INTERPRETACIÓN DEL PERFIL IDEAL

ESTE MANUAL FUE ESCRITO DE TAL MANERA QUE FUESE ENTENDIBLE POR CUALQUIER TIPO DE LECTOR.

AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR
CONDICIONES DEMOGRAFICAS	SEXO	Genero masculino o femenino ideal para el cargo	1: No interesa sexo 2: Hombre 3: Mujer 4: No puntúa en el perfil
REQUISITOS GENERALES	EDAD	Numero de años más conveniente para el desempeño del oficio, en los cuales el individuo está mas comprometido con su trabajo, la familia y otros aspectos importantes de su vida, estableciendo objetivos específicos de acuerdo a su plan de vida.	1: 18 – 25 Años 2: 25 – 35 Años 3: 35- 45 Años 4: 45 o más de 55 años
	EDUCACIÓN	Conocimientos previos o años de educación deseable para el desempeño del oficio.	1: Bachillerato completo y estudios técnicos. 2: Estudio de tecnología. 3: Profesionales. 4: Con especialización o maestría en calidad.
	EXPERIENCIA	Estimación del tiempo de trabajo en un cargo afín al propuesto, que permita un mejor desempeño del oficio.	1: 6 a 14 meses 2: 15 a 23 meses 3: 24 a 32 meses 4: 33 a mas meses
	CONDICIONES FÍSICAS	Esfuerzo físico o intelectual que es requerido para el desempeño del cargo.	1: Pequeño: El 25% de la jornada de trabajo requiere movimiento y concentración. 2: Moderado: El 50% de la jornada de trabajo requiere movimiento y concentración.

			3: Grande: El 75% de la jornada de trabajo requiere movimiento y concentración. 4: Muy grande: El 100% de la jornada de trabajo requiere movimiento y concentración.
AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR
En ésta área de medición se agruparon en 4 factores del 16PF, los aspectos que se presentan en el perfil ideal construido. (Numeral 6.3.1).	ESTABILIDAD EMOCIONAL	Ausencia de oscilaciones de humor o cambios emocionales marcados que facilitan el control y consistencia en las situaciones adversas. Capacidad para mantener una sólida moral de grupo.	1: Persona con inadecuado manejo de la frustración, con oscilaciones de humor y cambios emocionales marcados. Con incapacidad para mantener la moral del grupo. 2: Persona con bajo manejo de la frustración, muchas oscilaciones de humor. Con alguna capacidad para mantener la moral del grupo. 3: Persona con un moderado manejo de la frustración y cambios emocionales. Tiene mediana capacidad para mantener una sólida moral de grupo. 4: Se caracteriza por ser una persona calmada, ecuaníme, realista, capaz de resolver situaciones y mantener una sólida moral de grupo. Poseedora de un gran control emocional.
P E R S O N A L I D A D	Dominancia	Tiene el mando, acepta retos, se considera superior, hace prevalecer sus ideas ante los demás.	1: Caracteriza a la persona que no opone

			resistencia ante los demás, acepta con facilidad las ideas de otras, dependiente, insegura y excesivamente sumisa. 2: Aunque es sumisa, e insegura, es una persona franca, positiva y expresiva. 3: Caracteriza a la persona decidida, tiende a la independencia, buscando respetar los derechos de los demás, sin olvidar los propios. 4: Es alguien que le gusta dominar y controlar a los demás, así como criticarlos. Le divierte aceptar retos; se considera superior a los demás.
--	--	--	---

AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR
P E R S O N A	NORMATIVIDAD	Preocupación demostrada por los asuntos que compete al cargo, a la entidad y a la forma de afrontar las consecuencias de los actos o decisiones. Recta y sensata en el manejo de situaciones.	1: Caracteriza al individuo negligente, falta de escrúpulos, desatento de la norma social. 2: Inestable en sus propósitos, con poca consideración a la normatividad social. 3: Inclinado a hacer caso omiso de sus deberes y obligaciones sociales. 4: Caracteriza al individuo responsable de sus actos, respetuoso de los demás. Organizado y con una sólida moral.

