

# Anexo 15: Requerimiento, Perfil y Funciones



Comunicación de Gerente de Psicología solicitando cubrir una plaza de su equipo de trabajo e indicando el perfil.

practicante de psicología



Recibidos x



**Hortensia Casanova** <hortensia.casanova@lhh.pe>

25/11/15 ☆



para mí ▾

Hola Mónica,

te mando el requerimiento para el practicante de psicología.

Mi idea sería entrevistar(a) y seleccionarlo en diciembre para que comience el lunes 4 de enero.

Gracias!

Saludos,

Hortensia

**Hortensia Casanova**

Gerente de Servicios de Psicología  
Consultora

**Lee Hecht Harrison | DBM Perú**

Camino Real 159  
San Isidro, Lima 27, Perú  
Tel +511.644.0440 Anexo 135  
Cel +511.997.520.568  
hortensia.casanova@lhh.pe

## Perfil General del Puesto: Practicante de Psicología

### PERFIL PRACTICANTE DE PSICOLOGÍA

<b>Fecha:</b> noviembre 20015
<b>Proceso Confidencial:</b> No
<b>Nombre de la Posición:</b> Practicante Pre-Profesional de Psicología
<b>A quién reporta la posición:</b> Gerente de Servicios de Psicología y Psicóloga encargada de Gestionar el Área de Psicología
<b>Sector de la empresa:</b> Recursos Humanos
<b>Tamaño de la Empresa:</b> Pequeña
<b>Educación:</b> de 4 a 8vo ciclo de pre-grado de la carrera de Psicología.
<b>Rango Salarial:</b> A tratar.
<b>Edad Ideal:</b> Ninguna
<b>Área de Experiencia:</b> ninguna
<b>Años de Experiencia:</b> No necesario
<b>Idiomas (nivel deseado):</b> Inglés Intermedio Hablado y Escrito
<b>Cómputo (nivel deseado):</b> Intermedio, sobre todo de Microsoft Office (Excel, <u>Power Point</u> ).
<b>Descripción adicional de la empresa y/o del cargo:</b>  Lee Hecht Harrison-DBM es la empresa líder mundial en brindar programas de Transición Laboral, Coaching Ejecutivo y Desarrollo del Talento, con más de 20 años de experiencia. Lee Hecht Harrison-DBM apoya anualmente a más de 7 mil organizaciones y 250 mil personas en procesos de transición causados por eventos importantes de cambio o por la dinámica diaria de la evolución natural de los negocios que impactan en las estrategias y en las personas.  Se establece y respeta el convenio de prácticas pre-profesionales que establece.

## Funciones: Practicante de Psicología.

**Habilidades requeridas:**

**Competencias:** Ética, Orientación al cliente, Calidad de Trabajo, Flexibilidad, Trabajo en Equipo.

**Perfil de la posición:**

Responsable de las labores operativas dentro del Área de Psicología para atender los programas de Transición de Carrera y Coaching Ejecutivo.

- Preparación del material del Perfil Profesional de los participantes de cada programa y entrega a los psicólogos responsables.
- Manejo de softwares de las pruebas psicológicas virtuales y análisis 360°.
- Corrección de las baterías de pruebas psicológicas para el Perfil Profesional.
- Programación de citas en las agendas de consultores - coaches y de candidatos - coachees con el Área de Psicología.
- Coordinación y adquisición de servicios con proveedores nacionales e internacionales.
- Apoyo en tareas administrativas que el Área de Psicología pueda demandar.
- Orientación a los candidatos en programa que necesiten apoyo con la resolución de las pruebas psicológicas.

**DATOS DEL SOLICITANTE**

**Nombre:** Hortensia Casanova

**Cargo:** Gerente de Servicios de Psicología

**Empresa:** LHH DBM PERU

**Teléfono / Anexo:** 2213660

**Celular:** -

**E-mail :** hortensia.casanova@lhh.pe

**Fecha límite de recepción de CV's:**

**Cómo llegó a LHH-DBM:**

# Reclutamiento



Evaluación psicológica realizada al postular al puesto de Jefe de Sistemas - agosto 2016.

**INVENTARIO EMOCIONAL BarOn**

**DATOS PERSONALES**

NOMBRE: [REDACTED]

