

*evaluar*

# Catálogo

de Competencias y  
Evaluaciones Psicométricas

2026

# 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	
Inteligencia Emocional (EQ-M)	31
Aptitudes	
Razonamiento Financiero	32
Digitales	
Teletrabajo	33
Razonamiento digital	34
Actitud Digital	35
Conocimiento Digital	36
Personalidad	
Tipos de Personalidad (TPP)	37
Personalidad Clínico (IPCL)	38
Conductual	
Conductas Laborales (TTC-M)	39

## Específicos

DISC Professional Profile	40
Decisiones y Supervisión (TSD)	41
Riesgo de Estrés	42
TRUST 2.0 Test de Confiabilidad	43

## Riesgos

Riesgos Físicos	44
Riesgos Mecánicos	45
Riesgos de Incendios y Explosiones	46
Riesgos en Ciberseguridad	47
Actitud Preventiva	48

## Comunicación

English Test	49
--------------	----

## NUEVAS

## Cognitivas

Intellectus IQ Inteligencia General	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

SER15 (Personalidad)	61
----------------------	----

## Liderazgo

Lidera+ (Estilos de Liderazgo)	62
--------------------------------	----

## Específico

Sale Profile (Estilos de Ventas y Servicio)	63
---	----

# 04 Catálogo de evaluaciones y competencias técnicas

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



# e<sup>valuar</sup>

## 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

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

## 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

## 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





# COMPETENCIAS ACTITUDINALES

01

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

## Alta Energía y dinamismo

Impulso constante para mantener un ritmo activo de trabajo, mostrando entusiasmo e iniciativa para responder con agilidad a las demandas y sostener dinamismo en distintos contextos.

02

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

## Apertura al cambio

Preparación para incorporar nuevas ideas y adaptarse con rapidez a situaciones emergentes, ajustando métodos y explorando alternativas que permiten asumir desafíos y favorecer la evolución del trabajo.

03

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

## Apertura mental

Interés por considerar ideas y perspectivas diversas, ajustando el pensamiento con flexibilidad e incorporando nueva información para facilitar el aprendizaje y la adaptación.

04

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

## Cosmopolitismo/ Visión internacional

Facilidad para desenvolverse en contextos culturales diversos, integrando perspectivas globales y adaptando el trabajo a realidades internacionales para favorecer relaciones efectivas en entornos multiculturales.

05

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

## Disponibilidad

Flexibilidad para atender requerimientos y ofrecer apoyo cuando es necesario, adaptándose a cambios de ritmo, necesidades o prioridades para asegurar continuidad y buen servicio.

06

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

## Flexibilidad y Adaptabilidad

Apertura para ajustarse con rapidez a nuevos escenarios, demandas o formas de trabajo, modificando conductas y pensamientos para mantener eficacia y continuidad en contextos cambiantes.

07

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

## Independencia / autonomía

Habilidad para avanzar por cuenta propia, tomando decisiones responsables y organizando el trabajo sin depender de supervisión constante, garantizando continuidad y calidad en los resultados.

08

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

## Iniciativa

Impulso para actuar antes de que las situaciones lo exijan, explorando alternativas y promoviendo acciones que aportan soluciones y favorecen el avance del trabajo sin depender de instrucciones directas.



09

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

Innovación

Impulso para explorar ideas novedosas y proponer alternativas distintas que mejoren procesos o resuelvan problemas, integrando creatividad e iniciativa para convertir desafíos en oportunidades.

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

Interés permanente por elevar la calidad del trabajo, identificando oportunidades de optimización y ajustando métodos o procesos para avanzar hacia estándares superiores de desempeño.

12

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

Perseverancia y disciplina

Constancia para sostener el esfuerzo a lo largo del tiempo, manteniendo orden y compromiso frente a las dificultades para asegurar avances estables y confiables hacia las metas.

13

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

Proactividad

Iniciativa constante para anticiparse a necesidades y oportunidades, impulsando acciones y propuestas que contribuyen al logro de metas y generan valor sin esperar indicaciones.

14

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

Tesón y Empeño

Dedicación constante para avanzar hacia los objetivos, manteniendo disciplina, cuidado en los detalles y determinación frente a las dificultades.

15

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

Toma de riesgos y decisiones

Facilidad para decidir con criterio en contextos inciertos, evaluando alternativas y riesgos para actuar con oportunidad y avanzar en situaciones que requieren determinación.

