



Pruebas Online

Metodología :

Estas pruebas son confidenciales, se debe entregar al evaluador:

Nombre
Apellidos
Fecha de nacimiento
Celular
Email
Cargo

Prueba de Honestidad

Honesti, es una plataforma que te permitirá aplicar test de honestidad laboral, a los aspirantes de tu organización, realizando una medición de su nivel de confianza y ética laboral. Configuramos nuestras pruebas para evaluar hasta 14 elementos que son prioritarios para todas las organizaciones, que buscan cuidar su patrimonio e integridad. Con nuestra herramienta no es necesario ser experto del tema, ya que los reportes arrojados son de fácil lectura e interpretación.

Robo

Mide la tendencia que tiene el evaluado a tomar bienes o intangibles que no le pertenecen.

Soborno

Mide la tendencia que pudiera tener el evaluado a ofrecer incentivos económicos, algún regalo o favor para obtener algo de la persona a la que se está corrompiendo.

Lealtad

Mide la tendencia que tiene el evaluado para comprometerse y/o mantenerse fiel hacia alguien más; puede ser un jefe, compañero, familiar, empresa u organización.

Congruencia

Mide la tendencia que puede presentar el evaluado a ser coherente con lo que dice, piensa o actúa.

Uso De Sustancias (Drogas)

Mide la tendencia que puede presentar el evaluado hacia el consumo, o estar de acuerdo con el uso de sustancias (legales o ilegales), en el lugar de trabajo, horario laboral o de presentarse aun con los efectos del consumo.

Acoso Sexual

Mide la tendencia que puede presentar el evaluado para intimidar de manera sexual a otra persona por medio de señas, frases o palabras insinuantes e incluso de manera física.

Rendición De Cuentas

Mide la tendencia del evaluado a presentar la capacidad, o estar de acuerdo con cuestionar a los subordinados por entregas o conductas no deseadas.

Fraude

Mide la tendencia que puede presentar el evaluado a alterar u ocultar información con el objetivo de engañar a quien se le está entregando.

Honestidad

Mide la tendencia que pudiera presentar el evaluado a mostrar un comportamiento honrado y justo independientemente de la situación.

la tendencia que pudiera presentar el evaluado para distorsionar la verdad con el fin de evitar alguna situación no esperada.

Asociación Criminal

Mide la tendencia que puede presentar el evaluado para apoyar y/o unirse a una persona o grupo de personas carentes de principios morales con el objetivo de obtener un beneficio a cambio.

Violencia

Mide la tendencia que pudiera presentar el evaluado a reaccionar de forma agresiva ante una situación de molestia

¿Por qué es importante evaluar la honestidad en una empresa u organización?

- Con las tendencias actuales, las organizaciones han ponderado la forma de actuar de todos los candidatos de la empresa, analizando si presenta conductas que pongan en riesgo a los intereses de la empresa, por eso el encontrar candidatos que representen confianza y honestidad laboral, se ha vuelto primordial en los procesos de reclutamiento y selección de personal, cuidando así los recursos de la empresa.

•

VENTAJAS DE HONESTIVALUES

- **01**
 - *Confiabilidad de quien responde el test*
 - HonestiValues tiene una configuración para fotografiar durante la aplicación del test de manera aleatoria a quien esté frente al dispositivo (celular móvil, Tablet, Lap-top o computadora), lo que genera confianza sobre quien estará contestándolo.
- **02**
 - *Comparación de resultados entre evaluados.*
 - Podrá hacer el comparativo hasta de 5 evaluados, para determinar quien obtuvo un mejor resultado. Es muy importante realizar la comparación como herramienta para mejorar y facilitar la toma decisiones.
- **03**
 - *Comparación de resultados a nivel nacional e internacional.*
 - HonestiValues se alimenta con los resultados de todos los evaluados, por lo que existe la posibilidad de comparar los resultados obtenidos dentro de su compañía con otras medias organizacionales a nivel nacional e incluso internacional.

