

Pruebas Psicométricas



Sobre Nosotros

En **Mexican People HR**, somos pioneros en la integración de soluciones innovadoras en gestión de recursos humanos y pruebas psicométricas. Fundada en 2019, nuestra misión es empoderar a las organizaciones a través del conocimiento profundo del capital humano, facilitando procesos de selección, desarrollo y retención de talento que respaldan el éxito empresarial.

Comprometidos con la excelencia y la innovación, ofrecemos herramientas de evaluación desarrolladas por expertos en psicología y gestión de recursos humanos, asegurando que cada una de nuestras pruebas cumpla con los más altos estándares de calidad y relevancia para el mercado laboral actual. Nuestros servicios están diseñados para proporcionar análisis detallados y recomendaciones prácticas, permitiendo a las empresas optimizar sus equipos y fomentar un ambiente de trabajo productivo y positivo.

Nuestra Filosofía

Creemos que el núcleo de toda organización exitosa reside en su gente. Por eso, nos dedicamos a entender las dinámicas humanas y sus implicaciones en el ambiente laboral. Esta perspectiva nos permite ayudar a nuestros clientes no solo a encontrar al candidato adecuado para cada puesto, sino también a identificar y cultivar el potencial dentro de sus equipos existentes.

Nuestro Compromiso

En **Mexican People HR**, nos esforzamos por mantenernos a la vanguardia de la tecnología y las metodologías de evaluación. Estamos constantemente actualizando nuestros sistemas y procesos para garantizar que nuestros clientes reciban la información más precisa y útil. Nuestro equipo de profesionales altamente calificados está siempre disponible para proporcionar soporte y asesoramiento, asegurando que cada interacción con nosotros agregue valor tangible a su organización.

Conéctese con Nosotros

Invitamos a todas las empresas, grandes y pequeñas, a explorar cómo nuestras pruebas psicométricas y servicios de consultoría pueden transformar su gestión de recursos humanos. En **Mexican People HR**, estamos listos para ayudarle a alcanzar sus objetivos de negocio con soluciones personalizadas que impulsan el crecimiento y la innovación.



Introducción

En **Mexican People HR**, entendemos el valor inestimable de contar con herramientas precisas para la evaluación del talento humano. Por ello, ofrecemos pruebas psicométricas especializadas, diseñadas para medir objetivamente una variedad de características psicológicas clave, como habilidades cognitivas, rasgos de personalidad, y competencias específicas. Estas pruebas, fundamentadas en métodos estadísticos rigurosos y principios psicológicos sólidos, aseguran validez y fiabilidad en cada evaluación.

Desde su origen en la psicología educativa y clínica, las pruebas psicométricas han evolucionado para convertirse en herramientas esenciales en la gestión de recursos humanos. En **Mexican People HR**, las utilizamos para optimizar los procesos de selección y reclutamiento, comprender las dinámicas de equipo y diseñar programas de desarrollo profesional que respondan a las necesidades individuales de los empleados.

Implementar nuestras pruebas psicométricas permite a los gestores de recursos humanos tomar decisiones informadas y basadas en datos, fomentando la objetividad en la evaluación del talento. Los insights proporcionados por estas evaluaciones son cruciales para anticipar el rendimiento laboral, la adaptabilidad cultural y el potencial de crecimiento de los candidatos y empleados.

En **Mexican People HR**, promovemos el uso de pruebas psicométricas como herramientas esenciales para maximizar el potencial humano y cultivar un entorno laboral equitativo y productivo, asegurando que las decisiones de contratación y desarrollo se alineen con las estrategias organizacionales y los valores corporativos.

Índice

Cleaver	5
Kostick	9
Terman	14
LIFO	20
16PF	24
Gordon	31
IPV	38
Zavic	43
Raven	48
Barsit	51
Moss	55
Wonderlic	59
FAQ's	61

Cleaver

El test psicométrico **Cleaver**, ampliamente utilizado en el ámbito de recursos humanos, está diseñado para identificar las actividades en las que un candidato podría mostrar un mejor desempeño.

Test Cleaver

El test de **Cleaver** ofrece un análisis exhaustivo de la personalidad del individuo, destacando sus habilidades para manejar diversas tareas sociales, así como su competencia para interactuar y establecer relaciones con otras personas. Este instrumento también predice cómo podría responder el sujeto a ciertas situaciones y cuáles serían sus reacciones y actitudes habituales bajo condiciones de estrés.

¿Que mide el test psicométrico Cleaver?

El test psicométrico **Cleaver** está diseñado para medir distintos aspectos de la personalidad y el comportamiento laboral de los individuos. En particular, evalúa las siguientes dimensiones:

1. **Dominancia:** Mide la tendencia de una persona a influir o controlar a otros, su capacidad para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones.
2. **Influencia:** Evalúa la habilidad del individuo para relacionarse con otros, su capacidad de persuasión y cómo se comunica en entornos sociales.
3. **Estabilidad:** Analiza la consistencia del comportamiento de una persona, su resistencia al estrés y cómo maneja la presión en situaciones difíciles.
4. **Cumplimiento:** Mide el grado en que una persona tiende a seguir reglas y procedimientos establecidos, su conformidad con las normas y la estructura.

Estas dimensiones son fundamentales para entender cómo se comporta una persona en el entorno laboral, cómo interactúa con otros, cómo enfrenta desafíos y su posible desempeño en diferentes roles o situaciones.

Cleaver

La prueba psicométrica Cleaver

La técnica **Cleaver** ofrece insights sobre la motivación interna y las restricciones de los individuos, además de indicar cómo motivar al personal basándose en las características clave derivadas de su conducta en el trabajo. Comprendiendo sus limitaciones, es posible impulsarlos a entender mejor sus comportamientos, aspiraciones y necesidades para alcanzar el éxito.

Áreas de aplicación del Test Cleaver

- **Selección de Personal:** Es una herramienta efectiva para evaluar a los candidatos durante el proceso de contratación, ayudando a determinar si sus características de personalidad y comportamiento son compatibles con las exigencias del puesto.
- **Desarrollo Profesional:** El test proporciona información valiosa para el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados, permitiendo a las organizaciones planificar programas de capacitación y desarrollo personalizados.
- **Formación de Equipos:** Ayuda a entender la dinámica interpersonal y las potenciales sinergias entre los miembros del equipo, facilitando la formación de equipos equilibrados y eficaces.
- **Gestión del Desempeño:** Ofrece una base para la evaluación del desempeño, al identificar fortalezas y áreas de mejora en los empleados, lo que permite ajustar objetivos y expectativas.
- **Planificación de Carrera:** El test puede ser utilizado para guiar a los empleados en la planificación de su carrera profesional, identificando roles y caminos que se alinean mejor con sus perfiles de personalidad.
-

Estas aplicaciones hacen del test **Cleaver** una herramienta integral para la gestión de recursos humanos, contribuyendo a una mejor comprensión y manejo del capital humano dentro de las organizaciones.

Cleaver

Significado de sus siglas

El test **Cleaver** evalúa cuatro dimensiones clave de la personalidad y comportamiento en el ámbito laboral, cada una de las cuales juega un papel crucial en cómo los individuos se desempeñan y interactúan en sus entornos de trabajo. Aquí tienes una descripción breve de cada dimensión:

- **Dominio (Dominance, Drive):** Esta dimensión mide la tendencia de un individuo a enfrentar retos y su impulso para lograr resultados en situaciones de oposición o bajo circunstancias competitivas. Las personas con alto dominio tienden a ser muy proactivas y orientadas a objetivos, buscando activamente influir en los resultados y tomar el control de las situaciones.
- **Influencia (Influence):** Evalúa la capacidad de persuadir o influir en las personas para que actúen de manera positiva y favorable. Los individuos con alta influencia son generalmente excelentes comunicadores, sociables y buenos para motivar a otros, haciéndolos participar y comprometerse con los objetivos del grupo o la organización.
- **Constancia-Estabilidad (Steadiness or Stability):** Mide la constancia y previsibilidad en el trabajo. Las personas que puntúan alto en esta dimensión suelen ser confiables, consistentes y tranquilas, prefiriendo ambientes estables y evitando cambios bruscos o situaciones impredecibles.
- **Cumplimiento/Apego (Consciousness, Compliance):** Esta dimensión evalúa el grado en que una persona se adhiere a reglas y estándares estrictos, tratando de minimizar problemas o riesgos. Los individuos con altos niveles de cumplimiento son detallistas, meticulosos y tienden a seguir procedimientos y directrices establecidos cuidadosamente.

Estas dimensiones del test **Cleaver** proporcionan información valiosa para entender cómo las personas pueden integrarse y funcionar dentro de un equipo o una organización, y son fundamentales para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos.



[Solicitar cotización](#)

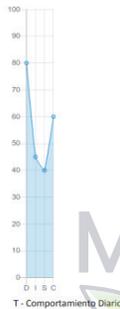
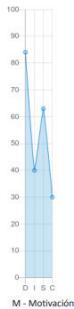
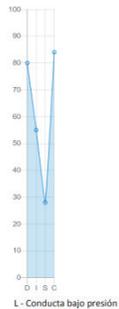


[Ejemplo de reporte](#)

Evaluado: **Ejemplo**
 Email: **vacante@ejemplo.com**
 Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
 Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

CLEAVER - Comportamiento



DESCRIPCIÓN GENÉRICA

Siempre es Emprendedor. Siempre es Literal. Confiable. Reflexivo. Siempre es Activo. Siempre es Obstinado. Diplomático.

COMBINACIONES BÁSICAS

Creatividad: D/I

Tiende a ser lógico, crítico e incisivo en sus enfoques hacia la obtención de metas. Se sentirá retado por problemas que requieren esfuerzos de análisis y originalidad. Será llano y crítico con la gente. Sensibilidad: C/S Esta persona estará muy consciente en evitar riesgos o problemas. Tiende a buscar significados ocultos. La tensión puede ser evidente particularmente si esta bajo presión por obtener resultados. En general, se sentirá intranquilo mientras que no tenga una confirmación absoluta de que su decisión ha sido la correcta

HABILIDAD DE CONTACTOS:

Tienden a buscar a la gente con entusiasmo y chispa. Es una persona abierto que despliega un optimismo contagioso y trata que despliega un optimismo contagioso y trata de ganarse a la gente a través de la persuasión de un acercamiento émotivo

MOTIVACIÓN INTERNA

No tener restricciones. Emociones fuertes. Experiencias fuertes. Independencia. Libertad. No tener supervisión. Oportunidad de divertirse. Ser evaluado por los resultados. Tareas excepcionales.

MOTIVACIÓN EXTERNA

No tener restricciones. Emociones fuertes. Experiencias fuertes. Independencia. Libertad. No tener supervisión. Oportunidad de divertirse. Ser evaluado por los resultados. Tareas excepcionales.

BAJO PRESIÓN

Se deja abrumar por los detalles. Se pone a la defensiva. Renuncia a su posición para evitar controversias. Se ata a procedimientos y métodos. Depende de la supervisión. Es sugestionable y fácilmente dirigible. Duda antes de actuar. Pasa la responsabilidad a otra persona. Se resiste a aceptar responsabilidad. Antes de hacer cambios demanda explicaciones completas.

Kostick

Test Kostick

El Test **Kostick** fue desarrollado específicamente para su uso en contextos laborales. Un aspecto destacable es que permite realizar la evaluación tanto de forma individual como grupal. Además, es particularmente efectivo para obtener un mayor entendimiento sobre los empleados, ya que brinda detalles sobre las habilidades que pueden desempeñar en sus roles laborales.

