

¿Qué es Talent Test?

Es una plataforma profesional de evaluación psicométrica, basada en el modelo de competencias laborales, permite evaluar las más importantes 45 competencias laborales, claves para medir su desarrollo y alineación con los requisitos del puesto. Además, analiza los 14 principales prototipos de personalidad para identificar el comportamiento negativo, en caso de presentarse determinar su impacto en el desempeño laboral. De esta manera, la plataforma ofrece una visión integral del perfil del evaluado, contribuyendo a una gestión más precisa y eficiente del talento humano.



Criterios de evaluación

Al basarnos en el modelo de competencias laborales, evaluamos de manera precisa y a fondo cada una de ellas. Para ello utilizamos 3 criterios que nos aseguran la correcta medición de las mismas, estos son:

Aptitud

A través de las preguntas detectamos el nivel de desarrollo de la competencia evaluada, es decir, si el evaluado cuenta con la competencia desarrollada de manera suficiente para el puesto.

Actitud

El tener suficientemente desarrollada la competencia solo es el primer ingrediente, ya que también se requiere que el evaluado cuente con la disposición a utilizarla. Es por ello que también se mide “el querer hacer” y utilizar la competencia evaluada.

Conocimiento (comprensión)

El tercer factor evaluado en la medición de la competencia es muy importante, ya que determina la consolidación de esta como una actitud de vida, y radica en que el evaluado comprenda la importancia de la competencia, la viva y la potencie como una herramienta laboral y personal.

¿Cómo evaluamos cada una de las 45 pruebas disponibles?		
Medimos 3 aspectos fundamentales		
Aptitud	Actitud	Conocimiento
Capacidad de realizarla	Querer hacer	Comprensión
(Tener capacidad de realizarla)	(Disposición)	(Dimensionar la importancia)
<p>Dominio de la competencia acorde a lo requerido por el perfil</p>	<p>Tener la disposición para realizar la tarea o encomienda</p>	<p>Comprender claramente el alcance y ventajas que implica explotar y desarrollar la competencia</p>

CONTINUA >

Competencias cardinales

Dentro del modelo de competencias evaluamos aquellas “las llamadas **cardinales o esenciales**” que son las que se desarrollan, maduran y consolidan en las personas a lo largo de la vida desde temprana edad, son las que fundamentan gran parte de nuestra esencia como personas y determinan en gran medida el éxito personal y laboral. Es importante mencionar que estas competencias son poco “entrenables”, es decir, es difícil de transmitir las y desarrollarlas a través de cursos, capacitaciones, entrenamientos, coaching, etc.

Niveles soportados: Directivos, gerenciales, jefaturas, profesionistas, administrati-

Competencias Cardinales

Amplitud de Criterio
Seguridad Personal
Aprendizaje
Talento Emprendedor
Disciplina
Honradez
Potencial Conflictivo
Estabilidad Emocional
Responsabilidad
Temores Laborales
Motivación
Integridad
Habilidades Sociales
Resiliencia
Inteligencia
Pensamiento Crítico

Competencias sociales

Competencias Sociales

Prudencia
Espíritu de Servicio
Facilidad de Palabra
Orientación e Instrucción
Trabajo en Equipo
Comunicación
Negociación
Persuasión
Trato
Orientación al Logro
Estilo Directivo
Perfil de Ventas
Gestión de Problemas
Conducta en Conflictos

Dentro del modelo de competencias evaluamos también las llamadas “**sociales**” que son las que se desarrollan, maduran y consolidan en las personas a través de la interacción con otras personas, son capacidades fundamentales para sociabilizar e interactuar y determinan también en gran medida el éxito personal y laboral. Es importante mencionar que estas competencias son “entrenables”, es decir, es posible transmitir las y desarrollarlas a través de técnicas, cursos, capacitaciones, entrenamientos, coaching, etc.

Niveles soportados: Directivos, gerenciales, jefaturas, profesionistas, administrativos, técnicos y operativos, salvo algunas excepciones.

Competencias de Desarrollo

Dentro del modelo de competencias evaluamos también aquellas conocidas como “**las de desarrollo**” que son las que crecen, maduran y se consolidan en las personas a través de la vida laboral, son capacidades fundamentales para crecer laboralmente y por lo mismo determinan también en buena medida el éxito laboral. Es importante mencionar que estas competencias son “entrenables”, es decir, es posible transmitir las y desarrollarlas a través de técnicas, cursos, capacitaciones, entrenamientos, coaching, etc.

Niveles soportados: Directivos, gerenciales, jefaturas, profesionistas, administrativos, técnicos y operativos (salvo algunas excepciones).

Competencias de Desarrollo

Talento Delegatorio
Talento Organizativo
Capacidad Mando
Flexibilidad
Sentido de Innovación
Fuerza de Voluntad
Liderazgo
Creatividad
Toma de Decisiones
Inteligencia Emocional
Visión Laboral
Desarrollo de Negocios
Trabajo sobre Presión
Compromiso Laboral
Motivadores Millennial

¿Cómo conocer los aspectos negativos del candidato?

