

Guía de Pruebas Psicológicas Ámbito Organizacional

Laboratorio de Psicología

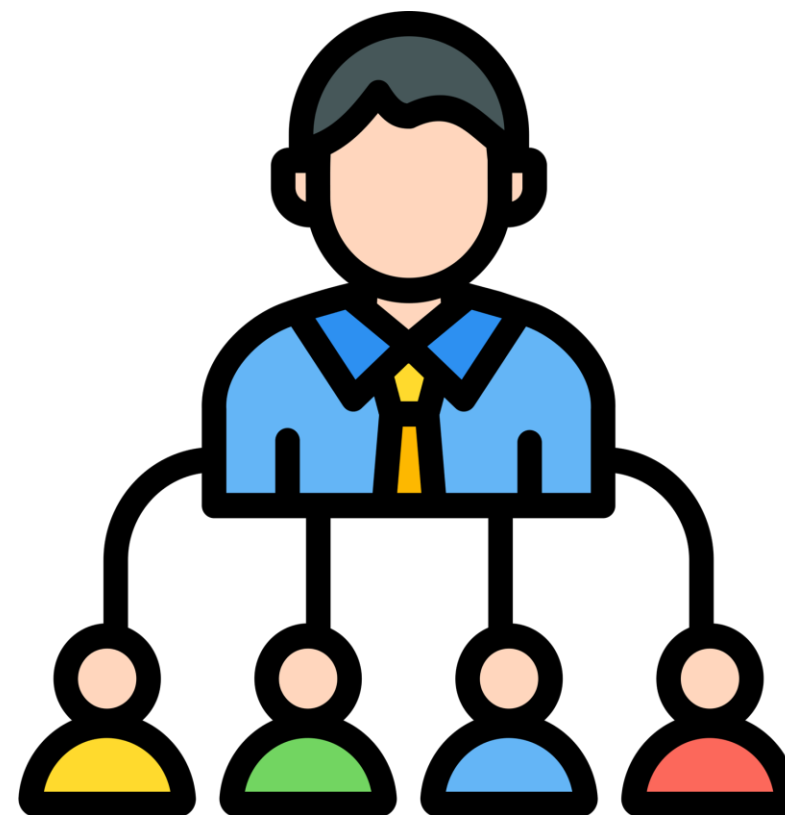


Formar para Transformar



Introducción

La evaluación psicológica es clave para vincular las competencias individuales con las demandas del puesto (Chiavenato, 2017). Al considerar que la identidad profesional se consolida en la adultez (Arnett, 2015), esta guía ofrece herramientas para un proceso de selección preciso y un acompañamiento formativo que potencie el talento.



Objetivo

Organizar las principales pruebas psicológicas utilizadas en el ámbito organizacional, facilitando la comprensión y aplicación de instrumentos de evaluación.

Este recurso, desarrollado en colaboración con proveedores especializados, sirve como herramienta de consulta para procesos de selección, evaluación de desempeño y desarrollo de talento.



Interpretación por perfiles laborales (niveles esperados y justificación):

01 Directivos y Mandos Superiores

Nivel esperado: P75+

Necesitan visión estratégica, toma de decisiones y liderazgo.

02 Técnicos y Licenciados

Nivel esperado: P60+

Requieren análisis aplicado, interpretación técnica y resolución de problemas.

03 Administrativos

Nivel esperado: P40+

Demandan precisión, organización y cumplimiento de protocolos.

04 Operarios

Nivel esperado: P25+

Tareas estructuradas, repetitivas y supervisadas; atención sostenida.



RELACIÓN PRUEBAS

	DIRECTIVOS y MANDOS SUPERIORES	TÉCNICOS Y LICENCIADOS	ADMINISTRATIVO S	OPERARIOS
INTELIGENCIA	<u>RP-30</u> <u>RIAS y RIST</u> <u>TONI-4</u>	<u>D-70</u> <u>RP-30</u> <u>RIAS y RIST</u> <u>TONI-4</u>	<u>D-70</u> <u>RIAS y RIST</u> <u>TONI-4</u>	<u>RIAS y RIST</u> <u>TONI-4</u>
BATERÍAS DE APTITUDES	<u>BAT-7</u> <u>EFAI</u>	<u>BAT-7</u> <u>EFAI</u>	<u>BAT-7</u>	<u>BAT-7</u> <u>EFAI</u>
APTITUDES ESPECÍFICAS	<u>d2-R</u> <u>MSCEIT</u> <u>PIC-A</u>	<u>d2-R</u> <u>MSCEIT</u> <u>PIC-A</u>	<u>d2-R</u> <u>FI-R</u>	<u>d2-R</u> <u>FI-R</u>
PERSONALIDAD	<u>BFQ</u> <u>MOLDES</u> <u>NEO PI-R</u> <u>16PF-5</u> <u>MASK 5</u>	<u>BFQ</u> <u>IPV</u> <u>MOLDES</u> <u>NEO PI-R</u> <u>16PF-5</u> <u>MASK 5</u>	<u>MOLDES</u> <u>16PF-5</u> <u>MASK 5</u>	<u>MASK 5</u>



RELACIÓN PRUEBAS

	DIRECTIVOS y MANDOS SUPERIORES	TÉCNICOS Y LICENCIADOS	ADMINISTRATIVOS	OPERARIOS
COMPETENCIAS	<u>BIP</u> <u>COMPETEA</u> <u>SOSIA</u>	<u>BIP</u> <u>COMPETEA</u> <u>SOSIA</u>	<u>BIP</u> <u>COMPETEA</u> <u>SOSIA</u>	<u>SOSIA</u>
CLIMA LABORAL MOTIVACIÓN Y VALORES	<u>APM</u> <u>CLA</u> <u>DECORE</u>	<u>APM</u> <u>CLA</u> <u>DECORE</u> <u>MPS</u>	<u>CLA</u> <u>DECORE</u> <u>MPS</u>	<u>CLA</u> <u>DECORE</u>
ESTRÉS Y BURNOUT LABORAL	<u>CESQT</u>	<u>CESQT</u>	<u>CESQT</u>	<u>CESQT</u>



Pruebas de Inteligencia



Formar para Transformar



**Directivos y
Mandos
Superiores**

**Técnicos
y licenciados**

RP-30 Resolución de Problemas

Constituye una herramienta innovadora en la evaluación psicotécnica laboral, al presentar problemas que miden el factor 'g' de inteligencia. El instrumento permite analizar la capacidad inductivo-deductiva y la resolución de problemas originales, evidenciando cómo el evaluado integra significados y condiciones mediante el razonamiento lógico y la aptitud espacial. Esto permite a las organizaciones predecir cómo se adaptará un empleado ante situaciones imprevistas o cambios en sus funciones.



Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

RIAS y RIST Escalas de inteligencia y Test de Inteligencia de Reynolds

RIAS y RIST evalúan la inteligencia de manera objetiva, fiable y con gran eficiencia temporal. Permite a los reclutadores identificar rápidamente si un candidato posee el nivel cognitivo mínimo necesario para un cargo, prediciendo con precisión el rendimiento en la adquisición de conocimientos, incluyendo matemáticas, lenguaje y lectura, a lo largo de todas las etapas del desarrollo. Aportan una visión mucho más completa en el entorno laboral al evaluar tanto la inteligencia verbal como la no verbal y la memoria.



**Directivos y
Mandos
Superiores**

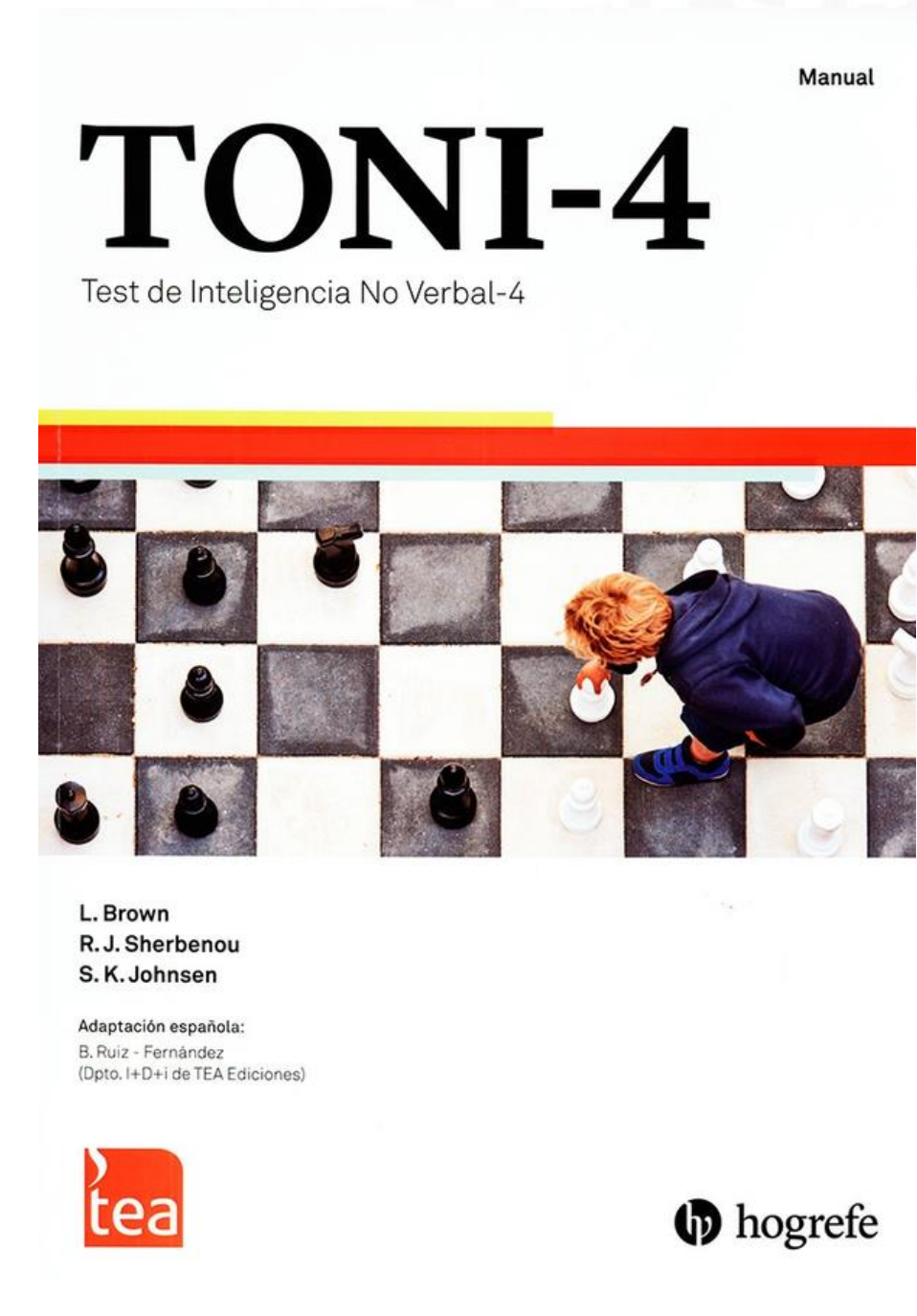
**Técnicos
y licenciados**

Administrativos

Operarios

TONI-4 Test de inteligencia no verbal

Permite una evaluación objetiva de la capacidad cognitiva general mediante la **resolución de problemas abstractos**, sin requerir el uso explícito del lenguaje ni respuestas motoras complejas. El test es un sólido predictor del potencial y éxito profesional, facilitando la valoración de aptitudes e inteligencia de candidatos y empleados. Además, puede servir como herramienta complementaria para confirmar la necesidad de adaptaciones o servicios especiales en el ámbito de la salud ocupacional, sugeridos por otros especialistas.