Interpretación de test Kostick

La tarea de interpretar los resultados va más allá de simplemente revisar las gráficas; por esta razón, se han desarrollado tablas de interpretación para cada factor. Estas tablas están diseñadas de manera que permiten comprender con claridad lo que significan las calificaciones altas y bajas en cada uno de los factores evaluados.

Factores de la prueba Kostick

Es una herramienta que facilita el entendimiento de los estilos de gestión a través de veinte dimensiones de comportamiento que se relacionan con el rendimiento en el trabajo. Estas dimensiones se agrupan en siete factores generales.

Es una herramienta diseñada para analizar los estilos administrativos a través de veinte dimensiones de comportamiento que están vinculadas con el rendimiento en el ámbito laboral. Estas dimensiones se categorizan en siete factores generales, los cuales son:

- **Grado de energía**

N) Necesidad de terminar una tarea: Esta dimensión evalúa la urgencia y el impulso por completar proyectos y responsabilidades asignadas.

G) Desempeñar una intensa actividad: Este factor mide la propensión a mantener un nivel alto de actividad y la capacidad de manejar múltiples tareas de manera eficiente.

A) Necesidad de logro: Refleja el deseo de alcanzar metas y la motivación para superar desafíos y lograr éxito en las tareas emprendidas.

Kostick

- **Adaptación al Trabajo**

R) Tipo teórico (pensador): Este factor identifica la preferencia por las actividades que requieren reflexión, análisis y teorización, enfocándose en individuos que valoran el conocimiento y la comprensión profunda.

D) Interés en el trabajo con detalles: Mide la inclinación hacia actividades que demandan precisión y atención minuciosa a los detalles, destacando la meticulosidad en el manejo de información y tareas.

C) Tipo organizado: Evalúa la capacidad y preferencia por mantener un entorno estructurado y ordenado, subrayando la importancia de la planificación y la organización en la ejecución de las actividades laborales.

- **Naturaleza Social**

X) Requiere ser notificado: Este aspecto evalúa la necesidad del individuo de recibir constantes actualizaciones o notificaciones sobre el progreso y los cambios dentro de su entorno laboral.

S) Extensión social (ser sociable): Este factor mide la tendencia y habilidad de una persona para socializar, enfocándose en su disposición y capacidad para interactuar de manera efectiva con otros.

B) Requiere pertenecer al grupo: Evalúa la importancia que le da el individuo a ser parte de un colectivo o equipo, subrayando su necesidad de integración y aceptación social en el lugar de trabajo.

O) Requiere acercamiento y afecto (afinidad): Este factor identifica la necesidad de formar conexiones emocionales y recibir muestras de afecto en las relaciones laborales, destacando el valor de la empatía y el soporte emocional entre colegas.

- **Liderazgo**

FL) Actividad de liderazgo: Este factor evalúa la predisposición y habilidad de una persona para asumir roles de liderazgo, incluyendo la capacidad de dirigir, motivar y guiar a otros hacia objetivos comunes.

P) Requiere controlar a otros: Mide la necesidad de ejercer autoridad y control sobre las actividades y decisiones de otros, destacando un enfoque hacia la gestión y supervisión.

I) Facilidad de tomar decisiones (impulso): Refleja la capacidad de tomar decisiones de manera rápida y efectiva, subrayando la confianza y la determinación en la resolución de problemas y el manejo de situaciones críticas.

Kostick

- **Naturaleza Emocional**

Z) Necesidad de cambio: Este factor evalúa la predisposición de una persona hacia la innovación y su comodidad con los cambios, reflejando la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y modificar el entorno según sea necesario.

E) Tipo emocional, mente rígida: Mide la tendencia a reaccionar emocionalmente y la dificultad para adaptar o flexibilizar el pensamiento. Este factor destaca cómo las emociones y la rigidez cognitiva pueden influir en el comportamiento laboral.

K) Estado defensivo/agresividad/pasividad: Este factor identifica la propensión a adoptar comportamientos defensivos, agresivos o pasivos en respuesta a conflictos o desafíos, indicando cómo una persona maneja el estrés interpersonal y las tensiones en el lugar de trabajo.

- **Modo de Vida**

T) Tipo siempre activo: Este factor evalúa la tendencia de un individuo a mantener un nivel constante de actividad, mostrando un enfoque energético y persistente hacia las tareas y desafíos diarios.

V) Tipo vigoroso: Mide la vitalidad y la energía con la que una persona aborda su trabajo y actividades, destacando la fortaleza y el dinamismo en su desempeño laboral.



Solicitar cotización



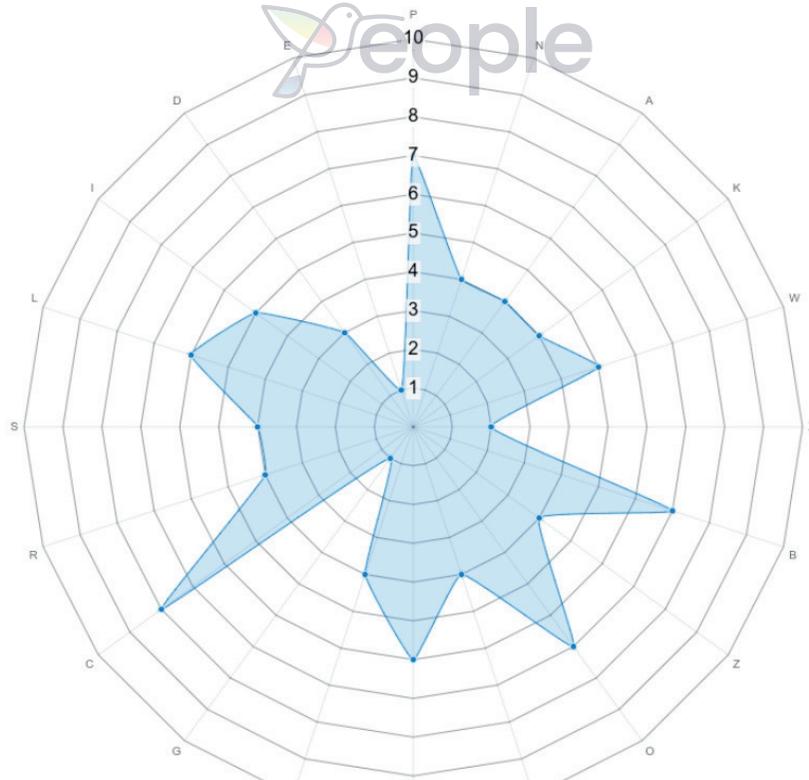
Ejemplo de reporte

Evaluated: **Ejemplo**
 Email: **vacante@ejemplo.com**
 Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
 Expiry date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

KOSTICK - PERSONALIDAD

FACTORES DE COMPORTAMIENTO



NECESIDADES

X Necesidad de ser notificado: 2

+ Puede tener una pequeña motivación a representar un papel y a no ser sincero. Es modesto

- Es tímido y no se vende a sí mismo.

P Necesidad de controlar a otros: 7

+ Le gusta tomar responsabilidades. con frecuencia le gusta influenciar a todos y a ayudarlos. Les agrada la función de liderazgo.

- Podemos sospechar que no confía en que alguien dirija el "show". Es muy posesivo. Puede sabotear sutilmente esfuerzos acaparando la autoridad.

O Necesidad de acercamiento y afecto: 7

+ Esta consciente de las necesidades de los demás y probablemente tiene conocimientos sutiles acerca de otros. Establece buenas relaciones muy cordiales y sinceras con las personas.

- Puede se lastimado profundamente. Evalúa lo que le dicen en términos de sí es o no apreciado. Tiende a perjudicarse cuando juzga a otros porque vive en un mundo emocional controlado por relaciones interpersonales intensas.

B Necesidad de pertenecer al grupo: 7

+ Esta bien consciente de las actividades del grupo. Tiene interés en cómo se siente el grupo y tiene un gusto natural por las personas.

- Es dependiente del grupo. Puede ser demasiado sensitivo a las necesidades del mismo y cegarse a otras necesidades: como la de producción.

W Necesidad de reglas y supervisor: 5

N Necesidad de terminar una tarea: 4

PAPELES

G Trabajador tenaz e intensivo: 1

+ Probablemente este motivado por encontrar métodos para ahorrar tiempo al hacer las cosas.

- Lo último que quisiera hacer es identificarse con el trabajo arduo.

C Tipo organizado: 8

+ Es una persona que estructura las cosas y es agradable estar con ella porque es pulcra, ordenada y cuidadosa.

- Tiende a ser muy terco y rígido. Puede ser tan ordenado que llega al grado de interferir con eficiencia.

E Tipo emocionalmente restringido: 1

+ Es dramático y aporta mucha energía cuando trabaja. Se siente emocionalmente involucrado en su trabajo.

- Tiene poca restricción emocional. Cambia de estados de ánimo fácilmente. Cambia su actitud con su estado de ánimo.

V Tipo vigoroso: 6

L Actividad de liderazgo: 6

I Facilidad para tomar decisiones/impulsividad: 5

R Tipo teórico: 4

T Tipo siempre activo: 4

S Extensión social: 4

D Interés en trabajo con detalles: 3

K Necesidad de ser agresivo, a la defensiva: 4

A Necesidad de logro: 4

Z Necesidad de cambio/Necesidad de no modificar: 4

F Necesidad de apoyo del supervisor: 4

Terman

Terman

La medición de habilidades cognitivas y personales se realiza a través de pruebas estandarizadas y objetivas diseñadas para evaluar de manera confiable y precisa diversas capacidades y rasgos de los individuos. Estas pruebas son fundamentales en contextos como la educación, la psicología y la gestión de recursos humanos, ya que proporcionan datos cuantitativos y cualitativos sobre aspectos como el razonamiento, la memoria, la atención, la personalidad, y la adaptabilidad emocional y social de las personas.

Test de inteligencia Terman

El Test **Terman**, una herramienta de evaluación de la inteligencia, incluye 10 subtests que cubren amplias áreas cognitivas. Estas áreas son:

1. **Cultura y conocimientos generales:** Evalúa el nivel de conocimientos que una persona ha adquirido, reflejando su exposición y retención de información cultural y general.
2. **Juicio y sentido común:** Mide la capacidad para tomar decisiones razonables y prácticas en situaciones cotidianas.
3. **Capacidad de razonamiento:** Evalúa la habilidad para resolver problemas y pensar lógicamente.
4. **Aritmética:** Examina habilidades numéricas y capacidad para manejar operaciones matemáticas básicas.
5. **Juicio práctico:** Se centra en la capacidad para entender y manejar situaciones prácticas eficientemente.
6. **Habilidad para razonar, abstraer, generalizar, y pensar en forma organizada:** Evalúa la habilidad para pensar críticamente, organizar pensamientos, y formular generalizaciones a partir de datos específicos.
7. **Planeación:** Mide la capacidad para organizar y planificar acciones o proyectos de manera eficaz.
8. **Comprensión y organización de conceptos verbales:** Examina la habilidad para entender y estructurar ideas expresadas verbalmente.
9. **Análisis y síntesis en el manejo de aspectos cuantitativos:** Evalúa la capacidad para analizar y sintetizar información cuantitativa.
10. **Memoria:** Evalúa la capacidad de retención y recuperación de información, tanto a corto como a largo plazo.

Terman

Terman

La medición de habilidades cognitivas y personales se realiza a través de pruebas estandarizadas y objetivas diseñadas para evaluar de manera confiable y precisa diversas capacidades y rasgos de los individuos. Estas pruebas son fundamentales en contextos como la educación, la psicología y la gestión de recursos humanos, ya que proporcionan datos cuantitativos y cualitativos sobre aspectos como el razonamiento, la memoria, la atención, la personalidad, y la adaptabilidad emocional y social de las personas.



