



NEXXUS - SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN

Nuestro sistema integral de evaluaciones psicométricas y técnicas, junto con entrevistas por competencias Nexus, ofrece una solución completa para evaluar personalidad, habilidades cognitivas y competencias laborales. Es 100% online y está disponible 24/7/365; incluye más de 22 pruebas de alta precisión y validez, impulsadas por IA para un matching inteligente y reportes detallados. Las pruebas disponibles son:

CLEAVER (DISC)

Qué mide: El test Cleaver es un instrumento que mide los estilos de comportamiento y patrones de conducta de una persona en base a cuatro dimensiones: dominio, influencia, constancia y apego. El objetivo del test es ayudar a entender mejor los patrones de comportamiento característicos, puntos fuertes y desafíos de cada estilo. Se utiliza mucho en contextos organizacionales para mejorar la dinámica de equipos, selección de personal, desarrollo de liderazgo y aumentar la productividad al comprender los estilos de cada miembro. En resumen, Cleaver mide los estilos conductuales predominantes que perfilan cómo una persona tiende a comportarse e interactuar en su entorno laboral y social.

Aplicable a: Todos los niveles jerárquicos. Es ideal para profesionales y candidatos en procesos de selección y desarrollo organizacional, ayudando a las empresas a identificar las fortalezas y áreas de mejora de sus empleados.

Duración estimada: 20-30 minutos en promedio.

Cantidad de preguntas/reactivos: 24.



16PF – CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD DE CATTELL

Qué mide: 16PF evalúa 16 factores primarios de personalidad (A a Q4) que abarcan desde calidez social y razonamiento hasta tensión y apertura al cambio. A partir de estos, genera cinco dimensiones globales de segundo orden: extraversión, ansiedad, dureza, independencia y autocontrol. Esta prueba es ampliamente utilizada en psicología organizacional y clínica para diagnosticar rasgos profundos de la personalidad, predecir desempeño laboral y ajustar planes de desarrollo profesional. Su sólida base factorial permite obtener un perfil detallado de la estructura de personalidad del evaluado.

Aplicable a: Adultos mayores de 18 años, con especial utilidad en mandos medios, profesionales técnicos y ejecutivos que requieren un conocimiento profundo de sus tendencias conductuales.

Duración estimada: 30-40 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 160.

BIG FIVE – MODELO OCEAN

Qué mide: El modelo Big Five, también conocido como OCEAN, evalúa cinco grandes dimensiones de la personalidad: Apertura a la experiencia (creatividad y curiosidad), Responsabilidad (organización y diligencia), Extraversión (sociabilidad y energía), Amabilidad (cooperación y empatía) y Estabilidad emocional (bajo neuroticismo, resiliencia al estrés). Este modelo es uno de los más respaldados empíricamente en la psicología de la personalidad y permite predecir el desempeño laboral, el ajuste al equipo y las reacciones bajo presión. Su enfoque amplio y parsimonioso lo hace aplicable en selección, desarrollo y orientación profesional.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, en cualquier nivel ocupacional, desde personal operativo hasta alta dirección.

Duración estimada: 15-20 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 50 (escala Likert de 1 a 5).



EPC – EVALUACIÓN DE PERFIL COMERCIAL

Qué mide: La EPC evalúa el perfil de personalidad orientado específicamente a funciones comerciales y de ventas, inspirado en el modelo IPV. Mide una disposición general hacia la actividad comercial y nueve dimensiones específicas: combatividad (capacidad para enfrentar objeciones), seguridad (confianza en uno mismo), sociabilidad (facilidad para establecer relaciones), persistencia, autonomía, empatía comercial, orientación al logro, tolerancia a la frustración y persuasión. Es una herramienta valiosa para seleccionar y desarrollar talento en áreas de ventas, atención al cliente y desarrollo de negocio.

Aplicable a: Adultos mayores de 18 años, candidatos a posiciones de ventas, atención al cliente, desarrollo comercial y gestión de cuentas.

Duración estimada: 20-25 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 80.

EAR-16 – ESCALA DE ADAPTABILIDAD Y RESILIENCIA

Qué mide: La EAR-16 evalúa la capacidad de adaptación al cambio y la resiliencia frente a situaciones adversas mediante un análisis cualitativo integral. La prueba explora cómo la persona gestiona la incertidumbre, se recupera de fracasos o contratiempos, mantiene el equilibrio emocional bajo presión y transforma los desafíos en oportunidades de aprendizaje. Es particularmente útil en entornos organizacionales volátiles o de alta exigencia, donde la flexibilidad y la fortaleza psicológica son competencias críticas para el éxito sostenido.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, todos los niveles ocupacionales, especialmente recomendada para sectores con alta rotación, transformación constante o condiciones estresantes.

