

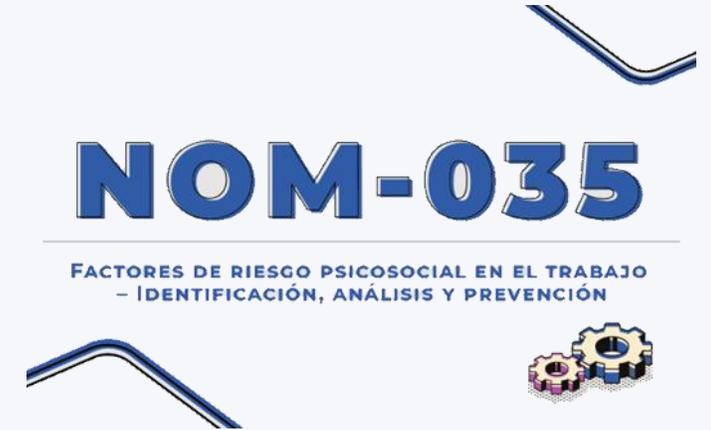
# Talent Test **Online** Psicometría Laboral



## EVALUACIÓN DE PERSONAL

## AMBIENTE LABORAL

## STPS NOM035



**45 PRUEBAS  
PSICOMÉTRICAS  
+  
56 TIPOS DE  
COMPORTAMIENTO**

**MEDICIÓN DE  
CLIMA  
ORGANIZACIONAL**

04

**DETECCIÓN DE  
RIESGOS  
PSICOSOCIALES**



01

### SELECCIÓN DE PERSONAL

Es la opción más utilizada, ya que logra determinar si el candidato o evaluado cumple con las expectativas de desarrollo en cada habilidad evaluada. *Incluimos guías de desarrollo*

02

### CAPACITACIÓN (DNC)

Permite crear un programa de capacitación focalizado en las áreas de oportunidad detectadas en la evaluación. Muestra a detalle las áreas a trabajar en el evaluado. *Incluimos temarios de desarrollo*

03

### PERSONAL INTERNO

Permite conocer la capacidad actual de la plantilla laboral y determina en qué áreas requiere crecimiento, o bien, determina fortalezas para ser explotadas por la organización. *Incluimos guías de desarrollo*

04

# EVALUAMOS CUALQUIER TIPO DE PUESTO

Toda su organización, una sola solución



# +620

## más de 620 perfiles

Tendrá acceso a un extenso catálogo con más de 620 perfiles de puestos predefinidos los cuales le sugieren qué evaluar, o bien, podrá agregar sus propios perfiles o modificar los existentes simple y rápidamente.



# ¿QUÉ INFORMACIÓN OBTENDRÁ DE SU EVALUADO?

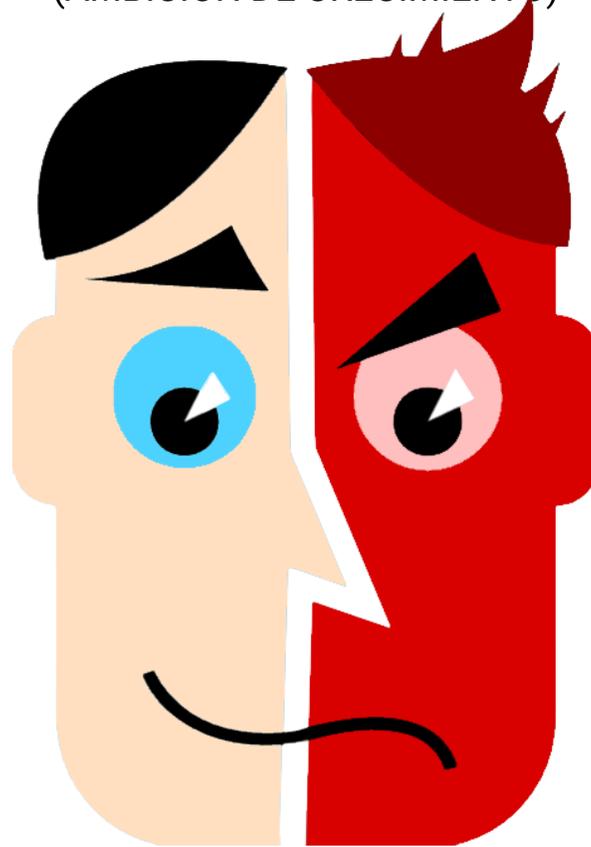
Lo hacemos de **manera integral**

## POTENCIAL / ENTUSIASMO

(AMBICIÓN DE CRECIMIENTO)

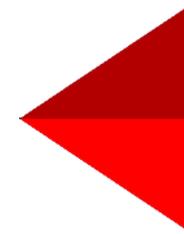
### COMPETENCIA

FACTORES POSITIVOS  
260 destrezas laborales



### COMPORTAMIENTO

FACTORES NEGATIVOS  
Evalúa 56 tipos de la personalidad



# Qué podemos evaluar

Habilidades determinantes y esenciales

## INTRAPERSONALES

Aprendizaje eficiente  
Amplitud de criterio  
Seguridad personal  
Temores laborales  
Talento emprendedor  
Disciplina  
Honradez  
Potencial conflictivo  
Estabilidad emocional  
Responsabilidad  
Integridad  
Pensamiento crítico  
Inteligencia  
Resiliencia  
Motivación

Habilidades personales >

## INTERPERSONALES

Prudencia y discreción  
Espíritu de servicio  
Facilidad de palabra  
Comunicación  
Orientación e instrucción  
Negociación  
Trabajo en equipo  
Gestión de problemas  
Persuasión  
Trato  
Orientación al reto  
Perfil de ventas  
Conducta en conflictos  
Habilidades sociales  
Flexibilidad

Habilidades de Relación >

## LABORALES O DE EXPANSION

Talento delegatorio  
Talento organizativo  
Estilo directivo  
Sentido de innovación  
Capacidad de mando  
Fuerza de voluntad  
Inteligencia emocional  
Liderazgo  
Creatividad  
Visión laboral  
Toma de decisiones  
Desarrollo de negocios  
Trabajo sobre presión  
Compromiso laboral  
Motivadores Millennial

De uso laboral >

# Personalidades Laborales

Descubra los aspectos negativos del [comportamiento y personalidad de su candidato](#) y cómo afecta

## Personalidad

### INTRAPERSONAL

Alucinante  
Depresivo  
Escéptico  
Masoquista  
Narcisista  
Obsesiva  
Voluble

## Personalidad

### INTERPERSONAL

Aislada  
Apática  
Dependiente  
Evasiva  
Sarcástica  
Teatral  
Paranoica

El carácter y tipo de personalidad incide directamente en el desenvolvimiento diario en cualquier tipo de relación, ya sea personal o profesional, conocerlo es parte de la clave del éxito.

# Cada competencia se compone de destrezas

De lo general a lo particular

## EJEMPLO: DISCIPLINA

### DEFINICIÓN:

Evalúa en la persona la habilidad para actuar en su trabajo, en base a: preceptos, guías, reglas o normas. Está compuesta por las siguientes destrezas:



#### Apego a normas

Observancia, aceptación y cumplimiento de las reglas dictadas, para procedimientos, métodos en las actividades laborales.



