



evaluar

Catálogo

de Competencias y
Evaluaciones Psicométricas
2025

ENTENDIENDO LA METODOLOGÍA EVALUAR.COM

- Evaluar.com es líder en la innovación de los instrumentos de evaluación para la gestión del talento humano, cuenta con un departamento de investigación y desarrollo, con laboratorio de pruebas, con estándares internacionales para la creación de pruebas psicométricas adaptadas a la cultura de cada país, en los últimos años ha lanzado competencias como: Reskilling, cultura digital, liderazgo transformacional, resultados ágiles, análisis de datos; pruebas como: DISC Professional Profile, razonamiento digital, actitud digital, conocimiento digital; además, se han actualizado los baremos de todas las pruebas para cada país.
- Detrás de cada competencia, prueba, baremo y/o algoritmo, hay un sustento de 15 años de investigación científica para determinar la validez, confiabilidad y las escalas de calificación para cada país.
- La metodología Evaluar.com está basada en la evaluación de las competencias laborales para calcular el porcentaje de ajuste entre el perfil de cargo con el perfil del candidato, para llegar a este resultado existen dos formas:
- CAP: Coeficiente de Adecuación al Puesto, que calcula cuanto se acerca o aleja el candidato del valor esperado en el desarrollo de las competencias para el puesto de trabajo.
- CAP+ Coeficiente de Adecuación al Puesto Plus, que calcula la ubicación de cada candidato dentro de un rango desde un valor esperado mínimo aceptable hasta el máximo desarrollo de la competencia.
- Tanto las competencias como los instrumentos de evaluación, se actualizan periódicamente o de acuerdo a la necesidad de las nuevas exigencias del trabajo y los retos de la gestión del talento humanos de las empresas para obtener un alto desempeño.
- El presente catálogo contiene un detalle de **12 categorías, 149 competencias laborales y 33 pruebas psicométricas, con 181 factores**, que están a disposición de los clientes de Evaluar.com, para sus procesos de selección de personal y/o desarrollo organizacional.
- Para armar su perfil de competencias, relacione las funciones y tareas a desempeñar en el cargo con las definiciones de las competencias de este catálogo.

CONTENIDOS

01 Mapa de Competencias

Mapa de Competencias	6
----------------------	---

02 Diccionario de Competencias

Competencias Actitudinales	10
Competencias Administrativas	12
Competencias Cognitivas	14
Competencias Comerciales	16
Competencias Comunicacionales	17
Competencias Digital	18
Competencias Educativas	19
Competencias Emocionales	20
Competencias Relacionales	21
Competencias Liderazgo	22
Valores	27
Riesgos	28

03 Catálogo Evaluaciones Psicométricas

Inteligencia emocional	
EQ24 Inteligencia Emocional	31
Aptitudes	
R-Financiero	32
Digitales	
Teletrabajo	33
Razonamiento digital	34
Actitud Digital	35
Conocimiento Digital	36
Personalidad	
TPP Tipos de personalidad	37
IPCL Personalidad clínico	38
Conductual	
TTC-M Conductual	39

Específicos	
DISC Professional Profile	40
TD-Supervisión	41
RE 15 Estrés	42
Trust 2.0	43
Prevención de Riesgos	
Conocimientos de Riesgos Físicos	44
Conocimientos de Riesgos Mecánicos	45
Conocimientos de Riesgos de Incendios y Explosiones	46
Conocimiento de Riesgos en Ciberseguridad	47
Actitud Preventiva	48
Comunicación	
English Test	49

NUEVAS

Cognitivas

Intellectus IQ	50
Intellectus Manejo de Instrucciones Complejas	51
Intellectus Gramatical	52
Intellectus Ortográfico	53
Intellectus Mecánico	54
Intellectus Lógico - Abstracto	55
Intellectus Espacial	56
Intellectus Verbal	57
Intellectus Numérico	58
Intellectus Analítico	59
Intellectus Atención y Concentración	60

Personalidad

SER-15	61
--------	----

Liderazgo

Lidera+	62
---------	----

Específico

Sales Profile	63
---------------	----

04 Catálogo de evaluaciones y competencias técnicas

Catálogo de evaluaciones y competencias técnicas	64
--	----

e^{valuar}

COMPETENCIAS 2025

COMERCIALES

Agresividad comercial (tipo cazador)

Credibilidad Comercial

Desarrollo de redes comerciales

Mediación

Negociación efectiva

Orientación al Cliente

Orientación y adaptabilidad a las ventas

Perseverancia comercial (tipo agricultor)

Visión del Negocio

RELACIONALES

Apoyo a los compañeros

Colaboración

Desarrollo de relaciones

Empatía

Gestión de conflictos

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo por objetivos

Actitud Inclusiva (Cultural Diversity)

Construcción de Relaciones de Confianza

Sinergia Organizacional

VALORES

Compromiso y lealtad

Confiabilidad y congruencia

Consciencia Ambiental

Credibilidad técnica

Ética profesional

Integridad

Justicia

Responsabilidad

Cumplimiento de Normas (Compliance)

Accountability

ADMINISTRATIVAS

Administración de procesos

Administración del tiempo

Calidad del trabajo

Capacidad de gestión

Capacidad de planificación

Conciencia organizacional

Escrupulosidad/Minuciosidad

Orden y calidad (QA)

Pensamiento estratégico

Productividad

Razonamiento financiero

Resultados Ágiles (Results Agility)

Optimización de Recursos

Trabajo sin supervisión

DIGITAL

Búsqueda de datos e información

Comunicación Digital

Cultura Digital (Habilidad Digital)

E-people/Ciudadano Digital

Networking/ Relaciones Digitales

Teletrabajo

ACTITUDINALES

Alta Energía y dinamismo

Apertura al cambio

Apertura mental

Cosmopolitismo/Visión internacional

Disponibilidad

Flexibilidad y Adaptabilidad

Independencia/ autonomía

Iniciativa

Innovación

Life balance/Equilibrio trabajo-vida

Mejora continua

Perseverancia y disciplina

Proactividad

Tesón y Empeño

Toma de riesgos y decisiones

Urgencia

Interés por la Estabilidad (Job stability)

Proyección Profesional (Reskilling)

COGNITIVAS

Actualización del Conocimiento

Agilidad mental (Mental Agility)

Aptitud mecánica

Aptitud numérica

Aptitud espacial

Aptitudes verbales

Construcción del conocimiento en equipo

Creatividad

Discernimiento y criterio

Pensamiento Abstracto

Pensamiento Analítico

Pensamiento Conceptual

Rapidez y exactitud perceptiva

Resolución de problemas

Gestión del Saber Corporativo

Pensamiento Secuencial

Mentalidad Práctica

Análisis de Datos (Data Analysis)

Aprendizaje Ágil (Upskilling)

NUEVA Inteligencia General

LIDERAZGO

Competencia del náufrago/ supervivencia

Creación de equipos de alto rendimiento

Desarrollo de equipo

Desarrollo de personas

Dominancia

Empowerment/ Empoderamiento

Gestión de proyectos

Gestión del Riesgo

Gestión del riesgo/seguridad

Gestión estratégica del talento humano

Gestión operativa

Intraemprendimiento

Liderazgo Afiliativo

Liderazgo Coersitivo

Liderazgo Democrático

Liderazgo digital

Liderazgo Facilitador

Liderazgo Imitativo

Liderazgo Orientativo

Liderazgo transformacional

Motivación Laboral

Orientación al logro

Potencial de liderazgo

Supervisión y Control de Procesos

Delegación Efectiva

Gestión eficiente de reuniones

Coaching efectivo

LIDERAZGO

Liderazgo Transaccional **NUEVA**

Liderazgo Ágil (Agile Leadership) **NUEVA**

Liderazgo Resiliente **NUEVA**

Liderazgo Situacional **NUEVA**

Liderazgo Sinérgico **NUEVA**

Liderazgo Relacional **NUEVA**

Liderazgo Inclusivo **NUEVA**

Liderazgo de Alto Impacto **NUEVA**

COMUNICACIONALES

Asertividad

Comunicación efectiva

Escucha activa

Habilidades de contacto

Habilidades de Redacción

Habilidades mediáticas

Impacto e influencia

Relaciones públicas

English Communication Skills

EMOCIONALES

Afabilidad

Autocontrol

Cautela

Confianza en sí mismo

Inteligencia emocional

Optimismo

Resiliencia

Temple y Serenidad

Trabajo bajo presión

EDUCACIONALES Y EDUCATIVAS

Mentoría efectiva

Aprendizaje continuo

Búsqueda de conocimientos

Didáctica

Orientación / Asesoramiento

RIESGOS

Prevención de riesgos físicos

Prevención de riesgo mecánicos

Prevención de riesgos de incendios y explosiones


Prevención de riesgos en ciberseguridad

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS





01

CARGOS 
TIEMPO 00:02:00

Alta Energía y dinamismo

Es la capacidad para trabajar intensamente, manteniendo el mismo dinamismo al inicio y al final de la jornada.


02

CARGOS 
TIEMPO 00:03:00

Apertura al cambio

Habilidad para alinearse rápidamente a situaciones nuevas, promoviendo soluciones creativas y constructivas.

03

CARGOS 
TIEMPO 00:04:00

Apertura mental

Capacidad de aceptar otros puntos de vista, creencias o comportamientos adaptándose y entendiendo otras perspectivas.


04

CARGOS 
TIEMPO 00:04:00

Cosmopolitismo/ Visión internacional

Implica la habilidad para adaptarse rápidamente y funcionar con eficacia en diversos contextos: poco conocidos, extranjeros o distintos al contexto en que habitualmente se desenvuelve.

05

CARGOS 
TIEMPO 00:04:00

Disponibilidad

Se refiere tanto a la disposición para asumir diversos desafíos, responsabilidades y/o desarrollar nuevos roles encomendados por la organización.

06

CARGOS 
TIEMPO 00:03:00

Flexibilidad y Adaptabilidad

Es la facilidad para adaptarse rápida y eficazmente a los cambios, trabajando dentro de cualquier contexto con el mismo nivel de efectividad.

07

CARGOS 
TIEMPO 00:02:00

Independencia / autonomía

Consiste en tomar decisiones y ejecutar con rapidez acciones orientadas a solucionar dificultades o problemas que surgen en el día a día, actuando de forma independiente con mayor eficiencia.

08

CARGOS 
TIEMPO 00:04:00

Iniciativa

Se trata de la predisposición a ser el primero en actuar u ofrecer una respuesta/solución e implica la capacidad de comportarse de manera proactiva.

09

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Innovación

Es la capacidad de generar valor a través del conocimiento, creando, modificando o mejorando procesos, productos, servicios o situaciones de una manera nueva y beneficiosa para la organización.

10

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:03:00

Life balance/Equilibrio trabajo-vida

Capacidad de equilibrar la vida laboral y personal, encontrando el espacio adecuado para cada momento, solucionando los conflictos que se puedan producir entre ambos. Tomando en cuenta su bienestar y el crecimiento de la organización.

11

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Mejora continua

Es la actitud para buscar la manera de hacer más efectivo el desempeño de sus funciones diarias para obtener mejores resultados, valiéndose de la actualización constante.

12

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Perseverancia y disciplina

Es la predisposición para mantenerse firme y constante en la consecución de acciones o emprendimientos, siguiendo las normas establecidas para alcanzar sus objetivos.

