

EVALUACION PSICOLOGICA LABORAL

En este servicio, **EL CLIENTE** dispone de posibles candidatos para una posición y requiere de un juicio experto respecto de su adecuación psicológica-laboral para ocupar dicho cargo.

El objetivo de **GRUPPE LAUGUZ** es obtener información profesional, a través de evaluaciones y entrevistas psico-laborales por competencias, respecto de la adecuación de los candidatos, enviados por **EL CLIENTE**, a un cargo.

Es importante tener en consideración que el juicio experto es emitido respecto de los postulantes enviados por **EL CLIENTE** a evaluación, sin poder garantizar si los evaluados son los mejores postulantes disponibles en el mercado.

Nuestra metodología supone diferentes etapas que apuntan a establecer la afinidad de los candidatos con el perfil específico del cargo para el cual postulan. Las principales etapas de la Evaluación Psicológica Laboral consideran:

1.- Análisis del Perfil del Cargo: Se trata de distinguir las capacidades, competencias y habilidades, que deben poseer los candidatos para ocupar el puesto que se pretende cubrir.

Dicho análisis se realiza en conjunto con **EL CLIENTE** y debe tener en cuenta las exigencias del puesto y las características de la organización.

2.- Levantamiento de Perfil de Competencias para el cargo: Con la información emanada de la etapa anterior, se procede a elaborar el "perfil esperado" del postulante, de modo de poder confrontar éste perfil con el "perfil observado" en los candidatos en los diferentes instrumentos e instancias de evaluación y entrevistas.

Este perfil es elaborado conjuntamente con **EL CLIENTE**, a fin de flexibilizar procesos y adecuarlos a sus propias necesidades.

3.- Evaluación Psicológica Laboral a los candidatos enviados por **EL CLIENTE**.

Para esto, **GRUPPE LAUGUZ** utiliza una variada gama de herramientas de evaluación, tanto individuales como grupales, que permiten determinar la compatibilidad de los postulantes con los requerimientos del cargo. Dichos instrumentos son válidos y confiables.

Las competencias de nuestro equipo de profesionales, tienen relación con el manejo avanzado de pruebas en las siguientes áreas: Personalidad, Neurológica, de Capacidad Intelectual (cognitivas), de Conocimientos, de Aptitudes y Destrezas.

IMPORTANTE: La aplicación de estos test puede Grupal y/o Individual, Presencial o On line, en Español o Inglés, de acuerdo a los requerimientos de EL CLIENTE y/o del cargo.

4.- Entrevista Psicológica Individual por Competencias a los candidatos enviados por **EL CLIENTE**.

Tanto la entrevista como las evaluaciones psicológicas laborales permitirán conocer y analizar experiencia laboral, nivel motivacional, competencias, habilidades y rasgos de personalidad del postulante en relación con el perfil de cargo.

IMPORTANTE: La entrevista psicológica por competencias es **SIEMPRE INDIVIDUAL**, ya sea Presencial o On line, en Español o Inglés, de acuerdo a los requerimientos de **EL CLIENTE** y/o del cargo.

5.- Elaboración Informe Psicológico Completo de la TERNA seleccionada.

Cada informe dispondrá de información lo más completa, objetiva y detallada posible sobre los candidatos presentados, con antecedentes claves: historia laboral, motivación para el cargo, descripción genérica de la personalidad, competencias específicas y generales (dependiendo del perfil del puesto esperado), sugerencias y conclusiones; todo lo cual permitirá determinar la idoneidad del postulante para desenvolverse exitosamente en el cargo vacante.

Las categorías a considerar en el Informe son:

A	Indicado	Recomendable
B	Indicado con Observaciones	
C	Reservas importantes	No recomendable
D	No Indicado	

6.- Solicitud y verificación de Referencias laborales (mínimo 2), si EL CLIENTE lo solicita, para comprobar la información proporcionada por el postulante (exactitud de fechas, logros, experiencias y opiniones generales acerca del desempeño anterior del candidato).

La verificación se realiza vía telefónica a anteriores jefaturas del postulante respecto a al desempeño de éste en diferentes variables de interés.

7.- Solicitud de antecedentes comerciales (DICOM), si EL CLIENTE lo solicita.

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

La solicitud y verificación de Referencias Laborales y Antecedentes Comerciales, se realiza posterior a la firma de "Consentimiento Informado" por parte de cada uno de los postulantes pre-seleccionados.

8.- Seguimiento de candidato seleccionado: Para finalizar esta etapa del proceso de selección, **GRUPPE LAUGUZ** realiza un seguimiento de 6 meses al profesional contratado.

PLAZOS

El proceso de Evaluación Psicológica Laboral comienza a partir del envío de parte de **EL CLIENTE** de la lista de candidatos a **GRUPPE LAUGUZ** (en forma personal o por correo electrónico) y la "Firma de Convenio de Prestación de Servicios" entre **EL CLIENTE** y **GRUPPE LAUGUZ**, hasta la presentación de los Informes Psicológicos Laborales de la TOTALIDAD de candidatos enviados.

Específicamente, la fecha de entrega del o los Informes Psicológicos Laborales, y dependiendo del número de candidatos evaluados, fluctuará entre:

- Cargo **OPERARIO**: entre 3 y 7 días.
- Cargo **TÉCNICO**: entre 5 y 10 días.
- Cargo **PROFESIONAL**: entre 7 y 14 días.
- Cargo **ALTA DIRECCIÓN**: entre 7 y 16 días.

Los documentos entregados a **EL CLIENTE** por parte de **LAUGUZ** son:

- ✓ Informe Psicológico Laboral Completo
- ✓ Currículo Vitae del profesional
- ✓ Informe de Referencias Laborales, si **EL CLIENTE** lo solicita
- ✓ Informe de referencias comerciales, si **EL CLIENTE** lo solicita