

INFORME DE EVALUACIÓN DE POTENCIAL

Sr:

Puesto: Analista SR. de Recursos Humanos

Fecha de Evaluación:



* Adjuntamos documento del postulante y su foto, tomada durante la evaluación, lo que nos permite corroborar su identidad.

Considerando el puesto de **Analista SR. de Recursos Humanos** se evalúa a **Sr. xx**



No Apto



Poco recomendable



Apto con
observaciones



Apto

(Ver definición de categorías al final del informe)

Adecuación de la persona al puesto

x tiene 28 años y vive solo en Florida, Vicente López. Respecto a sus estudios, es Licenciado en Administración de Empresas de la UBA.

Sobre su presente laboral, comentó: *“Mi trabajo actual es en el área de RRHH de una empresa de seguros. Se trabaja en un buen clima laboral, con buen acompañamiento para el aprendizaje y oportunidades para generar vínculos sinérgicos. Lo que menos disfruto es la falta de alineación a los objetivos y la falta de compromiso con los proyectos del área”.*

Acerca de la propuesta de Arcor, expresó: *“Me interesa la propuesta por las oportunidades de desarrollo profesional, para ganar experiencia en una organización de procesos firmes y con una estructura más definida y también por la posibilidad de diversificar mi perfil”.*

Desde las técnicas administradas se observa que Pablo evidencia un muy buen potencial para desarrollarse y crecer en el ámbito de su incumbencia.

Denota capacidad analítica, visión estratégica y habilidad para poder argumentar y analizar en forma seriada.

Tiene capacidad de gestión y puede trabajar en equipo, buscando destacarse por sus aportes.

Evidencia un perfil acorde para coordinar, dar soporte y asesoramiento experto en los procesos de planificación y evaluación del desempeño.

Cuida las formas y la comunicación fluida es su principal fortaleza, ya que puede improvisar soluciones rápidas a los problemas que se le presentan.

Es ordenado y puede planificar a corto, mediano y largo plazo, con una mirada estratégica que le permite tener visión de futuro.

Tiene capacidad para controlar los procesos, velando por que se cumplan en los tiempos establecidos, con buena capacidad de observación y sentido crítico.

Evidencia capacidad para poder responsabilizarse por la correcta ejecución de procesos vinculados a la faz administrativa en general, buscando una constante optimización de procesos transaccionales.

Puede coordinar el proceso de control de personal tercerizado y detectar, sugerir y gestionar mejoras vinculadas a relaciones laborales.

Puede asegurar la efectividad del proceso de empleos de perfiles de analistas y líderes comerciales y trabajar en tareas de formación y compensaciones. Su rendimiento puede resultar algo fluctuante, debido a que tiene a abarcar más de lo convenido y eso puede llevarlo a cierto cansancio.

Recomendaciones para su coaching de carrera

- ✓ Acompañen su proceso de acomodación, instruyéndolo acerca de la cultura de la empresa y de la misión y responsabilidades propias de su puesto.
- ✓ Le brinden acompañamiento y motivación frente a situaciones que no se resuelvan como él espera.
- ✓ Otorgarle posibilidades de desarrollo acordes a su potencial.
- ✓ Tener en cuenta que su rendimiento puede resultar algo fluctuante, debido a que tiene a abarcar más de lo convenido y eso puede llevarlo a cierto cansancio, por ende, se sugiere delegarle tareas de forma paulatina.

Fortalezas para el puesto

- ✓ Responsable.
- ✓ Muy buen nivel de comunicación, argumentación y persuasión.
- ✓ Analítico.
- ✓ Curiosidad.
- ✓ Puede proyectar en el mediano y largo plazo.
- ✓ Buena capacidad de observación y sentido crítico.
- ✓ Interés por la gestión de información
- ✓ Denota capacidad analítica.
- ✓ Tiene visión estratégica.
- ✓ Capacidad para poder argumentar y analizar en forma seriada.
- ✓ Inteligente, buenos recursos.
- ✓ Interesante potencial de desarrollo.
- ✓ Aptitudes para el aprendizaje.
- ✓ Ágil en las soluciones que promueve.

Áreas de oportunidad de mejora para el puesto

- ✓ Puede ser un tanto impaciente en su afán de resolver.
- ✓ Cuando los resultados no son los esperados, puede declinar su rendimiento.
- ✓ Puede tornarse un tanto obstinado en sus ideas siéndole algo más difícil aceptar otras modalidades de pensamiento.
- ✓ Su rendimiento puede resultar algo fluctuante, debido a que tiene a abarcar más de lo convenido y eso puede llevarlo a cierto cansancio.

