



Reporte Assessment / Talent

7 dimensiones · Composite Score · Identificación de High-Potentials

Empresa: Ejemplo Reporte

Equipo: Assessment / Talent - 1

Fecha de la sesión: 01 de junio de 2026

Participantes: 10

Resumen ejecutivo

Distribución de talento: El grupo presenta una distribución concentrada en el rango Solid–Emerging, con un perfil Star identificado (Gustavo Andres Quintero Gil) y dos perfiles Solid de alto valor (Alejandro Montes y Lucas Gemelli). No se identifican perfiles Stretch entre los evaluados con evidencia suficiente.

Fortaleza colectiva destacada: El grupo mostró una capacidad notable de organización pre-partida y reflexión estratégica en debrief. La mayoría de los participantes verbalizó conexiones entre la experiencia de juego y el contexto laboral real, lo que indica una cultura de aprendizaje activo por encima del promedio.

Tensión más relevante: Leadership Readiness está concentrado en 2–3 personas (Alejandro Montes, Lucas Gemelli, Gustavo Andres Quintero Gil). El resto del grupo mostró disposición a ejecutar pero no a asumir dirección espontánea. Esta concentración es un riesgo de dependencia de liderazgo.

Oportunidad de mayor impacto: Gustavo Andres Quintero Gil y Alejandro Montes son los perfiles con mayor potencial de aceleración inmediata hacia roles de mayor responsabilidad. Invertir en su desarrollo de liderazgo formal y en la transferencia de sus capacidades al resto del equipo generaría el mayor retorno en el corto plazo.

Vista del equipo

Talent Distribution



Talent Map



Risk Areas — gaps colectivos

- **Leadership Readiness concentrado:** Solo 3 participantes mostraron disposición a asumir dirección espontánea. El resto del grupo ejecutó bien pero no lideró. Esto genera fragilidad si esos 3 perfiles no están disponibles.
- **Strategic Thinking subdesarrollado en la mayoría:** Fuera de Gustavo y Alejandro, el pensamiento estratégico fue predominantemente táctico-reactivo. El grupo ejecuta bien pero anticipa poco.
- **Uso de recursos disponibles:** El grupo no utilizó la pausa, recurso explícitamente disponible. Gustavo lo identificó en el debrief como gap colectivo. Este patrón —no activar recursos bajo presión— es un riesgo trasladable al contexto laboral.
- **Evidencia insuficiente en 3 participantes:** María Laura Olivan, Erick Pla y Jorge no generaron suficiente evidencia verbal para ser evaluados. Esto puede indicar perfiles de baja verbalización o participación limitada por factores técnicos/contextuales.

Recomendaciones HR estratégicas

- **Acelerar a Gustavo Andres Quintero Gil y Alejandro Montes hacia roles de mayor responsabilidad.** Ambos mostraron capacidades de liderazgo, pensamiento estratégico y

reflexión que superan el promedio del grupo. Considerar asignación a proyectos críticos o programas de desarrollo de liderazgo formal.

- **Invertir en Lucas Gemelli como líder de ejecución.** Su perfil es ideal para roles de coordinación técnica y gestión de equipos operativos. Desarrollar su dimensión estratégica para ampliar su rango de impacto.
- **Diseñar un plan de desarrollo de liderazgo para Jorge Barrios y José Luis Torres Medina.** Ambos mostraron potencial emergente con capacidad latente de liderazgo. Con exposición y acompañamiento, pueden convertirse en referentes del equipo.
- **Incluir a María Laura Olivan, Erick Pla y Jorge en una sesión futura con participación completa.** La evidencia insuficiente no permite tomar decisiones de talento sobre estos perfiles. Una segunda sesión con mayor participación activa es necesaria antes de cualquier decisión.
- **Trabajar el gap colectivo de uso de recursos disponibles.** El no uso de la pausa es un síntoma de un patrón más amplio: el equipo no activa recursos bajo presión. Incorporar prácticas de "pausa estratégica" en la cultura de trabajo puede tener alto impacto en la gestión de proyectos complejos.

Perfiles individuales

Gustavo Andres Quintero Gil

81 /100

STAR ★

Pensador estratégico con capacidad de conceptualización que trasciende la tarea. Combina Drive proactivo con reflexión de alta calidad. Perfil diferenciado por su capacidad de generar marcos propios y conectar experiencias con aprendizajes transferibles.



Gustavo fue el participante con mayor densidad de verbalizaciones estratégicas y reflexivas de toda la sesión. En la fase de pre-partida propuso una estructura de roles clara ("hay 1 que dirija, ese no mueve teclas, ese es el único rol es hablar, y los otros 4 ejecutivos"), anticipando la mecánica del juego antes de entrar. Durante la partida activa asumió ownership explícito de una función específica ("me estoy haciendo cargo de los tomates, todo lo que sea tomates soy yo"), mostrando Drive e iniciativa sin esperar instrucción. En el debrief produjo el análisis más sofisticado del grupo, distinguiendo entre adaptabilidad de corto plazo ("responder a incendios") y adaptabilidad evolutiva ("si hubiéramos tenido un segundo sprint, ya hubiéramos tenido muchos más criterios"), e identificó espontáneamente el no uso de la pausa como gap colectivo. Su capacidad de conectar la experiencia de juego con marcos conceptuales propios es el indicador más diferenciador de su perfil.

TOP 3 FORTALEZAS DIFERENCIADORAS

- **Strategic Thinking (88)** — Único participante que generó marcos conceptuales propios durante el debrief, distinguiendo tipos de adaptabilidad y conectando experiencia de juego con dinámica laboral real. Diferencial de +18 puntos sobre el promedio estimado del grupo.
- **Learning Agility (85)** — Integró aprendizajes de la partida de prueba, reflexionó sobre el proceso colectivo y conceptualizó patrones no obvios. Diferencial de +17 puntos sobre el promedio estimado.

