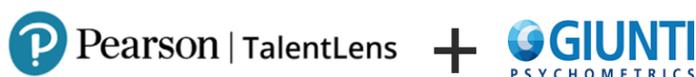


División de Distribución

# Catálogo Técnico Soluciones Empresariales Talento Humano 2022



**Selección, Desarrollo de  
Talento y Desarrollo  
Organizacional**



**División de Distribución**

¡Acompañándoles desde el comienzo con metas muy claras!



**Selección, Desarrollo de Talento y Desarrollo Organizacional**

 **Pearson** | TalentLens +  **GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS



División de Distribución

# Catálogo Técnico

## Soluciones Empresariales / Talento Humano

### 2022



**¡Deseamos acompañarles con lo mejor de las evaluaciones de las dos editoriales de test de selección, desarrollo de talento y desarrollo organizacional más importantes del mundo!**

*¡Descubra un mundo de posibilidades!  
Si requiere información adicional, por favor no dude en contactarnos*



64100207

¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros clientes desde la primera vez!

**Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online**

 Pearson | TalentLens

 **GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

División de Distribución

# Catálogo Técnico

## Soluciones Empresariales / Talento Humano

### 2022



**Focalizándonos en ayudarles a:**

**Predecir el Desempeño  
Evitar la Rotación  
Eleva el Pensamiento Crítico**

**Reducir riesgos financieros  
Aumentar la productividad  
Mejorar el ambiente laboral  
Aumentar la satisfacción del cliente  
Evitar pérdida de negocios**

*¡Descubra un mundo de posibilidades!  
Si requiere información adicional, por favor no dude en contactarnos*



64100207

¡Comprometidos con la satisfacción total de  
nuestros clientes desde la primera vez!

**Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online**

 **Pearson** | TalentLens

 **GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

## División de Distribución

Somos distribuidores exclusivos en Panamá de las renombradas editoriales mundiales:

### GIUNTI Psychometrics (Europa) y Pearson TalentLens (USA)

quienes son líderes en Europa, Latinoamérica y USA, en la edición de pruebas para la evaluación de nuevos ingresos, desarrollo de talento y desarrollo organizacional en empresas

También ponemos a su disposición algunos otros materiales.



*¡Descubra un mundo de posibilidades!  
Si requiere información adicional, por favor no dude en contactarnos*



64100207

¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros clientes desde la primera vez!

**Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online**

 Pearson | TalentLens

  
GIUNTI  
PSYCHOMETRICS

## División de Distribución

Las mejores empresas del mundo confían en:  
**PEARSON TalentLens y GIUNTI Psychometrics**



*¡Descubra un mundo de posibilidades!*

*Si requiere información adicional, por favor no dude en contactarnos*



64100207

¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros clientes desde la primera vez!

**Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online**

Pearson | TalentLens

**GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

División de Distribución

Selección,  
Desarrollo de  
Talento y Desarrollo  
Organizacional

## INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

### INTELIGENCIA Y PENSAMIENTO

- **B101.** Test de Inteligencia Práctica
- **IGF.** Inteligencia Factorial
- **RAVEN'S – 2.** Matrices Progresivas de Raven-2
- **APM-III.** Test de Raven
- **K-BIT.** Test Breve de Inteligencia de Kaufman
- **AFQ.** TEST DE ANTIFRAGILIDAD
- **WG-III.** Watson-Glaser Test (**Pensamiento Crítico**)



### PERSONALIDAD Y COMPETENCIAS

- **CAF.** Cuestionario de Autoconcepto Físico
- **EAE.** Screening de Personalidad
- **BFQ-2.** Cuestionario de personalidad Big Five - 2
- **BFQ-2.** Evaluación de competencias
- **WS-LENS.** Works Style Lens (Competencias Blandas)
- **SELECTOR Pro 2.** Idoneidad frente al Riesgo
- **MCM-IV.** Inventario Clínico Multiaxial de Million - IV
- **CPF.** Cuestionario de Personalidad Forense
- **TRAUMA.** Test de Resistencia al Trauma

### VALORES Y MOTIVACIÓN

- **WIS/SVP.** Valores Profesionales
- **TOM.** Orientación Motivacional
- **WOMI.** Orientación Motivacional

Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online

 Pearson | TalentLens

 **GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

## División de Distribución

Selección,  
Desarrollo de  
Talento y Desarrollo  
Organizacional

(Continuación):