Dentro de los procesos de evaluación, ya sea para selección de personal o evaluación interna es imprescindible descubrir los factores negativos que tiene el evaluado con respecto a su carácter y su manera de conducirse a través de la vida, es por medio del estudio de la personalidad que lo logramos conocer. El estudio de los trastornos de la personalidad nos da la pauta de conocer si el candidato tiene o no una disfunción en su conducta y nos ayuda a predecir el comportamiento de este en sus relaciones laborales e incluso personales.

Personalidad más interior

Personalidad Interior

FantasiOSO
Depresivo
Escéptico
Masoquista
Narcisista
Obsesivo
Voluble

Como su nombre lo dice, la personalidad interior es aquella manera de conducirnos de forma individual, el cómo somos, sin necesidad de la interacción con otras personas. Nuestras manías, ideas y conductas en lo personal. Cuando estas se encuentran disfuncionales, nuestras interpretaciones y percepciones se presentan de forma distorsionada, lo cual deriva en problemas de conducta y patrones de comportamiento erráticos.

Personalidad más exterior

Como su nombre lo dice, la personalidad exterior son aquellas con las que interactuamos con las demás personas; son más externas, por lo mismo más notorias para las demás personas. Nuestras conductas sociales. Cuando estas se encuentran disfuncionales, nuestras interpretaciones y reacciones ante los otros se presentan de forma distorsionada y erráticas, lo cual deriva en problemas en nuestra interacción con los demás, tanto en el ámbito humano como laboral.

Personalidad Exterior

Aislado
Apático
Dependiente
Evasivo
Paranoico
Sarcástico
Teatral

Importancia de evaluar, buscando los aspectos negativos

Talent Test Online® es la única herramienta en el mercado que hace especial hincapié en encontrar los factores negativos del candidato, esto debido a que sencillamente el carácter y la personalidad rigen el comportamiento diario de cualquier ser humano, siendo incluso en ocasiones más importantes que las propias habilidades que posea este.



CONTINUA >

¿Qué y cómo evaluamos el potencial (futuro) de desarrollo del candidato?

Talent Test Online® evalúa el potencial de desarrollo de manera proyectiva la cual muestra cómo es el candidato en los aspectos más importantes y así conocer si tendrá un nivel óptimo de crecimiento en su desarrollo tanto personal como laboral para asegurar la inversión que se haga en éste en caso de ser contratado.

Niveles soportados: Directivos, gerenciales, jefaturas, profesionistas, administrativos, técnicos y operativos.



Potencial de desarrollo laboral (PDL)

- Velocidad (de crecimiento)
- Alcance (hasta dónde puede llegar)
- Definición (claridad de objetivos)
- Integración (cómo se integra)
- Conocimiento (manejo de información)
- Empuje (Intensidad o tesón)
- Trabajo en equipo (colaboración)
- Competitividad (busca destacar)
- Productividad (orientado a objetivos)
- Conocimiento de contexto (aprovechamiento)
- Ejecución (ejecuta o acciona)

Entrevista por competencias laborales

Talent Test Online® incluye el formato de "entrevista por competencias" que le ayudan a conocer al candidato de primera mano y a través de sus propias palabras, con él descubrirá varios aspectos fundamentales personales y profesionales, por ejemplo, cómo se desenvuelve, claridad de sus metas y objetivos, autoconocimiento de sus virtudes y debilidades, experiencias y logros, retos que ha enfrentado, incluso su manera de expresarse de forma escrita y su ortografía.

Cuestionario de formato médico

Si dentro de su proceso de selección de personal su candidato requiere cumplir una examinación médica, Talent Test v4.0 permite que este llene un formato médico, el cual integra las preguntas más comunes de este rubro, adicciones, padecimientos, alergias etc. El cual una vez impreso podrá ser una útil herramienta para su equipo médico al realizar la revisión física del candidato.

Integración de expediente antidoping

Seguimiento de evaluados: Juan Manuel Medina López

Historial de estudios antidoping

SÍMBOLO	SUSTANCIA BUSCADA	RESULTADO	CONCENTRACIÓN
THC	MARIJUANA / CANNABIS	Negativo	NG/NL
COC	COCAINA	No concluyente	NG/NL
PCP	FENCICLIDINA	No aplicada	NG/NL
OPE	OPÍACOS (HEROÍNA)	No aplicada	NG/NL
MET	METANFETAMINA (ECSTASY)	Negativo	NG/NL
MTD	METADONA	No aplicada	NG/NL
AMP	AMFETAMINAS (SPEED - CRYSTAL)	No aplicada	NG/NL
BAR	BARBITÚRICOS	Positivo	NG/NL
BZO	BENZODIACEPINAS	No concluyente	NG/NL
TCA	ANTIDEPRESIVO TRICÍCLICO	No concluyente	NG/NL
MOP	MORFINA	No concluyente	NG/NL

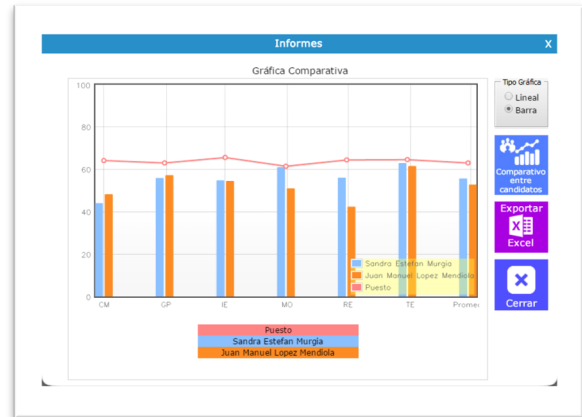
Positivo: Se encontraron rastros de la sustancia.
 Negativo: No se encontraron rastros de la sustancia.
 No concluyente: La prueba no mostró resultados determinantes en la búsqueda de la sustancia.
 No aplicada: El estudio no realizó la búsqueda de rastros de la sustancia.