Consideraciones sobre su potencial

** Entendido como el nivel más alto al que llegará la persona en la organización si tiene el desarrollo necesario para lograrlo y se le presentan las condiciones.*

Capacidad de potencial actual

A sus 28 años, Pablo se ubica en el Nivel Táctico Inicial (III) que se corresponde con niveles gerenciales medios, pudiendo planificar hasta 16 meses.

Puede establecer algunos nexos causales entre los datos que acumule, contando con capacidad para anticiparse a futuros escenarios de acción.

Demuestra capacidad para poder coordinar varios proyectos que se encuentran a cargo de jefaturas, por lo cual requiere tomar distancia de la tarea y elegir el mejor camino para alcanzar los objetivos, evaluando diferentes alternativas.

Capacidad de potencial futura

A sus 34 años, aproximadamente, ingresaría en el Nivel Medio del Estrato Táctico (III) planificando en un lapso de 20 meses.

Se estima que, a sus 38 años aproximadamente, se posicionará en el tope del estrato táctico (Nivel Táctico Tope- III) planificando en un lapso de dos años.

A los 43 años dará un salto cualitativo ingresando al nivel estratégico local (Nivel IV- Inicial). Esto significa que podrá dirigir y gestionar varios proyectos que funcionen en forma simultánea, manteniendo en sincronía planes y recursos. Planificará estratégicamente a largo plazo, en un plazo de dos a tres años.

Deberá mantener el registro de las conexiones recíprocas entre las variables de la organización y del entorno e introducir ajustes de modo continuo. Deberá tomar acción directa a medida que surgen las dificultades.

Podrá, a su vez, afrontar cambios permanentes, teniendo en cuenta una cantidad de variables excesivamente grande.

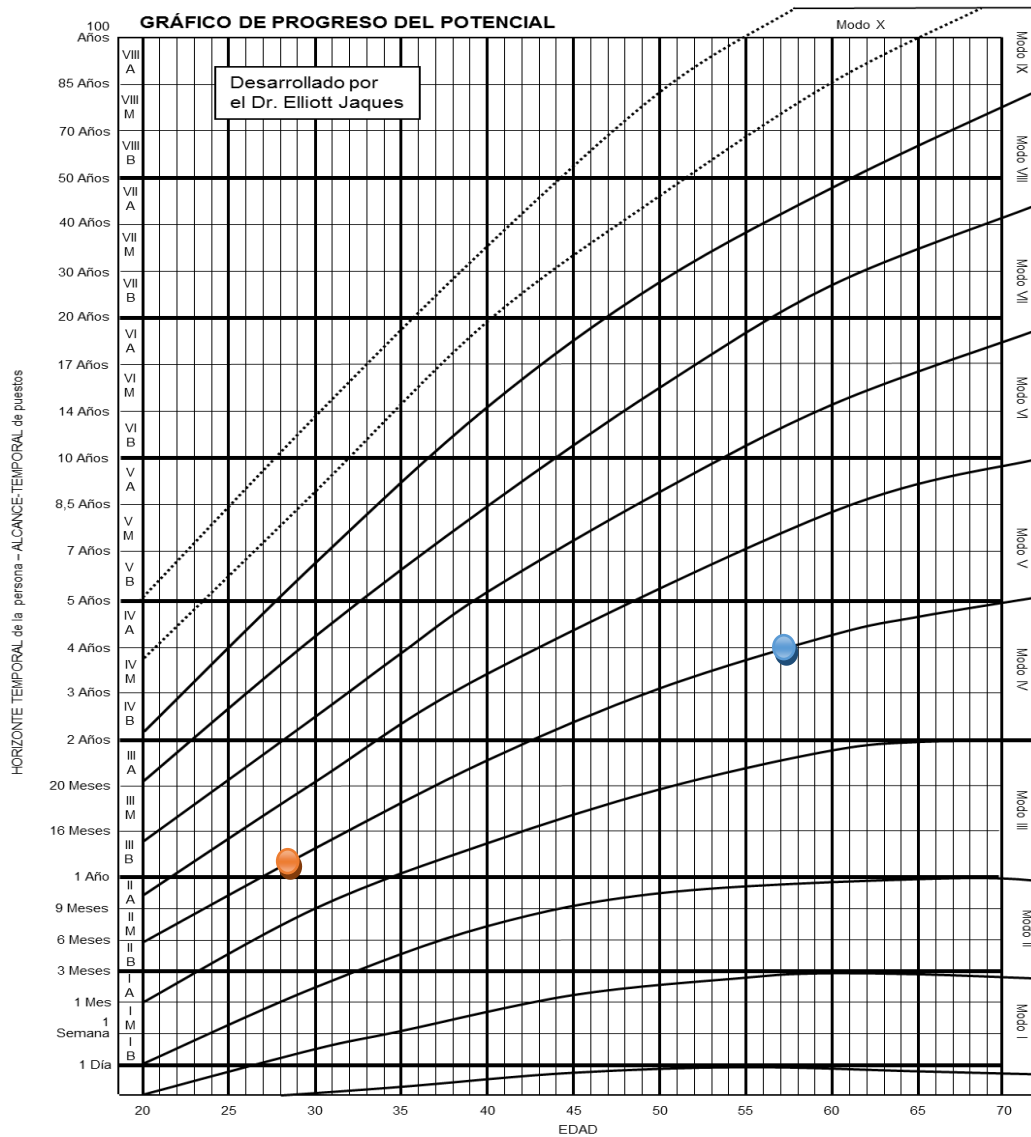
Su liderazgo será más una conducción indirecta, es decir que no estará directamente en la operación sino en la integración. Será capaz de definir políticas, cambios organizacionales, etc.