### APTITUDES

- **GAT-2.** Habilidad General
- **DAT-5.** Test de Aptitudes Diferenciales 5
- **DAT-NG.** Test de Aptitudes Diferenciales – Next Generation
- **ALQ.** Liderazgo
- **Org\_EIQ.** Inteligencia Emocional
- **M4 DAQ.** Agilidad Digital
- **CST.** Atención al Cliente
- **SPT.** Potencial de Ventas
- **BMCT-II.** BENNETT-II. Test de Comprensión Mecánica de Bennett



### GESTIÓN

- In **BASQUET.** Competencias de Gestión

### DIRECCIÓN

- **MSI.** Indicador de Habilidades de Dirección

### ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL

- **MAGELLANO.** Batería de Orientación Vocacional y Profesional

Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online

 Pearson | TalentLens

 **GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

## División de Distribución

Selección,  
Desarrollo de  
Talento y Desarrollo  
Organizacional

(Continuación):

### EMPREDIMIENTO

- **EMPRENDO.** Capacidad Empresarial
- **CTE.** Talento Emprendedor

### EVALUACIÓN DEL INGLÉS

- **ALBION** .English Evaluation Test
- **EAT.** English Assessment Test
- **VERSANT.** English Test

### DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- **OPRA.** Riesgo Psicosocial
- **M\_DOQ 10.** Clima Organizacional
- **HPSCS.** Estrés en Salud (Médicos y Enfermeras)



Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online

 Pearson | TalentLens

 **GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

## División de Distribución

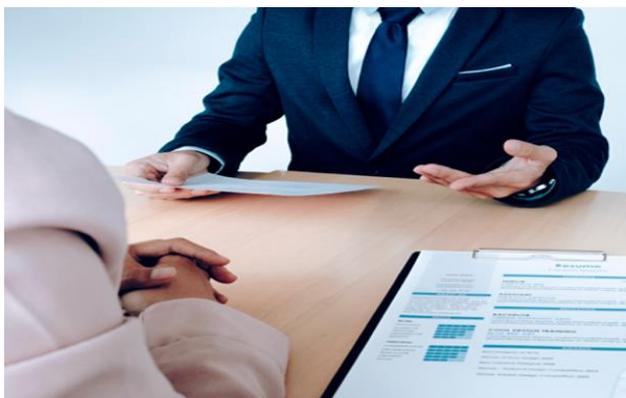
Selección,  
Desarrollo de  
Talento y Desarrollo  
Organizacional

### PLATAFORMAS

- **Recruiter.hr** Plataforma de Reclutamiento y Selección (**GIUNTI Psychometrics**)
- **Personabilities.** Plataforma de Evaluación, Entrenamiento y Validación de Competencias Blandas (**PEARSON**)

### ENGLISH TEST

Si requiere Instrumentos de Evaluación en Inglés solicitenos información



### LIBROS

- Aspectos Generales
- Coaching
- Relaciones y Dificultades
- Competencias Blandas
- Ética y Profesiones

### PSINCO Un Mundo de Posibilidades (NUESTRAS OTRAS DIVISIONES)

Evaluación psicométrica científica,  
moderna, eficiente, útil y online

 Pearson | TalentLens

 **GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

**División de Distribución****Instrumentos de Evaluación****B101. TEST DE INTELIGENCIA PRACTICA (A partir de 16 Años)**

Exploración de la inteligencia práctica a través de un instrumento manipulativo y libre de sesgos culturales.

**ADMINISTRACIÓN**

Individual

Jóvenes y adultos

Aprox. 10 minutos

**CORRECCIÓN**

Corrección manual

**GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

**IGF – INTELIGENCIA GENERAL FACTORIAL**

Basada en el modelo de Inteligencia Factorial.

Su objetivo es discriminar aptitudes básicas , al tiempo que se obtienen estimaciones de aptitudes más generales como factores de grupo y de inteligencia general.

**Inteligencia General,  
Razonamiento Lógico,  
Contenidos Verbales,  
Contenidos Numéricos y  
Contenidos Espaciales.**



CONTEXTO DE APLICACIÓN: Educativa, Selección de Personal y Clínica.