Adicional al informe médico, usted puede llevar un registro de un expediente de resultados antidoping si forman parte de su proceso de selección para puestos claves de seguridad, como custodios, vigilantes, agentes de seguridad etc. Este expediente o bitácora antidoping se registra automáticamente en el formato del cuestionario médico, si usted realiza un estudio antidoping de manera periódica este se anexará de manera secuencial en dicho informe lo cual le permite llevar un control histórico del mismo.

CONTINUA >

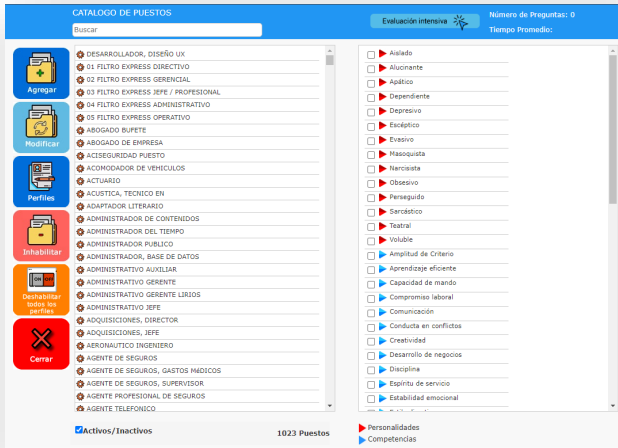
Comparativo de candidatos

Dentro de los procesos de automatización de evaluación, Talent Test v4.0° le permite comparar de forma rápida y fácil a aquellos evaluados que compiten por un puesto, ya que a través de la selección múltiple puede seleccionar a aquellos candidatos que desee comparar, incluso podrá comparar tanto los aspectos positivos (habilidades que posee) como los aspectos negativos (personalidad disfuncional dominante).



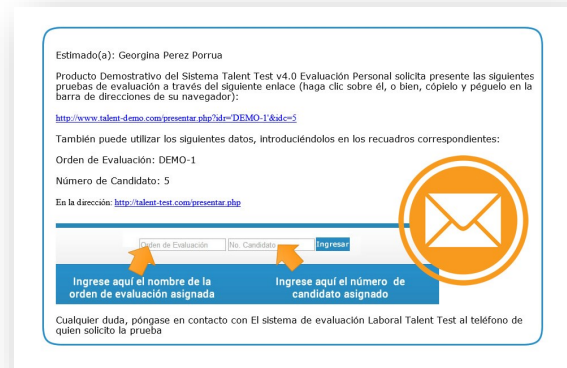
+ de 600 perfiles disponibles

Incluimos más de 600 perfiles de puestos que usted puede utilizar, al seleccionar uno de los perfiles la plataforma de manera automática le sugerirá qué evaluarle a dicho puesto, sin embargo, usted puede agregar sus propios perfiles o bien modificar los existentes, de esta manera el sistema se adapta totalmente a sus requerimientos.



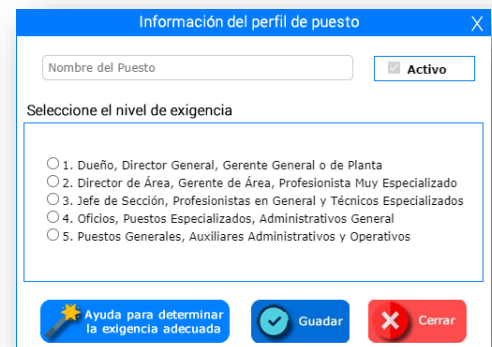
Notificación a candidatos

En su plataforma online (en la nube) Talent Test v4.0° puede notificar vía correo electrónico al candidato para que este aplique sus pruebas. Al concluir su aplicación el sistema le notificará a usted como administrador por el mismo medio, para que consulte los resultados de manera inmediata.