#### Obediencia

Tendencia a la aceptación de órdenes sin cuestionar los motivos o razones de las mismas.



#### Orden

Destreza para realizar tareas o actividades para mantener equipos de trabajo de manera correcta, arreglada y clasificada, que estén bajo su responsabilidad.



#### Valoración de la disciplina

Destreza para reconocer las ventajas y beneficios que ofrece el sujetarse a las normas.



# DISEÑO FÁCIL Y RÁPIDO PARA EL EVALUADO

## EVALUAR NUNCA FUE MÁS FÁCIL

### QUÉ ENFRENTA EL EVALUADO

01

#### PREGUNTAS CLARAS

Todas las preguntas que contiene la plataforma de evaluación se diseñó con esmero para que cualquier persona las comprenda perfectamente, no se incluyen preguntas capciosas o ambiguas.

02

#### PREGUNTAS SITUACIONALES

La mayoría de las preguntas se basan en describir eventos o situaciones laborales comunes, buscando así el patrón de conducta del evaluado en cada respuesta emitida.

03

#### RESPUESTAS SIMPLES

Todas las respuestas que contiene la plataforma de evaluación se diseñaron para que fueran cortas y fáciles de comprender, evitando así la confusión de los evaluados.

04

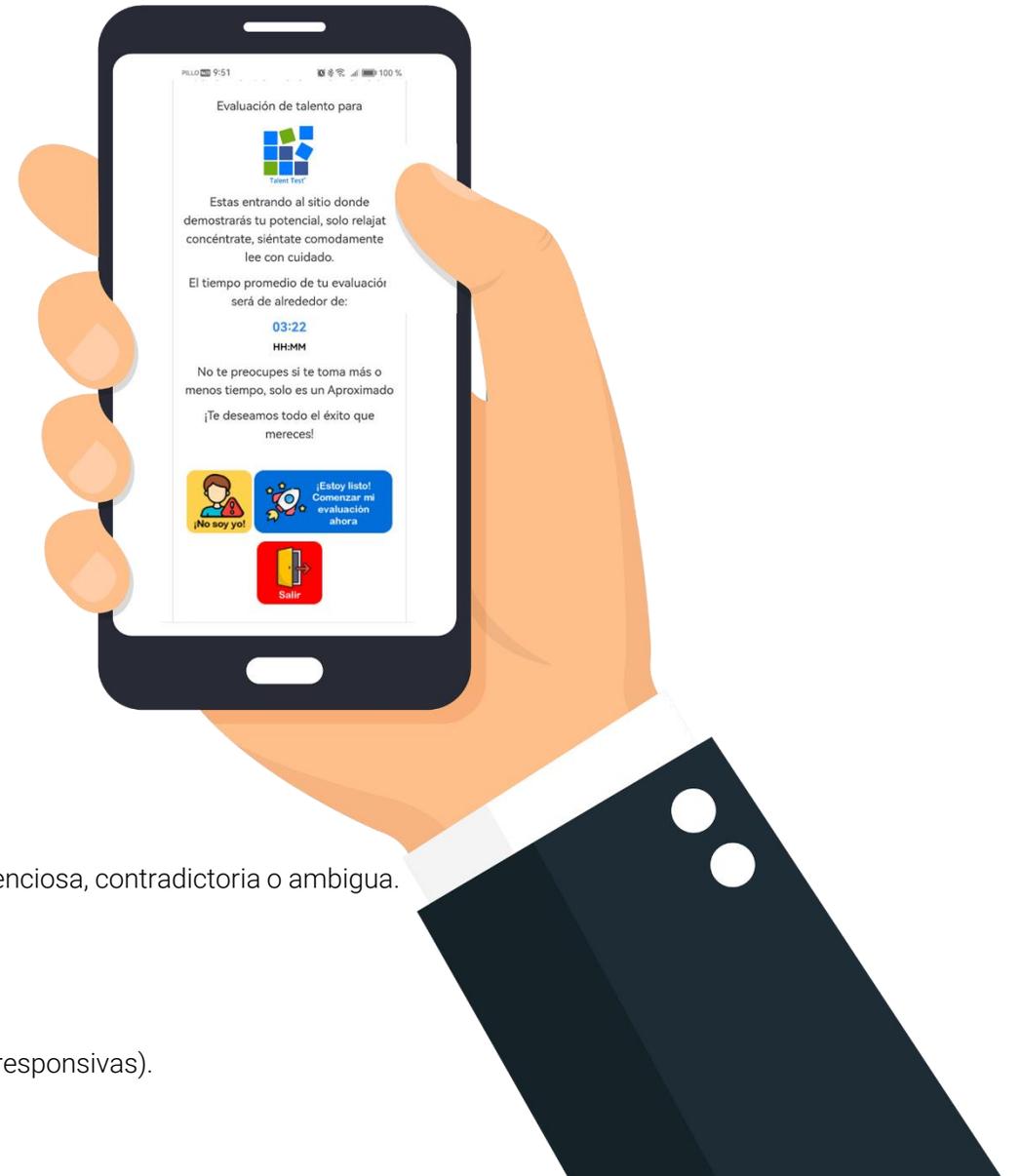
#### RESPUESTAS NO MANIPULABLES

El evaluado nunca sabe en qué se le está evaluando y ninguna posible respuesta es tendenciosa, contradictoria o ambigua.

05

#### INTERFAZ AMIGABLE PARA EL EVALUADO

El evaluado podrá presentar su evaluación desde cualquier tipo de dispositivo (pantallas responsivas).



# EVALUACION EN SOLO TRES PASOS

Simple y funcional

**1** Seleccione el puesto a evaluar o agregue un nuevo puesto

Buscar

- ADMINISTRATIVO AUXILIAR
- ADMINISTRATIVO GERENTE**
- ADMINISTRATIVO JEFE
- ADQUISICIONES, DIRECTOR
- ADQUISICIONES, JEFE

**2** Seleccione los aspectos a evaluar

Personalidad	Competencias
<input type="checkbox"/> Aislado	<input type="checkbox"/> Amplitud de Criterio
<input type="checkbox"/> Alucinante	<input type="checkbox"/> Aprendizaje eficiente
<input type="checkbox"/> Apático	<input type="checkbox"/> Capacidad de mando
<input checked="" type="checkbox"/> Dependiente	<input type="checkbox"/> Compromiso laboral
<input checked="" type="checkbox"/> Depresivo	<input type="checkbox"/> Comunicación
<input type="checkbox"/> Escéptico	<input type="checkbox"/> Conducta en conflictos
<input type="checkbox"/> Evasivo	<input type="checkbox"/> Creatividad
<input type="checkbox"/> Masoquista	<input type="checkbox"/> Desarrollo de negocios
	<input type="checkbox"/> Gestión de problemas
	<input type="checkbox"/> Habilidades sociales
	<input type="checkbox"/> Honradez
	<input type="checkbox"/> Integridad
	<input checked="" type="checkbox"/> Inteligencia
	<input type="checkbox"/> Inteligencia emocional
	<input checked="" type="checkbox"/> Liderazgo
	<input type="checkbox"/> Motivación
	<input type="checkbox"/> Potencial conflictivo
	<input type="checkbox"/> Prudencia y discreción
	<input type="checkbox"/> Resiliencia
	<input type="checkbox"/> Responsabilidad
	<input type="checkbox"/> Seguridad personal
	<input type="checkbox"/> Sentido de innovación
	<input type="checkbox"/> Talento delegatorio
	<input type="checkbox"/> Talento emprendedor