L I D A D	PRACTICIDAD	Habilidad para actuar sin necesidad de instrucción, utilizando recursos novedosos y aportando ideas, que faciliten el trabajo. Confiado, mantiene al grupo trabajando sobre unas bases prácticas, realistas y acertadas.	1: Persona que vive solo su mundo sin importarle lo que está a su alrededor, con mucha fantasía. 2: Tiende a estar absorta, distraída, a estar orientada hacia lo teórico. 3: Tiende a preocuparse porque las cosas salgan bien, anticipándose a cualquier eventualidad, es decir, planea responsablemente. 4: Le interesa el aquí y el ahora, trabaja a corto plazo, es lógico y práctico.
	ATREVIMIENTO	Facilidad para desenvolverse socialmente, no inhibido, con capacidad para lograr y mantener contactos personales. Participativo aunque de mentalidad independiente, con aptitudes para dirigir actividades de grupo, logrando aceptación de sus seguidores.	1: Caracteriza a la persona retraída, temerosa, amante de la soledad, poco comunicativa, tímida predispuesta a ver dificultades. De intereses reducidos. 2: Tiende a ser poco comunicativa y a aislarse por su timidez. 3: Confiada, con capacidad para relacionarse socialmente sin perder el objetivo de la tarea. Es una persona orientada al servicio. 4: Caracteriza a la persona sociable, charlatana, decidida que pierde el objetivo de la tarea.
AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR

P E R S O N A L I D A D	PERSISTENCIA	Perseverancia, sensatez, dominio por el sentido del deber, responsabilidad, organización.	1: Caracteriza a la persona despreocupada del sentido del deber. No responsable. 2: Poca tendencia a permanecer insistente en la realización de tareas, encaminadas al cumplimiento del deber. 3: Dedicación moderada en las tareas y responsabilidades propias de la labor. 4: Con perseverancia encaminada al cumplimiento estricto del sentido del deber. Firmeza en las actitudes y opiniones.
	ADAPTABILIDAD	Grado de estructuración y estabilidad psíquica alcanzada para el manejo de situaciones variantes e invariantes y de luchar en contra del agotamiento psíquico y psicológico.	1: Caracteriza a la persona sin elementos para alcanzar adaptabilidad ante diversas situaciones. 2: Con insuficientes elementos que permitan adaptabilidad psíquica en situaciones variantes o invariantes. 3: Moderada capacidad de adaptación psíquica ante cualquier tipo de situaciones. 4: Estructuración y estabilidad psíquica suficientes para adaptarse a situaciones invariantes o variantes y de luchar en contra del agotamiento físico y psicológico.

AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR
-------------------	--------	------------------------	-------------------------------

**P
E
R
S
O
N
A
L
I
D
A
D**

TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	Capacidad para afrontar y sobreponerse a los obstáculos que se puedan presentar sin crearse conflictos o quedarse en estado de tensión.	1: Caracteriza a la persona sin ninguna capacidad para afrontar y sobreponerse a situaciones generadoras de tensión. 2: Poca capacidad para afrontar y sobreponerse a situaciones generadoras de tensión. 3: Moderada tendencia a presentar capacidad para afrontar y sobreponerse a situaciones que generan tensión. 4: Suficiente capacidad que permite adaptabilidad en cuanto a afrontamiento y adaptabilidad en situaciones de tensión.
SOCIABILIDAD	Facilidad para desenvolverse socialmente, no inhibido con capacidad para lograr y mantener contactos personales. Participativo aunque de mentalidad independiente.	1: Persona introvertida, sin capacidad para establecer contactos con otros. 2: Poca capacidad para interrelacionarse activamente con otros. 3: Con manejo adecuado en el establecimiento de relaciones sociales. Participativo pero con mentalidad independiente. 4: Altamente extrovertida, perdiendo de vista los objetivos por cumplir.
CREATIVIDAD	Habilidad para actuar sin necesidad de instrucción permanentemente, utilizando recursos novedosos y aportando ideas que faciliten el trabajo.	1: Persona con dependencia en la utilización de recursos que le permitan la realización de un buen trabajo a partir de ideas propias. 2: Poca habilidad para innovar y aportar a la realización del trabajo.

