

Ficha Técnica Kudert

Colombia 2025



Ficha Técnica - Colombia 2025

Introducción	3
Sustento teórico	4
CONDUCTA: Cómo nos comportamos	4
COGNICIÓN: Cómo resolvemos problemas.....	6
Habilidad verbal	8
Orientación espacial	9
Razonamiento lógico	11
Razonamiento numérico	12
Razonamiento abstracto	14
Baremos de VELNA	17
¿Por qué es necesario medir todas las habilidades cognitivas?	19
EMOCIÓN: Cómo expresamos nuestras emociones	20
Modelo Kudert: Conducta + Cognición + Emoción	22
Potencial Laboral de Kudert	23
Módulo de Competencias	24
Ficha técnica	26
Datos generales	26
Descripción de la muestra	27
Propiedades psicométricas	34
Confiabilidad	34
Validez de constructo	36
Validez de criterio	38
Confianza del cliente: la experiencia detrás de los datos	52
Rigor científico y estándares internacionales	55
Referencias bibliográficas	56

Introducción

Antes de empezar, queremos que recuerdes tu época en la escuela. Seguramente tus padres buscaban un tutor para reforzar tus conocimientos sobre la materia en la que no te iba tan bien. Ciertamente, este esfuerzo ayudaba a mejorar tu rendimiento en la asignatura que tanto te costaba, pero... ¿Te imaginas qué hubiese pasado si te hubiesen asignado un tutor en la que mejor te iba y más te gustaba?

Este fue el principal cuestionamiento de Kudert: debilidades vs. fortalezas. Es muy fácil identificar nuestras debilidades, pero aun cuando el nivel de exigencia sea alto y la voluntad gigante, esta sigue siendo un punto en contra. Entonces, ¿por qué enfocarnos en nuestras debilidades, cuando nos sentimos más motivados y efectivos si trabajamos en nuestras fortalezas?

Es por esto que en Kudert desarrollamos un modelo para identificar tus fortalezas, a partir de tres aspectos principales:



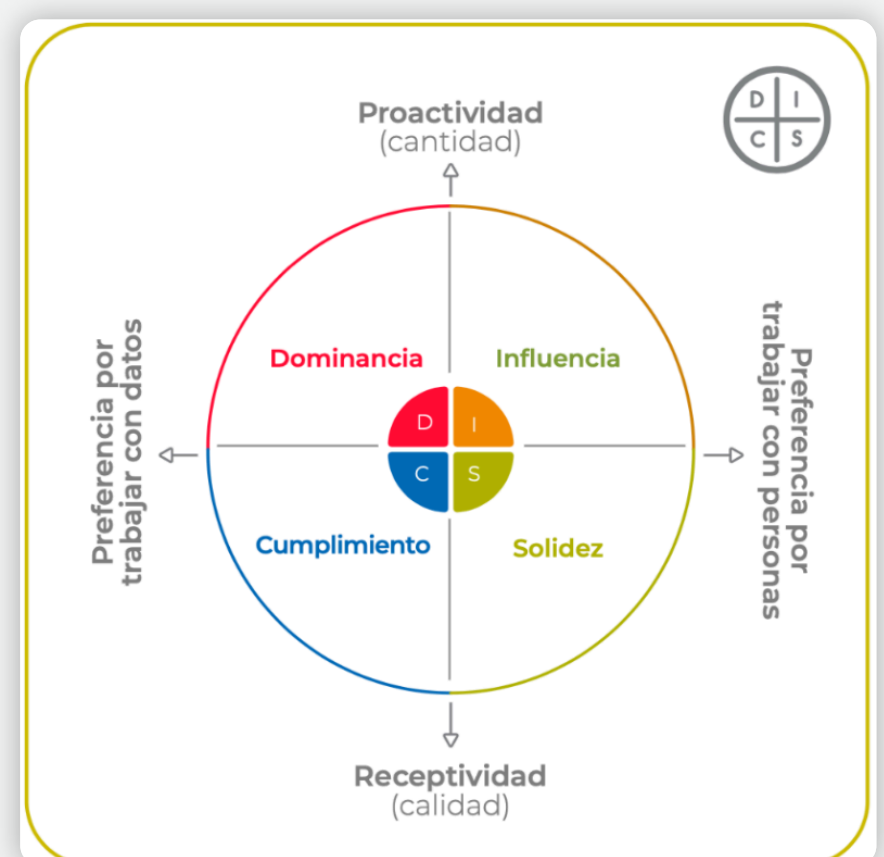
Sustento teórico

CONDUCTA: Cómo nos comportamos

Pensemos un poco en la manera en que el comportamiento de las personas impacta en su trabajo. ¿Recuerdas a algún compañero de trabajo con quien hayas conectado de inmediato, hayan establecido una comunicación fluida y una relación cercana? Seguramente te gustaría que fuese así siempre, ¿cierto? Ahora, piensa en alguien con quien haya sido difícil trabajar. Puede ser un jefe, colega o cliente con quien resulte difícil hablar y ponerse de acuerdo.

¿Por qué en ocasiones es más difícil relacionar nos, incluso cuando ambas partes puedan tener buenas intenciones? (Y ni hablar de cómo esto afecta el logro de objetivos). Esta ha sido la gran pregunta que ha guiado el estudio de la conducta humana en el trabajo, y no son pocos los modelos teóricos que se han desarrollado para responderla.

Uno de ellos, **de los más utilizados en organizaciones a nivel mundial, es el modelo DISC**. Este plantea la existencia de cuatro tipos o estilos conductuales primarios, que son el resultado de la intersección de dos ejes, como puedes ver en el siguiente gráfico:



Aunque algunas personas se identifican claramente con uno de estos estilos, el modelo DISC plantea que todos tenemos una combinación particular de los 4 elementos, y esta configuración es la que determina nuestras preferencias laborales, motivaciones y formas de relacionarnos y comunicarnos con los demás.

Sin embargo, nadie puede tener una alta combinación de todos ellos, de modo que todos tenemos dimensiones más desarrolladas y otras menos desarrolladas, lo que configura nuestras **fortalezas y oportunidades de mejora**.

A lo largo de tu carrera profesional encontrarás muchas personas que comparten tu estilo conductual (con las que probablemente logres congeniar de inmediato), y muchas otras con tendencias conductuales opuestas. Por esto, identificar tu estilo conductual y el de las personas que te rodean puede ayudarte a aprovechar mejor tus fortalezas y mejorar tu relación con los demás.

¿Cómo saber si las respuestas al test son genuinas?

En el mundo de las pruebas psicométricas, un reto común es el de la "manipulación de imagen". Esto puede surgir cuando alguien, intencionalmente o no, responde de una manera que no refleja fielmente sus características o habilidades reales, buscando proyectar una imagen favorable o de acuerdo con lo que cree que la evaluación espera de sí.

En Kudert, para enfrentar este reto, hemos incorporado el "**Indicador de Fiabilidad**", que puedes encontrar en las primeras páginas del Reporte Personal. Este indicador es crucial porque nos señala qué tan confiables o fiables son los resultados de una evaluación específica. ¿Cómo determinamos esta fiabilidad? Principalmente, observando las respuestas de los individuos a la prueba.

Si alguien selecciona adjetivos muy dispares o contradictorios para describirse a sí mismo, nos indica que algo sucedió. Un **perfil inconsistente** puede surgir cuando una persona afirma sentirse igualmente identificada con todas las subdimensiones del modelo DISC. Pero un perfil de este tipo no significa necesariamente que la persona haya intentado manipular la prueba. Puede ser el resultado de un estilo de respuesta descuidado, tal vez porque la persona estaba con la mente en otra parte, había muchos elementos que impidieron su concentración durante la evaluación, entre otros factores.

Además, prestamos atención al **tiempo** que la persona emplea en completar la evaluación. Si alguien permanece un tiempo excepcionalmente corto o demasiado largo, podría estar indicando una falta de compromiso con la prueba, o un análisis excesivo, que puede impactar la **fiabilidad de las respuestas**.

Ante un "Indicador de Fiabilidad" que sugiere inconsistencia, siempre recomendamos hacerlo saber a la persona evaluada y **considerar un retest**, siguiendo las recomendaciones que se detallarán en el Reporte Inconsistente. Con esto, puedes tener mayor seguridad de que el resultado de la evaluación refleja de manera precisa y auténtica a la persona evaluada.

COGNICIÓN: Cómo resolvemos problemas

Seguramente has escuchado términos como inteligencia, habilidades mentales primarias, cociente intelectual o simplemente IQ. Todos hacen referencia a la **capacidad de resolver problemas** utilizando el razonamiento, aprender, adaptarse a situaciones desconocidas e idear nuevas maneras de hacer las cosas.

A diferencia de otros modelos de habilidades cognitivas, Kudert no se basa en la idea de un factor general de inteligencia, sino que se trata de un conjunto de **capacidades relacionadas pero independientes entre sí**.

Desde esta perspectiva, la inteligencia es como una mochila llena de herramientas. Cada herramienta tiene un propósito específico y nos ayuda a hacer ciertas cosas. Por ejemplo, una herramienta nos puede ayudar a resolver problemas matemáticos, mientras que otra nos ayuda a recordar cosas, y otra más a entender palabras y lenguaje.

Thurstone, un importante psicólogo, decía que nuestra inteligencia está compuesta por siete "herramientas" principales o habilidades mentales, y con base en estos preceptos desarrolló la Teoría de Habilidades Mentales Primarias.

Ahora, ¿en qué se diferencia esta idea de Thurstone con otras ideas sobre la inteligencia? Bueno, mientras que Thurstone dice que tenemos muchas "herramientas" en nuestra mochila de inteligencia, otros científicos, como Spearman, pensaban que hay una sola "herramienta" o habilidad general, llamada "g", que es la base de todas nuestras habilidades mentales.

De esto se desprende que una persona puede tener un alto grado de desarrollo en algunas habilidades y un desarrollo limitado en otras. Por esto, **el objetivo de Kudert no es clasificar a las personas según su coeficiente intelectual, sino identificar las habilidades con las que solucionan problemas y alcanzan objetivos.** Tomando como base el modelo de Thurstone, desarrollamos el modelo VELNA, que mide las siguientes habilidades:



Ahora, hagamos un breve recorrido por las subdimensiones de la prueba VELNA.

Habilidad verbal

En esta sección, los evaluados deberán identificar el **sinónimo de una palabra**, como veremos a continuación:

Punción

☐

Pinchazo

☐

Bendición

☐

Unión

☐

Puerto

Abnegado

☐

Altruista

☐

Sensible

☐

Acongojado

☐

Oposición

Esta tarea es como darte un bloque principal y preguntarte: "¿Cuál de estos otros bloques es igual al principal?". Si puedes identificar la palabra que es igual, significa que entiendes bien ese tipo de palabra y cómo se usa.

Imagina que la habilidad verbal es como ser bueno jugando con bloques de palabras. Cada vez que entiendes, usas o conoces una palabra, es como si estuvieras tomando y colocando un bloque en su lugar correcto.

¿Cómo se relaciona esta tarea con el desempeño laboral?