1

El test **Terman**, una evaluación psicométrica estandarizada, mide la inteligencia y habilidades cognitivas. Es una adaptación del test Stanford-Binet, creada por **Lewis Terman**, y evalúa capacidades como razonamiento, comprensión verbal y habilidad numérica. Se utiliza principalmente en entornos educativos y psicológicos para identificar y planificar intervenciones educativas.

2

El test **Terman**, fundamentado en la Teoría de la Inteligencia de **Lewis Terman**, es una herramienta esencial para evaluar habilidades cognitivas.

3

El test **Terman** es una herramienta comúnmente empleada en entornos educativos y laborales para detectar tanto las fortalezas como las áreas de mejora en los individuos.

Terman

Escala de test **psicométrico Terman**

La escala de Terman evalúa la inteligencia mediante seis áreas distintas: inteligencia general, conocimiento, razonamiento fluido, razonamiento cuantitativo, habilidad visual-espacial y memoria de trabajo. Estas áreas se abordan a través de diez subtests que comprenden tanto actividades para evaluar la inteligencia verbal como no verbal.

Beneficios de aplicar la **Evaluación Terman**



Conciencia

Al utilizar el test **Terman**, es posible obtener una mejor comprensión de las fortalezas y debilidades de cada individuo.



Autoconocimiento

La prueba **Terman** proporciona datos significativos sobre la inteligencia y las capacidades mentales, lo que puede contribuir al desarrollo del autoconocimiento.



Claridad

La evaluación psicométrica ofrece una comprensión detallada de las fortalezas y debilidades de cada individuo, lo que resulta útil para la toma de decisiones en diversos aspectos de la vida.



Confianza

Entender los resultados del test **Terman** puede generar confianza y seguridad al tomar decisiones informadas en áreas como la educación y el trabajo.

Terman

Confiabilidad y validez de Terman

La confiabilidad del test **Terman** se estableció correlacionando los puntajes de CI obtenidos en las formas L y M aplicadas al grupo normativo en un intervalo de menos de una semana. La equivalencia y estabilidad de los puntajes de CI se demostraron mediante una alta correlación entre ellos. En general, la escala mostró una mayor confiabilidad en sujetos mayores y en aquellos con CI más bajos. El análisis de las tareas en los subtests proporciona información sobre la validez de contenido, ya que todas las funciones medidas se alinean con las características comúnmente asociadas a la inteligencia. Esto respalda la validez de contenido del test.

Significado de sus siglas

El test **Terman** facilita una comprensión más profunda de la capacidad intelectual al explorar aspectos específicos y proporcionar una descripción completa del nivel intelectual general. Ofrece información detallada sobre expresión, organización, comprensión, vocabulario, atención, capacidad de aprendizaje, persistencia, concentración, sentido común, conceptualización, habilidad numérica y memoria. Además, proporciona datos precisos sobre la edad mental y cronológica del individuo, permitiendo una evaluación integral de su desarrollo cognitivo.



Solicitar cotización



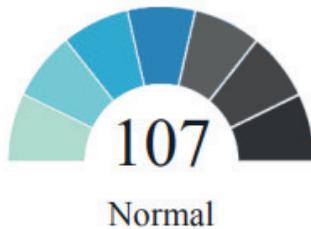
Ejemplo de reporte

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

TERMAN - INTELIGENCIA

COEFICIENTE INTELECTUAL



I. Excelente

Detecta cuanta información ha abstraído el individuo de su medio ambiente. La operación utilizada será la memoria remota y la capacidad asociativa. Refleja la ambición intelectual de la persona, así como su grado de cultura general.

II. Excelente

Mide la capacidad de juicio para comprender y responder a situaciones dadas en la práctica. Puede también indicar el ajuste hacia las normas sociales establecidas y el adecuado aprovechamiento de experiencias previas.

III. Termino medio

Implica este ejercicio el manejo de símbolos verbales y la riqueza de vocabulario que la persona ha logrado desarrollar en su medio ambiente. El sujeto requiere de la correcta operación de su atención dirigida y la comprensión de ideas o conceptos.

IV. Termino medio

El ejercicio requiere de conceptualizar los principios de las cosas a través de una calificación en base a su importancia. Mide la calidad de la información lograda en el medio ambiente.

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

V. Superior término medio

Mide la habilidad del sujeto para manejar operaciones tipo aritmético. La persona hace uso de su atención y concentración para entender el problema, manejarlo mentalmente y proponer las operaciones aritméticas necesarias para encontrar un resultado.

VI. Excelente

Semejante a la serie de información, encontrándose como operación fundamental de la inteligencia la comprensión y el sentido de frases.

VII. Superior término medio

Esta serie implica una analogía basada en áreas abstractas, buscando proporciones y semejanzas. Se necesita conceptualizar el razonamiento sobre una base de clasificación y vocabulario adecuados.

VIII. Término medio

Mide la capacidad para ordenar un material desestructurado utilizando detalles y clasificación lógica para llegar a formar frases.

IX. Deficiente

La serie mide la rapidez de conceptualización procediendo a realizar la clasificación, discriminación y jerarquización de los conceptos mismos.

X. Término medio

Mide en forma especial el razonamiento basado en las cantidades.

LIFO

Test LIFO

LIFO es una prueba psicométrica que se centra en evaluar habilidades laborales clave, como la capacidad para tomar decisiones, resolver problemas y colaborar efectivamente en equipos de trabajo.

La prueba LIFO

El estilo se manifiesta a través del comportamiento superficial, el cual está influenciado por nuestros pensamientos e intereses. Definimos el comportamiento como la "**respuesta al ambiente**", y el estilo se refiere a cómo respondemos específicamente a dicho ambiente. **LIFO** revela nuestras preferencias y orientaciones (las más y menos probables) al enfrentar situaciones rutinarias y bajo estrés.



El método **LIFO** es una herramienta utilizada para evaluar habilidades laborales en el ámbito profesional. Este método se centra en identificar y comprender los estilos de comportamiento de los individuos en situaciones laborales específicas. Evalúa habilidades clave como la toma de decisiones, la resolución de problemas y la capacidad para trabajar en equipo. Al analizar cómo responden los individuos ante el ambiente laboral, el método LIFO proporciona información valiosa para mejorar el desempeño y la eficacia en el trabajo.



La prueba psicométrica diseñada para evaluar la capacidad de un individuo en el entorno laboral es una herramienta valiosa en la gestión de recursos humanos. Esta evaluación se centra en analizar diversas habilidades y competencias relevantes para el desempeño laboral, como la capacidad de resolución de problemas, la toma de decisiones, las habilidades de comunicación, la adaptabilidad al cambio y la capacidad para trabajar en equipo, entre otras. Estas pruebas proporcionan datos objetivos y cuantificables que ayudan a los empleadores a tomar decisiones informadas sobre selección, desarrollo y gestión del talento dentro de la organización.

Estilos de Liderazgo en LIFO

En esta prueba, no se pretende sugerir que un estilo de trabajo sea superior a otro; más bien, se muestra una preferencia por cada uno de ellos. La evaluación ayuda a identificar qué tipo de liderazgo se adapta mejor a la vacante específica. Como se mencionó anteriormente, esta prueba establece una conexión directa entre el estilo de trabajo y su aplicación en situaciones laborales, incluyendo momentos de riesgo y la colaboración con colegas.

- **"Dar y apoyar"** sugiere un estilo colaborativo y de apoyo, donde el individuo se enfoca en dar asistencia y respaldo a los demás.
- **"Tomar y controlar"** implica un enfoque más autoritario o dirigido hacia el control de las situaciones y las acciones.
- **"Mantener y conservar"** sugiere una tendencia hacia la estabilidad y la preservación de las cosas tal como están.
- **"Adaptar y negociar"** indica una disposición para ajustarse a las circunstancias cambiantes y encontrar soluciones mediante la negociación y la flexibilidad.

¿Que significa el test LIFO?

El término **LIFO** proviene de la combinación de "**LIFE**" y "**ORIENTATIONS**", que se refiere a la orientación sobre estilos de vida y trabajo. El objetivo principal de **LIFO** es comprender el estilo de trabajo tanto en situaciones normales como bajo presión, proporcionando una guía sobre nuestras fortalezas y debilidades al trabajar en equipo y liderar. Por lo tanto, esta prueba se utiliza principalmente con personas en roles de liderazgo, como líderes de proyecto, gerentes o directores.

¿Porque utilizar LIFO?

El test psicométrico **LIFO** se utiliza para identificar individuos con el perfil de liderazgo adecuado para manejar situaciones estresantes en una empresa. Esta herramienta ofrece una evaluación detallada de los estilos de trabajo y liderazgo, permitiendo a las organizaciones seleccionar a los candidatos más idóneos para liderar equipos y tomar decisiones eficaces bajo presión. Encontrar personas con perfiles de liderazgo pertinentes a las necesidades de la empresa garantiza un manejo eficiente de situaciones estresantes sin perjudicar el sistema laboral o al personal.



Solicitar cotización

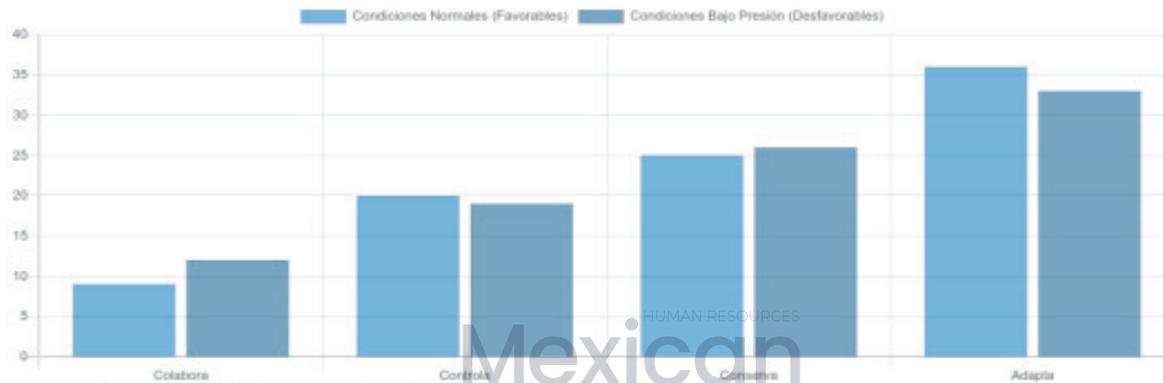


Ejemplo de reporte

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

LIFO - ESTILOS DE MANDO

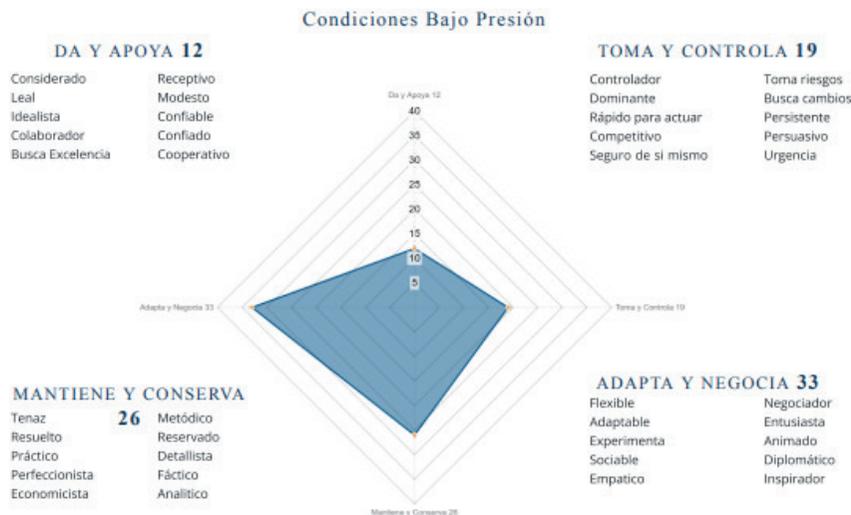


COMUNICACIÓN E INFLUENCIA PERSONAL

	DA Y APOYA	TOMA Y CONTROLA	MANTIENE Y CONSERVA	ADAPTA Y NEGOCIA
COMO COMUNICARSE CON UNA PERSONA DE ACUERDO AL ESTILO	Enfatice causas valaderas. Apelé al idealismo. Pida su ayuda. Apelé a la excelencia. Muestre interés y preocupación. Enfatice el desarrollo personal.	De oportunidades. De más responsabilidad de recursos que faciliten el logro. De autoridad.	Presente ideas no riesgosas. De oportunidad para analizar, use la lógica y los hechos. Use familiaridad, rutina y estructura.	De oportunidad para hacer cosas con otros. Use el humor. Hágale saber que Ud. esta complacido. De oportunidad para el lucimiento personal.
MEJOR AMBIENTE PARA EL ESTILO	<ul style="list-style-type: none"> • respeto • apoyo • reafirmación • idealismo 	<ul style="list-style-type: none"> • competencia • directo • con riesgos • oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> • neutralidad emocional. • basado en hechos • científico • práctico 	<ul style="list-style-type: none"> • social • cambiante • jovial • optimista

Evaluated: **Ejemplo**
 Email: **vacante@ejemplo.com**
 Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
 Expiry date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**



Test 16PF

El Cuestionario Factorial de la Personalidad, o 16PF, es uno de los instrumentos más reconocidos y ampliamente utilizados para medir la personalidad en el campo de la Psicología. Su principal objetivo es estudiar y evaluar los rasgos de la personalidad a través de una variedad de factores.