Duración estimada: 5-8 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 16 (escala Likert).



HOLLAND – INTERESES VOCACIONALES (RIASEC)

Qué mide: El modelo de Holland clasifica los intereses vocacionales en seis tipos: Realista (actividades prácticas y mecánicas), Investigativo (científico y analítico), Artístico (creativo y expresivo), Social (ayuda y enseñanza), Emprendedor (persuasión y liderazgo) y Convencional (organización y detalle). La prueba identifica la combinación primaria y secundaria de estos tipos (ej. RIA, SEC) y ofrece sugerencias ocupacionales alineadas con el perfil. Es una herramienta fundamental para orientación vocacional, reconversión laboral y diseño de trayectorias profesionales.

Aplicable a: Adolescentes a partir de 15 años y adultos en procesos de orientación vocacional, elección de carrera, cambio de profesión o reinserción laboral.

Duración estimada: 15-20 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 72 (escala Likert 1 a 5).

PVP – PERFIL DE VALORES PERSONALES

Qué mide: Basado en el modelo de Allport-Vernon-Lindzey, el PVP evalúa seis orientaciones de valor que guían la conducta humana: Teórico (búsqueda de la verdad y el conocimiento), Económico (utilidad y eficiencia práctica), Estético (belleza, armonía y forma), Social (amor altruista y servicio a los demás), Político (poder, influencia y logro) y Religioso (unidad con el todo y comprensión mística). El perfil resultante ayuda a comprender las motivaciones profundas de una persona, su ajuste cultural a una organización y su alineación con equipos o roles directivos.

Aplicable a: Adultos mayores de 18 años, especialmente profesionales, líderes, consultores y personal en procesos de desarrollo de carrera o alineamiento cultural.

Duración estimada: 15-20 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 45.



IVM – INVENTARIO DE VALORES Y MOTIVACIONES

Qué mide: El IVM evalúa ocho dimensiones de valores e intereses laborales según el modelo ZAVIC, mediante situaciones laborales realistas con respuesta forzada. Las dimensiones incluyen: logro, afiliación, poder, autonomía, seguridad, tradición, universalismo y estimulación. A diferencia de los tests de valores abstractos, el IVM presenta dilemas y decisiones propias del entorno de trabajo, lo que permite predecir con mayor precisión la motivación intrínseca del candidato y su probabilidad de compromiso con las tareas asignadas.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, candidatos a puestos operativos, administrativos y mandos medios en procesos de selección y desarrollo.

Duración estimada: 20-25 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 40

MOSS – ADAPTABILIDAD SOCIAL

Qué mide: El MOSS evalúa habilidades de supervisión y adaptación social en el ámbito laboral, incluyendo liderazgo situacional, sentido común práctico, manejo de relaciones humanas, dirección de equipos y capacidad para resolver problemas interpersonales. Presenta 30 situaciones típicas de supervisión donde el evaluado debe elegir la respuesta más adecuada. Es útil para identificar fortalezas y brechas en competencias directivas tempranas, así como para predecir el desempeño en roles de jefatura o coordinación de equipos.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, candidatos a puestos de supervisión, jefatura de área y mandos medios en cualquier sector.

Duración estimada: 20-30 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 30 situaciones.



TERMAN-MERRILL – INTELIGENCIA GENERAL

Qué mide: El test Terman-Merrill es una prueba clásica de coeficiente intelectual que evalúa la inteligencia general a través de 10 series cognitivas: información general, juicio o comprensión, vocabulario, síntesis (formación de frases), aritmética, análisis (semejanzas y diferencias), memoria inmediata, razonamiento espacial, pensamiento abstracto y resolución de problemas. Proporciona una puntuación de CI en escala de 60 a 140, permitiendo clasificar el nivel intelectual del evaluado. Es ampliamente utilizado en selección de mandos medios y ejecutivos donde el razonamiento complejo es clave.

Aplicable a: Adultos mayores de 18 años, candidatos a mandos medios, profesionales técnicos y ejecutivos.

Duración estimada: 40-60 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 170 ítems distribuidos en 10 series.

WONDERLIC – CAPACIDAD COGNITIVA (WPT)

Qué mide: El Wonderlic Personnel Test (WPT) evalúa la capacidad cognitiva general mediante 50 preguntas que miden razonamiento verbal (analogías, sinónimos), razonamiento numérico (operaciones aritméticas básicas, secuencias) y razonamiento lógico (series, problemas de ordenamiento). La característica distintiva es el estricto límite de 12 minutos, lo que mide también la velocidad de procesamiento y la capacidad de trabajar bajo presión temporal. Es uno de los tests de capacidad cognitiva más utilizados en selección masiva por su eficiencia y validez predictiva.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, todo nivel ocupacional, desde personal operativo hasta gerentes.