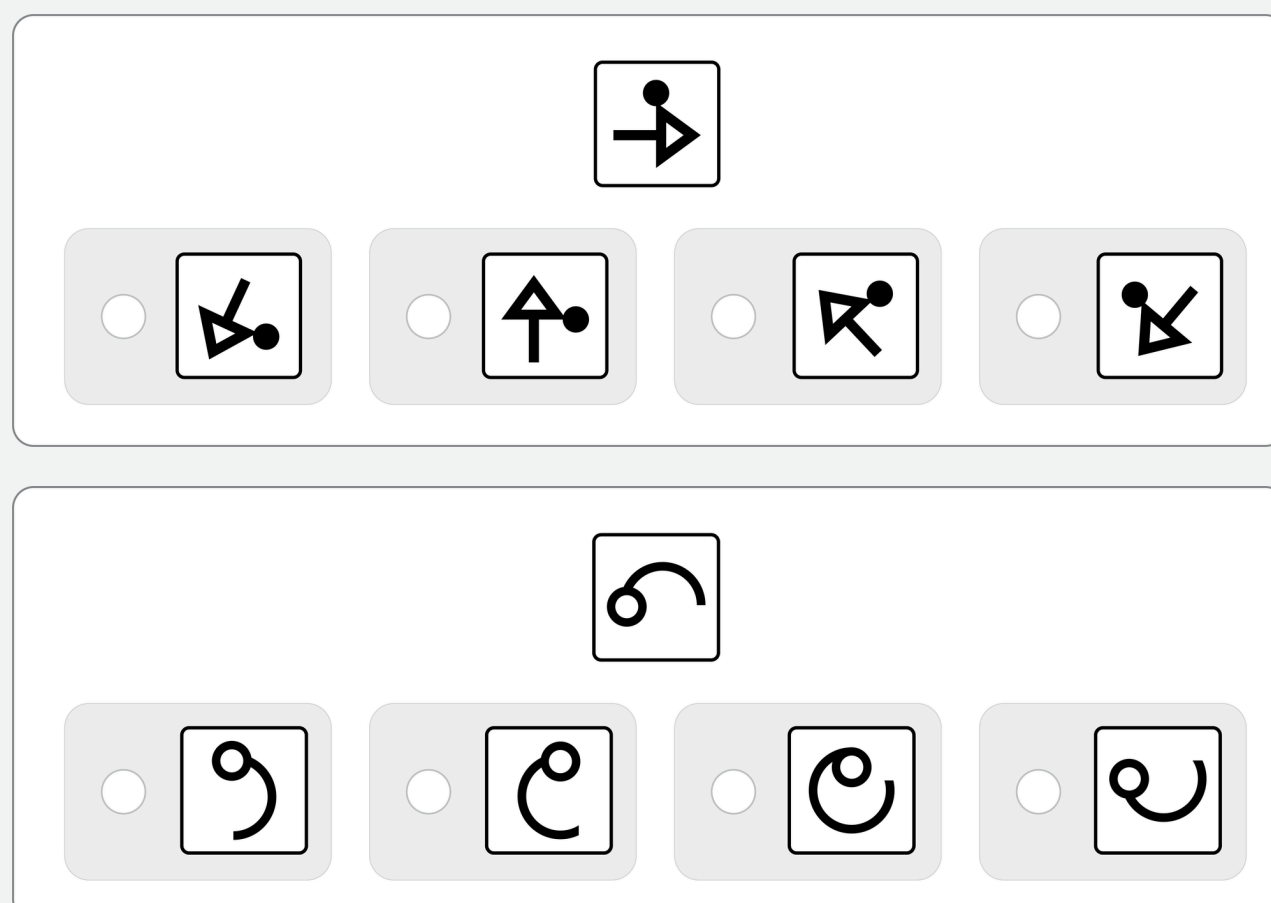
En el trabajo, las palabras son esenciales. Ya sea para hablar con colegas, entender instrucciones, escribir correos o informes, o simplemente para interactuar en reuniones. Si alguien tiene una buena habilidad verbal, es como si tuviera un juego de bloques completo y supiera cómo usar cada bloque correctamente.

Por ejemplo, si tu jefe te dice que necesita un "informe detallado", pero tú no entiendes bien qué significa "detallado", podrías entregar algo que no cumpla con las expectativas. Pero si sabes que "detallado" es sinónimo de "minucioso", entonces entenderás que tu jefe quiere un informe con mucha información y cuidado en su elaboración.

Así que, medir la habilidad para reconocer sinónimos es una manera de saber qué tan bien alguien puede jugar con los bloques de palabras en el trabajo, lo cual es crucial para comunicarse y entender instrucciones claramente. ¡Es como asegurarse de que tenga las herramientas adecuadas en su caja de herramientas verbal!

Orientación espacial

En esta sección, los evaluados deben identificar si una imagen, luego de ser girada, corresponde con la original, como se muestra en los siguientes ejemplos:



Imagina que la habilidad espacial es como ser experto en resolver rompecabezas. Si tienes una pieza de rompecabezas en una posición y luego la giras o volteas, ¿puedes reconocer si sigue siendo la misma pieza o si ahora encaja en otro lugar? Eso es exactamente lo que se está probando con esta tarea.

¿Cómo se relaciona esta tarea con el desempeño laboral?

En el trabajo, hay muchas situaciones donde necesitas "girar" o "voltear" ideas en tu cabeza. Por ejemplo, si estás organizando productos en un estante, diseñando un espacio de oficina, entendiendo un plano o simplemente empacando cosas en una caja, necesitas pensar en cómo los objetos se relacionan entre sí en el espacio.

Alguien con buena orientación espacial puede visualizar objetos desde diferentes perspectivas sin tener que moverlos físicamente. Es como tener un superpoder para ver cómo las cosas encajan antes de moverlas.

Piensa en un ingeniero o arquitecto que observa un plano. Para él, es esencial entender cómo se vería una estructura desde diferentes ángulos. O imagina a un empleado en un almacén que debe guardar cajas: si puede visualizar cómo encajan antes de moverlas, ¡ahorrará mucho tiempo y esfuerzo!

Así que, al medir la habilidad para reconocer imágenes rotadas, estás viendo cuán bueno es alguien al "jugar" con rompecabezas espaciales en el mundo real. En muchos trabajos, esta habilidad puede ser vital para planificar, organizar y aprovechar al máximo el espacio o comprender estructuras y diseños. Es como identificar si alguien tiene un buen sentido de dirección en un mapa tridimensional. ¡Es esencial para navegar por muchos desafíos del mundo laboral!

Razonamiento lógico

En esta sección, las personas evaluadas deben identificar el patrón que sigue en una serie de números o letras, como se muestra en estos ejemplos:

4, 7, 12, 19, 28, ____

☐ 39

☐ 36

☐ 34

☐ 30

a x a y b x b y c x c y d x d

☐ y

☐ d

☐ x

☐ z

Piensa en la habilidad lógica como ser un detective de patrones. Si ves una fila de piezas (ya sean números, letras o lo que sea) que siguen una cierta "regla", tu trabajo es averiguar cuál es esa "regla" y predecir qué pieza vendrá después.

¿Cómo se relaciona esta tarea con el desempeño laboral?

En el mundo laboral, la lógica es esencial para hacer muchas cosas. Si estás analizando datos, planificando un calendario, organizando tareas o incluso interactuando con máquinas, necesitas detectar patrones y seguir reglas.

Supón que estás en una empresa que vende productos. Si notas que siempre que envías un correo a los clientes sobre una oferta, las ventas aumentan, has detectado un patrón. La habilidad lógica te ayuda a ver estos patrones y a tomar decisiones basadas en ellos.

Alguien con una habilidad lógica aguda puede prever tendencias, anticiparse a problemas o incluso encontrar soluciones más eficientes a desafíos. Si piensas en un programador, por ejemplo, gran parte de su trabajo es reconocer patrones y crear reglas en el código.

Por lo tanto, al medir la habilidad de alguien para identificar patrones en series de números o letras, estás evaluando su capacidad para "leer entre líneas", predecir secuencias y ser un detective de patrones en el mundo real. Esta habilidad es clave para planificar, anticiparse a eventos futuros y tomar decisiones informadas. ¡Es como asegurar que alguien pueda ver el camino que se forma a medida que las piezas caen en su lugar!

Razonamiento numérico

En esta sección, el reto consiste en resolver sumas lo más rápido posible y seleccionar la opción correcta:

$$\begin{array}{r} 953 \\ +84 \\ 469 \\ \hline ?? \end{array}$$

☐

1506

☐

1508

☐

1505

☐

1516

$$\begin{array}{r} 13 \\ +39 \\ 99 \\ 32 \\ \hline 183 \end{array}$$

☐

correcto

☐

incorrecto

Piensa en la habilidad numérica como ser un chef experto, pero en lugar de mezclar ingredientes para crear un plato delicioso, estás combinando números para obtener el resultado correcto.

¿Cómo se relaciona esta tarea con el desempeño laboral?

Los números están en todas partes en el mundo laboral. Ya sea que estés manejando dinero, planificando horarios, ordenando suministros o midiendo resultados, los números son una herramienta vital. Al resolver sumas correctamente, demuestras que puedes **manejar información numérica de manera precisa**.

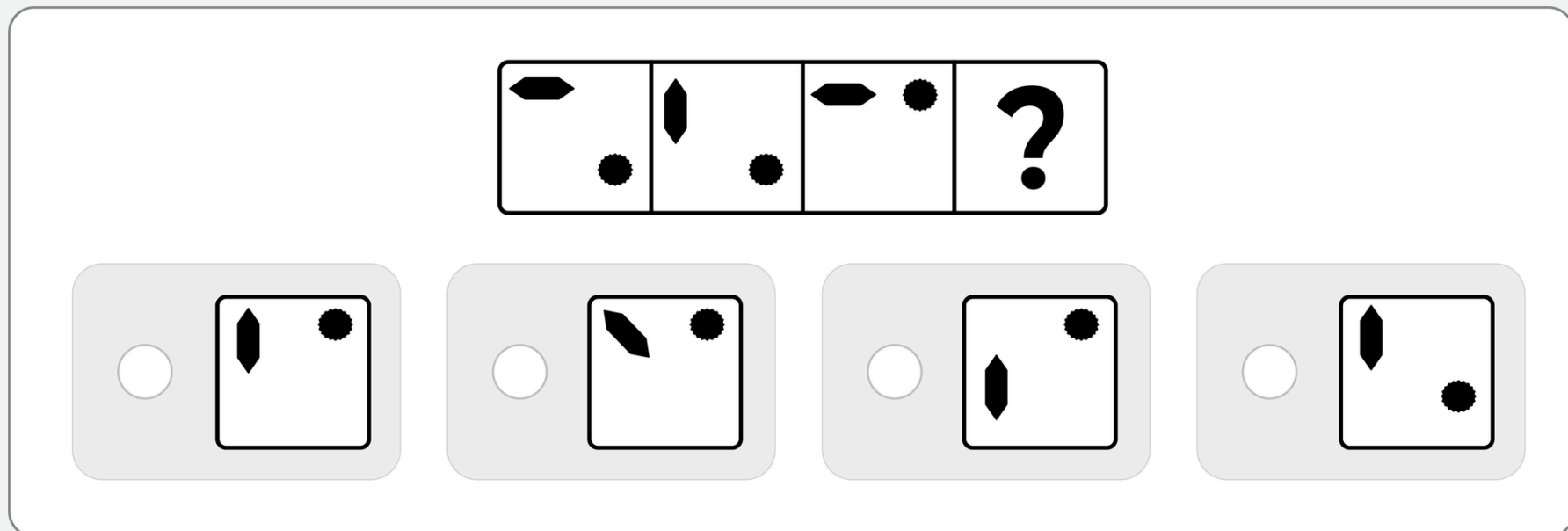
Imagina que estás a cargo de un presupuesto o necesitas calcular cuánto material comprar para un proyecto. Si cometes errores al sumar, podrías gastar demasiado dinero o no tener suficiente material. Pero si eres preciso con tus cálculos, todo funciona sin problemas.