13

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Proactividad

Es la actitud de tomar la iniciativa para crear y proponer soluciones, generando una respuesta en forma dispuesta y activa para llevarlas a cabo.

14

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Tesón y Empeño

Es la capacidad de ser constante y riguroso con las tareas que se realizan, siendo minucioso y dedicado, manteniendo un buen desempeño a pesar del tiempo o la dificultad que implique la actividad.

15

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:03:00

Toma de riesgos y decisiones

Consiste en la toma de riesgos calculados para obtener ventajas específicas en pos de la obtención de un mayor beneficio.

16

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Urgencia

Es la actitud personal para reaccionar rápidamente ante situaciones inesperadas o que requieren una acción inmediata. que permite generar más y de mejor manera en el menor tiempo posible.

17

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Interés por la Estabilidad (Job stability)

Capacidad de alinear los intereses personales con los objetivos de la organización, demostrando lealtad, estabilidad y contribución al crecimiento sostenido con rendimiento constante.

18

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:03:00

Proyección Profesional (Reskilling)

Capacidad de transformarse y adquirir nuevas competencias ante cambios en el entorno, manteniéndose relevante y aportando valor de forma continua.

01

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Administración de procesos

Es la capacidad de esquematizar procesos complejos; es hábil ideando procedimientos que se requieren para llevar a cabo una tarea dentro de un flujo de trabajo eficiente.

02

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Administración del tiempo

Es la capacidad para planificar y organizar el tiempo destinado a la realización de diversas actividades que permitan el cumplimiento de metas y proyectos.

03

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Calidad del trabajo

Se trata de cumplir con los requisitos y criterios establecidos para determinada labor (tiempo, presentación, forma, contenido, resultado, etc.), con el fin de superar las expectativas en búsqueda de la excelencia.

04

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Capacidad de gestión

Consiste en la capacidad de administrar la información y los recursos al alcance, para tomar decisiones que permitan la rápida ejecución de acciones en la resolución de problemas.

05

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Capacidad de planificación

Es la habilidad de organizar una serie de actividades orientadas al logro de objetivos, considerando todos los factores que puedan influir en el resultado.

06

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Conciencia organizacional

Consiste en identificar, tanto a aquellas personas que toman las decisiones, como a las que pueden influir sobre ellas y comprender la dinámica del lugar de trabajo. Además, reconoce los atributos y las modificaciones de la organización.

07

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Escrupulosidad/Minuciosidad

Implica alta capacidad de atención al detalle, precisión y meticulosidad al realizar determinada actividad, examinar información de interés o cumplir con los deberes encomendados.

08

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Orden y calidad (QA)

Consiste en comprobar, organizar y gestionar actividades e información de manera constante, verificando que se cumplan los estándares de calidad establecidos.

09

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Pensamiento estratégico

Es la habilidad para comprender las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de la propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta alineada a los objetivos de la empresa.

10

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Productividad

Es la capacidad de trabajar con un alto nivel de energía frente a sus tareas, generando más y de mejor manera en el menor tiempo posible.

11

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:20:00

Razonamiento financiero

Es la capacidad de realizar cálculos con exactitud y rapidez, empleando la información numérica para la resolución de problemas cuantificables.

12

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Resultados Ágiles (Results Agility)

Capacidad de alcanzar objetivos sobresalientes en entornos cambiantes, adaptándose rápidamente, tomando decisiones bajo presión y encontrando soluciones innovadoras.

13

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Optimización de Recursos

Capacidad para organizar y ejecutar tareas utilizando eficientemente los recursos disponibles, garantizando resultados con el menor costo y esfuerzo posibles.

14

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Trabajo sin supervisión

Capacidad de planificar, organizar y ejecutar actividades de manera autónoma, priorizando eficientemente el trabajo para cumplir objetivos sin necesidad de supervisión constante.

01

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Actualización del Conocimiento

Es la actitud de estar en constante búsqueda de conocimientos y capacitación continua utilizando diferentes medios digitales como físicos, para generar aprendizajes.

02

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Agilidad mental (Mental Agility)

Se refiere a la capacidad y rapidez cognitiva de una persona, mostrándose capaz de brindar soluciones en el menor tiempo posible.

03

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Aptitud mecánica

Es la capacidad para comprender principios básicos y mecánicos en torno al movimiento, las propiedades de las herramientas y el funcionamiento de las máquinas para comprender mecanismos aplicados a una gran variedad de situaciones en la vida.

04

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Aptitud numérica

Es la capacidad de comprender y resolver, con acierto y rapidez, los problemas de razonamiento numérico (cuantitativos) aplicando la lógica matemática.

05

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Aptitudes espacial

Es la capacidad de imaginar, visualizar y concebir objetos mentalmente en dos o tres dimensiones en el espacio, los cuales vienen dados por la percepción inmediata.

06

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Aptitudes verbales

Es la capacidad de comprender con rapidez diversos contenidos verbales, estableciendo relaciones entre ellos, clasificándolos, ordenándolos e interpretándolos adecuadamente.

07

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Construcción del conocimiento en equipo

Es la capacidad de establecer nuevas relaciones interpersonales mostrando empatía, escuchando activamente y construyendo vínculos duraderos.

08

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Creatividad

Es la actitud de crear y proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas diversos.

09

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Discernimiento y criterio

Capacidad de analizar, evaluar y reconstruir un problema, contenido o concepto con el objetivo de formarse un juicio.

10

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Pensamiento Abstracto

Es la habilidad de razonar en forma no verbal, utilizada para resolver problemas mediante la reflexión y el análisis.

11

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:03:00

Pensamiento Analítico

Habilidad para obtener y analizar información con el objetivo de tomar decisiones que puedan solventar problemas de la compañía.

12

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Pensamiento Conceptual

Es la práctica de conectar pensamientos abstractos o profundos, para crear ideas innovadoras que mejoren resultados futuros.

13

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Rapidez y exactitud perceptiva

Capacidad para comprobar información rápida y correctamente. Se trata de la habilidad para observar con minuciosidad e intuir con rapidez la solución.

14

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Resolución de problemas

Es la capacidad de ofrecer soluciones efectivas a los diversos problemas que puedan surgir en el ámbito laboral, ya sea en relación con los clientes, colaboradores, procesos, entre otros.

15

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Gestión del Saber Corporativo

Capacidad de adquirir, organizar y compartir el conocimiento generado dentro de la organización, optimizando la toma de decisiones, la innovación y la mejora continua.

16

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Pensamiento Secuencial

Capacidad de analizar y estructurar actividades de manera lógica y lineal, visualizando su desarrollo en una secuencia coherente.

17

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Mentalidad Práctica

Capacidad de abordar problemas y situaciones con un enfoque realista y orientado a la acción, priorizando soluciones factibles y eficaces para lograr resultados concretos.

18

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:16:00

Análisis de Datos (Data Analysis)

Capacidad de analizar grandes volúmenes de información para reconocer, interpretar y anticipar comportamientos o tendencias recurrentes, extrayendo conclusiones de valor que orienten la toma de decisiones y el diseño de estrategias basadas en datos.

19

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:07:00

Aprendizaje Ágil (Upskilling)

Capacidad de adquirir y aplicar nuevos conocimientos con rapidez y efectividad, ajustándose con facilidad a entornos cambiantes.

20

NUEVA

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Inteligencia General

Capacidad de una persona para razonar, planificar, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender rápidamente y aprender de la experiencia.

01

Agresividad comercial
(tipo cazador)

Es la orientación al cierre de ventas y logro de objetivos comerciales, entablando un vínculo con el cliente, enfocado en obtener un resultado beneficioso para ambas partes.

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:09:00

02

Credibilidad Comercial

Es la tendencia a generar confianza en sus habilidades comerciales, productos o marcas mediante la capacidad de influir en los clientes y estar seguro de sus conocimientos.

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:09:00

03

Desarrollo de redes comerciales

Hace referencia a la identificación y desarrollo de contactos comerciales para fomentar las relaciones fuera de la organización (clientes, proveedores, etc.).

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:09:00

04

Mediación

Es la capacidad de intervenir de forma clara y coherente en un debate, discusión o intercambio de opiniones, logrando conciliar posiciones contrarias o diferentes, para llegar a acuerdos que complazcan a ambas partes.

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

05

Negociación efectiva

Es la capacidad de influir en los otros para obtener el máximo beneficio posible de una negociación, asegurando la satisfacción de ambas partes.

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:10:00

06

Orientación al Cliente

Es la predisposición al servicio, la genuina intención de comprender e identificar las necesidades del cliente con la finalidad de satisfacerlas efectivamente y establecer con ellos una relación a largo plazo.

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:09:00

07

Orientación y adaptabilidad a las ventas

Es la capacidad para hacer uso de la intuición y experiencia previa para adaptarse rápidamente a diversas situaciones y clientes, concretando las ventas requeridas.

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:09:00

08

Perseverancia comercial
(tipo agricultor)

Se evidencia a través del seguimiento al cliente y el cuidado de la relación comercial, demostrando la perseverancia necesaria para concretar la venta.

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:09:00

09

Visión del Negocio

Consiste en comprender las estrategias, metas y objetivos organizacionales, con la intención de ayudar a la planificación de estrategias que funcionen para el beneficio de la organización a largo plazo.

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

COMPETENCIAS COMUNICACIONALES

01

Asertividad

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Se evidencia en las personas capaces de expresar su opinión sin agredir ni someter a otras, manifiestan sus convicciones y defienden sus puntos de vista de manera congruente, directa, firme y equilibrada, sin ceder a las presiones de los demás.

02

Comunicación efectiva

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:07:00

Es la capacidad para expresar y comprender mensajes (ideas, gestos o palabras) de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

03

Escucha activa

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Es la capacidad de escuchar atentamente a otra persona, logrando captar las ideas clave en su mensaje y verificando si la comprensión del mensaje es correcta.

04

Habilidades de contacto

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Es la capacidad de establecer nuevas relaciones interpersonales mostrando empatía, escuchando activamente y construyendo vínculos duraderos.

05

Habilidades de Redacción

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Se trata de la capacidad de transmitir un mensaje escrito de manera efectiva (siguiendo las reglas gramaticales y ortográficas) logrando la comprensión por parte de diversos interlocutores.

06

Habilidades mediáticas

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Se trata de la capacidad que posee una persona para desenvolverse con soltura y efectividad frente a diversos medios de comunicación, representando a la organización y llevando su mensaje con seguridad, claridad, sencillez y confiabilidad.

07

Impacto e influencia

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Habilidad para convencer a otros de sus propias ideas mediante sus argumentos, carisma e impacto emocional para ejecutar determinadas acciones.

08

Relaciones públicas

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Habilidad para establecer relaciones estratégicas entre la organización y el público objetivo, cuya influencia y cooperación generarán beneficio mutuo.

09

English Communication Skills

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:20:00

Las habilidades de comunicación en Inglés se refieren a la capacidad de comprender, interpretar y utilizar el idioma inglés de manera efectiva en diversos contextos. Esta competencia evalúa habilidades clave en gramática, centradas en la construcción precisa y coherente de oraciones; lectura, con énfasis en la comprensión de diversos materiales escritos; y vocabulario, destacando la habilidad para emplear un amplio rango de palabras y expresiones de manera adecuada según la situación.

01

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:12:00

Búsqueda de datos e información

Consiste en la capacidad de buscar y encontrar datos e información, utilizando diferentes fuentes, que resultan relevantes o necesarios para el correcto desarrollo del trabajo.