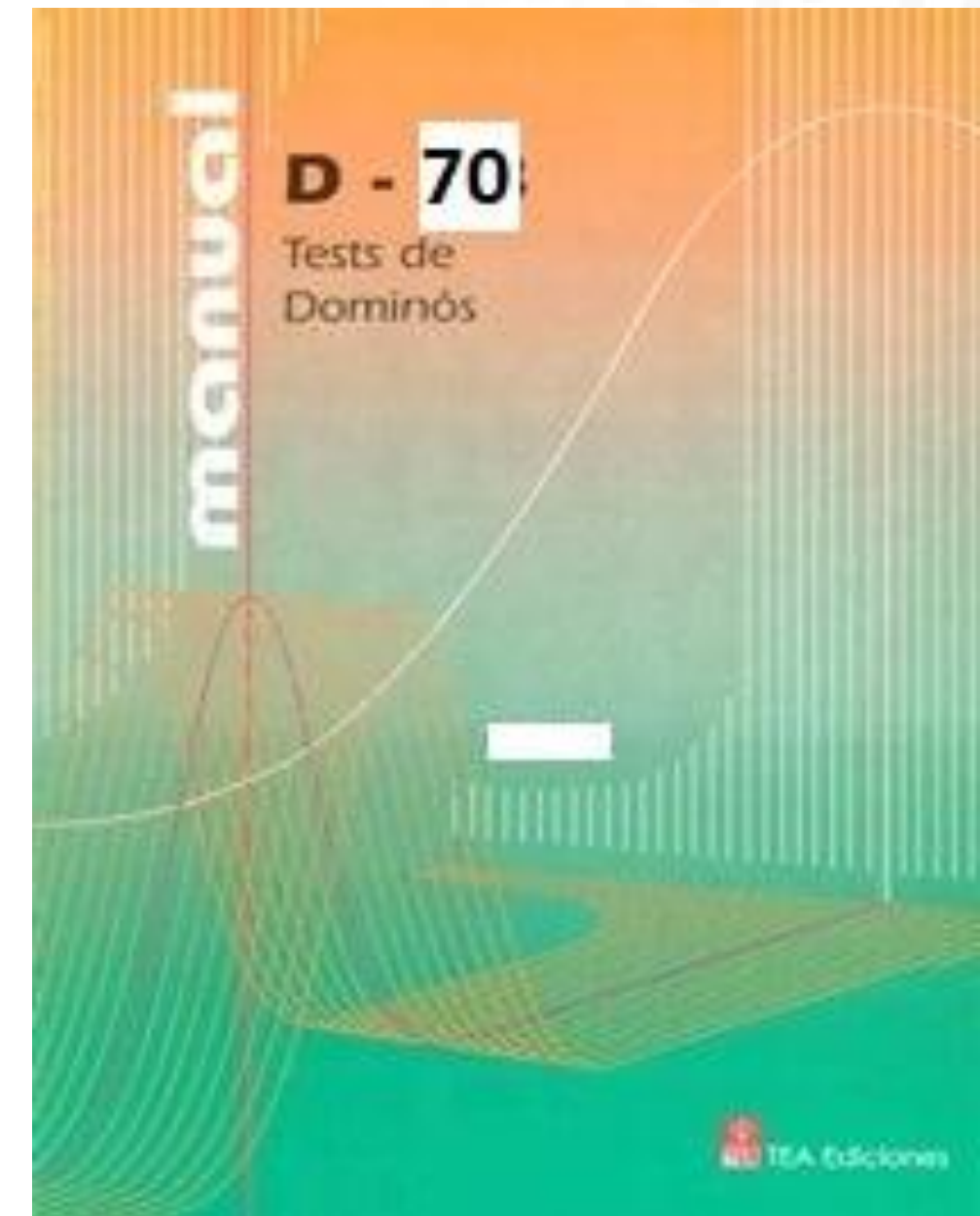


**Técnicos
y licenciados**

Administrativos

D-70 Test de Dominós

Evalúa la inteligencia general, analizando funciones cognitivas centrales como la capacidad de abstracción y la comprensión de relaciones lógicas. Esta prueba resulta especialmente efectiva en perfiles con niveles culturales y educativos elevados, permitiendo predecir con precisión la agilidad mental del colaborador ante desafíos estratégicos. Asimismo, actúa como un excelente predictor de la velocidad de aprendizaje, facilitando la identificación de empleados capaces de asimilar conocimientos técnicos especializados y adaptarse a diferentes procesos



Baterías de Aptitudes



Formar para Transformar



Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

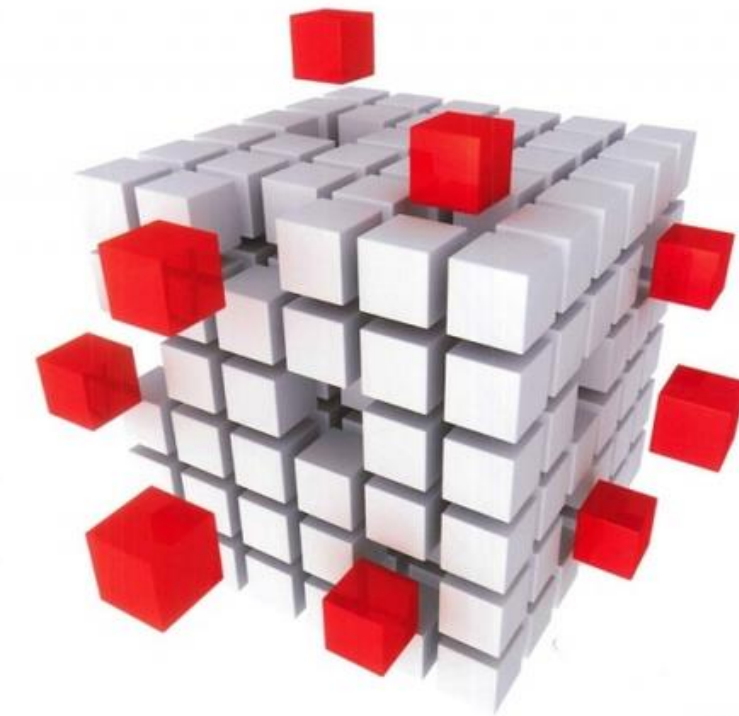
BAT-7 Batería de Aptitudes de TEA

La prueba BA7 es una herramienta de screening utilizada en las fases iniciales de los procesos de selección laboral para evaluar aptitudes cognitivas mediante tareas de dificultad progresiva. Permite valorar la capacidad para formular y comprobar hipótesis, así como el razonamiento inductivo y deductivo y la resolución de problemas novedosos. Se destaca por su alta validez, bajo coste económico y por ofrecer resultados claros y contextualizados.

D. Arribas
P. Santamaría
F. Sánchez-Sánchez
I. Fernández-Pinto
Dpto. de I+D+i
de TEA Ediciones

BA7

BATERÍA DE APTITUDES DE TEA



Manual

tea
ediciones



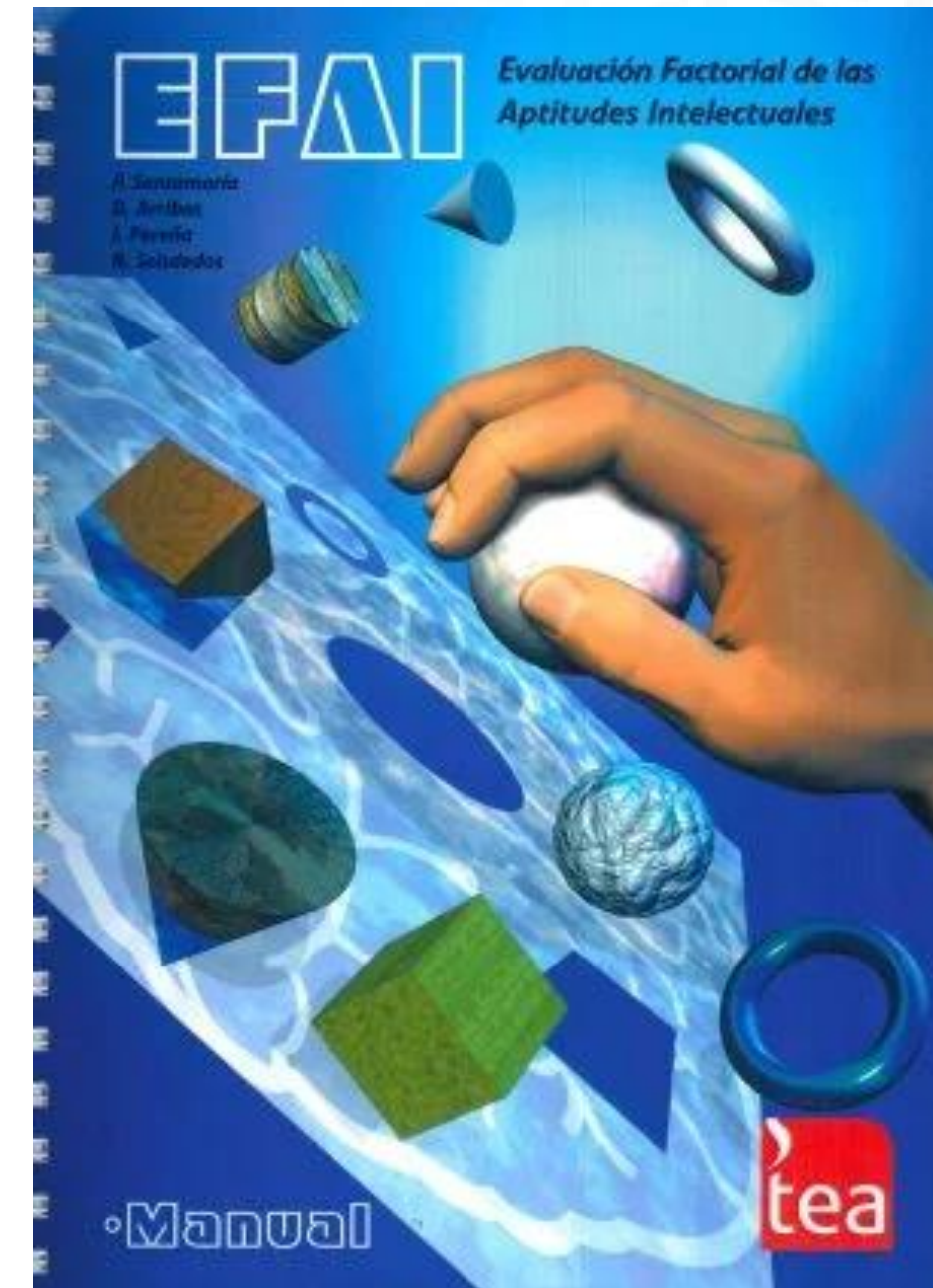
Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Operarios