- **Drive & Initiative (82)** — Asumió ownership de función específica sin instrucción, sostuvo energía verbal durante toda la sesión y propuso estructura de roles en pre-partida. Diferencial de +12 puntos sobre el promedio estimado.

ÁREAS CRÍTICAS A DESARROLLAR

- **Operational Excellence (68)** — Es la dimensión con mayor margen de desarrollo. Gustavo mostró orientación estratégica sólida pero menor atención al detalle operativo durante la partida activa. Considerar exposición a roles que requieran cierre de calidad y verificación sistemática.
- **Leadership Readiness (78)** — Aunque sólido, Gustavo tendió a proponer marcos y ceder la dirección operativa a otros (Alejandro en la partida). Desarrollar la capacidad de sostener dirección bajo presión, no solo en la fase de planificación.

HIGH-POTENTIAL INDICATORS

▮ Learning Mindset **Alto**

Reflexión sobre el proceso colectivo en debrief, identificación espontánea del gap de la pausa, conceptualización de adaptabilidad evolutiva vs. inmediata.

↘ Drive Sostenido **Alto**

Energía proactiva sostenida desde pre-partida hasta debrief, ownership explícito de función durante la partida, iniciativa sin instrucción.

▮ Influencia Social **Medio**

Sus propuestas fueron adoptadas en pre-partida; en debrief generó seguimiento en la conversación. Sin embargo, no cohesionó activamente al grupo durante la partida activa.

▮ Agilidad Mental **Alto**

Conexiones no obvias entre experiencia de juego y marcos laborales, distinción conceptual entre tipos de adaptabilidad, identificación de patrones sistémicos.

FIT PARA TIPOS DE ROL

✓ Leadership Track

Leadership Readiness $78 \geq 70$, Strategic Thinking $88 \geq 60$, Social Impact $75 \geq 60$. Cumple los tres criterios.

— Individual Contributor Expert

Leadership Readiness 78 supera el umbral de 60, no aplica.

✓ Cross-Functional Bridge

Social Impact $75 \geq 70$, Adaptabilidad $80 \geq 65$, Strategic Thinking $88 \geq 55$. Cumple los tres criterios.

— Execution Specialist

Operational Excellence 68 no alcanza el umbral de 70.

RECOMENDACIONES DE TALENT MANAGEMENT

- Asignar a proyectos de alta complejidad o ambigüedad donde el pensamiento estratégico y la adaptabilidad sean diferenciales críticos.
- Considerar para programas de desarrollo de liderazgo formal: su capacidad de conceptualización y reflexión lo posiciona como candidato a roles de mayor responsabilidad en 12–18 meses.
- Desarrollar su capacidad de liderazgo operativo bajo presión (no solo en planificación): exposición a roles donde deba sostener dirección durante la ejecución, no solo en la fase de diseño.
- Aprovechar su perfil como multiplicador de aprendizaje: puede ser un recurso valioso en instancias de formación interna o mentoring de pares.

"Hay 1 que dirija, ese no mueve teclas, ese es el único rol es hablar, y los otros 4 ejecutivos. (fase: pre-partida)"

"Me estoy haciendo cargo de los tomates, todo lo que sea tomates soy yo. (fase: partida activa)"

"No solo la adaptabilidad en el muy corto plazo, sino también la adaptabilidad evolutiva. Porque si hubiéramos tenido un segundo round o un segundo sprint, ya hubiéramos tenido muchos más criterios. (fase: debrief)"

"La pausa. (fase: debrief — identificó espontáneamente el recurso no utilizado cuando la facilitadora preguntó qué recurso disponible no habían usado)"

Alejandro Montes

75 /100

SOLID ♦

Líder operativo natural con capacidad de dirección bajo presión. Asume el rol de coordinación sin titubear y distribuye trabajo con criterio. Reflexión de calidad en debrief con conexiones relevantes entre experiencia y contexto laboral.



Alejandro fue el líder operativo más visible de la sesión. En la fase de pre-partida propuso una estructura de dirección clara ("hay 2 sectores, en el que haya 3, me parece que lo mejor es que 1 de los 3 dirija y vaya indicando al resto qué tiene que hacer cada uno") y cuando llegó el momento de decidir quién dirigía, asumió sin dudar ("bueno, yo dirijo, vamos"). Durante la partida activa coordinó al equipo con instrucciones precisas y sostenidas, distribuyendo tareas por nombre y ajustando en tiempo real ante cambios de posición. Mostró adaptabilidad al asumir el matafuegos durante un incendio cuando vio que todos estaban ocupados, y lo verbalizó en el debrief como ejemplo de adaptabilidad colectiva. Su reflexión final fue concisa pero de calidad: identificó la disposición del grupo como factor clave del éxito y se llevó un aprendizaje específico del workshop (repensar el AI Mindset más allá de la inteligencia artificial).

TOP 3 FORTALEZAS DIFERENCIADORAS

- **Leadership Readiness** (82) — Asumió dirección espontánea sin titubear, distribuyó trabajo con criterio durante toda la partida activa, sostuvo presencia de liderazgo bajo presión. Diferencial de +17 puntos sobre el promedio estimado del grupo.
- **Drive & Initiative** (78) — Propuso estructura de roles en pre-partida, asumió dirección sin ser designado formalmente, sostuvo energía de coordinación durante toda la partida. Diferencial de +8 puntos.
- **Adaptabilidad** (75) — Ajustó su rol de director para asumir tareas operativas cuando fue necesario (matafuegos), verbalizó este patrón en debrief como aprendizaje transferible. Diferencial de +8 puntos.