02

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:13:00

Comunicación Digital

Capacidad para relacionarse y colaborar de forma eficiente en entornos digitales. Implica el conocimiento de herramientas que faciliten el trabajo virtual manteniendo así, una actitud positiva frente a las Tecnologías de la Información y Comunicación.

03

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:16:00

Cultura Digital (Habilidad Digital)

Hace referencia a la actitud, el conocimiento y el razonamiento digital. Está dispuesto a enfrentar los cambios tecnológicos abiertamente considerando sus beneficios. Tiene facilidad para aprender sobre el uso de herramientas digitales.

04

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:17:00

E-people/Ciudadano Digital

Consiste en la capacidad de servirse del internet de forma eficiente, analítica y segura para generar intercambio de información, que permita compartir conocimientos necesarios para alcanzar sus objetivos organizacionales.

05

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:12:00

Networking/ Relaciones Digitales

Es la capacidad de generar y mantener una red de contactos profesionales por diferentes medios digitales, para alcanzar los objetivos laborales.

06

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:15:00

Teletrabajo

Habilidad de trabajar efectivamente de forma remota en función del cumplimiento de metas. Involucra sentido de responsabilidad, perseverancia y la disponibilidad de condiciones físicas para hacerlo.

01

Aprendizaje continuo

CARGOS ☐ ☒ ☐
TIEMPO 00:04:00

Se traduce en una fuerte motivación por buscar, entender y asociar nueva información e integrarla con la que ya dispone, reajustando y reconstruyendo esta información para generar un conocimiento útil.

03

Didáctica

CARGOS ☐ ☒ ☐
TIEMPO 00:03:00

Busca recursos o estrategias para provocar un aprendizaje más significativo, es decir, buscar formas efectivas y creativas para transmitir conocimientos. Adapta los métodos de enseñanza de acuerdo al grupo al que se dirige.

05

Mentoría efectiva

CARGOS ☐ ☐ ☒
TIEMPO 00:04:00

Capacidad de guiar y desarrollar el potencial de otros mediante la transmisión de conocimientos, acompañamiento emocional, fomento del aprendizaje autónomo y retroalimentación constructiva.

02

Búsqueda de conocimientos

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:05:00

Es la habilidad para buscar y compartir conocimientos útiles, incluyendo la capacidad de interiorizar su experiencia y la de su entorno, para la resolución de problemas.

04

Orientación / Asesoramiento

CARGOS ☐ ☒ ☒
TIEMPO 00:06:00

Generar y exponer ideas que faciliten la toma de decisiones de otras personas en base al conocimiento de las situaciones que demandan su asesoramiento.

COMPETENCIAS EMOCIONALES

01

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Afabilidad

Consiste en demostrar amabilidad, simpatía, sencillez y bondad en sus relaciones e interacciones sociales.

02

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Autocontrol

Capacidad de controlar sus propias emociones y de dominarse a sí mismo en diversos contextos y ante distintos interlocutores.

03

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Cautela

Es la actitud a reflexionar antes de tomar una decisión con sensatez y moderación, considerando las normas y políticas de la organización.

04

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Confianza en sí mismo

Se trata de mostrarse seguro de las propias habilidades y conocimientos, implica el hecho de asumir responsabilidades o aceptar desafíos profesionales mostrándose capaz de afrontar situaciones.

05

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Inteligencia emocional

Es la capacidad que tiene la persona de controlar, entender, y modificar sus estados emocionales, permitiendo relacionarse mejor con los demás. Se entiende cómo el conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en la capacidad para adaptarse y enfrentar las demandas y presiones del medio.

06

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:02:00

Optimismo

Es la habilidad para mantener una actitud positiva a pesar de las dificultades y los sentimientos negativos. Permite confiar en las capacidades de los otros y de sí mismo.

07

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Resiliencia

Es la capacidad de afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella.

08

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Temple y Serenidad

Es la capacidad de seguir adelante con firmeza y calma en medio de circunstancias adversas o poco favorables, manteniendo un buen desempeño.

09

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Trabajo bajo presión

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

01

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Apoyo a los compañeros

Es la buena disposición y espíritu de colaboración entre compañeros, genera un ambiente de confianza y aporta al buen clima entre pares.

02

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Colaboración

Capacidad de trabajar en colaboración con diferentes grupos, aportando desde su propia experiencia e incorporando las ideas de otros miembros del equipo. Demuestra buena disposición y enfoque al servicio.

03

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:03:00

Desarrollo de relaciones

Es la capacidad de establecer vínculos interpersonales positivos, tanto a mediano como a largo plazo con personal interno o externo a la organización.

04

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:05:00

Empatía

Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, comprendiendo la razón por la cual alguien piensa, siente y se comporta de determinada manera. Puede alinearse y entender diferentes puntos de vista.

05

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Gestión de conflictos

Capacidad para afrontar los conflictos y resolverlos con rapidez y efectividad, aprendiendo a través de la experiencia. Sacar el máximo provecho de una situación poco deseable o confrontativa.

06

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Trabajo en equipo

Capacidad de laborar y cooperar con otros miembros de la organización por un mismo objetivo, manteniendo o mejorando el propio desempeño y aportando a sus compañeros, a través de la interacción y generación de sinergias.

07

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Trabajo en equipo por objetivos

Es la capacidad de trabajar y cooperar con otros miembros de la organización por un mismo objetivo, enfocándose en el desarrollo de cada actividad hacia la obtención de las metas trazadas.

08

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Actitud Inclusiva (Cultural Diversity)

Capacidad de valorar y promover la diversidad en todas sus formas, fomentando un entorno inclusivo, equitativo y respetuoso donde todos tengan oportunidades justas de desarrollo.

09

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Construcción de Relaciones de Confianza

Capacidad de generar vínculos basados en credibilidad, honestidad e integridad, fomentando un ambiente de colaboración, respeto y transparencia.

10

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:04:00

Sinergia Organizacional

Capacidad de trabajar eficazmente con diversas áreas, integrando perspectivas y generando sinergias para alcanzar objetivos comunes de manera proactiva.

01

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Competencia del náufrago/ sobrevivencia

Se trata de la capacidad de resistir a diversas crisis o procesos de cambio radicales, manteniendo un equilibrio entre el bienestar personal y el cumplimiento de las metas laborales, utilizando estrategias de supervivencia.

02

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Creación de equipos de alto rendimiento

Consiste en identificar a los colaboradores de alto desempeño y/o alto potencial. También, tiene la capacidad de liderar y apoyar un equipo interdisciplinario brindando las herramientas necesarias para cumplir los objetivos más desafiantes dentro de la organización.

03

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:08:00

Desarrollo de equipo

Capacidad de identificar y reconocer el aporte específico de cada miembro del equipo, con la finalidad de aprovechar sus fortalezas y ayudar al desarrollo de sus oportunidades de mejora.

04

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Desarrollo de personas

Implica la capacidad de identificar las necesidades de formación y desarrollo de las personas, realizando esfuerzos por aplicar técnicas y estrategias para mejorar su desempeño. También, es consciente de las fortalezas y debilidades que tiene cada sujeto.

05

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:03:00

Dominancia

Se evidencia en la voluntad de sobresalir e imponer sus ideas dentro de un determinado grupo, en lugar de acomodarse a los deseos de otros.

06

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Empowerment/ Empoderamiento

Se trata de la capacidad de otorgar las herramientas necesarias para que otra persona o equipo asuma el liderazgo de un proyecto, proceso o área, en función al potencial y el desempeño evidenciado, logrando su crecimiento personal y profesional.

07

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:06:00

Gestión de proyectos

Capacidad de identificar y administrar recursos tanto materiales como personales, manejando efectivamente el tiempo con la finalidad de cumplir con los plazos establecidos y es capaz de determinar indicadores de seguimiento al avance del proyecto.

08

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:07:00

Gestión del Riesgo

Consiste en identificar los riesgos que podrían perjudicar el logro de objetivos de determinada área o de la organización en general y proponer acciones que permitan reducirlo o eliminarlo.

09

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Gestión del riesgo/seguridad

Habilidad para detectar posibles riesgos que puedan poner en peligro el transcurso normal del trabajo en la organización. Además, sigue procedimientos y normas que ayudan a la prevención de accidentes y puede controlar sus emociones ante situaciones críticas.

11

CARGOS ☒ bajo ☒ med. ☐ alto
TIEMPO 00:07:00

Gestión operativa

Es la habilidad de manejar conflictos internos entre los empleados buscando la mejor solución e influenciando para alcanzar los objetivos operativos de la empresa.

13

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:07:00

Liderazgo AFILIATIVO

Es un tipo de liderazgo que busca la satisfacción y el bienestar de las personas. Este estilo, valora al individuo y sus emociones por encima del cumplimiento de las tareas y los objetivos.

15

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:10:00

Liderazgo DEMOCRÁTICO

Es un tipo de liderazgo que fomenta la participación de todo el grupo, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Son consejeros, pero a la vez canalizadores de inquietudes, registran las diferencias en la composición del conjunto, y las respetan.

10

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:07:00

Gestión estratégica del talento humano

Capacidad para analizar de manera integral la contribución actual y potencial del talento humano, alineándolo a las estrategias de la organización, adoptando un rol activo de facilitador y guía.

12

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Intraemprendimiento

Es la capacidad de asumir y proponer retos dentro de una organización, alineándose con las metas organizacionales para desarrollar nuevos productos, servicios o proyectos.

14

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Liderazgo COERCITIVO

Es un tipo de liderazgo que se orienta al cumplimiento inmediato de tareas a través de instrucciones precisas, lo más importante para ellos son los resultados. Poseen el carácter ideal para afrontar una situación de crisis y corregir a empleados problemáticos, pueden generar un clima laboral negativo.

16

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:18:00

Liderazgo digital

Capacidad del sujeto de gestionar las actividades de su grupo a través de los medios digitales.

17

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:12:00

Liderazgo FACILITADOR

Es un tipo de liderazgo que ayuda a los colaboradores de un equipo a identificar sus puntos fuertes y débiles, los ligan a sus expectativas personales y de la organización. Son empáticos y se preocupan por los demás, especialmente para ayudar a que aflore todo su potencial.

18

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Liderazgo IMITATIVO

Es un tipo de liderazgo en el cual el líder fija estándares de desempeño laboral muy altos y los ejemplifica. Está orientado a hacer todo mejor y más rápido, y pretende que todos los colaboradores cumplan esos parámetros. Prioriza las tareas sobre el bienestar de las personas, lo que puede afectar al clima laboral.

19

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:12:00

Liderazgo ORIENTATIVO

Es un tipo de liderazgo que maximiza el compromiso hacia los objetivos y la estrategia efectiva de la organización. Conducen a su equipo y éste le sigue porque se siente atraído por su empuje, aunque no siempre comparte del todo sus ideas.

20

CARGOS ☐ bajo ☐ med. ☒ alto
TIEMPO 00:07:00

Liderazgo transformacional

Es la actitud motivacional que mantiene un líder con su equipo. Influye con su carisma, busca desarrollar las capacidades de sus colaboradores, tomando en cuenta las diferencias individuales. Inspira a proponer y ejecutar cambios significativos en los procesos, como también, en la cultura organizacional de la empresa.