Población en la que se puede aplicar.

El **16PF** está diseñado para una población que comprende sujetos a partir de los dieciséis años de edad, y requiere un nivel de comprensión similar al de un estudiante de segundo año de educación secundaria para realizarlo correctamente. Esta consideración es importante para asegurar que todos los individuos tengan las habilidades necesarias para comprender el funcionamiento básico del test y cómo aplicarlo.

Los 16PF principales



A: Afectividad: Poca afectividad vs Afectividad elevada

Este factor evalúa la capacidad de expresar emociones. Obtener una puntuación alta en esta escala sugiere ser afectuoso y expresar libremente las propias emociones. Además, se experimenta placer al relacionarse con otros y se tiene cierta facilidad para establecer vínculos emocionales.



B: Razonamiento: Inteligencia alta vs Inteligencia baja

Este factor está más relacionado con la inteligencia que con la personalidad, es importante tener en cuenta que la capacidad intelectual puede influir en la forma en que percibimos el mundo y nos comportamos en él.



C: Estabilidad: Fortaleza del Yo vs Debilidad del Yo

Este factor se centra principalmente en la estabilidad emocional de la persona. Se considera que aquellos que obtienen una puntuación alta tienden a mantener la compostura y a tener una emocionalidad estable. Por el contrario, una puntuación baja indicaría un bajo control emocional.



D: Dominancia: Dominancia vs Sumisión

El factor de dominancia se relaciona con la capacidad de ser independiente. Obtener una puntuación alta sugiere un patrón de comportamiento competitivo, independiente e incluso autoritario, mientras que las puntuaciones bajas indican una tendencia hacia la sumisión y el conformismo.

E: Impulsividad: Impulsividad vs Inhibición

Indica la capacidad motivacional y las ganas de hacer cosas, así como la capacidad de autocontrol. Una persona que puntúe alto será sociable, motivada, impetuosa e impulsiva, mientras que las personas con baja puntuación tenderán a ser preocupadas, prudentes y ansiosas.



F: Conformidad grupal: Superego fuerte vs Superego débil

Este factor se refiere a la capacidad de autocontrol, toma de decisiones y aprecio hacia los demás. Una persona que obtiene una puntuación alta será decidida, estable, comprometida y valorará a los demás sin permitir que su influencia los afecte en exceso. Por otro lado, una puntuación baja podría indicar tendencias hacia la frivolidad, negligencia e inmadurez.



G: Atrevimiento: Atrevimiento vs Timidez

Este factor se relaciona con la capacidad de convertir pensamientos y deseos en acciones concretas. Obtener una puntuación alta implica ser atrevido y espontáneo, mientras que puntuaciones bajas indican inhibición y timidez que pueden dificultar la realización de acciones.



H: Sensibilidad: Sensibilidad vs Dureza

Este factor indica el nivel de sensibilidad en una persona. Obtener una puntuación alta sugiere una personalidad emocional, amable y tímida, con una tendencia a ser emocionalmente adaptable. Por otro lado, puntuaciones bajas indican una mayor dureza emocional, pragmatismo y una menor capacidad para ilusionarse.



I: Susplicacia: Confianza vs Desconfianza

Este factor se relaciona con el nivel de confianza o desconfianza hacia los demás. Aquellas personas que obtienen una puntuación alta tienden a ser desconfiadas respecto a las intenciones de los demás, mientras que puntuaciones bajas reflejan un interés y confianza hacia los demás, así como una capacidad de establecer vínculos.



J: Imaginación: Pragmatismo vs Imaginación

Una puntuación alta en la capacidad de abstracción sugiere ser imaginativo, excéntrico y poco convencional, mientras que una puntuación baja indica una personalidad realista, con escaso interés en lo artístico y convencional.



K: Astucia: Sutileza vs Ingenuidad

La capacidad de análisis exhaustivo de la realidad y la consideración de diversas opciones y perspectivas es evaluada por este factor. Aquellos que obtienen una puntuación alta demuestran habilidad para detectar y analizar tanto la realidad como a sí mismos. Por otro lado, aquellos con una puntuación baja tienden a ser más ingenuos, crédulos y menos hábiles en sus relaciones.



L: Culpabilidad: Conciencia vs Imperturbabilidad

Este factor se refiere a la capacidad de asumir responsabilidad por las acciones propias. Obtener puntuaciones altas sugiere una propensión a sentir aprehensión y a culparse a sí mismo con facilidad. En contraste, puntuaciones bajas indican una sensación de seguridad y serenidad al asumir responsabilidades.



Q1: Rebeldía: Radicalismo vs Conservadurismo

Esta escala del 16 PF evalúa la capacidad de apertura mental o el grado de respeto hacia los métodos tradicionales. Obtener una puntuación alta sugiere un interés por lo intelectual y una mentalidad abierta hacia nuevas ideas. Por otro lado, puntuaciones bajas indican tendencias conservadoras, tradicionalistas y un alto grado de respeto hacia las prácticas establecidas.



Q2: Autosuficiencia: Autosuficiencia vs Dependencia

Este factor refleja la capacidad de tomar decisiones de manera independiente, con puntuaciones altas indicando una preferencia por tomar decisiones propias. Por otro lado, puntuaciones bajas sugieren una preferencia por tomar decisiones de manera consensuada con el grupo y depender de otras personas para ello.



Q3: Autocontrol: Autoestima vs Indiferencia

Este factor implica evaluar el control emocional y comportamental. Obtener una puntuación alta sugiere la presencia de una personalidad controlada, mientras que una puntuación baja refleja una actitud despreocupada o una menor preocupación por controlar las emociones y el comportamiento.



Q4: Tensión: Tensión vs Tranquilidad

Este factor se relaciona con el nivel de ansiedad de la persona. Aquellos individuos que son más propensos a experimentar nerviosismo e irritabilidad tendrían puntuaciones altas, mientras que aquellos que son más tranquilos y serenos obtendrían puntuaciones más bajas.

16PF

Interpretar el 16PF

Al analizar los resultados del test, es importante seguir algunos pasos generales. En primer lugar, se deben observar los estilos de respuesta para determinar si los resultados son fiables. Luego, se procede a valorar las dimensiones globales y los decatipos extremos, que ofrecen una idea general del perfil del paciente, ya que se derivan de las puntuaciones de las escalas individuales. Finalmente, se lleva a cabo el análisis e interpretación de la puntuación de cada una de las 16 escalas primarias, utilizando tanto el propio test como guías externas para una comprensión más completa.



Solicitar cotización

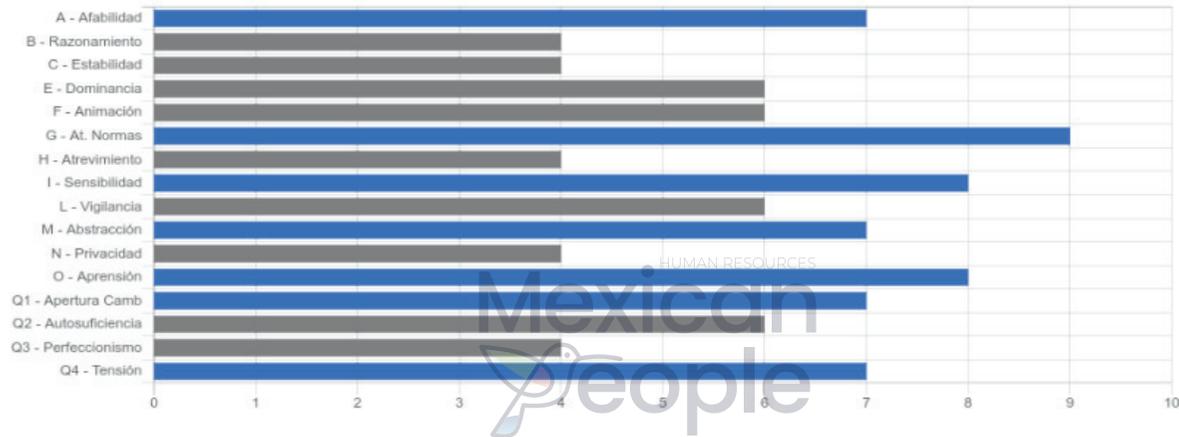


Ejemplo de reporte

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Termination date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

16PF - PERSONALIDAD



Descripción de la personalidad

Orientación social

Persona con características de personalidad relacionadas con la extroversión. Puede presentar capacidad para crear y mantener contactos interpersonales. Suele ser desinhibida socialmente.

- **(A) Afabilidad 7:** Personalidad de tipo afectuosa, cálida y amable en sus relaciones interpersonales. Suele mostrar interés por el trabajo en equipo. Puede disfrutar empleos en los que se enfatiza la interacción social. Suele manifestar interés por los proyectos grupales.

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de término: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

No califica como persona de tipo independiente, ni tampoco como dependiente de los demás. Se encuentra en el medio de ambos factores.

- **(Q1) Apertura-cambio 7:** Persona abierta y dispuesta al cambio. Tiende a ser muy liberal y a rechazar lo tradicional y convencional. Maneja un tipo de pensamiento libre y abierto a todas las posibilidades que se puedan presentar.

Dureza

Persona con tendencia a ser de tipo fría e inflexible en sus relaciones interpersonales. Prefiere manejar las distancias a nivel interpersonal, mostrándose reservada y a menudo desconfiada.

- **(A) Afabilidad 7:** Personalidad de tipo afectuosa, cálida y amable en sus relaciones interpersonales. Suele mostrar interés por el trabajo en equipo. Puede disfrutar empleos en los que se enfatiza la interacción social. Suele manifestar interés por los proyectos grupales.
- **(I) Sensibilidad 8:** Persona que funciona bajo el dominio de sus sentimientos. Muestra tendencia a ser emotiva y de sensibilidad extrema. Suele ser descrita como una persona de tipo tierna y sensible. Personalidad de tipo idealista.
- **(M) Abstracción 7:** Normalmente suele ser reconocida como una persona de tipo creativa y de gran imaginación. A menudo es una persona proactiva y poco convencional.
- **(Q1) Apertura-cambio 7:** Persona abierta y dispuesta al cambio. Tiende a ser muy liberal y a rechazar lo tradicional y convencional. Maneja un tipo de pensamiento libre y abierto a todas las posibilidades que se puedan presentar.