16

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

Urgencia

Reacción ágil ante demandas inmediatas, conservando claridad mental para priorizar con rapidez y ejecutar tareas críticas con dinamismo y precisión incluso bajo presión.

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

Capacidad para analizar, organizar y optimizar procesos de manera estructurada, comprendiendo la relación entre actividades y ajustando los flujos de trabajo para asegurar eficiencia, coherencia y continuidad operativa.

## 02

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

### Administración del tiempo

Capacidad para organizar tareas y prioridades con disciplina, planificando el trabajo con criterios lógicos y manteniendo el enfoque necesario para cumplir plazos y objetivos con eficiencia.

## 03

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

### Calidad del trabajo

Enfoque constante en la precisión y el cuidado por los detalles, manteniendo estándares altos y una búsqueda continua de mejorar la forma en que se ejecutan las tareas.

## 04

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

### Capacidad de gestión

Capacidad para coordinar tareas, recursos y decisiones de manera efectiva, asegurando el avance ordenado de proyectos y el cumplimiento oportuno de los objetivos.

## 05

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

### Capacidad de planificación

Capacidad para ordenar información, recursos y tiempos de manera anticipada, estructurando planes que conectan prioridades con objetivos y permiten avanzar con claridad hacia el cumplimiento de metas.

## 06

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

### Conciencia organizacional

Comprensión del funcionamiento, la cultura y las dinámicas internas de la organización, alineando las acciones personales con el propósito, los valores y las prioridades colectivas.

07

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

## Escurpulosidad/Minuciosidad

Disposición a trabajar con un alto nivel de detalle y rigor, asegurando exactitud y consistencia en cada tarea, incluso cuando los procesos requieren precisión sostenida.

08

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

## Orden y calidad (QA)

Enfoque sistemático para mantener procesos y entregables organizados, coherentes y alineados con estándares de calidad, incluso en contextos dinámicos o digitales.

09

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

## Pensamiento estratégico

Capacidad para analizar información de manera amplia, anticipar escenarios y orientar decisiones que conecten las acciones presentes con resultados sostenibles en el largo plazo.

10

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

## Productividad

Habilidad para sostener un ritmo de trabajo constante y enfocado, utilizando el tiempo y la energía con eficiencia para avanzar con dinamismo y aportar de manera directa al cumplimiento de los resultados.

11

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

## Razonamiento financiero

Capacidad para analizar información numérica y económica, interpretar tendencias y evaluar escenarios que permitan tomar decisiones financieras acertadas para el negocio.

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

Habilidad 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

Interés permanente por aprender y mantenerse al día, incorporando información reciente con criterio y aplicando nuevos contenidos para mejorar el desempeño y aportar mayor valor al equipo.

## 02

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

### Agilidad mental (Mental Agility)

Capacidad para procesar información con rapidez y precisión, detectando patrones y adaptándose a demandas cambiantes para responder con claridad y tomar decisiones efectivas.

## 03

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

### Aptitud mecánica

Facilidad para comprender el funcionamiento de mecanismos y sistemas físicos, interpretando relaciones entre piezas, fuerzas y movimientos para anticipar fallas y resolver problemas técnicos.

## 04

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

### Aptitud numérica

Habilidad para interpretar y trabajar con datos numéricos con precisión, identificando relaciones y patrones que facilitan el análisis de información y la toma de decisiones basadas en cifras.

## 05

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

### Aptitudes espacial

Habilidad para interpretar y visualizar relaciones entre objetos, distancias y estructuras, comprendiendo representaciones gráficas o tridimensionales con precisión para resolver tareas que requieren percepción espacial.

## 06

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

### Aptitudes verbales

Habilidad para comprender y expresar ideas con claridad, utilizando el lenguaje de manera precisa y estructurada para interpretar información con rapidez y comunicarse con fluidez.

## 07

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

### Construcción del conocimiento en equipo

Participación activa en la creación y consolidación de conocimiento colectivo, aportando análisis que clarifican información y favorecen que el equipo comprenda conceptos y procesos con mayor profundidad.

## 08

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

### Creatividad

Aptitud para generar ideas originales y explorar nuevas posibilidades, integrando perspectivas diversas para convertirlas en soluciones prácticas o innovadoras.

09

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

## Discernimiento y criterio

Capacidad para evaluar información con rigor, distinguir lo relevante y tomar decisiones fundamentadas aplicando un juicio equilibrado que anticipa consecuencias y orienta acciones coherentes y responsables.

