Peopletomap
EVALUACIÓN DE TALENTO

LA Logística Andina S.A.

INFORME DE POTENCIAL · CONFIDENCIAL

Lucía Ferreyra

Jefa de Operaciones · Logística Andina S.A. Evaluado por Lic. Paula Medina.
Alto potencial.

88	Estrella	Alta
Índice de potencial / 100	Ubicación 9-box	Confiabilidad

Confidencialidad

Contiene datos personales del Postulante, protegidos por la Ley 25.326. Uso exclusivo de Peopletomap y Logística Andina S.A.. Guía de lectura: 80+ alto potencial (candidato a roles de mayor alcance), 65–79 sólido, 50–64 en desarrollo, menos de 50 limitado hoy. Es un insumo para la decisión: combinalo con referencias, historial y pruebas validadas.

1. Resumen ejecutivo

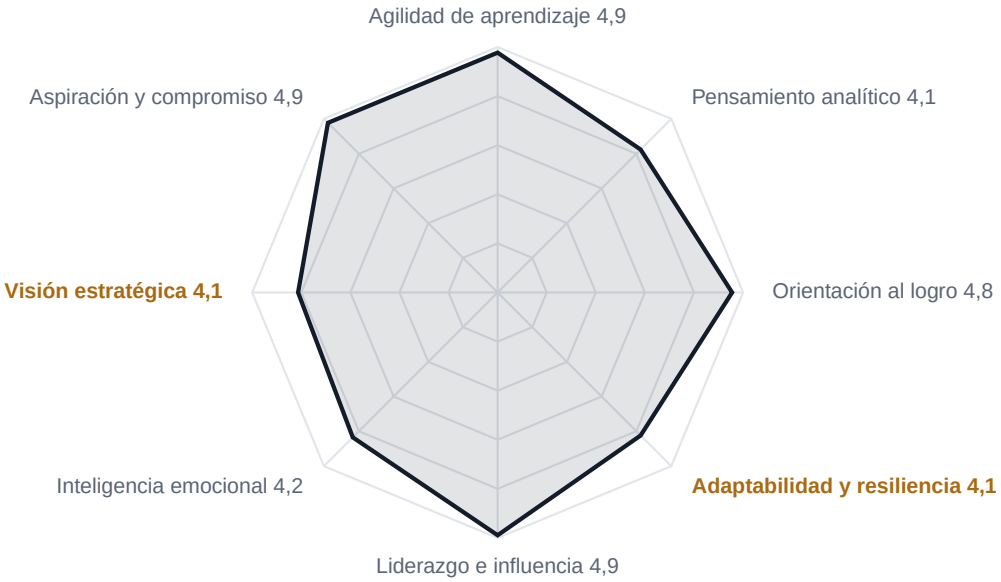
RECOMENDACIÓN

Se recomienda incluirlo/a en el plan de sucesión y considerarlo/a para roles de mayor alcance.

Lucía Ferreyra alcanza un índice de potencial de 88/100 (alto potencial) para Jefa de Operaciones. Sus mayores fortalezas son liderazgo e influencia y agilidad de aprendizaje; las principales oportunidades están en visión estratégica y adaptabilidad y resiliencia. En la matriz 9-box se ubica en “Estrella”.