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

Autocontrol

Persona con adecuado nivel de control de sí misma. Puede mostrar facilidad para adaptarse a normas. Suele ser una persona muy controlada socialmente a nivel de sus emociones.

- **(M) Abstracción 7:** Normalmente suele ser reconocida como una persona de tipo creativa y de gran imaginación. A menudo es una persona proactiva y poco convencional.
- **(G) Atención-normas 9:** Persona muy normativa. Tiende a actuar siempre de acuerdo con las normas. Suele ser una persona muy responsable. Por lo general es conocida como de carácter exigente y organizado en sus actividades.

Equilibrio emocional

Persona con mediano nivel de ansiedad. Sin embargo no le genera mayores dificultades para la interacción social.

- **(O) Aprensión 8:** Persona de tipo ansiosa y aprensiva. A menudo experimenta sentimientos de culpa originados por niveles de crítica de sí misma. Puede presentar dificultades a nivel de autoestima. Tendencia a la autoexigencia de tipo desadaptativa.
- **(Q4) Tensión 7:** Persona con características de personalidad de tipo irritable y acelerada. Puede sufrir de altos niveles de estrés y ansiedad que le dificultan el normal desarrollo de sus relaciones interpersonales.

(B) Razonamiento 4: Calificación obtenida dentro del promedio, por lo tanto no existen criterios sobresalientes.

Evaluación de personalidad de 9 rasgos

1. **Apertura** a la experiencia: se refiere a la disposición de una persona a probar nuevas experiencias, su creatividad, curiosidad y apertura al cambio.
2. **Responsabilidad**: implica la capacidad de ser organizado, fiable y cumplir con las obligaciones y compromisos.
3. **Extraversión**: este rasgo caracteriza a las personas que disfrutan de la interacción social, son animadas y tienden a ser optimistas y enérgicas.
4. **Amabilidad**: se relaciona con ser cooperativo, compasivo y amistoso hacia los demás.
5. **Neuroticismo**: mide la tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, ira o depresión.
6. **Autodisciplina**: capacidad de perseverar en tareas, mantener la concentración y evitar distracciones.
7. **Estabilidad emocional**: la habilidad para manejar situaciones estresantes con calma y no dejarse llevar por las emociones.
8. **Empatía**: la capacidad de entender y compartir los sentimientos de otros.
9. **Innovación**: la predisposición hacia la creación de nuevas ideas, soluciones originales y un pensamiento fuera de lo común.

Cada uno de estos rasgos puede ser evaluado a través de diferentes métodos, como cuestionarios autoinformados, entrevistas, y observaciones de comportamiento. Los resultados de estos análisis pueden ser útiles para entender mejor a una persona en contextos como el laboral, educativo o personal.

GORDON

Test Gordon

Mexican People HR ofrece la Evaluación **Gordon** como parte de sus herramientas para la gestión de recursos humanos. La Evaluación Gordon es una técnica que permite evaluar las habilidades de comunicación y las relaciones interpersonales de los empleados. Esta evaluación proporciona información valiosa sobre cómo los individuos se comunican, escuchan, expresan emociones y manejan conflictos en el entorno laboral. Al integrar la Evaluación **Gordon** en la plataforma **Mexican People HR**, las empresas pueden obtener una visión más completa de las habilidades sociales y emocionales de sus empleados, lo que les permite tomar decisiones más informadas en materia de desarrollo personal y trabajo en equipo.

Tiempo estimado de aplicación



20 a 25 minutos **aproximadamente**

Perfil de personalidad

El Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon (P-IPG) es una combinación de dos instrumentos: el Perfil de Personalidad de Gordon (PPG) y el Inventario de Personalidad de Gordon (IPG). Esta combinación permite una aplicación más eficiente de la prueba. Tanto el Perfil como el Inventario están compuestos por grupos de 4 frases descriptivas conocidas como "tétradas". Cada una de estas tétradas representa uno de los 4 rasgos de la personalidad (ARES en el Perfil; COPV en el Inventario), con un reactivo para cada rasgo en cada tétrada.

Significado de las puntuaciones de las escalas

La descripción de los rasgos medidos por el P-IPG se basa en el contenido de los reactivos de las escalas y se apoya en información obtenida a través de evaluaciones realizadas por asesores, entrevistas y diversos criterios de validez. Las puntuaciones altas y bajas de cada una de las escalas se interpretan como un reflejo de las siguientes tendencias.

Perfil de Personalidad de Gordon(PPG)



Ascendencia(A):

Las altas puntuaciones se observan en individuos verbalmente dominantes, quienes adoptan un papel activo dentro del grupo, toman decisiones de manera independiente y poseen seguridad en sí mismos en sus relaciones con los demás. Por otro lado, aquellos con puntuaciones bajas tienden a tener un papel más pasivo dentro del grupo, prefiriendo escuchar más que hablar, carecen de confianza en sí mismos, permiten que otros tomen la iniciativa y dependen en gran medida de las opiniones y consejos de los demás.



Responsabilidad (R):

Los individuos que demuestran capacidad para perseverar en el trabajo asignado, siendo tenaces, determinados y confiables, suelen obtener altas puntuaciones en esta escala. Por otro lado, aquellos que tienen dificultades para mantener la perseverancia en tareas que no les resultan interesantes, y tienden a ser inestables o irresponsables, generalmente obtienen puntuaciones bajas.



Estabilidad Emocional (E):

Las puntuaciones altas en esta escala suelen corresponder a individuos emocionalmente estables y relativamente libres de preocupaciones, ansiedades y tensión nerviosa. Por el contrario, las puntuaciones bajas están asociadas con ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosismo y baja tolerancia a la frustración. Una calificación muy baja suele reflejar un ajuste emocional deficiente.



Sociabilidad (S):

Las puntuaciones altas suelen ser características de individuos a quienes les gusta estar y trabajar con otras personas. Son gregarios y sociables, disfrutan de la interacción social. Por otro lado, las puntuaciones bajas reflejan una falta de tendencia gregaria, una restricción general de contactos sociales y, en casos extremos, una verdadera evitación de las relaciones sociales.



Autoestima (AE):

La suma de las puntuaciones de las cuatro escalas del PPG proporciona una medida de la autoestima.

Inventario de Personalidad de Gordon (IPG)

Cautela (C)

Los individuos que son muy cautelosos, que consideran cuidadosamente las situaciones antes de tomar decisiones y que prefieren evitar el riesgo, suelen obtener puntuaciones altas en esta escala. Por otro lado, aquellos individuos impulsivos que actúan sin pensar, toman decisiones precipitadas, les gusta arriesgarse y buscan emociones suelen obtener calificaciones bajas.



Originalidad (O)

A los individuos con puntuaciones altas les gusta enfrentarse a problemas difíciles, son intelectualmente curiosos y disfrutan de preguntas y discusiones que los lleven a reflexionar y a considerar nuevas ideas. Por otro lado, aquellos que obtienen puntuaciones bajas tienden a disgustarse ante problemas difíciles o complicados, tienen poco interés en adquirir conocimientos y evitan preguntas o discusiones que requieran reflexión.



Relaciones personales (P)

Las puntuaciones altas caracterizan a individuos que tienen fe y confianza en los demás, son tolerantes, pacientes y comprensivos. Por otro lado, las puntuaciones bajas reflejan una falta de esperanza o confianza en los demás, una tendencia a criticar y a enojarse e irritarse por las acciones de los demás.



Vigor (V)

Las puntuaciones altas en esta escala caracterizan a individuos que poseen vitalidad y energía, les gusta trabajar y moverse con rapidez, y son capaces de realizar más que la persona promedio. Por otro lado, las puntuaciones bajas se relacionan con niveles bajos de vitalidad o energía, preferencia por establecer un ritmo lento, así como una tendencia a cansarse fácilmente y a encontrarse por debajo del promedio en términos de rendimiento y productividad.



Solicitar cotización



Ejemplo de reporte

Evaluado: **Ejemplo**
 Email: **vacante@ejemplo.com**
 Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
 Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

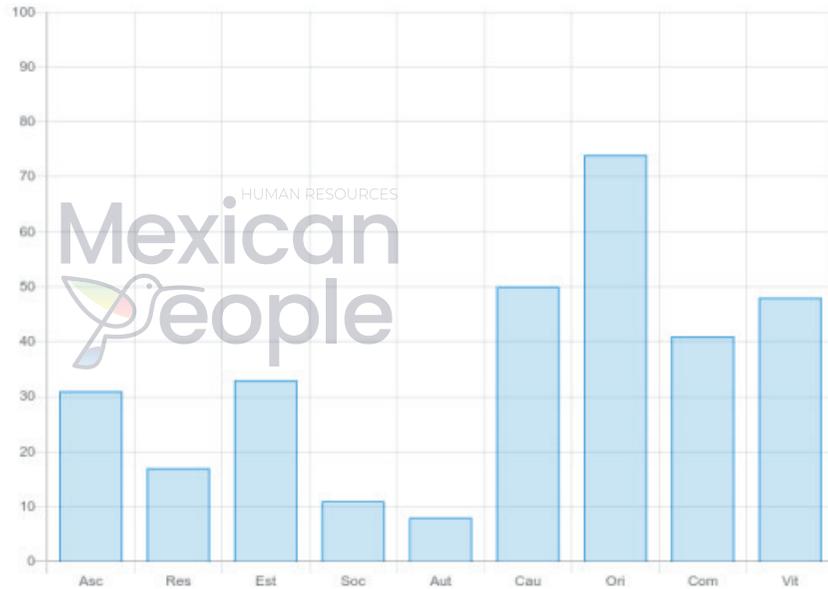
GORDON - Inventario De La Personalidad

PERFIL DE PERSONALIDAD DE GORDON (PPG)

Asc - Ascendencia	31%
Res - Responsabilidad	17%
Est - Estabilidad Emocional	33%
Soc - Sociabilidad	11%
Aut - Autoestima	8%

INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DEL GORDON (IPG)

Cau - Cautela	50%
Ori - Originalidad	74%
P - Relaciones Personales	41%
V - Vigor	48%



Nota: En la gráfica se muestran los porcentajes donde 0 a 39 son considerados bajos, del porcentaje 40 a 60 promedio, el porcentaje 61 a 100 es considerado alto.

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

Perfil De Personalidad De Gordon(PPG)

Ascendencia: **31%**

Puntuación directa: **19**

Tienden a escuchar más que a hablar, Carecen de confianza en sí mismo, Permiten que otros tomen la iniciativa, Son sobre dependientes de las opiniones y concejos de los demás

Responsabilidad: **17%**

Puntuación directa: **18**

Incapaces de perseverar, tareas que no les interesan, tienden a ser inestable so irresponsables

Estabilidad Emocional: **33%**

Puntuación directa: **21**

Ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosismo y baja tolerancia a la frustración, ajuste emocional deficiente

Sociabilidad: **11%**

Puntuación directa: **14**

Falta de tendencia gregaria, restricción general de contacto social y de manera extrema una verdadera evitación de las relaciones sociales

Autoestima: **8%**

Puntuación directa: **72**

No tiene una imagen no muy positiva de sí mismo y puede mostrar falta de confianza en sus posibilidades. No es consciente de sus valores y, su adaptación, tanto en al trabajo como a su entorno, puede resentirse por esa falta de confianza.

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Expiration date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

Inventario De La Personalidad De Gordon (IPG)

Cautela: **50%**

Puntuación directa: **23**

No representa aspectos sobresalientes, calificación obtenida dentro del promedio.