			3: Con moderada tendencia a aportar ideas y recursos que permitan innovar en el trabajo. 4: Con alta habilidad para aportar ideas innovadoras en la realización de un trabajo.
--	--	--	--

AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR
P E R S O N A L I D A D	PRACTICIDAD	Practico, confiado en si mismo, responsable, que tienda a mantener al grupo trabajando sobre unas bases prácticas, realistas y acortadas.	1: Persona que realiza tareas sin base en argumentos realistas y acortados. No confía en si mismo. 2: Con poca confianza en si mismo y poca capacidad para mantener al grupo trabajando sobre bases firmes y realistas. 3: Con adecuada confianza en si mismo que le permite trabajar sobre bases claras y realistas. 4: Con excesiva confianza en si mismo, lo cual le lleva a trabajar perdiendo de vista el principio de realidad.
	RECEPTIVIDAD	Facilidad para escuchar, recibir, asimilar y procesar información.	1: Persona que carece de la habilidad para asimilar y procesar información. 2: Con poca habilidad para asimilar y procesar información. 3: Con tendencia a presentar habilidad para

			asimilar y procesar información. 4: Alta capacidad para asimilar y procesar información.
	LIDERAZGO	Aptitud para dirigir, organizar y motivar actividades de grupo con la aceptación voluntaria de sus seguidores.	1: Caracteriza a la persona sin aptitud para dirigir personal y lograr la aceptación de éste. 2: Con poca aptitud para dirigir personal y lograr la aceptación de éste. 3: Con moderada aptitud para dirigir personal y lograr la aceptación de éste. 4: Con aptitud para dirigir, organizar y motivar actividades de grupo, con la aceptación voluntaria de sus seguidores.

AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR
P E R S O N	DISCRECIÓN	Prudencia, reserva, rectitud, juicio, sensatez y moderación para el manejo de información confidencial tanto de las personas como de las instituciones con las que se tiene relación. Saber discriminar lo que se puede o no comunicar.	1: Persona imprudente, sin juicio y moderación para el manejo de la información confidencial de personas e instituciones con las que se tiene relación. 2: Poco prudente, sin juicio y moderación para el manejo de la información confidencial de personas e instituciones con las que se tiene relación. 3: Inclínada a ser prudente, con juicio y moderación para el manejo de la información confidencial de personas con las que se tiene relación. 4: Prudente, con juicio y alta moderación para el manejo de la información confidencial de personas e

A L I D A D			instituciones con las que se tiene relación.
	ECUANIMIDAD	Tratamiento imparcial de personas o situaciones con las cuales se tenga relación.	1: Caracteriza la persona que ofrece tratamiento parcial a personas y situaciones con las que se tiene relación. 2: Con poco manejo imparcial de personas y situaciones con las que se tiene relación. 3: Moderado manejo imparcial de personas y situaciones con las que se tiene relación. 4: Persona que ofrece tratamiento imparcial a personas o situaciones con las que se tiene relación.
	ETICA PROFESIONAL	Capacidad para aplicar determinado sistema ético a los diversos actos posibles de una profesión necesarios para el desempeño idóneo del cargo.	1: Persona que carece de un sistema ético para abordar los diversos actos de una profesión y desempeñarse adecuadamente. 2: Con inadecuada capacidad para aplicar un sistema ético que le lleve a abordar diversos actos de una profesión. 3: Moderada capacidad para aplicar un sistema ético que le lleve a abordar diversos actos de una profesión para desempeñarse idóneamente. 4: Con capacidad para aplicar un sistema ético que le lleve a abordar diversos actos de una profesión para desempeñarse idóneamente.

AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCION GRADOS DEL FACTOR
	CRITERIO	Discernimiento y buen juicio en la orientación del pensamiento y de la acción.	1: Caracteriza a la persona sin discernimiento y buen juicio en la orientación del pensamiento y de la acción.

P E R S O N A L I D A D			2: Poca capacidad de discernimiento y buen juicio en la orientación del pensamiento y de la acción. 3: Moderada capacidad de discernimiento y buen juicio en la orientación del pensamiento y de la acción. 4: Con capacidad de discernimiento y buen juicio en la orientación del pensamiento y de la acción.
	RESPONSABILIDAD	Preocupación demostrada por los asuntos que comprende a un cargo, a la entidad y a la forma de afrontar las consecuencias de los actos o decisiones. Es asumir las consecuencias de los propios actos o asignaciones encontradas.	1: Caracteriza a la persona sin compromiso en el trabajo y en las implicaciones que éste pueda tener. 2: Bajo compromiso en el trabajo y en las implicaciones que éste genera. 3: Suficiente y moderado compromiso con el trabajo y sus implicaciones. 4: Con grado de compromiso en el trabajo y lo que éste implica.
	OBJETIVIDAD	Capacidad para deslindar los aspectos personales o emocionales de los hechos percibidos.	1: Caracteriza a la persona subjetiva, es decir, sin capacidad para deslindar los aspectos personales o emocionales de los hechos percibidos. 2: Poco objetiva para diferenciar aspectos personales de hechos percibidos. 3: Con moderada capacidad para diferenciar aspectos personales de hechos percibidos. 4: Persona objetiva, es decir, diferencia aspectos personales de hechos percibidos.
AREAS DE MEDICIÓN	FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN GRADOS DEL FACTOR

