



PeopleFocus NCA

Potenciando el Capital Humano



LOGO DE LA EMPRESA SOLICITANTE

INFORME PSICOTÉCNICO

- **Puesto:** Jefe de Finanzas
- **Entrevistado:** xxxxxx
- **Entrevistadora:** Lic. Viviana Romano – MN 17 380

www.peoplefocus.com.ar - <https://www.linkedin.com/in/vivianaromano/>

NIVEL DE APTITUD

- ▶ **Aptitud por competencias:** Apto
- ▶ **Aptitud por características de personalidad:** Apto (en cuanto no se encuentran factores que indiquen una patología que no permita un desempeño normal en funciones laborales)
- ▶ Los conocimientos, experiencia y referencias son exclusiva responsabilidad de la empresa contratante que debe constatarlos, ya sea por medio de exámenes teóricos o pruebas de campo, simuladas o reales.
- ▶ La aceptación o no del puesto y sus condiciones, tanto como los cambios de empleo debido a condiciones externas a la persona (mejores condiciones económicas, mayores posibilidades de crecimiento) son factores que no son susceptibles de ser evaluados en ninguna evaluación psicotécnica dado que dichos factores, al ser externos, no están relacionados con la personalidad ni con las aptitudes de la persona entrevistada.

Competencias conductuales

- ▶ Muy buen estilo de comunicación.
- ▶ Perfil marcadamente analítico.
- ▶ Necesita marcadamente trabajar en estructuras muy pautadas, controladas y con fines claros más que en aquellas que son flexibles y cambiantes. Puede llevar adelante procesos ya instalados y generar nuevos siempre que se cumplan estas pautas. El tiempo que puede llevarle el realizarlos sin arriesgarse lo compensa en parte con su alto nivel de adaptabilidad y de cumplir con los objetivos que se le solicitan. En tareas/funciones que ya conoce será más práctico.
- ▶ Autoexigente y responsable.
- ▶ Capacidad de coordinación de pequeños equipos pero no de liderazgo basado en el carisma y la inteligencia emocional.

Perfil Laboral

- ▶ Puede comprender perfectamente las consignas. Las resuelve según sus propios tiempos ya que no quiere cometer errores pero puede tolerar la presión que se ejerce sobre él para que trabaje más rápido obteniendo buenos resultados en tareas estructuradas.

- Posee un muy buen nivel de aprendizaje y se encuentra motivado hacia la adquisición de aprendizajes nuevos. Se observa su esfuerzo, perseverancia y responsabilidad en lograr lo que se le encomienda realizar de la forma más eficiente posible.
- Su estilo de abordaje de situaciones laborales es claramente analítico, reforzado todavía más por un estilo observador- reflexivo. Ambos hacen que tenga la posibilidad de identificar variables, verificar datos, revisarlos, comprobarlos, discriminarlos, pensar sobre fundamentos sólidos para luego actuar en consecuencia a las verificaciones empíricas halladas. Puede atender a detalles, ser preventivo, planificador, organizado y ordenado. En su caso, cuando una actividad/tarea es aprendida y ensayada por experiencia, puede actuar de forma práctica aunque no demasiado rápida, tal como se mencionó, para asegurar el menor margen de error. Esto puede enlentecer el comienzo de un proceso nuevo pero una vez que éste se pone en marcha buscará resultados prácticos. Apto entonces para iniciar y realizar seguimiento de procesos y proyectos, siendo su fortaleza trabajar dentro de una estructura pautada y bien organizada y no tanto en un contexto demasiado cambiante.

Obtiene puntajes muy bajos en lo que se refiere a trabajar utilizando la percepción y la intuición, limitando su capacidad creativa a nivel simbólico, ya que puede aportar ideas nuevas en procesos concretos que conoce o comienza, pero siempre dentro de parámetros conceptuales, lógicos y factibles de ser cumplidos.

- Puede identificar sus errores tanto como las formas posibles de haberlos previsto o solucionado. Debería poder autogestionarse en las tareas que debe realizar y también puede consultar a otros si así lo requiriera la situación para lograr los resultados esperados.
- Por los indicadores encontrados, a pesar de ser muy exigente con su rendimiento, no debería paralizarse ante el impacto de la frustración cuando comete errores o ante situaciones de fracaso y debería poder trabajar bajo presión.
- Puede identificar figuras de autoridad y alinearse con ellas en el cumplimiento de objetivos.
- Puede trabajar de forma independiente tanto como en equipos. En el trabajo en equipo muestra un puntaje mayor en el rol ejecutor (ser la persona encargada de llevar a cabo lo que otros planifican u ordenan y/o llevar a cabo lo que se debe realizar). Posee también buenos puntajes en los roles de coordinación y evaluación de situaciones. Muestra menores puntajes en los estilos creativos e innovadores.