Originalidad: **74%**

Puntuación directa: **28**

Les gusta trabajar con problemas difíciles, intelectualmente curiosos, disfrutan las preguntas y discusiones que llevan a reflexionar y pensar en nuevas ideas.

Relaciones Personales: **41%**

Puntuación directa: **22**

No representa aspectos sobresalientes, calificación obtenida dentro del promedio.

Vigor: **48%**

Puntuación directa: **23**

No representa aspectos sobresalientes, calificación obtenida dentro del promedio.

Interpretación automática de exámenes psicométricos.

El test **IPV** permite evaluar la disposición general para la venta y las dimensiones de receptividad y agresividad en profesionales comerciales. Este test está diseñado para evaluar rasgos específicos de la personalidad que son beneficiosos para los puestos de venta y comerciales.

Este test utiliza una serie de ítems basado en actividades de la vida cotidiana. Entre las instrucciones dadas se recomienda contestar con sinceridad a las preguntas, pero no debemos olvidar que el objetivo del test es medir una serie de factores relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.

Que mide el test psicométrico **IPV**

El test **IPV** evalúa un amplio conjunto de características de personalidad consideradas relevantes para el éxito de los profesionales comerciales. Sin embargo, corresponde al profesional determinar el grado en el que el candidato o candidata debe poseer esas características de personalidad en una situación o puesto concreto. Esto implica definir el perfil de puntuaciones del IPV deseado y evaluar el ajuste obtenido por la persona evaluada.

- ✓ El test IPV presenta situaciones realistas para evaluar la capacidad del candidato para resolver problemas.
- ✓ El test IPV identifica cómo se relaciona el postulante con otras personas en el ámbito comercial o de negocios.
- ✓ Conoce la capacidad de tomar de decisiones en situaciones de gravedad variables
- ✓ El test IPV también permite descubrir el manejo de recursos del candidato para impulsar las ventas.

Ventajas de aplicar la prueba IPV en línea con **Mexican People HR**

Conocer

El test **IPV** ayuda a los vendedores a conocer mejor sus fortalezas y debilidades, lo que les permite enfocarse en mejorar sus habilidades y trabajar en sus áreas de debilidad.

Identificar

El test **IPV** ayuda a los gerentes de ventas a seleccionar y contratar a vendedores con mayor potencial de éxito al identificar las habilidades y características de personalidad importantes para el trabajo de ventas.

Desarrollar

El test **IPV** ayuda a los vendedores a desarrollar una mejor comprensión de cómo interactuar y comunicarse con los clientes, lo que les permite adaptar su enfoque de ventas a las necesidades y preferencias de cada cliente individual.

¿Qué factores analiza el test **IPV** ?

Factor DGV: Disposición General para la Venta. Evalúa la destreza de la persona para realizar una venta.

Factor A: Agresividad. Capacidad para soportar conflictos.

Factor R: Receptividad. Habilidad para recibir y procesar información de manera receptiva.

Factor I: Comprensión. Capacidad para incorporar sucesos al entorno existente y nivel de empatía.

Factor II: Adaptabilidad. Habilidad para ajustarse a las necesidades de otra persona.

Factor III: Control de sí mismo. Nivel de manejo del potencial intelectual, psicológico y físico.

Factor IV: Tolerancia a la Frustración. Capacidad para soportar y comprender frustraciones en situaciones diarias.

Factor V: Combatividad. Capacidad para involucrarse en conflictos y manejar desacuerdos.

Factor VI: Dominancia. Tendencia a dominar, ganar o manipular situaciones o personas.

Factor VII: Seguridad. Medida de la confianza y destreza al enfrentarse a riesgos.

Factor VIII: Actividad. Nivel de eficacia y energía del individuo.

Factor IX: Sociabilidad. Capacidad para interactuar con otros y nivel de empatía hacia ellos.



Solicitar cotización



Ejemplo de reporte

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de término: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

IPV - INVENTARIO DE PERSONALIDAD PARA VENDEDORES



DGV: Disposición General para la Venta

Promedio Posee facilidad para establecer relaciones con los demás, muestra combatividad que le permite persuadir al cliente, pero al mismo tiempo, control de sí mismo. En sí, cuenta con rasgos de personalidad acordes a actividades comerciales

A: Agresividad

Alto El índice de agresividad comercial por arriba del promedio, señala a una persona sumamente activo y dinámico, que cuenta con gran capacidad para soportar y provocar situaciones conflictivas, orientado a ganar, a dominar, a persuadir.

R: Receptividad

Promedio Es una persona que sabe ponerse en lugar de los demás, sabe escuchar y comprender, cuenta con capacidad de adaptación a personas y circunstancias, posee control de si mismo y resistencia a la frustración.

I: Comprensión

Alto El índice de comprensión por arriba del promedio, muestra a una persona por demás empático y objetivo en sus relaciones humanas, con gran capacidad intuitiva y capaz de integrar en su contexto un suceso cualquiera.

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de término: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

II: Adaptabilidad

Alto El índice de adaptabilidad por arriba del promedio, muestra a una persona con una gran habilidad para adaptarse a situaciones y personas de manera fácil y rápida, es muy flexible en sus actividades tanto intelectuales como de relación.

III: Control de sí mismo

Bajo Es una persona que muestra un índice de control en sí mismo ligeramente menor que el promedio de la mayoría de la gente, intenta ser dueño de sí mismo a través de la administración de su potencial psicológico y/o físico, regularmente suele ser organizado y perseverante.

IV: Tolerancia a la frustración

Muy bajo Es muy poco tolerante y a veces no logra dejar de personalizar las situaciones en que se ve implicado.

V: Combatividad

Bajo Es una persona que no gusta de provocar conflictos y no siempre soporta los desacuerdos, su agresividad comercial está ligeramente menor que el promedio de la mayoría de la gente.

VI: Dominio

Alto: El índice de dominio por arriba del promedio, señala a una persona con una gran voluntad de dominio, con una actitud ganadora, manipulador, persuasivo y cautivador, es dominante y con actitud ascendente propia de personas con jerarquía.

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

VII: Seguridad

Alto: El índice de seguridad por arriba del promedio, muestra a un individuo por demás seguro de sí mismo, que gusta de situaciones novedosas e inesperadas, capaz de enfrentarse a riesgos e incluso atreverse a buscarlos, siempre y cuando considere que éstos le traerán ganancias.

VIII: Actividad

Alto: El índice de actividad por arriba del promedio, muestra a una persona que gusta de actividades deportivas, no soporta la pasividad física.

IX: Sociabilidad

Bajo: Es una persona que muestra un índice de sociabilidad ligeramente menor que el promedio de la mayoría de la gente, así bien, muestra ser hasta cierto punto extrovertido y capaz de crear nuevos contactos; gusta de convivir con los demás y prefiere estar acompañado que solo.

ZAVIC

Test Zavic

El test IPV evalúa habilidades cognitivas y personales en individuos, permitiendo una comprensión más profunda de sus fortalezas y debilidades.

Evaluación Zavic

El test **Zavic** se divide en dos áreas principales: valores e intereses. Los indicadores de valores y de intereses son lo primordial en esta prueba. En la sección de valores, se evalúan aspectos como la ética, la responsabilidad, la honestidad y otros principios fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de una persona. Por otro lado, la sección de intereses analiza las preferencias y motivaciones individuales en áreas como las actividades laborales, los hobbies, las metas profesionales y personales, entre otros aspectos relevantes. Cada área consta de 10 ítems, sumando un total de 20 ítems en la prueba completa.

- El test **Zavic** es una herramienta utilizada para medir las habilidades cognitivas y el rendimiento académico en estudiantes de educación básica y media superior.
- El test **Zavic** incluye áreas de evaluación como matemáticas, lenguaje, comprensión lectora y razonamiento abstracto, con el objetivo de proporcionar información valiosa para la toma de decisiones en el ámbito educativo.

Acerca de Zavic

Es importante reconocer que cada puesto requiere resultados específicos al utilizar el test **Zavic**. Por ejemplo, en roles que demandan liderazgo, como cargos directivos o de supervisión, se buscaría que el valor de la indiferencia sea bajo. Esto garantizaría que la persona esté interesada en sus subordinados y sea capaz de liderar eficazmente.

Valores



- **Corrupción:** Se refiere al abuso de poder o mala conducta, así como a la degradación de algo.
- **Indiferencia:** Ausencia de inclinación o rechazo hacia otro sujeto, objeto o asunto determinado.
- **Moral:** Conjunto de normas, creencias, valores y costumbres que sirven como modelo de conducta del ser humano en la sociedad.
- **Legalidad:** Norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente.

ZAVIC

Intereses



- **Económico:** Relacionado con el acaparamiento de recursos para obtener ganancias monetarias.
- **Político:** Interés en establecer relaciones con individuos de alto poder con el fin de obtener beneficios personales secundarios.
- **Social:** Incluye la creación de un sistema organizado de relaciones interpersonales y el gusto por participar en actividades proactivas en la sociedad.
- **Religioso:** Se refiere al conjunto de creencias religiosas y prácticas ceremoniales de un grupo específico que reconocen una relación con la divinidad.



Solicitar cotización

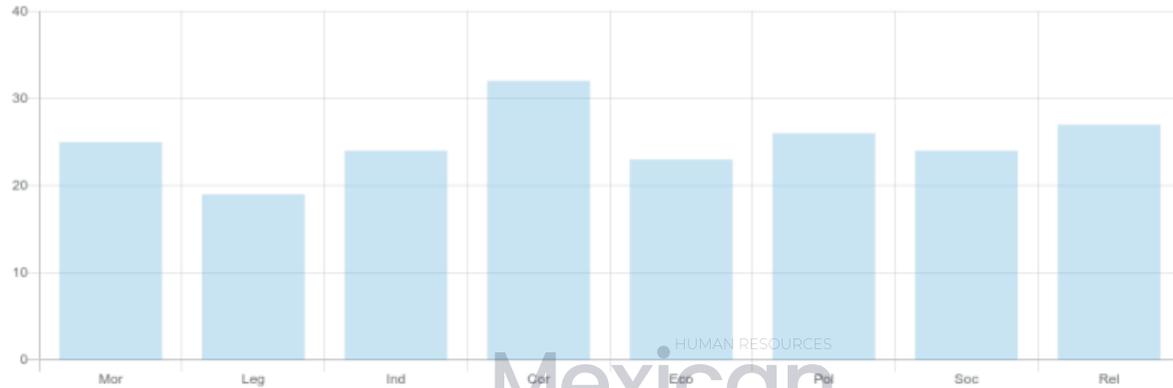


Ejemplo de reporte

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Termination date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

ZAVIC - Valores



Moral: **25**

Describe the estimation or interest that a person shows in being someone who submits and follows the rules, just as they see themselves as an honest person with good customs.

Medio Para el caso de este(a) evaluado(a), su puntuación se encuentra en la media de la muestra de estandarización, por lo tanto el factor no es claramente diferenciable en su sistema de valores.

Legalidad: **19**

La legalidad hace referencia a la importancia que se le da a mostrar la imagen de ser una persona fiel a las normas y que sigue las reglas.

Medio Para el caso de este(a) evaluado(a), su puntuación se encuentra en la media de la muestra de estandarización, por lo tanto el factor no es claramente diferenciable en su sistema de valores.

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

Indiferencia: 24

Esta variable hace referencia a la intención por proponerse metas y mantener un esfuerzo sostenido, en contraposición con la muestra de falta de interés. Es decir, las personas indiferentes dejan pasar las cosas sin que nada les importe.