EFAI Evaluación Factorial de las Aptitudes Intellectuales NIVEL 4

La prueba EFAI Nivel 4 es relevante en el campo organizacional porque permite evaluar de manera integral las habilidades cognitivas que influyen directamente en la eficacia laboral y el desempeño en el trabajo. Al medir la inteligencia verbal, no verbal y general, junto con la rapidez, la flexibilidad intelectual y la capacidad para enfrentarse a tareas de complejidad creciente, aporta información clave sobre cómo una persona analiza, comprende y resuelve problemas en contextos laborales reales. La convierte en una herramienta útil para la toma de decisiones en procesos de selección, promoción y desarrollo del talento humano.



Pruebas de Aptitudes Específicas



Formar para Transformar



Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

D2-R Test de atención - Revisado

La prueba D2-R evalúa la capacidad de concentración necesaria para un adecuado desempeño en el contexto laboral. Es un instrumento ideal para valorar el nivel de atención en trabajos que requieren atención visual focalizada, especialmente cuando es necesario detectar estímulos específicos entre otros similares de manera constante. Además, permite analizar la relación entre velocidad y precisión en la ejecución de tareas. Por estas características, resulta adecuada tanto para procesos de selección de personal como para la selección interna de aspirantes a puestos de trabajo con requerimientos especiales.

Manual

d2-R

Test de Atención – Revisado



**R. Brickenkamp
L. Schmidt-Atzert
D. Liepmann**

Adaptación española: B. Ruiz-Fernández (Dpto. de I+D+i de Hogrefe TEA Ediciones)



Formar para Transformar

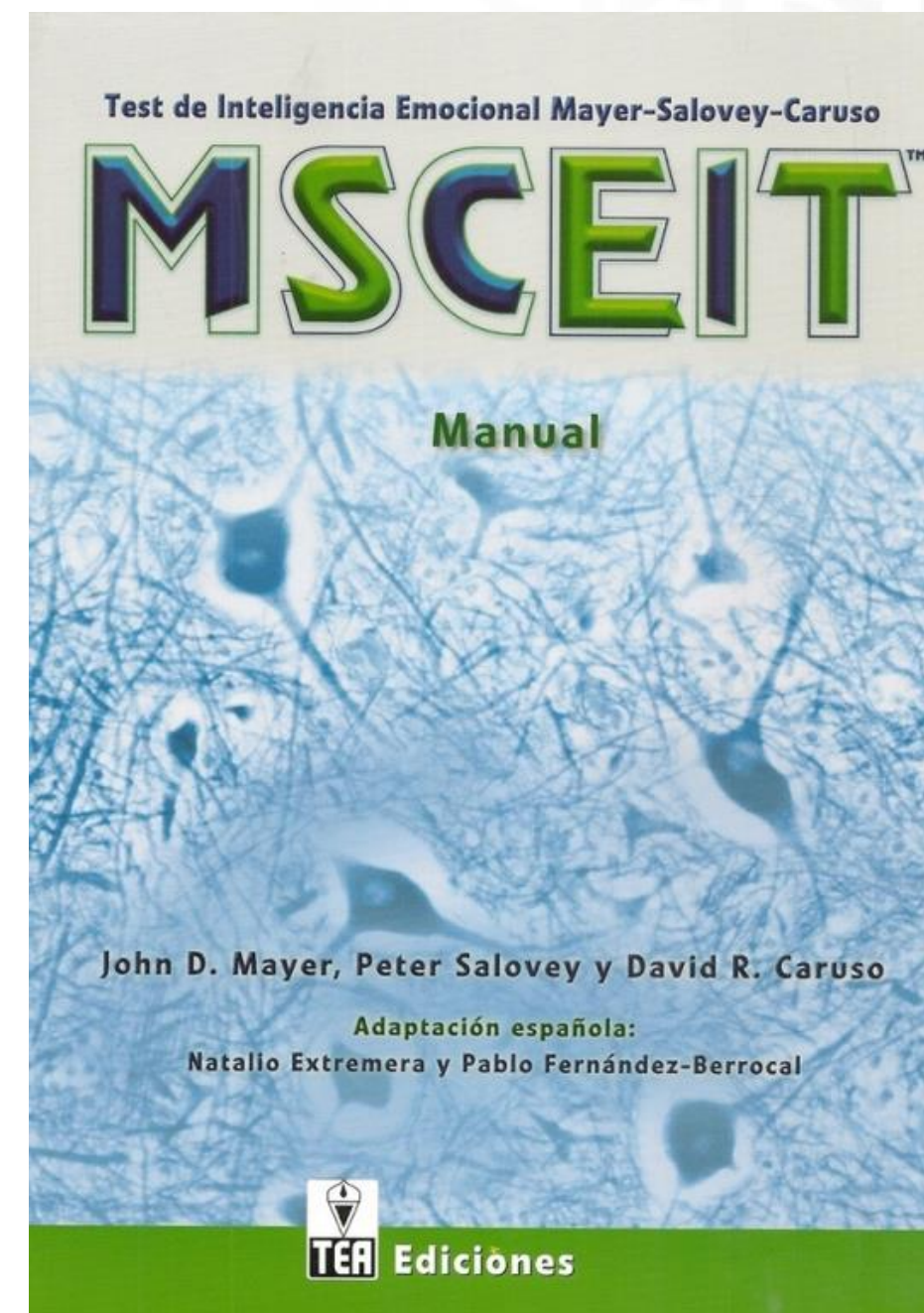


Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

MSCEIT Test de inteligencia emocional

Especialmente útil para la selección de personal en puestos donde la inteligencia emocional influye directamente en el rendimiento laboral, y, por tanto, con mayor potencial de éxito dentro de la organización, haciendo los procesos de selección más fiables y eficientes, en especial en cargos que requieren atención al cliente. Asimismo, puede aplicarse a empleados actuales para evaluar sus niveles de funcionamiento y bienestar, apoyar el diseño de programas de formación y medir su impacto y efectividad. En equipos de trabajo, contribuye a mejorar la eficacia al identificar fortalezas y áreas de mejora de sus miembros.