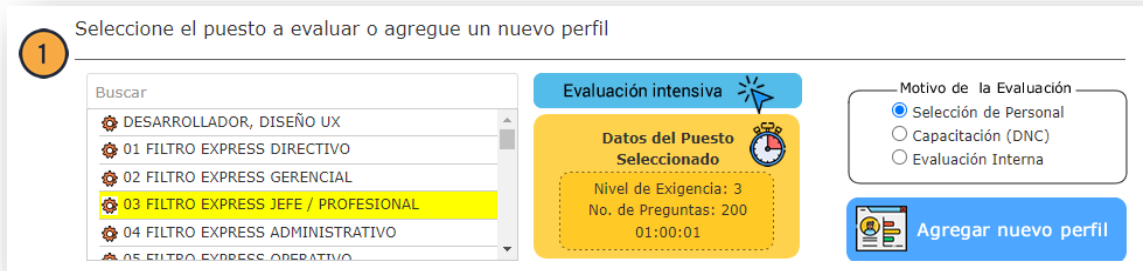
Evalúa cualquier tipo de puesto a través de 5 distintos niveles de exigencia

Talent Test v4.0° es capaz de evaluar cualquier tipo de puesto, independientemente del nivel jerárquico del mismo, ya que se incluyen 5 niveles predefinidos de exigencia según el puesto a evaluar, de esta forma garantizamos una evaluación justa y acorde a los requerimientos específicos. Cada nivel va determinado por los criterios de responsabilidad (asignación de recursos), manejo de personal, nivel de autonomía, manejo de libertad e impacto en la toma de decisiones, así aseguramos que la medición sea acorde a las características exactas al puesto.



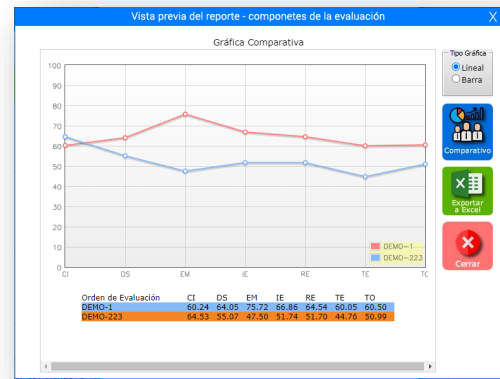
Una aplicación, 3 distintos diagnósticos

Talent Test Online® le permite evaluar en función de 3 distintos motivos: 1) Selección y reclutamiento de personal, 2) Detección de necesidades de capacitación y 3) Evaluación interna de personal. Cuando un evaluado aplica su prueba, usted podrá cambiar si lo desea el motivo de la evaluación y visualizar los reportes en función de este nuevo criterio, sin necesidad de que su evaluado vuelva a aplicar la prueba.



Crecimiento y evolución de personal interno

Otro más de los procesos de automatización de evaluación es que Talent Test Online® le permite comparar de forma rápida y fácil el desarrollo o evolución que ha tenido un candidato respecto al tiempo, específicamente le permite conocer el crecimiento que este ha tenido basándose en el historial de sus evaluaciones, de esta forma podrá determinar si el evaluado es capaz de desempeñar un nuevo puesto (asenso y promoción) o bien, si existe un factor de desánimo o estancamiento. De igual forma le permitirá, por ejemplo, conocer la efectividad de la capacitación.



Evaluación Rápida (evaluación simplificada)

Si dispone de poco tiempo para evaluar a sus candidatos, puede utilizar la evaluación rápida, la cual solo consta de 3 sencillos y rápidos pasos: 1) Seleccionar el puesto, 2) Seleccionar el motivo de evaluación (selección de personal, capacitación y evaluación interna), 3) Ingresar los datos del candidato con su dirección de email para que el sistema le notifique e indique los pasos a seguir para la aplicación de la prueba. Solo deberá esperar a que el candidato aplique sus evaluaciones, para que el mismo sistema le notifique que los resultados están listos.



CONTINUA >

Evaluación personalizada (evaluación detallada)

Puede personalizar a detalle cada necesidad de evaluación si así lo desea, de esta manera usted podrá ingresar la información más relevante. Esta es una gran forma de llevar un control adecuado de sus procesos de evaluación y así podrá explorar la información a través de los múltiples reportes que incluye la plataforma de evaluación.

The screenshot shows a web interface for creating an evaluation. At the top, there is a navigation bar with tabs: Inicio, Catálogos, Evaluaciones (selected), Evaluados, Buscar, Gestión de Datos, Desempeño/360°, Clima Laboral, NORMA-035, and Ayuda. Below the navigation bar is a toolbar with icons for: Crear, Copiar, Modificar, Cancelar, Cerrar, Información, Evaluados, Resultados, Presentando, and Cerrar sesión. The main content area has tabs: Evaluación rápida, Lista de evaluaciones (selected), Datos de la evaluación, and Asignar evaluados. The 'Datos de la evaluación' tab is active, showing a form for 'Evaluación: DEMO-1'. The form includes fields for: Apertura (13/06/2016), Requerida (dd/mm/aaaa), Cierre (dd/mm/aaaa), Evaluación (DEMO-1), Nivel (3), Estatus (APLICADA), Tipo de Contrato (Planta), Escolaridad (5. Licenciatura), Sueldo Aproximado (28,500), Puesto (Gerente de Recursos Humanos), and Puesto (Gerente de Contabilidad). There are also checkboxes for Competencias, Personalidades, Formato de Entrevista, Potencial de Desarrollo Laboral, Formato Médico, and Formato Socioeconómico. A dropdown menu for 'Selección de Personal' is set to 'Idioma' with 'Ambos' selected. A 'Guardar' button is visible on the right.

