

PERFIL DE TALENTO Y COMPETENCIA

Nombre y apellidos

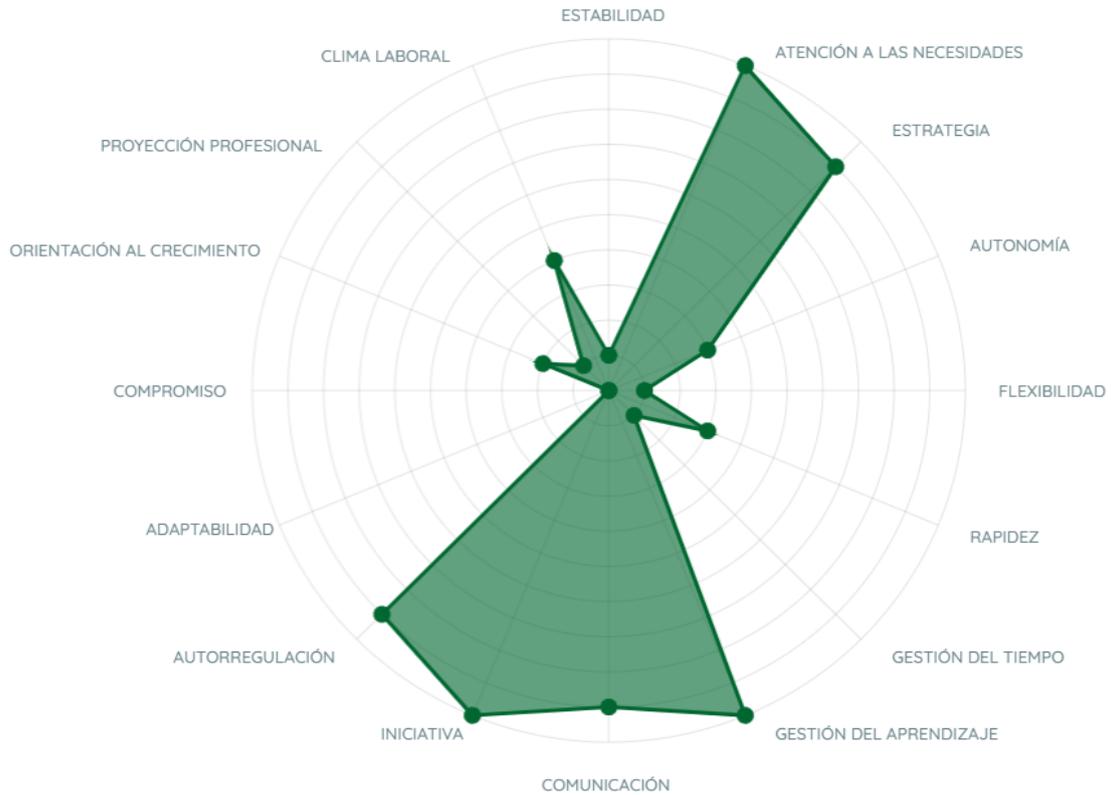
15/03/2023

INFORME TAALENTFY DE EVALUACIONES COMPETENCIALES

“Un factor competencial es un indicador de competencia. Y una competencia, es una **fortaleza o habilidad** que una persona ha desarrollado, y que junto a otras que lo complementan le facilita lograr altos resultados en relación a determinados perfiles competenciales” (Ignacio Bernobé, creador del Growth Management®)

Perfil de competencias y talentos

Esta evaluación identifica tu nivel de desarrollo respecto a tu perfil destacado para cada una de las 16 competencias clave más demandadas por las empresas para 2020 según el estudio de taalentfy. Las puntuaciones fluctúan de 0 a 10, encontrando por encima de 8 tus fortalezas a potenciar, entre 5 y 8 tus habilidades a desarrollar, y por debajo de 5 tus debilidades a mejorar.



Perfil de personalidad

Este test evalúa 16 rasgos de personalidad que se explican a través de los colores. Según las respuestas de candidato y el porcentaje de afinidad con cada perfil tipo, las características predominantes son las siguientes:



El Árbitro

De manera general sueles ser **metódico en tus decisiones y manera de pensar**. Las normas y la noción **"de lo correcto"** son pilares centrales en tu perspectiva. Normalmente eres una persona que se siente cómoda en actividades donde existen **reglas y parámetros**, para saber dónde y cómo moverte, ya sea para tu desarrollo racional, personal o físico. A la hora de llevar a cabo actividades o eventos que consideras importantes y en los que tienes responsabilidad, te sientes cómodo cuando las normas están predefinidas y **siguen un procedimiento** que puedas preparar antes de su realización.