10

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

## Pensamiento Abstracto

Aptitud para interpretar ideas, relaciones y estructuras no literales, analizando información de manera flexible para comprender conceptos complejos y detectar principios generales que explican distintos escenarios.

11

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

## Pensamiento Analítico

Capacidad para examinar información de manera lógica y estructurada, descomponiendo problemas para identificar patrones, causas y posibles soluciones, y tomando decisiones basadas en datos y razonamiento sólido.

12

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

## Pensamiento Conceptual

Capacidad para interpretar conceptos, relaciones y patrones que explican ideas complejas, organizando el pensamiento de forma estructurada para integrar y dar sentido a información abstracta.

13

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

## Rapidez y exactitud perceptiva

Aptitud para identificar detalles, cambios o patrones con rapidez y precisión, manteniendo atención sostenida para responder con exactitud en tareas que exigen observación cuidadosa.

14

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

## Resolución de problemas

Capacidad para comprender situaciones, analizar información con lógica y definir soluciones prácticas que respondan con claridad y criterio a los retos que se presentan.

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 para comprender información con rapidez, integrar conceptos con facilidad y resolver problemas mediante un razonamiento lógico y flexible. Analiza situaciones con claridad y adapta su pensamiento para encontrar respuestas eficientes y bien fundamentadas.



01

Agresividad comercial  
(tipo cazador)

Capacidad para generar nuevas oportunidades de negocio mediante iniciativa, determinación y una fuerte orientación a resultados, enfocándose en abrir mercados y crear oportunidades desde cero.

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

02

Credibilidad Comercial

Disposición a generar confianza y ser percibido como una figura confiable y profesional, construyendo relaciones comerciales sólidas basadas en coherencia, claridad y orientación auténtica al cliente.

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

03

Desarrollo de redes comerciales

Estilo orientado a crear y ampliar vínculos que generan oportunidades de negocio, relacionándose con seguridad y dinamismo para fortalecer contactos estratégicos y expandir el alcance comercial de la organización.

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

04

Mediación

Disposición a facilitar el entendimiento entre partes con intereses distintos, abordando los desacuerdos con objetividad y orientando el diálogo hacia acuerdos viables y equilibrados.

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

05

Negociación efectiva

Habilidad para construir acuerdos equilibrados mediante una interacción estratégica y orientada a intereses, manteniendo claridad, seguridad y enfoque en lograr resultados beneficiosos para ambas partes.

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

06

Orientación al Cliente

Actitud genuina de comprender y atender al cliente, priorizando sus necesidades y buscando generar una experiencia positiva y de confianza en cada interacción.

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

07

Orientación y adaptabilidad a las ventas

Disposición flexible para desenvolverse con eficacia en distintos entornos comerciales, ajustando el estilo y el enfoque para conectar con el cliente y facilitar el logro de resultados.

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

08

Perseverancia comercial  
(tipo agricultor)

Enfoque constante y orientado al largo plazo para sostener y fortalecer relaciones comerciales, impulsando el crecimiento continuo de las cuentas con dedicación y estabilidad.

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

09

Visión del Negocio

Capacidad para interpretar el entorno y conectar esa información con los objetivos organizacionales, anticipando necesidades y orientando decisiones que fortalecen el desempeño y la dirección estratégica.

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

# COMPETENCIAS COMUNICACIONALES

01

Asertividad

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

Claridad respetuosa al comunicar ideas, necesidades y límites, permitiendo dialogar con apertura y mantener conversaciones directas incluso ante diferencias.

02

Comunicación efectiva

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

Capacidad para transmitir ideas con claridad y coherencia, ajustando el mensaje al contexto y asegurando una comprensión precisa que facilite interacciones fluidas y constructivas.

03

Escucha activa

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

Forma de atender y comprender de manera íntegra a la otra persona, interpretando su mensaje y contexto emocional para asegurar un entendimiento claro y generar interacciones respetuosas y efectivas.

04

Habilidades de contacto

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

Facilidad para iniciar y sostener interacciones que generan cercanía y confianza, comunicándose con apertura y asertividad para construir relaciones valiosas dentro y fuera de la organización.

05

Habilidades de Redacción

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

Capacidad para expresar ideas de manera clara, precisa y coherente, estructurando mensajes bien organizados y adaptados al contexto para comunicar con efectividad y profesionalismo.

