

## RESUMEN DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Armstrong® Web pone a su disposición instrumentos de evaluación psicométrica operadas a través de una plataforma de procesamiento online. Estas herramientas le permitirán conocer y documentar características de su personal actual o potencial como: inteligencia, valores, habilidades, vocación y personalidad, entre muchas otras, con el fin de alinear dichas características a la gestión estratégica del negocio.

Los instrumentos de medición psicométrica que ponemos a su disposición son:



### PERSONALIDAD

#### TÉCNICA CLEAVER (Estilos de Comportamiento)<sup>i</sup>

Con esta técnica se puede conocer el nivel de compatibilidad del puesto necesario con las características de la persona. La técnica se compone básicamente de dos elementos: el factor humano y la autodescripción. La calificación obtenida en la descripción de puesto y el comportamiento refleja el nivel de empuje, influencia, constancia y apego que requiere el puesto y el nivel que presenta el candidato. Automáticamente, el sistema sobrepone el perfil predeterminado o atípico acorde al puesto. La autodescripción es la imagen que tiene el candidato de sí mismo; se compone de tres fases: El comportamiento natural en el trabajo (T); el comportamiento proyectado o la motivación en el trabajo (M), y las limitaciones del puesto (L).

Población a la que está dirigida: Está dirigida a las empresas, se puede usar en todos los niveles jerárquicos y como apoyo en la orientación vocacional a partir de los 12 años.

Áreas de aplicación: Psicología laboral, selección de personal, promociones, capacitación, desarrollo organizacional y orientación vocacional.

Tiempo promedio de aplicación: 25 minutos.

El Estudio de Factor Humano® fue diseñado para que el jefe inmediato del puesto vacante pueda realizar una adecuada descripción de puesto, es decir, los requerimientos que la persona necesita para encajar a la perfección en el puesto, y así pueda contar con una gráfica estándar del comportamiento requerido en el mismo. Además, se dan ocho perfiles predeterminados de algunos de los puestos clave en una empresa.

Con la jerarquización de 24 frases se definen los elementos necesarios para la descripción del puesto. El encargado del análisis debe ser capaz de ponderar en una escala de 1 a 5 la importancia de cada uno de los comportamientos planteados con el objeto de generar un perfil de puesto que pueda determinar el éxito del candidato en el empleo.

## PERFIL DE PERSONALIDAD <sup>i</sup>

La prueba Perfil de Personalidad mide aspectos importantes de la personalidad en el desempeño diario de una persona promedio. Los rasgos evaluados son relativamente independientes y psicológicamente significativos para determinar el ajuste y la efectividad del individuo en diversas situaciones sociales y laborales.

Cada grupo de reactivos está formado por 4 frases descriptivas llamadas tétradas.

Población a la que está dirigida: 16 años en adelante, con escolaridad mínima de secundaria.

Áreas de aplicación: De forma individual, colectiva o auto administrada.

Tiempo promedio de aplicación: Tiempo estimado de 25 min.

## FACTORES DE PERSONALIDAD

Instrumento diseñado para medir las tendencias de personalidad de un individuo, en 16 factores primarios y 4 secundarios que nos muestran los principales rasgos de personalidad del evaluado. Es importante conocer el perfil de las personas para poder predecir sus actitudes, su conducta y sus reacciones ante diferentes estímulos.

Población a la que está dirigida: Desde 16 años en adelante, con escolaridad mínima de secundaria.

Áreas de aplicación: Dentro de la empresa en selección de personal, capacitación, promociones, recorte de personal y manejo de conflictos.

Tiempo promedio de aplicación de la prueba: 45 minutos.