**3** Agregue los datos del evaluado

\* Nombre(s)      \* Apellido Paterno      \* Apellido Materno      \* Edad

Nombre(s)      Apellido Paterno      Apellido Materno      Edad

\* Estado Civil      \* Genero      \* Escolaridad

Estado Civil      Genero      Escolaridad

Correo

Marque esta opción para notificar al evaluado vía email



**Pensamiento crítico**  
 El pensamiento crítico es valorado como una forma superior de razonamiento, una competencia y un recurso cognitivo esencial en la formación profesional. El pensamiento crítico consta de un conjunto de habilidades intelectuales, aptitudes y disposiciones caracterizadas por el dominio profundo del contenido y del aprendizaje, que desarrolla la apreciación por la razón y la evidencia. Se considera además como una habilidad de pensamiento que permite evaluar el mérito, la precisión, y/o autenticidad de la información que se está aprendiendo o elaborando, por lo que resulta una habilidad importante para el desarrollo de profesionales. Útil para cualquier tipo de puesto.

Amplitud de Criterio

Aprendizaje eficiente

Capacidad de mando

Compromiso laboral

Comunicación

Conducta en conflictos

Creatividad

Desarrollo de negocios

Disciplina

Espíritu de servicio

Estabilidad emocional

Estilo directivo

Facilidad de palabra

Flexibilidad

Fuerza de voluntad

Perfil de ventas

Pensamiento crítico

Persuasión

Trabajo sobre presión

Trato

Visión laboral

**Competencias**

Amplitud de Criterio

Aprendizaje eficiente

Capacidad de mando

Compromiso laboral

Comunicación

Conducta en conflictos

Creatividad

Desarrollo de negocios

Disciplina

Espíritu de servicio

Estabilidad emocional

Estilo directivo

Facilidad de palabra

Flexibilidad

Fuerza de voluntad

Gestión de problemas

Habilidades sociales

Honradez

Integridad

Inteligencia

Inteligencia emocional

Liderazgo

Motivación

Motivadores millennial

Potencial conflictivo

Prudencia y discreción

Resiliencia

Responsabilidad

Seguridad personal

Sentido de innovación

Talento delegatorio

Talento emprendedor

Talento organizativo

Temores laborales

Toma de decisiones

Trabajo en equipo

Trabajo sobre presión

Trato

Visión laboral

Potencial de Desarrollo Laboral

Formato Médico

Formato Socioeconómico

**Potencial de Desarrollo Laboral**  
 Marque esta opción si desea que su evaluado aplique la prueba de potencial laboral donde se mide la ambición y entusiasmo laboral, tome en cuenta que agregará 20 preguntas más a la evaluación. Tiempo aproximado 4 - 5 minutos.

# Ayuda dinámica

Guías de ayuda explicando cada tema al momento



**USTED DECIDA,  
VAYA TAN A  
FONDO COMO LO  
REQUIERA**

# Resultados y reportes

Conozca los reportes [generados por la plataforma](#)

Más de 10 reportes son generados por la plataforma de evaluación, cada uno de ellos se ha diseñado para dar información clara y concisa del evaluado. Estos son algunos de ellos:



## Reporte General / Gerencial (Candidato vs puesto)

Reporte condensado, resumen general del evaluado ideal para ser leído por puestos directivos.



## Reportes Específicos (por cada competencia evaluada)

Reporte diseñado para RH detalla y desglosa cada componente de prueba aplicada, con diagnósticos claros y precisos, cada uno de estos reportes incluye una guía de apoyo para desarrollar acciones concretas para la mejora de la competencia evaluada.



## Reporte Comparativos entre candidatos

Reporte que le permite comparar evaluados para la rápida toma de decisiones.



## Reporte de crecimiento

Reporte para comparar el crecimiento y desarrollo laboral del evaluado

# REPORTES CLAROS Y PRECISOS

## INDICADORES VISUALES COMPARATIVO DE EVALUADOS

Resultados de la Evaluación

Informes de la Evaluación No. TALENT-2

Selección al menos a un evaluado

Carolina González Hernandez Presentó

Miguel Lima Hdez Presentó

Roberto Mendoza Salgado Presentó

Apático  
 Evasivo  
 Capacidad de ma  
 Gestión de probl  
 Inteligencia emo  
 Motivación  
 Responsabilidad  
 Trabajo en equip

Total Evaluados: 3  Competencias  Personalidades Total de Competencias y

Prueba de Talent Test Nov 2023

04 FILTRO EXPRESS ADMINISTRATIVO (Nivel del Puesto: 4)

Disciplina

Fecha de Evaluación: 13-12-2023

Orden de Evaluación: TALENTTEST-17

yola@atra.com.mx  
 Teléfono:  
 Edad: 36  
 Estado Civil: Casado(a)  
 Escolaridad: Primaria  
 Profesión / Oficio:

Gerencia:  
 Departamento:  
 Área:

Tipo de Contrato:  
 Disponibilidad:  
 Sueldo Aproximado:

Solicitado por:  
 Puesto:

Reportar a:  
 Puesto:

Prueba de Talent Test Nov 2023

04 FILTRO EXPRESS ADMINISTRATIVO (Nivel del Puesto: 4)

REPORTES GENERAL INTEGRADO

Fecha de Evaluación: 13-12-2023

Orden de Evaluación: TALENTTEST-17

Teléfono:  
 Edad: 36  
 Estado Civil: Casado(a)  
 Escolaridad: Primaria  
 Profesión / Oficio:

Gerencia:  
 Departamento:  
 Área:

Tipo de Contrato:  
 Disponibilidad:  
 Sueldo Aproximado:

Solicitado por:  
 Puesto:

Reportar a:  
 Puesto:



Destrezas que la conforman	Obtiene	Requiere	Nivel de Desarrollo
Respeto a normas	59.34	54.36	Desarrollo suficiente (límite bajo).
Obediencia	81.48	54.36	Desarrollo con máxima eficiencia.
Orden	80.90	54.36	Desarrollo satisfactorio.
Valoración a la disciplina	43.55	54.36	Desarrollo suficiente (límite bajo).