**M
O
T
I
V
A
C
I
Ó
N**

LOGRO	Se caracteriza por el deseo de hacer, inventar o crear algo excepcional, por la intención de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros por la búsqueda de metas o resultados a mediano plazo.	1: Persona carente del deseo de hacer o inventar algo excepcional, sin la intención de aventajar a otros. 2: Con poco deseo de hacer o inventar algo excepcional. 3: Interés y deseo de sentirse en ventaja sobre otros, con una connotación de competencia interpersonal para sobresalir. 4: Alta motivación que le permita fijarse metas e involucrar a otros en su consecución para obtener un cierto nivel de excelencia, usando exigentemente sus capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo.
PODER	Se manifiestan mediante deseos o acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no solo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permiten adquirir o mantener el control.	1: No competitivo, sin ejercer control o influencia sobre otros. 2: Poco competitivo y con poca influencia sobre otros. 3: Con influencia y aceptación sobre su grupo de trabajo, conservando un poder socializado caracterizado por un interés en las metas del grupo. 4: Con deseo profundo de sentirse en ventaja y en condiciones de superioridad, en relación con los demás.
AFILIACION	Se evidencia a través de la intención o ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones cálidas o satisfactorias con otras personas.	1: Sin la intención de obtener o conservar relaciones cálidas socialmente. 2: En ocasiones tiene la intención de obtener o conservar relaciones calidas con las otras personas. 3: Generalmente tiende a obtener o conservar relaciones satisfactorias con las otras personas. 4: Ejecuta comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con sus colaboradores, donde la calidez de la relación juega un papel

			importante.
--	--	--	-------------

AREAS DE MEDICION	FACTOR	DESCRIPCION DEL FACTOR	DESCRIPCION GRADOS DEL FACTOR
C O N O C I M I E N T O S		Cúmulo de conceptos, datos y hechos asimilados y estructurados de la cultura de la calidad total, adquiridos formal o informalmente. Los conocimientos deben estar relacionados con: *Estructura conceptual. *Herramientas. *Sistema de planeación estratégica. *Sistemas de trabajo en equipo. *Productos específicos. *Tecnologías. *Mercados. *Personas. *Administración del negocio. *Herramientas motivacionales.	1: Desconocimiento total de conceptos, datos y hechos relacionados con la cultura de la Calidad Total. 2: Bajo conocimiento de conceptos, datos y hechos asimilados y estructurados de la cultura de la Calidad Total. 3: Promedio conocimiento de conceptos, datos y hechos asimilados y estructurados de la cultura de la Calidad Total. 4: Conocimiento de conceptos, datos y hechos asimilados y estructurados de la cultura de la Calidad Total adquiridos formal e informalmente.

H A B I L I D A D E S		Desarrollar condiciones intelectuales, perceptivas, sociales, empresariales y comunicacionales para resolver determinadas dificultades asociadas a los procesos de Calidad Total.	1: Carencia de condiciones intelectuales, perceptivas, sociales, empresariales y comunicacionales para resolver determinadas dificultades asociadas a los procesos de Calidad Total. 2: Escasas condiciones intelectuales, perceptivas, sociales, empresariales y comunicacionales para resolver determinadas dificultades asociadas a los procesos de Calidad Total. 3. Medianas condiciones intelectuales, perceptivas, sociales, empresariales y comunicacionales para resolver determinadas dificultades asociadas a los procesos de Calidad Total. 4: Con suficientes condiciones intelectuales, perceptivas, sociales, empresariales y comunicacionales para resolver determinadas dificultades asociadas a los procesos de Calidad Total.
---	--	--	--