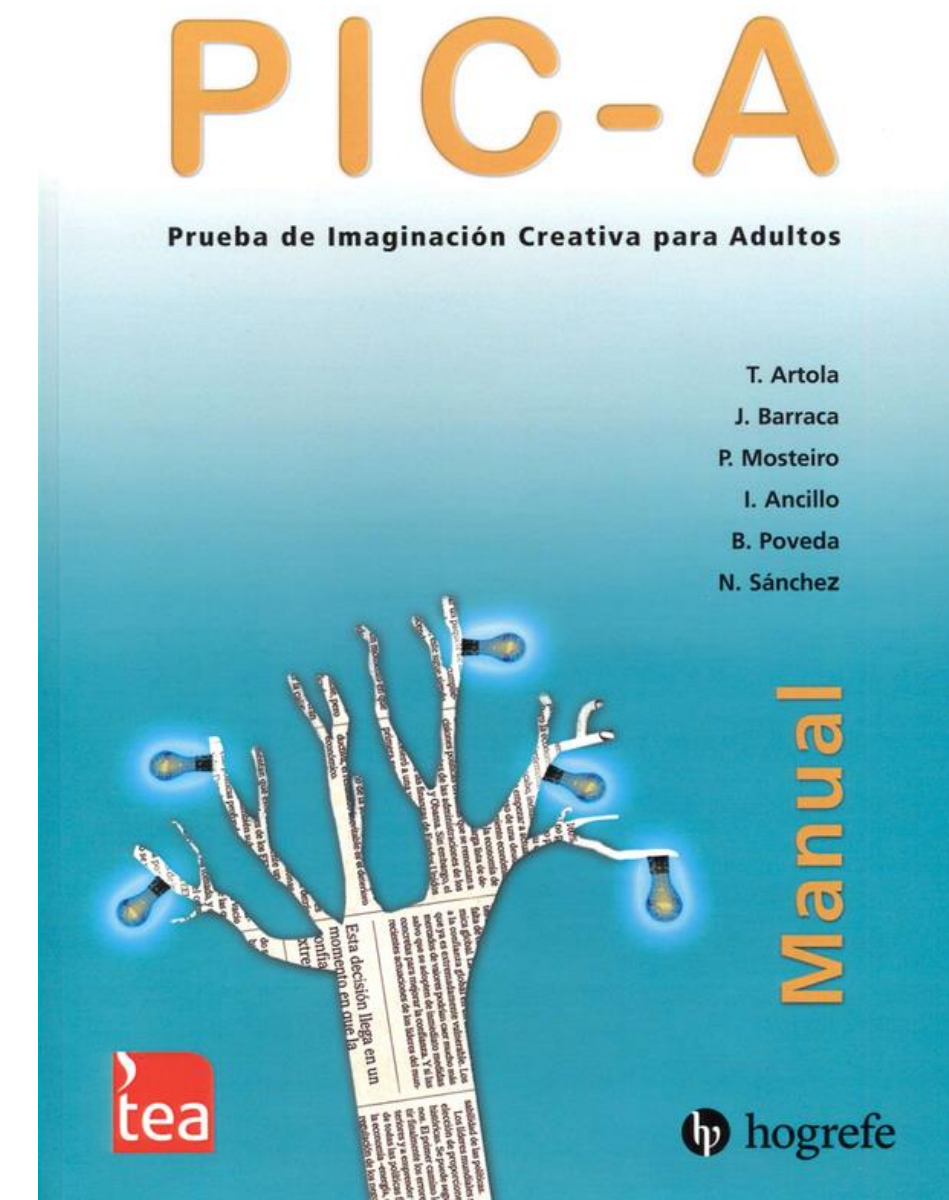


Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

PIC-A Prueba de imaginación creativa para adultos

En el ámbito organizacional, esta prueba permite evaluar la capacidad de una persona para generar soluciones novedosas y efectivas ante problemas o situaciones laborales. También valora la habilidad para detectar, formular y profundizar en problemas de manera eficiente según las exigencias del puesto de trabajo. Es útil tanto en procesos de selección de personal como en la evaluación de empleados, al identificar conductas y características asociadas a la creatividad, con un sólido respaldo empírico en distintos dominios y áreas especiales. Además, se trata de un procedimiento rápido y económico, que aporta información relevante para la gestión del talento.



Administrativos

Operarios

FI-R Formas idénticas - Evaluación de la atención y percepción

Es ampliamente utilizada para evaluar aptitudes perceptivas y atencionales, así como rapidez y capacidad visoperceptiva. También permite valorar aspectos relacionados, como la concentración en tareas poco gratificantes, la resistencia a la monotonía y la perseverancia en la ejecución de actividades repetitivas. Ha demostrado su validez en situaciones prácticas de selección de personal, al evidenciar la capacidad de realizar eficazmente tareas que, aunque simples en su contenido, presentan complejidad en las habilidades requeridas para ejecutarlas con éxito.



Pruebas de Personalidad



Formar para Transformar



**Directivos y
Mandos
Superiores**

**Técnicos
y licenciados**

BFQ - Cuestionario "Big Five"

Cuenta con validez predictiva y concurrente en distintos contextos y tareas organizativas. Es un instrumento de evaluación de la personalidad ampliamente reconocido, basado en el modelo de los Cinco Grandes, y aplicado en diversos grupos laborales. Permite evaluar criterios como éxito en el trabajo, capacidad de aprendizaje durante la formación y datos personales, así como rasgos asociados con fiabilidad, precisión y persistencia, que suelen favorecer el desempeño laboral. Utiliza términos cotidianos que las personas emplean para comunicar, describir y juzgar, considerando además las interacciones recíprocas en el entorno laboral.



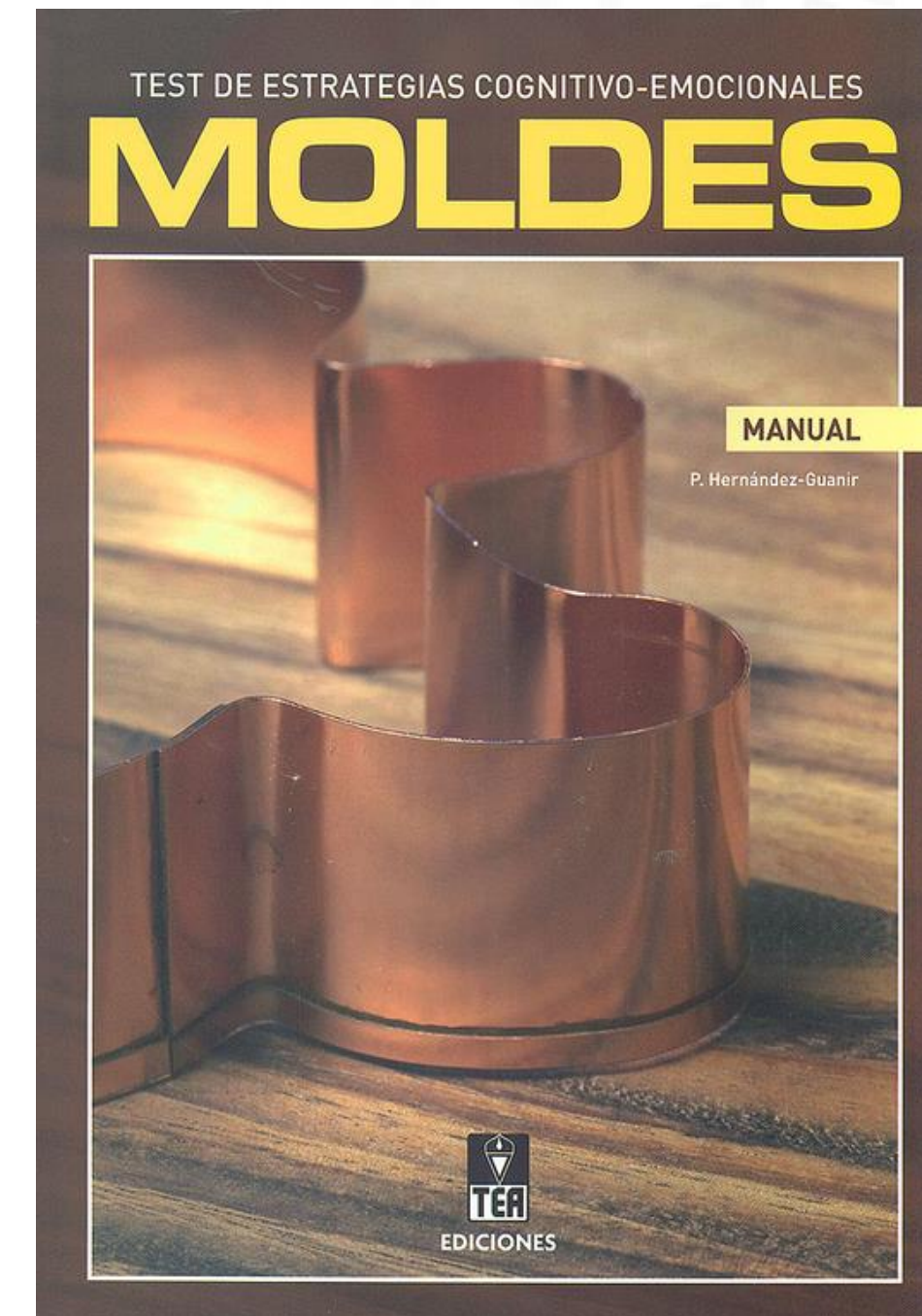
**Directivos y
Mandos Superiores**

**Técnicos
y licenciados**

Administrativos

MOLDES **Test de estrategias cognitivo-emocionales**

Contribuye a los procesos de selección de personal al evaluar las estrategias cognitivo-emocionales que las personas utilizan para anticipar, interpretar, reaccionar, evaluar y explicar la realidad en situaciones que afectan su identidad, intereses y proyectos. Esto permite conocer cómo gestionan su eficiencia y bienestar, así como el manejo y la modificación de conductas en momentos de estrés o alta carga laboral, donde sus intereses o emociones pueden verse comprometidos, vinculando directamente con la autorregulación afectiva.

