



Psicotest

Plataforma de Evaluación Psicométrica Científica

Press kit 2026

Kit de Comunicación para Medios y Periodistas

25M+

Evaluaciones
aplicadas

25+

Países
de presencia

15 años

de Psicotest
fundada en 2011

Evalúa con ciencia.

 **psicotest.mx**

Índice del Press Kit

1	Acerca de Psicotest Quiénes somos, misión y posicionamiento	3
2	Historia de la empresa Origen, fundadores y trayectoria	4
3	Propuesta de valor Por qué Psicotest, diferenciadores clave	6
4	Datos y cifras clave Métricas verificables de escala e impacto	7
5	Productos y soluciones Pruebas exclusivas, plataforma y Huella IA	8
6	Posicionamiento en medios Ángulos editoriales y temas prioritarios	10
7	Boilerplate y citas aprobadas Texto oficial para uso inmediato	11
8	Contacto de prensa Vocería y canales oficiales	12
9	Cumplimiento	13
10	Política editorial	14

Quiénes somos

Psicotest es una empresa mexicana de psicometría laboral con 15 años de operación especializada y 25 años de trayectoria del grupo. Ha aplicado más de 25 millones de evaluaciones en más de 25 países en habla hispana, con instrumentos estandarizados para el contexto cultural latinoamericano. Su trabajo combina rigor científico, cumplimiento normativo integral y reportes claros para decisores humanos.

México merece psicometría hecha para México. **Psicotest** ha desarrollado durante 15 años pruebas psicométricas laborales estandarizadas para el contexto cultural latinoamericano. Más de 25 millones de evaluaciones en 25 países lo respaldan.



*Excepto Cuba y Venezuela.

MISIÓN

Hacer científica la evaluación de personas. Sustituir la intuición por evidencia en cada decisión de reclutamiento, garantizando que cada candidato sea evaluado con justicia por lo que realmente puede aportar, no por lo que aparenta en un CV.

VISIÓN

Ser el estándar de referencia en psicometría laboral estandarizada para México y Latinoamérica: ciencia aplicada, con conciencia de quién la usa, para qué se usa y a quién impacta.

VALORES FUNDACIONALES

- **Ciencia local, no importada:** pruebas estandarizadas para el contexto cultural latinoamericano, no adaptadas de otras poblaciones.
- **Escala con autoridad:** 25 millones de evaluaciones que generan conocimiento aplicable sobre cómo contrata México.
- **Ciencia con conciencia:** psicometría transparente, con reportes que enseñan a leer lo que reportan.
- **Cumplimiento normativo integral:** LFT, LFPDPPP, NOM-035, LFPIORPI y LFPED.
- **Decisores informados:** los reportes informan la decisión humana, no la reemplazan.

SEDE Y ALCANCE

Sede principal	México (Monterrey, N.L.)
Fundación	2011 (grupo desde 2001)
Mercado principal	México y países de habla hispana
Presencia internacional	25+ países
Idiomas de operación	Español, con alcance regional en toda LATAM
Web	psicotest.mx

02 - Historia de la empresa

La historia de Psicotest

La historia de Psicotest no empieza en 2011. Empieza en 2001, cuando tres profesionales recién egresados se hicieron una pregunta que cambiaría sus carreras: ¿y si la tecnología pudiera servir a las personas, en lugar de al revés?

2001 — El origen: Global TEAM

Rubén, María Luisa y Arturo fundan Global Team, su primera empresa tecnológica. Desde una oficina modesta, con una computadora compartida y la convicción de que la tecnología con propósito humano podía transformar el reclutamiento, construyeron herramientas digitales pioneras: sistemas de gestión, encuestas de clima laboral, procesos de evaluación. Trabajaron con decenas de empresas nacionales e internacionales, y empezaron a ver el ecosistema de RRHH desde todos sus ángulos.



Rubén



María Luisa

**2001–2011 — La experiencia 360°:
10 roles vividos en primera persona**

Durante una década, los fundadores vivieron el reclutamiento desde cada perspectiva posible. Fueron candidatos, contratantes, agencia de reclutamiento, evaluadores, formadores de reclutadores, diseñadores de procesos y proveedores de selección. Ningún competidor en el mercado puede reclamar esta trayectoria multidimensional.