21

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:03:00

Motivación Laboral

Motivar es la capacidad de influir en los otros, aprovechando la diversidad de los miembros del equipo para obtener los mejores resultados posibles. La delegación hace referencia a la distribución de tareas entre el equipo de trabajo de una manera efectiva, que influye positivamente en el rendimiento y la satisfacción de los implicados.

22

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:04:00

Orientación al logro

Es la motivación para alcanzar los objetivos planteados, orientando los esfuerzos hacia la obtención de resultados esperados. Además, en su accionar demuestra compromiso y sentido de urgencia.

23

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:05:00

Potencial de liderazgo

Serie de cualidades que permiten predecir si un colaborador posee perfil de líder; por ejemplo, es orientado a los resultados, posee la capacidad de movilizar a otros y motivarlos, es estratégico y planificado. Tiende a inspirar e influir en otros.

24

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Supervisión y Control de Procesos

Capacidad de supervisar el progreso de tareas y proyectos, asegurando el cumplimiento de plazos, objetivos y estándares de calidad, con ajustes y retroalimentación proactiva.

26

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:06:00

Gestión eficiente de reuniones

Capacidad de planificar, conducir y evaluar reuniones optimizando el tiempo, facilitando la participación y asegurando acuerdos concretos con un plan de acción claro.

28

NUEVA

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:09:00

Liderazgo Transaccional

Basado en el intercambio claro de recompensas y sanciones, el liderazgo transaccional busca el cumplimiento de objetivos mediante normas bien definidas, supervisión y control. Se enfoca en resultados a corto plazo, estabilidad y eficiencia operativa. Es efectivo en contextos donde se requiere orden y cumplimiento estricto, como Operaciones, Producción, Finanzas y Prevención de Riesgos Laborales.

30

NUEVA

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:09:00

Liderazgo Resiliente

Este estilo moviliza a los equipos para enfrentar desafíos complejos sin soluciones claras, promoviendo el aprendizaje colectivo, la resiliencia y la innovación en contextos de cambio profundo. Los líderes adaptativos abordan transformaciones organizacionales mediante el pensamiento sistémico y la gestión emocional. Es fundamental en Recursos Humanos, Gestión del Cambio y Consultoría Organizacional.

32

NUEVA

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:10:00

Liderazgo Sinérgico

Se basa en la colaboración profunda y el apoyo mutuo dentro del equipo, especialmente en situaciones de crisis o alta exigencia. Los líderes sinérgicos construyen confianza, fomentan la cohesión y canalizan el potencial colectivo hacia objetivos compartidos. Este estilo es muy valioso en equipos interdepartamentales, células ágiles, proyectos de I+D y entornos colaborativos.

25

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:09:00

Delegación Efectiva

Capacidad de asignar tareas estratégicamente, empoderando al equipo con orientación y recursos, fomentando la autonomía y el desarrollo profesional.

27

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:10:00

Coaching efectivo

Capacidad de guiar y potenciar el desarrollo de otros mediante escucha activa, retroalimentación y preguntas estratégicas que fomenten el aprendizaje y la autonomía.

29

NUEVA

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:11:00

Liderazgo Ágil (Agile Leadership)

El liderazgo ágil promueve la adaptabilidad, la colaboración y la entrega rápida de valor. Empodera a equipos autoorganizados, fomenta ciclos de mejora continua y mantiene el foco en el cliente. Este estilo es clave en entornos cambiantes donde la innovación y la velocidad son esenciales, como Tecnología, Proyectos, Marketing Digital e Innovación.

31

NUEVA

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:09:00

Liderazgo Situacional

El liderazgo situacional ajusta el estilo del líder según la madurez y necesidades del equipo, equilibrando dirección y apoyo. Es extremadamente flexible, permitiendo adaptar la gestión a cada tarea o colaborador, siendo útil en la formación de nuevos empleados, delegación o mejora de desempeño. Es ideal para áreas como Formación, Ventas, Supervisión de equipos y Servicio al Cliente.

33

NUEVA

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:10:00

Liderazgo Relacional

Enfocado en construir relaciones auténticas, basadas en confianza, empatía y comunicación abierta, el liderazgo relacional favorece entornos colaborativos, fortalece la cohesión del equipo y mejora la gestión de conflictos. Es idóneo para áreas que priorizan el clima laboral y el trato humano, como Servicio al Cliente, Cultura Organizacional y Comunicación Interna.

34 **NUEVA**

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:11:00

Liderazgo Inclusivo

El liderazgo inclusivo promueve activamente la equidad, la diversidad y el sentido de pertenencia. Escucha activamente, gestiona los sesgos, valora la diferencia y fomenta un entorno donde todos pueden aportar con libertad. Es clave para Responsabilidad Social, Gestión del Talento, Recursos Humanos y áreas de Diversidad e Inclusión.

35 **NUEVA**

CARGOS ☐ bajo ☒ med. ☒ alto
TIEMPO 00:13:00

Liderazgo de Alto Impacto

El liderazgo de alto impacto representa un estilo consolidado y exitoso, ejercido por líderes que han demostrado su capacidad para generar resultados sobresalientes y sostenibles. Se caracteriza por la visión estratégica, la toma de decisiones efectivas, la influencia positiva sobre los equipos y la habilidad para ejecutar con excelencia. Este tipo de liderazgo no solo impulsa el crecimiento, sino que lo mantiene a lo largo del tiempo.

01

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:06:00**Compromiso y lealtad**

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa, desarrollando un sentido de pertenencia y mostrando orgullo por ser parte de la organización.

02

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:06:00**Confiabilidad y congruencia**

Implica la coherencia entre nuestras acciones/comportamientos y nuestro discurso, teniendo en cuenta que ser congruente nos hace confiables frente a los demás.

03

CARGOS ☐ ☒ ☒
TIEMPO 00:06:00**Consciencia Ambiental**

Implica encontrar oportunidades de mejora y determinar soluciones innovadoras a problemas ambientales. Además, busca el bienestar para los seres vivos y una relación más amigable, sostenible y segura del individuo con su entorno.

04

CARGOS ☐ ☒ ☐
TIEMPO 00:07:00**Credibilidad técnica**

Es la capacidad para generar confianza en los demás por su desempeño profesional y su conocimiento, puede constituirse como un referente a quien consultar.

05

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:05:00**Ética profesional**

Capacidad para actuar teniendo en cuenta los principios y ética de la profesión, llevándolos a la práctica en las actividades cotidianas.

06

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:05:00**Integridad**

Consiste en actuar con rectitud y honestidad, mostrando coherencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

07

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:05:00**Justicia**

Se refiere a la actitud de dar a cada cual lo que le corresponde, ya sea dentro de la organización, a los clientes y/o proveedores.

08

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:08:00**Responsabilidad**

Consiste en asumir con compromiso las tareas encomendadas y cumplir con lo asignado. Implica responder por los actos y decisiones, responsabilizándose de las consecuencias de los mismos.

09

CARGOS ☒ ☒ ☒
TIEMPO 00:04:00**Cumplimiento de Normas (Compliance)**

Capacidad de cumplir con normas, políticas y regulaciones de manera disciplinada y responsable, asegurando coherencia con los estándares organizativos y legales.

10

CARGOS ☐ ☒ ☒
TIEMPO 00:06:00**Accountability**

Capacidad de asumir y rendir cuentas de las propias acciones, decisiones y resultados de manera transparente, cumpliendo compromisos y buscando soluciones proactivamente para aportar valor.

01

bajo med. alto
CARGOS ☒ ☒ ☐
TIEMPO 00:15:00

Prevención de riesgos físicos

Capacidad de identificar, evaluar y controlar los riesgos físicos en el lugar de trabajo, acompañada de una actitud proactiva para prevenir accidentes. Esta competencia implica no solo el conocimiento de los peligros físicos, sino también un compromiso constante con prácticas de seguridad que minimicen estos riesgos.

02

bajo med. alto
CARGOS ☒ ☒ ☐
TIEMPO 00:15:00

Prevención de riesgo mecánicos

Habilidad para reconocer y gestionar los riesgos asociados con el uso de maquinaria y equipos mecánicos, junto con una disposición consciente y proactiva para prevenir incidentes. Esta competencia requiere tanto una comprensión técnica de los riesgos mecánicos como una mentalidad enfocada en la seguridad y el uso responsable de estos equipos.

03

bajo med. alto
CARGOS ☒ ☒ ☐
TIEMPO 00:15:00

Prevención de riesgos de incendios y explosiones

Capacidad para anticipar y mitigar riesgos de incendios y explosiones en el entorno laboral, respaldada por una actitud vigilante y proactiva. Esta habilidad abarca tanto el conocimiento especializado en prevención de incendios y explosiones como un enfoque constante en la seguridad y la preparación para emergencias.

04

bajo med. alto
CARGOS ☐ ☒ ☒
TIEMPO 00:16:00

Prevención de riesgos en ciberseguridad

Capacidad para identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados a la ciberseguridad en el entorno laboral, manteniendo una actitud proactiva para prevenir amenazas cibernéticas. Esta competencia abarca el conocimiento de las vulnerabilidades y amenazas digitales, junto con un compromiso constante con las mejores prácticas de seguridad para proteger la información y los sistemas de la organización.



TEST DE APTITUDES

Inteligencia Emocional

EQ24M Matricial

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba evalúa la inteligencia emocional, que es la habilidad para identificar, comprender, gestionar y emplear las emociones eficazmente, tanto en lo intrapersonal como en lo interpersonal.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

A todo tipo de personas en general donde se requiera evaluar inteligencia emocional.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

El índice global de Coeficiente Emocional (CE), que se compone de los siguientes factores: Optimismo, Solución de Problemas, Relaciones Interpersonales, Asertividad, Control de Impulsos, Bienestar, Flexibilidad, Empatía, Independencia, Tolerancia al Estrés, Responsabilidad Social, Autoconcepto, Autorrealización, Comprensión de sí mismo, Prueba de Realidad, Impresión Positiva.

BENEFICIOS

Es muy práctico para seleccionar candidatos para cargos que requieren de una alta inteligencia emocional interpersonal o intrapersonal, también para identificar colaboradores que pueden promocionarse tomando en cuenta sus habilidades emocionales.

BASE TEÓRICA

Reuven Bar-On "The development of a concept of psychological well – being" que considera la inteligencia emocional como una parte integral de la psicología positiva y necesaria para la felicidad del ser humano.

Control de
tiempo

 15
minutos

Confiabilidad

 0,8

Validez

 0,82

Actualización de Baremo

 2024

EQ24

1. ¿QUÉ ES?

Evalúa la aptitud financiera, relacionada con la habilidad, capacidad y conocimientos para el manejo de cálculos numéricos aplicados al manejo económico.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Este test normalmente es usado para ayudar a determinar la aptitud para trabajos que implican el uso de cifras, pero también pueden ser aplicados a los candidatos a posiciones gerenciales que quizás necesiten analizar datos regularmente.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Es un test de opción múltiple cuyos ítems están enunciados a manera de situaciones problema. Estos, exigen ser puestos en términos numéricos para llegar a una solución; otros necesitan de un proceso de razonamiento.

BENEFICIOS

Ayuda a determinar qué personas tomarían las mejores decisiones financieras para su organización.

BASE TEÓRICA

El objetivo del análisis de los estados financieros es simplificar las cifras y sus relaciones y hacer factible las comparaciones para facilitar su interpretación.