Además, en muchas profesiones, ser rápido y preciso con los números es crucial. Desde un **cajero en una tienda, hasta un ingeniero o un contador**, la capacidad de manejar y comprender números rápidamente es esencial.

Por lo tanto, al medir la habilidad de una persona para resolver sumas con agilidad, estás midiendo su capacidad para manejar y comprender información numérica, lo que es fundamental en casi todos los aspectos del trabajo. Es como verificar si alguien tiene una buena "receta" para combinar números y obtener resultados precisos. ¡Con una habilidad numérica sólida, uno está listo para cocinar soluciones efectivas en cualquier situación!

Razonamiento abstracto

Finalmente, en esta sección las personas evaluadas deben identificar la figura que completa una serie de matrices gráficas, como se muestra en el siguiente ejemplo:



Piensa en la habilidad abstracta como ser un artista del pensamiento. En lugar de pintar cuadros, estás creando conexiones entre ideas o imágenes que a primera vista pueden no parecer relacionadas.

El razonamiento abstracto es una habilidad poderosa que te permite "ver más allá" de lo obvio. Es como tener una llave mágica que abre puertas a nuevas ideas y soluciones.

¿Cómo se relaciona esta tarea con el desempeño laboral?

Cuando ves una serie de imágenes y debes encontrar la que la completa, no solo estás buscando un patrón visual, sino que también estás haciendo **conexiones mentales y pensando en posibles soluciones**. Es similar a cuando en el trabajo te enfrentas a un problema y necesitas "pensar fuera de la caja" para encontrar una solución innovadora.

La **creatividad**, que es esencial en muchos roles y profesiones, está íntimamente ligada al pensamiento **abstracto**. Los diseñadores, publicistas, líderes de equipo, y hasta programadores, a menudo deben ir más allá de lo obvio, conectando puntos que otros no ven para crear algo nuevo o resolver desafíos.

Por ejemplo, si estás en una reunión y el equipo está atascado en un problema, alguien con buena habilidad abstracta podría sugerir una solución que nadie había considerado, simplemente porque pueden "ver" conexiones y posibilidades que otros no notan.

Al medir la capacidad de alguien para completar series de imágenes, estás identificando su habilidad para pensar de manera creativa y ver más allá de lo inmediato. Es como comprobar si tienen un "pincel mágico" en su mente que les permite pintar soluciones únicas y efectivas en cualquier situación. ¡Con una habilidad abstracta fuerte, uno está preparado para innovar y enfrentar desafíos de formas novedosas!

De esta forma, la evaluación cognitiva está conformada de la siguiente manera:

SUBDIMENSIÓN	ÍTEMS	MINUTOS
VERBAL	50	5
ESPACIAL	20	5
LÓGICO	50	6
NUMÉRICO	50	5
ABSTRACTO	35	20

Si bien, cada persona responde a 205 ítems en la prueba cognitiva, en realidad tenemos un 'baúl' con más de 1000 preguntas diferentes. Así, es difícil que dos personas vean exactamente las mismas preguntas. Esto hace más complicado que alguien pueda copiar la prueba y también reduce la ventaja de 'memorizar respuestas' si la haces varias veces. Esto nos ayuda a tener resultados más confiables y seguros.

Por otra parte, aunque puede parecer que el tiempo es limitado para la cantidad de ejercicios propuestos, ¡no te preocupes! Al ser una prueba baremada, la evaluación sigue siendo equitativa y justa. A continuación, veremos con más detalle en qué consiste esta “baremación” e intentaremos responder algunas de las dudas más frecuentes respecto a nuestra evaluación cognitiva.

Baremos de VELNA

Imagina que estás en una competencia de atrapar manzanas. A todos se les da una canasta y 5 minutos para atrapar tantas manzanas como puedan. Ahora, hay 100 manzanas en total, pero la mayoría de las personas solo puede atrapar 30 en ese tiempo. Al final de la competencia, aunque nadie haya atrapado las 100 manzanas, si tú atrapaste 35, ya estás por encima de la mayoría. La "baremación" o "puntuación normativa" se trata de comparar tu desempeño con el de todos los demás, no con el número total de manzanas (o ítems, en nuestro caso).

Volviendo a la prueba de habilidad verbal: aunque haya 50 ítems y parezca que no hay mucho tiempo, no se espera que todos los resuelvan todos. Lo que importa es cuántos ítems puedes resolver correctamente en comparación con otros que han realizado la misma prueba. Si la mayoría de las personas resuelve 20 ítems y tú resuelves 25, entonces tu desempeño es superior al promedio.

En resumen, la "baremación" nos permite ver dónde se ubica una persona en relación con un grupo de referencia. ¡Es como ver cuántas manzanas atrapaste en comparación con los demás, no con el total de manzanas disponibles!

Además, para hacer que la evaluación sea mucho más equitativa y la comparación con otras personas sea más precisa, al momento de descargar el reporte puedes elegir **baremos por nivel de cargo y educativo**. ¿Qué significa esto?

Siguiendo con el ejemplo de las manzanas, imagina que ahora, en vez de una sola competencia, hay diferentes canchas para atrapar manzanas. Una cancha es solo para estudiantes universitarios, otra para personas que solo terminaron la secundaria, otra para gerentes y así sucesivamente. Cada cancha tiene personas con experiencias y educación similares, tratando de atrapar las mismas 100 manzanas.

La razón para tener estas canchas separadas es que es **mucho más justo y preciso** comparar a un estudiante universitario con alguien que tiene una formación similar, o a un gerente con alguien que también lo es. Esto se debe a que las experiencias, habilidades y conocimientos **pueden variar según el nivel educativo y el cargo**.

Al tener **baremos específicos por nivel de cargo y nivel educativo**, la evaluación tiene un trasfondo similar al tuyo. Es como comparar cuántas manzanas atrapaste con personas que han tenido las mismas oportunidades y desafíos que tú. En resumen, al usar baremos específicos por nivel de cargo y educación, la prueba te ubica en la cancha correcta, **asegurando que tus resultados sean comparados con personas similares a ti.**

Entender nuestras habilidades en relación con el éxito profesional y educativo es crucial. Si decimos que cada persona es como una caja de herramientas, las Habilidades Mentales Primarias son herramientas básicas que todos poseemos, como un martillo o destornillador. Pero la educación y la experiencia profesional son herramientas más especializadas que vamos adquiriendo a lo largo de nuestras vidas.

Por ejemplo, alguien puede tener una destacada habilidad numérica, pero si no ha estudiado matemáticas avanzadas, podría no sobresalir en un examen complejo. De manera similar, un individuo que brille en el mundo de las finanzas podría obtener un resultado promedio o incluso bajo en una prueba numérica. Esto no indica incompetencia; simplemente muestra que, aunque no tenga una habilidad mental primaria elevada, su experiencia y especialización lo han llevado a destacar en ese ámbito en particular.

Aunque las habilidades mentales primarias suelen ser importantes para comprender el éxito académico o laboral, esto también depende de habilidades especializadas, personalidad, pasión, oportunidades y otros factores. Un ingeniero, además de ser bueno con números, requiere habilidades de comunicación, trabajo en equipo y creatividad.

En definitiva, las habilidades cognitivas son sólo una parte del panorama. Si bien nos ofrecen una visión de las capacidades cognitivas básicas de alguien, no determinan por sí solas el éxito o el potencial de una persona en un área concreta. El camino al éxito es una mezcla intrincada de habilidades, experiencias y contextos.

¿Por qué es necesario medir todas las habilidades cognitivas?

Es una pregunta que escuchamos con frecuencia: “Si solo me interesa una habilidad específica, ¿por qué la plataforma Kudert no permite enviar solo esa evaluación y no el conjunto completo de VELNA?”. Bueno, es una excelente interrogante y la respuesta es más profunda de lo que podría parecer a primera vista.

En primer lugar, porque al medir todas las habilidades, nos adentramos en una **comprensión holística del individuo**. En lugar de solo obtener una perspectiva fragmentada, tenemos una **imagen más completa y profunda de las fortalezas y áreas de mejora** de una persona. Aunque cada habilidad es única, a menudo se complementan entre sí en diversas tareas. Por ejemplo, la habilidad numérica podría potenciarse con el razonamiento lógico, o la capacidad verbal podría mejorar la habilidad abstracta al comunicar ideas complejas.

Entonces, ¿qué ocurre si no observamos todas estas habilidades? Podríamos pasar por alto un potencial en áreas que no habíamos considerado inicialmente esenciales. Es decir, una persona podría tener destrezas excepcionales en una habilidad que, si bien no es relevante para su cargo actual, podría resultar valiosa para proyectos futuros. Además, en un entorno laboral en constante cambio, donde las responsabilidades evolucionan, tener un panorama completo de las habilidades cognitivas permite a las empresas adaptarse con mayor eficacia, reconociendo la versatilidad y capacidad multifacética de sus empleados.

Pero, ¿qué pasa si no todas las habilidades son igualmente relevantes para un cargo específico? Aquí es donde la configuración del **perfil ideal** entra en juego. Aunque mantenemos una evaluación integral, ofrecemos la opción de dar mayor importancia o peso a las habilidades que se consideren más pertinentes para un rol específico. De esta manera, garantizamos que, mientras se realiza una valoración completa, la atención se centra en las **necesidades particulares del cargo** en cuestión.

Más allá de los requerimientos actuales del puesto, al examinar todas las habilidades, abrimos la puerta para identificar el **potencial laboral** de una persona. Es decir, no solo observamos su desempeño y habilidades en el contexto actual, sino que también obtenemos una visión de su capacidad para adaptarse y crecer en posiciones o **responsabilidades futuras**. Al final, la inversión en identificar y nutrir este potencial puede llevar a la organización a alcanzar nuevos horizontes y tener a empleados preparados y versátiles para los retos del mañana.

En resumen, aunque pueda parecer conveniente centrarse solo en una habilidad, **al mirar el conjunto completo, ampliamos nuestra visión de la persona evaluada**. Esta perspectiva holística no solo nos permite valorar las habilidades actuales del individuo sino que también despeja el camino para comprender y potenciar su capacidad futura. Y es precisamente esa capacidad futura, ese potencial, lo que se refleja en el Potencial Laboral del Reporte Kudert. Un informe que no solo muestra dónde está el individuo ahora, sino también hacia dónde podría dirigirse con el apoyo adecuado y las oportunidades correctas.

El conjunto de habilidades del modelo VELNA es sumamente útil para identificar el potencial de las personas. Sin embargo, volveremos a este tema más adelante, después de abordar otra dimensión del modelo Kudert: **emoción**.

EMOCIÓN: Cómo expresamos nuestras emociones

¿Has notado que la expresión emocional de dos personas puede variar considerablemente frente a una misma situación? Mientras que, en algunas personas podemos notar fácilmente su estado emocional por la espontaneidad de sus palabras y gestos, otras muestran un control de sus expresiones que dificulta leer sus emociones.

Esta diferencia impacta la manera en que enfrentamos situaciones de presión y tomamos decisiones, por lo que la gestión emocional en el trabajo hace referencia a la capacidad de responder según lo que demanda cada situación. Esto incluye controlar nuestros impulsos y decir lo que sentimos de la manera correcta y en el momento adecuado.

Tomando como referencia el [quinto eje del modelo DISC](#) (Autocontrol), y la propuesta de la [Inteligencia Emocional del psicólogo Daniel Goleman](#), en Kudert desarrollamos el [Indicador Emocional](#), que permite ubicar a las personas en un continuo que va desde la [espontaneidad](#) hasta la [reflexividad](#).