**2006 — MHS: la prueba de
concepto operativa**

Nació Master Human Services (MHS), su firma de reclutamiento con valores propios: transparencia, equidad y cumplimiento legal desde el día uno. Con software propio para gestión de vacantes y miles de posiciones cubiertas, MHS demostró que un reclutamiento ético y eficiente era posible. También reveló algo crítico: sin ciencia detrás de las decisiones, incluso los mejores procesos dependían de la intuición del reclutador.

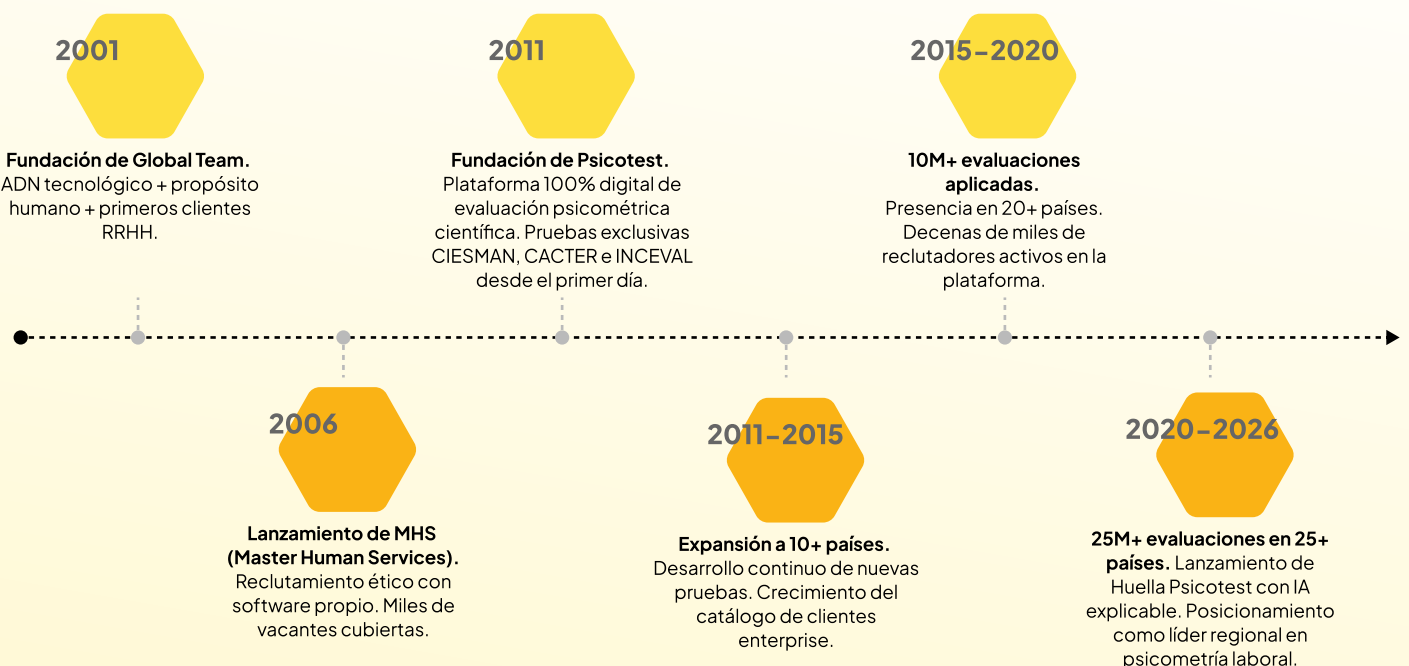
2011 — Nace Psicotest

Tras una década viendo el reclutamiento desde cada ángulo, los tres fundadores lanzaron Psicotest: una plataforma dedicada exclusivamente a hacer científica la evaluación de personas. Psicotest nació con una convicción que el mercado no compartía todavía: las pruebas psicométricas no son un trámite, son la diferencia entre clasificar y predecir. Desde el día uno, con pruebas exclusivas propias como: CIESMAN, CACTER e INCEVAL.

**2011–2026 — Consolidación y
liderazgo regional**

En 15 años, Psicotest creció de plataforma nacional a referente regional en psicometría laboral. Hoy opera en más de 25 países, con más de 25 millones de evaluaciones aplicadas, decenas de miles de reclutadores activos, y el lanzamiento de Huella Psicotest: el primer reporte psicométrico integrado con inteligencia artificial explicable del mercado.

