

INFORME CONFIDENCIAL
EVALUACIÓN PSICOLABORAL EJECUTIVA

Elaborado por: Lic. Martín Castillo (MP 9825)

Marzo 2020

DATOS DEL POSTULANTE

Nombre y Apellido:

D.N.I.:

Edad:

Ocupación:

Fecha de Evaluación:

Puesto al que aspira:

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEFINIDAS

LIDERAR EL CAMBIO:

En su discurso e historia laboral relatada, denota fuerte intención de crecimiento, entendiendo que durante toda su carrera laboral se ha preparado para ocupar una posición como la que hoy se está postulando. Esta actitud, me refiero a su habilidad para sortear obstáculos y moverse dentro de ámbitos demandantes, nos permite inferir que proyectará una imagen de profesionalismo y solvencia frente a los otros.

Se lo observa competente y eficiente, sobre todo en ámbitos de su dominio y experiencia, donde seguramente se mueve con autonomía en la gestión de las actividades a cargo, mostrando habilidad para defender sus posturas y argumentar las mismas apoyándose en su experiencia. Habitado a los ámbitos que se caracterizan por su nivel de exigencia en cuanto a la consecución de logros y altos niveles de competitividad; puede orientar al equipo a su cargo en tales momentos, basándose en sus casi 30 años de experiencia en el rubro automotriz, en actividades relativas a las ventas y a las compras.

Puede autoimponerse un elevado grado de exigencia, lo cual le permite transitar y transmitir a sus colaboradores una fuerte orientación a los resultados que la organización les requiera; tal característica le permite involucrarse en los proyectos que se le delegan, tomando los objetivos como propios, en pos del objetivo organizacional. En esta misma línea inferimos que puede mostrarse como un coordinador práctico y efectivo.

La trayectoria que desarrolló en la Compañía y la mirada amplia con la que aborda los temas, sin perder la practicidad, como se señaló en el párrafo anterior, le permitirán establecer implicancias que van más

allá del corto plazo, logrando considerar en sus análisis variables del contexto y el negocio, a partir de lo cual generará aportes de valor. Teniendo en cuenta su recorrido, es pertinente destacar su predisposición al cambio, mostrando efectividad y pertinencia, según lo requerido por el contexto y lo esperable por la organización.

LIDERAR A LAS PERSONAS

Cuenta con un léxico adecuado que le otorga claridad a su discurso, argumentando sus ideas con convicción. Asume las instancias de interacción de manera activa, es cordial y muy cuidadoso de la imagen que transmite, demostrando habilidad para ajustar la modalidad de contacto en función a la de su interlocutor. Las mencionadas características le aportan destreza para moverse en ámbitos de contenido político o alto nivel de exposición, situaciones en las cuales procura incrementar la cautela.

En su discurso se advierte la importancia que le otorga a generar vínculos estratégicos que favorezcan el logro de los resultados. Evidencia capacidad para defender sus posturas, para lograrlo se esfuerza en presentar una serie de hechos concretos que le permitan avalar aquello que dice.

Cuenta con clara experiencia liderando equipos de trabajo, denota predisposición y gusto por involucrar a otros en pos de la consecución de resultados, evidenciando solvencia y expertise en detectar y desarrollar a quienes le permitirán no sólo contribuir a destacar la gestión del área, sino que además puedan crecer hasta puestos gerenciales.

Es factible hipotetizar que en función de su habilidad para entender las dinámicas interpersonales que se establecen en grupos sociales, sumado a un discurso efectivo y transparente podemos inferir un adecuado desempeño en el nivel de jefatura a la cual se postula.

Se destacan como áreas de fortaleza:

- La orientación al logro, ya que se encuentra habituado a los ámbitos que se caracterizan por su nivel de exigencia y altos niveles de competitividad.

- Las habilidades comunicacionales, ya que utiliza un discurso que le confiere poder de convicción al momento de presentar sus puntos de vista, incluso en escenarios de alto grado de exposición.

- La trayectoria profesional, la cual seguramente podrá capitalizar para adquirir responsabilidades de mayor complejidad, destacándose por el adecuado manejo en la red de contactos con diferentes organismos y la dinámica del grupo humano a su cargo.

Se destacan como áreas a desarrollar:

- Seguir profundizando las habilidades estratégicas, ampliando el nivel de abstracción de forma de observar los hechos desde una perspectiva más integral.
- Una mayor independencia de la valoración externa, ya que demuestra ser una persona que requiere de la compañía y particularmente sus superiores reconozcan sus aportes.

EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD

□ CAPACIDAD ACTUAL APLICADA/ POTENCIAL ACTUAL

En la actualidad se desempeña como Gerente de....., Córdoba; actividad que desempeña desde Mayo del . Ingresó a..... en 1990, como controller del área, desde entonces ha participado de innumerables proyectos, que ha implicado su paso por distintas empresas del grupo y lugares de radicación, casi siempre alternando gerencias en Desde el año 2008 volvió a la Argentina, donde su última posición antes de pasar a Tal como Marcelo comenta, se ha desempeñado desde el 200 en casi todas las gerencias de la dirección. De la presente evaluación surge una modalidad de procesamiento mental en paralelo, la cual le permite establecer puntos de conexión entre las distintas series de causalidad elaboradas, logrando gestionar proyectos interconectados de innovación y desarrollo dentro del ámbito de su expertise profesional. La misma se corresponde al Nivel Estratégico Funcional de trabajo, ubicándose en el rango inferior (IVB), la cual se asocia con posiciones de direcciones contando con un tiempo de planificación de dos años y medio aproximadamente.

□ CAPACIDAD POTENCIAL FUTURA

Durante los próximos años continuará consolidando su aptitud para responder en roles estratégicos especializados. Madurará el procesamiento bicondicional, ampliando y complejizando las relaciones reciprocas que establezca entre las series de causalidad que se afectan mutuamente. Completará su carrera dentro del Nivel Estratégico Funcional, agregando valor a las estrategias de la Compañía desde su ámbito de conocimiento, incrementando su horizonte de discrecionalidad a los cuatro años aproximadamente (IVM).

EXPECTATIVAS

Durante los últimos años de su carrera en el grupo ha procurado posicionarse como cuadro de reemplazo para una dirección; ya que considera el punto cúlmine de su trayectoria laboral cerrarla en un nivel ejecutivo de dirección.

Es importante para él esta posibilidad ofrecida, ya que es el norte de sus aspiraciones laborales de los últimos años. Aclara además que si para crecer debe trasladarse, es un tema conversado con su pareja, por lo que toda su familia lo acompañaría.

No obstante reconoce la dinámica organizacional, aceptando que en el caso de no quedar elegido, seguirá sosteniendo su mismo empuje y ánimo para lograr los resultados que la organización requiere.

Evaluación de la Capacidad de Trabajo Potencial Actual y Futura

Evaluación de la Capacidad de Trabajo Potencial Actual y Futura CAPACIDAD POTENCIAL ACTUAL		HO Y	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS
Nivel Estratégico Internacional / Corporativo VI Presidente Proyectos de 10 a 20 años	A				
	M				
	B				
Nivel Estratégico Regional/General V Gerente General Proyectos de 5 a 10 años	A				
	M				
	B				
Nivel Estratégico Local / Funcional IV Directores Especializados (Directores de RRHH, Marketing) Proyectos de 2 a 5 años	A				
	M				
	B				
Nivel Táctico III Gerencias Medias (Gte de marketing, Gte de capacitación, Gte. de compras) Proyectos de 1 a 2 años	A				
	M				
	B				
Nivel Operativo II Jefes, Líderes de proyectos, analistas Profesionales Proyectos de 3 meses a 1 año	A				
	M				

	B			
--	---	--	--	--

NIVEL MAXIMO DE CRECIMIENTO ESTIMADO	ESTRATEGICO FUNCIONAL IV M
--------------------------------------	----------------------------

Niveles de Capacidad:

Operativo (Nivel II): Comprende tareas que requieren la selección de información y la interpretación de la misma, manejando un agregado de actividades dentro de un marco estipulado de normas. Roles: primer nivel de conducción, trabajos especializados de graduados. Tiempo de Planificación: de 3 meses a 1 año.

Táctico (Nivel III): se requiere tomar distancia de la tarea, existiendo métodos alternativos de aproximación y resolución de los problemas. Implican la planificación y el control de costos y recursos. Planificación táctica, define el “como”. Roles: gerencias tácticas de conducción directa, gerencias medias. Tiempo de Planificación: de 1 a 2 años.

Estratégico Local / Funcional (Nivel IV): tareas que requieren el manejo de varios caminos alternativos en interacción. Implican la definición de políticas y cambios organizacionales. Roles: direcciones especializadas de nivel estratégico. Tiempo de Planificación: hasta 5 años.

Estratégico Regional / General (Nivel V): tareas que requieren planificación a largo plazo y trabajar con un fuerte sentido de las prioridades. Implican la articulación de una Unidad de Negocios con la estrategia corporativa. Establecimiento de nuevos objetivos y políticas, planificando inversiones y proyectos. Roles: gerentes generales. Tiempo de planificación: hasta 10 años.

Estratégico Internacional/ Corporativo (Nivel VI): tareas que requieren el planeamiento estratégico de toda la empresa, que abarca las UN insertas en un contexto mundial. Roles: Presidente. Tiempo de planificación: hasta 20 años.