Medio Para el caso de este(a) evaluado(a), su puntuación se encuentra en la media de la muestra de estandarización, por lo tanto el factor no es claramente diferenciable en su sistema de valores.

Corrupto: 32

Esta variable hace referencia a la estimación que se le da a evitar influenciar o ser objeto de influencias indebidas. Igualmente a buscar el éxito por logros personales y no por prebendas o favores.

Alto Persona que le agrada ir en búsqueda del cohecho y de corromper las reglas y/o normas que rigen, está en contra de las buenas costumbres y no acata los valores morales.

Económico: 23

Este interés implica dar importancia o valor al prestigio económico, a la ganancia e inversiones.

Medio Para el caso de este(a) evaluado(a), su puntuación se encuentra en la media de la muestra de estandarización, por lo tanto el factor no es claramente diferenciable en su sistema de valores.

Político: 26

Esta variable describe el interés que tiene la persona por ejercer influencia sobre otros desde posiciones de mando, así como el esfuerzo puesto a la consecución de objetivos comunes, utilizando los beneficios que da el encontrarse a la cabeza de un proyecto.

Evaluado: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

Social: **24**

La variable valor social describe el interés y estimación que la persona le da a las relaciones e interacciones con los demás, a la preocupación empática y a la comodidad de interactuar con otros.

Medio Para el caso de este(a) evaluado(a), su puntuación se encuentra en la media de la muestra de estandarización, por lo tanto el factor no es claramente diferenciable en su sistema de valores.

Religioso: **27**

La religiosidad describe la estimación en que la persona le da a mantener ideas de tipo religioso y una conducta regulatoria que demanda estructura, disciplina, orden, sentido de las reglas y consideraciones morales, todo ello partiendo de ideas trascendentes y de un ser superior.

Medio Para el caso de este(a) evaluado(a), su puntuación se encuentra en la media de la muestra de estandarización, por lo tanto el factor no es claramente diferenciable en su sistema de valores.

RAVEN

Test Raven

Es un test que no depende de la cultura, no requiere de habilidades verbales o manuales, y es fácil de administrar. Además, es económico en términos de recursos humanos, tiempo y material, ya que puede aplicarse en diversas situaciones.

Generalidades del test Raven

El Test de Raven es una evaluación estandarizada que mide la inteligencia abstracta mediante una serie de matrices progresivamente más complejas. El objetivo es identificar la figura que falta en cada matriz. El tiempo y la precisión en las respuestas se utilizan para calcular el Cociente Intelectual (CI) del individuo. Esta prueba se considera objetiva y confiable, y se emplea en diversos ámbitos como selección de personal, evaluaciones psicológicas e investigación.



Por ser no verbal

El Test de Raven es adecuado para cualquier persona, independientemente de su idioma, nivel educativo o capacidad verbal. Incluso aquellos que son analfabetos o tienen dificultades auditivas pueden realizar esta prueba, ya que se basa en la capacidad de resolver problemas visuales y abstractos.



Por ser no manual.

El Test de Raven puede ser administrado a cualquier individuo sin importar su estado físico o habilidades motoras específicas.



Por ser No cultural.

Los conocimientos previos no tienen influencia en esta prueba, por lo que no es necesario considerar el nivel educativo del individuo al aplicarla.

RAVEN

Tiempo estimado de aplicación



45 minutos **aproximadamente**

Generalidades de Matrices progresivas de Raven

Significado de las puntuaciones de las escalas

Test no verbal, donde el sujeto describe piezas faltantes de una serie de láminas. Se pretende que el sujeto utilice habilidades perceptuales, de observación y razonamiento analógico para deducir el faltante en la matriz.

I **Rango I**

"Superior intelectualmente": Se refiere a un puntaje que iguala o supera el percentil 95 para individuos de esa misma edad.

II **Rango II**

"Por encima del promedio": Significa que el individuo alcanza o supera el percentil 75. "Muy superior": Indica que el sujeto alcanza o supera el percentil 90.

III **Rango III**

"Término medio, promedio": Se refiere a un puntaje que cae entre los percentiles 25 y 75. "Promedio +": Indica que el puntaje es igual o superior al percentil 50. "Promedio -": El puntaje es inferior al percentil 50.

IV **Rango IV**

"Inferior al promedio": Se refiere a un puntaje que es igual o menor al percentil 25. "Inferior -": Indica que el puntaje es igual o menor al percentil 10.

V **Rango V**

"Deficiente": Se refiere a un puntaje que es igual o menor al percentil 5 para los sujetos de esa edad.



[Solicitar cotización](#)

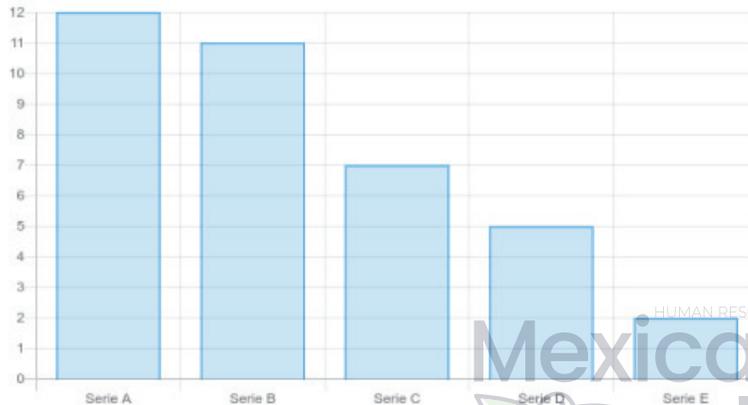


[Ejemplo de reporte](#)

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de término: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

RAVEN - Matrices Progresivas (Escala General)



Nivel Término promedio, Normal

Puntaje directo **37**

La persona evaluada ha alcanzado un nivel de Inteligencia Promedio, es decir presenta una adecuada capacidad de educación de las relaciones, en dar sentido a un material desorganizado y confuso, que facilitan la captación de una estructura compleja. Así mismo tiende a ser veloz para comprender las ideas, existiendo correlación con el nivel de cultura y también con la atención.

Análisis de discrepancias

	Serie A	Serie B	Serie C	Serie D	Serie E
PS	12	11	7	5	2
PE	11	9	7	8	2
Discrepancia	1	2	0	-3	0

La discrepancia es un procedimiento útil para validar los resultados.

PS = Puntaje sumatorio (Obtenido)

PE = Puntaje Equivalente (Esperado)

El límite aceptable de tolerancia de la

Las razones por las que los resultados de una prueba se puede invalidar son:

- Porque el candidato no entendió las instrucciones
- Porque respondió aleatoriamente
- Porque el candidato se encuentra demasiado ansioso
- Porque el candidato pretende engañar al examinador

BARSIT

¿Que mide el test psicométrico Barsit?

Ítems que miden Información o conocimientos generales adquiridos

Se trata de una evaluación de Cultura y conocimientos generales, que indica las ideas y experiencias aprendidas y organizadas por el individuo, así como el uso de la memoria remota y su ambición intelectual.



Razonamiento verbal

Este segmento del test se enfoca en evaluar la capacidad del individuo para discriminar y jerarquizar conceptos de manera lógica, así como su rapidez en la conceptualización. También busca medir su capacidad para comprender el significado de conceptos y palabras, su habilidad para clasificar y encontrar diferencias entre los materiales manejados, así como su destreza en la inspección. Además, evalúa su capacidad para ordenar información, seguir procedimientos y controlar el tiempo de manera efectiva.



Comprensión de vocabulario

Este componente del test evalúa la capacidad del individuo para analizar y sintetizar información en la formación de conceptos verbales. También se considera la cultura general y el vocabulario del sujeto, así como su capacidad para expresar sus ideas y pensamientos de manera clara y directa. Se busca evaluar su conocimiento del lenguaje y su habilidad para comunicarse efectivamente.



Razonamiento lógico

Este componente del test evalúa la capacidad del individuo para razonar y deducir lógicamente conceptos verbales basados en su experiencia previa. Se busca medir la capacidad de abstracción del sujeto, su habilidad para formar conceptos y su objetividad al percibir el entorno. También se evalúa su habilidad para resumir y relacionar la información, así como su capacidad para abstraer ideas esenciales de la misma.



Razonamiento numérico

Este aspecto del test evalúa el razonamiento y el manejo de aspectos cuantitativos, así como los conocimientos adquiridos en el ámbito numérico. Se busca medir la capacidad de atención y concentración del individuo, así como su habilidad para manejar operaciones aritméticas y resolver problemas matemáticos. Además, se evalúa la capacidad de mantener la atención y la concentración bajo presión de tiempo.

BARSIT

Test Barsit

El test psicométrico **BARSIT** proporciona de manera rápida un índice de la aptitud para aprender, evaluando factores como la inteligencia verbal y el razonamiento numérico. Además, se consideran elementos cognitivos relacionados con la lógica verbal y la información general.

La técnica **BARSIT** nos brinda elementos para comprender la motivación interna y las limitaciones de las personas, así como claves para motivar al personal según sus características sobresalientes en el puesto. Al comprender estas limitaciones, podemos motivar a las personas y entender su comportamiento, deseos y lo que necesitan para alcanzar el éxito.

Propósitos de Test Barsit

El **BARSIT** permite determinar rápidamente el nivel de inteligencia o aptitud para aprender, así como comparar la composición de grupos. Al utilizarlo con este propósito, se obtiene una visión de la distribución del grupo y se pueden comparar con grupos similares. También se puede utilizar para seleccionar casos excepcionales, identificando individuos con resultados superiores o inferiores para un estudio detallado de estos casos extremos.



Solicitar cotización

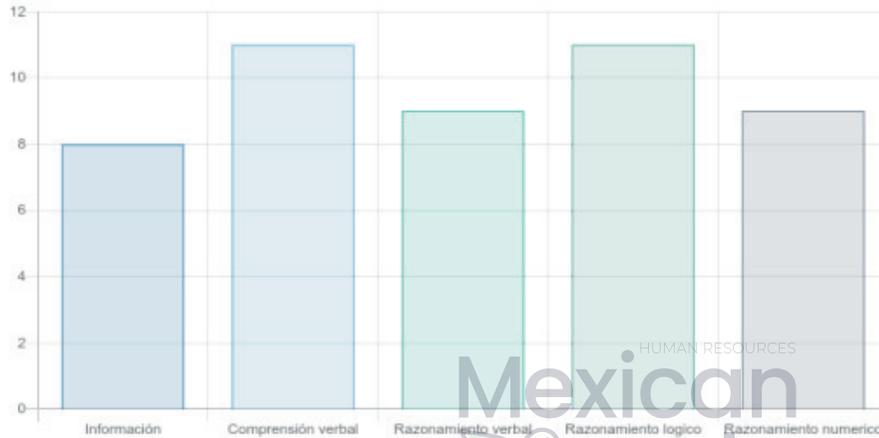


Ejemplo de reporte

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Termination date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

BARSIT - HABILIDAD INTELECTUAL



INFORMACIÓN

Mide las funciones subyacentes de memoria inmediata, memoria remota, interés en el medio ambiente y ambición intelectual. Así mismo se relaciona con la facilidad en el manejo de datos.

8

Promedio

COMPRESIÓN VERBAL

Se vincula con la capacidad de abstracción y generalización.

11

Superior

RAZONAMIENTO VERBAL

Se relaciona con la capacidad de aprendizaje y manejo del lenguaje, así como con la habilidad para manejar conceptos y sus relaciones.

9

Promedio

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Expiration date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

RAZONAMIENTO LÓGICO

Se vincula con la aplicación de juicios lógicos y con sentido común.

11

Superior

RAZONAMIENTO NUMÉRICO

Se relaciona con la capacidad de atención, concentración, así como las habilidades en la relación numérica.