También en este caso, [cada tendencia emocional está asociada a determinadas fortalezas](#) que serán mejor aprovechadas cuando estén en sintonía con los requisitos del cargo. Es decir, que algunas posiciones o culturas organizacionales valorarán un alto grado de cautela y control emocional, y en otras, una expresión emocional transparente e improvisada será un elemento clave para alcanzar los objetivos propuestos.

Pero [¿cómo medimos esta dimensión emocional en la evaluación?](#) La medición se realiza integrando dos componentes clave de la evaluación. Por un lado, contamos con "las caras", que presentan una serie de reacciones frente a diferentes circunstancias y la respuesta de la persona nos ofrece una visión de cómo expresaría sus emociones en una situación similar. Por otro lado, se consideran las respuestas obtenidas en la plancha de adjetivos, que forma parte de la prueba Conducta+Emoción. Si bien, las caras aportan una valiosa información inicial sobre la expresión emocional de la persona, es en la selección de adjetivos, donde se obtiene un peso significativo en el resultado. De esta forma, un algoritmo fusiona los resultados de ambas secciones para obtener una visión más completa, dando lugar a la medición del Indicador Emocional.



Modelo Kudert: Conducta + Cognición + Emoción

Es importante tener en cuenta que la cognición y emoción no solo pueden interpretarse de forma independiente, pues estas influyen y matizan las tendencias conductuales, como se ejemplifica a continuación: En ambos casos, se trata de personas independientes, determinadas y orientadas a los resultados. Las dos disfrutan emprender nuevos retos, perseguir objetivos ambiciosos y competir por el primer lugar.



Sin embargo, estas dos personas tienen diferentes estilos cognitivos y emocionales. En el caso de **Carlos, es reflexivo y fluye orientación espacial y razonamiento lógico**, lo que posiblemente acentúe su interés en los datos para tomar decisiones, el uso de habilidades de planificación para estar al control de las situaciones y un estilo de comunicación directo, pero formal, en su interacción con los demás. **Emilio, por su parte, es espontáneo, y fluye en razonamiento verbal y numérico**; es decir, que su tendencia a tomar decisiones con agilidad, buscar soluciones rápidas a los problemas, y a comunicarse de forma elocuente y directa será más acentuada.

Como habrás notado, **las tres dimensiones de nuestra metodología están enfocadas en descubrir las fortalezas** de las personas. Por esto, en Kudert **no existen perfiles buenos, malos o “no aptos”**, pues cada perfil es potencialmente idóneo si sus fortalezas se ajustan a las destrezas que demanda el puesto o la cultura de la organización.

Potencial Laboral de Kudert

Cuando hablamos del **Indicador de Potencial** en nuestro reporte, nos estamos refiriendo a una medida que nos ayuda a predecir qué tan bien alguien puede enfrentar retos en el trabajo, en función de su habilidad de resolver problemas de mayor complejidad y afrontar situaciones estresantes de forma equilibrada.

¿Cómo llegamos a esto? Basándonos en una investigación de **Silzer y Church (2009)**, identificamos dos aspectos clave:

1. Habilidades cognitivas: Imagina que estás en una reunión complicada y tienes que **tomar decisiones rápidas** para el futuro de la empresa. ¿Podrías hacerlo? Las habilidades cognitivas te ayudan a pensar de manera estratégica, adaptarte a situaciones cambiantes y **manejar desafíos**.

2. Estilo de expresión emocional: Piensa en un líder que admires. Es probable que, ante el estrés, ese líder no explote ni tampoco se cierre completamente. Es resiliente ante los desafíos y muestra madurez en sus decisiones. Estas características reflejan un **equilibrio en la forma en que se expresan las emociones**. En nuestro indicador, medimos este equilibrio con el Índice Emocional (IE). Si eres una persona que mantiene un **balance en su expresividad emocional**, ni demasiado efusiva ni demasiado reservada, tu IE podría indicar que estás en una posición adecuada para enfrentar los retos futuros.

Al combinar ambos resultados, obtenemos una escala de potencial que va desde 'bajo' hasta 'alto'. Por ejemplo, alguien con **fuertes habilidades cognitivas y una expresión emocional mesurada**, se ubicará en 'alto potencial'. Pero si le cuesta pensar de manera estratégica y suele verse dominado por sus emociones, puede que se encuentre en el rango de 'bajo potencial'.

Módulo de Competencias

En Kudert, reconocemos que el mundo laboral está en constante cambio. Por ello, hemos definido una serie de **competencias**, orientadas a identificar y medir aquellas habilidades cruciales para **tener éxito en el futuro del trabajo** en Latinoamérica.

Para este proyecto no sólo nos basamos en nuestras propias ideas. Investigamos extensamente reportes de grandes organismos y consultoras internacionales, como el **Foro Económico Mundial** con su reporte “**The future of jobs**”, la **Organización Internacional del Trabajo**, **Korn Ferry y McKinsey & Company**. Estos informes ofrecen un panorama global del futuro del trabajo.

Para contextualizar en LATAM, aplicamos una **encuesta a líderes de Talento Humano de la región**, obteniendo su visión sobre las habilidades esenciales para el próximo quinquenio. El fruto de esta investigación nos llevó a definir nuestro **diccionario de competencias**, al que puedes acceder mediante el **Módulo de Competencias**.

Pero, no nos detuvimos ahí. Organizamos **Focus Groups** con expertos en psicometría y gestión del talento para determinar qué aspectos conductuales, cognitivos y emocionales subyacen en cada habilidad relevante. Dichos aspectos nos permitirían medir el **potencial de aprendizaje de cada habilidad**, y este es el resultado que puedes ver en tus reportes.

Posiblemente te estés preguntando, **¿cómo medimos estas características con la evaluación Kudert?** Tomemos, por ejemplo, la competencia de Persuasión y Negociación. Esta es vital en muchos contextos laborales y se refiere a la capacidad de influir en las creencias y decisiones de otros para alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos. En términos de la **Metodología Kudert**, esto se traduce en:

- **Influencia (conducta):** Alguien con una alta Influencia sabe cómo relacionarse con las personas, cómo presentar ideas y cómo ganar apoyo. Este aspecto conductual es esencial para persuadir y crear alianzas.
- **Habilidad verbal y razonamiento lógico (cognición):** Estas habilidades cognitivas son cruciales. La habilidad verbal permite a una persona comunicar claramente sus ideas, mientras que el razonamiento lógico le permite crear argumentos sólidos y convincentes.
- **Mesura emocional:** La persuasión no sólo se trata de lo que dices, sino también de cómo lo dices. Ser capaz de expresar las emociones de forma equilibrada y adecuada al contexto permite que el mensaje sea recibido de manera efectiva, sin que las emociones sobrecarguen o minimicen el argumento.

Al combinar estos tres componentes, obtenemos una imagen más completa del potencial de aprendizaje de una persona en el ámbito de la persuasión y negociación. Estas habilidades, junto con las otras del módulo de Competencias, permiten identificar fortalezas y oportunidades de mejora en nuestros colaboradores, de cara a los desafíos del mañana.

Ficha técnica

Datos generales

Nombre: Kudert.

Autores: EKudert del Ecuador, Kudert del Perú.

Modalidad de Aplicación: Individual, online mediante la plataforma www.kudert.com

Ámbito de aplicación: Hombres y mujeres, a partir de 18 años de edad.

Baremación: El análisis de datos se realizó con una muestra de la población colombiana compuesta por 19050 participantes.

Finalidad: Medición de estilos conductuales DISC, tendencias de expresividad emocional y habilidades cognitivas en el contexto laboral.

Dimensiones: Conducta (DISC), Cognición (VELNA), Emoción.

Duración: Alrededor de 40 minutos.

Población Objetivo: Hombres y mujeres a partir de 18 años.

Contextos de Uso: Selección de personal, desarrollo organizacional, formación y coaching ejecutivo.

Análisis de Datos: Los análisis psicométricos fueron realizados en el entorno de programación R (versión 4.4.1) mediante RStudio. Se utilizaron diversas herramientas estadísticas, incluyendo el paquete psych para análisis de fiabilidad, DescTools para cálculos de estadísticos descriptivos, ggplot2 para visualización de datos, y dplyr para manipulación y limpieza de datos.

Descripción de la muestra

La muestra estuvo conformada por 19050 participantes colombianos, con edades comprendidas entre 18 y 71 años (media = 32.1; D.T = 8.7). La muestra estuvo conformada por **10259 mujeres** (53.9%) y **8791 hombres** (46.1%).

Tabla 1. Distribución según género

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	10259	53.9
Masculino	8791	46.1

En cuanto a la distribución geográfica, la mayoría de los participantes provienen de la región **Centro**, con **16280 individuos** que representan el 85.5% del total. La región **Sur** cuenta con **1622 participantes**, un 8.5% de la muestra, mientras que la **región Norte** tiene la menor representación con **1148 individuos**, o el 6%.

Tabla 2. Distribución según región

REGIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Centro	16280	85.5
Sur	1622	8.5
Norte	1148	6

La distribución por ciudades indica una alta concentración en las **principales áreas urbanas de Colombia**. Bogotá y Medellín, con 8500 (44.6%) y 5774 (30.3%) participantes respectivamente, constituyen casi tres cuartos de la muestra total, subrayando su importancia en el estudio. Cali y Barranquilla también son significativas, con 801 (4.2%) y 422 (2.2%) participantes. Ciudades como Pereira, Bello, Popayán, Bucaramanga, Ibagué, Armenia y Cartagena de Indias, aportan entre 1% y 2% cada una, contribuyendo a la **diversidad geográfica del estudio**.

Tabla 3. Distribución según ciudad

CIUDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bogotá	8500	44.6
Medellín	5774	30.3
Cali	801	4.2
Barranquilla	422	2.2
Pereira	260	1.4
Bello	256	1.3
Popayán	244	1.3
Bucaramanga	232	1.2
Ibagué	202	1.1
Armenia	185	1
Cartagena de Indias	181	1

NOTA: Se muestran ciudades con al menos 1% de participantes.

La distribución de la muestra por **generación** muestra un **predominio de los Millennials**, quienes representan el 52.6% con 10014 participantes, seguidos por la **Generación Z** con 6862 individuos, equivalentes al 36%. La **Generación X** tiene una menor participación, con 2108 personas que corresponden al 11.1% de la muestra, mientras que los **Baby Boomers** representan el 0.3% con 66 participantes.

Tabla 4. Distribución según generación

GENERACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Millennial	10014	52.6
Generación Z	6862	36
Generación X	2108	11.1
Baby Boomer	66	0.3

La muestra estuvo compuesta por individuos con **diversos niveles educativos**, predominando aquellos con **formación técnica o tecnológica**, que representan el 35.5% con 6758 participantes. Le siguen los individuos con **educación universitaria**, que componen el 30.3% de la muestra con 5772 personas. Los participantes con estudios de **posgrado** representan el 21.3%, sumando 4057 individuos. Por último, aquellos con **educación básica o secundaria** constituyen el 12.9% del total, con 2463 participantes. Esta distribución refleja un nivel de educación predominantemente alto entre los evaluados.

Tabla 5. Distribución según nivel educativo

NIVEL EDUCATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Básica / Secundaria	2463	12.9
Técnica / Tecnológica	6758	35.5
Universitaria	5772	30.3
Posgrado	4057	21.3

La distribución según el **nivel de cargo** refleja una mayor representación de trabajadores en puestos de entrada. Los **trabajadores de base u operativos** constituyen el 42.2% con 8046 participantes. Le siguen los **profesionales (analistas o especialistas)** con un 25.5% (4849 individuos). Los **supervisores o jefes de equipo** representan el 13.2% con 2512 personas. Notablemente, 1869 participantes, que corresponden al 9.8%, indicaron no haber trabajado antes, lo que podría reflejar una porción significativa de **recién graduados o personas en transición laboral**. Los **gerentes y altos directivos** presentan menores proporciones, con el 6.3% y 3% respectivamente (1205 y 569 participantes).