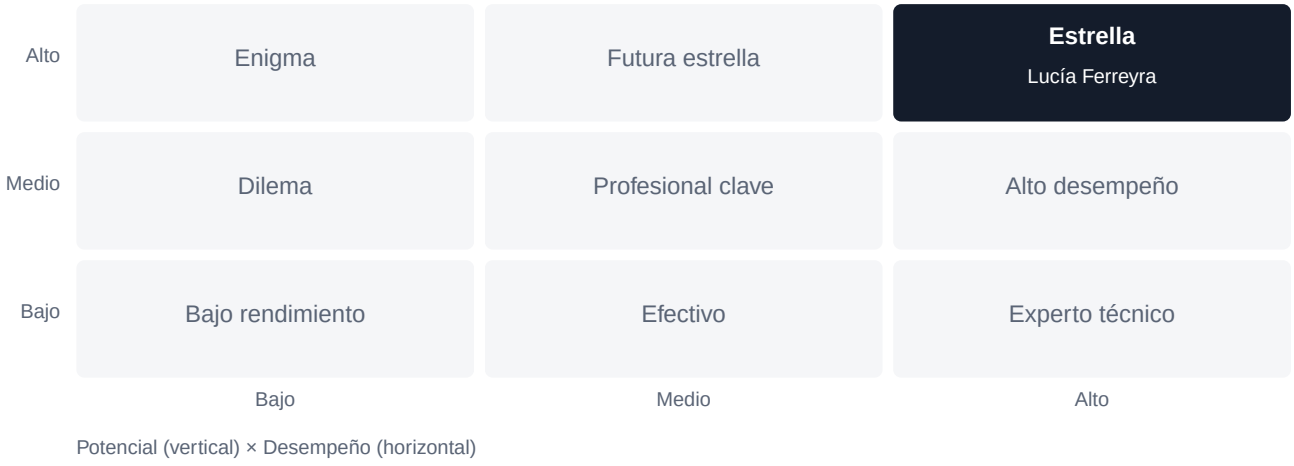
Índice ponderado: entrevista 60% + autorreporte 40%; mayor peso a agilidad de aprendizaje y aspiración, los predictores de potencial más robustos.

2. Perfil por dimensión



Puntaje combinado 1 a 5. Cada dimensión combina cuestionario (70% escala + 30% situaciones) y entrevista.

3. Matriz 9-box



Ubicación: Estrella (potencial alto · desempeño alto). Eje vertical: potencial (índice). Eje horizontal: desempeño actual.

4. Plan de desarrollo 30-60-90 días

Visión estratégica

30 días	Devolución del informe y acuerdo de un objetivo concreto.
60 días	Participación en comités de planeamiento, lectura de tendencias y proyectos con impacto en varias áreas.
90 días	Re-medición con feedback del jefe directo, comparando contra este puntaje (4,1).

Adaptabilidad y resiliencia

30 días	Devolución del informe y acuerdo de un objetivo concreto.
60 días	Exposición gradual a cambios, coaching en gestión del estrés y espacios de reflexión tras fracasos.
90 días	Re-medición con feedback del jefe directo, comparando contra este puntaje (4,1).

5. Fortalezas y áreas de desarrollo

Fortalezas

- Liderazgo e influencia (4,9)
- Agilidad de aprendizaje (4,9)

Áreas de desarrollo

- Visión estratégica (4,1): Participación en comités de planeamiento, lectura de tendencias y proyectos con impacto en varias áreas.

- Adaptabilidad y resiliencia (4,1): Exposición gradual a cambios, coaching en gestión del estrés y espacios de reflexión tras fracasos.

6. Alertas de consistencia y riesgos

Sin alertas: autorreporte y Entrevista son consistentes.

Confiabilidad: Alta

Factores de riesgo

Ninguna dimensión por debajo de 3,0.

7. Preguntas para profundizar

- ¿Cómo imaginás que va a cambiar tu industria en 3 años y qué decisiones tomarías hoy a partir de eso?
- Hablame de un cambio fuerte o un fracaso reciente. ¿Cómo reaccionaste y cuánto tardaste en recuperarte?

8. Análisis por dimensión

Dimensión	Peso	Cuestionario	Entrevista	Combinado	Nivel
Agilidad de aprendizaje	x1,5	4,7	5,0	4,9	Fortaleza
Pensamiento analítico	x1,2	4,3	4,0	4,1	Fortaleza
Orientación al logro	x1	4,4	5,0	4,8	Fortaleza
Adaptabilidad y resiliencia	x1	4,3	4,0	4,1	Fortaleza
Liderazgo e influencia	x1	4,9	5,0	4,9	Fortaleza
Inteligencia emocional	x1	4,4	4,0	4,2	Fortaleza
Visión estratégica	x1	4,2	4,0	4,1	Fortaleza
Aspiración y compromiso	x1,3	4,7	5,0	4,9	Fortaleza

9. Registro de Entrevista

Agilidad de aprendizaje · 5 / 5 · Evidencia sólida

Situación Cuando migramos el depósito al WMS nuevo, nadie del equipo había usado un sistema así y teníamos tres semanas antes de la temporada alta.

Tarea Me tocó coordinar la puesta en marcha en mi turno y que la operación no se frenara durante el cambio.