ÁREAS CRÍTICAS A DESARROLLAR

- **Operational Excellence (65)** — Es la dimensión con mayor margen de desarrollo. Durante la partida activa, Alejandro priorizó la coordinación sobre la verificación de calidad, lo que generó algunos errores operativos. Desarrollar la capacidad de sostener calidad mientras coordina.
- **Strategic Thinking (70)** — Sólido pero predominantemente táctico durante la partida. Su reflexión en debrief mostró capacidad estratégica latente. Desarrollar la dimensión de anticipación y conceptualización más allá de la coordinación operativa.

HIGH-POTENTIAL INDICATORS

▮ Learning Mindset **Medio**

Mostró mejora entre fases y reflexión funcional en debrief. No generó marcos conceptuales propios pero integró aprendizajes de la experiencia con claridad.

↘ Drive Sostenido **Alto**

Energía proactiva sostenida desde pre-partida hasta debrief, asumió dirección sin instrucción, volvió rápido tras errores operativos durante la partida.

▮ Influencia Social **Medio-Alto**

Sus propuestas fueron adoptadas por el grupo en pre-partida; durante la partida activa generó seguimiento natural. Gestión de conflicto funcional sin escalación.

▮ Agilidad Mental **Medio**

Conexiones funcionales entre experiencia y contexto laboral en debrief. Sin marcos conceptuales propios pero con capacidad de síntesis clara.

FIT PARA TIPOS DE ROL

✓ Leadership Track

Leadership Readiness $82 \geq 70$, Strategic Thinking $70 \geq 60$, Social Impact $72 \geq 60$. Cumple los tres criterios.

— Individual Contributor Expert

Leadership Readiness 82 supera el umbral de 60, no aplica.

✓ Cross-Functional Bridge

Social Impact $72 \geq 70$, Adaptabilidad $75 \geq 65$, Strategic Thinking $70 \geq 55$. Cumple los tres criterios.

— Execution Specialist

Operational Excellence 65 no alcanza el umbral de 70.

RECOMENDACIONES DE TALENT MANAGEMENT

- Considerar para roles de liderazgo de equipo o gestión de proyectos de mediana-alta complejidad en el corto plazo. Su capacidad de dirección bajo presión es un activo diferencial.
- Desarrollar la dimensión estratégica: exposición a instancias de planificación de mediano plazo, no solo coordinación operativa. Mentoring con perfiles de alto Strategic Thinking (como Gustavo) puede ser productivo.
- Fortalecer Operational Excellence: asignar proyectos donde la calidad de entrega sea el KPI principal, para desarrollar el hábito de verificación sistemática.
- Aprovechar su liderazgo natural para roles de coordinación cross-funcional donde la influencia sin autoridad formal sea clave.

"Bueno, yo dirijo, vamos. (fase: pre-partida — asumió dirección sin titubear cuando el grupo preguntó quién dirigía)"

"Corta corta un tomate, Pablo, por favor. Eric, cortá lechuga. Gustavo, busca una lechuga también. (fase: partida activa — distribución de trabajo con criterio bajo presión)"

"Inclusive en uno de los incendios, el chef, que era yo, al ver que estaban todos ocupados, agarré yo el matafuegos. Y fui. Eso creo que esa adaptabilidad, tomando las palabras de Gustavo, me parece que es lo

clave en el equipo. (fase: debrief)"

"La diferencia es lo que yo veo, supongo. Hay 1 que dirige, dice: bueno, por ejemplo, Gustavo, toma el tomate y córtalo. (fase: pre-partida — explicando el modelo de dirección que propone)"

Lucas Gemelli

73 /100

SOLID ♦

Líder de ejecución técnica con alta precisión operativa y capacidad de coordinación bajo presión. Combina Drive sostenido con Operational Excellence diferenciada. Perfil ideal para roles de coordinación técnica y gestión de equipos de entrega.



Lucas fue el coordinador operativo más preciso del grupo. Durante la partida activa del sector B, asumió la dirección de facto con instrucciones claras, específicas y sostenidas: identificó qué ingredientes faltaban, anticipó errores antes de que ocurrieran ("no pongas tomate ahí, no pongas tomate, tenemos que hacer la sopa"), y mantuvo el foco grupal durante toda la partida. En la fase de pre-partida del sector B mostró capacidad de síntesis al explicar el uso de la tecla E con precisión ("la E solo cuando el plato está listo, o sea, cuando ya tiene todos los ingredientes del plato que la comanda pide") y anticipó el problema del cambio de posiciones ("acuérdense que vamos cambiando lugar y no siempre tenemos acceso a las mismas cosas"). Su Operational Excellence es la más alta del grupo: verificó sistemáticamente el estado de los platos, corrigió errores en tiempo real y completó secuencias de preparación con atención al detalle. Su reflexión en debrief fue breve pero funcional.

TOP 3 FORTALEZAS DIFERENCIADORAS

- **Operational Excellence** (82) — Verificación sistemática, atención al detalle, corrección de errores en tiempo real. La más alta del grupo en esta dimensión. Diferencial de +22 puntos sobre el promedio estimado.
- **Leadership Readiness** (75) — Asumió dirección operativa de facto sin ser designado formalmente, distribuyó trabajo con criterio, sostuvo foco grupal bajo presión. Diferencial de +10 puntos.
- **Drive & Initiative** (75) — Sostuvo energía de coordinación durante toda la partida, propuso acciones sin esperar instrucción, volvió rápido tras errores. Diferencial de +5 puntos.

ÁREAS CRÍTICAS A DESARROLLAR

- **Strategic Thinking (62)** — Es la dimensión con mayor margen de desarrollo. Lucas mostró pensamiento predominantemente táctico-operativo. Su reflexión en debrief fue funcional pero no generó marcos conceptuales ni conexiones no obvias. Desarrollar la capacidad de anticipación y visión de sistema.
- **Learning Agility (68)** — Funcional pero sin diferenciación. Lucas no generó reflexiones de alta profundidad en el debrief ni conectó la experiencia con marcos más amplios. Desarrollar la dimensión reflexiva y la capacidad de integrar aprendizajes de manera conceptual.