Control de
tiempo

 50
minutos

Confiabilidad

 0,83

Validez

 0,83

Actualización de Baremo

 2022

Digitales

Teletrabajo

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

El test de teletrabajo mide lo predispuesta y preparada que se encuentra una persona para trabajar en modalidad en línea, tanto a nivel actitudinal como de condiciones físicas y del entorno.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

El teletrabajo es aplicable en todos los niveles jerárquicos, pero de preferencia a cargos relacionados con las siguientes actividades: Desarrollo de software, marketing, creación audiovisual, análisis de datos, comunicación digital, asistencia al cliente Ventas.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Se compone de 11 preguntas a ser resueltas sin límite de tiempo. Mide habilidades y preferencias clave para ser un teletrabajador exitoso, por ejemplo: comunicación, colaboración, organización del tiempo y espacio, independencia, autoaprendizaje.

BENEFICIOS

El teletrabajo es una actividad laboral no presencial, en la que tanto empleadores como trabajadores cumplen con sus obligaciones desde su hogar o cualquier espacio que cumpla con los requisitos tecnológicos de seguridad ocupacional, incrementando la productividad en las organizaciones y fomentando la innovación.

BASE TEÓRICA

La Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

Control de
tiempo

 2
minutos

Confiabilidad

 0,81

Validez

 0,88
0,95

Actualización de Baremo

 2024

TELE

Digitales

Razonamiento digital

1. ¿QUÉ ES?

Este test está diseñado para medir diferentes aspectos de la capacidad de razonamiento. Se presentan una serie de planteamientos que deberá ir resolviendo, usando la lógica y el sentido común.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Es aplicable a cargos cuyas funciones están vinculadas con la innovación tecnológica, , Son ejemplos de estos : Community Managers, Analistas de datos, Product Managers, Desarrolladores web, Analistas de Seguridad digital.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Implica una evaluación que incluye una nueva forma de ver, analizar, sintetizar, reflexionar e intuir, utilizando las leyes y reglas del mundo digital.

BENEFICIOS

Una persona con razonamiento digital es capaz de seguir flujos de trabajo virtuales, usar nomenclatura y organización adecuada para archivos compartidos.

BASE TEÓRICA

El razonamiento digital es un tipo de razonamiento dinámico y reflexivo que facilita la resolución de problemas mediante la creación y comprensión de niveles de abstracción del mundo virtual. Se caracteriza por facilitar el aprendizaje de herramientas digitales y lenguajes de programación.

Control de tiempo

 10 minutos

Confiabilidad

 0,89

Validez

 0,95
0,96

Actualización de Baremo

 2024

Digitales

Actitud Digital

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba mide la predisposición a utilizar las plataformas virtuales en post de la construcción de redes sociales, de trabajo y de intercambio de ideas.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Este test es aplicable a cualquier área que requieran el uso de computadores, conexión a internet y uso de herramientas digitales en su trabajo diario.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Mide la tendencia a utilizar de forma responsable las plataformas digitales y la predisposición para mantenerse al día con los avances de la tecnología.

BENEFICIOS

Un colaborador actualizado en este sentido representa mayor productividad, flexibilidad, competitividad e innovación para la empresa, y también una menor curva de aprendizaje.

BASE TEÓRICA

Basado en dos factores relacionados: el progresismo y el entusiasmo digital

Control de
tiempo

 10
minutos

Confiabilidad

 0,81

Validez

 0,89
0,95

Actualización de Baremo

 2024

AD

Digitales Conocimiento Digital

1. ¿QUÉ ES?

Es un test que mide el saber de herramientas digitales necesarias para la resolución de problemas, el desarrollo profesional y el uso ético de las redes sociales en las nuevas culturas digitales.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

A todos aquellos cargos que utilicen herramientas para desarrollar trabajo asincrónico o remoto en equipo. Por ejemplo: documentos en la nube, edición colaborativa de archivos en tiempo real, calendarios de tareas y plataformas de gestión proyectos.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa, entre otras cosas, saber navegar en internet, cómo y dónde buscar recursos, productos y servicios; saber cómo gestionar, rastrear y organizar la información en una biblioteca personal de contenidos por medio de carpetas, pestañas y distinguir entre diferentes formatos de archivos digitales.

BENEFICIOS

Permite utilizar, integrar y aprovechar distintas herramientas para facilitar y agilizar el trabajo, comprender la hipertextualidad y omnicanalidad de los contenidos y la información.

BASE TEÓRICA

La teoría del aprendizaje en la era digital menciona que el aprendizaje es continuo, es co-creativo, complejo, conectado e incierto.

Control de
tiempo

 10
minutos

Confiabilidad

 0,88

Validez

 0,92
0,95

Actualización de Baremo

 2024

Personalidad

TPP Tipos de personalidad

1. ¿QUÉ ES?

Test de Tipologías de Personalidad basado en el modelo de C.G. Jung. Consiste en 70 preguntas de elección forzada que responden a las bases de las cuatro dicotomías. Dieciséis resultados son posibles de tipologías de personalidad

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Ideal para conocer con mayor profundidad a las personas, tanto sus fortalezas como sus sombras.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Se pueden obtener dieciséis tipos de combinaciones y se identifican a través de una abreviatura de cuatro letras que corresponden a las cuatro preferencias, que indican el tipo de preferencia en cada dicotomía, estas son: 1 Extraversión (E) Introversión (I), Sensación (S)/Intuición (N), 3. Pensamiento (T)/ Sentimiento (F), 4. Calificador (J)/ Perceptivo (P).

BENEFICIOS

El resultado muestra uno de los 16 tipos de personalidad junto con una interpretación narrativa. Es un test que permite explorar de una manera general y precisa los tipos psicológicos.

BASE TEÓRICA

C G Jung por primera vez habló sobre tipología durante el Congreso Psicológico de Múnich de 1910 Katherine Cook Briggs comenzó su investigación sobre la personalidad en 1917, desarrollando un esquema basado en cuatro tipos: social, pensador, ejecutivo y espontáneo.

Control de tiempo

 27 minutos aprox

Confiabilidad

 0,72

Validez

 0,70
0,82

Actualización de Baremo

 2015

Personalidad

IPCL Personalidad clínico

1. ¿QUÉ ES?

Se trata de un instrumento para la evaluación de las características psicopatológicas globales y específicas del individuo (escalas clínicas reestructuradas), trastornos psicopatológicos, intereses y personalidad psicopatológica, así como de distintos aspectos de sinceridad en las respuestas de los individuos. Consta de 567 preguntas, cada una de las cuales deben ser respondidos en términos de Verdadero o Falso.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Es aplicable a personas mayores de 18 años. Resulta de gran utilidad para realizar un diagnóstico clínico, selección de personal para cargos de alto riesgo.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Esta prueba tiene tres escalas de validez (L, F, K), diez escalas clínicas (HS, D, HI, DP, MFM, PA, PT, ES, MA, IS), nueve escalas suplementarias (A, R, FYO, A-MAC, HR, DO, RS, DPR, FP) y 15 escalas de contenido (ANS, MIE, OBS, DEP, SAU, DEL, ENJ, CIN, PAS, PTA, BAE, ISO, FAM, DTR, RTR).

BENEFICIOS

Se caracteriza por una mayor especificidad en la interpretación de las escalas, ya que los ítems son menos heterogéneos. Está respaldado por más de 50 años de investigación. Mide varios patrones clínicos al mismo tiempo.

BASE TEÓRICA

MMPI2- Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota- 2 se basa en la Teoría de Rasgos, que describe a estos como características, supuestamente comunes a la mayoría de los individuos que, mediante ellos son categorizados por ejemplo como atrevidos, sociales, honrados, irritables, tímidos, etc.

Control de
tiempo



60
minutos
aprox

Confiabilidad



0,8

Validez



0,9

Actualización de Baremo



2015

IPCL

Conductual TTC-M Conductual

1. ¿QUÉ ES?

Es un test que evalúa tendencia conductuales en diferentes factores requerido para el desempeño del trabajo y que aportan a la evaluación de las competencias laborales.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Es aplicable a todos los cargos de una empresa para procesos de selección o desarrollo organizacional.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Tendencias o preferencias conductuales respecto a: Alineación a las metas, propositivo, pensamiento cualitativo, curiosidad, comprensión, enfoque al servicio, relevancia, interés organizacional, relaciones interpersonales, interés cognitivo, interés deductivo, imagen de seguridad, ecuanimidad, respuestas adaptativas, empeño, alineación organizacional e integración.

BENEFICIOS

Permite conocer las tendencias comportamentales de las personas evaluadas aplicables a muchos contextos, es un test relativamente corto y específico.

BASE TEÓRICA

La conducta se define como la manera en la que una persona se comporta en distintas situaciones. Esta prueba se aplica para anticiparnos a los hechos, conociendo con qué probabilidad se va a desencadenar una conducta, y bajo qué condiciones.

Control de tiempo

 20 minutos aprox

Confiabilidad

 0,76

Validez

 0,75
0,92

Actualización de Baremo

 2024

Específicos

DISC Professional Profile

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba permite analizar y pronosticar el comportamiento predominante que tomarían las personas delante de distintas situaciones laborales. En el test DISC Profesional Profile tanto las preguntas como el juego de palabras están relacionadas con el trabajo y están enfocados a cuatro factores: Dominante, Influyente, Servicial y Cumplidor.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Se aplica a cualquier candidato, del cual se desee saber cuáles son sus factores predominantes de comportamiento, para así ajustar mejor con las funciones del cargo.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa cómo se relaciona una persona con su entorno laboral. Está formada por dos perfiles; uno profesional que es cómo la persona se percibe a sí misma en el trabajo, y el otro perfil es el relacional, es decir, cómo la persona se percibe ajustándose a las demandas del trabajo y las relaciones laborales.

BENEFICIOS

Corto tiempo para resolver el test, la facilidad de interpretación de resultados para el evaluador, los altos índices de validez y confiabilidad para el entorno laboral.

BASE TEÓRICA

Marston se basó en los principios de la Percepción, en su Modelo de cuatro factores descrito en su libro *Emotions of Normal People*, de (1928) y las teorías de la Autoconsistencia y de Autoconcepto, de Prescott Lecky 1945.

Control de tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



2023

Específicos TD-Supervisión

1. ¿QUÉ ES?

La prueba mide el grado en que un líder puede supervisar adecuadamente actividades y puede tomar las mejores decisiones ante distintas situaciones.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para cargos de gerentes, supervisores, líderes de alta dirección. En general, para todo tipo de cargos que exigen un buen nivel de supervisión y que requieren tomar decisiones adecuadas que afectan a otras personas.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Este test presenta escenarios hipotéticos en los que el evaluador deberá tomar decisiones adecuadas y su calificación estará relacionada con lo acertado de las mismas.

BENEFICIOS

Ayuda a definir qué persona tiene habilidad para delegar, motivar y tomar decisiones con respecto a la dirección de personas.

BASE TEÓRICA

Atendiendo al concepto de liderazgo de Martha Alles: "La habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de ese grupo"

Control de
tiempo

 18
minutos
aprox

Confiabilidad

 0,8

Validez

 0,75
0,92

Actualización de Baremo

 2024

Específicos

RE 15 Estrés

1. ¿QUÉ ES?

