



# INFORME PSICOLABORAL

**Evaluación Perfil Profesional**

Postulante Ejemplo  
EMPRESA EJEMPLO  
COD: AAE9  
09/03/2021

## IDENTIFICACIÓN

Nombre	Postulante Ejemplo		
Género	Mujer	Nacionalidad	Chileno(a)
Rut	XXXXXX	Teléfono	XXXXXXX
Edad	2023	E-mail	XXXXXXX
Discapacidad	no	Evaluación	09/03/2021 04:27:38
Dirección	XXXXXXXXXX		
Título o actividad	Educación Parvularia		
Institución	Universidad de Chile		
Cargo postulación	EJEMPLO (COD: AAE9)		
Empleador	EMPRESA EJEMPLO		
Test realizados	Perfil Profesional: Personalidad (TP16F) • Razonamiento Abstracto (TAMPr) • Razonamiento Numérico (TAMPn) • Razonamiento Verbal (TAMPv).		

## INTRODUCCIÓN

El término "psicoperfil" se refiere al análisis o evaluación de características psicológicas de una persona con el fin de obtener información sobre su personalidad, habilidades, aptitudes o comportamiento. El psicoperfil puede ser utilizado en diferentes contextos, como la selección de personal, la evaluación psicológica, entre otros.

En el ámbito de la selección de personal, el perfil psicológico se utiliza para obtener información sobre las competencias y rasgos de personalidad de un candidato, con el objetivo de determinar si es adecuado para un determinado puesto de trabajo y fundamentar su decisión.

Este reporte presenta los resultados psicométricos de una batería de test psicológicos administrados de forma autónoma y generados automáticamente.

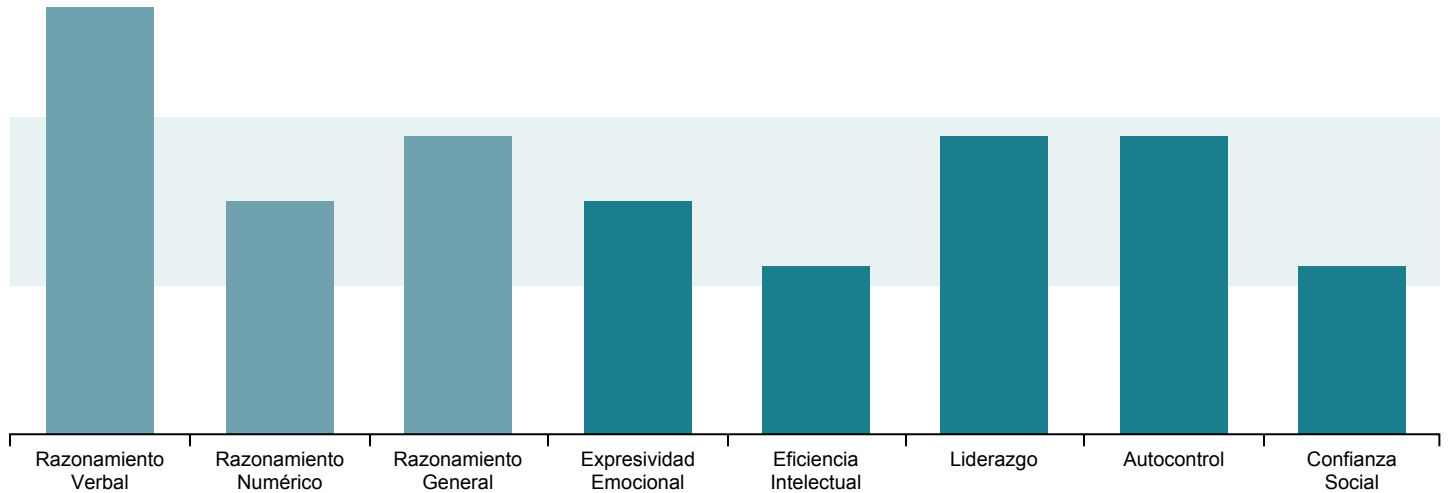
Deseamos que este insumo, válido y confiable, ayude a caracterizar el perfil laboral del postulante y facilitar así el proceso de evaluación psicolaboral.