HIGH-POTENTIAL INDICATORS

▣ Learning Mindset **Medio**

Mostró mejora entre fases y aceptó feedback. Reflexión funcional en debrief sin profundidad conceptual.

↘ Drive Sostenido **Alto**

Energía proactiva sostenida durante toda la partida activa, iniciativa constante, recuperación rápida tras errores.

▣ Influencia Social **Medio**

Comunicación clara que generó seguimiento durante la partida. Buen clima de trabajo. Sin gestión de conflicto observable.

▣ Agilidad Mental **Medio**

Conexiones funcionales, síntesis clara de mecánicas del juego. Sin marcos conceptuales propios ni conexiones no obvias.

FIT PARA TIPOS DE ROL

✓ Leadership Track

Leadership Readiness $75 \geq 70$, Strategic Thinking $62 \geq 60$, Social Impact $70 \geq 60$. Cumple los tres criterios (Strategic Thinking en el límite inferior).

— Individual Contributor Expert

Leadership Readiness 75 supera el umbral de 60, no aplica.

✓ Cross-Functional Bridge

Social Impact $70 \geq 70$, Adaptabilidad $70 \geq 65$, Strategic Thinking $62 \geq 55$. Cumple los tres criterios.

✓ Execution Specialist

Operational Excellence $82 \geq 70$, Drive & Initiative $75 \geq 65$, Adaptabilidad $70 \geq 55$. Cumple los tres criterios.

RECOMENDACIONES DE TALENT MANAGEMENT

- Asignar a roles de coordinación técnica y gestión de equipos de entrega donde la Operational Excellence sea el diferencial crítico.
- Desarrollar la dimensión estratégica: exposición a instancias de planificación y diseño de procesos, no solo coordinación operativa. Participación en reuniones de estrategia de área puede ampliar su perspectiva.
- Considerar para roles de liderazgo de equipo técnico en el corto plazo. Su perfil de Execution Specialist con capacidad de liderazgo es un activo diferencial para proyectos de alta exigencia operativa.
- Fortalecer Learning Agility a través de instancias de reflexión estructurada (retrospectivas, post-mortems) donde deba conceptualizar patrones más allá de la tarea.

"La E solo cuando el plato está listo, o sea, cuando ya tiene todos los ingredientes del plato que la comanda pide. Ahí el te puede dejar el último ingrediente. Se pone la E. Si el plato que está armado no está bien, también se pone la E para eliminarlo. (fase: pre-partida — síntesis precisa de mecánica del juego)"

"No pongas tomate ahí, no pongas tomate. Tenemos que hacer la sopa. La cacerola esta grande del medio y la lleve para emplatar. Esa es la sopa. (fase: partida activa — anticipación de error y corrección en tiempo real)"

"Acuérdense que vamos cambiando lugar y no siempre tenemos acceso a las mismas cosas. (fase: pre-partida — anticipación del problema de cambio de posiciones)"

"Falta que se cocine la hamburguesa. Una vez que se cocine la hamburguesa, no el pan, la lechuga dejarla todavía. (fase: partida activa — gestión de secuencia con atención al detalle)"

Jorge Barrios

60 /100

EMERGING

Perfil colaborativo con capacidad de análisis situacional y disposición a la coordinación. Muestra pensamiento estructurado en pre-partida y buena adaptabilidad operativa. Potencial de desarrollo hacia roles de mayor responsabilidad con exposición adecuada.



Jorge mostró un perfil equilibrado con momentos de pensamiento estructurado que destacan sobre su ejecución operativa. En la fase de pre-partida del sector B propuso una estructura de roles con criterio ("hay roles clave más allá de la dirección, vamos a tener que estar cada uno haciendo tareas diferentes, así que ale quizás podrías designar 2 líderes en cada lado") y realizó preguntas de clarificación pertinentes sobre la mecánica del juego antes de entrar ("al lado derecho de la pantalla la gente va a preparar, o al lado derecho se entrega, ¿cómo es la?"). Durante la partida activa ejecutó con disposición, coordinó con Lucas y María Laura, y mostró adaptabilidad ante cambios de posición. Su participación en el debrief fue mínima (salida anticipada), lo que limita la evidencia para dimensiones reflexivas. El perfil sugiere capacidad latente de liderazgo que no llegó a expresarse plenamente en esta sesión.

TOP 3 FORTALEZAS DIFERENCIADORAS

- **Adaptabilidad** (65) — Se reorganizó ante cambios de posición sin fricción visible, ajustó tareas en tiempo real y mantuvo foco durante la partida. Diferencial moderado respecto al grupo.
- **Drive & Initiative** (62) — Asumió tareas sin esperar instrucción explícita durante la partida activa, sostuvo energía durante la mayor parte de la sesión.
- **Strategic Thinking** (58) — Propuso estructura de roles en pre-partida con criterio, realizó preguntas de clarificación pertinentes. Pensamiento predominantemente táctico con momentos estratégicos.

ÁREAS CRÍTICAS A DESARROLLAR

- **Operational Excellence** (55) — Es la dimensión con mayor margen de desarrollo. Jorge mostró errores operativos durante la partida (uso incorrecto de la tecla E, confusión de ingredientes). Desarrollar

atención al detalle y verificación sistemática antes de ejecutar.

- **Leadership Readiness (58)** — Capacidad latente no expresada. Jorge propuso estructuras de liderazgo para otros pero no asumió dirección propia. Desarrollar la disposición a liderar cuando hay vacío, no solo a proponer quién debería hacerlo.