**Aplicación Manual / Corrección Online  
Aplicación, Corrección e Informe online  
(Niveles de Adultos):**

**IGF-5r:** Ciclos formativos de grado medio y nivel medio de cualificación

**IGF-6r:** Ciclos Formativos de Grado Superior y Nivel Superior de Cualificación.



Inteligencia y Pensamiento

División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

RAVEN'S-2. MATRICES PROGRESIVAS DE RAVEN - 2

El Raven's 2 es una herramienta que permite llevar a cabo una estimación de la aptitud cognitiva general sin influencia de las aptitudes lingüísticas del sujeto, ya que los ítems consisten en formas geométricas reconocibles. Debido a que la prueba requiere una breve instrucción verbal y ninguna respuesta oral o escrita, se minimiza el impacto que las habilidades del lenguaje y los antecedentes culturales puedan tener en el rendimiento de la prueba

**Aplicación:** Individual o colectiva

**Tiempo:** De 30 a 45 min.

**Edad:** De 4 a 69:11 años

**Aplicación:** Manual u online

**Corrección:** online



Uno de los tests más valorados y reconocidos en todo el mundo para realizar una estimación de la aptitud cognitiva general.

Inteligencia y Pensamiento

Una forma sencilla, práctica y versátil de evaluar la capacidad intelectual de una manera no verbal. ¡La nueva versión del Raven que estaba esperando



División de Distribución

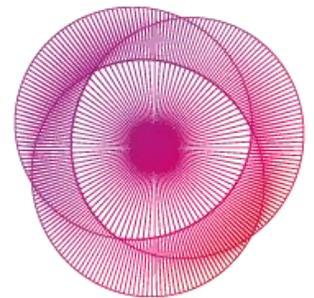
Instrumentos de Evaluación

**PRUEBA DE MATRICES AVANZADAS PROGRESIVAS DE RAVEN™ (APM-III)**

Disponible en Español e Inglés

La **prueba de matrices de RAVEN** es la prueba estándar de oro utilizada a nivel mundial. Las **APM-III** miden la capacidad de observación, la capacidad para pensar con claridad, así como la capacidad y la eficiencia intelectuales.

La capacidad de ver patrones y relaciones, donde otros podrían no verlos, constituye el núcleo del pensamiento lateral como concepto. El pensamiento lateral es una habilidad muy eficaz que poseen muchos pensadores estratégicos.



**Beneficios**

- En comparación con otras evaluaciones, RAVEN'S es uno de los predictores más probados del rendimiento en funciones que requieren estas habilidades.
- Utiliza un enfoque no verbal (diagramático) y, por lo tanto, reduce el posible sesgo lingüístico, lo que lo hace perfecto para la contratación en distintas zonas geográficas.
- Puede utilizarse para evaluar el potencial de éxito de un candidato en puestos de mayor nivel
- Mide el potencial del estudiante y su preparación para el trabajo.
- Ofrece información sobre la capacidad de alguien para analizar y resolver problemas, el pensamiento cognitivo, el razonamiento abstracto y la capacidad de aprendizaje.

**Características**

- Mide específicamente la capacidad del aspirante para: el pensamiento lateral, aprender rápidamente nuevos conceptos y resolver problemas nuevos y complejos sin recurrir a conocimientos previos.
- Permite realizar la prueba en línea.
- Es ampliamente utilizado en organizaciones para la **selección y desarrollo de colaboradores.**



**On Line**

**El pensamiento lateral  
Aprender  
rápidamente nuevos  
conceptos  
Resolver problemas  
nuevos y complejos sin  
recurrir a  
conocimientos previos**

Inteligencia y Pensamiento

División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

**K-BIT. TEST BREVE DE INTELIGENCIA DE KAUFMAN (De 4 a 90 Años)**

Medida de la inteligencia verbal y no verbal en niños, adolescentes y adultos

El K-BIT está diseñado para la medida de la inteligencia general de individuos en un amplio rango de edad (desde los 4 a los 90 años). Su aplicación es fácil y breve (entre 15 y 30 minutos aproximadamente), por ello, se trata de una **excelente herramienta para realizar una apreciación rápida de la inteligencia general**. También aporta datos para decidir si es necesario proceder a una exploración más profunda.

- Aplicación:** Individual
- Tiempo:** Variable, 15-30 minutos
- Edad:** Desde 4 a 90 años
- Corrección:** Manual

Medida de la inteligencia verbal y no verbal en niños, adolescentes y adultos.



División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

**AFQ / Antifragile Questionnaire - CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA ANTIFRAGILIDAD**

El término “antifragilidad” identifica el constructo psicológico referido a los seres, tanto humanos como no humanos, que sacan partido de los acontecimientos negativos e imprevistos y de la incertidumbre. (Taleb, 2012).

Algunos seres se benefician de las alteraciones, prosperan y crecen cuando se exponen a la volatilidad, al azar, al desorden y a factores de estrés; aman la aventura, el riesgo y la incertidumbre. Sin embargo, no existe ninguna palabra que describa exactamente lo opuesto de frágil. Ahora lo llamaremos «antifragil»

**La Antifragilidad es la capacidad de evolucionar y cambiar a raíz de situaciones adversas, a veces incluso buscándolo de manera activa.**

CONTEXTO:

Gran velocidad, cambio constante, transformación continua, cualidades necesarias de liderazgo, tecnología digital avanzada, volatilidad, complejidad.