Juan Pablo Valdivia Hevia  
Director Psicoperfil

## PERFIL RESUMEN

El siguiente gráfico refleja la evaluación de rasgos de personalidad y capacidades intelectuales relevantes de considerar para un pronóstico de desempeño adecuado en un puesto laboral. La banda sombreada corresponde a la "zona media" o nivel habitual en que se suele encontrar cada rasgo. La "zona alta" se ubica sobre esa franja y la "zona baja", por debajo.



Las habilidades describen el desarrollo de herramientas y atributos intelectuales, así como las potencialidades cognitivas que posee el postulante. Por su parte, los rasgos de personalidad corresponden a un conjunto de cualidades que explican la conducta o manera de ser más permanente de una persona y la distinguen de las demás.

En términos amplios, se considera como "adecuado" o "aceptable" aquellos resultados que se encuentren en la Zona Media o Alta debido a que pronostican un desempeño laboral favorable. Por tanto, mientras más numerosa sea la cantidad de rasgos en esas categorías, se puede presumir que mejor será el funcionamiento de ese individuo.

Se recomienda realizar un análisis más detenido con aquellos indicadores que se encuentren en la zona baja del gráfico y evaluar su relevancia en el cargo que se está seleccionando.

## ANÁLISIS DETALLADO

En esta sección se describe con detalle la interpretación de los resultados de cada uno de los indicadores medidos en los test. Se han agrupado como "Fortalezas" aquellos índices correspondientes a la categoría "media", "media alta", "alta" y "muy alta" para facilitar su comprensión como grupo de fortalezas personales. Del mismo modo, los atributos pertenecientes a las categorías "media baja", "baja" y "muy baja", correspondientes a la Zona Baja de la medición se han agrupado como "Debilidades" debido a su escasa clasificación según los estándares esperados. Se sugiere analizar y ponderar con mayor atención sus alcances y repercusiones para el puesto de trabajo buscado, debido a que no es necesariamente excluyente para un proceso de selección.

## Fortalezas

Presenta un desarrollo excepcional para comprender con propiedad y fluidez el significado de las palabras. Domina un abundante vocabulario que le permite comunicarse y comunicar contenidos en todos los ámbitos de la vida de forma muy eficiente y exitosa. (Nivel Muy Alto)

Presenta una capacidad normal para manejar y resolver con éxito operaciones y problemas que involucran cálculo aritmético, lo que le permite desempeñarse adecuadamente en tareas asociadas a componentes numéricos. (Nivel Medio)

Posee una capacidad levemente sobre el promedio para descubrir relaciones entre ideas y hechos, así como para resolver problemas lógicos, prever y planear. Tiene habilidades para razonar exitosamente a partir de casos o situaciones particulares y generales. (Nivel Medio Alto)

Es una persona con una expresión emocional promedio, que puede manejar sin mayores dificultades sus emociones y la interacción con las personas y su equipo de trabajo. Posee un adecuado sentido de seguridad y autonomía. (Nivel Medio)

Tiene un nivel de liderazgo ligeramente sobre el promedio, con buena ascendencia e influencia. Toma decisiones con independencia y de acuerdo a las normas. Tiene ideas propias, puede trabajar sin supervisión y supervisar grupos de personas. Es alta su competitividad y quiere destacar. Su nivel de atrevimiento es ligeramente superior al promedio. Es una persona que toma riesgos cuando es necesario y tiende a ser impulsiva al tomar decisiones. Es poco conservadora y busca formas nuevas de realizar las tareas que le son solicitadas. (Nivel Medio Alto)

Presenta un nivel de autocontrol ligeramente sobre el promedio. Es capaz de adaptarse adecuadamente a diversos ambientes, con buena habilidad para controlar su respuesta a los estímulos y sus deseos, y así gestionar correctamente su potencial psicológico. Es una persona que logra controlar, con mucho acierto, sus emociones ante situaciones de tensión y frustración. (Nivel Medio Alto)

## Debilidades

Presenta una capacidad y eficiencia intelectual ligeramente bajo el promedio, con algunas dificultades para aprender, tomar decisiones y trabajar con conceptos y problemas complejos. Manifiesta un pensamiento práctico ligeramente bajo el promedio. Puede tener problemas para trabajar con hechos; no acepta la posibilidad de cambio y prefiere los convencionalismos. Manifiesta un nivel de apertura al cambio ligeramente bajo el promedio. Tiende a ser una persona conservadora, tradicional, sin tomar demasiados riesgos, poco dispuesta al cambio, más flexible en la idea que en la acción. (Nivel Medio Bajo)

