



RED FASCO

Impulsando las Finanzas Rurales

*Bateria de Pruebas Psicológicas
desarrolladas en línea*

En este documento, describimos los servicios en las áreas de evaluación de personal, con una batería de pruebas psicológicas que se desarrollan en línea y que es útil para que las entidades puedan realizar su proceso de reclutamiento y selección de personal, promociones internas, desarrollo de carrera dentro de la empresa o institución, así como profundización del conocimiento de colaboradores, detección de sus talentos, mapeo de equipos de trabajo, adecuación persona-puesto de trabajo, autoconocimiento, evaluaciones específicas de liderazgo, personalidad, inteligencia, comportamiento de la persona dentro de la empresa o institución.

En el proceso de evaluación, el candidato debe tener una computadora con acceso a internet, desde donde podrá ingresar a través de un “**LINK**” a las pruebas que se requieran para el puesto que se está evaluando.

Las organizaciones podrán evaluar simultáneamente hasta 25 personas:

- ✓ De diferentes niveles de estudio,
- ✓ De diferentes puestos de trabajo,
- ✓ En diferentes países del mundo,
- ✓ Y en cualquier horario.

Las evaluaciones individuales también pueden ejecutarse en horario y de manera independiente.

Se cuentan con 22 pruebas que se detallan a continuación, de las cuales, por cada persona a evaluar, se pueden elegir hasta 3 pruebas:

- ✓ Una de inteligencia
- ✓ Una de personalidad
- ✓ Una de liderazgo, si es nivel gerencial o una de comportamiento si es nivel técnico u operativo.

Es importante mencionar que adicionalmente se desarrolla una evaluación en línea para medir las competencias digitales del candidato.

LISTA DE EVALUACIONES PSICOLOGICAS EN LINEA DISPONIBLES:

TEST DE PERSONALIDAD			
	TEST	QUÉ EVALÚA	A QUIÉN EVALÚA
1	Cleaver	Es una prueba que aporta una descripción completa de la personalidad de la persona, destacando su capacidad para realizar diversas tareas sociales, su habilidad para llevarse bien con los demás y comunicarse con ellos.	Puede utilizarse no sólo para reclutar nuevos empleados, sino también para evaluar a las personas que ya forman parte de la organización, identificar los fallos y fomentar los traslados y los ascensos.
2	Luscher	es una técnica de evaluación proyectiva de personalidad. Nos permite detectar necesidades y ansiedades, así como aspectos reprimidos, factores de dominancia, fuerza de voluntad, satisfacción y eficiencia entre otros.	Esta prueba de los colores se utiliza en procesos de selección laboral en conjunto con otras pruebas, para ayudar a elegir a los candidatos con un mejor estilo de afrontamiento.
3	CPI	El Cuestionario de Personalidad, se basa en determinar la personalidad partiendo de evaluar 20 valores que forman parte de todos los seres humanos.	El CPI es ampliamente usado en los procesos de selección de personal, donde forma parte de la batería de pruebas psicométricas que se aplican durante este proceso.
4	BFQ	Mide personalidad. Prueba de personalidad para atención a clientes	El BFQ está especialmente indicado en el campo de las organizaciones, donde las dimensiones evaluadas tienen una gran aplicabilidad y se relacionan con las actividades habituales de la vida laboral.
5	16FP	Mide personalidad	Psicología Clínica, Psicología, Psicología Forense, Psicología del Trabajo y de las organizaciones, Psicología del Deporte.

6	MMPI	El Inventario Multifacético de personalidad	Su diseño está enfocado a la identificación del perfil de personalidad y selección de personal.
7	Estilo de Pensamiento	Identificación del perfil de personalidad propio-natural de una persona (sus competencias y habilidades innatas)	Selección de personal. Promoción de personal y desarrollo de carrera, Profundización del conocimiento de colaboradores y detección de sus talentos, Mapeo de equipos de trabajo, Adecuación persona-puesto de trabajo. Autoconocimiento.

TEST DE LIDERAZGO

	TEST	QUÉ EVALÚA	A QUIÉN EVALÚA
8	Moss	Es una prueba psicométrica Sobre todo en aquellos casos donde el cargo a ocupar amerita un buen desempeño en los roles de liderazgo y la toma de decisiones, son trascendentales para que la organización funcione bien.	Se emplea en muchos procesos de captación de personal.
9	Inteligencia Emocional	La capacidad de reconocer, aceptar y canalizar nuestras emociones para dirigir nuestras conductas a objetivos deseados, lograrlo y compartirlos con los demás.	El área organizacional: para el ámbito de la selección de personal y formación. Área educativa: con el fin de evaluar a los alumnos, realizar tareas de educación en materia de emociones y formación en el aula, etc.