A sus 51 años se ubicará en el nivel medio del estrato, planificando en un lapso de tres a cuatro años (Nivel IV- Medio).

Se estima que finalmente, a sus 57 años aproximadamente, arribará a lo que sería el máximo de su potencial ubicándose en el tope del estrato, perfeccionando las

competencias descriptas y planificando sus tareas dentro de un plazo de cuatro a cinco años.

Gráfico de progreso de potencial Teoría del discurso de Elliott Jaques



Horizonte temporal: tiempo requerido de planificación por la posición
Años: edad del candidato

INFORME PSICOTÉCNICO DETALLADO

Presentación. Modalidad comunicacional

El Sr. Vázquez resuelve la evaluación online dentro de los plazos de tiempo previstos, evidenciando buena disposición y una actitud solícita durante el proceso.

Al momento de comunicarse, lo hace de manera clara, por medio de un reporte escrito ordenado, lógico y coherente.

En el diálogo evidencia un excelente nivel de comunicación, con un vocabulario preciso, denotando una argumentación satisfactoria, elocuente y persuasiva.

Explica claramente los temas, pudiendo describir los factores intervinientes y las consecuencias pertinentes. Mantiene muy buena predisposición durante todo el proceso que lo convoca.

Características de personalidad salientes

Es un joven amable, elocuente e inteligente, que logra un impacto favorable en el entorno debido a su estilo comunicacional persuasivo y su buen nivel de análisis y argumentación. Denota modos muy amables en el trato que promueve.

Es sociable, desenvuelto y fluido en la comunicación. Como característica de su personalidad, se observa que es un tanto orgulloso y que desea sobresalir. Procura destacarse por sus aportes y anhela ser reconocido por el entorno.

En sus vínculos es cordial y amable pero denota menor compromiso a nivel afectivo en los lazos que promueve.

Es una persona dinámica que se desenvuelve con iniciativa de acción y autonomía en su gestión.

Desde su estilo ágil, puede ofrecer respuestas rápidas a los problemas que se le presentan y, en ocasiones, se impacienta debido a su necesidad de cumplir con mayor celeridad.

Control Emocional

Si bien se esfuerza por mantener el control de sus estados anímicos, con el objetivo de evitar que interfieran en el normal desarrollo de sus tareas, se observa que puede ser un tanto impaciente en la resolución de sus tareas.

Ante mayores obstáculos, evidencia moderada capacidad para tolerar la frustración pudiendo tener algunas declinaciones en su rendimiento. Contar con referentes que lo motiven en este tipo de situaciones favorecerá su performance.

Relaciones interpersonales

Capacidad para el trabajo en equipo

Puede integrarse a las actividades grupales sin mayor dificultad. Frente al trabajo en equipo, se orienta a cumplir responsablemente con las tareas que le corresponden colaborando con los demás para alcanzar los objetivos planteados.

