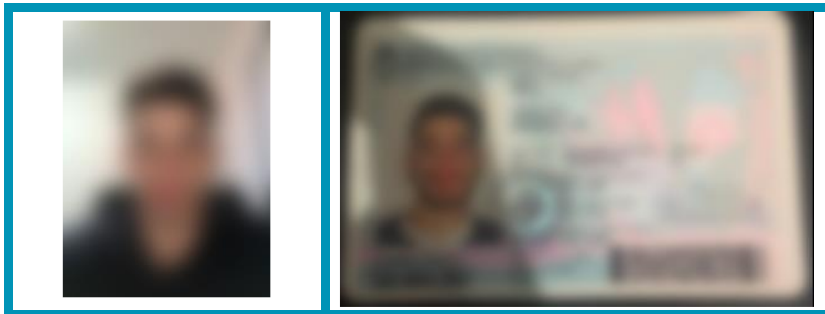


INFORME DE EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA

Sr.:

Puesto: Consultor SAP ARIBA Jr.

Fecha de Evaluación:



* Adjuntamos documento del postulante y su foto, tomada durante la evaluación, lo que nos permite corroborar su identidad.

Considerando el puesto de **Consultor SAP ARIBA Jr.**
se evalúa al **Sr.:**



No Apto



Poco recomendable



Apto con
observaciones



Apto

(Ver definición de categorías al final del informe)

Adecuación de la persona al puesto

xx, de 20 años, se encuentra estudiando Ingeniería en Sistemas de la Información en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Vive junto a sus padres y hermana.

Denota interés en formar parte de la empresa, en relación a ello comenta “1) *Principalmente lo que va a ser mi rol y también el crecimiento que puedo llegar a tener dentro de la empresa.* 2) *Loa beneficios que ofrece la compañía.* 3) *Los grandes clientes con los que trabajan*”

Se trata de un joven profesional en desarrollo, que se verá a gusto en entornos predecibles y rutinarios, que le ofrezcan mayor confianza y seguridad para proceder.

Al ser evaluado en su razonamiento lógico matemático Ignacio obtuvo un buen resultado, levemente por sobre el promedio esperado, óptimo para lo numérico del cargo. Es ordenado, metódico, sigue normas y procedimientos. Cuenta con recursos para llevar el control y el seguimiento de las tareas.

En lo grupal es respetuoso, colabora cuando se le es pedido y busca el apoyo de sus pares para resolver ante mayores contingencias. Su trato podrá resultar distante, muestra un estilo de relación interpersonal más reservado y selectivo en su entorno.

Logra autonomía en labores conocidas, pero podrá verse más inseguro e inhibido para resolver por su cuenta ante lo incierto o tareas de mayor complejidad, debiendo mejorar su confianza, así como tolerancia a la frustración.

Ignacio es un recurso con cualidades positivas para cubrir el cargo, recomendándose considerar aquellos aspectos a desarrollar deslindados del presente informe para una mejor adecuación al puesto.

Recomendaciones para su coaching de carrera

- ✓ Brinden una capacitación inicial de sus deberes, contar con un líder o par que se vea disponible para dudas o consultas lo beneficiará.
- ✓ Acompañen poco a poco a establecer metas y desafíos más complejos, alienten hacia los mismos.
- ✓ Generen intercambios y alienten a su participación dentro del equipo, inciten a que participe en el grupo y exprese sus ideas.
- ✓ Ofrezcan un soporte inicial a la hora de enfrentarse a contextos desconocidos.
- ✓ Denle retroalimentación para fortalecer su confianza y seguridad en el cargo.

Fortalezas para el puesto

- ✓ Se maneja con responsabilidad e integridad en sus labores.
- ✓ Claridad comunicacional.
- ✓ Orientación a objetivos.
- ✓ Correcto caudal de energía para las tareas.
- ✓ Atiende y se focaliza en sus deberes.
- ✓ Tolera labores sistemáticas.
- ✓ Recursos cognitivos preservados
- ✓ Organiza y planifica su gestión.
- ✓ Sigue indicaciones y procedimientos.
- ✓ Aptitud para el seguimiento y verificación de datos.

Áreas de oportunidad de mejora para el puesto

- ✓ De sociabilidad moderada, deberá trabajar en su apertura para poder expresar sus opiniones con el equipo y fomentar el intercambio con este.
- ✓ Necesita en una primera instancia un acompañamiento inicial y lineamiento de lo que se espera de él para verse más seguro en la gestión. Se verá más dependiente de su entorno inicialmente para ello.
- ✓ Incrementar la confianza en sí mismo y la tolerancia a la frustración lo favorecerá.

CONCLUSIONES GENERALES

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de inteligencia			
Organización			
Planificación			
Capacidad de aprendizaje			
Productividad			
Flexibilidad			
Capacidad para resolver			
Relación con la autoridad			
Trabajo en equipo			
Seguridad en sí			
Criterio			
Control de emociones			
Modelo comunicacional			
Disposición/Cortesía			
Potencial para el puesto			

INFORME PSICOTÉCNICO DETALLADO

Presentación. Modalidad comunicacional

xx se adaptó correctamente al marco de trabajo ofrecido dentro de las actividades que componen la evaluación online.

Se comunica de manera coherente, expresándose con claridad, transmite sus ideas en orden. Posiblemente, en un inicio, se vea más reservado y al resguardo, restándole algo de espontaneidad a su trato. En situaciones conflictivas, tiende a ceder para evitar discordias.

Características de personalidad salientes

Al presentarse a nuevos espacios se adapta gradualmente. Tiende a mantener cierta distancia con los demás y puede ser percibido como introvertido.

De su persona, Ignacio destaca su responsabilidad, constancia y tranquilidad. Por otra parte, a mejorar, reconoce su seriedad y timidez.