## SITUACIÓN PERSONAL ACTUAL

Es una evaluación proyectiva que mide la situación emocional presente, así como algunos rasgos de personalidad. Los colores de la naturaleza tienen una gran influencia sobre el hombre, tanto física como psicológica, la cual inevitablemente impacta al ser humano. El rechazo o la aceptación de un color determinado significan algo claro en cuanto al estado glandular, el estado mental y emocional o todos a la vez. Los colores que componen esta prueba han sido seleccionados cuidadosamente por su impacto fisiológico y psicológico; las características del evaluado no interfieren con el significado estructural del color. Así pues, ni la edad, ni el sexo, ni la condición social, económica o cultural afectan el significado de los colores.

Población a la que está dirigida: Puede aplicarse a personas a partir de los 12 años, de todas las condiciones sociales o culturales.

Áreas de aplicación: Por ser una prueba objetiva y universal, es aplicable en múltiples áreas de la psicología, como la laboral, la educativa, la terapéutica y la clínica.

Tiempo promedio de aplicación: 10 minutos, realiza automáticamente la aplicación, calificación e interpretación de resultados, emitiendo un reporte muy completo de fácil comprensión



## HABILIDADES

### TEST DE ADAPTABILIDAD SOCIAL - MOOS

Este instrumento nos ayuda a localizar el grado de adaptabilidad que tiene una persona socialmente y muestra también algunos indicadores útiles para la toma de decisiones; estos indicadores son las habilidades desglosadas que encontramos en los resultados de la evaluación: Habilidad de Supervisión, Capacidad de Decisión en Relaciones Humanas, Capacidad de Evaluación de Problemas Interpersonales, Habilidad para Establecer Relaciones Interpersonales, Sentido Común y Tacto en las Relaciones.

Población a la que está dirigida: 16 años en adelante, con escolaridad mínima de secundaria.

Áreas de aplicación: Selección de personal, capacitación y promociones, orientación laboral, entre otras.

Tiempo promedio de aplicación: 30 minutos.

### APTITUD PARA VENTAS

Con esta técnica se puede conocer las características de personalidad más básicas e importantes requeridas para un exitoso desempeño en cualquier área relacionada con el ejercicio de las ventas.

Aporta información sobre 11 características de personalidad claves para cualquier vendedor y da un índice global de la aptitud general del sujeto para desempeñarse en esta área.

Población a la que está dirigida: Adultos, con escolaridad mínima de secundaria. Aquella que su actividad requiera el manejo de habilidades de vendedor.

Tiempo promedio de aplicación: 40 minutos.

### INVENTARIO DE AUTOPERCEPCIÓN Y ESTILOS DE TRABAJO

Mide aspectos conscientes de la autopercepción relacionados con los roles de trabajo administrativo y cómo esto se encuentra determinado por las necesidades y motivaciones personales.

Puede ser provechoso para el individuo que se encuentra por abajo de su desarrollo profesional, ya que le proporciona información acerca de su estilo administrativo. También puede ser útil al aplicarse a dos o más personas para desarrollar soluciones interpersonales más efectivas y para incrementar la eficiencia del equipo de trabajo.

Población a la que está dirigida: 16 años en adelante, con escolaridad mínima de secundaria. Recomendable en áreas administrativas y gerenciales.

Áreas de aplicación: Selección, evaluación para la promoción, afinidad en equipos de trabajo.

Tiempo promedio de aplicación: 30 min.

## CONDUCCIÓN Y COMUNICACIÓN LABORAL

Permite identificar 4 estilos o patrones de comportamiento de individuos y equipos, en condiciones normales y de estrés: Da y Apoya; Toma y Controla; Mantiene y Conserva; Adapta y Negocia.

Es útil para detectar modos productivos o improductivos y las potencialidades primordiales de los evaluados, para encontrar una mayor efectividad personal, de grupo y en las relaciones de jefe-subordinado dentro de la organización.

Población a la que está dirigida: Adultos con escolaridad mínima de bachillerato. Niveles gerenciales

Áreas de aplicación: Selección, promoción, planeación de vida y carrera, desarrollo de personal.

Tiempo promedio de Aplicación: 20 minutos.