Prefiere mantener un buen clima laboral a hacer predominar sus ideas, aunque al tender al logro de objetivos tratará de convencer al equipo de los beneficios prácticos de las acciones a realizar. Por esto se ha dicho que tiene capacidad de coordinar y en menor medida de liderar.

- En situaciones de negociación, utilizará el ofrecimiento e información de las ventajas mutuas basándose en resultados comprobables más que un estilo de convencimiento carismático. Si bien basarse en la utilidad de lo ofrecido y mostrar evidencias de esto es funcional, no tiende a imponer su postura como para generar una situación ganadora. Se lo observa muy empático y con un muy buen trato interpersonal (y esto genera confianza en el otro), tenderá a la conciliación y no a la confrontación, tratando de llegar a acuerdos beneficiosos. Para tratar con personas difíciles debería lograr una postura más firme sin perder el respeto y la empatía.

Nivel de Potencial

Cuantitativamente (a nivel operativo), teniendo en cuenta los porcentajes y baremos numéricos correspondientes a su capacidad intelectual y de aprendizaje, su potencial de desarrollo calificaría como alto en funciones que se relacionen con su formación académica y como adecuado en cuanto a los indicadores que debería reforzar (descriptos en el “Perfil laboral”).

Cualitativamente (relacionado con su estilo de personalidad) se observan indicadores que también deberían llevarlo a calificar con un buen nivel de potencial en cuanto no presenta factores de conflicto vincular, posee un buen nivel de adaptabilidad para integrarse a la cultura de la empresa y alta motivación para cumplir con los objetivos que se le encarguen.

Para calificar potencial se utilizan parámetros establecidos. Muchas personas que cumplen con los requisitos adecuados pueden desarrollarse profesionalmente en mayor o menor medida de acuerdo a la cultura específica del lugar de trabajo. Esto significa que, teniendo condiciones positivas, pueden funcionar mejor en una empresa que en otras, de acuerdo al contexto cultural y los valores que ésta sustente (cultura organizacional, estilo de liderazgo de superiores y/o pares, tipos de equipos, formas de enfrentar la habitualidad de las tareas).

Área Neuropsicológica

Las funciones neurocognitivas se transpolan a aptitudes laborales como, por ejemplo, la capacidad de organización, el orden, la planificación, el nivel de aprendizaje, el poder sostener una actividad tanto como variar y poder prestar atención a diferentes tareas, entre muchas otras. Estas se exponen en el ítem “Perfil laboral”.

- Posee un C.I. (Coeficiente Intelectual) acorde a lo esperado para parámetros normales (edad, nivel educativo, etc.).
- Nivel madurativo neuropsicológico: Acorde a parámetros normales en el plano físico y psicológico. No se observan dificultades neurológicas (físicas) y patologías de orden funcional.
- Funciones cognitivas (atención, concentración, memoria a corto y largo plazo): dentro de parámetros normales.

Perfil Emocional – Características de Personalidad

- Personalidad dentro de parámetros normales en tanto no se encontraron factores patológicos que impacten disfuncionalmente en su desempeño laboral.
- Su estilo de personalidad es totalmente diferente a su perfil laboral. Es sensible, flexible, mucho menos estructurado, sencillo en cuanto al contenido de su discurso (en el trabajo es mucho más técnico).
- Su nivel de compromiso y motivación por lo que debe realizar lo lleva a tener una postura alineada e involucrada con la empresa a la que pertenezca, identificándose con ella y adoptando un sentimiento de pertenencia.
- Su estilo de comunicación es muy cordial, amable y respetuoso. Si bien, a nivel de su discurso oral, tiende a extenderse y a detenerse en detalles que no son necesarios, no resulta verborágico (este detallismo y ampliar situaciones y relatos para que estén “completas” y hacerlo en forma estructurada, en “orden” es parte de su personalidad obsesiva (para un puesto analítico y de organización es un indicador funcional).

- ▶ En cuanto a su comportamiento en las relaciones con los demás, es adaptable y empático como para poder establecer vínculos estables. Puede adecuarse a trabajar con distintas áreas con las que deba interactuar. Es conciliador, colaborador, servicial, puede aportar ideas y respetar las de los otros tratando de mantener un buen clima laboral.
- ▶ Su necesidad de control y la contracción comportamental que puede observarse, no será igual que en las relaciones familiares y de amistad (donde se muestra más dependiente a nivel afectivo) pero sí pueden aparecer en equipos de trabajo ya que sus aspectos obsesivos lo harán tender inconcientemente a mantener cierta rigidez en su desempeño laboral (análisis, detallismo, verificación, ente otros). Esto no implica tener una estructura patológica ni problemas de adaptabilidad, sino que es una necesidad que se le impone pese a que quiera disminuirla y que debe trabajar para, incluso, tener una calidad de vida con menos estrés y exigencia.
- ▶ Le agrada ser valorado tanto a nivel emocional como por sus capacidades aunque no de forma egocéntrica sino como consecuencia de su sensibilidad y de su necesidad de poder reafirmar que es útil en lo que realiza.