HIGH-POTENTIAL INDICATORS

▮ Learning Mindset **Medio**

Realizó preguntas de clarificación pertinentes en pre-partida, mostró mejora entre fases. Reflexión en debrief ausente por salida anticipada.

⚡ Drive Sostenido **Medio**

Energía mayormente sostenida durante la partida activa, iniciativa en momentos clave, recuperación funcional tras errores.

▮ Influencia Social **Medio**

Comunicación funcional, colaborativo sin destacar. Sus propuestas en pre-partida fueron consideradas pero no adoptadas completamente.

▮ Agilidad Mental **Medio**

Conexiones funcionales, preguntas pertinentes. Sin marcos conceptuales propios.

FIT PARA TIPOS DE ROL

— Leadership Track

Leadership Readiness 58 no alcanza el umbral de 70.

— Individual Contributor Expert

Leadership Readiness 58 < 60, pero Operational Excellence 55 no alcanza el umbral de 75.

— Cross-Functional Bridge

Social Impact 60 no alcanza el umbral de 70.

— Execution Specialist

Operational Excellence 55 no alcanza el umbral de 70.

RECOMENDACIONES DE TALENT MANAGEMENT

- Incluir en proyectos con exposición a coordinación de equipos pequeños para desarrollar Leadership Readiness de manera gradual.
- Fortalecer Operational Excellence a través de roles con responsabilidad de calidad de entrega explícita.
- Considerar para una segunda sesión TeamCook con participación completa en debrief para obtener evidencia de dimensiones reflexivas.
- Aprovechar su disposición colaborativa y capacidad de análisis situacional en roles de soporte a líderes de proyecto.

"Perfil de evaluación más extensa requerida para asignación a bucket de rol específico."

"Hay roles clave más allá de la dirección que nos va a hacer Ale. Vamos a tener que estar cada uno haciendo tareas diferentes. Entonces ahí in situ, vamos a tener que ver cómo nos organizamos. (fase: pre-partida)"

"Dale, Dale, corta lechuga y hay una lechuga. Dos lechugas. (fase: partida activa — coordinación operativa bajo presión)"

"Al lado derecho de la pantalla la gente va a preparar, o al lado derecho se entrega, ¿cómo es la? (fase: pre-partida — pregunta de clarificación pertinente)"

"Hay que pasarlo para acá. (fase: partida activa — coordinación de flujo de ingredientes)"

Pablo Della Corte

57 /100

EMERGING

Perfil reflexivo con capacidad de análisis conceptual que emerge principalmente en el debrief. Ejecución operativa limitada por problemas técnicos recurrentes durante la sesión. Su contribución más valiosa fue en la fase de reflexión, donde mostró pensamiento integrador de calidad.



Pablo tuvo una participación operativa limitada durante las partidas activas, en parte por problemas técnicos recurrentes que lo desconectaron del juego en múltiples ocasiones. Sin embargo, su contribución en el debrief fue la más conceptualmente rica del grupo después de Gustavo: conectó el pensamiento estratégico con el conocimiento del equipo por parte del líder ("cuánto el líder más conoce al equipo, resuelve mucho mejor el pensamiento estratégico"), integró las dimensiones de adaptabilidad y liderazgo situacional, y mostró capacidad de síntesis conceptual. En la fase de pre-partida participó de manera funcional, aceptando la estructura propuesta por Alejandro. Su Operational Excellence es la más baja del grupo con evidencia suficiente, en parte explicada por los problemas técnicos, pero también por menor atención al detalle durante los momentos en que sí pudo jugar.

TOP 3 FORTALEZAS DIFERENCIADORAS

- **Strategic Thinking** (68) — Su reflexión en debrief mostró capacidad de integración conceptual: conectó liderazgo situacional, conocimiento del equipo y pensamiento estratégico en una sola intervención. Diferencial positivo respecto al promedio del grupo.
- **Learning Agility** (65) — Integró observaciones de la experiencia de juego con marcos conceptuales en el debrief. Mostró capacidad de aprendizaje reflexivo aunque la evidencia operativa fue limitada.
- **Drive & Initiative** (55) — Sostuvo participación a pesar de los problemas técnicos recurrentes, volvió a intentar entrar al juego múltiples veces sin rendirse.

ÁREAS CRÍTICAS A DESARROLLAR

- **Operational Excellence (42)** — Es la dimensión con mayor margen de desarrollo. Más allá de los problemas técnicos, Pablo mostró menor atención al detalle operativo en los momentos en que pudo participar. Desarrollar hábitos de verificación y cierre de calidad.
- **Leadership Readiness (48)** — No asumió dirección en ningún momento de la sesión, incluso cuando hubo vacíos de liderazgo. Desarrollar la disposición a liderar en contextos de incertidumbre.

HIGH-POTENTIAL INDICATORS

▮ Learning Mindset **Medio**

Reflexión de calidad en debrief, integración de aprendizajes conceptuales. Limitado por baja evidencia operativa.

↩ Drive Sostenido **Medio**

Persistencia ante problemas técnicos, pero energía operativa baja durante las partidas.

▮ Influencia Social **Medio**

Participación funcional en debrief, sin impacto diferenciado en el grupo.

▮ Agilidad Mental **Medio**

Conexiones conceptuales de calidad en debrief (liderazgo situacional + pensamiento estratégico). Sin marcos propios pero con capacidad integradora.

FIT PARA TIPOS DE ROL

— Leadership Track

Leadership Readiness 48 no alcanza el umbral de 70.

— Individual Contributor Expert

Operational Excellence 42 no alcanza el umbral de 75.

— Cross-Functional Bridge

Social Impact 58 no alcanza el umbral de 70.

— Execution Specialist

Operational Excellence 42 no alcanza el umbral de 70.