Diagnóstico Ejecutivo

Para esta persona la obediencia a los reglamentos y normas son elementos importantes en el desarrollo de sus actividades laborales e incluso en otros ámbitos de su vida en general. Capaz de implementar nuevas normas, metodologías o sistemas de trabajo, trata de ser puntual y ordenado. No requiere de supervisión en cuestión de orden y disciplina, obedece casi siempre. Cuando no está de acuerdo con lo que se le pide, sugiere o negocia cuando considera que lo que se le ordena le afecta o afecta a otros o que se podrían obtener mejores resultados de otra manera. Es una persona metódica, que busca la estabilidad y tiende a evitar cualquier situación que altere el orden o su rutina de trabajo. Aunque para ella la disciplina es importante, en relación con las personas a su cargo, procura aplicarla con cierta tolerancia. Valora y desarrolla lo que considera buenos hábitos así como trata de deshacerse de sus malos hábitos, aunque no siempre con éxito. En su apariencia y trato puede parecer una persona dura o exigente, sin embargo la mayor parte del tiempo es amable. Al exigirles a los demás su intención es llevar a mejor término las cosas. Guía de desarrollo.

# REPORTES Y RESULTADOS

# REPORTE DE AMBICIÓN Y ENTUSIASMO LABORAL ESCALAS DE UBICACIÓN

**Prueba de Talent Test Nov 2023**  
**DESARROLLO INMOBILIARIO, SUPERVISOR**  
(Nivel del Puesto: 4)  
Potencial de Desarrollo Laboral

Fecha de Evaluación: 07-11-2023

Gerencia: General  
Departamento:  
Area:

Teléfono:  
Edad: 35  
Estado Civil:  
Escolaridad: Ingeniería  
Profesión / Oficio:

Tipo de Contrato:  
Disponibilidad:  
Sueldo Aproximado:

Reportar a:  
Puesto:

Solicitado por:  
Puesto:

Comentarios:

Gráfica de resultados

Promedio obtenido: 69.1

CONCEPTO	50 a 60.9	61 a 70.9	71 a 80.9	81 a 90.9	91 a 100
VELOCIDAD	BAJA	<b>BAJA</b>	MEDIA	ALTA	MUY ALTA
ALCANCE	BAJO	<b>MEDIO</b>	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
DEFINICIÓN	BAJA	<b>MEDIA</b>	ALTA	ALTA	MUY ALTA
INTEGRACIÓN	MUY BAJA	<b>BAJA</b>	MEDIA	ALTA	MUY ALTA
COMPROMISO	BAJO	<b>BAJO</b>	ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO
EMPUJE	BAJO	<b>MEDIO</b>	ALTO	ALTO	MUY ALTI
COMPETITIVIDAD	MEDIA	<b>ALTA</b>	ALTA	MUY ALTA	MUY ALTI
PRODUCTIVIDAD	MEDIA	<b>MEDIA</b>	MEDIA	ALTA	MUY AL
ZONIFICACION DEL CONTEXTO	MUY BAJA	<b>BAJA</b>	ALTA	ALTA	MUY A
EJECUCION	MEDIA	<b>MEDIA</b>	ALTA	ALTA	MUY
EQUIPO	MUY BAJA	<b>BAJA</b>	MEDIA	ALTA	MUY

Rango de una persona normal

Puntaje inferior a 50 no se grafica.

## Diagnóstico General

El entusiasmo laboral (también conocida como ambición laboral) de esta persona es un poco superior al promedio, lo cual significa que suele ser un trabajador diligente y entusiasta. En algunos casos, puede tener incluso un plan de acción básico para su desarrollo personal y profesional, así como constancia y empuje en el desarrollo de sus labores cotidianas. Este nivel de entusiasmo puede ser motivado a través de estos. Es cooperativo y colaborador, lo que lo hace una persona adecuada para puestos de supervisión, jefe de equipo o de departamento. Sin embargo, en general puestos de niveles 4 o incluso algunos niveles inferiores pueden no ser adecuados en las competencias necesarias para desempeñarlos. La oportunidad es darse el tiempo necesario para obtener más experiencia y conocimientos que impacten positivamente en su crecimiento laboral, así como visualizar más detalladamente los pasos a seguir para desarrollarse laboralmente y avanzar adecuadamente en ambientes de trabajo sin presiones excesivas.

**Prueba de Talent Test Nov 2023**  
**DESARROLLO INMOBILIARIO, SUPERVISOR**  
(Nivel del Puesto: 4)  
REPORTE GENERAL INTEGRADO

Fecha de Evaluación: 07-11-2023

Gerencia: General  
Departamento:  
Area:

Teléfono:  
Edad: 35  
Estado Civil: Casado(a)  
Escolaridad: Ingeniería  
Profesión / Oficio:

Tipo de Contrato:  
Disponibilidad:  
Sueldo Aproximado:

Reportar a:  
Puesto:

Solicitado por:  
Puesto:

Comentarios:

Gráfica de resultados: Candidato vs Puesto

GRÁFICAS

DIAGNÓSTICO CLAROS

# GUÍAS DE ACCIÓN

## TEMARIOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS



## CONSEJOS PARA EL DESARROLLO

## INDICADORES DE DESARROLLO

# FORMATOS DE APOYO

Talent Test incluye formato de entrevista por competencias, médico y socioeconómico



## ¡Listos para usar!

Incluyen 3 valiosos formatos útiles para complementar sus procesos de evaluación,

**Formato de entrevista:** ideal para conocer al candidato a través de sus propias palabras.

**Formato Médico:** Solicita información de temas de salud del evaluado.

**Formato socioeconómico:** Solicita información de índole socioeconómico al evaluado

Estos formatos han sido cuidadosamente diseñados para complementar su proceso de evaluación y reclutamiento de personal con información adecuada para una toma de decisión fundamentada sólidamente.

# Clima Laboral

Clima Organizacional



# Clima Laboral

Clima Organizacional

## Metodología WES

(1989) Moos, Moos y Trickett

## Work Environment Scale

El estudio de clima organizacional más completo e imparcial.



### Anonimato

La posibilidad de contestar en completa libertad es indispensable para promover la participación entusiasta en la encuesta.

### Segmentación

La encuesta permite segmentar el estudio en: edad, antigüedad, tipo de puesto, escolaridad y género para después filtrar de acuerdo a estos criterios.

### Combinaciones

Gracias a las opciones de segmentación que permite el estudio, se podrán determinar los factores y puntos de acción en los cuales trabajar.

# Clima Laboral

¿Qué mide el módulo de clima laboral



## APEGO

Refleja la **identidad organizacional** que siente el encuestado.

“Qué tan puesta trae la camiseta”



## AUTORREALIZACIÓN

Mide la percepción que tiene el encuestado en cuanto a su realización laboral.

