



EVALUACIÓN PSICOLABORAL

¿Qué es?

Es una herramienta que agrega valor al proceso de selección de personal. Su objetivo es conocer las características del postulante en cuanto a su desempeño laboral, acentuando la comprensión de cada dato particular, en relación con las competencias definidas en el perfil del puesto.

Los estudios de personalidad amplían el campo de conocimiento sobre postulantes y/o colaboradores, permitiendo tomar decisiones tanto acerca de la conveniencia de la incorporación, como también en el desarrollo de carrera, necesidades de capacitación o posibles promociones, rotaciones o traslados.

Generamos informes adaptados a las competencias definidas por la empresa para cada posición, administrando técnicas exploratorias en forma individual o grupal, confiables y válidas.

¿Cuáles son sus beneficios y utilidades?

Permite operar bajo parámetros claros de selección, optimizando la identificación y ponderación de las competencias de cada candidato, reduciendo, de la manera más objetiva, los errores y/o riesgos en la valoración del colaborador.

A través de cada herramienta obtenemos información de habilidades, actitudes, intereses del postulante, como también factores profundos de su personalidad.

Nuestros informes son organizados en contenido y con un lenguaje que genera una fácil lectura y rápida comprensión.

Utilizamos un conjunto de técnicas psicométricas y proyectivas de indiscutible valor estadístico que describen los lineamientos estructurales de la personalidad y las aptitudes intelectuales de los

candidatos, garantizando confiabilidad y seguridad en los pronósticos laborales.

Dichas técnicas son adaptadas al perfil y las necesidades o requerimientos de la empresa.

¿Por qué evaluar?

El informe psicotécnico puede convertirse en el primer eslabón de una futura evaluación de desempeño, detectando necesidades de capacitación, motivaciones y competencias específicas exigidas por la organización.

La evaluación psicotécnica adquiere cada vez mayor importancia en las empresas modernas, donde las habilidades y competencias personales, conductuales y técnicas, van ganando un protagonismo indiscutible en la definición del éxito profesional y laboral a largo plazo, contribuyendo asimismo, en gran escala, al mejor desarrollo del negocio de cada Compañía.

ASPECTOS DE LA ENTREVISTA Y DEL CANDIDATO

1- AREA INTELECTUAL:

Nivel de inteligencia-tipo de pensamiento

Modo de procesamiento de la información

Creatividad-adequación a la realidad

2 - AREA EMOCIONAL:

Madurez-estabilidad emocional

Modo de expresión

Nivel de ansiedad-manejo de la misma

3 - AREA SOCIAL:

Capacidad para lograr vínculos sociales

Modos de relación

Trabajo en equipo-modos de conducta en grupo

Atención a normas

4 - AREA LABORAL:

Intereses laborales

Capacidades laborales. Competitividad

Orientación al logro

Energía vital-fatiga laboral

5 - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Fortalezas

Capacidades a desarrollar

Pronóstico de rendimiento

Gráfica de rendimientos