Es una prueba que evalúa las formas de afrontamiento ante situaciones críticas. Permite comprobar si alguien es vulnerable a padecer trastornos físicos o mentales provocados por una exigencia superior a la normal.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

El Perfil de Estrés se desarrolló para ser aplicado en adultos mayores de 20 años con un nivel de lectura mínimo de secundaria.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

El test consta de 123 preguntas distribuidas en 15 factores. Evalúa: Estrés, Hábitos de salud (4 subfactores), Red de Apoyo Social, Conducta tipo A, Fuerza cognitiva, Estilos de afrontamiento (4 subfactores), Bienestar Psicológico.

BENEFICIOS

Resulta de suma utilidad para anticiparse a problemas psíquicos, sociales y psicosomáticos del estrés. Es práctico para la aplicación en programas salud ocupacional de las empresas.

BASE TEÓRICA

Basado en la teoría cognitivo transaccional que fundamenta la investigación de Lazarus (1981).

Control de
tiempo



20
minutos
aprox.

Confiabilidad



0,72

Validez



0,75
0,92

Actualización de Baremo



2022

RE 15



1. ¿QUÉ ES?

TRUST es un test que evalúa la tendencia de las personas para ser dignas de confianza y para cumplir con sus obligaciones y responsabilidades de manera ética y moral.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para evaluar a candidatos en proceso de selección, a empleados, personal de seguridad, personal en puestos sensibles.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Integridad: Mide la tendencia a comportarse honestamente, respetar valores sociales y tomar decisiones coherentes, incluso sin supervisión. Involucra actuar según principios y normas en entornos familiar, laboral y personal.

Robo: Mide el riesgo de apropiarse de bienes ajenos mediante fuerza, intimidación o clandestinidad, incluyendo el robo de dinero, equipos o información en el ámbito laboral para beneficio propio sin consentimiento.

Mentira: Mide la tendencia a mentir, distorsionar la realidad, impactando negativamente en la confianza y productividad laboral. Identifica respuestas honestas o intentos de dar una imagen positiva falsa.

Alcohol y Drogas: Identifica la tendencia al abuso de alcohol y drogas, afectando negativamente el desempeño laboral, causando absentismo, accidentes, mala calidad del trabajo y reducción del rendimiento.

Mobbing: Mide el riesgo de violencia psicológica continua en el trabajo, como insultos, humillaciones, aislamiento, y rumores, mediante acciones, lenguaje, silencios o inacciones.

Violencia: Mide la probabilidad de usar fuerza física, verbal o poder como amenaza, causando daño psicológico, lesiones o muerte. En el trabajo, genera miedo, estrés y rotación de personal.

Riesgo Informático: evalúa comportamientos realizados en entornos digitales o mediante el uso de tecnologías de la información que exponen a individuos, sistemas o datos a posibles daños, vulnerabilidades o consecuencias negativas.

Acoso Sexual: Evalúa comportamientos no deseados de carácter sexual que tenga como efecto crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona afectada.

Distorsión: Indica comportamientos durante la prueba que pueden sesgar resultados, como deseabilidad social, manipulación, desinterés o incoherencias, afectando la precisión de los rasgos evaluados.

BENEFICIOS

Reducción de Riesgos: Minimiza el riesgo de conductas no éticas como robo o fraude.
Mejora del Ambiente Laboral: Fomenta un entorno de trabajo seguro y confiable.
Selección de Personal: Facilita la selección de candidatos alineados con los valores de la empresa.
Imagen Corporativa: Refuerza la reputación de la empresa como un lugar de trabajo justo y ético."

BASE TEÓRICA

La Confiabilidad Humana como disciplina, es la rama de la Ingeniería de Confiabilidad que permite estimar los efectos que las desviaciones en la acción humana, desde el punto de vista de seguridad, calidad y efectividad, tienen sobre los procesos productivos, con la finalidad de identificar sus causas raíz y establecer las acciones que las eliminen o que mitiguen sus consecuencias. Luis Fernández R2M (2013).

Control de
tiempo
 15
minutos

Confiabilidad

 0,87

Validez

 0,92

Actualización de Baremo

 2025

Prevención de Riesgos

Conocimientos de Riesgos Físicos

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba ha sido creada para evaluar el nivel de conocimientos y comprensión que se requieren para prevenir riesgos físicos en el entorno laboral. Su propósito es garantizar que cada empleado entienda las prácticas de seguridad estándar y pueda aplicar estos conocimientos de forma efectiva, contribuyendo así a promover un ambiente de trabajo seguro y consciente de los riesgos.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para evaluar a candidatos en proceso de selección, a empleados de la empresa, personal de seguridad y salud ocupacional, contratistas y visitantes, equipos de respuestas a emergencias.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Un riesgo físico en el entorno laboral se refiere a cualquier factor, condición o situación que tiene el potencial de causar daño físico o lesiones a los trabajadores.

BENEFICIOS

Previene la contratación de personal con potencial riesgos para accidentes laborales, mejora la seguridad, reducción costos, preparación para emergencias.

BASE TEÓRICA

Teorías de la prevención, análisis de riesgos, psicología de la seguridad, legislación y normativas de seguridad.

Control de
tiempo

 5
minutos

Confiabilidad

 0,78

Validez

 0,91

Actualización de Baremo

 2024

Prevención de Riesgos

Conocimientos de Riesgos Mecánicos

CR
MECÁNICOS

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba ha sido creada para evaluar el nivel de conocimientos y comprensión que se requieren para prevenir riesgos mecánicos en el entorno laboral. Su propósito es garantizar que cada empleado entienda las prácticas de seguridad estándar y pueda aplicar estos conocimientos de forma efectiva, contribuyendo así a promover un ambiente de trabajo seguro y consciente de los riesgos.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para evaluar a candidatos en proceso de selección, a empleados de la empresa, personal de seguridad y salud ocupacional, contratistas y visitantes, equipos de respuestas a emergencias.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Un riesgo mecánico en el entorno laboral se refiere a cualquier factor, condición o situación que involucra equipos o maquinaria y tiene el potencial de causar daño físico o lesiones a los trabajadores.

BENEFICIOS

Previene la contratación de personal con potencial riesgos para accidentes laborales, mejora la seguridad, reducción costos, preparación para emergencias.

BASE TEÓRICA

Teorías de la prevención, análisis de riesgos, psicología de la seguridad, legislación y normativas de seguridad.

Control de
tiempo

 5
minutos

Confiabilidad

 0,77

Validez

 0,94

Actualización de Baremo

 2024

Prevención de Riesgos

Conocimientos de Riesgos de Incendios y Explosiones

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba ha sido creada para evaluar el nivel de conocimientos y comprensión que se requieren para prevenir riesgos de incendios y explosiones en el entorno laboral. Su propósito es garantizar que cada empleado entienda las prácticas de seguridad estándar y pueda aplicar estos conocimientos de forma efectiva, contribuyendo así a promover un ambiente de trabajo seguro y consciente de los riesgos.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para evaluar a candidatos en proceso de selección, a empleados de la empresa, personal de seguridad y salud ocupacional, contratistas y visitantes, equipos de respuestas a emergencias.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Un riesgo de incendios y explosiones en el entorno laboral se refiere a cualquier factor, condición o situación que tiene el potencial de causar incendios o detonaciones que pueden resultar en daños severos, lesiones o incluso la muerte de los trabajadores.

BENEFICIOS

Previene la contratación de personal con potencial riesgos para accidentes laborales, mejora la seguridad, reducción costos, preparación para emergencias.

BASE TEÓRICA

Teorías de la prevención, análisis de riesgos, psicología de la seguridad, legislación y normativas de seguridad.

Control de tiempo

 5 minutos

Confiabilidad

 0,66

Validez

 0,85

Actualización de Baremo

 2024

Prevención de Riesgos

Conocimiento de Riesgos en Ciberseguridad

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba ha sido creada para evaluar el nivel de conocimientos y comprensión necesarios para prevenir riesgos en ciberseguridad dentro del entorno laboral. Su propósito es garantizar que cada empleado entienda las prácticas de seguridad informática estándar y pueda aplicar estos conocimientos de manera efectiva, contribuyendo así a proteger la infraestructura digital de la organización y a promover un ambiente de trabajo seguro y resiliente frente a amenazas cibernéticas.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para evaluar a candidatos en proceso de selección, a empleados de la empresa, personal de seguridad y salud ocupacional, contratistas y visitantes, personal que trabaja con equipos tecnológicos.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Un riesgo en ciberseguridad en el entorno laboral se refiere a cualquier factor, condición o situación que involucra sistemas informáticos, redes o datos digitales y que tiene el potencial de comprometer la seguridad de la información, causar interrupciones operativas, o permitir accesos no autorizados que puedan resultar en daños a la integridad, confidencialidad o disponibilidad de los recursos digitales de la organización.

BENEFICIOS

Previene la contratación de personal con riesgos potenciales para incidentes de ciberseguridad, mejora la protección de la información, reduce costos asociados a brechas de seguridad y fortalece la preparación ante amenazas digitales.

BASE TEÓRICA

Teorías de ciberdefensa, análisis de vulnerabilidades, comportamiento humano en seguridad informática, normativas y estándares de ciberseguridad.

Control de tiempo

 6 minutos

Confiabilidad

 0,73

Validez

 0,92

Actualización de Baremo

 2024

Prevención de Riesgos Actitud Preventiva

1. ¿QUÉ ES?

Esta prueba evalúa las actitudes y comportamientos de los empleados respecto a la prevención de riesgos en el entorno laboral. Esta evaluación ayuda a las organizaciones a comprender cómo los empleados perciben y responden a los riesgos laborales, y a diseñar programas de formación y concienciación más efectivos para mejorar la seguridad en el trabajo.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para evaluar a candidatos en proceso de selección, a empleados de la empresa, personal de seguridad y salud ocupacional, contratistas y visitantes, equipos de respuestas a emergencias.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

La Actitud Preventiva frente a Riesgos Laborales se refiere a la predisposición y comportamiento consciente de los empleados para identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados con su entorno de trabajo. Esta actitud implica un compromiso activo con las prácticas de seguridad, el cumplimiento de normativas y procedimientos establecidos, y la proactividad en la adopción de medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales.

BENEFICIOS

Previene la contratación de personal con potencial riesgos para accidentes laborales, mejora la seguridad, reducción costos, preparación para emergencias.

BASE TEÓRICA

Teorías de la prevención, análisis de riesgos, psicología de la seguridad, legislación y normativas de seguridad.

Control de
tiempo

 10
minutos

Confiabilidad

 0,8

Validez

 0,87

Actualización de Baremo

 2024

APPREV

Comunicación English Test

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

El Test de Inglés es una herramienta diseñada para medir las habilidades lingüísticas de la persona evaluada en áreas clave como la lectura, expresión escrita y gramática. Esta prueba proporciona un diagnóstico del nivel de competencia en el idioma.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Aplica para evaluar a candidatos en procesos de selección y empleados en programas de desarrollo profesional. Este test es ideal para medir competencias lingüísticas en contextos que impliquen interacción con clientes internacionales, manejo de documentación técnica y comunicación en inglés.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

El English Test evalúa las habilidades lingüísticas esenciales en el idioma inglés, centrándose en tres áreas clave: vocabulario, gramática y comprensión lectora. Esta evaluación permite medir el nivel de dominio del idioma, identificando las fortalezas y oportunidades de mejora.

BENEFICIOS

Permite asignar roles adecuados, planificar capacitaciones específicas y apoyar el desarrollo académico o profesional en contextos laborales y educativos.

BASE TEÓRICA

El English Test se fundamenta en los principios del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), que proporciona un estándar internacional para medir y describir las competencias lingüísticas. Este enfoque permite evaluar de manera objetiva las habilidades clave del idioma inglés, como vocabulario, gramática y comprensión lectora, a través de niveles definidos (A1-C2).

Control de
tiempo

 20
minutos
aprox

Confiabilidad

 0,91

Validez

 0,92

Actualización de Baremo

 2025

Cognitivas Intellectus IQ



1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico adaptativo que evalúa la inteligencia general o factor "G", es decir, la capacidad global de una persona para razonar, aprender, comprender información compleja y resolver problemas. Esta prueba permite identificar el potencial cognitivo en contextos de exigencia intelectual y adaptación constante.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Está dirigido a personas en procesos de selección para cargos donde se requiere rapidez mental, toma de decisiones acertadas, resolución de problemas y capacidad de aprendizaje. Es especialmente útil para posiciones técnicas, administrativas, mandos medios, jefaturas y gerencias.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Mide la capacidad intelectual general a través de ejercicios de razonamiento lógico, numérico, verbal, abstracto y visual. Los ítems incluyen patrones, secuencias, analogías, frases desordenadas, definiciones y relaciones entre figuras o conceptos.

BENEFICIOS

Permite una evaluación objetiva del potencial cognitivo en poco tiempo, facilitando decisiones de selección más acertadas. Su enfoque adaptativo mejora la precisión de los resultados y reduce la fatiga del evaluado. Es una herramienta confiable para predecir desempeño en entornos laborales exigentes.

BASE TEÓRICA

Se basa en la teoría factorial de Charles Spearman, que plantea la existencia del factor "G" como núcleo de la inteligencia general. También retoma principios del modelo Wonderlic aplicado al ámbito organizacional, adaptado con fundamentos psicométricos modernos para selección de talento.

Control de
tiempo

Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo



Cognitivas

Intellectus Manejo de Instrucciones Complejas

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico adaptativo que evalúa la capacidad de comprender, retener y ejecutar instrucciones complejas de manera ordenada y precisa. Esta habilidad implica razonamiento secuencial, atención al detalle y la integración de información verbal o escrita sin perder de vista el objetivo principal.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Está orientado a procesos de selección para cargos administrativos, técnicos o de apoyo en sectores como industria, banca y comercio, especialmente cuando las tareas exigen seguir procedimientos con exactitud, clasificar información y mantener el control bajo presión.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa la comprensión y ejecución de órdenes escritas mediante ejercicios que requieren lógica, razonamiento ordenado y concentración. También se relaciona con el manejo de la presión en la resolución de tareas con múltiples pasos.

BENEFICIOS

Permite identificar rápidamente a personas con alta capacidad para seguir instrucciones complejas, mantener el foco en entornos exigentes y trabajar con precisión. Es útil para anticipar el desempeño en tareas operativas, administrativas o de procesamiento de información.

BASE TEÓRICA

Inspirado en un subtest de la batería T.E.T. (Thurstone Employment Test), fue adaptado por el Dr. Yela y validado a través de fases experimentales. Evalúa principalmente el razonamiento (factor R), e involucra también aspectos del factor G (inteligencia general) y del factor N (cálculo numérico).

Control de tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo

Cognitivas

Intellectus Gramatical


INTELLECTUS
COMPUTER ADAPTIVE TEST (CAT)

1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico adaptativo que evalúa la capacidad para identificar y aplicar correctamente las reglas gramaticales del lenguaje escrito, incluyendo sintaxis, puntuación, uso de mayúsculas y concordancia. Refleja el dominio del lenguaje normativo y la claridad en la expresión escrita.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Diseñado para candidatos a cargos donde la comunicación escrita precisa es fundamental, como funciones administrativas, atención al cliente, redacción, educación, soporte documental o cualquier puesto que requiera un uso adecuado del lenguaje.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa habilidades gramaticales a través de ítems que presentan errores en oraciones. El evaluado debe detectar fallos en estructura, puntuación y uso correcto de las normas del español.

BENEFICIOS

Facilita la detección de candidatos con buen dominio del lenguaje escrito, mejora la precisión en tareas comunicativas y permite tomar decisiones más acertadas en procesos de selección y promoción.

BASE TEÓRICA

Se enfoca en el nivel sintáctico-morfológico del estudio del lenguaje, uno de los cuatro niveles principales del análisis lingüístico. Evalúa específicamente la estructura de las oraciones y la aplicación correcta de reglas gramaticales en el español formal.

 Control de
tiempo


Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo



Cognitivas

Intellectus Ortográfico

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico adaptativo que evalúa la capacidad para escribir correctamente según las normas ortográficas del español, identificando errores en el uso de letras, tildes, mayúsculas y signos de puntuación. Mide la precisión en la escritura y el dominio de las reglas ortográficas convencionales.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Dirigido a personas en procesos de selección para cargos que requieren redacción clara y correcta, especialmente en la elaboración de informes, correos, comunicados o documentos formales.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Mide el conocimiento y aplicación de las reglas ortográficas del idioma español, a través del reconocimiento de errores frecuentes en palabras y estructuras lingüísticas comunes.

BENEFICIOS

Permite detectar con rapidez el nivel de precisión ortográfica de un candidato, clave para roles que implican comunicación escrita con clientes, equipos o públicos externos e internos.

BASE TEÓRICA

Basado en las normas establecidas por la Ortografía de la lengua española (2010) de la Real Academia Española, que describe el sistema ortográfico vigente y sus reglas de aplicación.

Control de
tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo

Cognitivas

Intellectus Mecánico



1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico adaptativo que evalúa la capacidad para comprender principios físicos y mecánicos básicos, como fuerza, movimiento, engranajes, palancas, fricción y gravedad. Mide la habilidad para aplicar estos conocimientos en la resolución de problemas prácticos relacionados con objetos, herramientas y sistemas.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Dirigido a personas que aspiran a cargos técnicos, operativos o de ingeniería, donde se requiere razonamiento mecánico, comprensión de procesos físicos y manejo adecuado de herramientas o equipos.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa el razonamiento mecánico y la comprensión funcional de dispositivos y fenómenos físicos, permitiendo estimar el nivel de aprendizaje y desempeño esperado en tareas que involucran principios técnicos o de mantenimiento.

BENEFICIOS

Ayuda a predecir el rendimiento en cargos donde se requiere lógica mecánica, identifica candidatos con aptitudes técnicas y permite filtrar perfiles adecuados para procesos industriales o de soporte técnico.

BASE TEÓRICA

Se fundamenta en la mecánica clásica de Newton, enfocada en explicar el movimiento de los cuerpos y su relación con las fuerzas que lo producen, adaptada a contextos aplicados en selección laboral.

Control de
tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo


INTELLECTUS
COMPUTER ADAPTIVE TEST (CAT)

Cognitivas

Intellectus Lógico

- Abstracto

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Es una prueba psicométrica que evalúa la capacidad de razonar sin apoyarse en conocimientos previos, identificando patrones, secuencias y principios lógicos dentro de información simbólica o abstracta. Esta habilidad permite analizar relaciones entre elementos y resolver problemas nuevos con base en la estructura interna de los datos.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Ideal para candidatos a cargos que demandan pensamiento estratégico, análisis estructurado, innovación o resolución de problemas. Se utiliza tanto en perfiles administrativos como técnicos y creativos, donde se requiere detectar conexiones entre elementos o generar soluciones lógicas.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Explora el pensamiento lógico y abstracto a través del análisis de secuencias de figuras, letras o símbolos. Mide la capacidad para inferir reglas, continuar patrones y tomar decisiones basadas en principios implícitos, sin contenido verbal o numérico explícito.

BENEFICIOS

Brinda una visión clara del potencial del evaluado para adaptarse a situaciones nuevas, pensar con flexibilidad y generar soluciones estructuradas. Favorece la identificación de perfiles con alta capacidad analítica, incluso en entornos donde no se requiere experiencia previa específica.

BASE TEÓRICA

Se apoya en los aportes del psicólogo Jean Piaget sobre el desarrollo del pensamiento abstracto y en modelos de razonamiento lógico (inductivo y deductivo) propios de la inteligencia formal. Evalúa una dimensión clave de la inteligencia fluida, asociada al razonamiento sin contenido aprendido.

Control de
tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo

Cognitivas

Intellectus Espacial



1. ¿QUÉ ES?

Evaluación psicométrica que mide la capacidad para imaginar, rotar y manipular mentalmente objetos en el espacio. Esta habilidad es clave para comprender relaciones espaciales, anticipar movimientos y visualizar cómo se verían estructuras desde distintos ángulos o posiciones.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Pensado para perfiles técnicos, operativos o creativos vinculados a campos como arquitectura, ingeniería, diseño, logística, mecánica o manejo de maquinaria, donde es esencial interpretar planos, formas y dimensiones con precisión.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Explora la habilidad para rotar figuras, reconocer simetrías, anticipar perspectivas y transformar objetos visualmente en dos y tres dimensiones. Evalúa también el razonamiento espacial necesario para resolver problemas de orientación, ubicación y composición estructural.

BENEFICIOS

Permite identificar rápidamente a personas con alta capacidad de percepción espacial, fundamentales en tareas de planificación, diseño técnico o manipulación de objetos.

Es una herramienta efectiva para filtrar talento con visión tridimensional y pensamiento proyectivo.

BASE TEÓRICA

Basado en la distinción entre procesos exteroceptivos (percepción visual del espacio externo) e interoceptivos (percepción del propio cuerpo en el espacio). Esta prueba se centra en los procesos exteroceptivos, evaluando la representación mental del entorno a partir de estímulos visuales.

Control de
tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo



Cognitivas

Intellectus Verbal

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Es una prueba psicométrica que evalúa la habilidad para comprender, analizar y utilizar el lenguaje de manera efectiva. Esta competencia verbal permite interpretar textos, reconocer relaciones semánticas, emplear vocabulario adecuado y razonar con estructuras lingüísticas.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Recomendada para roles que demandan una comunicación clara, fluida y precisa, como atención al cliente, redacción, supervisión, áreas comerciales, formación o cualquier función que implique interpretar y transmitir información verbal de forma eficaz.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Mide razonamiento verbal, comprensión de significados, relaciones entre palabras (como sinónimos o analogías), coherencia textual y precisión lingüística. Permite identificar qué tan hábil es una persona al procesar y estructurar el lenguaje.

BENEFICIOS

Apoya la selección de perfiles con buen manejo comunicacional, clave para tareas donde se requiere interpretar instrucciones, explicar ideas o interactuar con distintos públicos. También sirve para detectar potencial en puestos que exigen pensamiento verbal ágil y articulado.

BASE TEÓRICA

Se basa en principios lingüísticos y semánticos aplicados al razonamiento verbal. Integra enfoques de análisis del lenguaje que buscan potenciar el uso eficaz del idioma y optimizar el procesamiento de la información en contextos laborales.

Control de
tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo

Cognitivas

Intellectus Numérico



1. ¿QUÉ ES?

Es una evaluación psicométrica diseñada para medir la capacidad de comprender, manipular y razonar con números de forma lógica y precisa. Evalúa el pensamiento cuantitativo, esencial para resolver problemas, interpretar datos y reconocer patrones numéricos.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Indicada para cargos donde el razonamiento matemático y la rapidez en el manejo de cifras son fundamentales, como contabilidad, finanzas, ingeniería, control de inventarios, análisis de datos, y tareas operativas que implican cálculos o mediciones.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Mide el razonamiento numérico más allá de la memorización de fórmulas. Evalúa la capacidad de resolver problemas cuantitativos, realizar operaciones básicas o complejas, y detectar relaciones numéricas con lógica y agilidad.

