



Nuestra Clave Diferencial:

- ▶ Realizamos un proceso de **evaluación personalizada** para cada cliente.
- ▶ Utilizamos técnicas que surgen de la **Psicología científica y las Neurociencias** y son, por lo tanto, medibles , confiables e imposible conocer su forma de realizarlas o sus resultados “correctos”.
- ▶ Los informes se entregan dentro de las **72 hs hábiles**.
- ▶ Si la empresa lo desea, se puede realizar una devolución personal de la evaluación.
- ▶ Se pueden realizar informes completos o abreviados, de acuerdo a las necesidades de la compañía.
- ▶ Para esto, conocemos la Cultura de la Organización mediante una entrevista personal, para adecuar la administración de las técnicas al perfil buscado y evaluar su potencial de acomodación a la cultura específica de la empresa y el sector o equipo donde se incorporará.
- ▶ Utilizamos técnicas que investigan más allá de la personalidad del candidato: Coeficiente de Inteligencia Emocional, Creatividad, Capacidad de Autogestión, Gestión de las relaciones y Gestión del Cambio, Tolerancia a la Presión, Estilos de Aprendizaje y Estilos de Management. Cuestionarios específicos para diferentes factores: Manejo de Estrés y la ansiedad en el ámbito del trabajo, capacidad de negociación, valores personales e interpersonales, entre otros.

Qué se evalúa?

Se evalúan las habilidades que se soliciten para el perfil deseado por la empresa. [\(ver modelo de informe en pdf\)](#)

En general los principales puntos son:

- ▶ Perfil de abordaje de situaciones laborales.
- ▶ Perfil emocional (personalidad).
- ▶ Nivel de Inteligencia Emocional.
- ▶ Principales fortalezas y debilidades del candidato.
- ▶ Potencial de Desarrollo.
- ▶ Estilo comunicacional.
- ▶ Nivel Motivacional y Capacidad de adquisición de aprendizajes y resolución de situaciones.
- ▶ Estilo de liderazgo.
- ▶ Trabajo en equipo.
- ▶ Capacidad de adaptación (flexibilidad, afrontamiento de cambios).

Tipos de Evaluaciones

- ▶ Para ingresos en distintas jerarquías: pasantes, analistas, mandos medios, puestos gerenciales.
- ▶ Para analizar potencial de empleados como futuros cuadros de reemplazo.
- ▶ Para cambios de puestos.
 - ▶ **Individuales**
 - ▶ **Grupales**
 - ▶ **Assessment Center**
 - ▶ **Reubicaciones - Expatriaciones.**

Objetivo de las Evaluaciones:

Individuales

Se administran con el objetivo de definir al candidato que mejor se ajuste al perfil buscado y a la cultura corporativa luego de un proceso de selección.

También se puede administrar a profesionales que ya pertenezcan a la Organización con el objetivo de determinar un cambio de área, promociones internas, redefinir perfiles y/o lograr un diagnóstico y mapeo del área.

Grupales - AssessmentCenter:

Las evaluaciones grupales tienen como objetivo optimizar tiempos y observar características específicas como liderazgo, participación, creatividad, capacidad de trabajo en equipo, entre otros factores. Se utiliza principalmente en la selección de puestos Jr, administrativos, y/o de jóvenes profesionales. También para Operarios en Plantas Industriales.

Se utilizan Juegos de resolución grupal y Simulación de casos específicos que se diseñan según objetivos solicitados por el cliente.

Evaluaciones de Potencial

El objetivo de estas evaluaciones es examinar y valorar las competencias actuales de las personas, así como su posible desarrollo profesional. Utilizamos un método integral, que permite detectar las fortalezas, potencialidades y áreas de mejora.

Dirigido principalmente a ejecutivos que lideran equipos de trabajo y Programas de Jóvenes Profesionales.

El área de Evaluación del Potencial siempre ha estado presente, como factor fundamental para el futuro desarrollo del profesional. Así valoramos la inteligencia emocional e intelectual para construir el verdadero potencial actual y futuro de la persona.

Dentro de los objetivos de la Evaluación de Potencial se busca detectar y mantener un Pool de talentos, armar cuadros de reemplazo, determinar planes de desarrollo, armar cuadros de compensaciones asociados a políticas de motivación y programas de retención de Talentos, entre otros.

Técnicas Utilizadas:

La evaluación se diseñará de acuerdo al Job Profile y a los objetivos y aptitudes que busca la empresa. Son previamente acordados con el cliente y se pueden sugerir técnicas adicionales de acuerdo a lo acordado.

En general las herramientas son las siguientes:

- ▀ Entrevista por Competencias.
- ▀ Técnicas de evaluación neurocognitiva: (funciones cerebrales y de aprendizaje : inteligencia, memoria , atención, funciones ejecutivas: Test de Rey, Trailmaking, Stroop).
- ▀ Estilos de Aprendizaje y Abordaje de Situaciones y Estilos de Management. (Test de Kolb)
- ▀ Técnicas de identificación y resolución de problemas y búsqueda de estrategias asertivas de resolución de situaciones. (FODA dinámico, Técnica ABC, Técnica de 5 columnas).
- ▀ Cuestionarios de medición de Coeficiente de Inteligencia Emocional.
- ▀ Cuestionarios de personalidad específicos para cada perfil solicitado.
- ▀ Contamos con diversos cuestionarios para evaluar estrés laboral, valores interpersonales, capacidad de negociación, afrontamiento de problemas-
- ▀ Se pueden administrar Técnicas Proyectivas a solicitud de la empresa: Test de Rorschach y/o TRO y Test Desiderativo.