Tabla 6. Distribución según nivel de cargo

NIVEL DE CARGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sin experiencia	1869	9.8
Operativo	8046	42.2
Profesional	4849	25.5
Supervisión	2512	13.2
Gerencia media	1205	6.3
Alta dirección	569	3

La muestra abarcó una **amplia gama de áreas de especialización**, siendo **Administración** la más representada con 4130 participantes, que constituyen el 21.7% del total. Le sigue **Informática/Sistemas** con 1614 personas (8.5%). Las áreas de **Finanzas/Contabilidad/Auditoría** y Ciencias de la Salud comparten un porcentaje similar, cada una con un 7.3% (1384 y 1400 respectivamente). **Artes/Diseño y Recursos Humanos/Psicología Industrial/Trabajo Social** también son significativas, con 962 y 923 participantes, representando el 5% y 4.8% respectivamente. Otros campos como Negocios/Comercio, Oficios Técnicos/Tecnológicos, Pedagogía, Marketing/Publicidad, Comunicación, Leyes/Ciencias Políticas, y Ciencias Exactas (Física, Química, Matemática) tienen participaciones que varían entre el 2.6% y el 4.6%. Evaluados de otras áreas, con 3852 registros representan el 20.2%. Esta diversidad de áreas de trabajo muestra el **alcance interdisciplinario del estudio**.

Tabla 7. Distribución según área de especialización

ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administración	4130	21.7
Informática / Sistemas	1614	8.5
Finanzas / Contabilidad / Auditoría	1400	7.3
Ciencias de la salud (Medicina, Enfermería, Psicología Clínica)	1384	7.3
Artes / Diseño	962	5.0
Recursos Humanos / Psicología Industrial / Trabajo Social	923	4.8
Negocios / Comercio	882	4.6
Oficios Técnicos / Tecnológicos	797	4.2
Pedagogía	740	3.9
Marketing / Publicidad	597	3.1
Comunicación	552	2.9
Leyes / Ciencias Políticas	490	2.6
Ciencias exactas (Física, Química, Matemática)	434	2.3
Agricultura / Agroindustria	293	1.5
Otras	3852	20.2

Propiedades psicométricas

Las habilidades cognitivas, el estilo conductual y el estilo emocional son atributos o características que no se pueden observar directamente. Por ese motivo, es necesario desarrollar instrumentos capaces de medir esas cualidades. Pero ¿cómo sabemos si ese instrumento realmente proporciona información sobre el rasgo que dice medir? ¿En qué medida podemos confiar en los resultados arrojados por una prueba psicológica? Para responder estas preguntas, las pruebas deben cumplir ciertos criterios que determinan su utilidad como herramienta de medición: **confiabilidad y validez**. Esta sección tiene el objetivo de ayudarte a comprender el significado de estos criterios, así como las **evidencias de calidad de Kudert** en base a estos estándares.

Confiabilidad

Cuando hablamos de la confiabilidad de una prueba, nos referimos a su capacidad para medir un atributo de manera consistente. Imagina que un cuestionario mide la creatividad de una persona. Si las respuestas a preguntas similares dentro del mismo test varían significativamente (por ejemplo, una persona obtiene puntajes altos en algunas preguntas relacionadas con creatividad, pero muy bajos en otras), ¿confiarías en los resultados? Probablemente no, debido a la falta de coherencia interna. Un instrumento es más confiable cuando sus componentes (preguntas o ítems) están alineados y miden de manera consistente el mismo constructo, lo que se conoce como consistencia interna.

Existen diferentes mecanismos para identificar el grado de **confiabilidad** de un instrumento psicológico. Uno de los más utilizados es el estudio de la consistencia interna a través del **Alfa de Cronbach**, que está basado en la correlación de cada ítem con el total de la escala, y tras su aplicación se obtiene un valor entre 0 (nada confiable) y 1 (completamente confiable).

Como se puede observar en la **Tabla 8**, los resultados del Alfa de Cronbach sugieren una alta confiabilidad ($\geq .80$) en la dimensión conductual (.837) y cognitiva (.961), y un nivel aceptable ($\geq .60$) en la dimensión emocional (.67). De igual forma, se muestran los niveles de confiabilidad de cada una de las subdimensiones de DISC y VELNA, que oscilan entre .62 y .93.

Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad de DISC, IE y VELNA

INSTRUMENTO	ALFA DE CRONBACH	NÚMERO DE ELEMENTOS
Dimensión Conductual	.837	78
Dominancia	.768	19
Influencia	.809	19
Solidez	.640	19
Cumplimiento	.617	21
Dimensión Cognitiva	.961	205
Verbal	.822	50
Espacial	.846	20
Lógico	.877	50
Numérico	.929	50
Abstracto	.819	35
Dimensión Emocional	.670	18

Validez de constructo

La validez de constructo se refiere al grado en que una prueba mide adecuadamente el constructo teórico que pretende medir. Para demostrarla, es necesario que los ítems y dimensiones de la prueba se comporten de acuerdo con las expectativas teóricas.

En este caso, la estudiamos mediante el análisis de las intercorrelaciones entre las subdimensiones de la prueba, considerando como indicador de validez que la consistencia interna de cada dimensión fuese mayor que la correlación con los otros factores. Este análisis de intercorrelaciones proporciona evidencia de que:

- 1. Cada dimensión es internamente coherente, lo que sugiere que los ítems están midiendo un mismo constructo de manera consistente (es decir, el análisis de confiabilidad).
- 2. Las subdimensiones están relacionadas pero no solapadas, lo que indica que cada una mide un aspecto único del constructo general.

Esto es crucial porque, si las correlaciones entre dimensiones fueran demasiado altas, sugeriría que la prueba no está discriminando adecuadamente entre constructos. Los resultados indican que el patrón de intercorrelaciones entre las subdimensiones conductual y emocional (Tabla 9) apoyan el modelo teórico del que parten las herramientas. Lo mismo ocurrió en el caso de la dimensión cognitiva (Tabla 10). Esto sugiere que las pruebas son capaces de medir cada constructo de manera distintiva y coherente.

Tabla 9. Intercorrelaciones de las dimensiones conductual y emocional

	D	I	S	C	IE
Dominancia	.768	.441	.071	.196	.297
Influencia	.441	.809	.174	.124	.199
Solidez	.071	.174	.640	.306	.291
Cumplimiento	.196	.124	.306	.617	.354
Indicador Emocional	.297	.199	.291	.354	.670

En cursivas: Alfa de Cronbach

Tabla 10. Intercorrelaciones de las subdimensiones cognitivas (VELNA)

	V	E	L	N	A
Verbal	<i>.822</i>	.246	.205	.050	.303
Espacial	.246	<i>.846</i>	.181	.135	.366
Lógico	.205	.181	<i>.877</i>	.186	.032
Numérico	.050	.135	.186	<i>.929</i>	.078
Abstracto	.303	.366	.032	.078	<i>.819</i>

En cursivas: Alfa de Cronbach

Validez de criterio

A continuación presentamos evidencias de la **validez de criterio** de Kudert. Esta hace referencia a la capacidad de una prueba para predecir o relacionarse con variables externas relevantes.

Para ello, se realizaron **comparaciones estadísticas entre los resultados de Kudert y variables como datos sociodemográficos e indicadores de desempeño**, utilizando pruebas *t*, ANOVA y Chi-cuadrado. Estos análisis identificaron **diferencias estadísticamente significativas** en las puntuaciones de Kudert en función de variables como el nivel de cargo, la generación y el nivel educativo.

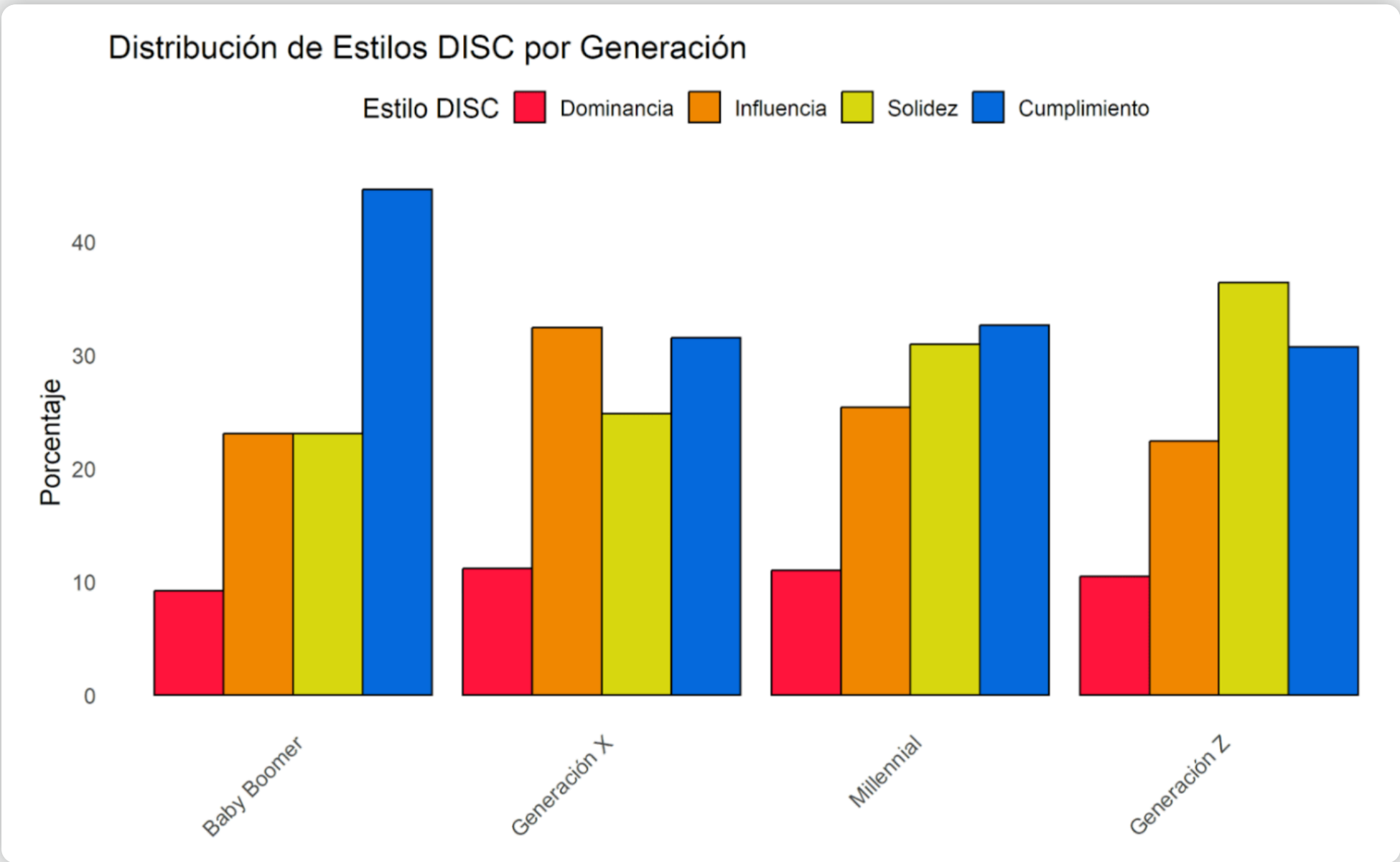
Además, se incluyen casos de aplicación en empresas, donde Kudert ha demostrado su capacidad predictiva en aspectos clave del negocio, como el desempeño laboral, el riesgo de accidentabilidad y la satisfacción del personal. Estos hallazgos refuerzan la utilidad de Kudert como un recurso confiable para la gestión del talento y la toma de decisiones estratégicas en distintos sectores.