La antifragilidad es la única hipótesis que puede proporcionar la clave para interpretar la situación actual. Permite al individuo abordar y afrontar los desafíos de manera innovadora y evolucionar en situaciones imprevistas.



Inteligencia y Pensamiento

## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## AFQ / Antifragile Questionnaire - CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA ANTIFRAGILIDAD (Continuación)

### Características del test

Permite evaluar el nivel de antifragilidad de una persona para posteriormente trabajar en su capacidad de practicar esta actitud.

Finalidad: Herramienta de evaluación de las características de antifragilidad de las personas



- Destinatarios: Adultos
- Duración: 15 minutos
- Aspectos: 4 aspectos + 1 aspecto total
- Elementos: 40 (10 elementos por aspecto)
- Investigación y desarrollo de Giunti Psychometrics



Aspectos: Actitudes Medibles y Adiestrables:

- **EVOLUCIÓN AGONÍSTICA:** Representa la motivación que incita a las personas a vivir las situaciones nuevas con apertura, curiosidad y voluntad de cambiar.
- **ADAPTACIÓN PROACTIVA:** Representa la capacidad de reaccionar de forma proactiva en situaciones imprevistas y en situaciones nuevas e insólitas.
- **AGILIDAD EMOCIONAL:** Representa la capacidad de decidir si vincularse o desvincularse del sentimiento predominante que se experimenta durante un acontecimiento al que se atribuye un significado.
- **DESTRUCTIVIDAD CONSCIENTE:** Representa la capacidad de trascender los condicionamientos impuestos por el conocimiento, eliminando los vínculos psicológicos que impiden descubrir nuevas posibilidades.



## WATSON-GLASER CRITICAL THINKING APPRAISAL III (WG-III)

La evaluación de **pensamiento crítico Watson-Glaser™**, ayuda a las organizaciones a **tomar decisiones basadas en datos para la selección de personal y el desarrollo de los colaboradores.**

Miles de organizaciones, universidades y escuelas utilizan esta evaluación de pensamiento crítico para contratar excelentes empleados, desarrollar empleados de alto potencial y admitir estudiantes en programas de alto nivel educativo.

### Beneficios

- Evalúa la toma de decisiones y el pensamiento crítico para todos los puestos de todas las industrias.
- Mide las habilidades de razonamiento lógico de abogados, analistas de seguros, oficiales de policía, pilotos de aerolíneas y profesionales de TI.
- Desarrollo profesional para líderes actuales y futuros.
- Mide el potencial del estudiante y su preparación para el trabajo.
- Los puntajes se basan en nuestro modelo de pensamiento crítico "RED": reconocer supuestos, evaluar argumentos, sacar conclusiones.

### Características

- **Evalúa la capacidad del pensamiento crítico** de los colaboradores.
- **Ayuda a la selección de personal y de candidatos** a programas de desarrollo de talento.
- Permite tener una **medida dura de tres subhabilidades del pensamiento crítico**: reconocer aseveraciones, evaluar argumentos y deducir conclusiones.
- La medida es **usada y reconocida globalmente** en el mundo corporativo.

Disponible en  
Español e Inglés



 **Pearson | TalentLens**  
**On Line**

## CAF – CUESTIONARIO DE AUTOCONCEPTO FÍSICO

Obtiene información detallada acerca de cuatro dimensiones específicas (habilidad física, condición física, atractivo físico y fuerza) del autoconcepto físico así como de dos dimensiones generales (autoconcepto físico general y autoconcepto general).

Útil en la selección de personal, en aquellos casos donde el concepto de sí mismo asociado al área física, sea un factor determinante en el desempeño futuro del candidato

Personalidad y Competencias



### ADMINISTRACIÓN

Aprox. 15 min  
Individual y Colectiva  
Aplicación Papel  
Jóvenes y Adultos

### CORRECCIÓN

Software



División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

EAE –SCREENING DE PERSONALIDAD

La Escala de Personalidad EAE busca aportar un instrumento de screening para la toma de decisiones. El objetivo de este instrumento es evaluar las características psicológicas que habitualmente inducen a comportamientos agresivos y antisociales, las cuales se agrupan en cuatro subescalas:



- **Neuroticismo:** considera elementos de estabilidad emocional.
- **Paranoidismo:** implica aspectos como la agresividad, suspicacia y tenacidad.
- **Agitación:** evalúa la necesidad de experimentar sensaciones.
- **Fuerza del Yo:** evalúa madurez, sosiego y eficacia en situaciones de tensión.