Acción	Hice el curso del proveedor de noche, armé guías de una página por puesto y pedí que los dos operarios más rápidos fueran referentes. Cada viernes revisábamos qué había salido mal y ajustábamos.
Resultado	Arrancamos sin cortes y en un mes el turno tenía el mejor índice de exactitud de inventario. Las guías después se usaron en los otros dos depósitos.

Pensamiento analítico · 4 / 5 · Evidencia clara

Situación	Teníamos un 6% de pedidos despachados con errores y cada área le echaba la culpa a otra.
Tarea	Tenía que encontrar la causa real y proponer un cambio que se pudiera sostener.
Acción	Crucé los reclamos de tres meses con los registros de picking por zona, horario y operario. Vi que el 70% venía de dos posiciones con códigos parecidos en el turno noche.
Resultado	Reubicamos esos SKU y cambiamos la etiqueta. Los errores bajaron al 1,8% en seis semanas y lo presentamos con datos al comité.

Orientación al logro · 5 / 5 · Evidencia sólida

Situación	La dirección nos pidió bajar 20% el tiempo de preparación de pedidos antes del Hot Sale.
Tarea	Era responsable de llegar al objetivo sin sumar personal.
Acción	Rediseñé las rutas de picking con el equipo, armé tableros por hora y cuando a mitad de camino estábamos en 11% propuse un segundo turno corto con voluntarios.
Resultado	Llegamos a 23% de mejora. No fue lineal: hubo dos semanas en que retrocedimos y tuvimos que volver a capacitar.

Adaptabilidad y resiliencia · 4 / 5 · Evidencia clara

Situación	Me desplazaron de la jefatura del depósito central al de Mendoza, que tenía los peores indicadores de la empresa.
Tarea	Tenía que adaptarme a un equipo que no me conocía y revertir los resultados.
Acción	Las primeras dos semanas solo escuché y trabajé en cada puesto. Me costó: extrañaba al equipo anterior. Después armé un plan con tres prioridades y lo compartí con todos.
Resultado	A los seis meses Mendoza pasó del último al tercer lugar en cumplimiento. Aprendí a no llegar con las soluciones armadas.

Liderazgo e influencia · 5 / 5 · Evidencia sólida

Situación	Quería que el turno noche adoptara la rotación de puestos, pero el supervisor de ese turno no dependía de mí y estaba en contra.
Tarea	Tenía que convencerlo sin imponerlo.
Acción	Le propuse probar dos semanas en una sola zona y medir juntos ausentismo y errores. Lo invité a presentar los resultados él mismo en la reunión de jefes.
Resultado	La prueba bajó el ausentismo de esa zona y él terminó extendiéndola a todo su turno. Hoy es uno de los que más la defiende.

Inteligencia emocional · 4 / 5 · Evidencia clara

Situación	En una reunión con Comercial, un vendedor me acusó delante de todos de hacerle perder un cliente por una demora.
Tarea	Tenía que resolver el problema con el cliente y no romper la relación con el área.
Acción	Me dio bronca, pero le dije que lo hablábamos después con los datos. Al día siguiente lo busqué, le mostré la secuencia y reconocí la parte que era nuestra.
Resultado	Armamos juntos un aviso automático de demoras. Él después me dijo que se había ido de mambo y la relación mejoró.

Visión estratégica · 4 / 5 · Evidencia clara

Situación	En la industria se viene la automatización de depósitos y el comercio electrónico sigue creciendo.
Tarea	Pensar qué decisiones tomaría hoy si estuviera a cargo.
Acción	Empezaría por digitalizar el seguimiento de cada pedido de punta a punta y capacitaría a los supervisores en análisis de datos. Antes de comprar robots, ordenaría los procesos.
Resultado	Ya propuse un piloto de etiquetas inteligentes en un depósito; está aprobado para el segundo semestre.

Aspiración y compromiso · 5 / 5 · Evidencia sólida

Situación	En cinco años me veo a cargo de la operación logística de una región completa.
Tarea	Lo que estoy haciendo hoy para llegar.
Acción	Estoy cursando un posgrado en Supply Chain los sábados, pedí participar del presupuesto anual y tengo un mentor en la gerencia.
Resultado	Este año ya manejé el presupuesto de mi depósito y me sumaron al comité de mejora continua.

10. Observaciones del evaluador

Perfil con mucho empuje y criterio. Conviene darle un proyecto de alcance regional para medir su techo.