Información de candidatos

Mantener los datos de sus evaluados es importante, por ello Talent Test Online® le permite concentrar la información más importante de sus evaluados en el catálogo de candidatos, dentro podrá consultar toda la información referente a los datos personales y de contacto.

The screenshot shows a 'Datos del evaluado' form. It includes fields for: Nombre(s) (Juan Manuel), Apellido Paterno (Medina), Apellido Materno (López), Lugar de Nacimiento (Culliacan), Escolaridad (5. Licenciatura), Género (Masculino), Edad (39), Fecha de Nacimiento (05/06/1977), Nacionalidad (Mexicana), Estado Civil (Casado(a)), Profesion / Carrera / Oficio (Contador Público), Disponibilidad (Inmediata), Calle (Corregidora), Colonia (Centro), Ciudad (Sonora), Teléfonos (442586995), Correo 1 (juanmanuel@talenttest.com), and Correo 2. There is a 'Seguimiento' button, a 'Guardar' button, and a 'Cerrar' button. A small profile picture of a man is shown on the right. A checkbox for 'Activo' is checked.

Exportación de reportes a Microsoft Excel

De manera nativa puede exportar los reportes más importantes de la plataforma a Microsoft Excel, con el fin de personalizarlos o enriquecerlos (cambiar tipo de gráficas, integrar comentarios personales, datos de interés etc.) si así lo desea. Esta característica de igual modo le permite guardar de manera local una copia de los resultados para integrarse, por ejemplo, a un expediente físico o electrónico dentro de su organización.



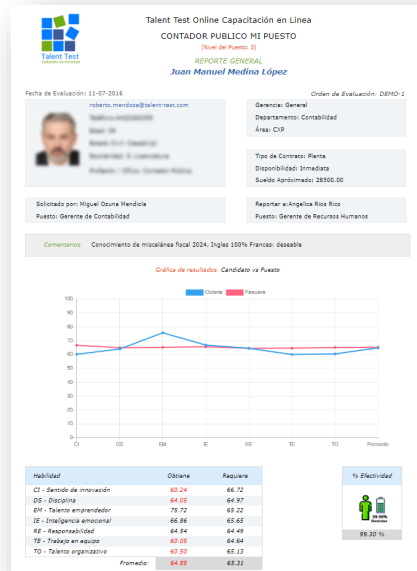
CONTINUA >

Reportes de la plataforma

Talent Test Online® integra varios tipos de reportes, específicamente diseñados para proveerle la información adecuada según el requerimiento de usted y su organización.

Reporte candidato vs puesto

Este reporte esta diseñado para su equipo gerencial, el cual muestra de manera concentrada todo los resultados de las pruebas por competencias o personalidad, con un diagnóstico general y una gráfica que muestra los resultados obtenidos por el candidato vs lo requerido por el puesto, así como el patrón o tipo de candidato (Ideal, contratable, etc.)

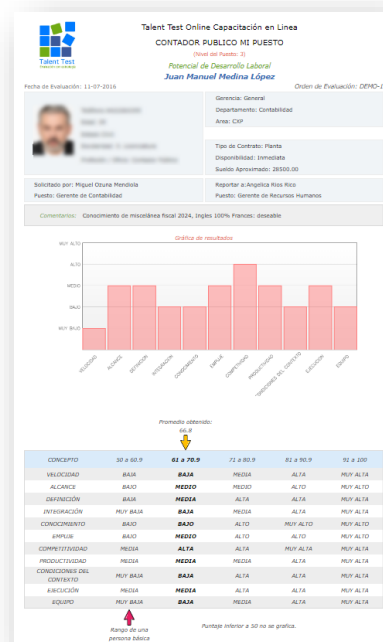


Reporte PDL

Potencial de Desarrollo Laboral es un reporte sumamente valioso ya que determina el potencial a futuro de su candidato, representa varios de los factores profesionales decisivos de cualquier persona laboralmente hablando ya que determina entre otras cosas el nivel de crecimiento, conocimiento de objetivos laborales, integración laboral, manejo del conocimiento, etc. Este reporte es de suma importancia en las organizaciones donde la rotación de personal es un tema recurrente. Ideal para planear una estabilidad en el talento y recurso humano.

Reporte específico (detallado)

Este reporte se genera para poder conocer de forma específica el resultado de una competencia laboral o personalidad dominante. El contenido de este reporte detalla, por ejemplo, de qué destrezas se compone la competencia laboral y el resultado en cada una de ellas, también integra un diagnóstico ejecutivo y una grafica descriptiva de lo encontrado en el candidato.



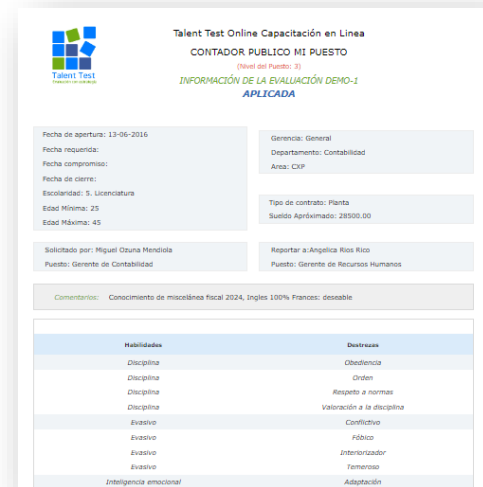
Reporte de crecimiento

Este reporte esta diseñado para descubrir la evolución o crecimiento del evaluado, es capaz de comparar dos o más evaluaciones realizadas por el candidato en distintos tiempos. Esto es: imagine que evalúa a un candidato en sus pruebas de reclutamiento, y decide contratarlo, meses después decide volverlo evaluar, a través de este reporte podrá descubrir si ha existido un crecimiento, estancamiento o incluso decrecimiento en el evaluado.