A lo largo del test se plantean situaciones diversas referidas a la vida humana individual y social.

La escala además incluye cinco elementos de control de la sinceridad en la respuesta, que describen conductas consideradas socialmente poco deseables, pero que la mayor parte de las personas realizan con una cierta frecuencia.

CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- Tiempo de Administración: Duración aproximada de 10 minutos.
- Número de ítems: 62.
- Forma de Administración: On line y en papel.
- Corrección: Informe interpretativo automático.
- Destinatarios: Jóvenes y Adultos.



Personalidad y Competencias

## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## BFQ-2 –CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD BIG FIVE - 2

Basado en el modelo de los Big Five (Modelo de los 5 Grandes), el Test BFQ-2 otorga una panorámica de la persona evaluada mediante la identificación de cinco dimensiones críticas para la descripción y evaluación de su personalidad dentro de la organización.

Este modelo, mundialmente conocido y validado científicamente, es justificado por numerosos estudios que han demostrado que estos cinco factores están estrechamente relacionados con el desempeño en el trabajo. La Tenacidad, por ejemplo, es un válido factor predictor del éxito en las organizaciones productivas independientemente de la actividad llevada a cabo por la persona, dado que se vincula a la calidad del trabajo en diferentes roles y contextos. Por su parte, la Amabilidad es importante en actividades que requieren una constante interacción con otras personas (gerentes, vendedores, etc.).

Se ha demostrado empíricamente que las dimensiones del test BFQ-2 se traducen en comportamientos observables, lo cual facilita el diálogo entre el instrumento y los modelos de competencias desarrollados por las organizaciones.

### CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- Tiempo de Administración: 20 a 40 minutos,
- Número de ítems: 134 afirmaciones en escala de Likert de 5 puntos.
- Forma de Administración: On line o en papel.
- Corrección: Informe individual automático.
- Destinatarios: Adolescentes y adultos.

Personalidad y Competencias



Gett, Martini, Carmin, Claudio, Bergamini, Luca, Romagnolo, Olivero, Tommasini

INFORME INTERPRETATIVO

Modello:	Carmin, Olivero
Coeficiente Alfa:	0,95000000
Indice di affidabilità:	0,95000000
Coeficiente Cronbach:	0,95000000
Nome:	Nome
Età:	34
Formazione:	Situazione lavorativa



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

#### BFQ-2 - INFORME DE COMPETENCIAS

Es un instrumento de consultoría preciso e innovador que proporciona perfiles de competencia hipotéticos a partir de los resultados obtenidos a través del BFQ-2, herramienta utilizada universalmente para medir rasgos de personalidad. Sus resultados derivan del análisis de datos recopilados durante una década de administración de esta prueba en empresas internacionales, sobre la base de la experiencia en el campo de la evaluación de los consultores de la división de Talentos de GIUNTI PSYCHOMETRICS y en relación con la literatura internacional existente sobre el tema. De este modo ha sido posible formular hipótesis sobre las correlaciones entre los rasgos de personalidad y las competencias transversales que son producto del BFCmap®, único diccionario de competencias que ha sido validado científicamente en el ámbito organizacional.

En 28 competencias agrupadas en 6 macro-áreas directamente atribuibles a los 5 grandes factores de personalidad medidos por BFQ-2, este instrumento ofrece:

- Puntuación global para cada área macro de competencia, expresada en forma gráfica y con una descripción general del área macro.
- Perfil de competencias, en que se proporciona una descripción de las habilidades de la persona evaluada y del rango de puntaje en el que está posicionada.
- Indicaciones para la profundización y algunas sugerencias de preguntas que pueden utilizarse para profundizar en la relación entre el perfil de la persona evaluada y las competencias de cada macro área específica.
- Posibles acciones de desarrollo, en las que se reportan algunas indicaciones prácticas para la construcción de un plan de desarrollo.

Por lo anterior, BFQ-2 - Informe de Competencias constituye una herramienta muy útil para apoyar procesos de selección, formular hipótesis para la evaluación del potencial de las personas y planificar actividades de desarrollo y formación de talentos en las empresas u organizaciones.