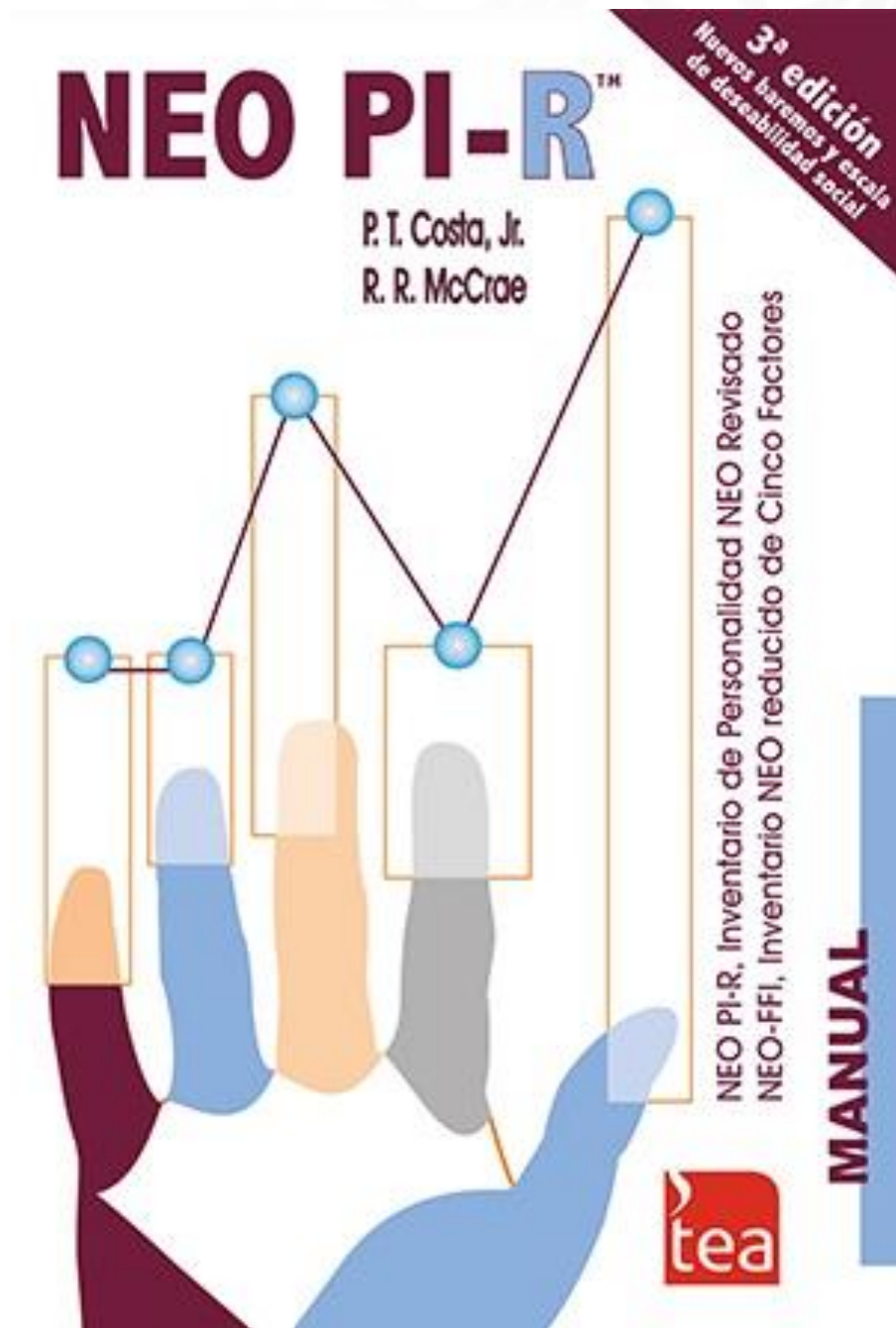


**Directivos y
Mandos Superiores**

**Técnicos
y licenciados**

NEO PI-R Inventario de personalidad NEO Revisado

Los resultados de la prueba permiten identificar los intereses vocacionales del evaluado, generando un perfil que indica si posee las características necesarias para cumplir con las exigencias del puesto de trabajo. Además, proporciona información sobre aspectos de la personalidad relevantes para el rendimiento y la adaptación laboral, como la responsabilidad, la capacidad para mantener esfuerzos intensos y sostenidos, y un alto nivel de aspiraciones, factores especialmente importantes en cargos de alto nivel y como predictores del desempeño profesional.



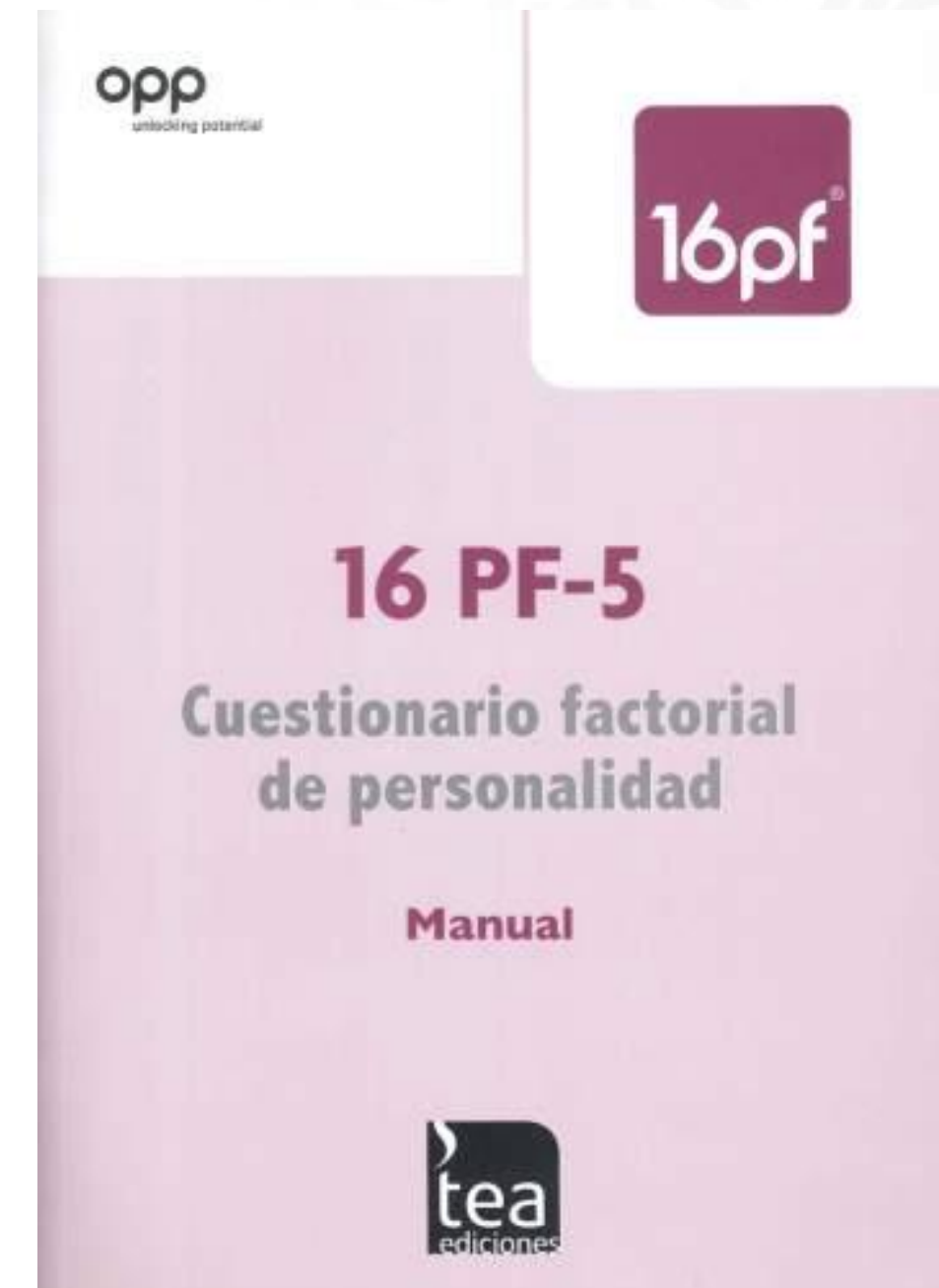
Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

16PF-5 **Cuestionario factorial de personalidad**

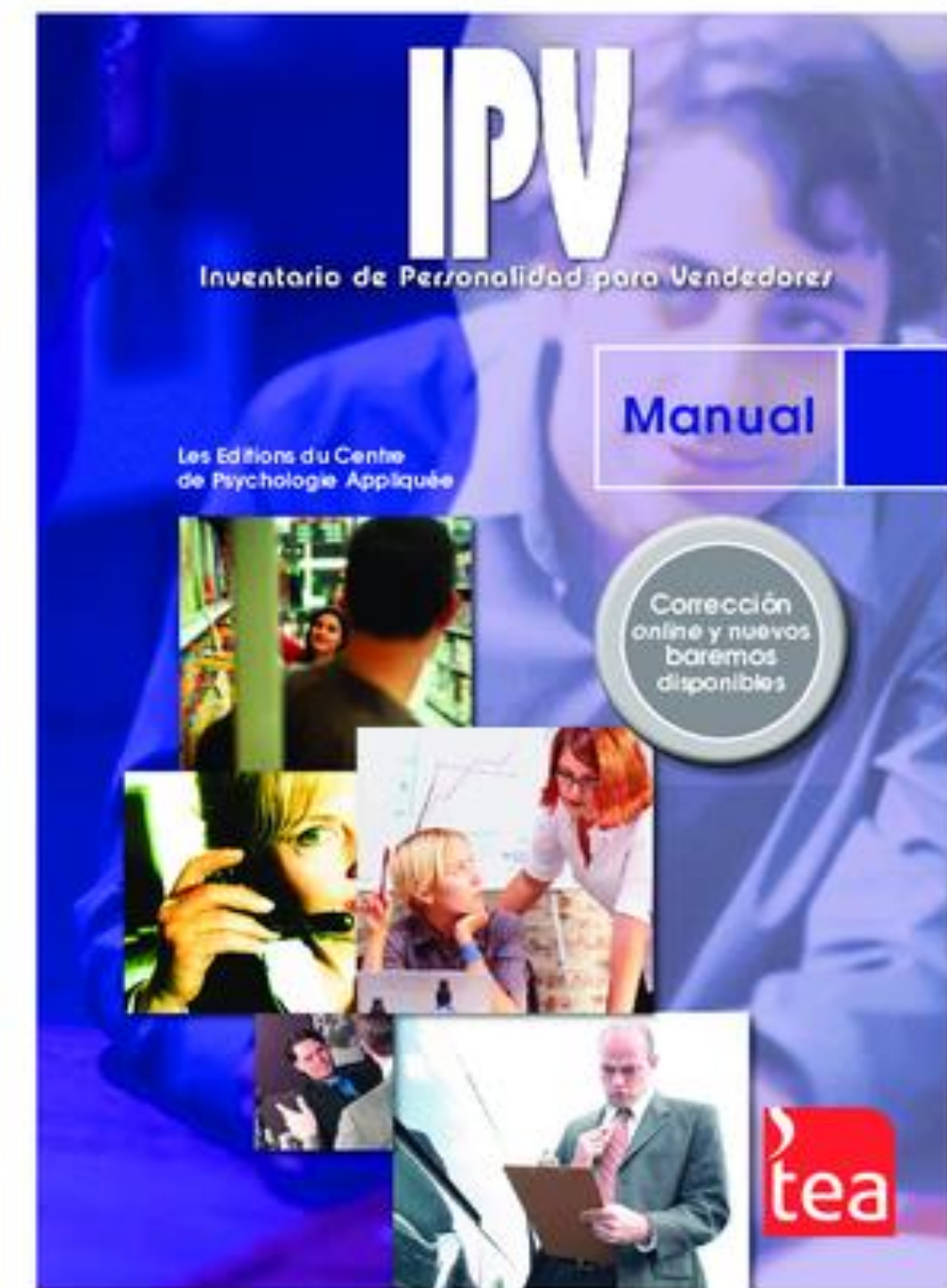
En el ámbito laboral, se utiliza para identificar el perfil característico de diferentes actividades profesionales, siendo útil como instrumento de estudio del “potencial humano” en diversos departamentos de la organización y en procesos de cambio organizacional. Facilita la selección y clasificación de personal al evaluar rasgos importantes, como la extraversión o el grado de socialización, que representan criterios relevantes del comportamiento laboral.



**Técnicos
y licenciados**

IPV Inventario de personalidad para vendedores

Mide la disposición general de una persona para la venta y se utiliza en procesos de selección para distintos cargos comerciales, como representantes de ventas o dependientes. Evalúa rasgos de personalidad clave para el éxito en ventas, como comprensión, adaptabilidad, autocontrol, tolerancia a la frustración, seguridad y sociabilidad. Además, permite apoyar la planificación de programas de formación dentro de la organización, orientados a fortalecer las áreas que requieran desarrollo.



Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

MASK 5 Cuestionario de Personalidad de los Big Five

Permite conocer las características disposicionales y los indicadores de problemas y fortalezas psicológicas. Pueden ser de utilidad para la selección de personal, la promoción y el desarrollo de los trabajadores. Este conocimiento detallado, permite identificar candidatos cuya personalidad sea compatible con los requerimientos del puesto y la cultura organizacional. Además de ser útil para diseñar programas de desarrollo profesional y de liderazgo.

Evalúa Personalidad Oscura.

MASK 5

Manual

Cuestionario de Personalidad de los *Big Five*



M. I. Ibáñez
L. Mezquita
G. Ortet
J. Ortet-Walker



Formar para Transformar



Perfiles: NEO PI-R, 16PF-5, MASK 5

PRUEBA	ENFOQUE PRINCIPAL	¿QUÉ RESPONDE SOBRE EL CANDIDATO?	ÁREAS DE EVALUACIÓN/COMPETENCIAS
NEO PI-R	Evalúa rasgos estables y profundos de personalidad (Dice cómo es el candidato como persona, más allá del cargo o contexto)	<ul style="list-style-type: none"> • Su estabilidad emocional y manejo de emociones • Su nivel de sociabilidad y energía • Su apertura al cambio, aprendizaje e innovación • Su estilo relacional (cooperación, empatía, confianza) • Su grado de responsabilidad, disciplina y organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuroticismo • Extraversión • Apertura • Amabilidad • Responsabilidad
16PF -5	Evalúa la estructura del funcionamiento de la personalidad (muestra cómo funciona su personalidad en diferentes situaciones, con mayor detalle y matices)	<ul style="list-style-type: none"> • Su forma de pensar, decidir y resolver problemas • Su manejo del estrés y la presión • Su nivel de independencia, dominancia o sumisión • Su estilo interpersonal y de liderazgo • Su grado de control emocional y autocontrol • Sus recursos psicológicos para adaptarse 	<ul style="list-style-type: none"> • Afabilidad • Razonamiento • Estabilidad • Dominancia • Animación • Atención a las normas • Atrevimiento • Sensibilidad • Vigilancia • Abstracción • Privacidad • Aprensión • Apertura al cambio • Autosuficiencia • Perfeccionismo • Tensión
MASK 5	Evalúa rasgos de personalidad expresados en conductas observables, especialmente en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciada en otras pruebas por su evaluación en la "Personalidad oscura": propensión a comportamientos interpersonales negativos, tales como: expresiones de superioridad, baja empatía, manipulación y conductas antinormativas. 	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Extraversión ◦ Amabilidad ◦ Responsabilidad ◦ Apertura ◦ Estabilidad emocional <p>Problemas psicológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interiorizados • Exteriorizados • De atención • Impulsividad • Personalidad oscura



Pruebas de Competencia

S



Formar para Transformar



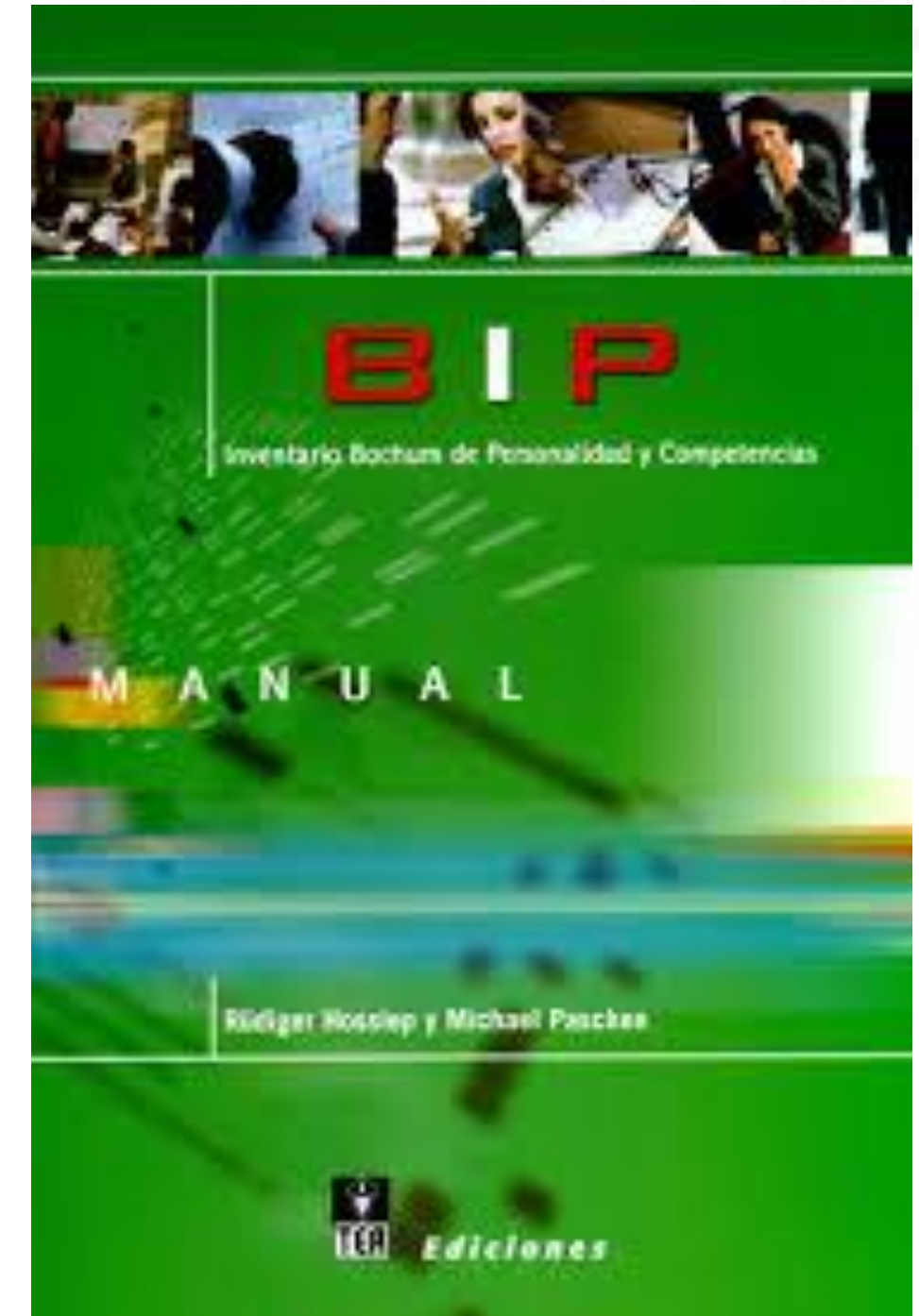
Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

BIP Inventario Bochum de personalidad y competencias

Destinado a evaluar las principales características de la personalidad y determinadas competencias que son habitualmente importantes en el desarrollo de muchas de las labores profesionales. El éxito de la persona en su trabajo, y también en gran parte el propio desarrollo personal, depende no solo de los conocimientos y aptitudes que se posean sino también de esos rasgos de personalidad y de esas competencias personales. Por ello, el conocimiento de esas características es útil para cada persona en particular y para la empresa en la que esa persona desarrolla sus tareas profesionales.



Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

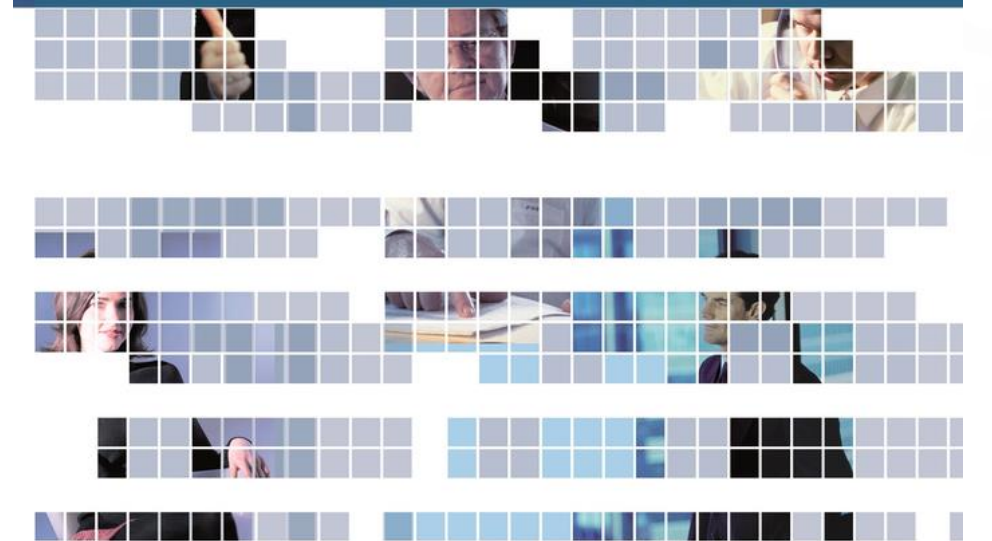
Administrativos

COMPETEA Cuestionario para la evaluación de competencias

Es una prueba que evalúa bajo una escala de sinceridad veinte (20) competencias y cinco (5) áreas de desempeño laboral, más la posibilidad de indagar sobre la innovación, creatividad y orientación vocacional del candidato. Su contribución al campo organizacional es reconocer en el menor tiempo la mayor información posible sobre el perfil competencial de una persona, sin embargo más allá de aportar al proceso de selección también se puede implementar en eventos de evaluación como desarrollo personal, formación, coaching, planes de formación universitaria y plan carrera.



D. Arribas y J. Pereña



Manual



Formar para Transformar



Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

SOSIA Evaluación de Competencias

Evalúa 21 factores diferentes de la personalidad y los valores personales e interpersonales en el ámbito laboral (competencias genéricas), siendo importante para procesos de selección de personal, la orientación y el asesoramiento profesional, la consultoría o la evaluación del desempeño y el potencial, entre otros. No solo sirve para contratar (selección), sino para proyectar el crecimiento. Al identificar los valores interpersonales, la empresa puede saber si una persona tiene madera para gestionar equipos o si su potencial se maximiza en roles técnicos individuales.



