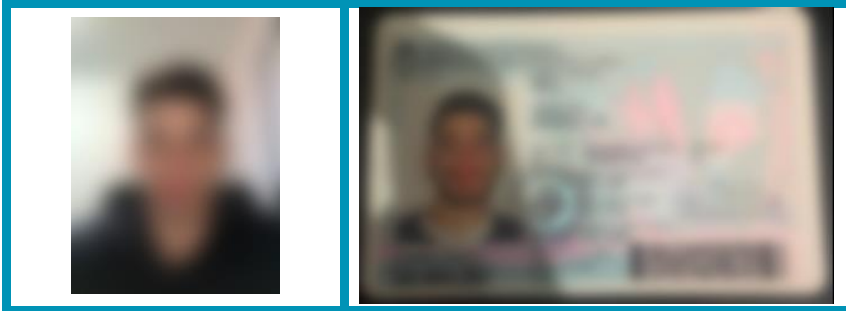


INFORME DE EVALUACIÓN DE POTENCIAL y MAPEO DE TALENTOS

Sra.:

Puesto: Directora

Fecha de Evaluación: 25 de marzo de 2023



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

Análisis de las competencias

Liderazgo/ Conducción de equipos

Se advierte que, en el equipo de trabajo, xx es desenvuelta pero regula sus intervenciones, buscando el momento oportuno para participar o dar opiniones. Hay momentos que se refugia en sí misma, rumiando sus preocupaciones.

Cuenta con aptitudes para coordinar actividades desde un enfoque de mediana amplitud y suele ser rigurosa en la supervisión de los procesos a su cargo. No obstante, por dar primacía a la celeridad en su accionar, en algunas ocasiones, puede pasar detalles por alto en su propio accionar.

Tiene condiciones para acompañar el trabajo de sus colaboradores, en una relación de igual a igual, dando lugar a la participación cuando ella lo considera conveniente. No obstante, es exigente y traslada esa exigencia a sus colaboradores pudiendo “cargarlos” de responsabilidades, en ciertas ocasiones.

Para un ejercicio efectivo del liderazgo, se sugiere en que siga trabajando en lograr un mayor dominio de la ansiedad y cierto equilibrio en los aspectos emocionales.

Toma de decisiones

Frente a los problemas, su ansiedad se incrementa y esto se traduce en mucha inquietud. Evalúa en detalle las problemáticas y situaciones a su cargo, analizándolas una y otra vez para asegurarse de que no le quedan dudas.

Es capaz de elaborar respuestas concretas, desde la lógica y basándose en su experiencia. En ocasiones, puede ser creativa en las soluciones que ofrece. Muestra iniciativa para resolver, pero en algunas oportunidades tiende a vacilar.

Visión estratégica

Evidencia un perfil técnico-analítico y una adecuada capacidad para poder comprender el negocio donde está inserta, procurando establecer acciones y estrategias que optimicen la empresa que dirige.

Tiene una visión amplia y denota capacidad para poder pensar estrategias y traducirlas en acciones. No obstante, debería lograr mayor cautela y reflexión para poder favorecer esta competencia.

Creatividad e Innovación

Al resolver las problemáticas a su cargo, tiende a utilizar la lógica pero, en ocasiones, demuestra aristas y tendencia a la innovación en las soluciones que ofrece. Le gusta actualizarse y ser original en algunas circunstancias.

Orientación al cliente interno y externo

Muestra una necesidad irregular de acercamiento a las personas, en el sentido que pasa de ser comunicativa con algunas personas a poner distancia respecto a otras.

Se conduce con buenos modos en el trato con la gente y denota una actitud de servicio formal con el cliente externo. Busca cubrir las necesidades o requerimientos que le efectúan con celeridad.

Influencia y negociación

En las negociaciones, puede ser persuasiva y ejercer influencia cuando se lo propone, con un estilo amable y respetuoso, aunque es una competencia a seguir trabajando y optimizando para poder favorecer su rol. Debería trabajar en lograr mayor confianza en sus propias posibilidades y recursos.

Empreneurial

María Victoria es emprendedora y tiene disposición para generar acciones por cuenta propia, pero no siempre logra concretarlas porque, a veces, tiende a perder confianza en sí misma.

Asume sus funciones con seriedad y auto-exigencia, involucrándose, en buena medida, con sus roles.

Evidencia un perfil activo, con un buen potencial que va a poder desarrollar en la medida en que adquiera más confianza en sí misma. De esta manera, también podría alcanzar un mayor empoderamiento.

Gestión y logro de objetivos

Dispone de un buen nivel de energía que canaliza con un dinamismo irregular a lo largo de la jornada laboral. Su ansiedad puede afectar su rendimiento, en alguna medida, ya que puede evidenciar cierta tendencia a dispersarse. Su atención es precisa por momentos pero por querer hacer varias cosas al mismo tiempo puede costarle mantenerla. Se organiza medianamente bien, planificando la actividad desde una mirada de mediano y largo plazo. En la administración del tiempo, considera las prioridades pero no siempre logra ser metódica en cuanto a su utilización. Se muestra orientada a objetivos y denota habilidades para la gestión.

Consideraciones sobre su potencial

Se considera que se la candidata se encuentra en la banda de **Muy buen potencial**.

Alto Potencial	Es la persona a la que no se le ve límites en sus posibilidades de crecimiento y puede acceder al menos dos niveles jerárquicos superiores en un periodo aproximado de 7 (siete) años. Son personas cuyo apoyo y seguimiento significa un mayor valor agregado para la empresa
Muy buen Potencial	Es la persona que puede acceder a puestos del nivel jerárquico inmediato superior al suyo en el corto plazo.
Potencial medio	Es la persona que puede absorber responsabilidades de mayor exigencia en el puesto o en otros de su nivel jerárquico.
Bajo Potencial	Es la persona que puede tener en el futuro cercano problemas de adecuación a las exigencias laborales previsible que se van sucediendo en su puesto actual.

TÉCNICAS UTILIZADAS

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

Lic. Carolina XXXX
Mat. XXXXX

Psicotécnicos Net
Herramientas para la toma de decisiones