Duración estimada: 12 minutos (límite estricto).

Cantidad de preguntas/reactivos: 50.



TRS – TEST DE RAZONAMIENTO SECUENCIAL

Qué mide: El TRS evalúa el razonamiento abstracto no verbal y la habilidad para reconocer patrones secuenciales, similar a las matrices progresivas de Raven pero con un enfoque específico en secuencias temporales y lógicas. Presenta figuras geométricas o símbolos que siguen una regla de transformación; el evaluado debe identificar el elemento que completa la serie. Es útil para medir la inteligencia fluida, la capacidad de resolver problemas novedosos sin apoyo del lenguaje, y el pensamiento analítico. Especialmente relevante en perfiles técnicos, ingeniería, TI y áreas analíticas.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, especialmente recomendado para perfiles técnicos, analíticos, programadores, ingenieros y científicos de datos.

Duración estimada: 20-25 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 30 ítems de opción múltiple.

EQ-MAP – INTELIGENCIA EMOCIONAL (COOPER-SAWAF)

Qué mide: EQ-Map, basado en el modelo de Cooper y Sawaf, evalúa la inteligencia emocional a través de cinco grandes áreas: entorno actual (contexto emocional del evaluado), conciencia emocional (reconocimiento de emociones propias y ajenas), competencias emocionales (expresión, gestión y canalización de emociones), valores y actitudes (integridad, responsabilidad, resiliencia) y resultados (eficacia personal y relacional). La prueba ofrece un mapa detallado de las fortalezas y áreas de desarrollo en inteligencia emocional, clave para liderazgo, gestión de equipos y manejo del estrés.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, profesionales, mandos medios y líderes que requieran un alto desempeño en entornos relacionales complejos.

Duración estimada: 25-30 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: Aproximadamente 70.



INTELIGENCIA EMOCIONAL – MODELO GOLEMAN

Qué mide: Basado en el influyente modelo de Daniel Goleman, esta prueba evalúa cinco dimensiones fundamentales de la inteligencia emocional: autoconciencia (capacidad de reconocer las propias emociones y su impacto), autorregulación (control de impulsos y adaptabilidad), motivación (orientación al logro y optimismo), empatía (comprensión de las emociones ajenas) y habilidades sociales (influencia, comunicación y manejo de relaciones). Es especialmente útil para el desarrollo de líderes, equipos comerciales y cualquier rol donde la gestión emocional sea crítica para el desempeño.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, líderes, mandos medios, equipos comerciales y profesionales en atención a clientes o manejo de conflictos.

Duración estimada: 20-25 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: Aproximadamente 50.

IRA – INVENTARIO DE ROLES ADMINISTRATIVOS

Qué mide: El IRA evalúa cinco módulos clave para el desempeño en puestos administrativos y de asistencia: Atención y Precisión (capacidad para trabajar con detalle y evitar errores), Organización (estructuración de tareas y manejo del tiempo), Comunicación Escrita (redacción de correos, informes y documentos), Servicio al Cliente (orientación a la satisfacción de usuarios internos y externos) y Gestión de Tareas (priorización, seguimiento y cierre de actividades). Proporciona un perfil completo de las fortalezas administrativas y áreas de mejora.

Aplicable a: Candidatos a puestos administrativos, asistentes ejecutivos, secretarías, coordinadores de soporte y personal de back office.

Duración estimada: 30-40 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: Aproximadamente 75.



PEL – PERFIL ESTRATÉGICO DE LIDERAZGO

Qué mide: El PEL evalúa el estilo y las competencias de liderazgo estratégico necesarias para altos niveles de gestión. Se enfoca en cinco grandes áreas: visión (capacidad de anticipar tendencias y definir un futuro deseable), toma de decisiones (análisis de riesgos, resolución de problemas complejos), gestión de equipos (delegación, desarrollo y coaching), orientación a resultados (cumplimiento de metas con calidad) y comunicación estratégica (alineación a la organización en torno a objetivos comunes). Es una herramienta de referencia para identificar potencial directivo y planificar sucesiones.

Aplicable a: Mandos medios, gerentes, directores y ejecutivos que requieran un liderazgo transformador y estratégico.

Duración estimada: 25-30 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: Aproximadamente 60.