06

Habilidades mediáticas

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

Aptitud para transmitir ideas con claridad y presencia en distintos medios, ajustando el mensaje y el estilo comunicativo para generar impacto e influir de manera efectiva.

07

Impacto e influencia

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

Potencial para comunicar y sostener ideas con claridad y presencia, logrando persuadir, movilizar y generar apoyo para avanzar hacia objetivos compartidos.

08

Relaciones públicas

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

Función orientada a representar a la organización ante distintos públicos, comunicando con coherencia y fortaleciendo su imagen a través de vínculos de confianza y manejo adecuado de situaciones.

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

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

### Búsqueda de datos e información

Capacidad para identificar, explorar y verificar fuentes relevantes, utilizando criterios analíticos y herramientas digitales para sustentar decisiones y comprender mejor los contextos de trabajo.

## 02

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

### Comunicación Digital

Destreza para transmitir ideas con claridad y eficacia en entornos virtuales, adaptando el mensaje al medio y utilizando herramientas tecnológicas con soltura. Organiza la información con precisión y mantiene interacciones fluidas y oportunas acordes al contexto digital.

## 03

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

### Cultura Digital (Habilidad Digital)

Dominio práctico de herramientas y entornos digitales, comprendiendo su funcionamiento y aplicando criterios seguros para proteger la información. Navega espacios virtuales con eficiencia, identifica riesgos y utiliza prácticas responsables que fortalecen el trabajo digital.

## 04

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

### E-people/Ciudadano Digital

Actitud responsable y activa en el uso de entornos y herramientas digitales, adoptando prácticas seguras y conscientes que favorecen la colaboración, el aprendizaje y la protección de la información en el ámbito laboral.

## 05

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

### Networking/ Relaciones Digitales

Forma de construir y sostener vínculos profesionales en entornos digitales, comunicándose con claridad y utilizando herramientas tecnológicas para conectar, colaborar y ampliar redes que fortalecen los objetivos del equipo y la organización.

## 06

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

### Teletrabajo

Autonomía para organizarse y mantener desempeño efectivo en entornos virtuales, gestionando tareas y metas con claridad y utilizando herramientas digitales con soltura. Sostiene comunicación a distancia de manera fluida y mantiene disciplina y enfoque para cumplir objetivos sin supervisión directa.

01

Aprendizaje continuo

CARGOS ☐ ☒ ☐  
TIEMPO 00:04:00

Interés sostenido por aprender y actualizarse, incorporando nuevas ideas y experiencias que enriquecen el desempeño y favorecen el desarrollo personal y profesional.

03

Didáctica

CARGOS ☐ ☒ ☐  
TIEMPO 00:03:00

Claridad para transmitir conocimientos de manera dinámica y accesible, adaptándose a distintos estilos de aprendizaje y organizando la información con lógica para facilitar comprensión y motivación.

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

Interés constante por ampliar la comprensión a través de nueva información y experiencias, integrando análisis y diversas perspectivas para fortalecer el criterio y mejorar el desempeño.

04

Orientación / Asesoramiento

CARGOS ☐ ☒ ☒  
TIEMPO 00:06:00

Facultad para ofrecer guía clara y apoyo efectivo, integrando criterio analítico y comunicación precisa para resolver dudas, facilitar la comprensión y promover el aprendizaje mediante un acompañamiento constructivo.

## 01

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

### Afabilidad

Trato amable y respetuoso que favorece relaciones cercanas, integrando sensibilidad interpersonal y apertura a distintas perspectivas para generar confianza y un ambiente positivo de colaboración.

## 02

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

### Autocontrol

Estabilidad emocional para regular reacciones y mantener claridad incluso bajo presión, gestionando impulsos y respondiendo con calma en situaciones tensas o demandantes.

## 03

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

### Cautela

Prudencia para evaluar riesgos y actuar con autocontrol, respetando normas y evitando respuestas impulsivas para asegurar un desempeño responsable y seguro.

## 04

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

### Confianza en sí mismo

Seguridad personal para sostener decisiones y enfrentar desafíos, reconociendo fortalezas y límites y proyectando autocontrol incluso en situaciones exigentes.

## 05

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

### Inteligencia emocional

Capacidad para reconocer y regular las propias emociones, manteniendo estabilidad aun bajo presión, y para comprender a los demás, generando vínculos de confianza y un clima colaborativo que facilita interacciones efectivas.