LÍNEA DE TIEMPO



Nota editorial: Los 25 años corresponden a la trayectoria acumulada del equipo fundador en el ecosistema de RRHH (desde 2001 con Global Team). Los 15 años corresponden específicamente a Psicotest como plataforma psicométrica (desde 2011). Son datos complementarios, no intercambiables.

Por qué Psicotest

El mercado de psicometría laboral en México depende en gran medida de instrumentos diseñados para otras poblaciones y otras épocas: Terman, Gordon, Kostick y similares. Aplicar estas herramientas a candidatos mexicanos actuales es metodológicamente débil. Psicotest toma una postura clara al respecto y construye su diferencia en tres pilares:

- 1 CIENCIA LOCAL, NO IMPORTADA**
Psicotest es la única psicometría laboral estandarizada para México y Latinoamérica. Sus pruebas no son adaptaciones de instrumentos extranjeros: fueron desarrolladas con calibración estadística sobre población latinoamericana real. La validez psicométrica no es universal; depende de la población de referencia.
- 2 ESCALA QUE SE TRADUCE EN AUTORIDAD**
25 millones de evaluaciones aplicadas históricamente en 25+ países en habla hispana no son solo una métrica de crecimiento: son la base de conocimiento más grande sobre cómo contrata México y Latinoamérica. Liderazgo sostenido en Google Trends en la categoría psicometría México 2024-2025.
- 3 CIENCIA CON CONCIENCIA**
Psicotest no entrega cajas negras: enseña a leer lo que reporta. Sus reportes incluyen secciones educativas que explican qué mide cada índice y cómo interpretarlo. Contratar con conciencia es entender lo que estás midiendo, por qué es válido, qué predice y qué no. Los decisores informados toman mejores decisiones.

LO QUE PSICOTEST NO ES

Psicotest declara abiertamente su postura frente a dos prácticas del mercado:

Lo que Psicotest no es	Por qué
Pruebas no estandarizadas para Latinoamérica (Terman, Gordon, Kostick y similares)	Instrumentos diseñados para otras poblaciones y épocas. Aplicarlos al contexto mexicano actual produce resultados metodológicamente débiles.
Psicometría sin contexto cultural local	Los instrumentos sin calibración local generan resultados sesgados o irrelevantes. La validez psicométrica depende de la población de referencia.

04 – Datos y cifras clave

Métricas de escala e impacto

Los datos a continuación son verificables y corresponden al estado actual de la plataforma. Se actualizan periódicamente. Para confirmación de cifras específicas, contactar al equipo de prensa.

25M+

Evaluaciones aplicadas

En toda la historia de la plataforma

25+

Países

Presencia activa en Latinoamérica

15 años

Psicotest en operación

Fundada en 2011, en crecimiento continuo

25 años

Trayectoria del equipo

Del equipo fundador en el ecosistema RRHH

DATOS DE LA PLATAFORMA

Evaluaciones aplicadas	Más de 25 millones en toda la historia de la plataforma
Presencia geográfica	Más de 25 países, con foco principal en México y LATAM
Reclutadores activos	Decenas de miles de profesionales usan Psicotest activamente
Año de fundación	2011 (15 años de operación continua en 2026)
Tipo de pruebas	Psicométricas exclusivas, validadas estadísticamente, con baremos mexicanos
Modalidad	100% digital, disponible desde cualquier dispositivo, resultados en tiempo real
IA aplicada	Huella Psicotest: reporte integrado con IA explicable
Segmentos atendidos	Empresas de todos los tamaños, desde pymes hasta corporativos enterprise

DATOS DEL EQUIPO FUNDADOR

Fundadores	Rubén, María Luisa y Arturo, tres cofundadores desde el origen en 2001
Trayectoria acumulada	25 años en el ecosistema de RRHH mexicano (2001–2026)
Primera empresa	Global Team (2001) empresa tecnológica
Firma de reclutamiento	MHS, Master Human Services (2006) agencia con valores propios
Roles vividos	10 roles distintos en el ecosistema de RRHH antes de fundar Psicotest
Origen	México

Qué ofrece Psicotest

Psicotest ofrece una plataforma de evaluación psicométrica 100% en línea con tres líneas de producto: psicometría laboral, clima laboral y NOM-035. La línea principal incluye 8 pruebas exclusivas propias que evalúan más de 10 atributos psicológicos relevantes para el trabajo, con reportes descargables, comparación de candidatos y Huella Psicotest, el reporte integrado con IA.