División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

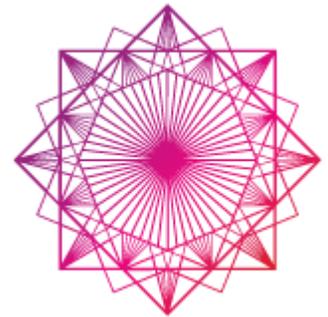
**WORKS STYLE LENS (WS-LENS)**

*Disponible en Español e Inglés*

**Work Style Lens** mide 16 estilos de trabajo y organiza los resultados en cuatro temas de desempeño amplios y fáciles de interpretar: relacionarse con las personas, lidiar con las emociones, abordar el trabajo y estilos de pensamiento. Miles de organizaciones, universidades y escuelas utilizan esta evaluación de pensamiento crítico para contratar excelentes empleados, desarrollar empleados de alto potencial y admitir estudiantes en programas de alto nivel educativo.

**Beneficios**

- Tomar decisiones seguras de contratación con una visión significativa de cómo la personalidad de un candidato influirá en su comportamiento en el lugar de trabajo.
- Producir resultados que indiquen la probabilidad de que una persona esté orientada al liderazgo, tolerante al estrés, inclinada al trabajo independiente, entre otras.



**Características**

- **Evalúa las habilidades blandas relacionadas con el trabajo** para la selección de candidatos.
- Permite tener una **medida dura de 16 estilos de trabajo**, relacionadas con **cuatro capacidades personales y sociales**: liderazgo, trabajo en equipo y colaboración, responsabilidad social y autogestión.
- El resultado sirve para **identificar cuáles son las capacidades básicas o de entrada** que tiene el usuario y que son necesarias para su desempeño laboral.
- Predice el ajuste y la satisfacción laboral.

**Liderazgo**  
**Responsabilidad social**  
**Colaboración y trabajo en equipo**  
**Autogestión**

Personalidad y Competencias

## SELECTOR Pro2 – IDONEIDAD FRENTE AL RIESGO

SELECTOR PRO 2, Test de Evaluación de la Idoneidad Psicológica para trabajar en profesiones de Alto Riesgo, es un instrumento de evaluación de la personalidad especialmente diseñado y validado para la selección o evaluación de personas en cargos de seguridad, orden público, operadores de centrales nucleares, Fuerzas Armadas, conductores de transporte público, controladores de tráfico aéreo, personas con acceso a información clasificada y en general, todo oficio o profesión en que la aptitud psicológica es considerada una norma de seguridad.

Es un instrumento conveniente para establecer criterios de obligatorios de no aptitud o descarte, aunque también permite la selección positiva de un perfil recomendado para este tipo de candidatos. Esta prueba se estructura en dos módulos:

### Módulo A:

Identifica contraindicaciones psicológicas para el trabajo en seguridad mediante la aplicación de escalas que miden la presencia de tendencias agresivas anormales, problemas conductuales y de autocontrol y existencia de tendencias suicidas.

Las diferentes escalas que incluye el Módulo A son las siguientes: Agresión; Agresión Física; Irritabilidad; Ira, Conflicto con las autoridades; Vengatividad; Proyecciones Paranoides; Mentalidad Hostil; Inhibiciones Débiles; Mentalidad y Comportamiento Antisocial; Impulsividad; Estilo Anormal; Disposición Esquizofrénica; Pensamientos Bizarros; Relaciones Problemáticas con los Cercanos; Adicciones; Ideación Suicida.

Las puntuaciones más altas obtenidas en estas escalas están asociadas con un mayor riesgo de accidentes y comportamientos inapropiados en el trabajo.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## SELECTOR Pro2 – IDONEIDAD FRENTE AL RIESGO (Continuación)

### Módulo B:

Identifica cualidades personales que predicen la eficacia de los postulantes a cargos y profesiones de alto riesgo, incluyendo requisitos generales tales como colectivismo, practicidad, interés en las cosas simples de la vida, conservadurismo y tradicionalismo.

Las diferentes escalas que incluye el módulo B son: Dominancia; Estilo de Trabajo y Estilo de Vida.

Las puntuaciones altas obtenidas en estas escalas están asociadas con un buen desempeño para profesiones de alto riesgo. El test además incluye una escala de deseabilidad social (L -Mentira).

#### CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- **Tiempo de Administración: 40 minutos (versión estándar), 30 minutos (Módulo A).**
- **Número de ítems: Módulo A: 180 ítems. Módulo B: 47 ítems.**
- **Forma de Administración: On line o en papel.**
- **Corrección: Informe individual interpretativo automático.**
- **Destinatarios: Postulantes a empleos con funciones no gerenciales de 20 a 60 años de edad, con educación secundaria completa.**



Personalidad y Competencias



División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

**MCMI-IV. INVENTARIO CLÍNICO  
MULTIAXIAL DE MILLÓN**

Disponible en  
Español e Inglés

**El instrumento más utilizado para la evaluación de la personalidad y la psicopatología de los adultos.**

El Inventario clínico multiaxial de **Millon-IV (MCMI-IV)** es un instrumento autoinformado y diseñado para **evaluar la personalidad y la psicopatología de los adultos**, que reciben atención o tratamiento psicológico o psiquiátrico.

El MCMI-IV presenta una serie de **características** que lo distinguen de otros inventarios de personalidad:

- Escalas fundamentadas en la prestigiosa **teoría evolutiva** de la personalidad del Dr. Theodore Millon.
- Evaluación de una amplia gama de dominios relevantes, en consonancia con los **trastornos de la personalidad** incluidos en las clasificaciones del **DSM-5** y **CIE-10**, y los síndromes clínicos más relevantes.
- Facilita la identificación de **problemas clínicos** profundos y generalizados.
- Su **enfoque terapéutico** proporciona la base sobre la que tomar decisiones eficaces para el tratamiento.
- **Brevedad** y **lenguaje comprensible** que reduce el tiempo de aplicación y minimiza el esfuerzo y la fatiga del sujeto.

**Recomendado para:**

Ser utilizado en **distintos contextos**: *centros de salud mental, hospitales, gabinetes privados, ámbito forense, selección de personal*



Q-global



## División de Distribución

## Instrumentos de Evaluación

## CPF. CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD FORENSE (Divergencia Normativa)

El **Cuestionario de Personalidad Forense** es una herramienta psicométrica que mide una nueva dimensión psicológica, la **Divergencia Normativa**. Este rasgo de personalidad mide la susceptibilidad del individuo a desviarse de las normas, protocolos y códigos de conducta. El CPF se compone de seis variables de personalidad que la modulan:

- Defensividad
- Malestar
- Evitación Social
- Sinceridad
- Eficacia
- Dominancia




Dos variables de control evalúan la calidad de las respuestas emitidas por el sujeto: Manipula e Infrecuencia.

Consta de una serie de 55 frases autorreferenciales en las que el sujeto califica en una escala ordinal de cinco pasos el grado de frecuencia aplicable a su persona.

**Propósito:** Evaluar la personalidad respecto a la tendencia a saltarse las normas, así como identificar los rasgos de personalidad que la modulan.

Ello tiene aplicaciones prácticas en tres ámbitos diferenciados:

- Ámbito penitenciario
- Ámbito forense
- Selección de Personal: **establecer la tendencia a desviarse de los procedimientos y protocolos establecidos en el desempeño del trabajo por dos motivos contrapuestos. Cuando es importante seguirlos: resistencia a sobornos o “mordidas”. Cuando no existen o conviene saltarlos, porque son secundarios o ambiguos: tareas creativas y/o centradas en el rendimiento por objetivos.**

**Población objetivo:** Personas mayores de 18 años, participantes en proceso de selección de personal específico, donde el cumplimiento/violación de normas resulte fundamental.

**Tiempo de administración:** 12-15 minutos

División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

**TRAUMA – TEST DE RESISTENCIA AL TRAUMA**

Mide los recursos que un sujeto tiene para poder afrontar situaciones o hechos traumáticos. Diferentes baremos para el afrontamiento del hecho ocurrido o para hechos que puedan ocurrir.

Puede utilizarse en procesos de selección en los que el candidato tendrá que enfrentarse a un puesto con alta conflictividad.

Aplicación: En papel y Software  
 Corrección: Software

Personalidad y Competencias



División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

WIS/SVP – VALORES PROFESIONALES

La Escala de Valores Profesionales WIS/SVP es un test que mide la jerarquía y estructura de los valores inherentes al rol profesional. Configurado para cuantificar los valores intrínsecos y extrínsecos del trabajo, este test permite diseñar itinerarios de orientación, evaluación del potencial y counseling; analizar la cultura de la organización y profundizar en aspectos específicos durante el proceso de selección, como por ejemplo, la adecuación de la persona a la especificidad del trabajo a realizar.



Para ello, la prueba identifica lo siguiente:

- 21 valores convencionales de carácter universal, tales como Empleo de las Propias Habilidades, Autonomía, Identidad Cultural, Altruismo y Riesgo.
- 5 orientaciones de base útiles al momento de llevar a cabo una comprensión más sintética y global de las dinámicas valóricas como, por ejemplo: Orientación hacia los demás, Orientación hacia el reto, Orientación hacia la independencia y Orientación hacia el desafío.
- 6 tipologías relacionadas con los valores que permiten identificar perfiles individuales específicos.