Perfiles: BIP, COMPETEA, SOSIA

PRUEBA	ENFOQUE PRINCIPAL	¿QUÉ RESPONDE SOBRE EL CANDIDATO?	ÁREAS DE EVALUACIÓN/COMPETENCIAS
BIP	Evaluar rasgos de personalidad orientados al desempeño laboral (predecir desempeño laboral y potencial de crecimiento)	<ul style="list-style-type: none"> • Lo que motiva al individuo y sus metas profesionales. • Cómo el individuo aborda sus tareas diarias. • Cómo se relaciona y comunica con los demás. • Cómo maneja el estrés y las presiones del entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Laboral • Comportamiento Laboral • Habilidades Sociales • Estructura Psíquica • Escalas adicionales
COMPETEA	El COMPETEA se centra en "qué sabe hacer" y cómo aplica el individuo sus habilidades en situaciones profesionales reales. Comportamientos y habilidades. (saber qué tan competente es alguien para un rol específico)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo reacciona bajo presión? • ¿Sabe trabajar solo o necesita equipo? • ¿Tiene "madera" de jefe? • ¿Es una persona honesta en la prueba? 	<ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonal • Interpersonal • Desarrollo de tareas • Entorno • Gerencial
SOSIA	Evalúa la personalidad, los valores personales e interpersonales y el estilo de comportamiento con los demás. (saber cómo es la persona, qué la motiva y cómo encaja culturalmente)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sus valores coinciden con su personalidad? • ¿Se sentirá cómodo en una empresa muy jerárquica o prefiere una startup plana? • ¿Es alguien que busca el bien común (Benevolencia) o alguien enfocado puramente en el éxito personal (Metas altas)? 	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones personales • Aspiraciones • Trabajo • Intercambios • Estilos de comportamiento



Pruebas de Clima Laboral Motivación y Valores



Formar para Transformar

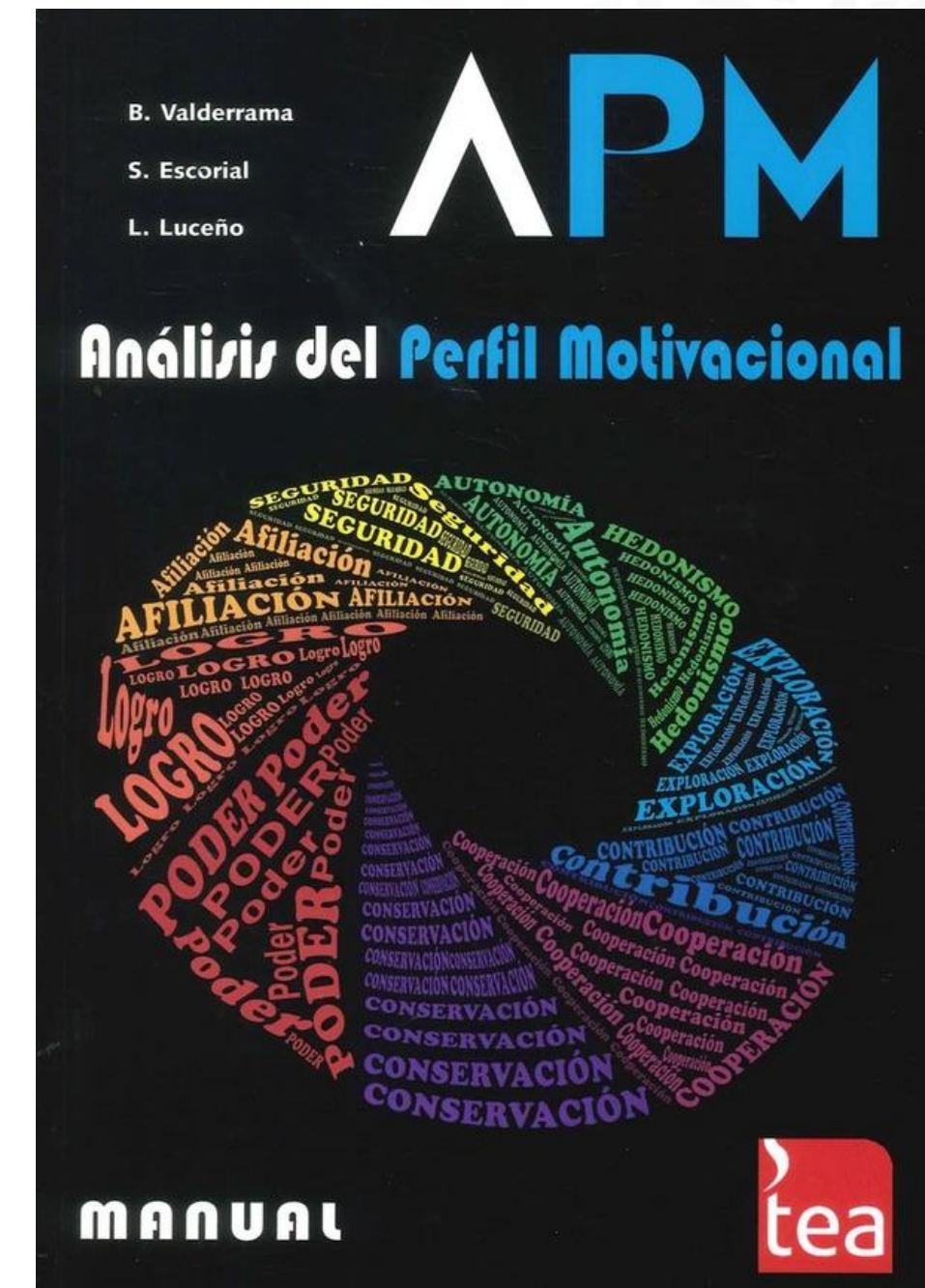


Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

APM Análisis del perfil motivacional

Útil para gestionar la diversidad de aspiraciones o motivaciones en el proceso de gestión de recursos humanos, tales como la formación de equipos de trabajo, diseño de políticas de atracción-retención de talento y la gestión del compromiso organizacional. Así mismo, permite establecer el perfil motivacional individual de las personas con respecto a la actividad laboral, de una forma sencilla y práctica. Para procesos de coaching, mentoring y de formación y desarrollo de competencias, con el fin de facilitar el autoconocimiento de sus expectativas profesionales, estilos de dirección-recompensas y cultura, para alcanzar un rendimiento óptimo.



Directivos y Mandos Superiores

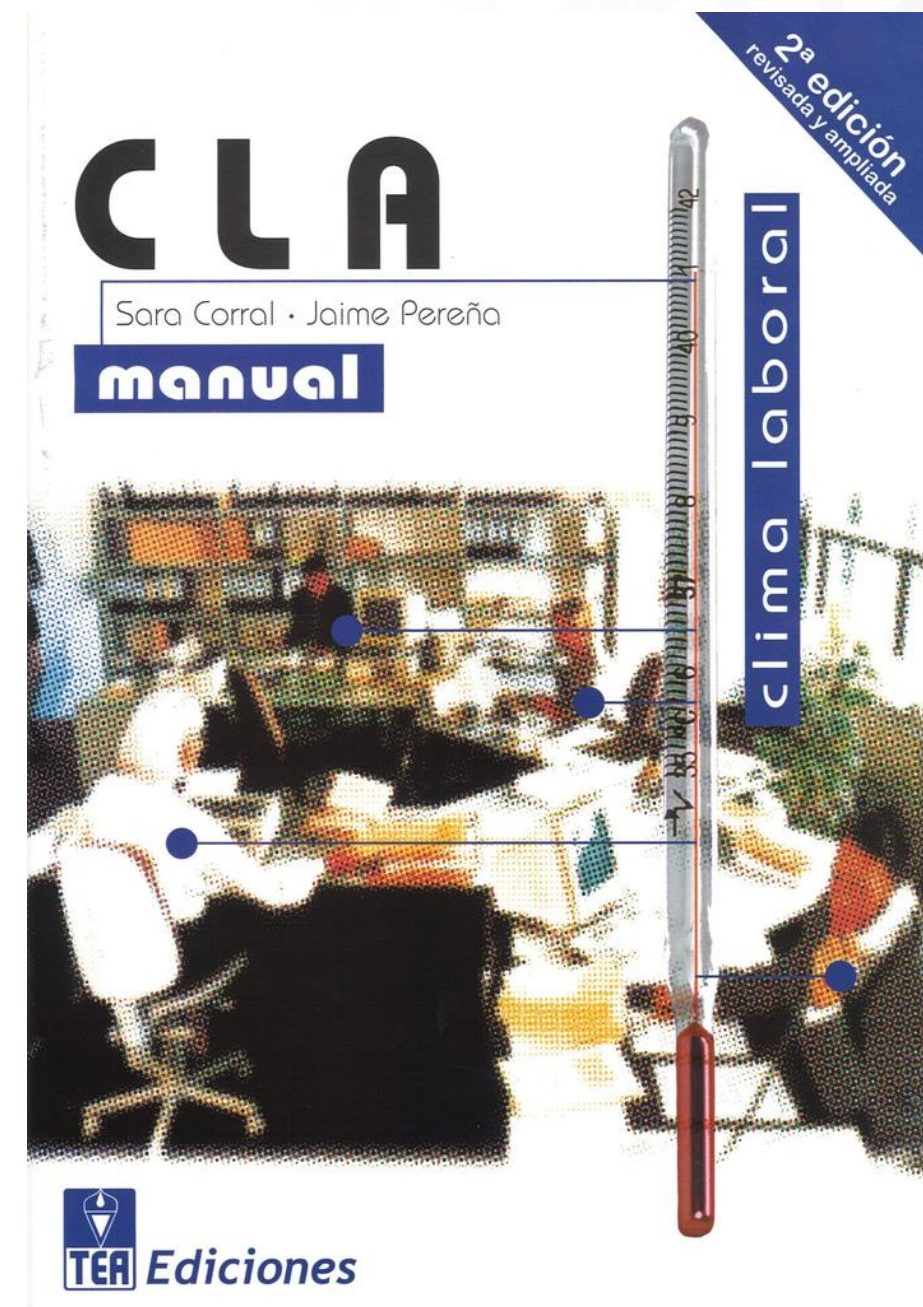
Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

CLA Clima laboral

El objetivo de este instrumento es evaluar el clima general de la entidad, en lugar de identificar la existencia o ausencia de problemas concretos; por ello, sus elementos no se centran en aspectos excesivamente específicos. Se utiliza principalmente para analizar el clima interno de una empresa, proporcionando información valiosa sobre la percepción de los empleados respecto al entorno laboral. Este tipo de estudios permite aplicar principios psicológicos a situaciones y problemáticas habituales en el lugar de trabajo, contribuyendo a diseñar estrategias que mejoren la motivación, la satisfacción y el desempeño organizacional.



