



PeopleFocus NCA

Potenciando el Capital Humano



**LOGO DE LA EMPRESA**

## **INFORME PSICOTÉCNICO**

- **Puesto:** Analista de Modern Retail
- **Entrevistado:** xxxxxx xxxxx
- **Entrevistadora:** Lic. Viviana Romano – MN 17 380

## Nivel de Aptitud y Competencias del puesto.

- ▶ **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 solicitadas en el JD

COMPETENCIAS	NIVEL de APTITUD
<b>Relaciones interpersonales</b>	<p>Con otras personas y áreas podrá comunicarse de manera formal y respetuosa. Su adaptabilidad estará basada en el acomodarse a diferentes contextos como forma de ser visto como una persona flexible más que por empatía natural.(adaptarse al contexto por acomodación conciente no naturalmente). Si bien no es esencialmente “comunicativo” –en una concepción coloquial del término- su modo de vincularse, aunque fuera para destacarse, es funcional.</p> <p>Necesita destacarse por lo cual es muy posible que tenga mayor relación de cercanía con superiores (ya que él quiere ocupar un puesto jerárquico más alto en un futuro cercano y esto le brindaría mayores posibilidades de lograrlo).</p>
<b>Trabajo en equipo</b>	<p>Este ítem es muy difícil de separar del anterior. Se puede agregar que es capaz de trabajar de forma autónoma y en equipos. Es muy probable que tienda a intentar liderar a otros si le fuera posible. Esto no implica que no pueda tener una relación adecuada con sus pares, sino que su preferencia es vincularse con personas de mayor jerarquía ya que esto le da mayor “valor” como persona según su estándar de creencias. La sinergia en el trabajo en equipo, en su caso particular, se basará en el cumplimiento de objetivos más que en generar un clima laboral amigable (no implica, se insiste, en que no pueda vincularse adecuadamente sino que sus prioridades son alcanzar relaciones con quienes considere que le pueden enseñar algo y obtener logros, por su tendencia al exitismo).</p>

<p><b>Capacidad de influencia</b></p>	<p>No posee experiencia laboral suficiente que pueda ser sostenida por sus conocimientos teóricos en cuanto a poder ejercer una influencia sobre otros y en cuanto a sostener una negociación fuerte. (para esta jerarquía de puesto es apto para reforzar aptitudes).</p> <p>Se puede inferir que posee potencial en cuanto a este ítem, sobre todo para negociar, por su estilo de personalidad tendiente a lograr objetivos y a destacarse, por lo cual tratará de sostener y ganar posiciones propias con suficiente suspicacia como para enfrentarse a otros de forma diplomática.</p> <p>Si esta capacidad de influencia se refiere a poder “conducir” personas, aún no posee un perfil para esto. Debería adquirir un mayor nivel de inteligencia emocional como plus de valor para esto.</p>
---------------------------------------	--

## PERFIL LABORAL

- ▶ Es rápido en la comprensión y resolución de consignas. Pudo trabajar de forma organizada aún bajo presión de tiempos establecidos.
- ▶ Su estilo de abordaje de situaciones laborales es claramente analítico y observador (dicho cuadrante que se forma entre ambos estilos se focaliza en el “pensar”, en el analizar situaciones y datos). Obtiene bajos puntajes en cuanto a ser tentativo (manejase por ensayo y error) y perceptivo/intuitivo. Todo esto implica que se basará en fundamentos que le den pautas lo más seguras posibles antes de actuar para minimizar el margen de error que pudiera tener en sus acciones. Y que, como se mencionó, es en él más marcada su tendencia al análisis derivado de la lógica que a aptitudes derivadas de una inteligencia emocional. Este perfil (como todos) no es positivo o negativo, sino en mayor o menor medida funcional a lo que necesita el sector, el equipo y la empresa.
- ▶ El auto exigente y tenderá al logro de objetivos.
- ▶ En general no pregunta lo que no sabe como forma de no mostrarse falible. Cuando se le marca un error trata de justificarse porque el equivocarse desciende su autoestima y, de hecho, se muestra molesto en admitir sus errores. Se lo habilita a preguntar pero prefiere no hacerlo. Cuando, a propósito, se lo confronta con lo que no sabe, le es costoso fundamentar las causas de lo que hace o decide. Se estima que en un puesto de trabajo debería poder preguntar lo que necesitara no por humildad sino por su tendencia al logro y al éxito.

Si no sabe algo, no estará seguro de sus acciones y por lo tanto podría tener fallas, lo que no le permitiría desempeñarse de forma destacada. Esto es funcional en cuanto tenderá al logro de objetivos. (propios y del equipo porque es parte de él).

- Presenta un buen nivel de aprendizaje y una alta motivación hacia la adquisición de aprendizajes nuevos.
- Puede identificar y respetar figuras de autoridad y alinearse con la cultura de la empresa.
- Si bien no le es fácil aceptar la frustración porque considera sus errores como fracasos, no se paraliza ante éstos ya que sería mostrar un signo de debilidad. Por lo tanto, califica como apto para readaptarse a la frustración.
- Puede trabajar bajo presión.
- Posee potencial intelectual para desarrollarse profesionalmente. Suma valor a este punto su necesidad de destacarse por lo cual hará todo lo posible por lograr un crecimiento.

## ÁREA NEUROPSICOLOGICA

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.

## ÁREA AFECTIVA

- Personalidad dentro de parámetros normales en tanto no se encontraron factores patológicos que impacten disfuncionalmente en su desempeño laboral.
- Presenta indicadores muy marcados en cuanto a necesitar destacarse y que se le brinde reconocimiento por esto. Más que un feedback para aprender necesita un feedback que lo reafirme en sus capacidades.
- Este intentar en todo momento y de toda manera estar por encima de los demás en cuanto a rendimiento, en realidad muestra una inseguridad y baja autoestima que debe esconder para mantener esta apariencia de seguridad. Estos factores son funcionales en el área laboral en cuanto a alcanzar objetivos y tender a la superación personal.
- Los indicadores de egocentrismo encontrados se relacionan con los puntos anteriores aunque se infiere que, por diplomacia, no será conflictivo con los demás.