Tiendes a ser una persona **ordenada y planificada**

Perfil de Coeficiente Digital

El Coeficiente digital es el grado de digitalización de una persona en relación con una serie dada de capacidades y conocimientos digitales, 15 en total, que definen el perfil real y potencial de un profesional que desarrolla su actividad en entornos de transformación digital.

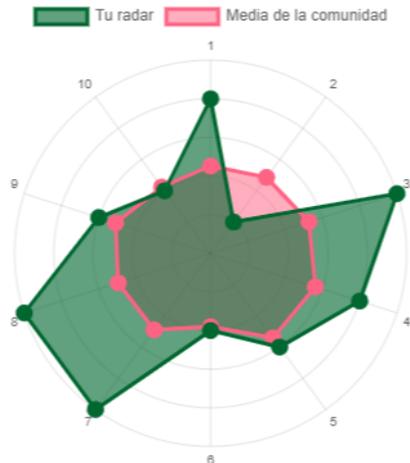
Resultado global individual de la puntuación

49

COEFICIENTE DIGITAL

El candidato presenta, según los resultados obtenidos a través de nuestra metodología aplicada, un nivel alto de competencias digitales. Presenta un nivel muy alto de competencias digitales, tiene liderazgo digital, experiencia en dirigir proyectos digitales e innovadores. Conoce e identifica los retos más relevantes para poner en marcha un proyecto de transformación en su sector o área de negocio y es capaz de transmitir sus conocimientos a terceras personas.

Comparativa individual en relación a la mejor opción para identificar visualmente las fortalezas y debilidades

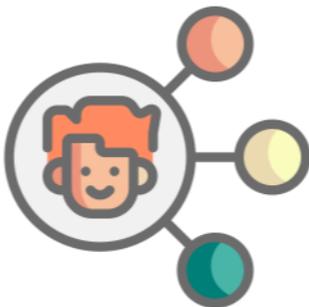


Leyenda

- 1 - Gestión de los contenidos y la información
- 2 - Comunicación en entornos digitales
- 3 - Estrategia digital y modelos digitales.
- 4 - Colaboración y gestión de equipos en entornos distribuidos y diversos
- 5 - Liderazgo digital y pensamiento crítico.
- 6 - Innovación, transformación digital y pensamiento creativo
- 7 - Capacidad de aprender y transmitir el aprendizaje.
- 8 - Comprensión de entornos complejos y resolución de problemas
- 9 - Conocimientos y competencias básicas de tecnología
- 10 - Conocimientos y competencias de las nuevas Tecnologías Digitales (Robótica, Blockchain, tecnologías IA...)

Perfil de competencias laborales

Teniendo en cuenta la metodología, las competencias evaluadas, las respuestas del candidato y las diferentes maneras de enfrentarse a una situación en un ambiente laboral, los resultados indican que el perfil que más se asemeja a su forma de ser y actuar es el siguiente:



Sistemático

Según las respuestas del candidato y teniendo en cuenta las competencias de una persona, independientemente de su nivel de especialización o cargo dentro de una empresa, podemos indicar, que es una persona con buen sentido de cooperación para el logro de los objetivos que se proponen en su área, demostrando habilidades de trabajo en equipo. Usualmente comunica ideas y opiniones cuando es oportuno o se lo solicitan para favorecer el desempeño continuo del trabajo y ayudar a detectar mejoras. Generalmente suele escuchar a sus compañeros y superiores para poner en práctica nuevas metodologías. Suele buscar información útil de su área para compartir pautas de actuación valorando pros y contras durante el desarrollo de un proyecto.

Dentro de las competencias evaluadas, destacan:



Aprender

Alta capacidad para aprender, asimilar nueva información, transmitirla y compartirla ya sea de manera formal o informal a otros compañeros.



Solución de problemas

Alta capacidad para identificar y valorar los factores o variables relevantes de un problema o situación para llegar a soluciones efectivas.



Flexibilidad - Adaptación

Alta capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y modificar su comportamiento cuando surgen dificultades. Capacidad para aprender con facilidad ante nuevas situaciones.