Directivos y Mandos Superiores

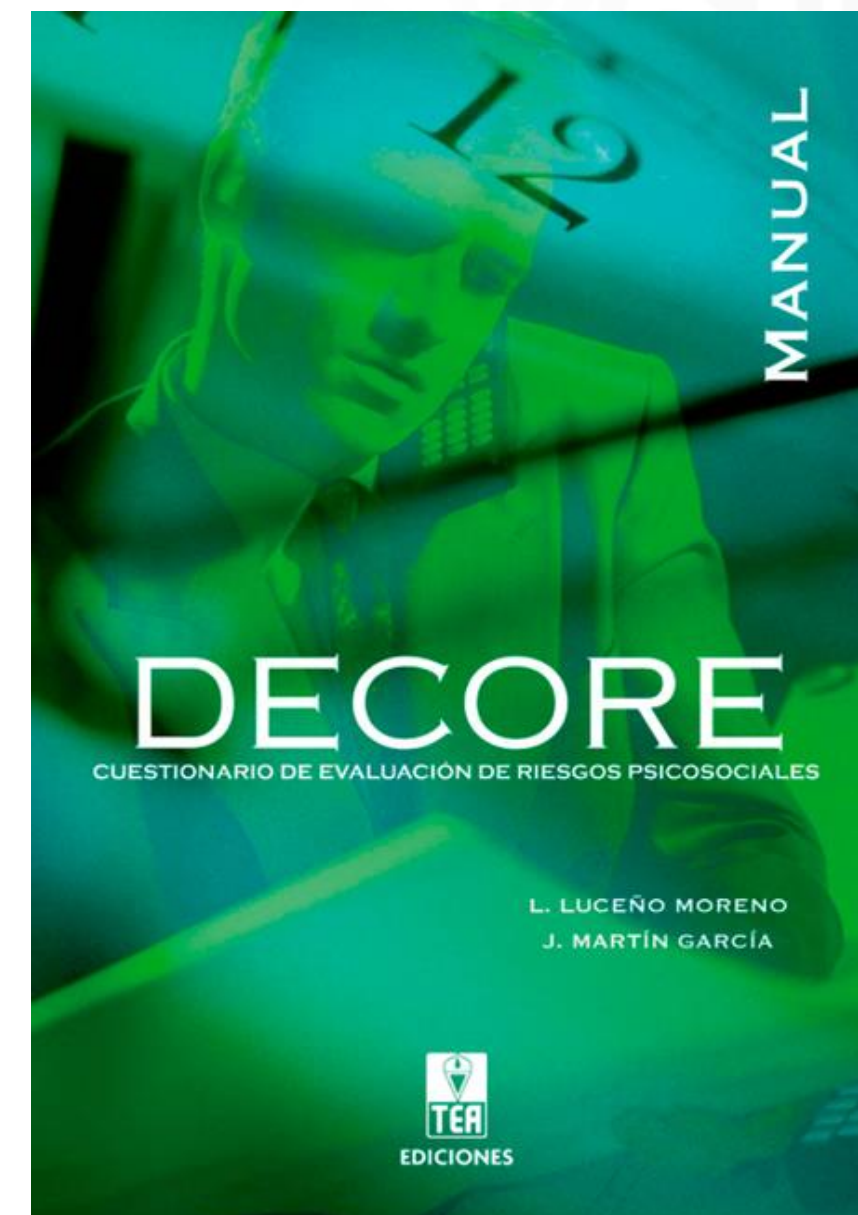
Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

DECORE Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

aporta al ámbito organizacional al permitir evaluar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, proporcionando información sobre factores clave que afectan el bienestar y desempeño de los empleados. De manera puntual, analiza dimensiones como el control sobre el trabajo, el apoyo organizacional recibido, las recompensas percibidas y las demandas cognitivas a las que se enfrentan los colaboradores. Esta información resulta útil para prevenir riesgos, mejorar la gestión del personal, promover un clima laboral saludable y diseñar estrategias que optimicen la eficiencia y satisfacción en la organización.

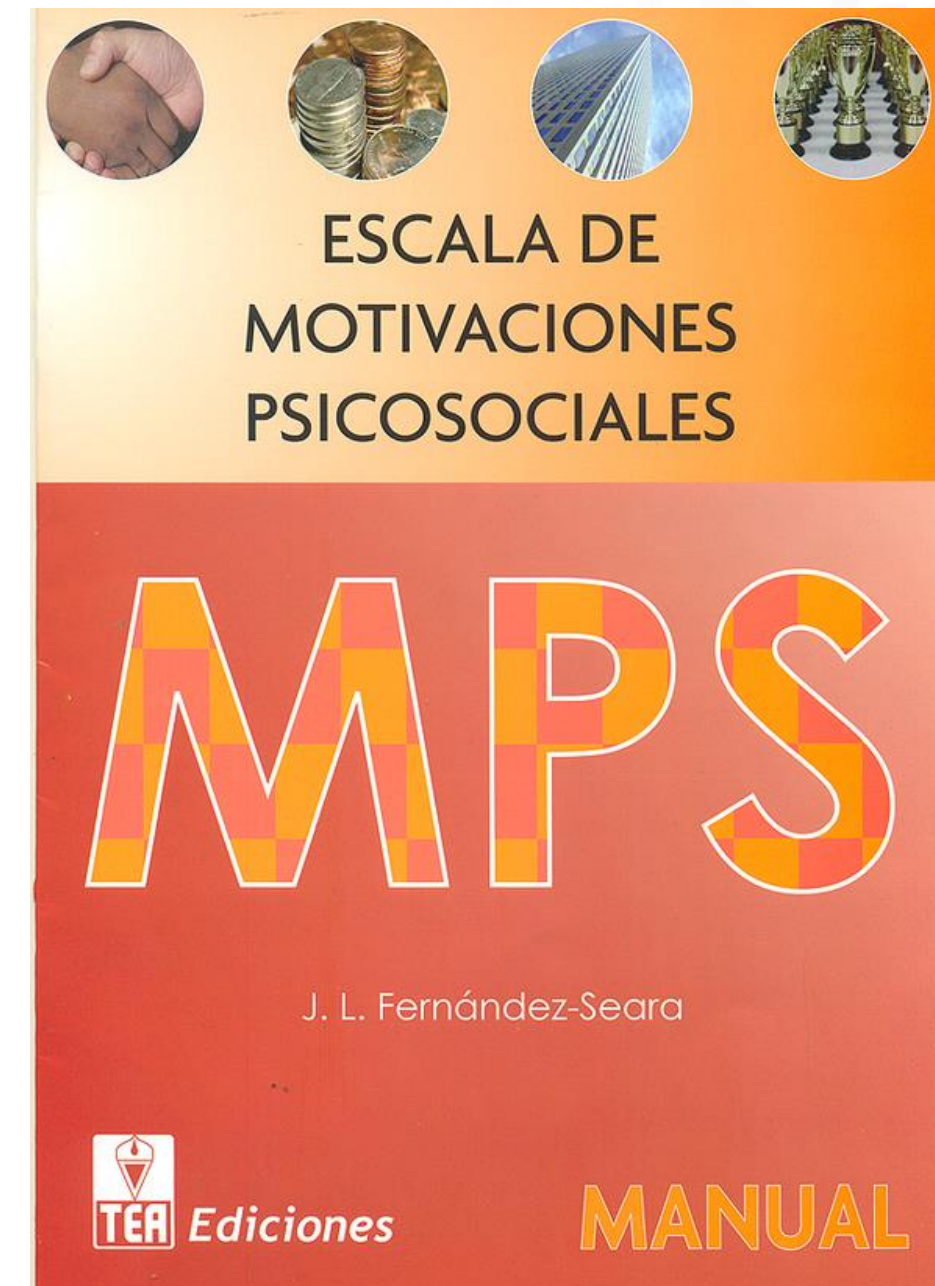


**Técnicos
y licenciados**

Administrativos

MPS Escala de motivaciones psicosociales

La prueba ha sido diseñada para evaluar la estructura diferencial y la dinámica funcional del sistema motivacional del individuo, basándose en cinco componentes clave de la conducta. Permite predecir el comportamiento futuro del sujeto, especialmente en el ámbito laboral, y se utiliza en el contexto organizacional para estudiar las competencias y motivaciones psicosociales de una persona, ofreciendo información valiosa para la selección, desarrollo y gestión del talento humano.



Prueba de Estrés y Burnout

 UNIVERSIDAD CATÓLICA
LUISAMIGO

Formar para Transformar



Directivos y Mandos Superiores

Técnicos y licenciados

Administrativos

Operarios

CESQT **Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo**

Utilizada en el contexto organizacional para diagnosticar y prevenir el síndrome de burnout. Evalúa el estrés laboral crónico a través de cuatro escalas. Es fundamental para mejorar los resultados de recursos humanos y el bienestar laboral, permitiendo diferenciar dos perfiles de riesgo según la intensidad de la culpa. Mide los niveles de agotamiento físico y emocional en el trabajo. Permite detectar el nivel de "quemarse" en profesionales, especialmente en servicios (salud, educación) y, con versiones adaptadas, en otros sectores (evaluando el "Desencanto profesional").



Perfil CESQT

PRUEBA	ENFOQUE PRINCIPAL	¿QUÉ RESPONDE SOBRE EL CANDIDATO?	ÁREAS DE EVALUACIÓN/COMPETENCIAS
CESQT	<p>Evalúa el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) o burnout, entendido como una respuesta al estrés laboral crónico que se origina en los profesionales dedicados a los servicios (profesionales de la enfermería, médicos, maestros, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El evaluado está quemado por el trabajo? • ¿Su bajo desempeño puede estar asociado a desgaste, no a falta de capacidad? • ¿Existe riesgo psicosocial que requiere intervención? • ¿Necesita apoyo organizacional, ajustes o prevención? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ilusión por el trabajo • Desgaste psíquico • Indolencia • Culpa





MUCHAS ● ● ●
GRACIAS