Diferencias generacionales en los estilos conductuales DISC

La comparación de la distribución de estilos DISC por generación reveló diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, como lo demuestra el resultado de la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 150.99$; $df = 9$; $p < 0.01$). Este hallazgo sugiere **patrones distintivos en las preferencias de comportamiento y habilidades interpersonales entre las diferentes generaciones:**

- **Baby Boomers:** Este grupo mostró una tendencia a destacar en el estilo de **Cumplimiento (44.6%)**, lo que refleja su valoración por la adherencia a normas, el sentido de responsabilidad y el respeto a la estructura de la organización.
- **Generación X:** Los miembros de esta generación exhibieron una distribución equilibrada entre **Influencia (32.4%) y Cumplimiento (31.5%)**, indicando una combinación de habilidades para interactuar socialmente con una orientación hacia el seguimiento de normas y procedimientos.
- **Millennials:** Predominan los estilos **Cumplidos (32.6%) y Sólidos (31%)**. Esta combinación puede explicarse por su búsqueda de feedback continuo sobre su rendimiento y su valoración por el reconocimiento profesional.
- **Generación Z:** Este grupo más joven destacó principalmente en **Solidez (36.4%)**, lo que podría reflejar su sentido de responsabilidad social, búsqueda de autenticidad y valoración por la inclusión y la diversidad en el trabajo. También se encontró un porcentaje significativo de evaluados de esta generación orientados principalmente al **Cumplimiento (30.7%)**.

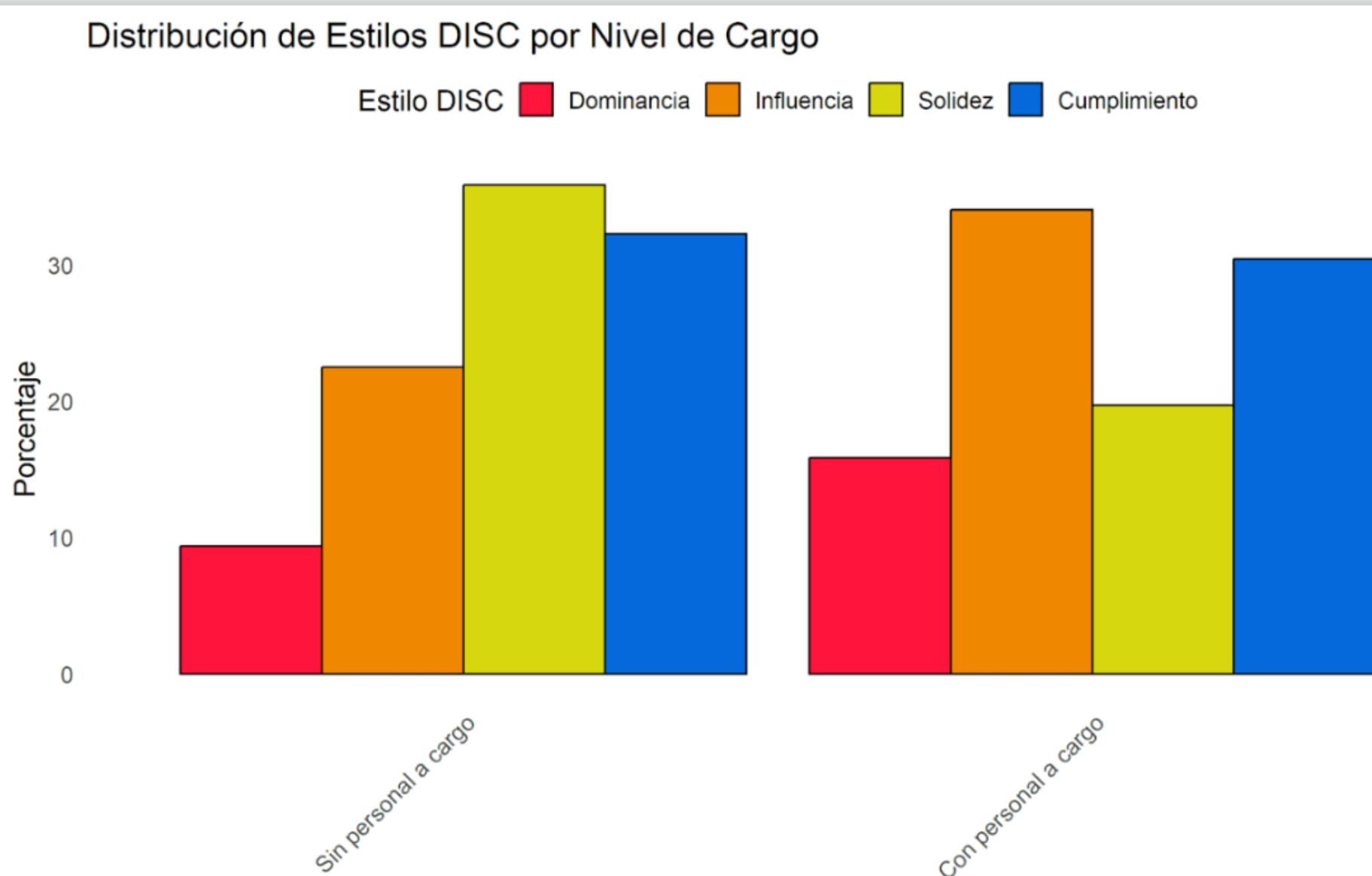
Estas variaciones en los estilos DISC por generación proporcionan una perspectiva valiosa para el diseño de estrategias de gestión y capacitación intergeneracional, permitiendo a las organizaciones adaptar sus enfoques de liderazgo y desarrollo de equipos para aprovechar las fortalezas distintivas de cada grupo generacional.



Diferencias conductuales, cognitivas y emocionales según nivel de cargo

La comparación de la distribución de estilos DISC por **niveles de cargo** también arrojó diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, como lo demuestra el resultado de la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 565.71$; $df = 3$; $p < 0.01$). Para este análisis, segmentamos la muestra en dos grandes grupos, en función de si ocupan o no posiciones de liderazgo.

Como muestra el siguiente gráfico, quienes no tienen personal a cargo son considerablemente más sólidos (35.9%), mientras que, entre quienes ocupan posiciones de liderazgo predominan los perfiles influyentes (34%). Además, quienes tienen personal a cargo son considerablemente más dominantes (15.8%) que quienes no (9.4%).



Además, mediante la prueba t de Student se identificaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) en cuatro subdimensiones cognitivas, con puntuaciones más altas en los evaluados que ocupan posiciones de liderazgo. Las diferencias más pronunciadas se observaron en habilidades verbales y de razonamiento abstracto. De igual manera, quienes ocupan posiciones de liderazgo son más reflexivos que quienes no tienen personal a cargo.

Tabla 11. Habilidades cognitivas e indicador emocional según nivel de cargo

	SIN PERSONAL A CARGO		CON PERSONAL A CARGO		<i>t</i>	<i>p</i>
	MEDIA	D.T	MEDIA	D.T		
Verbal	60.7	26.0	70.6	24.4	23.005	.000
Espacial	50.9	28.5	52.4	28.3	3.096	.002
Lógico	50.8	29.1	51.0	28.0	.307	.759
Numérico	45.2	26.5	48.3	26.9	6.550	.000
Abstracto	59.7	27.0	65.2	26.0	12.039	.000
Índice Emocional	54.7	19.9	63.0	19.8	24.212	.000

Diferencias en habilidades cognitivas y expresividad emocional según el nivel educativo

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en todas las dimensiones de VELNA, así como en el Indicador Emocional ($p < 0.01$). En general, a mayor nivel educativo, mejores habilidades para la resolución de problemas y mayor cautela en la expresión de las emociones. Estas diferencias fueron más marcadas entre los grupos con estudios universitarios y de posgrado, frente a los grupos con formación básica / secundaria y estudios técnicos.

Tabla 12. Habilidades cognitivas e indicador emocional según nivel educativo.

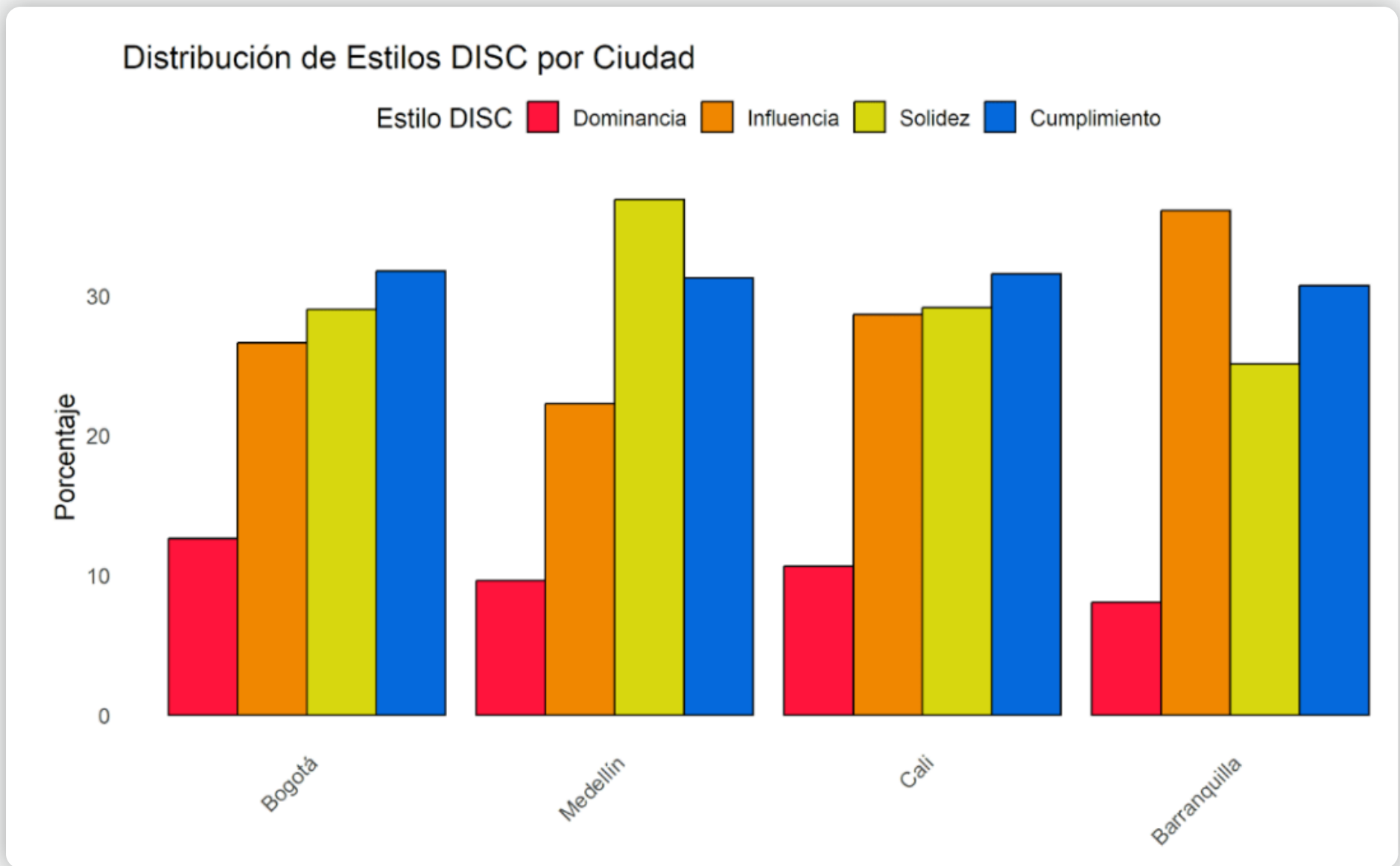
	BÁSICA / SECUNDARIA		TÉCNICA / TECNOLÓGICA		UNIVERSITARIA		POSGRADO		F	p
	MEDIA	D.T	MEDIA	D.T	MEDIA	D.T	MEDIA	D.T		
Verbal	52.7	25.4	53.9	24.7	69.1	24.1	75.5	22.9	942.94	.000
Espacial	51.7	28.7	48.5	28.2	53.7	28.5	51.9	28.1	35.811	.000
Lógico	50.9	29.7	49.8	29.2	51.7	28.7	51.3	28.1	4.974	.002
Numérico	42.8	26.0	45.6	26.7	47.1	27.2	46.5	26.0	313.54	.000
Abstracto	56.6	27.7	54.3	26.4	65.9	26.2	67.3	25.2	313.54	.000
Índice Emocional	49.9	19.5	52.2	19.6	59.2	19.8	63.9	18.9	433.11	.000