DOMCER – DOMINANCIA CEREBRAL (HERRMANN HBDI)

Qué mide: Basado en el modelo de Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI), el DomCer evalúa la preferencia por cuatro cuadrantes cerebrales: Analítico (A, pensamiento lógico-cuantitativo), Organizado (B, pensamiento secuencial-planificador), Interpersonal (C, pensamiento emocional-relacional) y Estratégico (D, pensamiento holístico-imaginativo). Identifica el perfil de dominancia cerebral del evaluado, lo que permite entender su estilo natural para resolver problemas, comunicarse y aprender. Es muy útil para formar equipos balanceados y promover la creatividad.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, profesionales, líderes, equipos creativos y cualquier persona en procesos de desarrollo personal u organizacional.

Duración estimada: 25-30 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 80.



ECT – EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS

Qué mide: La ECT evalúa 10 competencias digitales operativas necesarias para el desempeño en entornos laborales que requieren uso de tecnología. Entre ellas: ofimática (procesador de texto, hojas de cálculo, presentaciones), navegación web avanzada, comunicación digital (correo electrónico, chat empresarial, videoconferencias), ciberseguridad básica (gestión de contraseñas, identificación de phishing), manejo de archivos (almacenamiento en la nube, organización de carpetas), uso de redes sociales profesionales, resolución de problemas técnicos comunes, adaptación a nuevas herramientas, trabajo colaborativo con software (Teams, Slack, Trello) y fundamentos de análisis de datos. Es un test de referencia para roles no especializados en TI pero que dependen de la tecnología.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, todo perfil que requiera uso habitual de computadoras y aplicaciones digitales en el puesto de trabajo.

Duración estimada: 30-40 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 100.

DMA – DIGITAL MANAGEMENT ASSESSMENT

Qué mide: El DMA evalúa 10 competencias de gestión digital para líderes y directivos en contextos de transformación digital: liderazgo digital (capacidad de inspirar equipos remotos e híbridos), gestión del cambio tecnológico, analítica de datos para la toma de decisiones, agilidad organizacional, innovación abierta, colaboración remota avanzada, ciberseguridad estratégica (gestión de riesgos digitales), marketing y comunicación digital, automatización de procesos y ética digital. Es una herramienta de referencia para identificar brechas de competencias en la alta dirección frente a los desafíos de la Industria 4.0.

Aplicable a: Mandos medios, gerentes, directores y ejecutivos en organizaciones que están atravesando o necesitan liderar procesos de digitalización.

Duración estimada: 25-30 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 60.



INTEGRITY TEST

Qué mide: El test de Integrity está diseñado para evaluar varios aspectos críticos relacionados con la conducta ética en el lugar de trabajo. Este incluye: Apropiación Indevida, Corrupción, Integridad, Fidelidad, Comportamiento Inapropiado y Acoso Sexual, Consumo de Sustancias, y Conformidad Social.

Aplicable a: Este test es ideal para organizaciones que buscan prevenir y mitigar riesgos asociados a conductas no éticas y potencialmente ilegales. Es especialmente relevante para procesos de selección, promociones internas y programas de cumplimiento y ética empresarial. Regularmente aplicable para puestos operativos.

Duración estimada: 45 - 60 minutos en promedio

Cantidad de preguntas/reactivos: 90.

HONESTY TEST

Qué mide: Este test de honestidad evalúa una serie de competencias y valores éticos clave en el entorno laboral. Estas incluyen: Honradez, Veracidad, Ética Laboral, Confiabilidad, Compromiso Organizacional, Autodisciplina, Adecuado Manejo de Implementos de Trabajo, Aprovechamiento Adecuado del Tiempo Laboral, Respeto Interpersonal, Rechazo a la Corrupción, y Rechazo al Uso de Drogas.

Aplicable a: Ideal para organizaciones que buscan asegurar un ambiente de trabajo íntegro y seguro. Este test es especialmente útil para procesos de selección y auditorías internas, permitiendo identificar a aquellos candidatos y empleados que exhiben altos estándares de integridad y responsabilidad. Regularment aplicable a puestos administrativos y gerenciales.

Duración estimada: 55 - 70 minutos.

Cantidad de preguntas/reactivos: 105.



INTEGRA PS

Qué mide: La evaluación mide competencias socioemocionales (comunicación, empatía, proactividad, gestión del cambio), cognitivas (pensamiento analítico, orientación al detalle, estructuración, toma de decisiones, orientación al logro) y liderazgo (influencia, delegación, desarrollo de equipos). Ofrece un perfil completo de fortalezas y áreas de mejora para roles técnicos, de supervisión o directivos.

Aplicable a: Adultos de 18 años en adelante, en todos los niveles jerárquicos, desde personal operativo hasta gerentes. Es especialmente útil en procesos de selección, desarrollo de talento, planes de sucesión y coaching ejecutivo, particularmente en sectores que demandan alta capacidad de adaptación, resolución de problemas y trabajo colaborativo.

Duración estimada: 35 - 45 minutos en promedio

Cantidad de preguntas/reactivos: 100.