LAS 8 PRUEBAS PSICOMÉTRICAS DE PSICOTEST

Todas las pruebas son exclusivas de Psicotest, desarrolladas y validadas por el equipo, con fundamentos psicométricos y diseño para el mercado laboral mexicano. Tiempo promedio de aplicación: 21 minutos por prueba, de forma remota.

Prueba	¿Qué mide?	Uso principal en reclutamiento
CIESMAN 	Inteligencia y competencias cognitivas clave para estimar el potencial del candidato.	Puestos que exigen razonamiento analítico, toma de decisiones y capacidad de aprendizaje.
CACTER 	Comportamiento laboral: responsabilidad, empeño, influencia y constancia.	Predicción del desempeño conductual y compatibilidad con el perfil del puesto.
INCEVAL 	Confianza, honestidad, ética y valores para reducir riesgos de contratación.	Puestos de confianza, manejo de recursos o acceso a información sensible.
COLEIBOR 	Competencias laborales específicas por perfil de puesto.	Evaluación por competencias adaptada al nivel y área del rol a cubrir.
COMPETIAN 	Competencias transversales: trabajo en equipo, comunicación e inteligencia emocional.	Diagnóstico de habilidades blandas aplicadas al entorno laboral.
CIBAIN 	Rasgos de personalidad asociados al desempeño y la estabilidad emocional.	Selección en entornos de alta presión, trabajo autónomo o atención a clientes.
GENLÍDER 	Competencias de liderazgo, dirección y toma de decisiones.	Evaluación de mandos medios, directivos y candidatos a roles de supervisión.
COEFIV 	Habilidades comerciales y de ventas: negociación, tolerancia al rechazo, orientación a resultados.	Selección de fuerza de ventas y ejecutivos comerciales.

HUELLA PSICOTEST — REPORTE INTEGRADO CON IA

Huella Psicotest es el reporte que integra los resultados de todas las pruebas aplicadas en un análisis unificado potenciado con inteligencia artificial. Disponible en los planes Premium y Profesional.



- Integra fortalezas, riesgos y potencial desarrollable del candidato en un solo documento.
- IA que sintetiza y explica los resultados con lenguaje accionable para el reclutador.
- Reportes descargables con gráficas interactivas consultables en línea.
- Permite importar resultados de candidatos que han aplicado pruebas con Psicotest anteriormente.
- Diseñado para comparar candidatos en el mismo proceso de selección.

PLANES DISPONIBLES

Psicotest ofrece planes accesibles para empresas de todos los tamaños, desde evaluaciones individuales hasta soluciones para equipos de reclutamiento de alta demanda. Hay dos modalidades de contratación: por candidato (paquetes) o por tiempo (mensual, trimestral o anual).

Consulta los precios y
paquetes vigentes en:

psicotest.app/main/landing_paquetes

Los precios y condiciones se actualizan periódicamente. El sitio siempre refleja la información más reciente.

OTRAS LÍNEAS DE PRODUCTO

Clima laboral (CLIBORI)

Herramienta de medición de clima organizacional.
Disponible en psicotest.mx/clibori



NOM-035

Evaluación de factores de riesgo psicosocial
conforme a la norma oficial mexicana.
Disponible en psicotest.mx/nom035



CÓMO FUNCIONA LA PLATAFORMA

El proceso de evaluación es simple y completamente digital:

- 1 El reclutador elige su plan y accede a la plataforma.
- 2 Envía el enlace de evaluación al candidato por correo o WhatsApp.
- 3 El candidato responde el examen psicométrico en línea desde su PC o laptop, en aproximadamente 21 minutos por prueba.
- 4 El reclutador descarga el reporte, consulta las gráficas interactivas y compara candidatos para tomar la decisión de contratación.

Ángulos editoriales y temas para periodistas

Esta sección está diseñada para periodistas y editores que buscan ángulos noticiosos. Se presentan los temas en los que Psicotest puede aportar datos, perspectiva experta o casos de uso relevantes. El mensaje central para prensa especializada: lo que 25 millones de evaluaciones nos dicen sobre cómo contrata México.

Ángulo 1

Ciencia local vs. instrumentos importados

Tema: La mayoría de las empresas mexicanas evalúa candidatos con pruebas diseñadas para otras poblaciones y otras épocas. ¿Qué tan válidos son esos resultados? Psicotest explica la diferencia entre psicometría estandarizada para Latinoamérica y la psicometría importada que domina el mercado.