Nivel de autonomía, presión, reconocimiento y recompensas



## RELACIONES

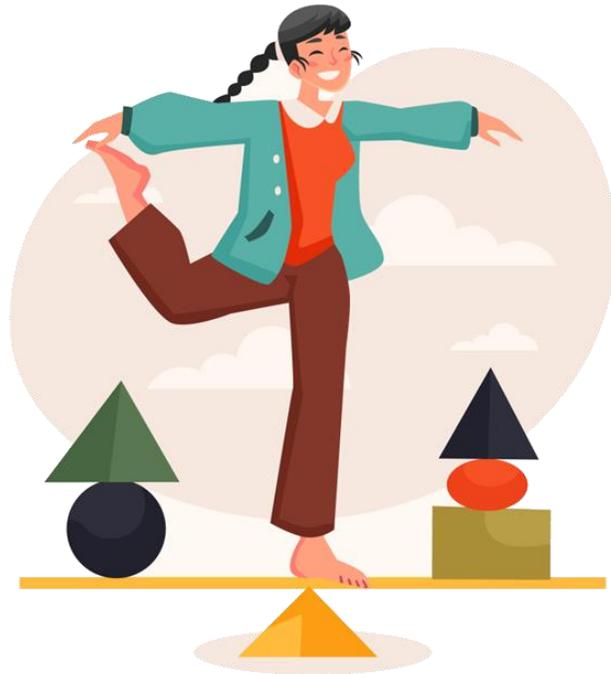
Mide el tipo de relación que hay entre los compañeros de trabajo.

“Cómo me llevo con mis compañeros de trabajo (apoyo, comunicación, unión)”



# Clima Laboral

¿Qué mide el módulo de clima laboral



## ESTABILIDAD

Mide la estabilidad que siente el encuestado.

“Me siento a gusto, estable, con crecimiento, control, comodidad e innovación”



## PUNTOS DE CONTROL

Mide el método de mando, qué los motiva, reparto de funciones justas, seguridad física, tolerancia e influencia.

“Cómo me tratan mis superiores y como percibo mi seguridad”



Prueba de Talent Test Nov 2023  
Estudio de Clima Organizacional de Control

Reporte demográfico

Fecha de creación:

Datos del estudio		Datos demográficos		Valoración	
Fecha inicio:	11-12-2023	Por rango de edad:		1	Totalmente en desacuerdo (altamente negativa)
Fecha final:	10-01-2025	Por rango de antigüedad:		2	En desacuerdo (negativa)
Número de encuestas:	50	Por tipo de puesto:		3	Neutral (indistinto)
Encuestas aplicadas:	26	Por género:		4	De acuerdo (positiva)
		Por escolaridad:		5	Totalmente de acuerdo (altamente positiva)

Dimensión	Concepto
Apego	Objetivo de la Dimensión "Apego": A través de esta dimensión se obtiene el grado de concordancia entre las motivaciones del empleado y los de la organización, se ha comprobado que el sentimiento de pertenencia motiva a cualquier individuo a buscar no solo el bien propio si no el bien común y amalgamando así las fortalezas de los individuos para bien de la organización, se entiende también como el "orgullo" de formar parte de una organización.
Identidad Organizacional	Representa el grado de afinidad que tiene el individuo con la organización, indica que tanta afinidad y apego existe con la misión, visión y valores de organización.

Semáforo de resultados						Frec.	TD	D	N	A	TA	Media
14%	13%	15%	21%	37%		182	26	24	27	38	67	3.53
							14%	13%	15%	21%	37%	

Dimensión	Concepto
Autorrealización	Objetivo de la Dimensión "Autorrealización": A través de esta dimensión se evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes, a tomar sus propias decisiones, la importancia que se da a la buena planificación y a la eficiencia así como también el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente de trabajo, como contraparte se evalúa la percepción que tiene el empleado de los incentivos que la organización le otorga.
Autonomía	Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
Organización	Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
Presión	Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo dominan el ambiente laboral.
Recompensas y reconocimiento	Grado de incentivos y reconocimientos percibidos por el empleado en relación al desempeño de sus laborales

Semáforo de resultados						Frec.	TD	D	N	A	TA	Media
12%	10%	15%	23%	39%		650	80	67	97	151	255	3.67
							12%	10%	15%	23%	39%	

## Reportes Clima Laboral

Incluyen diagnósticos, temas críticos para acciones puntuales



Talent Test Online

# Clima Laboral

¿Qué mide el módulo de clima laboral



Prueba de Talent Test Nov 2023  
Estudio de Clima Organizacional de Control

Reporte demográfico

Fecha de creación:

Datos del estudio		Datos demográficos		Valoración	
Fecha inicio:	11-12-2023	Por rango de edad:		1	Totalmente en desacuerdo (altamente negativa)
Fecha final:	10-01-2025	Por rango de antigüedad:		2	En desacuerdo (negativa)
Número de encuestas:	50	Por tipo de puesto:		3	Neutral (indistinto)
Encuestas aplicadas:	26	Por género:		4	De acuerdo (positiva)
		Por escolaridad:		5	Totalmente de acuerdo (altamente positiva)

Dimensión	Concepto
Apego	Objetivo de la Dimensión "Apego": A través de esta dimensión se obtiene el grado de concordancia entre las motivaciones del empleado y los de la organización, se ha comprobado que el sentimiento de pertenencia motiva a cualquier individuo a buscar no solo el bien propio si no el bien común y amalgamando así las fortalezas de los individuos para bien de la organización, se entiende también como el "orgullo" de formar parte de una organización.
Identidad Organizacional	Representa el grado de afinidad que tiene el individuo con la organización, indica que tanta afinidad y apego existe con la misión, visión y valores de organización.

Semáforo de resultados						Frec.	TD	D	N	A	TA	Media
14%	13%	15%	21%	37%		182	26	24	27	38	67	3.53
							14%	13%	15%	21%	37%	

Diagnóstico ejecutivo - Identidad Organizacional  
Se valora el tener un trabajo, se ve a la organización como un paso en la carrera laboral, existe apertura e interés en encontrar y descubrir otras alternativas laborales.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	Media
1. En general, es satisfactorio trabajar en esta organización	19.2%	15.4%	11.5%	19.2%	34.6%	100%	3.35
2. Me gusta lo que hago en mi trabajo	15.4%	11.5%	11.5%	23.1%	38.5%	100%	3.58
3. Mis planes son seguir trabajando aquí por mucho tiempo	11.5%	19.2%	15.4%	19.2%	34.6%	100%	3.46
4. Me siento orgulloso de ser parte de esta organización	15.4%	7.7%	19.2%	23.1%	34.6%	100%	3.54
5. En mi área se actúa conforme a los valores de la empresa	11.5%	11.5%	15.4%	23.1%	38.5%	100%	3.65
6. Mi trabajo contribuye al éxito de la organización	15.4%	11.5%	11.5%	19.2%	42.3%	100%	3.62
7. Los servicios y/o productos que ofrecemos como empresa son de calidad	11.5%	15.4%	19.2%	19.2%	34.6%	100%	3.5

## Reportes Clima Laboral

Incluyen semáforo por pregunta realizada, temas críticos para acciones puntuales

WWW.TALENT-TEST.COM



Prueba de Talent Test Nov 2023  
Estudio de Clima Organizacional de Control

Reporte demográfico

Fecha de creación:

Datos del estudio		Datos demográficos		Valoración	
Fecha inicio:	11-12-2023	Por rango de edad:		1	Totalmente en desacuerdo (altamente negativa)
Fecha final:	10-01-2025	Por rango de antigüedad:		2	En desacuerdo (negativa)
Número de encuestas:	50	Por tipo de puesto:		3	Neutral (indistinto)
Encuestas aplicadas:	26	Por género:		4	De acuerdo (positiva)
		Por escolaridad:		5	Totalmente de acuerdo (altamente positiva)

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
18-01-2024	Entre 31 y 40 años	Entre 6 y 10 años	Genercial	Doctorado	No binario

El ambiente de trabajo en esta empresa es verdaderamente excepcional! La atmósfera positiva y colaborativa es palpable desde el momento en que uno entra por la puerta. El equipo está formado por profesionales apasionados y comprometidos que trabajan de manera conjunta para alcanzar objetivos comunes.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Menor a 20 años	Entre 1 y 5 años	Administrativo de confianza	Primaria	Femenino

Lo que destaco especialmente es la cultura de apoyo mutuo que se ha fomentado aquí. Todos están dispuestos a ayudarse unos a otros, lo que crea un entorno donde la creatividad y la innovación florecen. Además, la comunicación abierta y transparente es una parte integral de la dinámica laboral, lo que facilita la resolución de problemas y la toma de decisiones eficientes.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Entre 31 y 40 años	Entre 11 y 15 años	Administrativo sindicalizado	Secundaria	Masculino

La empresa también demuestra un fuerte compromiso con el bienestar de sus empleados. Se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional, programas de capacitación y beneficios que contribuyen a un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Este enfoque en el crecimiento y la satisfacción de los empleados se refleja claramente en el alto nivel de motivación y dedicación que se percibe en el equipo.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Entre 41 y 50 años	Entre 6 y 10 años	Beuario	Bachillerato	No binario

El ambiente de trabajo en esta empresa no solo es positivo, sino que también es inspirador. La cultura de colaboración, la apertura a la innovación y el respaldo a los empleados hacen de este lugar un espacio excepcional para crecer profesionalmente. Estoy agradecido/a por formar parte de un equipo tan motivador y comprometido.

Fecha:	Rango de edad:	Antigüedad:	Puesto:	Escolaridad:	Genero:
10-01-2024	Entre 51 y 60 años	Menor a 1 año	Contratista	Licenciatura	No contest

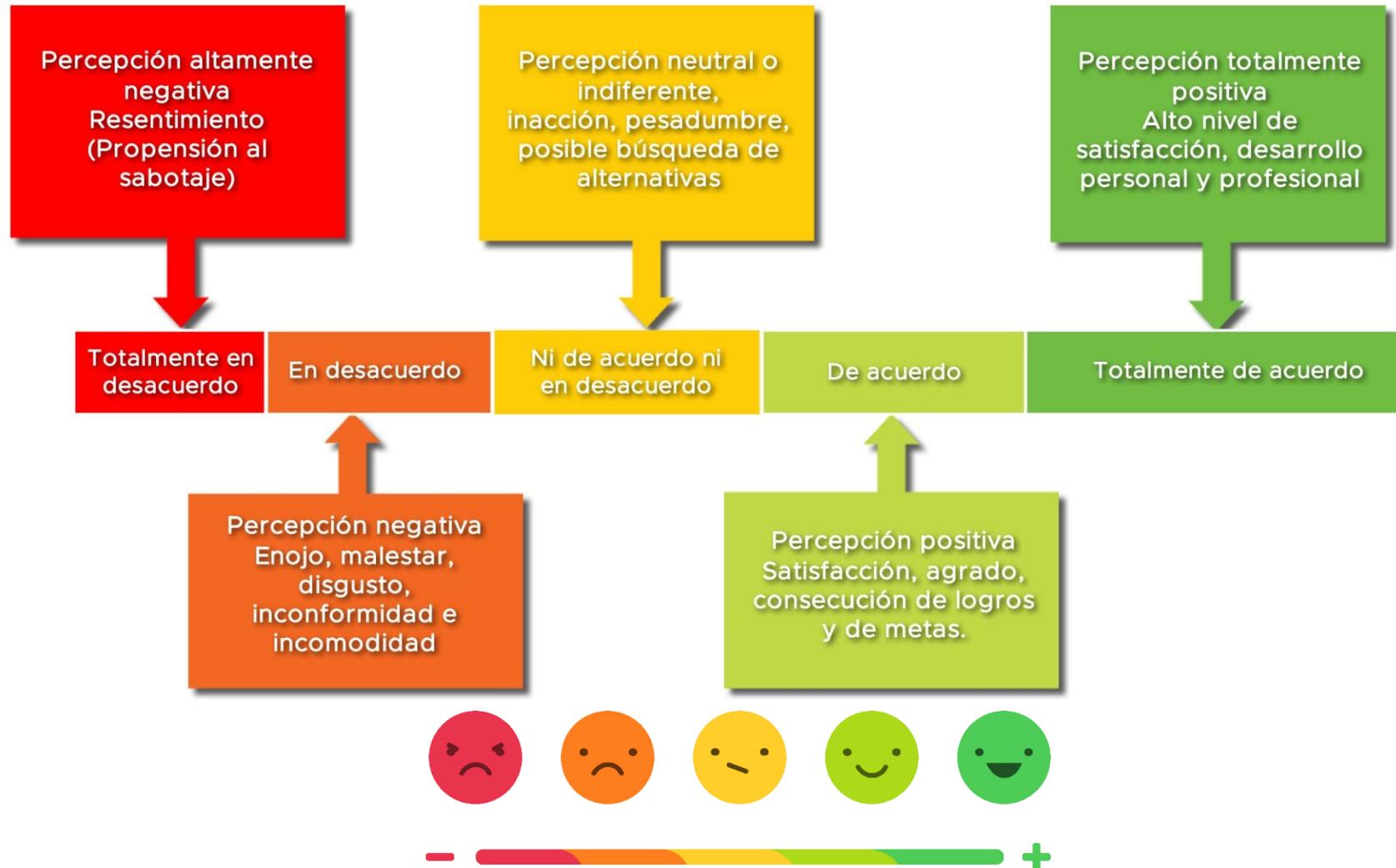
Aunque hay aspectos positivos en el ambiente de trabajo, también debo señalar algunas áreas de mejora. Uno de los desafíos notables es la falta de comunicación efectiva en el equipo. A veces, la información crítica se pierde en la cadena de comunicación, lo que puede resultar en malentendidos y en la ejecución de tareas de manera incorrecta.

## Reportes Clima Laboral

Incluyen reporte de comentarios para una retroalimentación directa.

# Semáforo de Percepción

¿Cómo muestra el módulo de **Clima Laboral** sus resultados?