RECOMENDACIONES DE TALENT MANAGEMENT

- Priorizar una segunda sesión TeamCook con conectividad estable para obtener evidencia operativa válida. Los problemas técnicos de esta sesión limitan la confiabilidad del perfil operativo.
- Aprovechar su capacidad reflexiva y de síntesis conceptual en roles que requieran análisis, documentación o facilitación de retrospectivas.
- Desarrollar Leadership Readiness a través de exposición gradual a roles de coordinación en proyectos de baja complejidad.
- Fortalecer Operational Excellence con asignaciones que requieran cierre de calidad explícito y verificación sistemática.

"Perfil de evaluación más extensa requerida. La evidencia operativa fue significativamente afectada por problemas técnicos recurrentes. Se recomienda una segunda sesión con participación técnica completa antes de tomar decisiones de talent management."

"También creo que gran parte del pensamiento estratégico es poder entender, desde el rol del chef, que otros compañeros necesitan más seguimiento y que otros compañeros son más autónomos. (fase: debrief)"

"Cuánto el líder más conoce al equipo, resuelve mucho mejor el pensamiento estratégico para que los resultados sean mejores. (fase: debrief)"

"Van a necesitar otro pan más para otra hamburguesa. (fase: partida activa — anticipación de necesidad operativa)"

"Okay, 3 pausas. Dijiste no, entonces, claro, 3 min a minuto por pausa. (fase: pre-partida — intento de clarificación de reglas, muestra atención a los recursos disponibles)"

José Luis Torres Medina

58 /100

EMERGING

Perfil entusiasta con alta disposición colaborativa y capacidad de reflexión práctica. Ejecución operativa funcional con momentos de iniciativa. Su contribución más diferenciada fue en el debrief, donde mostró capacidad de conectar la experiencia con el cotidiano laboral.



José Luis mostró un perfil consistentemente colaborativo y con buena disposición durante toda la sesión. En la fase de pre-partida del sector B realizó una propuesta operativa concreta y pertinente ("cuando ves a las personas ya en la sala, te asignes de una vez qué va a ser esa persona, por ejemplo en el emplatado, me parece que es súper importante que solo se enfoque en el emplatado"), mostrando pensamiento táctico con orientación a la eficiencia. Durante la partida activa ejecutó con disposición, respondió instrucciones de Lucas con agilidad y mostró adaptabilidad ante los cambios de posición. En el debrief realizó la reflexión de cierre más cálida y genuina del grupo, conectando los tips del workshop con el cotidiano laboral ("varias de las cosas aquí son telas del día a día y que se descuidan, son detalles que la operación deja a un lado, pueden ser mínimos pero tienen muy buen impacto"). Su Leadership Readiness es el gap más claro: no asumió dirección en ningún momento, incluso cuando hubo vacíos.

TOP 3 FORTALEZAS DIFERENCIADORAS

- **Drive & Initiative** (62) — Sostuvo energía y disposición durante toda la sesión, respondió con agilidad ante instrucciones, mostró iniciativa puntual en la partida activa.
- **Social Impact** (62) — Comunicación cálida y funcional, contribuyó al clima positivo del grupo, su reflexión de cierre en debrief fue la más cohesionadora del grupo.
- **Learning Agility** (62) — Conectó la experiencia de juego con el cotidiano laboral en el debrief, mostró capacidad de integración práctica de aprendizajes.

ÁREAS CRÍTICAS A DESARROLLAR

- **Leadership Readiness (50)** — Es la dimensión con mayor margen de desarrollo. José Luis no asumió dirección en ningún momento de la sesión. Desarrollar la disposición a liderar cuando hay vacío, comenzando con contextos de baja presión.
- **Strategic Thinking (55)** — Pensamiento predominantemente táctico. Su propuesta en pre-partida fue operativa, no estratégica. Desarrollar la capacidad de anticipación y visión de sistema.

HIGH-POTENTIAL INDICATORS

▮ Learning Mindset

Medio

Integró aprendizajes de la experiencia con el cotidiano laboral en el debrief. Reflexión práctica de calidad sin profundidad conceptual.

↖ Drive Sostenido

Medio

Energía mayormente sostenida, iniciativa puntual, recuperación funcional ante problemas técnicos.

▮ Influencia Social

Medio

Comunicación cálida y funcional, contribuyó al clima positivo. Sin impacto diferenciado en decisiones del grupo.

▮ Agilidad Mental

Medio

Conexiones prácticas entre experiencia y contexto laboral. Sin marcos conceptuales propios.

FIT PARA TIPOS DE ROL

— Leadership Track

Leadership Readiness 50 no alcanza el umbral de 70.

— Individual Contributor Expert

Operational Excellence 58 no alcanza el umbral de 75.

— Cross-Functional Bridge

Social Impact 62 no alcanza el umbral de 70.

— Execution Specialist

Operational Excellence 58 no alcanza el umbral de 70.

RECOMENDACIONES DE TALENT MANAGEMENT

- Desarrollar Leadership Readiness a través de exposición gradual a roles de coordinación en proyectos de baja complejidad, aprovechando su alta disposición colaborativa como base.
- Aprovechar su capacidad de conexión práctica entre experiencia y cotidiano laboral en roles de facilitación o transferencia de conocimiento.
- Fortalecer Strategic Thinking a través de participación en instancias de planificación y diseño de procesos.
- Considerar para roles de soporte a líderes de proyecto donde su disposición colaborativa y Social Impact sean activos diferenciales.

"Perfil de evaluación más extensa requerida para asignación a bucket de rol específico."