## APTITUD ESPACIAL

El test de Aptitud Espacial evalúa la capacidad para imaginar y representar objetos tridimensionales, manipularlos mentalmente y predecir sus posibles transformaciones antes de llevarlas a cabo sobre objetos y materiales concretos.

Población a la que está dirigida: A partir de los 12 años, personas de cualquier condición socioeconómica, cultural o laboral. Operativos, mandos medios, ejecutivos.

Áreas de aplicación: Selección de personal, evaluación de personal con fines de capacitación, promoción o formación de equipos, orientación vocacional.

Tiempo promedio de aplicación: Con límite de tiempo de 10 minutos

## ORGANIZACIÓN PERCEPTIVA

La prueba Organización Perceptiva evalúa la capacidad para identificar con rapidez y eficiencia patrones visuales y figuras bidimensionales utilizando los referentes básicos de la percepción visual, como son: agrupamiento, figura-fondo, similitud, proximidad, simetría, continuidad, cierre y constancia de forma, entre otros.

Población a la que está dirigida: A partir de los 12 años, personas de cualquier condición socioeconómica, cultural o laboral. Operativo, mandos medios, ejecutivos.

Áreas de aplicación: Selección de personal, evaluación de personal con fines de capacitación, promoción o formación de equipos, orientación vocacional

Tiempo promedio de aplicación: Con límite de tiempo por reactivo. Tiempo límite total: 10 minutos

 VALORES

## TEST DE HONESTIDAD I<sup>1</sup>

Este instrumento nos permite conocer seis aspectos de la manera de ser y actuar del evaluado relacionados con cuestiones éticas del comportamiento dentro del entorno laboral: confiabilidad, integridad, ética laboral, lealtad grupal, rechazo al consumo de sustancias prohibidas y rechazo a comportamientos violentos.

Población a la que está dirigida: 16 años en adelante, con escolaridad mínima de secundaria.

Aplicable dentro de las empresas y para todos los niveles jerárquicos.

Áreas de aplicación: Psicología laboral, para selección de personal, promociones y capacitación.

Tiempo promedio de aplicación: 35 minutos.

## ESTUDIO DE VALORES E INTERESES

Podemos definir los valores como algo de suma importancia para la persona, que representan fines buenos o deseados y que, por tanto, son perseguidos en forma continua y constante, pues representan bienestar o satisfacen un interés. Los valores pueden ser considerados incentivos que disparan la acción, o motivadores que mueven nuestras decisiones.

Población a la que está dirigida: A partir de los 12 años (escolaridad primaria concluida) y cualquier nivel en la organización.

Áreas de aplicación: Psicología laboral para selección de personal, promociones, capacitación y como complemento en la orientación vocacional.

Tiempo promedio de aplicación: 30 minutos.

---

<sup>1</sup> Prueba de uso limitado

Av. Diagonal de Patriotismo No.1, Piso 3, Col. Hipódromo de la Condesa, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06170, Ciudad de México.

Teléfono: +52 (55) 5212 1020

[www.armstrong.com.mx](http://www.armstrong.com.mx)



## INTELIGENCIA

### ADAPTACIÓN A LA ESCALA DE INTELIGENCIA TERMAN

Por un lado, nos proporciona una puntuación que indica el nivel general intelectual del individuo en forma de Coeficiente Intelectual (CI). Además, nos da una visión desglosada de algunas de las funciones más importantes de la inteligencia, por factores.

Población a la que está dirigida: A partir de los 12 años.

Áreas de aplicación: Selección de personal, orientación vocacional, evaluación.

Tiempo promedio de aplicación: 27 minutos.

### CAPACIDAD EDUCTIVA BÁSICA

Esta prueba mide la capacidad intelectual general para dar sentido a lo confuso a partir de la identificación de *patrones sencillos, concretos y fáciles de comprender*, ya que se aplica un razonamiento analógico; es no verbal, tanto por el tipo de material como por las respuestas.

Población a la que está dirigida: A partir de los 12 años, en la industria, preferentemente para puestos operativos.