BENEFICIOS

Permite predecir el desempeño en funciones donde se requiere precisión y eficiencia en el uso de números. Identifica candidatos con alta capacidad para analizar cantidades, manejar información numérica y tomar decisiones basadas en datos.

BASE TEÓRICA

Se fundamenta en principios de abstracción lógica y aritmética funcional, considerando el desarrollo del razonamiento numérico como una evolución del cálculo, la medición y el análisis estructurado de patrones cuantitativos.

Control de
tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo



Cognitivas

Intellectus Analítico

FICHA TÉCNICA

1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico diseñado para evaluar la capacidad de analizar información de forma lógica, descomponer problemas complejos, identificar relaciones y llegar a conclusiones fundamentadas. Refleja el nivel de pensamiento estructurado y estratégico de una persona en contextos de resolución de problemas.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Indicado para procesos de selección orientados a cargos técnicos, administrativos, gerenciales o de planificación, donde se requiere analizar variables, tomar decisiones informadas y actuar con criterio lógico frente a situaciones complejas.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Mide el razonamiento analítico mediante tareas que implican identificar patrones, detectar errores lógicos, evaluar argumentos, distinguir hechos de opiniones y tomar decisiones coherentes. Permite conocer la habilidad de procesar información de forma estructurada y crítica.

BENEFICIOS

Favorece la identificación de perfiles con alta capacidad de análisis y juicio lógico, clave para roles estratégicos. Mejora la predicción del desempeño en tareas que exigen pensamiento crítico, análisis comparativo o evaluación de múltiples escenarios.

BASE TEÓRICA

Se basa en principios del pensamiento crítico y del razonamiento lógico-formal. Evalúa funciones cognitivas superiores asociadas a la capacidad para generar soluciones racionales, analizar argumentos y tomar decisiones basadas en evidencia.

Control de tiempo



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo



Cognitivas

Intellectus Atención y Concentración


INTELLECTUS
COMPUTER ADAPTIVE TEST (CAT)

1. ¿QUÉ ES?

Es una evaluación psicométrica que mide la capacidad de mantener el foco en tareas específicas durante periodos prolongados, resistir distracciones del entorno y sostener un nivel constante de vigilancia mental. Implica observar detalles relevantes, seguir instrucciones con precisión y evitar errores por descuido.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Recomendado para perfiles que requieren mantener altos niveles de concentración en tareas repetitivas o minuciosas, como asistentes administrativos, digitadores, cajeros, recepcionistas o personal de control de calidad.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa la atención sostenida, la capacidad para concentrarse de forma continua y precisa, y la habilidad para procesar información visual sin perder eficiencia ni cometer errores. Incorpora elementos de rapidez y exactitud perceptiva como indicadores complementarios del enfoque y la resistencia mental.

BENEFICIOS

Permite identificar candidatos capaces de mantener la concentración en entornos exigentes, con bajo margen de error. Es útil para roles donde la vigilancia, el seguimiento de instrucciones y la precisión operativa son clave para el buen desempeño.

BASE TEÓRICA

Se fundamenta en modelos de procesamiento atencional y percepción sostenida. Integra conceptos como los procesos exteroceptivos y la transducción sensorial (Forgus, 1976), los cuales explican cómo el sistema nervioso interpreta estímulos del entorno para mantener la atención dirigida y efectiva.

Control de
tiempo



3
minutos

Confiabilidad



0,91

Validez



0,83

Actualización de Baremo



Por la metodología
del test, no cuenta
con baremo

Personalidad SER-15

1. ¿QUÉ ES?

SER 15 es un test de personalidad que evalúa y describe 15 rasgos, características y patrones de comportamiento relativamente estables de una persona, mediante escalas matriciales que permiten identificar las preferencias conductuales que la distinguen. Más que detectar debilidades, el foco está en comprender los rasgos más representativos del estilo natural de la persona, permitiendo construir un perfil objetivo de su forma de actuar, relacionarse y adaptarse al entorno de trabajo.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

El test SER15 está dirigido a personas en procesos de selección de personal, promoción interna o análisis de perfil psicológico-laboral, tanto en niveles operativos como mandos medios o cargos estratégicos. Es especialmente útil cuando se busca conocer la forma en que una persona tiende a comportarse en el entorno laboral, más allá de su capacidad técnica, para asegurar un ajuste adecuado al puesto y al equipo.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa 15 estilos de personalidad laboral, organizados en dimensiones clave de comportamiento: **Estabilidad Emocional, Dominancia, Animación, Atención a las Normas, Atrevimiento, Autosuficiencia, Perfeccionismo, Dinamismo, Cooperación, Cordialidad, Escrupulosidad, Perseverancia, Control de Impulsos, Apertura a la Cultura, Apertura a la Experiencia.**

Cada uno de estos estilos proporciona información sobre las preferencias personales más marcadas del evaluado, lo cual permite comprender sus formas habituales de actuar, decidir, colaborar y afrontar desafíos laborales.

BENEFICIOS

Para la gestión del talento humano permite comprender los rasgos más representativos del estilo natural de la persona. Para los procesos de selección de personal, permite obtener un perfil más objetivo de la forma de actuar, relacionarse y adaptarse al entorno de trabajo. Se reduce la posibilidad de manipulación de del test que los candidatos en un proceso de selección suelen buscar para obtener los resultados más deseables. Se reduce el tiempo de evaluación para los candidatos y con ello se reduce el abandono del proceso de evaluación.

BASE TEÓRICA

SER15 se fundamenta en modelos factoriales de personalidad, que agrupan rasgos en dimensiones clave del comportamiento humano Raymond B. Cattell (1946), Hans J. Eysenck (1952-1967), Lewis R. Goldberg (1981), Costa y McCrae (1985). Su diseño utiliza un enfoque ipsativo, donde las personas deben priorizar entre estilos posibles, obligando a tomar decisiones que reflejan sus preferencias reales Louis L. Thurstone (1927), Saville & Holdsworth (SHL) (1983), Stark, Chernyshenko, & Drasgow (2005).

Control de
tiempo

 15
minutos

Confiabilidad

 0,60 -
0,75

Validez

 0,94 -
0,98

Actualización de Baremo

 2025

SER-15

1. ¿QUÉ ES?

Lidera+ es una herramienta psicométrica diseñada para evaluar de forma integral los estilos y competencias de liderazgo relevantes en entornos laborales. Su objetivo principal es identificar el enfoque de liderazgo predominante, el potencial de desarrollo futuro y la capacidad para gestionar equipos de manera efectiva, brindando información clave para la toma de decisiones en procesos de selección, promoción o desarrollo de líderes.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

El test Lidera+ está dirigido a mandos medios, altos ejecutivos y personas con potencial de liderazgo en cualquier nivel organizacional. Es útil tanto para seleccionar nuevos líderes, como para analizar estilos de liderazgo actuales.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

Evalúa cuatro dimensiones fundamentales del liderazgo:

Liderazgo Transformacional: Capacidad de inspirar, desarrollar y motivar al equipo con una visión clara, promoviendo el crecimiento personal y profesional de cada colaborador.

Potencial de Liderazgo: Disposición innata o desarrollable para asumir responsabilidades de liderazgo, influir positivamente en los demás y generar impacto organizacional.

Gestión Orientada a las Personas: Enfoque que prioriza el bienestar del equipo, fomentando relaciones saludables, la empatía, la escucha activa y el compromiso.

Gestión Orientada a las Tareas: Estilo de liderazgo centrado en la planificación, la eficiencia y la obtención de resultados, con foco en objetivos, procesos y cumplimiento de metas.

BENEFICIOS

Brinda un diagnóstico claro y estructurado del estilo de liderazgo predominante. Permite identificar líderes con alto potencial para roles futuros. Facilita el diseño de planes de desarrollo y coaching personalizados. Apoya decisiones estratégicas en procesos de selección y promoción. Integra aspectos relacionales y operativos del liderazgo, ofreciendo una visión equilibrada del desempeño directivo.

BASE TEÓRICA

Lidera+ se sustenta en modelos contemporáneos de liderazgo, especialmente el modelo transformacional, complementado con las teorías de gestión centrada en personas vs. gestión centrada en tareas. El test adopta un enfoque psicométrico robusto, con ítems validados para captar diferencias individuales en el estilo y el potencial de liderazgo, permitiendo una medición fiable y aplicable a contextos organizacionales reales. Su estructura facilita una lectura comprensiva y práctica del perfil de liderazgo, adaptada a las necesidades del entorno laboral actual.

Control de
tiempo
 10
minutos

Confiabilidad

 0,78 -
0,89

Validez

 0,95 -
0,98

Actualización de Baremo

 2025

LIDERA+

Sales
profileEspecíficos
Sales Profile

1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico diseñado para identificar el estilo y enfoque comercial de una persona, evaluando su manera de actuar en distintos momentos del proceso de ventas. Permite entender cómo se adapta a diferentes contextos comerciales y qué tipo de estrategias utiliza para alcanzar sus objetivos.

2. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Recomendado para personas que trabajan o aspiran a roles en ventas, desarrollo comercial, atención al cliente o negocios. Es útil en procesos de selección, formación, reorganización de equipos comerciales o planificación de carrera en áreas comerciales.

3. ¿QUÉ EVALÚA?

El test mide cinco factores clave que configuran el perfil de ventas del evaluado.

BENEFICIOS

Ayuda a conocer el perfil comercial natural de una persona, facilitando decisiones estratégicas en selección, capacitación y asignación de funciones dentro del equipo. Permite potenciar las fortalezas comerciales y alinear talentos con el tipo de venta más adecuado.

BASE TEÓRICA

Inspirado en modelos contemporáneos de tipologías de ventas, combinando el enfoque clásico Hunter-Farmer con estilos de venta consultiva y orientada al producto. Integra fundamentos de psicología del comportamiento aplicados al contexto comercial.

Control de
tiempo
 15
minutos

Confiabilidad

 0,84 -
0,90

Validez

 0,92 -
0,96

Actualización de Baremo

 2025

Catálogo de evaluaciones y competencias técnicas

ADMINISTRATIVAS

Caja y Bancos
Finanzas
Logística y Transporte
Matemáticas Financieras
Microeconomía

COMERCIALES

Atención al cliente
Negociación
Ventas

IDIOMAS

Alemán
Chino intermedio
Español nivel básico
Frances
Inglés Básico
Inglés Pre Intermedio
Inglés Intermedio
Inglés Avanzado

LIDERAZGO

Dirección y gestión de proyectos
Planificación estratégica

OFFICE

Excel Nivel I - Hoja de cálculo
Excel Nivel II - Hoja de cálculo

MARKETING

Marketing digital e Inbound
Merchandising
Mercadeo
Relaciones públicas
Test de investigación de mercadeo

TECNOLOGÍA

Conocimientos Java
Cuestionario angular JS
Desarrollo Ágil
Redes y cableados

RECURSOS HUMANOS

Administración de Talento Humano
Cuestionario de Administración de RRHH
Conocimiento en técnica psicométrica
Recursos Humanos y nómina

También puedes crear de **forma ilimitada tus propias evaluaciones de conocimiento**, según las necesidades de tu empresa



*ev*aluar