"Cuando ves a las personas ya en la sala, te asignes de una vez qué va a ser esa persona, por ejemplo en el emplatado. Me parece que es súper importante que solo se enfoque en el emplatado. (fase: pre-partida)"

"Ya volví. Ya volví segundos. (fase: partida activa — resiliencia ante desconexión técnica, volvió rápido a la acción)"

"Varias de las cosas aquí son telas del día a día y que se descuidan. Son detalles que la operación deja a un lado, pueden ser mínimos, pero tienen muy buen impacto. (fase: debrief)"

"Yo estaba por mencionar que varias de las cosas aquí son telas del día a día. Agradecer, porque igual uno lo refresca. Y ese tipo de dinámicas le ayudan también a divertirse, pasarla bien, saber que también así se aprende. (fase: debrief — reflexión integradora)"

Yedinson Toro

52 /100

EMERGING

Perfil ejecutor con buena disposición colaborativa y capacidad de respuesta operativa. Participación activa durante las partidas con iniciativa puntual. Evidencia limitada en dimensiones reflexivas por baja participación en debrief.



Yedinson mostró un perfil de ejecutor colaborativo con iniciativa puntual. Durante la partida activa del sector A respondió instrucciones de Alejandro con agilidad y en algunos momentos tomó iniciativa propia ("yo corto el tomate si quieren", "yo lo pico"), mostrando disposición a asumir tareas sin esperar instrucción explícita. También mostró atención al estado de las comandas ("a la sopa de tomates porque se le está acabando el tiempo"), lo que indica cierta orientación operativa. Sin embargo, su participación en las fases de pre-partida y debrief fue mínima, lo que limita significativamente la evidencia para dimensiones reflexivas y estratégicas. Su perfil sugiere un ejecutor confiable con potencial de desarrollo, pero la evidencia disponible no permite una evaluación completa de sus capacidades superiores.

TOP 3 FORTALEZAS DIFERENCIADORAS

- **Drive & Initiative** (58) — Tomó iniciativa puntual durante la partida activa sin esperar instrucción, sostuvo energía durante la mayor parte de la sesión.
- **Social Impact** (55) — Comunicación funcional y colaborativa, contribuyó al flujo operativo del equipo.
- **Operational Excellence** (55) — Atención al estado de las comandas, ejecución funcional durante la partida activa.

ÁREAS CRÍTICAS A DESARROLLAR

- **Strategic Thinking** (45) — Es la dimensión con mayor margen de desarrollo. No hay evidencia de pensamiento anticipatorio o de sistema en ninguna fase de la sesión.
- **Leadership Readiness** (45) — No asumió dirección en ningún momento. Perfil de ejecutor sin disposición observable a liderar.

HIGH-POTENTIAL INDICATORS

▮ Learning Mindset **Bajo**

Reflexión en debrief ausente. Sin evidencia de integración de aprendizajes más allá de la tarea operativa.

⚡ Drive Sostenido **Medio**

Iniciativa puntual, energía mayormente sostenida durante la partida activa.

▮ Influencia Social **Bajo**

Comunicación funcional sin impacto diferenciado en el grupo.

▮ Agilidad Mental **Bajo**

Sin evidencia de conexiones no obvias ni marcos conceptuales.

FIT PARA TIPOS DE ROL

— Leadership Track

Leadership Readiness 45 no alcanza el umbral de 70.

— Individual Contributor Expert

Operational Excellence 55 no alcanza el umbral de 75.

— Cross-Functional Bridge

Social Impact 55 no alcanza el umbral de 70.

— Execution Specialist

Operational Excellence 55 no alcanza el umbral de 70.

RECOMENDACIONES DE TALENT MANAGEMENT

- Priorizar una segunda sesión TeamCook con participación activa en fases de pre-partida y debrief para obtener evidencia de dimensiones reflexivas y estratégicas.
- Aprovechar su disposición ejecutora en roles de ejecución operativa con supervisión cercana.
- Desarrollar Strategic Thinking y Learning Agility a través de instancias de reflexión estructurada post-proyecto.
- Evaluar si la baja participación en fases reflexivas responde a un patrón de perfil o a factores contextuales de esta sesión específica.

"Perfil de evaluación más extensa requerida. La baja participación en fases reflexivas limita significativamente la evaluación. Se recomienda una segunda sesión con participación completa en pre-partida y debrief."

"Yo corto el tomate si quieren. (fase: partida activa — iniciativa sin instrucción explícita)"

"A la sopa de tomates porque se le está acabando el tiempo. (fase: partida activa — atención al estado de las comandas)"

"Estoy tratando de soltar esto para coger otra cosa y no he podido. (fase: partida de prueba — verbalización de dificultad técnica, no afecta scoring)"

"Muchacho, vea quién puede emplatar. (fase: partida activa — coordinación operativa puntual)"

María Laura Olivan

⚠ EVIDENCIA INSUFICIENTE

No se generan scores para este perfil.

María Laura participó activamente en la partida de prueba del sector B y en el debrief final, donde realizó observaciones pertinentes sobre el desempeño del equipo A ("el equipo A utilizó muy bien ese primer tiempo para organizarse, establecieron pautas muy claras para todos"). Sin embargo, su participación en la partida activa puntuable fue operativamente mínima y mayormente reactiva, con verbalizaciones que no permiten inferir más de 3 dimensiones con confianza media-alta. Su entrada tardía a la sesión y la limitación de tiempo (mencionó tener reunión con clientes a las 13:30) redujeron su participación efectiva en las fases de mayor valor analítico.

"No se generan scores para este perfil. Se recomienda incluir a María Laura Olivan en una sesión futura con participación completa para obtener un assessment válido."

Erick Pla

⚠ EVIDENCIA INSUFICIENTE

No se generan scores para este perfil.

Erick participó en la partida activa del sector A con verbalizaciones operativas funcionales ("ahí les dejé una hamburguesa, gente", "ya puse el tomate", "quien lleve esa hamburguesa y entréguela"). Sin embargo, sus intervenciones fueron predominantemente operativas y de baja diferenciación, sin participación observable en las fases de pre-partida (llegó cuando la conversación ya estaba avanzada) ni en el debrief. El número de intervenciones operativas diferenciadas no alcanza el umbral mínimo para inferir más de 3 dimensiones con confianza media-alta.