Sus aspiraciones futuras se ligan al desarrollo y crecimiento a nivel profesional, no obstante, para asumir mayores desafíos, buscará el apoyo de su entorno, viéndose favorecido por el empuje y soporte inicial que puedan darle.

Se adapta correctamente a rutinas, donde sea claro lo que se espera de él. Ignacio evidencia rasgos asociados con honestidad en su accionar. Será alguien responsable y discreto con el manejo de la información sensible de la empresa.

Control Emocional

En el eje afectivo se observa que hace un esfuerzo por controlar las emociones a través de una actitud cauta y reflexiva, tratando de hacer prevalecer sus aspectos racionales. Sin embargo, puede experimentar un aumento en su nivel de ansiedad frente a la falta de estructuras o a situaciones inciertas, tales contextos le generan inseguridad y posiblemente ciertos bloqueos al momento de avanzar, buscando mayor apoyo externo para resolver.

Deberá trabajar en su autoconfianza, es un joven que podrá sentirse inseguro y requerir acompañamiento para tomar decisiones complejas. Cuando las cosas no ocurran como él espera podrá desanimarse, así como verse crítico consigo mismo.

Relaciones interpersonales

Capacidad para el trabajo en equipo

Dada su reserva e introversión, se adecua a los equipos progresivamente, resultando algo selectivo en su vinculación.

En los equipos de trabajo, tiene un perfil bajo y posiblemente le cueste mostrar un rol activo debido a sus inseguridades, tiende a trabajar con compromiso con las responsabilidades que asignen dentro del grupo y a brindar sus opiniones con moderación. Es respetuoso y puede mostrar desconfianza al principio.

Relación con las figuras de autoridad

Evidencia capacidad para reconocer límites establecidos por la empresa, así como normas de convivencia, adecuándose a las jerarquías dentro de la misma.

Valorará un líder paciente, accesible, ya que buscará resolver sus dudas o consultas sobre las tareas con este. Necesitará del acompañamiento de sus superiores hasta que logre adaptarse a las rutinas y afiance seguridad en el puesto.

Dinámica intelectual

Cuenta con una inteligencia ubicada en un término medio apropiado a la edad y formación por él referidas. Sería capaz de ordenar la información de manera efectiva, segmentarla y entrar en detalles, lo que indica un enfoque metódico y analítico en su pensamiento.

Sus deducciones son objetivas, coherentes, dejando entrever sentido común en ellas. En ocasiones, podrá efectuar aportes creativos, pero deberán alentarlos a exponerlos. Es alguien que se va mostrar precavido al momento de tomar las iniciativas.

Muestra un nivel de atención y concentración adecuado, por lo tanto, es capaz de enfocarse en una tarea o en un tema específico sin distracciones significativas.

Ignacio evidencia adecuada capacidad para aplicar principios lógicos y conceptos matemáticos de manera precisa y coherente con el fin de resolver problemas y tomar decisiones numéricas de forma asertiva.

Modalidad de trabajo

Demuestra capacidad para comprender consignas de mediana complejidad y se dispone a su ejecución, mejorando cuando es pautado y preciso lo que se espera de él.

Se organiza adecuadamente, logra estimar los tiempos y los recursos, en el caso que existan modificaciones, se dispone a realizar cambios durante el proceso, pero lo hará de manera gradual. Puede también seguir cronogramas si los tiene ya asignados. Proyecta a corto y mediano plazo.

Adhiere bien a las tareas rutinarias, con dedicación para efectuar sus labores y su sentido del deber la llevarán a ser eficiente en su puesto.

Dispone de un adecuado nivel de energía psicofísica, que administra de manera adecuada para conseguir una productividad pareja durante todo el proceso. Le dedica tiempo y energía a cada una de las actividades respetando los estándares de calidad, prolijidad y detalle, logra de esta manera cumplir con los objetivos que se le plantean.

TÉCNICAS UTILIZADAS

- ✓ Cuestionario Individual
- ✓ Test de Frases Incompletas
- ✓ Cuestionario Desiderativo
- ✓ Test de Domino
- ✓ Test de Bender
- ✓ Evaluación Grafológica
- ✓ Test de Zulliger.

Lic.
Mat.

CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN

<p>Apto: El postulante cumple con los requisitos exigidos para el cargo. Su pronóstico de adaptación al puesto y a la Empresa es favorable. Se sugiere contratación.</p>	<p>Poco Recomendable: El postulante cumple con algunas de las características requeridas por el cargo. Presenta, no obstante, un bajo desarrollo de algunos de los requisitos definidos como relevantes o críticos para el desempeño de la función, por lo que su pronóstico de adaptación es incierto. Su contratación debiera ser evaluada en función del grado de incidencia de las debilidades en el desempeño del cargo.</p>
<p>Apto con observaciones: El postulante cumple con los requisitos básicos exigidos por el cargo. Sin embargo, presenta ciertas características que es necesario corregir o supervisar, de manera que pueda adaptarse satisfactoriamente a los requerimientos de la función. Se sugiere contratación y potenciación de aspectos por desarrollar.</p>	<p>No apto: El perfil del postulante no se ajusta a los requisitos mínimos exigidos por la función. No se recomienda su contratación.</p>

OBSERVACIONES

“Para lograr informes más asertivos es necesario contar con información detallada del puesto, el superior inmediato, el entorno y la cultura de la organización.

De esta forma el informe será una herramienta que verdaderamente facilitará la toma de decisiones y la gestión del colaborador”

El presente informe fue elaborado a partir de la información suministrada por la empresa solicitante.

La información consignada en el presente informe debe ser manejada en forma estrictamente confidencial. La difusión queda bajo la responsabilidad del solicitante de la evaluación”

Psicotecnicos Net
Herramientas para la toma de decisiones