9

Promedio

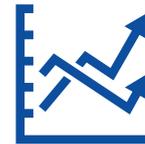
MOSS

Propósitos de Test Moss

El test de **Moss** es una evaluación de adaptabilidad social que consta de 30 preguntas. Su objetivo es medir el nivel en el que una persona se desempeña en situaciones que requieren supervisión y control del personal subordinado.

Mide 5 variables:

- Competencia en supervisión
- Destreza en la toma de decisiones en contextos humanos
- Capacidad para evaluar problemas interpersonales
- Competencia en el establecimiento de relaciones interpersonales
- Juicio y tacto en las relaciones humanas



El test tiene una duración de **20 minutos** y puede administrarse tanto de forma individual como colectiva.

Variables del test psicométrico Moss



Habilidad de supervisión

El liderazgo es el proceso de influencia mediante el cual una persona dirige, motiva y coordina las acciones de un grupo para lograr objetivos específicos, satisfaciendo tanto las necesidades individuales como las de la organización.



Capacidad de decisiones en las relaciones humanas

La flexibilidad y libertad de los gerentes les permiten tomar decisiones en varios aspectos, incluidos:

A) Cuestiones relacionadas con la manera de asignar las diferentes tareas: Los gerentes pueden decidir cómo asignar las tareas entre los miembros del equipo, teniendo en cuenta las habilidades y capacidades individuales.

B) Métodos a seguir para obtener las metas del equipo de trabajo: Los gerentes pueden elegir los métodos y estrategias más adecuados para alcanzar los objetivos del equipo, teniendo en cuenta los recursos disponibles y las circunstancias específicas.

C) Modo de solucionar problemas del grupo en cuanto a calidad de productos o servicios: Los gerentes pueden decidir cómo abordar los problemas relacionados con la calidad de los productos o servicios, implementando medidas correctivas o mejoras en los procesos según sea necesario.

MOSS



Capacidad de evaluación de problemas interpersonales

La comunicación efectiva es fundamental para la comprensión, el establecimiento de buenas relaciones interpersonales y el compromiso. Incluye elementos como asumir riesgos, ofrecer críticas constructivas, practicar la escucha activa y reconocer los intereses y logros de los demás. Estos aspectos contribuyen a una interacción más sólida y colaborativa entre las personas, fortaleciendo así la dinámica de equipo y la productividad en general.



Habilidad para establecer relaciones interpersonales

Las personas buscarán y expresarán sus problemas a quienes perciban como personas amables y dispuestas a escuchar, especialmente a aquellos que demuestren paciencia y disposición para ayudar. Estos individuos suelen ser considerados excelentes consejeros, ya que están dispuestos a resolver los problemas de sus amigos más cercanos y ofrecerles apoyo emocional cuando lo necesitan.



Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales

Es un error no considerar las habilidades técnicas y funciones al formar un equipo, ya que esto dificulta el logro de los objetivos. Es crucial establecer la confianza de los subalternos para poder identificar y abordar las problemáticas de manera efectiva.

La prueba psicométrica Moss



Ventajas

Se trata de una evaluación estructurada que resulta fácil y rápida de responder.



Nivel de aplicación:

La prueba se aplica principalmente a supervisores de niveles superiores.



Limitaciones

La prueba no proporciona información suficiente sobre la personalidad y tiende a medir más aspectos de sociabilidad que aspectos específicos de la personalidad.



Solicitar cotización

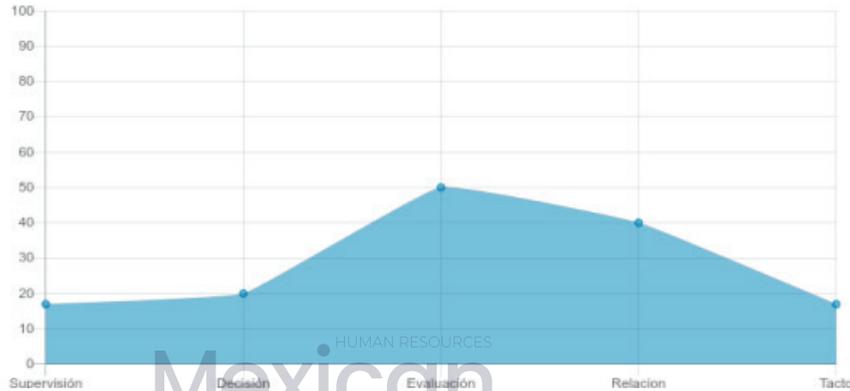


Ejemplo de reporte

Evaluado: **Ejemplo**
 Email: **vacante@ejemplo.com**
 Aplica a puesto: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
 Fecha de termino: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

MOSS - ADAPTABILIDAD SOCIAL



HABILIDAD SOCIAL EN SUPERVISIÓN

Es indispensable para aquellos jefes o supervisores que tienen personal a cargo y tienen el reto de alcanzar objetivos dentro de las organizaciones.

17%
 Muy inferior

CAPACIDAD DE DECISIÓN EN LAS RELACIONES HUMANAS

Es el criterio y toma de decisiones con respecto a la forma de interactuar con los demás.

20%
 Muy inferior

CAPACIDAD DE EVALUACIÓN DE PROBLEMAS INTERPERSONALES

Criterio y juicio con respecto a situaciones sociales que presentan conflicto con cierta problemática. Incluye el correr riesgos, el escuchar de forma activa y los logros de otros.

50%
 Promedio

HABILIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES

Las personas manifestaran sus problemas, porque perciben que les agrada las personas y que está dispuesto a escucharlas, ya que tiene la paciencia y el agrado para ir resolviendo los problemas.

40%
 Inferior al promedio

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Assignment date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Expiration date: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

SENTIDO COMÚN Y TACTO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES

17%

Capacidad de llevarse bien con los demás manteniendo una conducta basada en el buen juicio y la lógica ante dificultades o conflictos.

Muy inferior

WONDERLIC

La prueba psicométrica **Wonderlic**

El test fue diseñado específicamente para evaluar adultos en el ámbito de la selección de personal comercial e industrial. Es una herramienta útil tanto para empresas que desean contratar nuevos empleados como para evaluar posibles ascensos y traslados dentro de la organización.

- **Habilidad cognitiva general**
- **Potencial para el empleo**
- **Potencial para la capacitación**

¿Qué mide el test psicométrico **Wonderlic**?

La prueba de personal **Wonderlic** (WPT) proporciona una estimación precisa de la inteligencia de una persona, evaluando su habilidad cognitiva e interpretativa. Además, ofrece información sobre las áreas en las que el evaluado puede tener debilidades en relación con los requisitos de un trabajo o tarea específica. Se ha demostrado que es un predictor válido del desempeño laboral futuro y puede ser útil para una amplia gama de posiciones, desde tareas rutinarias hasta actividades más complejas.

Estos son algunos de los aspectos que la prueba de personal **Wonderlic** (WPT) puede evaluar:

- Capacidad para aprender un trabajo específico.
- Habilidad para resolver problemas.
- Comprensión de instrucciones.
- Aplicación del conocimiento a nuevas situaciones.
- Beneficio del entrenamiento específico para el trabajo.
- Satisfacción con un trabajo particular.
- Velocidad y aptitud para aprender.

Tiempo estimado de aplicación



12 minutos **aproximadamente**



Solicitar cotización

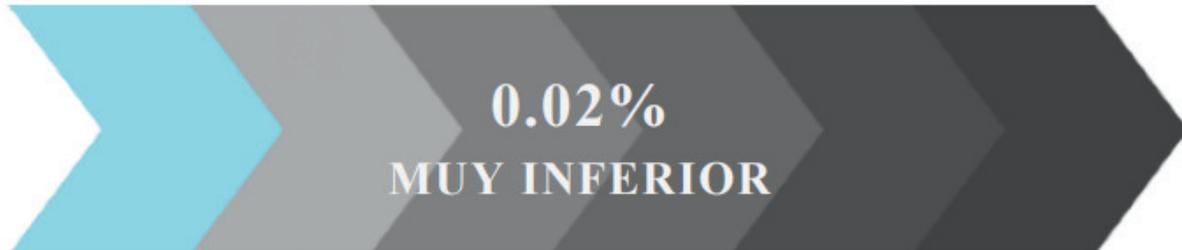


Ejemplo de reporte

Evaluated: **Ejemplo**
Email: **vacante@ejemplo.com**
Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
Fecha de término: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

WONDERLIC - INTELIGENCIA GENERAL



POTENCIAL LABORAL

Utilizan herramientas y equipos extremadamente simples: Reparación de muebles, asistentes electrónicos, carpintería simple, trabajo doméstico

0.02%
Muy inferior

POTENCIAL ENTRENAMIENTO

Tienen demasiadas dificultades para aprender, no pueden solucionar problemas complejos, no toman decisiones inmediatas, es posible que no aprovechen las capacitaciones formales.

TENDENCIA DE PUNTUACIONES

Se obtuvo un puntaje medio correspondiente a las siguientes profesiones, sin embargo este dato es solamente informativo.

Reparación de muebles, asistentes electrónicos, carpintería simple, trabajo doméstico

FAQ'S

1. ¿Qué son las pruebas psicométricas?

R: Las pruebas psicométricas son herramientas diseñadas para medir diferentes aspectos de la cognición, habilidades, personalidad y aptitudes de las personas.

2. ¿Para qué se utilizan las pruebas psicométricas?

R: Se utilizan en una variedad de contextos, como selección de personal, desarrollo organizacional, evaluación educativa y diagnóstico clínico, entre otros.

3. ¿Qué tipos de pruebas psicométricas existen?

R: Hay varios tipos, que incluyen pruebas de aptitud cognitiva, pruebas de personalidad, pruebas de habilidades específicas y pruebas de rendimiento académico, entre otras.

4. ¿Cuál es la diferencia entre una prueba de aptitud y una prueba de personalidad?

R: Una prueba de aptitud evalúa habilidades cognitivas y capacidad para realizar ciertas tareas, mientras que una prueba de personalidad evalúa características psicológicas y comportamentales.

5. ¿Qué son los puntajes percentiles en las pruebas psicométricas?

R: Los puntajes percentiles indican cómo se compara el desempeño de un individuo con el desempeño de un grupo de referencia. Por ejemplo, un puntaje en el percentil 75 significa que el individuo obtuvo una puntuación mejor que el 75% de las personas en el grupo de referencia.

6. ¿Cuáles son algunas de las aplicaciones comunes de las pruebas psicométricas en el ámbito laboral?

R: Se utilizan para la selección de personal, evaluación del desempeño, desarrollo de liderazgo, formación de equipos y toma de decisiones relacionadas con recursos humanos.

7. ¿Cómo se interpretan los resultados de una prueba psicométrica?

R: Los resultados se interpretan en función de las normas establecidas para la prueba, teniendo en cuenta el contexto en el que se administra y considerando las características individuales del evaluado.

FAQ'S

8. ¿Son las pruebas psicométricas totalmente objetivas?

R: Si bien las pruebas psicométricas están diseñadas para ser objetivas, la interpretación de los resultados puede influir en cierta medida por el contexto y los sesgos del evaluador.

9. ¿Qué medidas se toman para garantizar la validez y confiabilidad de las pruebas psicométricas?

R: Las pruebas psicométricas se someten a rigurosos procesos de desarrollo y validación para garantizar su validez y confiabilidad. Esto incluye el uso de muestras representativas, análisis estadísticos y revisión por parte de expertos en el tema.

10. ¿Cómo puedo prepararme para una prueba psicométrica?

R: La mejor manera de prepararse es familiarizarse con el formato y tipo de preguntas de la prueba, practicar ejemplos similares y asegurarse de descansar adecuadamente antes de la prueba para estar en óptimas condiciones mentales.