Variaciones en los estilos conductuales en diferentes ciudades

Para este análisis, se consideraron los registros de las ciudades con mayor número de evaluados: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla. Los resultados de la prueba Chi-cuadrado sugieren diferencias estadísticamente significativas en los estilos conductuales predominantes en cada una de ellas ($\chi^2 = 153.44$; $df = 9$; $p < 0.01$).

- En **Bogotá y Cali**, las tendencias conductuales sugieren un equilibrio entre el Cumplimiento, Solidez e Influencia, lo que supone un comportamiento más estructurado, pero con un balance entre la paciencia y la interacción social.
- **Medellín** destaca por tener el porcentaje más alto de personas principalmente orientadas a la Solidez (36.9%), lo que sugiere una tendencia marcada hacia un estilo de comportamiento empático, paciente y tolerante.
- En **Barranquilla** destacaron los perfiles influyentes (36.1%), lo que describe una tendencia a mostrar estilos extrovertidos, carismáticos y persuasivos.

Cabe destacar que, tanto en Medellín como en Barranquilla, se encontraron niveles similares de Cumplimiento que en Bogotá y Cali. De igual forma, la Dominancia tuvo la representación más baja en todas las ciudades, pero fue ligeramente más alta entre los evaluados de Bogotá.



Finalmente, se presentan casos que demuestran las relaciones entre los resultados de Kudert con indicadores de desempeño laboral, realizados en distintos contextos organizacionales. Estos análisis permiten determinar si las características medidas por Kudert se asocian con factores cruciales para el éxito laboral y profesional, proporcionando una base sólida para afirmar la relevancia práctica y aplicabilidad del instrumento.

El impacto de Kudert en staffing: más eficiencia y alineación organizacional

En un mercado laboral altamente competitivo, atraer y retener el talento adecuado es esencial para la productividad y estabilidad de las empresas. Frente a este desafío, una empresa de *staffing* en Colombia implementó Kudert como herramienta estratégica para optimizar el proceso de selección en una de sus cuentas operativas.

Se aplicó la evaluación Kudert a 27 colaboradores con el objetivo de identificar los rasgos diferenciadores de los empleados más efectivos en el puesto. Los resultados mostraron que quienes destacaban por su desempeño compartían una *alta tendencia a la solidez*, lo que se traducía en una marcada orientación al servicio y un enfoque constante en la ejecución de sus tareas.

Con base en estos hallazgos, el equipo de Talento Humano construyó un *perfil ideal basado en datos*, alineando los procesos de selección con las competencias clave del cargo. Como resultado, no solo se *mejoró la adaptación de los nuevos colaboradores*, sino que también *se redujo la rotación y se incrementó la productividad* del área.

Este proyecto ha sido replicado en otros departamentos, fortaleciendo la toma de decisiones en la atracción de talento y garantizando una *mayor precisión en la selección de personal*. Con Kudert, la compañía no solo ha optimizado sus procesos, sino que también ha logrado conformar equipos más eficientes y alineados con su cultura organizacional.

Predicción del desempeño con Kudert: Insights clave en una empresa de barnices y pinturas

Este estudio se realizó con 346 colaboradores de una reconocida empresa del sector de barnices y pinturas, con el objetivo de analizar la **relación entre diferentes dimensiones evaluadas por Kudert y el desempeño laboral**.

A través del coeficiente de correlación de Spearman, se identificó una **asociación negativa entre el logro de objetivos y el cumplimiento**, mientras que el **razonamiento abstracto mostró una relación positiva con el desempeño**. Estos hallazgos sugieren que los colaboradores menos apegados a normas y estructuras, pero con una mayor capacidad para generar ideas creativas e innovadoras, tienden a destacar en su rendimiento laboral en esta organización.

Al analizar los resultados por departamento, se identificaron tendencias específicas:

- **Administrativos:** el razonamiento abstracto y el indicador emocional de reflexividad se asociaron positivamente con el éxito laboral.
- **Personal de tiendas:** la influencia mostró una correlación positiva con el rendimiento, mientras que la solidez se asoció negativamente.
- **Marketing:** la orientación espacial estuvo vinculada con mejores resultados en la evaluación de desempeño.

Estos hallazgos refuerzan el valor de Kudert como una herramienta estratégica para la gestión del talento, permitiendo ajustar y optimizar perfiles departamentales en función de las competencias clave para cada área. Gracias a este enfoque basado en datos, las empresas pueden impulsar el rendimiento de sus equipos y alinearlos con sus objetivos organizacionales.

Seguridad laboral y estilos DISC: El papel de Kudert en la reducción de accidentes

Este estudio exploró cómo los perfiles DISC de la evaluación Kudert pueden ayudar a predecir el **riesgo de accidentabilidad en el sector alimentario**. Se analizaron los resultados de 47 empleados, identificando que aquellos con antecedentes de accidentes presentaban un patrón distintivo en su perfil conductual: **mayor dominancia en sus perfiles adaptados**, lo que sugiere una mayor predisposición a asumir riesgos en entornos laborales.

Además, **los empleados accidentados mostraron niveles más altos de influencia y menores puntuaciones en cumplimiento**, lo que indica una menor adherencia a normas y procedimientos de seguridad. También presentaron puntajes más bajos en habilidades verbales y razonamiento lógico, factores que podrían influir en la toma de decisiones y en la gestión del riesgo.

Estos hallazgos subrayan la importancia de las evaluaciones psicométricas en la prevención de accidentes laborales. Kudert no solo se posiciona como una herramienta clave para la selección de personal, sino también como un aliado estratégico en la formulación de políticas de seguridad y la mitigación de riesgos en entornos de trabajo.

Kudert y la efectividad del servicio al cliente: evidencia desde el retail

Este estudio, realizado con 1433 colaboradores del área de atención al cliente de una reconocida cadena de supermercados, identificó que **aquellos con alto desempeño destacaban por su mayor solidez**, con diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.01$). Asimismo, **presentaban habilidades cognitivas superiores en razonamiento verbal, lógico y numérico** ($p < 0.05$), lo que sugiere una mayor capacidad para resolver problemas y atender eficazmente a los clientes.

Además, se encontró una **correlación negativa entre la influencia en el perfil adaptado y la evaluación del cliente fantasma**, mientras que **la solidez mostró una relación positiva con este indicador**. Estos hallazgos refuerzan el valor de Kudert para anticipar la efectividad del personal en la atención al cliente, proporcionando criterios objetivos para la selección y el desarrollo de talento en el sector retail.

Kudert y la predicción del desempeño en conductores profesionales

Este estudio, realizado con 25 conductores profesionales, reveló que aquellos con alto desempeño destacaban por puntuaciones elevadas en cumplimiento y una mayor tendencia a la reflexividad. Estas características indican mayor meticulosidad, precisión y cautela, fundamentales para la seguridad en la conducción.

Por otro lado, los conductores con bajo desempeño mostraron mayor influencia y dominancia, además de una propensión a la espontaneidad en la dimensión emocional. Estos hallazgos permitieron redefinir el perfil ideal para la selección y formación de conductores, optimizando los criterios de evaluación con el modelo Kudert para fortalecer la seguridad y la eficiencia en el transporte terrestre.

Estilos DISC y su relación con la satisfacción laboral en una empresa de servicios tecnológicos

Este estudio en una empresa de servicios tecnológicos analizó la relación entre los estilos conductuales DISC de Kudert y la satisfacción laboral, medida mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral NTP 394. Los resultados del análisis ANOVA evidenciaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.01$), destacando que **los perfiles influyentes reportaron mayores niveles de satisfacción.**

La prevalencia de este estilo en entornos donde el impacto interpersonal es clave sugiere que la evaluación Kudert puede ser una herramienta valiosa para diseñar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional, maximizando la satisfacción y fidelización del talento en el sector tecnológico.

En conclusión, los estudios presentados destacan **la validez de criterio de Kudert** como una herramienta confiable y predictiva para medir y potenciar el talento en función de los retos específicos de cada industria. Su impacto abarca desde la optimización de procesos de selección hasta la implementación de estrategias para mejorar la seguridad laboral, fortalecer la atención al cliente y elevar la satisfacción del personal, consolidándose así como un recurso estratégico de alto valor.

Al conectar los perfiles conductuales, cognitivos y emocionales con indicadores de desempeño medibles, Kudert no solo valida su precisión predictiva, sino que también proporciona a los profesionales de RR.HH. información clave para la toma de decisiones fundamentadas. Estos hallazgos confirman su utilidad como una solución integral para el análisis y desarrollo del capital humano, alineando a las organizaciones con la eficiencia operativa y el bienestar laboral.