# NORMA 035-2018- STPS

Factores de riesgo **psicosocial**



# NORMA 035

¿Qué incluye el módulo de NOM035



**Anexo I**  
Cuestionario para  
determinar  
si la persona fue sujeta a  
un evento traumático



**Anexo II**  
Cuestionario para  
evaluar los factores de  
**Riesgo Psicosocial**



**Anexo III**  
Cuestionario para evaluar  
los factores de  
**Riesgo Psicosocial y  
Entorno Laboral**

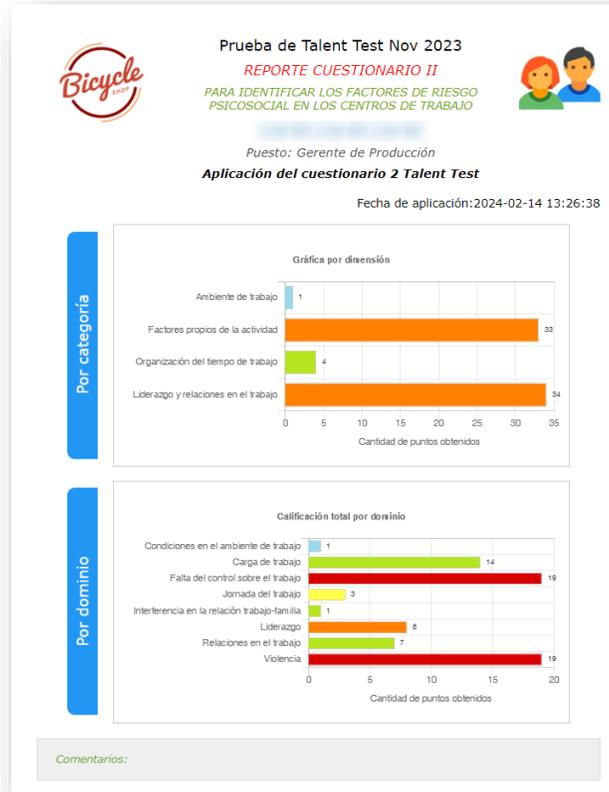


### REPORTE ANEXO I

Saber si la persona fue sujeta a un evento traumático

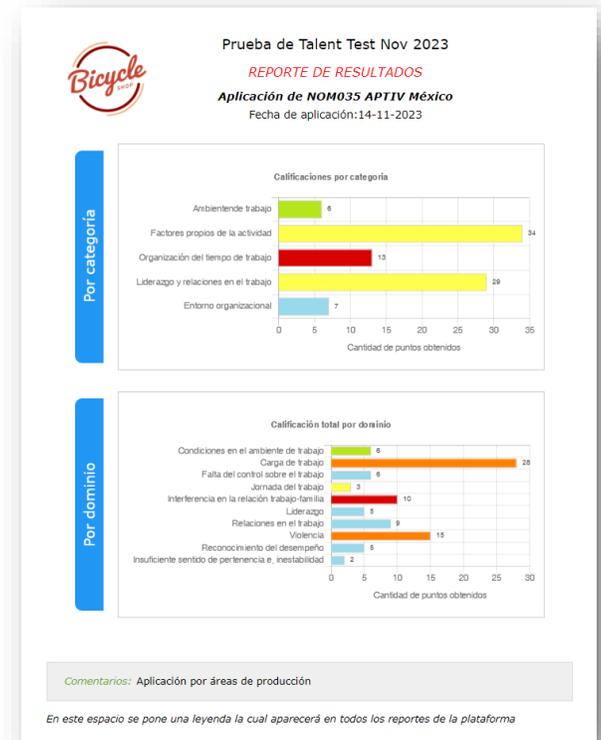
# NORMA 035

¿Qué incluye el módulo de NOM035



### REPORTE ANEXO II

Factores de riesgo psicosocial



### REPORTE ANEXO III

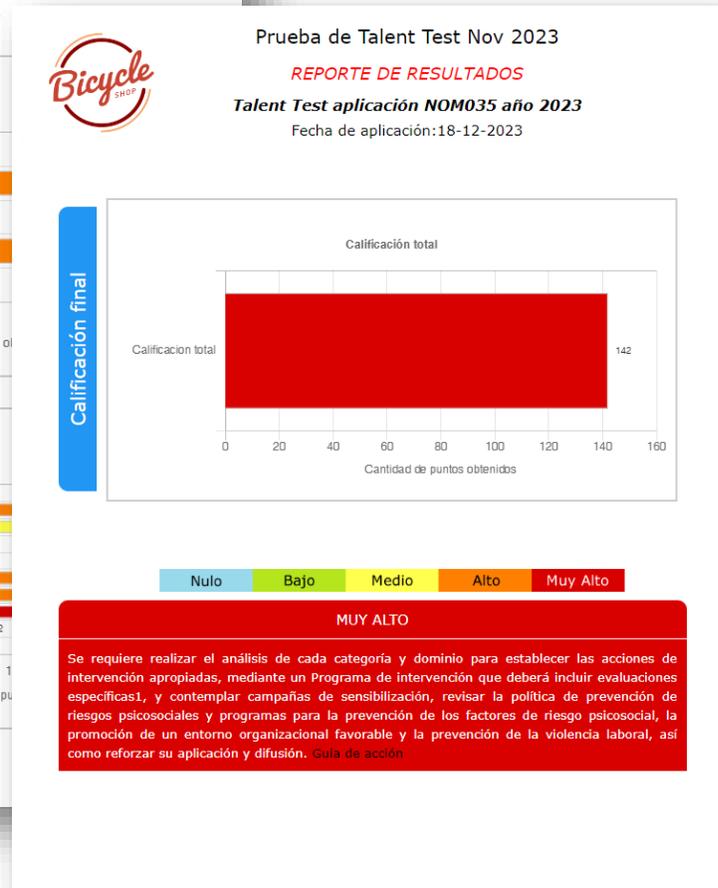
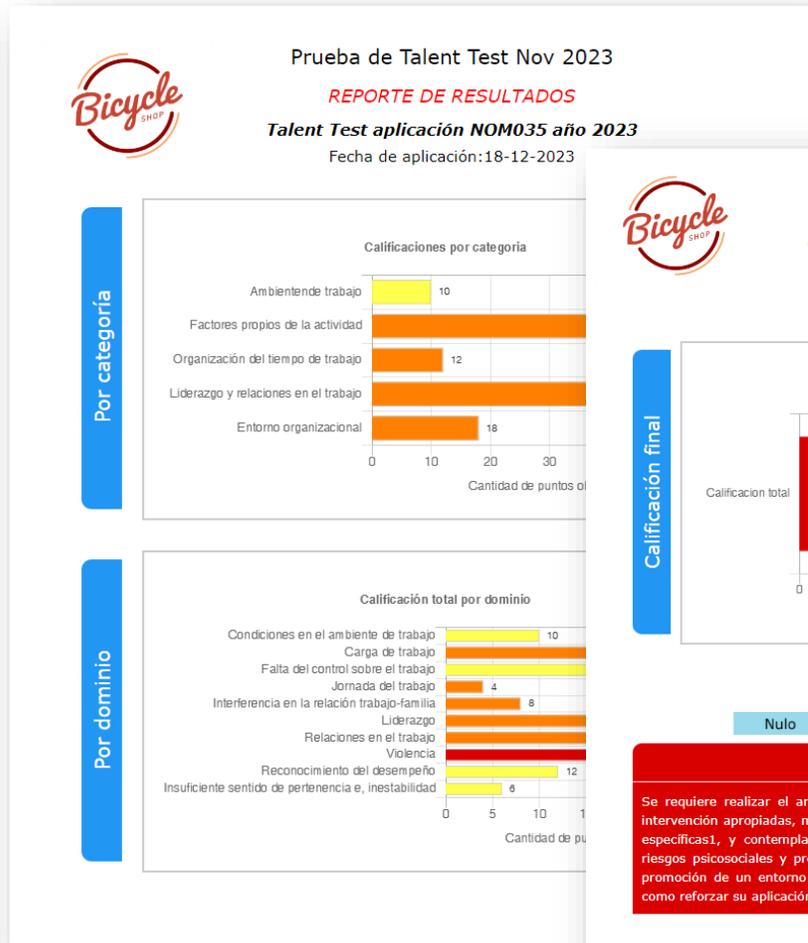
Factores de riesgo psicosocial y entorno laboral