Fuentes disponibles: enfoque metodológico documentable, comparativa con instrumentos tradicionales (Terman, Gordon, Kostick), datos de aplicación en 25+ países.

Ángulo 2

Lo que 25 millones de evaluaciones nos enseñaron

Tema: La base de datos psicométrica laboral más grande en habla hispana. Qué patrones emergen sobre cómo contrata México: sectores con mayor rotación, atributos más predictivos del desempeño, diferencias regionales en perfiles de talento.

Fuentes disponibles: datos internos de la plataforma, liderazgo sostenido en Google Trends categoría psicometría México 2024-2025, casos de éxito publicables.

Ángulo 3

Psicometría transparente: cómo leer lo que un reporte dice

Tema: La mayoría de los reclutadores recibe reportes psicométricos que no sabe interpretar. Psicotest propone que la psicometría deje de ser una caja negra: validez de constructo, confiabilidad, poder predictivo, sesgo cultural, conceptos que todo decisor debería dominar.

Fuentes disponibles: Glosario público de más de 80 conceptos psicométricos. Secciones educativas de los reportes.

Ángulo 4

Cumplimiento normativo en evaluación de candidatos

Tema: Qué exige la ley mexicana a las empresas que evalúan candidatos. Las cinco normativas que todo empleador debe conocer: LFT, LFPDPPP, NOM-035, LFPIORPI y LFPED. Psicotest como plataforma de cumplimiento integral.

Fuentes disponibles: Documentación de cumplimiento normativo.

Ángulo 5

Emprendimiento tecnológico mexicano con propósito

Tema: Cómo tres profesionales construyeron durante 25 años la plataforma psicométrica con más evaluaciones aplicadas en habla hispana. De Global Team (2001) a Psicotest (2011): una historia de reclutamiento vivido desde todos los ángulos.

Fuentes disponibles: Narrativa documentada de 25 años de trayectoria del grupo.

Ángulo 6

NOM-035: cinco años después

Tema: ¿Están las empresas mexicanas midiendo realmente los factores de riesgo psicosocial? Balance de adopción de la NOM-035 y qué muestran los datos de la plataforma sobre el estado del bienestar laboral en México.

Fuentes disponibles: datos de evaluaciones NOM-035 en la plataforma.

Textos oficiales para uso de medios

Los textos de esta sección corresponden al manual de mensajes y narrativa oficial de Psicotest. Están aprobados para uso directo en notas periodísticas, comunicados y referencias institucionales sin validación adicional.

Boilerplate Largo (para comunicados de prensa y notas extensas)

Psicotest es una empresa mexicana de psicometría laboral con 15 años de operación especializada y 25 años de trayectoria del grupo. Ha aplicado más de 25 millones de evaluaciones en más de 25 países en habla hispana, con instrumentos estandarizados para el contexto cultural latinoamericano. Su trabajo combina rigor científico, cumplimiento normativo integral y reportes claros para decisores humanos.

Boilerplate Corto (para social y citas breves)

Psicotest. 25 millones de evaluaciones. 15 años de psicometría aplicada al reclutamiento. Ciencia hecha en y para Latinoamérica.

NARRATIVA MAESTRA PARA MEDIOS

Texto rector de la marca. Toda pieza, abstract o declaración deriva de aquí. Se cita, se parafrasea, se adapta, no se contradice:

México merece psicometría hecha para México. Durante 15 años hemos estandarizado pruebas psicométricas laborales para el contexto cultural latinoamericano. Más de 25 millones de evaluaciones en 25 países lo respaldan. No creemos en la psicometría como ritual ni como adorno corporativo. Creemos en ella como ciencia aplicada, con conciencia de quién la usa, para qué se usa y a quién impacta. Por eso, las empresas que quieren contratar bien, evalúan con ciencia. Y la ciencia, aquí, se llama Psicotest.