"No se generan scores para este perfil. Se recomienda incluir a Erick Pla en una sesión futura con participación completa, especialmente en las fases de pre-partida y debrief, para obtener un assessment válido."

Jorge

⚠ EVIDENCIA INSUFICIENTE

No se generan scores para este perfil.

Jorge (identificado en la lista oficial como "Jorge", sin apellido, distinto de Jorge Barrios) participó en la sesión con verbalizaciones mínimas durante la apertura (presentación como QC desde Santiago de Chile, 4 años en Globant) y no registró intervenciones operativas diferenciadas en pre-partida, partida activa ni debrief. Su participación fue mayormente como observador del sector B, con intervenciones técnicas de muy baja diferenciación analítica. La evidencia disponible no permite inferir ninguna dimensión con confianza.

"No se generan scores para este perfil. Se recomienda incluir a Jorge en una sesión futura con participación activa como jugador y en las fases de pre-partida y debrief para obtener un assessment válido."

Próximos pasos y recomendaciones

Este reporte es la mirada más decisional que TeamCook produce sobre el talento del grupo. Pensado para decisiones de selección, promoción, identificación de high-potentials y planes de desarrollo.

Recomendaciones específicas para este grupo

- **Acelerar el desarrollo de Gustavo Andres Quintero Gil y Alejandro Montes.** Ambos perfiles están listos para asumir mayor responsabilidad. Considerar asignación a proyectos críticos, programas de liderazgo formal o roles de mayor alcance en los próximos 6–12 meses.
- **Desarrollar a Lucas Gemelli como líder de ejecución de alto impacto.** Su Operational Excellence diferenciada y capacidad de coordinación lo posicionan como un activo clave para proyectos de alta exigencia operativa. Invertir en su dimensión estratégica para ampliar su rango de impacto.
- **Diseñar un plan de desarrollo de liderazgo para Jorge Barrios y José Luis Torres Medina.** Ambos mostraron potencial emergente. Con exposición gradual a roles de coordinación y acompañamiento de líderes más experimentados, pueden convertirse en referentes del equipo en 18–24 meses.
- **Completar la evaluación de María Laura Olivan, Erick Pla y Jorge.** Los tres perfiles con evidencia insuficiente requieren una segunda sesión TeamCook con participación completa antes

de cualquier decisión de talent management. No tomar decisiones sobre estos perfiles basándose únicamente en este reporte.

- **Trabajar el gap colectivo de activación de recursos bajo presión.** El no uso de la pausa es un síntoma sistémico. Incorporar prácticas de "pausa estratégica" en la cultura de trabajo del equipo puede tener alto impacto en la gestión de proyectos complejos y en la reducción de errores bajo presión.

Sugerencias generales de uso del reporte

Decisiones de talento: este reporte es input para decisiones formales, no debe ser único criterio.

Conversaciones de desarrollo: los hallazgos son insumo para conversaciones 1:1 con HR y manager directo.

Selección: comparar perfiles entre candidatos, usar el composite como referencia inicial, validar con entrevistas y otros instrumentos.

Sucesión: identificar high-potentials internos para planes de desarrollo de liderazgo.

Próxima sesión TeamCook: repetir en 6–12 meses para detectar evolución.

Confidencialidad: el reporte contiene observaciones individuales sensibles. Definir con HR cómo se comparte.

Metodología y consideraciones

Cómo se generó este reporte

Este reporte fue generado mediante análisis con inteligencia artificial sobre el transcript de la sesión de TeamCook. La IA evaluó 7 dimensiones conductuales utilizando un framework propio TeamCook que combina elementos de Performance Prediction (Big Five + competencias), High Potential Identification (Korn Ferry HiPo Model) y Strengths-Based Positioning (Gallup-style). Cada score viene respaldado por evidencia textual citada del transcript. La sesión se segmentó en seis fases (apertura, prueba, pre-partida, partida, pausa, debrief) y se ponderó la evidencia según el valor analítico de cada fase.

Consideraciones

No es un assessment psicométrico validado. Es análisis observacional basado en evidencia conductual durante una sesión específica. Complementa pero NO reemplaza Hogan, Big Five, assessment centers formales u otros instrumentos validados.

Sesión única. Refleja comportamiento observado en una situación específica. Para decisiones de alto impacto, recomendar múltiples observaciones o assessment centers.

Sesgo de contexto. El juego cooperativo bajo presión sobreexpresa dimensiones de Acción y subexpresa dimensiones de Reflexión. Las fases de pre-partida y debrief equilibran parcialmente este sesgo.

Solo evidencia verbal. El análisis se basa exclusivamente en verbalizaciones del transcript. Personas con baja verbalización pero alto desempeño no-verbal pueden tener perfiles subestimados.

Problemas técnicos recurrentes. Varios participantes (Pablo Della Corte, José Luis Torres Medina, Jorge) experimentaron desconexiones y problemas de acceso que limitaron su participación operativa. Los scores de estos perfiles pueden subestimar sus capacidades reales.

No es único criterio de decisión. Para decisiones de contratación, promoción o despido formal, debe combinarse con entrevistas, evaluaciones de desempeño, referencias y otros instrumentos.

No reemplaza assessments clínicos. El reporte es de talento profesional, no clínico.

Reporte generado mediante análisis con IA. Complementa, no reemplaza, evaluaciones formales de desempeño ni instrumentos psicométricos validados. TeamCook © 2026.

Reporte generado mediante análisis con IA. Complementa, no reemplaza, evaluaciones formales de desempeño ni instrumentos psicométricos validados. TeamCook © 2026.