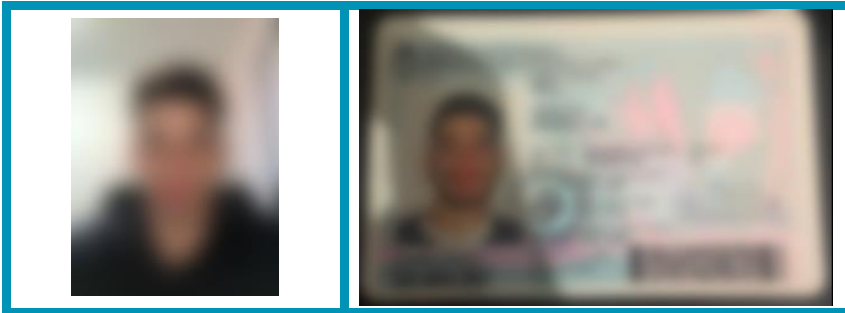


INFORME DE EVALUACIÓN de RESPONSABILIDAD ESTRATEGICA

Sr:

Puesto: Talent Acquisition Global Manager

Fecha de Evaluación: 4 de junio de 2021



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

Considerando el puesto de Talent Acquisition Global Manager se evalúa al Sr.



Poco recomendable



Apto con observaciones



Apto

(Ver definición de categorías al final del informe)

Adecuación de la persona al puesto

XX tiene 36 años y vive en Recoleta. Tiene una hija de seis años. Respecto a su nivel de estudio, es Licenciado en Psicología graduado en la Universidad de Buenos Aires. Luego realizó un Curso de posgrado sobre Gestión Humana en la Organizaciones en la Universidad de Buenos Aires y una Programa Ejecutivo de Marca Empleadora en la Universidad Torcuato Di Tella.

Sobre su presente laboral, comentó: *“Actualmente, trabajo en JLL como gerente de adquisición de talento para América Latina. Lo que más disfruto es el liderazgo y el armado de equipos con mi misma pasión y orientados a un mismo objetivo: traer el mejor talento a la empresa. Lo que menos disfruté fue en 2018 tener que rearmar un equipo que decidió abandonar la empresa en una semana porque no estaban dispuestos a*

cambiar de rol. Estuve un tiempo sin equipo trabajando solo con el apoyo de agencias, hasta que lo rearmé y hoy es un gran grupo de trabajo”.

Acerca de la presente propuesta, expresó: “xx está en la industria IT, a la que me interesaría regresar. Es una empresa joven que tuvo un crecimiento inmenso en poco tiempo, y se convirtió líder en su negocio. Tiene un desafío muy interesante en el área de reclutamiento, en el que tengo experiencia. Representaría un nuevo reto en mi carrera”.

Desde las técnicas administradas se observa que Nicolás evidencia un perfil acorde para poder cubrir el puesto de Talent Acquisition Global Manager.

Es una persona inteligente, resolutiva, que puede organizar y planificar sus funciones dentro del mediano y largo plazo. Tiene un ritmo ágil de trabajo, con fluctuaciones que pueden atribuirse a sus altibajos de ánimo.

Tiene iniciativa y autonomía para resolver. Puede coordinar y supervisar equipos de trabajo, aunque deberá trabajar en lograr una mayor escucha activa y regular los aspectos emocionales a fin de poder desenvolverse con equilibrio en el ejercicio del liderazgo.

Recomendaciones para su coaching de carrera

- ✓ Le brinden un proceso de inducción para que pueda comprender la visión, misión y principales responsabilidades del puesto.
- ✓ Necesita regular los aspectos emocionales a fin de poder desenvolverse con equilibrio en el ejercicio del liderazgo.
- ✓ Le gustan los entornos desafiantes y poco monótonos.

Fortalezas para el puesto

- ✓ Responsable.
- ✓ Orientado a resultados.
- ✓ Tiene capacidad para poder comprender el negocio.
- ✓ Buenos recursos para potenciar.
- ✓ Aptitudes para el liderazgo.
- ✓ Planifica en el mediano y largo plazo.
- ✓ Tiene autonomía e iniciativa para resolver.
















Áreas de oportunidad de mejora para el puesto

- ✓ Podría reaccionar con brusquedad o cierta irascibilidad cuando algo le molesta, especialmente con personas del círculo más cercano.
- ✓ Se observa que evidencia un carácter con cierta inestabilidad que puede tornarlo más impulsivo en algunos comportamientos o conductas.
- ✓ Si bien permite la participación de la gente, tiene que desarrollar su ductilidad y disposición para la escucha.
- ✓ Tiene en cuenta la formalidad del vínculo pero es poco receptivo a las indicaciones que ellos le brindan.

Manejo de información confidencial

Se trata de un hombre responsable y discreto con la información que maneja. No se observan indicadores que revelen deshonestidad.

CONCLUSIONES GENERALES

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de inteligencia			
Organización			
Planificación			
Capacidad de aprendizaje			
Productividad			
Flexibilidad			
Capacidad para resolver			
Relación con la autoridad			
Trabajo en equipo			
Seguridad en sí			
Criterio			
Control de emociones			
Modelo comunicacional			
Disposición/Cortesía			
Potencial para el puesto			

INFORME PSICOTÉCNICO DETALLADO

Presentación. Modalidad comunicacional

El Sr. xx cumple con las solicitudes propias de la evaluación de manera correcta. Se adapta al encuadre de trabajo virtual y procede a resolver las actividades, realizando sus entregas en el tiempo estimado.