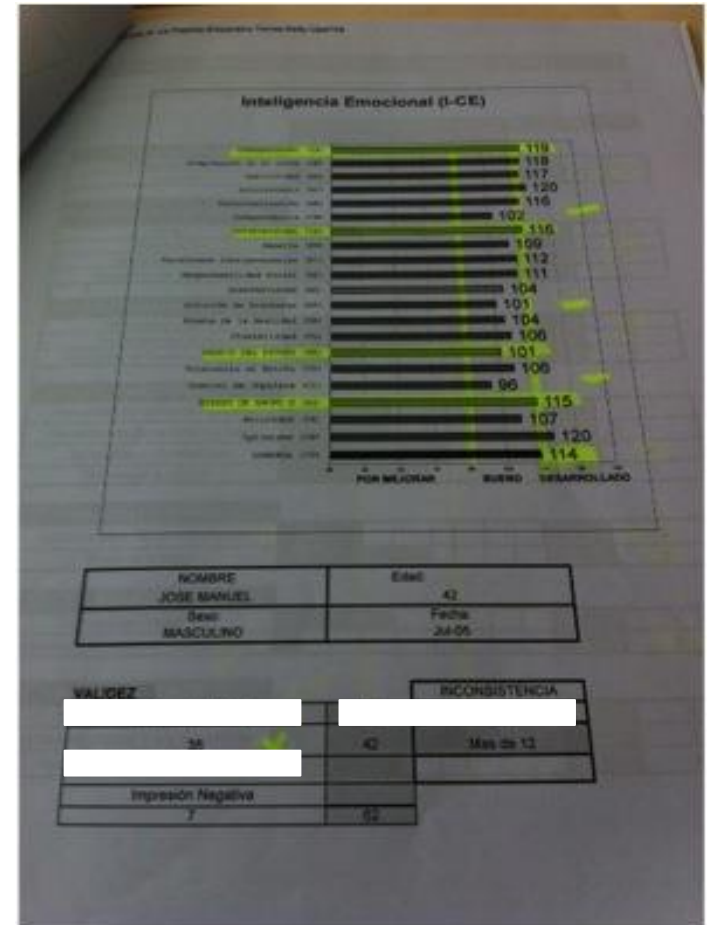
SEXO: [REDACTED]

EDAD: [REDACTED]

FECHA: 10/16/1971

El mismo equipo, los mismos valores, un nuevo nombre...

LEE HECHT HARRISON DBM



## Ejemplo de la Evaluación psicológica.

**FORMA - INVENTARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES**

Nombre: [REDACTED]

FECHA: [REDACTED]

CONSTRUCTO	ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>RESPONSABILIDAD PROFESIONAL</b>	Necesidad de asumir responsabilidades										
	Grado										
	Perseverancia										
	Resistencia a la frustración										
<b>APERTURA A EXPERIENCIAS</b>	Perseverancia técnica										
	Resistencia al cambio										
	Necesidad de tener una línea										
	Grado										
<b>SOCIALIZACIÓN</b>	Necesidad de tener la atención										
	Necesidad de pertenecer a grupos										
	Sociabilidad - Confianza										
	Necesidad de afecto										
<b>DINÁMICA DE TRABAJO</b>	Facilidad para tomar decisiones										
	Forma de trabajo										
	Grado										
	Forma de trabajo										
<b>AMABILIDAD</b>	Agradabilidad Defensiva										
	Resistencia Emocional - Contención										
	Grado										
	Forma de trabajo										
<b>BUSQUEDA DE ÉXITO</b>	Necesidad de Logro										
	Necesidad de apoyar a sus superiores										
	Grado										
	Forma de trabajo										

**INVENTARIO DE PERSONALIDAD Y PREFERENCIAS**

Nombre: [REDACTED]

FECHA: [REDACTED]

**CUADRO DE INTERPRETACIONES**

CONSTRUCTO	COMPONENTES	INDICADOR
<b>Responsabilidad Profesional</b> Grado en el que una persona tiende a abordar su trabajo de una forma precisa y fija.	<b>Responsabilidad de Inicio</b> Este escala evalúa la necesidad de ejercer influencia sobre el comportamiento de los demás dentro la institución a través de la necesidad de tener un poder de liderazgo dentro de la organización.	<b>ALTO índice</b> - La persona tiende a la gente y que actúan como el modelo. - Pueden ser muy cooperativos. - Pueden controlar el grupo, y mostrar una gran capacidad de liderazgo que actúan.
	<b>Liderazgo</b> La escala de Rol de líder evalúa el grado en que una persona percibe su rol dentro en el puesto directivo. Se centra en la necesidad de ser visto como líder en el contexto de la institución y en cómo percibe las reacciones de los demás a este respecto. No se evalúan en esta escala las funciones tradicionales de control y gestión directiva.	<b>ALTO índice</b> - El individuo tiene confianza en su capacidad de desarrollar eficientemente su grupo de trabajo. - Puede ser la fuente de los demás la conformidad de su eficacia y posición directiva. - La escala mide el liderazgo de grupo y puede señalar individuos que se ocupan en cargo de liderazgo.
<b>Responsabilidad Profesional</b> Grado en el que una persona tiende a abordar su trabajo de una forma precisa y fija.	<b>Orden</b> Esta escala evalúa en qué medida un individuo percibe la importancia de la organización práctica personal.	<b>BAJO índice</b> - No se preocupan tanto por sus actividades y puede que sean más preocupados por sus prioridades al momento que se les da realizar que al hecho de que el espacio de trabajo se sea ordenado como una garantía del tiempo y dedicación que se requiere en el mismo (ver también la puntuación en la escala III). Puntos que la importancia de ser desorganizados, desordenados y de que se trabaja los cubren.