Reporte comparativo de candidatos

Reporte esencial para toda orden de evaluación, ya que permite comparar a dos o más candidatos que aplican para un mismo puesto (dentro de una misma orden de evaluación), de esta forma usted conocerá rápidamente a los mejores candidatos.



Reporte de orden de evaluación

Útil para el cumplimiento de la norma ISO 9000 apartado 6 y también para integrar el expediente de competencias necesarias para desempeñar un perfil de puesto deseado, ya que contiene lo necesario a ser evaluado para un puesto en específico.

Nombre	Excolaridad	Profesión	Edad	Teléfonos	Disponibilidad
Carolina Herrera Hernández	5. Licenciatura	Lic. Economía	35 años	55 58398574 45 36985745	Quince Días
Juan Manuel Medina López	5. Licenciatura	Contador Público	39 años	44 22280359 44 5268995	Inmediata
María Medina Armenta	5. Licenciatura	Lic. Finanzas Internacionales	26 años	55 66525659 55 69984356	Una Semana

Reporte de candidatos

Reporte que recoge los datos personales y de contacto de los candidatos, ya sea para dar seguimiento a un proceso de selección de personal, o bien, integrarlo al expediente del evaluado.

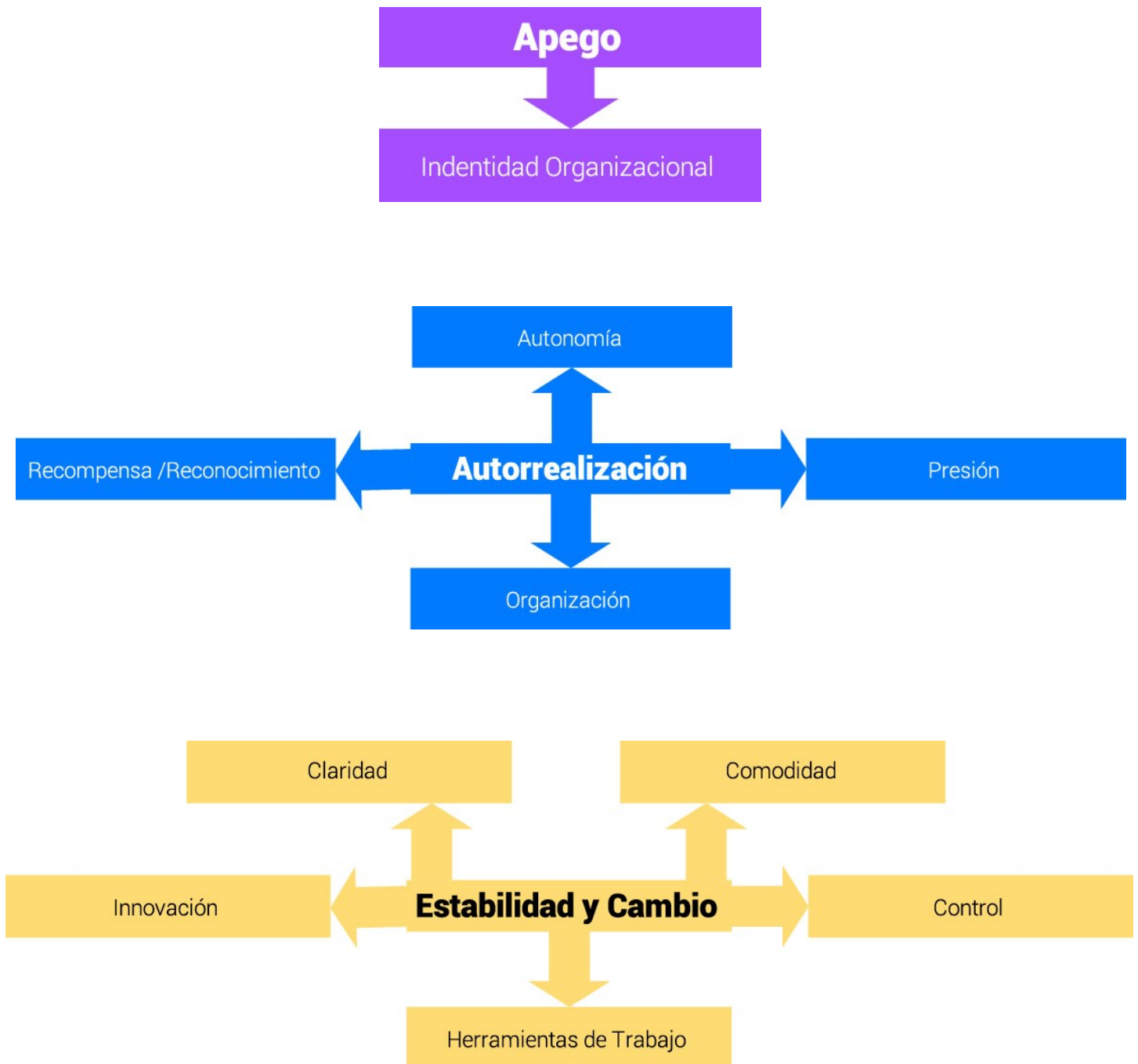
Reporte de formatos entrevista, médico y socioeconómico