## 06

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

### Optimismo

Visión constructiva frente a desafíos y cambios, interpretando las situaciones con esperanza realista y confianza para avanzar, y transmitiendo ánimo que favorece el bienestar del entorno.

## 07

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

### Resiliencia

Fortaleza para recuperarse ante dificultades, conservando estabilidad emocional, claridad para evaluar la situación y la determinación necesaria para reajustar estrategias y seguir avanzando.

## 08

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

### Temple y Serenidad

Calma sostenida para enfrentar presión o incertidumbre, respondiendo con equilibrio emocional, claridad y objetividad, y transmitiendo estabilidad al abordar desafíos o conflictos.

## 09

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

### Trabajo bajo presión

Rendimiento consistente en escenarios de alta demanda, gestionando las exigencias con claridad mental y equilibrio emocional para responder con eficacia aun frente a plazos ajustados o cargas intensas.



01

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

## Apoyo a los compañeros

Actitud colaborativa que impulsa el bienestar y el desempeño colectivo, ofreciendo ayuda oportuna y generando un clima de confianza que facilita el trabajo conjunto.

02

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

## Colaboración

Actitud orientada al trabajo conjunto, aportando de manera abierta y respetuosa para facilitar la comunicación, apoyar a los demás y fortalecer el avance colectivo.

03

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

## Desarrollo de relaciones

Enfoque orientado a crear y sostener vínculos positivos basados en cercanía, confianza y comunicación abierta, favoreciendo la colaboración y el entendimiento entre personas y equipos.

04

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

## Empatía

Disposición a comprender las perspectivas y emociones de otras personas, ajustando la interacción para fortalecer la confianza, el respeto y la colaboración.

05

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

## Gestión de conflictos

Manera de abordar desacuerdos y tensiones con equilibrio y claridad, interpretando las causas del problema y facilitando soluciones que recuperan la cooperación y fortalecen las relaciones de trabajo.

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

Enfoque colaborativo centrado en alcanzar metas comunes, integrando esfuerzos y manteniendo una visión compartida que fortalece la coordinación y la responsabilidad colectiva por los resultados.

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

Permite mantener el funcionamiento efectivo en contextos de alta presión, incertidumbre o limitación de recursos. Involucra adaptarse con rapidez, sostener el foco aun en escenarios adversos y encontrar soluciones prácticas para avanzar cuando las condiciones cambian o se complican.

## 02

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

### Creación de equipos de alto rendimiento

Enfoque orientado a conformar equipos cohesionados y confiables, estableciendo condiciones que potencian la colaboración, la coordinación efectiva y el máximo desempeño individual y colectivo.

## 03

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

### Desarrollo de equipo

Orientación a fortalecer el desempeño colectivo mediante la creación de un entorno de colaboración, confianza y propósito común, promoviendo cohesión y contribución positiva dentro del grupo.

## 04

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

### Desarrollo de personas

Favorece el crecimiento de otras personas mediante acompañamiento, retroalimentación constructiva y apertura para comprender distintas formas de pensar y trabajar. Promueve un entorno donde las personas pueden aprender, mejorar y aportar desde su diversidad, ofreciendo guía clara y apoyo para que desarrollen su potencial.

## 05

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

### Dominancia

Inclinación a asumir un rol protagónico en la toma de decisiones, expresarse con firmeza e influir en el rumbo de las acciones, aportando claridad y dirección en momentos clave.

## 06

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

### Empowerment/ Empoderamiento

Orientación a impulsar la autonomía y el criterio propio de las personas, ofreciendo claridad y confianza para que tomen decisiones y aporten valor desde su rol en un entorno que potencia la iniciativa.

## 07

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

### Gestión de proyectos

Capacidad para coordinar de manera integral tareas, recursos y tiempos, transformando objetivos en planes claros y asegurando que cada etapa del proyecto avance de forma ordenada y alineada al propósito final.

## 08

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

### Gestión del Riesgo

Capacidad para analizar escenarios, identificar posibles amenazas y tomar decisiones informadas que protejan la operación y los recursos, asegurando continuidad y control.

09

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

## Gestión del riesgo/seguridad

Control riguroso de riesgos mediante decisiones preventivas alineadas a normas y procedimientos, interpretando instrucciones complejas con precisión y actuando con criterios sólidos para resguardar a las personas, los recursos y la continuidad operativa.