# NORMA 035

¿Qué incluye el módulo de NOM035

## REPORTE GLOBAL

Reporte que promedia el total de los trabajadores encuestados incluye “Guías de acción”.



# NORMA 035

¿Qué incluye el módulo de NOM035

INCLUYE GUIAS DE ACCIÓN

Para enfrentar y solventar inconsistencias o hallazgos encontrados

**Política para Gestionar los Factores de Riesgo Psicosocial en**

**Introducción**

En reconocemos que los Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS) pueden afectar negativamente la salud mental y física de nuestros colaboradores, su productividad y el clima organizacional. Por ello, nos comprometemos a prevenir, identificar y controlar los FRPS, así como a promover un entorno organizacional favorable.

**Alcance**

Esta política aplica a todos los trabajadores del centro de trabajo, independientemente de su cargo, nivel jerárquico o antigüedad.

**Objetivo**

Prevenir y controlar los FRPS en el centro de trabajo.

Proteger a los trabajadores de los efectos negativos de los FRPS.

Promover un entorno organizacional favorable que proteja la salud mental y física de los trabajadores, fomente su bienestar y mejore la productividad.

**Definiciones**

**Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS)**

Son aquellos elementos del ambiente de trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental y física de los trabajadores.

**Entorno organizacional favorable:** Es aquel que se caracteriza por el respeto, la confianza, la comunicación abierta, la participación activa de los trabajadores y la promoción del bienestar.

**Marco legal**

Esta política se basa en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

**Talent Test**  
Plataforma integral de evaluación y medición laboral

**Ambiente de Trabajo**

**Guía de acción NOM035**

**Condiciones en el ambiente de trabajo**

**El concepto**

**Ambiente de trabajo**

El ambiente de trabajo es un componente fundamental en la evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Se refiere a las condiciones físicas, sociales y organizacionales que rodean al trabajador y que pueden influir en su bienestar y salud mental.

Elementos clave del ambiente de trabajo:

**Condiciones peligrosas e inseguras**

Las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo son aquellos factores físicos que pueden exponer a los trabajadores a riesgos de accidentes, lesiones o enfermedades. Estos riesgos pueden ser inmediatos (como un accidente) o a largo plazo (como una enfermedad profesional).

Ejemplos de condiciones peligrosas e inseguras:

1. Maquinaria y equipos sin protecciones.
2. Herramientas defectuosas.
3. Instalaciones eléctricas en mal estado.
4. Espacios de trabajo con riesgos de caídas o derrumbes.
5. Exposición a sustancias químicas o peligrosas.
6. Niveles de ruido o iluminación inadecuados.
7. Falta de señalización de riesgos.

**Condiciones deficientes e insalubres**

Las condiciones insalubres en el ambiente de trabajo son aquellos factores ambientales que pueden exponer a los trabajadores a riesgos de enfermedades. Estos riesgos pueden ser inmediatos (como una intoxicación) o a largo plazo (como una enfermedad respiratoria).

Ejemplos de condiciones insalubres:

**Continuación...**

1. Exposición a sustancias químicas o peligrosas.
2. Niveles de ruido excesivos.
3. Iluminación inadecuada.
4. Ventilación deficiente.
5. Temperaturas extremas.
6. Humedad excesiva.
7. Presencia de polvo, bacterias o virus.
8. Falta de higiene en el lugar de trabajo.

**Impacto de condiciones peligrosas e inseguras**

Las condiciones peligrosas e inseguras pueden generar:

1. Estrés
2. Ansiedad
3. Miedo
4. Preocupación
5. Falta de concentración
6. Disminución de la productividad
7. Accidentes de trabajo
8. Enfermedades profesionales

**Medidas para prevenir las condiciones peligrosas e inseguras**

1. Implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo.
2. Realizar evaluaciones de riesgos en el trabajo.
3. Capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud.

# NORMA 035

¿Qué incluye el módulo de NOM035

## INCLUYE BUZÓN DE QUEJAS (PUNTO 8.1B)

“Mecanismos seguros y confiables para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno laboral favorable”

**Bicycle SHOP**

Prueba de Talent Test Nov 2023  
**REPORTE DE QUEJAS Y DENUNCIAS**  
Ana María Hernández Ortega  
Puesto: Sistemas Generales  
Encuesta **NOM035 Nov 2024 Suc Merida**  
Fecha de aplicación: 2024-02-21 11:39:01

**Quiero reportar este factor de riesgo psicosocial y/o tipo de violencia (selecciona o marca la opción):**

<input type="checkbox"/> Violencia	<input type="checkbox"/> Hostigamiento	<input type="checkbox"/> Acoso
<input type="checkbox"/> Falta de respeto	<input type="checkbox"/> Insultos	<input checked="" type="checkbox"/> Burlas
<input type="checkbox"/> Discriminación	<input type="checkbox"/> Racismo	<input type="checkbox"/> Daño a la integridad física

Otro (decríballo a continuación)

Por favor describe el evento en que se dio la situación que expones (Cómo ocurrió, participantes, lugar, contexto, circunstancia, horario etc., trata de ser explícito)

Es realmente decepcionante y doloroso ser objeto de burlas. Este tipo de comportamiento no solo es inmaduro, sino también profundamente dañino. Todos merecemos ser tratados con respeto y consideración, y las risas a costa de otro nunca son aceptables. Es importante fomentar un ambiente donde la compasión y el apoyo mutuo sean la norma, no la excepción. Las burlas pueden dejar cicatrices emocionales duraderas, y nadie debería tener que soportarlas en ningún contexto.

# Recuerde

Nunca olvide estas frases que reflejan la realidad laboral



- “No se puede mejorar lo que no se puede medir”  
Máxima de calidad total “Peter F. Drucker”
- “Ninguna empresa es mejor o peor que las personas que la integran”  
Kaoru Ishikawa
- “El centro de toda empresa son las personas, para bien o para mal”  
Steve Jobs
- “Contrata la actitud, descubre y entrena la habilidad”  
Atul Gawande



+52 (442) 2546112

[www.talent-test.com](http://www.talent-test.com)

[contacto@talent-test.com](mailto:contacto@talent-test.com)