Talent Test entrega un reporte de cada uno de los formatos adicionales que incluye el sistema, un reporte del formato médico, un reporte del formato socioeconómico y un formato de entrevista.

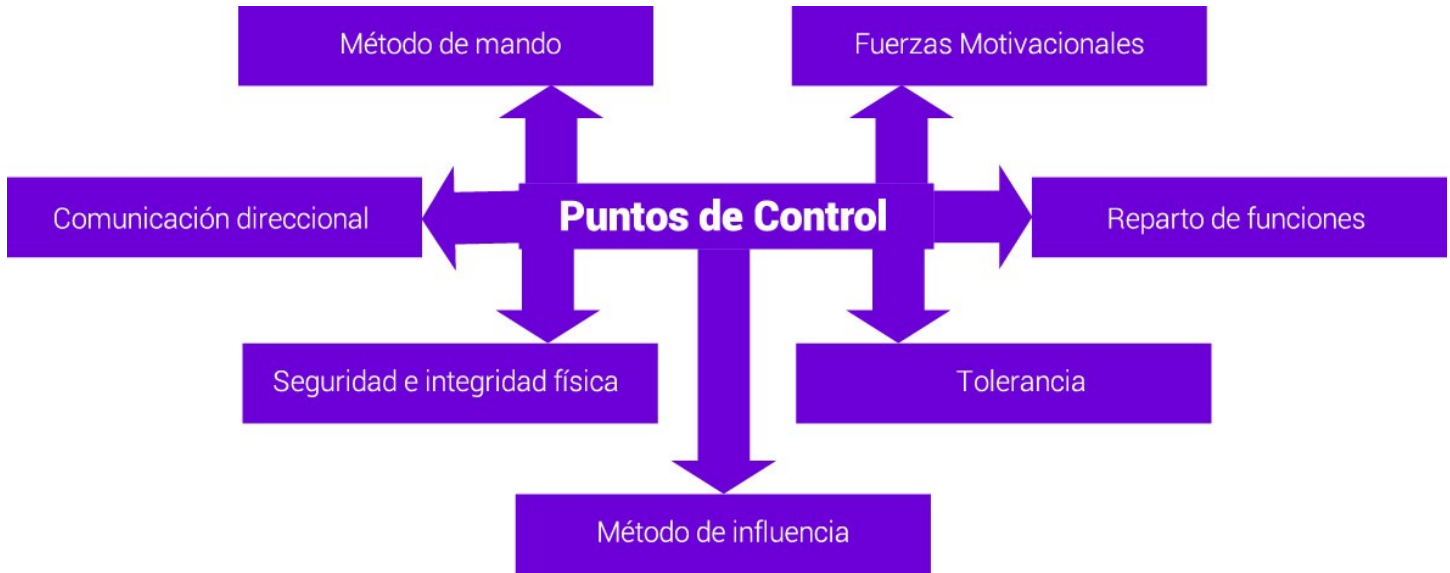
Módulo Clima Laboral

Talent Test Online® integra de manera opcional el módulo de Clima Laboral o Clima Organizacional, el cual mide y diagnostica la percepción de los encuestados. El clima organizacional incide directamente en el comportamiento laboral, es decir, el clima organizacional determina en importante medida el cómo se comportan y perciben el ambiente laboralmente los miembros de la organización, en este punto es donde radica la importancia de este tipo de estudio.

Dimensiones que mide el módulo de Clima Laboral



Módulo Clima Laboral



Reportes (resultados)

Este módulo en especial genera una gran cantidad de información (a través de varios reportes), debido a que su naturaleza lo exige. La información de cada dimensión evaluada (Apego, Autorrealización, Estabilidad y Cambio, Relaciones y Puntos de Control) puede ser explotada por distintos criterios los cuales son: Sexo, Edad, Tipo de puesto y Antigüedad. Por ejemplo: imagine que desea conocer la percepción de Apego (que tan puesta llevan la "camiseta") del personal de reciente ingreso, entonces deberá filtrar a través del criterio Antigüedad menor a 1 año, de esta forma podrá conocerla de manera específica y puntual, así podrá utilizar distintos criterios para determinar sus áreas de oportunidad y fortalezas de su organización basándose en la percepción de sus encuestados.