TEST DE CAPACIDADES LABORALES

	TEST	QUÉ EVALÚA	A QUIÉN EVALÚA
10	Kostick	La prueba Kostick fue creada exclusivamente para poder aplicarlo en el sector laboral	Excelente para conocer un poco más a las personas que están dentro de la empresa o institución, ya que proporciona información sobre las capacidades que podrán desarrollar dentro de su puesto de trabajo.

11	LIFO	Identificar fuerzas y talentos del evaluado y la forma en que las aplica en sus tareas gerenciales. Muestra como la persona puede incrementar su efectividad personal mediante la administración y manejo de sus orientaciones vitales. Facilita el uso productivo de estos talentos y su aplicación para la integración de equipos de trabajo o proyectos, solución de problemas en grupo y la planeación y asignación de trabajo de acuerdo con las fuerzas y talentos de cada miembro del equipo.	Usos: Desarrollo de ejecutivos, Consejo gerencial, Asignación de trabajos según los estilos, Orientación profesional y desarrollo de carrera, Integración de equipos de trabajo, Manejo de problemas en equipo, Evaluación del potencial de los ejecutivos, Coordinación de equipos gerenciales y su impacto en el equipo de trabajo, ideal como herramienta de apoyo en procesos de calidad y productividad.
-----------	-------------	--	---

TEST PARA EL ÁREA DE VENTAS

	TEST	QUÉ EVALÚA	A QUIÉN EVALÚA
12	Ventas	Está diseñado para medir el potencial de una persona en el ámbito de las ventas. competencias laborales como valores, técnicas de negociación, orientación al cliente, tolerancia a la frustración y más.	Esta prueba está diseñada para la selección y formación del personal de empresas de ventas y centros de atención telefónica.

TEST DE INTELIGENCIA

	TEST	QUÉ EVALÚA	A QUIÉN EVALÚA
13	Raven	Se trata de una prueba no verbal que tiene como objetivo medir el coeficiente intelectual	La Escala general para personas de entre 12 y 65 años. Aplicable a centros de enseñanza, centros de orientación laboral y selección de personal.

14	Dominos	Es una prueba de la llamada inteligencia no verbal. Mide la capacidad mental general de captar los estímulos del entorno, razonar y resolver problemas de una forma lógica y eficaz.	Prueba de inteligencia para niveles técnicos. Se debe aplicar a personas de 12 años o más para que su interpretación sea correcta. Se ha llegado a aplicar hasta los 65 años.
15	COIR	Prueba de Inteligencia	Nivel Técnico y Operativo
16	Terman	El Test de Terman Merrill, es una herramienta de medición de la inteligencia, se obtienen dos valores: el coeficiente intelectual y el grado de aprendizaje de la persona evaluada.	Puede utilizarse no sólo para reclutar nuevos empleados, sino también para evaluar a las personas que ya forman parte de la organización, identificar los fallos y fomentar los traslados y los ascensos.
17	Wonderlic	Prueba de inteligencia para niveles técnicos	Se aplica a jóvenes y adultos
TEST DE VALORES			
	TEST	QUÉ EVALÚA	A QUIÉN EVALÚA
18	ZAVIC	indagar en los valores e intereses que poseen los candidatos, para así tener la certeza de que se trata de personas honestas y responsables que aportarán beneficios a la organización.	Área laboral, preselección o evaluación a empleados.
19	Valores Complementarios	Evalúa Valores	Aplicable a líderes, gerentes
20	Valores Personales	Es una prueba de comportamiento que permite la identificación de los valores personales.	Para utilizarse con estudiantes preuniversitarios, universitarios; profesionales preempleo.

21	Valores	Evaluar los valores personales o las motivaciones básicas.	La prueba fue concebida para personas con estudios superiores.
TEST DE INTERESES PROFESIONALES			
	TEST	QUÉ EVALÚA	A QUIÉN EVALÚA
22	PIP	Perfil de Intereses Profesionales	Se aplica a personas de 15 años en adelante. Básicamente está destinada a aplicar al terminar la secundaria, cuando el estudiante debe hacer su selección profesional.

VENTAJAS:

- ✓ Accesibilidad a múltiples Plataformas de Navegadores.
- ✓ El sistema le permitirá información digital de los resultados de las evaluaciones de cada uno de los candidatos, pues es entendible para quien lo use.
- ✓ El sistema y las pruebas de evaluación están diseñados en idioma español.
- ✓ La información, las pruebas de evaluación y sus resultados, serán de total confidencialidad, las cuales solo tendrá acceso la persona asignada.



RED FASCO

Impulsando las Finanzas Rurales

Para más información sobre nuestro servicio de consultoría y acompañamiento, comuníquese con nosotros.

Licda. Zoila Raquel Díaz Zambrano
Teléfono: 4218 2713



Barrio la Ciénaga Zona 7
San Cristóbal Totonicapán, Guatemala, C.A.
Km 188 Carretera Interamericana a Quetzaltenango



info@redfasco.org.gt



<https://redfasco.org.gt/>

<https://redfasco.qlearningapp.com>