En cuanto a su modalidad de comunicación, se observa que se expresa de manera fluida y desenvuelta.

Expone sus ideas con claridad, manteniendo la objetividad en sus argumentaciones. Le gusta expplayarse en detalles complementarios. Utiliza un vocabulario rico acorde a su nivel de instrucción y profesión.

Características de personalidad salientes

Impresiona como un hombre sociable y desenvuelto, de carácter inquieto e inestable, con una posible tendencia a tener comportamientos impulsivos.

En sus vínculos interpersonales, en líneas generales, intenta generar lazos adecuados al encuadre laboral, pero se observa que se muestra más o menos empático según quien fuere su interlocutor. Podría reaccionar con brusquedad o cierta irascibilidad cuando algo le molesta, especialmente con personas del círculo más cercano.

Ante los problemas, tiende a tornarse ansioso y quiere destrabarlos lo antes posible. Elabora soluciones concretas, con sentido práctico y sin reflexionar demasiado. Tiene iniciativa para tomar decisiones por cuenta propia.

Orientado hacia su desarrollo profesional, se muestra muy interesado en la propuesta laboral que se le presenta destacando las características de la empresa y las posibilidades de crecimiento y desafíos que visualiza allí.

Su adaptación a nuevos entornos es satisfactoria. Se muestra respetuoso y con una adecuada incorporación de las normas de la empresa.

Control Emocional

En lo que respecta al plano emocional, se observa que evidencia un carácter con cierta inestabilidad que puede tornarlo más impulsivo en algunos comportamientos o conductas.

Deja entrever una cierta tensión interna, probablemente por disconformidad consigo mismo y/o con el lugar que ha alcanzado a nivel profesional.

Tiene un ritmo ágil de trabajo, con fluctuaciones que pueden atribuirse a sus altibajos de ánimo.

Relaciones interpersonales

Capacidad para el trabajo en equipo

Al equipo, se integra con naturalidad, vinculándose por afinidad de intereses laborales e implicando lo afectivo.

Colabora activamente, mostrando un interés selectivo por aquellas ideas que se acercan a su manera de ver las cosas. Puede perseguir objetivos grupales y le gusta destacarse en la interacción laboral.

Aptitudes para el liderazgo

Cuenta con aptitudes para coordinar y supervisar actividades, desde un enfoque medianamente amplio.

En el manejo de personal, si bien permite la participación de la gente, le falta lograr mayor ductilidad y disposición para la escucha. Es claro al momento de establecer objetivos y logra dar seguimiento al desempeño de sus colaboradores.

Tiene habilidad para determinar cuáles son las personas que le van a prestar colaboración.

En situaciones de conflicto, actúa con poca ecuanimidad, dejándose llevar más por los sentimientos que por la razón. Necesita regular los aspectos emocionales a fin de poder desenvolverse con equilibrio en el ejercicio del liderazgo.

Relación con las figuras de autoridad

Aborda sus responsabilidades y funciones con seriedad y entusiasmo, involucrándose con sus roles.

En la relación con sus superiores, tiene en cuenta la formalidad del vínculo, pero es poco receptivo a las indicaciones que ellos le brindan.

Dinámica intelectual

Posee una inteligencia activa. Interpreta con facilidad la información, priorizando los procesos de síntesis para tener una mirada rápida de los distintos temas.

Al enfrentar problemas lo hace con una actitud activa. Evidencia suficiente flexibilidad cognitiva para pensar en escenarios contingentes y en posibles soluciones para ellos.

Evidencia ser una persona de ideas fácilmente comprensibles. Ante un problema puede ofrecer soluciones aplicables, basadas en el sentido común.

Con respecto a sus aptitudes para el aprendizaje, cuenta con recursos intelectuales adecuados para incorporar paulatinamente nuevos conocimientos.

En cuanto a la mirada estratégica, si bien es capaz de planificar a futuro, en ocasiones puede verse disminuida porque no hace un análisis demasiado visionario y objetivo del entorno.

Ha obtenido un desempeño Superior al promedio al resolver ejercicios de lógica de complejidad creciente.

Modalidad de trabajo

Comprende las pautas de trabajo y resuelve de manera acorde a lo esperado, dentro de los tiempos estipulados.

Dispone de un buen nivel de energía que canaliza en una actividad dinámica y orientada a resultados.

Trabaja en orden, con buena concentración, poniendo la atención en los aspectos que considera relevantes.

Debido a su impaciencia, trata de simplificar las cosas para apurar los procesos y descuida los detalles. Actúa proactivamente, generando acciones por cuenta propia.

En la organización de la tarea, no se ajusta a esquemas fijos. Planifica la actividad desde una mirada de mediano y largo plazo, distribuyendo el tiempo de acuerdo a las prioridades.

Se siente más a gusto si tiene variedad de cosas para hacer porque no tolera la monotonía de una rutina.

TÉCNICAS UTILIZADAS

- ✓ Entrevista virtual
- ✓ Cuestionario Individual
- ✓ Test de Frases Incompletas
- ✓ Cuestionario Desiderativo
- ✓ Test de Luscher
- ✓ Test de Domino
- ✓ Test de Bender
- ✓ Evaluación Grafológica
- ✓ Test de Zulliger.

Lic. xxxxxx
MNxxxxx

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>	

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”

Psicotécnicos Net
Herramientas para la toma de decisiones