CITAS APROBADAS — POSICIONAMIENTO DE LA MARCA

- "México merece psicometría hecha para México, no instrumentos importados de hace medio siglo." — Psicotest
- "Lo que 25 millones de evaluaciones nos enseñaron: la validez psicométrica no es universal. Depende de la población de referencia." — Psicotest
- "Psicotest no entrega cajas negras: enseña a leer lo que reporta." — Psicotest
- "Contratar con conciencia es entender lo que estás midiendo, por qué es válido, qué te predice y qué no." — Psicotest

CITAS APROBADAS — VOCEROS

- "Después de 25 años en este ecosistema, sabemos que el problema no es falta de voluntad para contratar bien. Es falta de instrumentos calibrados para quiénes somos." — Rubén Ruiz, Director, Psicotest
- "La psicometría se vuelve poderosa cuando el decisor entiende lo que está leyendo. Eso es lo que construimos: decisores informados." — Aurora Martínez, Psicotest
- "Los indicadores de RRHH que más importan como la rotación, el tiempo de contratación y la calidad de hire, mejoran cuando las decisiones se toman con ciencia, no con intuición." — María Luisa Garza, Psicotest

DATOS VERIFICABLES PARA USO PERIODÍSTICO

Los datos siguientes pueden citarse directamente. Para cifras adicionales o actualizaciones, contactar al equipo de prensa:

-  Más de 25 millones de evaluaciones psicométricas aplicadas históricamente.
-  Presencia activa en más de 25 países en habla hispana.
-  15 años de operación especializada en psicometría laboral (desde 2011).
-  25 años de trayectoria del grupo (desde 2001 con Global TEAM).
-  Instrumentos desarrollados y estandarizados para el contexto cultural latinoamericano.
-  Liderazgo sostenido en Google Trends, categoría psicometría México 2024-2025.
-  Cumplimiento normativo integral: LFT, LFPDPPP, NOM-035, LFPIORPI y LFPED.

08 – Contacto de prensa

Contacto y vocería oficial

Para entrevistas, verificación de datos, material gráfico adicional o solicitudes de acceso a la plataforma para reseña editorial, contactar directamente a través de los canales oficiales:

CONTACTO DE PRENSA

Responsable de comunicaciones	Estefany Yeraldí Conde
Correo de prensa	prensa@psicotest.mx
Tiempo de respuesta	Máximo 24 horas hábiles para solicitudes de medios
Web institucional	psicotest.mx
LinkedIn institucional	linkedin.com/company/psicotest-mhs

VOCERÍA

Psicotest cuenta con 3 voceros oficiales para entrevistas, paneles y declaraciones en medios. Cada uno tiene un foco editorial propio. Para solicitudes de entrevista se debe contactar al responsable de comunicaciones con el tema de interés para que se asigne al vocero correspondiente.

Vocero	Rol	Temas propios
Rubén Ruiz	Director	Transformación del reclutamiento en México y LATAM · IA con criterio · Visión estratégica del grupo · Tesis de industria · Narrativa empresarial · Prensa generalista (Forbes, Expansión, El Economista).
Aurora Martínez	Experta en psicometría	Validez y confiabilidad psicométrica · Estandarización y normas · Poder predictivo · Sesgo cultural · Lectura de reportes · Comparativa metodológica con instrumentos tradicionales · NOM-035 · Ética en evaluación.
María Luisa Garza	Experta en gestión de talento	Mejores prácticas de selección · Indicadores de RRHH · Rotación y predicción de permanencia · Retorno de inversión en psicometría · Prensa de RRHH · Eventos AMEDIRH, ERIA.

RECURSOS DISPONIBLES PARA MEDIOS

- Logotipos en alta resolución (formatos PNG, SVG)
- Manual de uso de marca
- Fotografías del equipo fundador
- Capturas de pantalla y demos de la plataforma
- Historia institucional completa (psicotest.mx/sobre-nosotros-psicotest)
- Guión para entrevista en video (disponible bajo solicitud)
- Acceso de demostración a la plataforma para evaluación editorial

09 – Cumplimiento

Temas en los que NO hacemos declaraciones

Para evitar errores editoriales, cualquier voceo o responsable de comunicaciones de Psicotest no hace declaraciones sobre:

- Competidores específicos por nombre
- Datos personales e información y propiedad intelectual de los clientes, sin autorización expresa de los mismos.
- Proyecciones financieras o valuaciones de la empresa
- Datos no verificados o estimados

10 – Política editorial

Todo material publicado en nombre de Psicotest debe ser revisado y aprobado por el responsable de comunicaciones antes de su publicación. Las citas aprobadas en la Sección 07 de este press kit no requieren validación adicional. Para citas nuevas o materiales no incluidos aquí, el tiempo de aprobación es de 24 a 48 horas hábiles.

Evalúa con ciencia.

 psicotest.mx