

Catálogo de Test que Manejamos y que mide cada uno.

1. Cleaver: Esta prueba mide comportamientos y habilidades, se puede determinar cómo actúa la persona en un ambiente normal, cómo cambia su comportamiento si se encuentra motivada o se le motiva y cómo actúa bajo presión (ya sea que se le presione o se auto presione). Además, mide las capacidades de: Empuje (Dominio), Influencia (Persuasión), Constancia y Apego (Cumplimiento) que posee la persona evaluada. Permite determinar si la persona posee las competencias laborales idóneas para un determinado puesto o bien la personalidad para desempeñarse en una profesión determinada.

2. Test de Revén: (Coeficiente Intelectual, inteligencia).

3. Zavic Test: Prueba de Honestidad y Valores ZAVIC :Evalúa valores e intereses de la persona en actividades y/o situaciones que se presentan en el medio laboral.. Se divide en dos áreas: Valores: Subdividiéndose en: Moral, Legalidad, Indiferencia y Corrupción. Intereses: Subdividiéndose en: Factor Económico, Político, Social y Religioso. Utilizada comúnmente como prueba indicadora de pronóstico de honestidad y confianza del candidato.

4. 16 PF Test de Personalidad. Prueba de 187 preguntas diseñada para obtener, en un tiempo funcional de prueba, información acerca de la posición de un individuo en la mayoría de los factores primarios de la personalidad, siendo estos: Calidez, Inteligencia, Fortaleza de si mismo, Dominio, Impulsividad, Conformidad con el grupo, Audacia, Idealismo, Susplicacia, Imaginación, Astucia, Propensión a la culpa, Rebeldía, Autosuficiencia, Compulsividad y Ansiedad Librementemente Flotante, y adicionalmente cuenta con una escala de distorsión, es decir si la persona mintió en su favor o en contra.

5. Test de Aptitudes; Mide Desempeño y adaptación al medio ambiente laboral, según sus intereses laborales

6. Liderazgo potencial: Evalúa el liderazgo potencia, dándonos una guía de qué tipo de liderazgo predomina en el evaluado, sus pros y sus contras.

7. Test Carver Estrés: Evalúa los procesos cognitivos y habilidades de una persona, para hacer frente a situaciones estresantes.

8. Test Siv Valores interpersonales: Aprecia los valores que un sujeto posee o adopta y que se pueden considerar como un aspecto de la configuración de su personalidad. Los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a largo plazo están influidos, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten.

9. Prueba MOSS : Prueba de habilidad social de 30 preguntas, esta prueba psicométrica evalúa el grado en que una persona se adapta a distintas situaciones sociales, y sus habilidades especificar para liderar.

10. Test Kostick. Es un inventario de la auto-percepción y preferencias personales, de tal forma que se clasifica como Test Proyectivo, el cual pronostica el comportamiento que el individuo tendría en su vida laboral. Mide aspectos laborales de la personalidad, estilos administrativos y desempeño en el trabajo.

11. Test WOPLIC significa Work-Personal Life Integration Coping (Habilidad de Integración de la Vida Personal y Profesional). El cuestionario pretende darle una idea de su enfoque personal para reconciliar la vida profesional y personal. Puntúe del 1 al 5 cada frase indicando en qué medida cree que cada una corresponde a su forma de hacer las cosas.

12. Test LIFO: se deriva de las combinaciones LIFE Y ORIENTATIONS, que se refiere a la orientación sobre estilos de vida y trabajo. El objetivo principal de LIFO es conocer el estilo de trabajo en situaciones normales y bajo presión, dándonos una guía sobre nuestras fortalezas y debilidades cuando nos encontramos en situaciones de trabajo en equipo y liderazgo, por lo cual la prueba se utiliza básicamente con personas en un nivel superior (de líder de proyecto, gerencial o de Dirección.)

13. Habilidad Gerencial: Escala especial que nos ayuda a distinguir que tan apto esta nuestro candidato para un puesto gerencial, nos da tipo de Habilidades predominantes y nos indica que áreas mejorar.

14. Test Chaside: Este test tiene como finalidad orientar a los individuos en la elección de sus futuras profesiones, estudios o actividades para que les puedan servir de base para su perfeccionamiento como personas y para lograr una buena adaptación y efectividad en el trabajo.

15. Terman Merrill: Esta evaluación permite medir el coeficiente intelectual o adaptabilidad mental a nuevos problemas. Además muestra el nivel de desarrollo de habilidades cognitivas como información, juicio, vocabulario, síntesis, concentración, análisis, abstracción, planeación, organización y atención.

16. Escala de Estresores laborales: Nos indica en que Áreas laborales nuestros candidatos son más susceptibles a desarrollar estrés.

17. Test IPV para Vendedores. IPV permite, por una parte, evaluar la disposición general para la venta y, por otra, elaborar un perfil individual basado en las dimensiones de personalidad que juegan un papel importante en las profesiones comerciales.

18. Escala de Habilidades de Negociación: la prueba intenta una aproximación a las habilidades personales de adaptación a las circunstancias, con una concepción más amplia, que la habitualmente referida a las situaciones específicas, de la venta. Con respecto a la evaluación de las habilidades asumidas en el papel del vendedor, los datos obtenidos pueden utilizarse para diferenciar aquellos profesionales cuyas formas de comunicación sea poco compatibles con las exigencias de una función comercial o industrial.

Psic

Consultores Rh Saltillo web:

<https://consultoriaenrecursoshumanos.wordpress.com/>

Tel: 8444273613/8441263847/8441205706

Reforma #1932 col. Bellavista