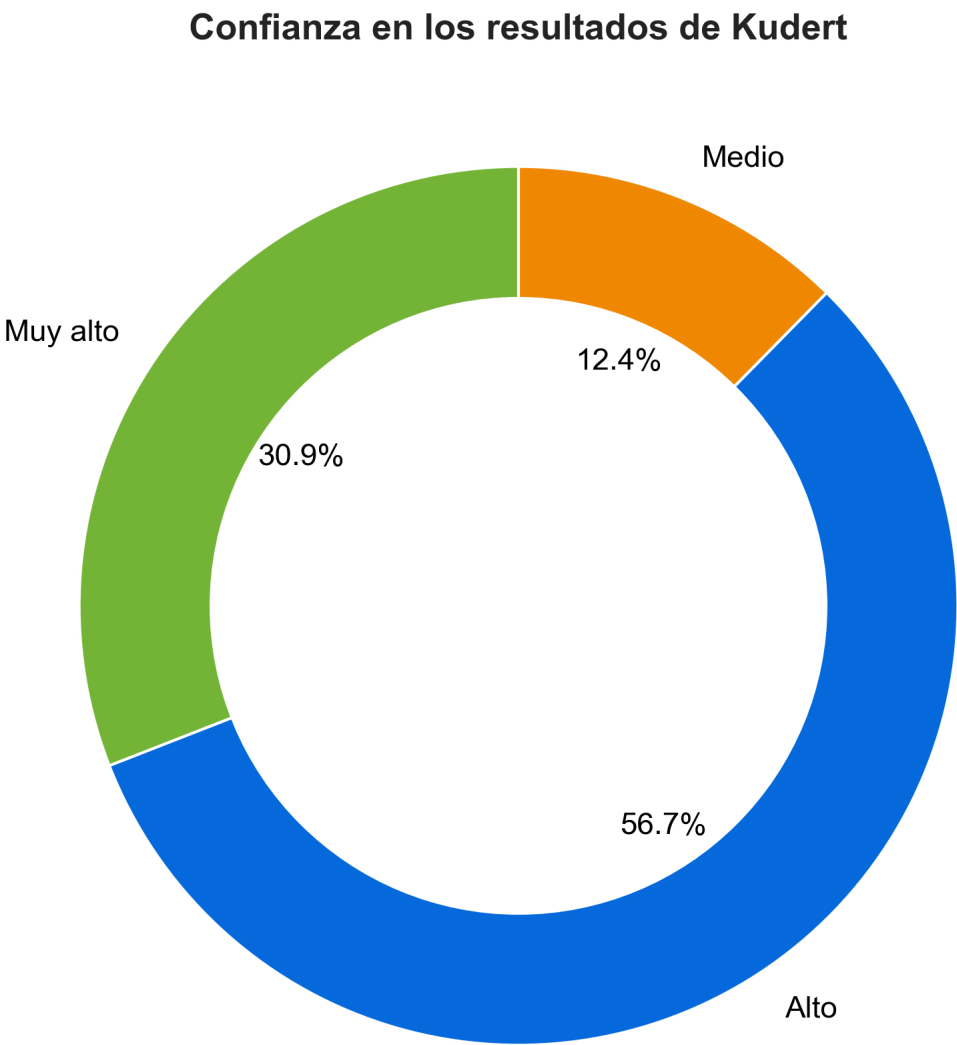
Confianza del Cliente: la experiencia detrás de los datos

Aplicamos una encuesta a 97 usuarios de 11 países de Latinoamérica y España, con presencia destacada en Ecuador, Perú y Colombia. Participaron profesionales de más de 15 sectores como servicios, consultoría, banca, minería e industria. El 66% de los participantes cuenta con certificación Kudert, y un 58% tiene más de un año de experiencia usando la herramienta.

Principales hallazgos

Confianza en los resultados:

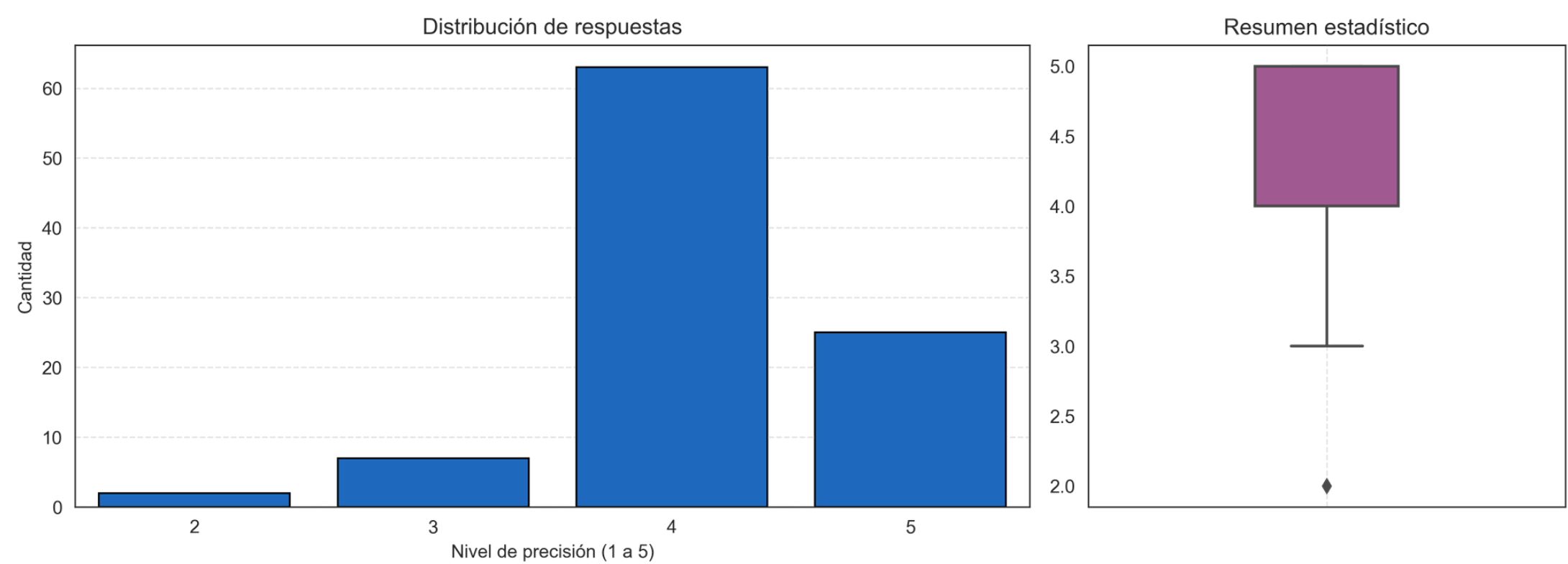
- El 88% de los usuarios reportó un nivel alto o muy alto de confianza en los resultados entregados por Kudert.



Precisión de la herramienta:

- El 91% considera las evaluaciones precisas o muy precisas.
- El nivel de precisión percibido presenta una mediana de 4 sobre 5 (desviación estándar = 0.63).

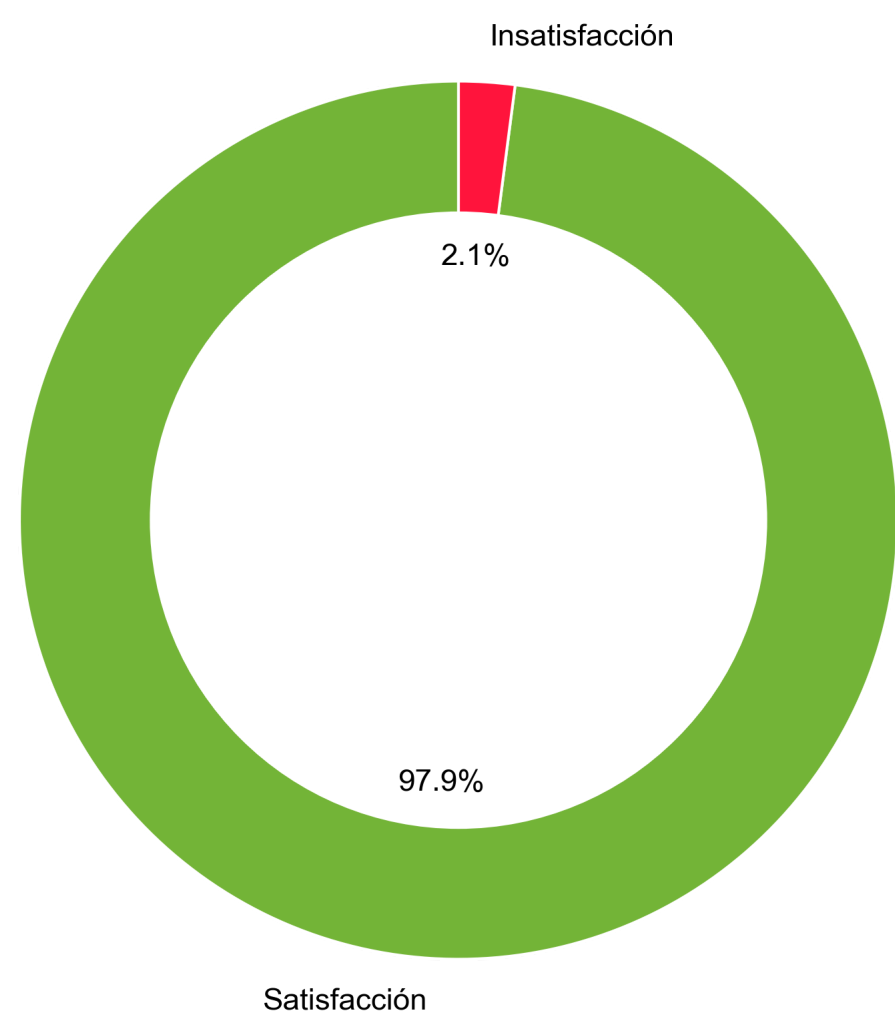
Percepción de precisión de la evaluación Kudert



Reportería y visualización de resultados:

- El 98% manifestó satisfacción con la metodología Kudert (reportes, plataforma o entrenamiento).

Satisfacción con reportes, plataforma y entrenamiento Kudert



A partir de más de 90 respuestas abiertas, los usuarios valoran ampliamente la herramienta Kudert como una solución confiable, práctica y efectiva para la gestión del talento. Estas son las dimensiones más destacadas:

- **Aplicabilidad en selección y desarrollo**

Kudert es percibida como una herramienta efectiva para tomar decisiones acertadas en selección, promociones internas y procesos de desarrollo. Los usuarios destacan que permite identificar fortalezas, debilidades y alinear el perfil al cargo.

- **Claridad y utilidad de los reportes**

Kudert es percibida como una herramienta efectiva para tomar decisiones acertadas en selección, promociones internas y procesos de desarrollo. Los usuarios destacan que permite identificar fortalezas, debilidades y alinear el perfil al cargo.

- **Plataforma intuitiva y en evolución**

Los participantes mencionan que la plataforma es fácil de usar, estable y en constante actualización. Se reconoce su adaptabilidad a diferentes necesidades organizacionales.

- **Acompañamiento y formación**

El soporte del equipo Kudert es destacado positivamente. Se valora el acompañamiento constante, la disponibilidad y la oferta de certificaciones que fortalecen el uso de la herramienta.

Rigor científico y estándares internacionales

Además, Kudert es miembro de la [International Test Commission \(ITC\)](#) y de la [Performance Testing Council \(PTC\)](#), organizaciones que agrupan a [profesionales de todo el mundo en torno a las mejores prácticas en psicometría](#). Estas membresías reflejan que nuestros tests son desarrollados bajo [estrictas directrices internacionales](#), asegurando precisión y validez. Esto refuerza nuestro compromiso con la ética y la aplicación rigurosa de [estándares de calidad](#).



Referencias bibliográficas

- Cooperrider, D. y Godwin, L. (2012). Positive Organization Development: Innovation-inspired Change in an Economy and Ecology of Strengths. Recuperado de https://www.centerforappreciativeinquiry.net/wp-content/uploads/2012/05/IPOD_draft_8-26-10.pdf
- Goleman, D. (1995). La Inteligencia Emocional. Buenos Aires, Argentina: Vergara Editorial.
- Marston, W.M. (1928). Emotions of Normal People. New York: Harcourt, Brace & Company.
- Pérez C. y Pérez P. (1995). Desarrollo de la inteligencia general, medida por el test PMA de Thurstone, en un curso de Química, comparando dos metodologías de enseñanza aprendizaje. Universidad de Castilla la Mancha, 10, pp. 129-138, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2282537>
- Prescott, L. (1977). Autoconsistencia: Una teoría de personalidad. España, Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Verster, J. (1987). Intelligence and Cognition: Contemporary Frames of Reference. NATO ASI Series, 38, pp 27-139. Netherlands: Springer. DOI: 10.1007/978-94-010-9437-5
- Silzer, R., & Church, A. H. (2009). The pearls and perils of identifying potential. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 2(4), 377–412. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01163.x>