Se trata de una persona con deseos de sobresalir que buscará adoptar un lugar de referencia dentro del equipo.

Puede tornarse un tanto obstinado en sus ideas siéndole algo más difícil aceptar otras modalidades de pensamiento. No obstante, es sugestivo y persuasivo, teniendo capacidad para poder convencer a los demás con sus argumentos.

Relación con las figuras de autoridad

Evidencia un adecuado reconocimiento de las figuras de autoridad en cuanto a roles y funciones.

Se espera que sus modos sean respetuosos, de acuerdo al encuadre y la debida distancia en el diálogo que la jerarquía amerita.

Dinámica intelectual

Cuenta con un estilo de pensamiento analítico práctico y un nivel de inteligencia superior al término medio.

Al momento de disponerse a analizar la información que se le presenta, accede ordenadamente y la interpreta con base en sus esquemas de conocimientos, aunque en ocasiones puede brindar miradas que denotan mayor creatividad e innovación.

Sus ideas son criteriosas. Muestra disposición y muy buenos recursos para el aprendizaje continuo.

Tiene aptitudes para la observación, memoria y capacidad de análisis. Puede prestar atención y concentrarse en las labores que se le asignan.

Denota flexibilidad para poder analizar una situación desde diferentes enfoques.

Obtuvo un rendimiento altamente Superior a promedio al resolver ejercicios de razonamiento lógico matemático, de complejidad creciente imperados por el tiempo.

Modalidad de trabajo

Comprende las consignas de manera correcta. Cuenta con buen nivel de energía para canalizar al trabajo, aunque su rendimiento puede resultar algo fluctuante, debido a que tiene a abarcar más de lo convenido y eso puede llevarlo a cierto cansancio.

Prioriza la agilidad frente a la calidad y detallismo. Es expeditivo y ofrece soluciones prácticas a las situaciones diarias.

Cuida las formas y la comunicación fluida es su principal fortaleza, ya que puede improvisar soluciones rápidas a los problemas que se le presentan.

Es ordenado y puede planificar a corto, mediano y largo plazo con una mirada estratégica que le permite tener visión de futuro.

Tiene capacidad para controlar los procesos y que se cumplan en los tiempos establecidos, con buena capacidad de observación y sentido crítico.

TÉCNICAS UTILIZADAS

- ✓ Entrevista por videollamada
- ✓ Cuestionario Individual
- ✓ Test de Frases Incompletas
- ✓ Cuestionario Desiderativo
- ✓ Test de Luscher
- ✓ Test de Domino
- ✓ Test de Bender
- ✓ Evaluación Grafológica
- ✓ Test de Zulliger.
- ✓ Análisis del discurso- Elliott Jaques

Lic.
MN

CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN

<p>Apto: El postulante cumple con los requisitos exigidos para el cargo. Su pronóstico de adaptación al puesto y a la Empresa es favorable. Se sugiere contratación.</p>	<p>Poco Recomendable: El postulante cumple con algunas de las características requeridas por el cargo. Presenta, no obstante, un bajo desarrollo de algunos de los requisitos definidos como relevantes o críticos para el desempeño de la función, por lo que su pronóstico de adaptación es incierto. Su contratación debiera ser evaluada en función del grado de incidencia de las debilidades en el desempeño del cargo.</p>
<p>Apto con observaciones: El postulante cumple con los requisitos básicos exigidos por el cargo. Sin embargo, presenta ciertas características que es necesario corregir o supervisar, de manera que pueda adaptarse satisfactoriamente a los requerimientos de la función.</p> <p>Se sugiere contratación y potenciación de aspectos por desarrollar.</p>	<p>No apto: El perfil del postulante no se ajusta a los requisitos mínimos exigidos por la función. No se recomienda su contratación.</p>

OBSERVACIONES

“Para lograr informes más asertivos es necesario contar con información detallada del puesto, el superior inmediato, el entorno y la cultura de la organización.

De esta forma el informe será una herramienta que verdaderamente facilitará la toma de decisiones y la gestión del colaborador”

El presente informe fue elaborado a partir de la información suministrada por la empresa solicitante.

La información consignada en el presente informe debe ser manejada en forma estrictamente confidencial. La difusión queda bajo la responsabilidad del solicitante de la evaluación.”

Psicotecnicos Net
Herramientas para la toma de decisiones