- 04
- *Comparación de perfil de puesto*
- Podrá definir cuáles son los criterios más importantes para un puesto en específico obteniendo así un reporte comparativo entre el resultado del evaluado vs lo seleccionado previamente por usted, generando un porcentaje de apego o cumplimiento

Prueba de ventas

Ganancia de el uso de pruebas psicotécnicas automatizadas online

- Disminuye tiempos, procesos y costos.
- Facilita la toma de elección para contratar talento humano, alineado a los objetivos de la empresa.
- Mejora la eficacia por medio de la colocación correcta de personal en puestos particulares.
- Coadyuvar la toma de elecciones estratégicas, en relación con el personal activo.
- Ayuda a ubicar áreas de oportunidad del personal interno.
- Aporta resultados objetivos y confiables.
- Aplica de manera fácil los test a los candidatos y personal interno.

Personalidad en Ventas	Ejecutivos / Empleados	Profesional / Preparatoria / Técnico	Comprensión / Adaptabilidad / Control de si Mismo / Actividad / Sociabilidad
Habilidades comerciales y de ventas	Gerentes / Jefes / Ejecutivos / Operativos	Profesional / Preparatoria / Técnicos / Secundaria	Adaptabilidad / Administración del tiempo / Autonomía / comunicación / Habilidades de escucha / Habilidad de prospección / Habilidades de seguimiento / Orientación

Qué es la Metodología DISC?

La Metodología DISC es una herramienta de análisis de personalidad y comportamiento basada en la investigación del psicólogo William Moulton Marston en la década de 1920. Esta herramienta es ampliamente utilizada en áreas de recursos humanos, desarrollo personal y coaching para comprender y categorizar estilos de comportamiento individual.

Componentes Principales del DISC

Dominancia (D):

Descripción: Indica cómo enfrentamos y respondemos a problemas y desafíos.

Características: Personas con alta dominancia suelen ser directas, decididas y orientadas a resultados. Pueden ser percibidas como asertivas o incluso agresivas.

En un equipo: A menudo asumen roles de liderazgo, toman decisiones rápidas y buscan superar obstáculos de manera eficiente.

Influencia (I):

Descripción: Se refiere a cómo nos relacionamos e interactuamos con los demás.

Características: Quienes tienen un alto nivel de influencia son comunicativos, sociales y excelentes persuasores.

En un equipo: A menudo se desempeñan como motivadores, generando entusiasmo y armonizando al grupo.

Estabilidad (S):

Descripción: Muestra cómo reaccionamos al ritmo del ambiente o cómo preferimos el ritmo de cambio.

Características: Las personas con alta estabilidad valoran la coherencia, la predictibilidad y la lealtad. Son calmadas y confiables.

En un equipo: Actúan como estabilizadores, aportando equilibrio y promoviendo un ambiente armonioso.

Conciencia (C):

Descripción: Indica cómo abordamos y respondemos a las normas y detalles establecidos por el entorno.

Características: Los individuos con alta conciencia son meticulosos, organizados y orientados al detalle. Se enfocan en la calidad y precisión.

En un equipo: Son el eje central para garantizar que las tareas se realicen con precisión y estándares elevados.

Aplicaciones del DISC

La Metodología DISC es útil para:

- **Selección de personal**: Asegurarse de que los candidatos se ajusten adecuadamente a la cultura y requisitos de una posición.
- **Desarrollo profesional**: Identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en empleados.
- **Construcción de equipos**: Comprender la dinámica de un equipo y cómo mejorar la colaboración.
- **Comunicación**: Adaptar estilos de comunicación según las personalidades para ser más eficaz.

Al comprender los diferentes estilos de comportamiento, las organizaciones y los individuos pueden trabajar juntos de manera más efectiva, resolviendo conflictos y aprovechando las fortalezas de cada persona.