11

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

## Gestión operativa

Ejecución coordinada de procesos y tareas cotidianas, aplicando criterio para tomar decisiones oportunas y mantener control sobre actividades clave, garantizando continuidad y eficiencia en el flujo de trabajo.

13

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

## Liderazgo AFILIATIVO

Estilo de liderazgo centrado en construir vínculos de confianza y cercanía, promoviendo bienestar emocional, armonía y un clima positivo que fortalece la colaboración y la cohesión del equipo.

15

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

## Liderazgo DEMOCRÁTICO

Estilo de liderazgo que promueve la participación del equipo en la toma de decisiones, integrando ideas diversas y generando un ambiente inclusivo y equilibrado. Actúa con apertura e imparcialidad, buscando acuerdos que reflejen colaboración y responsabilidad compartida.

10

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

## Gestión estratégica del talento humano

Enfoque integral para alinear las prácticas de talento con la estrategia organizacional, impulsando una cultura que favorece el desempeño y asegurando que los procesos de personas contribuyan a equipos comprometidos y orientados al propósito institucional.

12

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

## Intraemprendimiento

Impulso para desarrollar ideas y proyectos dentro de la organización, explorando oportunidades y proponiendo mejoras con determinación y curiosidad activa. Persevera ante obstáculos y orienta sus iniciativas hacia las prioridades estratégicas de la empresa.

14

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

## Liderazgo COERCITIVO

Estilo de liderazgo que ejerce control firme y establece reglas claras, exigiendo su cumplimiento para asegurar resultados inmediatos. Toma decisiones de forma directa, mantiene autoridad visible y orienta al equipo mediante instrucciones precisas y supervisión cercana.

16

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

## Liderazgo digital

Liderazgo efectivo de equipos y operaciones en entornos virtuales, integrando criterio tecnológico para tomar decisiones informadas, promover prácticas seguras y aprovechar herramientas digitales que facilitan la coordinación, la comunicación y la movilización del equipo.

## 17

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

### Liderazgo FACILITADOR

Estilo de liderazgo que impulsa el desarrollo y la participación del equipo, removiendo obstáculos y creando condiciones que permiten alcanzar resultados. Aporta energía, apoyo y orientación clara para fortalecer el crecimiento, la colaboración y el compromiso.

## 18

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

### Liderazgo IMITATIVO

Lidera mediante el ejemplo, mostrando estándares altos de calidad y disciplina, y marcando ritmos exigentes que impulsan prácticas rigurosas y elevan el desempeño del equipo.

## 19

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

### Liderazgo ORIENTATIVO

Estilo de liderazgo que ofrece dirección clara y sentido de propósito, conectando las metas individuales con los objetivos colectivos. Inspira, orienta y acompaña el desempeño, asegurando que cada persona comprenda el rumbo y cuente con apoyo para avanzar de manera alineada y efectiva.

## 20

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

### Liderazgo transformacional

Estilo de liderazgo que inspira y moviliza al equipo hacia objetivos superiores, transmitiendo visión, propósito y energía positiva. Impulsa el desarrollo de las personas, fomenta la innovación y genera cambios significativos que elevan el desempeño colectivo.

## 21

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

### Motivación Laboral

Disposición a involucrarse con energía y compromiso en las tareas y metas del equipo, aportando una actitud positiva que impulsa el avance del trabajo y fortalece el clima laboral.

## 22

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

### Orientación al logro

Impulso sostenido para alcanzar resultados y mantener altos estándares de desempeño, ajustando el esfuerzo y el enfoque para avanzar con determinación hacia las metas.

## 23

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

### Potencial de liderazgo

Inclinación a influir positivamente en las personas y orientar esfuerzos hacia objetivos comunes, mostrando claridad de rumbo y la capacidad de movilizar al equipo con propósito.

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**

Identificación genuina con la organización y sus valores, actuando con responsabilidad y coherencia ética para fortalecer la confianza, el cumplimiento y el sentido de pertenencia.

02

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

Coherencia personal que se refleja en decisiones y conductas estables, alineadas con los propios valores y capaces de generar confianza y credibilidad en el entorno.

03

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

Compromiso activo con la protección del entorno, cumpliendo normas ambientales e impulsando prácticas que reduzcan impactos negativos. Reconoce riesgos, propone soluciones sostenibles y toma decisiones que promueven el uso responsable de los recursos.

04

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

Solidez profesional basada en rigor técnico y criterios bien fundamentados, comunicando con seguridad y proponiendo soluciones confiables que generan confianza en la calidad y precisión de sus aportes.