Talent Test Online Capacitación en Línea

CLIMA PRUEBA

Reporte por Dimensión

Datos del estudio		Datos demográficos		Velocidad	
Fecha inicio:	30-08-2016	Por rango de edad:		1	Totalmente en desacuerdo
Fecha final:	31-12-2022	Por rango de antigüedad:		2	En desacuerdo
Número de encuestas:	90	Por tipo de puesto:		3	Neutral
Encuestas aplicadas:	86	Por género:		4	De acuerdo
		Por escolaridad:		5	Totalmente de acuerdo

Dimensión	Concepto
Apego	Objetivo de la Dimensión "Apego": A través de esta dimensión se obtiene el grado de concordancia entre empleado y los de la organización, se ha comprobado que el sentimiento de pertenencia motiva a cualquier persona a ser autosuficiente, a tomar sus propias decisiones, la importancia que se da a la buena eficiencia así como también el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente de trabajo.
Identidad Organizacional	Representa el grado de afinidad que tiene el individuo con la organización como valores, creencias y distingue a una organización y le otorgan una personalidad única. Mide la afinidad de aspectos de cultura, y los principios que guían las acciones y decisiones dentro de la organización.

Semáforo de resultados						Frec.	TD	D	N	A
5%	7%	11%	34%	39%		574	31%	38%	63%	197
							9%	7%	11%	34%

Dimensión	Concepto
Autorrealización	Objetivo de la Dimensión "Autorrealización": A través de esta dimensión se evalúa el grado en que el empleado se siente satisfecho con su trabajo, su capacidad de tomar sus propias decisiones, la importancia que se da a la buena eficiencia así como también el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente de trabajo.
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 labores

Semáforo de resultados										
6%	10%	13%	36%	34%		2050	10%	21%	26%	74%
							9%	10%	13%	36%
										702
										34%
										3.82

Preguntas con la valoración más negativa (se recomienda tomar acciones concretas)

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	Media
118. No hay rumores ni chismes dentro de la organización.	25.6%	22%	11%	31.7%	20.7%	100%	3.22
27. Los aumentos salariales se asignan de una manera justa	22.2%	18.3%	18.3%	23.2%	28%	100%	3.37
1. En general, es satisfactorio trabajar en esta organización	15.3%	8.5%	7.3%	31.7%	32.9%	100%	3.5
75. Se da capacitación de primeros auxilios y seguridad.	12.2%	14.6%	14.6%	25.6%	32.9%	100%	3.52
61. Se respetan los reglamentos de la organización.	11.1%	12.2%	18.3%	29.3%	29.3%	100%	3.54
120. Cuando una persona me ofende o me critica no lo olvido fácilmente	12.2%	12.2%	11%	34.1%	30.5%	100%	3.59
20. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras capacidades.	9.8%	11%	12.2%	37.8%	29.3%	100%	3.66
19. Mi trabajo es evaluado periódicamente de manera razonable	9.8%	7.3%	18.3%	35.4%	29.3%	100%	3.67
6. Mi trabajo contribuye al éxito de la organización	8.5%	6.1%	13.4%	24.4%	47.6%	100%	3.96
7. Los servicios y/o productos que ofrecemos como empresa son de calidad	8.5%	4.9%	8.5%	36.6%	41.5%	100%	3.98

Preguntas con tendencia negativa (se recomienda analizar y tomar acciones preventivas)

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	Media
118. No hay rumores ni chismes dentro de la organización.	25.6%	22%	11%	31.7%	20.7%	100%	3.22
27. Los aumentos salariales se asignan de una manera justa	22.2%	18.3%	18.3%	23.2%	28%	100%	3.37
75. Se da capacitación de primeros auxilios y seguridad.	12.2%	14.6%	14.6%	25.6%	32.9%	100%	3.52
26. Los ascensos y promociones se alcanzan a través de un buen desempeño en el trabajo	11.1%	17.1%	17.1%	31.7%	28%	100%	3.59
53. Existe en la organización un medio para exponer mis comentarios y recomendaciones	11.1%	17.1%	13.4%	32.9%	29.3%	100%	3.6
28. Mi salario es adecuado a mi puesto de trabajo	11.1%	15.9%	18.3%	35.4%	29.3%	100%	3.61
67. La empresa ofrece oportunidades de desarrollo	11.1%	15.9%	15.9%	31.7%	30.5%	100%	3.65
16. Los procedimientos de trabajo están actualizados	11.1%	15.9%	15.9%	32.9%	30.5%	100%	3.68
24. Hay equilibrio entre mi trabajo y vida personal	11.1%	15.9%	12.2%	37.8%	29.3%	100%	3.71
47. Hay colaboración entre los diferentes departamentos	11.1%	14.6%	13.4%	34.1%	34.1%	100%	3.8

Módulo Clima Laboral

Semáforo de percepción

Todos los reportes del módulo de Clima Laboral, (a excepción del reporte demográfico) son señalizados a través del semáforo de percepción, el cual indica numérica y visualmente la percepción total obtenida en el estudio de acuerdo a la dimensión elegida y filtros aplicados. El criterio de los colores se basa en los colores de un semáforo, la percepción más negativa se representa a través del color rojo intenso, al contrario la percepción más positiva se representa a través del verde más intenso, obviamente con sus colores intermedios, los cuales a su vez representan un valor numérico y porcentual obtenido en cada uno de ellos.