Áreas de aplicación: Psicología laboral, educativa, clínica y orientación vocacional entre otras.

Tiempo estimado de aplicación: 10 minutos.

### CAPACIDAD EDUCTIVA AVANZADA

Es una evaluación que mide la capacidad intelectual general para dar sentido a lo confuso a partir de la identificación de *patrones complejos, difíciles y abstractos*, ya que se aplica un razonamiento analógico; es no verbal, tanto por el tipo de material como por las respuestas.

Población a la que está dirigida: A partir de los 15 años, personas de cualquier condición socioeconómica, cultural o laboral. En el ámbito industrial, está orientado a puestos administrativos y para profesionistas en general.

Áreas de aplicación: Psicología laboral, educativa, clínica y orientación vocacional entre otras.

Tiempo de aplicación: Opción a elegir entre tiempo ilimitado o 40 minutos limitado.

### POTENCIAL INTELECTUAL Y DE APRENDIZAJE <sup>i</sup>

Prueba rápida de inteligencia general o factor "g" de inteligencia requerido para fomentar el aprendizaje eficaz, así como la resolución eficiente y precisa de problemas. Permite conocer: la capacidad individual para resolver problemas concretos y abstractos, explora la forma de trabajar del evaluado, indicando el potencial que tiene para aprender e indica el potencial del evaluado para aplicar los conocimientos aprendidos y el tipo de puestos o tareas donde obtendrá mayor éxito.

Población a la que está dirigida: A partir de los 12 años, escolaridad primaria concluida.

Áreas de aplicación: Selección, capacitación, promociones, educación, orientación vocacional.

Tiempo promedio de aplicación: Limitada a 12 minutos.

## INTELIGENCIA EMOCIONAL

Esta prueba permite evaluar las capacidades socio-emocionales necesarias para percibir, identificar y manejar adecuadamente sentimientos y emociones con el fin de alcanzar objetivos personales, laborales y de interacción social.

Población a la que está dirigida: 16 años en adelante, con escolaridad mínima de secundaria.

Aplicable a todos los niveles: Operativo, mandos medios, ejecutivos, directores.

Áreas de aplicación: Selección de personal, evaluación de personal con fines de capacitación, promoción o formación de equipos, orientación vocacional.

Tiempo promedio de aplicación: Tiempo estimado 60 minutos.



## PREFERENCIAS

### INTERESES VOCACIONALES

Los intereses son impulsores que mueven a tomar decisiones en situaciones determinadas y son excelentes motivadores. Cuando las personas realizan actividades en las que están interesadas se muestran más atentas, con buena disposición y ánimo. Conocer los intereses que motivan a las personas es una herramienta muy importante que permite conocerlas mejor y orientarlas debidamente en el desempeño de una carrera, profesión u oficio. El resultado de esta evaluación permite conocer cómo están conformados los intereses del sujeto según diez áreas ocupacionales.

Población a la que está dirigida: A partir de los 12 años, personas de cualquier condición socioeconómica, cultural o laboral. Principalmente se recomienda para chicos de Secundaria, Bachillerato y Universitarios de los primeros años.

Áreas de aplicación: Orientación vocacional y en estudios profesionales.

Tiempo promedio de aplicación: 40 minutos.

### PREFERENCIAS PERSONALES

Muchas investigaciones han revelado la importancia del éxito profesional vinculado con las preferencias del individuo. La motivación y la satisfacción que el individuo encuentra al realizar determinadas actividades actúan como impulsores de un trabajo más productivo. El reporte Armstrong® de esta prueba nos permite examinar en percentiles los resultados de cada uno de las puntuaciones para poder determinar diferencias del evaluado.

Población a la que está dirigida: Cualquier persona a partir de los 12 años, en todos los niveles jerárquicos.

Áreas de aplicación: Psicología laboral, educativa y orientación vocacional.

Tiempo promedio de aplicación: 45 minutos

<sup>i</sup> Gratis e ilimitados, ve a la sección de bolsa de trabajo de la página: [www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx)