

## **PSICOTÉNICOS INDIVIDUALES**

Una vez acordados los aspectos técnicos, aptitudinales y contextuales del perfil buscado, se define una "batería de pruebas" ajustadas a las necesidades concretas y específicas, para medir el nivel de competencias, habilidades, rasgos de personalidad y recursos del postulante confrontadas con el perfil del puesto y la cultura de la empresa. Se puede aplicar tanto como para facilitar la toma de decisión en procesos de selección, para reorganización y capacitación.

### **Los informes psicotécnicos incluyen:**

- Listado de principales fortalezas y debilidades del candidato
- Perfil del candidato
- Recomendaciones, si es pertinente o no.

### **Además se consigna:**

- Presentación del postulante y modalidad comunicacional
- Características generales de personalidad
- Capacidad de adaptación (flexibilidad / rigidez)
- Criterio / Sentido común
- Ambición
- Inteligencia emocional
- Relaciones interpersonales con pares, colaboradores, figuras de autoridad y clientes
- Capacidad para el trabajo en equipo
- Dinámica intelectual / Modalidad de pensamiento
- Modalidad de trabajo (atención, concentración, persistencia, etc.)
- Capacidad organizativa y de planificación
- Aptitudes para el aprendizaje
- Tolerancia a la frustración

### **Según las características del puesto se incluyen aptitudes como:**

- Habilidad para las negociaciones
- Desempeño comercial
- Personalidad del vendedor
- Liderazgo
- Relación con clientes
- Coeficiente Intelectual



- Creatividad
- Honestidad
- Responsabilidad
- Estabilidad
- Intereses / Motivaciones
- Y las que la empresa solicite

Se entregan informes breves y concisos sobre cada individuo, que respondan al requerimiento real del cliente, y en definitiva, del puesto a cubrir.

Se consignará en cada informe el grado de adecuación final del postulante al puesto en cuestión: ÓPTIMO, MUY BUENO, RECOMENDABLE o NO RECOMENDABLE.