Tiene un nivel de seguridad ligeramente bajo el promedio, con dificultades en el manejo de la culpabilidad, la autorrecreminación y preocupación en exceso. Es estable, aunque con un poco de ansiedad y tendencia a hacer cosas. Tiene una autoestima ligeramente bajo el promedio. Le cuesta controlar su voluntad y aceptar las opiniones y puntos de vista de los otros. Tiende a dejarse llevar por su propia opinión y a no aceptar las ideas del grupo y las organizaciones. Es una persona natural y confiada, con pocas pretensiones. Su capacidad de análisis presenta algunas dificultades en el trabajo. Se enfrenta a las situaciones cotidianas con una tendencia a justificar los problemas de los demás. (Nivel Medio Bajo)

## RECOMENDACIONES

La lectura e interpretación de los resultados de este informe debe realizarse considerando que los textos planteados en el análisis de los rasgos deben ser contextualizados a las características del puesto laboral que se desea cubrir.

La realización de una entrevista individual ayudará a complementar la información que arroja este instrumento, como el interés y motivación al cargo o las expectativas a futuro en el mediano y largo plazo.

Indague especialmente aquellos indicadores más descendidos para conocer su verdadero impacto en la organización y el trabajo que se espera que desempeñe el candidato según el perfil de cargo.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

Este informe se ha realizado automáticamente y corresponde a una evaluación estandarizada de instrumentos psicométricos con niveles de validez y confiabilidad apropiados para una medición psicolaboral según sus descripciones técnicas, manuales de interpretación y baremos: Test de personalidad 16 factores (TP16F) / Test de aptitudes mentales primarias (TAMP) escala N, R y V . Se recomienda complementar el diagnóstico con otras metodologías, como la entrevista individual o grupal, para conocer más aspectos del postulante que pueden quedar fuera de esta medición estandarizada o poco cubiertos.

## Categorías

Los resultados de las evaluaciones se han estandarizado en 7 categorías de comparación correspondientes a la presencia del atributo evaluado. Los niveles utilizados son:

### Muy Bajo

Presenta un desempeño muy deficiente, fuera del rango esperado.

### Medio Alto

Presenta un desempeño por sobre lo esperado.

### Bajo

Presenta un desempeño deficiente en relación con lo esperado.

### Alto

Presenta un desempeño muy superior a lo esperado.

### Medio Bajo

Presenta un desempeño levemente bajo lo esperado.

### Muy Alto

Presenta un desempeño sobresaliente, muy difícil de obtener.

### Medio

Presenta un desempeño promedio, de acuerdo a lo esperado.

## Indicadores

Los rasgos evaluados por los instrumentos corresponden a los siguientes indicadores:

### Razonamiento Verbal

Capacidad para comprender el significado de las palabras y el dominio de vocabulario para comunicarse de forma eficiente.

### Eficiencia Intelectual

Capacidad para resolver problemas lógicos, prever y planear utilizando eficientemente los recursos cognitivos.

### Razonamiento Numérico

Capacidad para manejar y resolver operaciones y problemas de cálculo aritmético para desempeñarse en tareas asociadas con componentes numéricos.

### Liderazgo

Capacidad para influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

### Razonamiento General

Capacidad que permite resolver problemas, extraer conclusiones y aprender de manera consciente de los hechos, estableciendo conexiones causales y lógicas necesarias entre ellos.

### Autocontrol

Capacidad que permite controlar los aspectos importantes de nuestra vida diaria: la atención, los pensamientos, las emociones, los deseos y las acciones.

### Expresividad Emocional

Capacidad para expresar sus estados emocionales en conductas observables, así como para administrar la respuesta emocional frente a los estímulos.

### Confianza Social

Confianza generalizada hacia todas las personas y expectativa sobre la buena voluntad que tendrían los seres humanos.

**Psicoperfil** es una herramienta tecnológica de apoyo a la medición psicolaboral y selección del recurso humano desarrollada por expertos en evaluación psicométrica. Pertenece a Asesoría Psicológica Integral SPA, RUT 76.728.228-1. Sus oficinas centrales se ubican en avenida Los Leones 2310, oficina 102, Providencia, Santiago de Chile. Su representante legal y director es Juan Pablo Valdivia Hevia, psicólogo, RUT 10.584.115-9.