05

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

Compromiso con principios éticos y estándares profesionales, evaluando las implicaciones de sus decisiones y actuando con integridad y transparencia para fortalecer la confianza y el impacto responsable en la organización.

06

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

Coherencia entre valores, principios éticos y acciones, expresándose con honestidad y responsabilidad y proyectando una conducta confiable que refuerza la credibilidad y la cultura ética de la organización.

07

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

Imparcialidad para evaluar situaciones y tomar decisiones coherentes, aplicando normas con rectitud y garantizando un trato equitativo y transparente que genera confianza en el entorno.

08

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

Seriedad y constancia para cumplir compromisos, cuidando la calidad del trabajo y manteniendo una conducta confiable que sostiene el logro de resultados y la credibilidad del equipo.

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 pro-activamente para aportar valor.

## 01

### Prevención de riesgos físicos

Conocimiento técnico para identificar y controlar condiciones que puedan generar riesgos físicos, actuando de manera preventiva y aplicando prácticas seguras para anticipar peligros, corregir desviaciones y asegurar el cumplimiento de medidas de protección.

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

## 02

### Prevención de riesgo mecánicos

Conocimiento técnico para identificar y controlar riesgos asociados al uso de maquinaria y equipos, actuando de manera preventiva y aplicando prácticas de seguridad mecánica. Reconoce fallas, condiciones peligrosas y puntos críticos, corrigiéndolos oportunamente para asegurar un entorno de operación seguro.

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

## 03

### Prevención de riesgos de incendios y explosiones

Conocimiento técnico para identificar condiciones de riesgo asociadas a incendios y explosiones, actuando de manera preventiva y aplicando prácticas seguras para anticipar peligros, corregir desviaciones y asegurar el cumplimiento de medidas de protección.

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

## 04

### Prevención de riesgos en ciberseguridad

Conocimiento técnico para identificar vulnerabilidades en entornos digitales y aplicar medidas preventivas que protejan la información y los sistemas. Reconoce riesgos de ciberseguridad y utiliza prácticas seguras que reducen la probabilidad de incidentes o accesos no autorizados.

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



# TEST DE APTITUDES



# Inteligencia Emocional

## Inteligencia Emocional (EQ-M)



### 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



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



2024

EQ-M



# Aptitudes Razonamiento Financiero

## 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

## Tipos de Personalidad (TPP)

TTP

FICHA TÉCNICA

### 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

## Personalidad Clínico (IPCL)

### 1. ¿QUÉ ES?

Se trata de un instrumento para la evaluación de las características psicopatológicas globales y específicas del individuo (escalas clínicas reestructuradas), trastornos psicósomáticos, 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

## Conductas Laborales (TTC-M)

### FICHA TÉCNICA

#### 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

## Decisiones y Supervisión (TSD)

### 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

## Riesgo de 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



# Específicos

## TRUST 2.0

### Test de Confiabilidad

TRUST  
2.0

#### 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

FICHA TÉCNICA

Catálogo Evaluaciones  
Psicométricas



# Riesgos

## 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

# Riesgos

## Riesgos 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

# Riesgos

## 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

# Riesgos

## Riesgos en Ciberseguridad

### 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

# 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

## 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

### Inteligencia General


**INTELLECTUS**  
COMPUTER ADAPTIVE TEST (CAT)

#### 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



3  
minutos

Confiabilidad



0,92

Validez



0,81

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



Confiabilidad



Validez



Actualización de Baremo



Por la metodología del test, no cuenta con baremo

# Personalidad SER15 (Personalidad)

## 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

# Liderazgo

## Lidera+ (Estilos de Liderazgo)



### 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



Confiabilidad



0,78 -  
0,89

Validez



0,95 -  
0,98

Actualización de Baremo



2025

Sales  
profileEspecíficos  
Sale Profile  
(Estilos de Ventas y Servicio)

## FICHA TÉCNICA

## 1. ¿QUÉ ES?

Es un test psicométrico diseñado para identificar la orientación de la persona evaluada hacia las ventas y/o el servicio, así como su estilo y enfoque comercial, a partir de la forma en que actúa en distintos momentos del proceso de venta. Permite comprender cómo ajusta su comportamiento ante diversos contextos comerciales y qué estrategias privilegia para alcanzar sus objetivos, ofreciendo una visión clara y aplicable de su desempeño comercial potencial.

## 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



*evaluar*