Valores y Motivación

CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- Tiempo de Administración: 30 minutos.
- Número de ítems: 63.
- Forma de Administración: On line y en papel.
- Corrección: Informe individual interpretativo automático.
- Destinatarios: Estudiantes secundarios y adultos en edad de trabajar.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## TOM –TEST DE ORIENTACIÓN MOTIVACIONAL

El Test TOM de orientación motivacional, basado en la teoría de las necesidades de McClelland y los estudios de Berlyne sobre el pensamiento creativo, es un instrumento desarrollado para medir las inclinaciones que motivan el comportamiento organizacional de las personas a partir de cuatro orientaciones: objetivos, innovación, liderazgo y relación. Debido a su eficacia predictiva, el uso de este test facilita la selección al ofrecer una evaluación del perfil motivacional de los candidatos, resultando además muy útil en los procesos de evaluación del potencial de los colaboradores que pertenecen a una organización y en el diseño de posibilidades de crecimiento o desarrollo de carrera.

- **Orientación al Objetivo (OO):** evalúa la inclinación a dar lo mejor de sí mismo al enfrentar tareas de dificultad creciente, buscando lograr un nivel de excelencia.
- **Orientación a la Innovación (OI):** evalúa la preferencia por experimentar cosas siempre nuevas, dando lo mejor de sí en el trabajo o mostrando alta motivación cuando está comprometida la búsqueda de soluciones alternativas y se tiene la posibilidad de trabajar en varias actividades al mismo tiempo.
- **Orientación al Liderazgo (OL):** evalúa la inclinación a dar lo mejor de sí al asumir posiciones influyentes, coordinar a un grupo y distribuir tareas y responsabilidades.
- **Orientación a la Relación (OR):** evalúa la inclinación a dar lo mejor de sí mismo al trabajar en equipo, estando más motivado en contextos de clima positivo donde está presente la contención afectiva.

Debido a su eficacia predictiva, el uso de este test facilita la selección al ofrecer una evaluación del perfil motivacional de los candidatos, resultando además muy útil en los procesos de evaluación del potencial del personal ya perteneciente a una organización y en el diseño de posibilidades de crecimiento o desarrollo de carrera.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## WOMI –TEST DE ORIENTACIÓN MOTIVACIONAL

WOMI es un test que tiene como objetivo evaluar la motivación individual para alcanzar niveles altos de rendimiento e identificar los factores clave que regulan el comportamiento en el trabajo. A diferencia de TOM, WOMI considera componentes motivacionales intrínsecos y también extrínsecos, resultando útil para realizar intervenciones de diagnóstico en las empresas y organizaciones, desarrollar programas específicos de formación de las personas e incentivo de acuerdo a resultados y diseñar planes de desarrollo de carrera. El instrumento consiste en un cuestionario multidimensional de autoevaluación aplicable tanto a individuos como a grupos de personas. Plantea a los evaluados escenarios que describen situaciones que podrían aumentar o disminuir la motivación individual a través de 110 ítems que convergen en la definición de los siguientes macrofactores:

- **Recompensa:** las personas motivadas por la remuneración, la retribución y los incentivos poseen en sí mismas un gran potencial motivador. Comprende los factores Carrera, Estatus, Remuneración y Feedback.
- **Competencia:** Indica la voluntad de trabajar siguiendo el objetivo constante de mejorar y acrecentar las competencias individuales de modo que se pueda llegar al pleno despliegue de las propias capacidades. Comprende los factores Clima Psicológico, Ética, Libertad/Flexibilidad, Autorrealización/ Crecimiento y Cliente (interno y externo).
- **Éxito:** indicativo del empuje para realizar el propio trabajo con el fin de alcanzar una posición de mando y guía dentro de la organización. Comprende los factores Dirección, Actividad, Logro y Control.
- **Estabilidad:** correspondiente a la exigencia de garantizar para sí mismo la protección de la integridad física y una dimensión social estable y segura. Comprende los factores Interés, Seguridad, Comodidad, Ambiente Físico y Equilibrio Trabajo/Hogar.



## División de Distribución

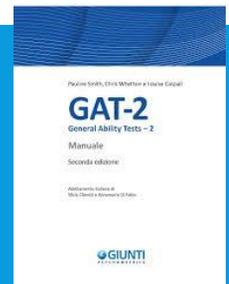
### Instrumentos de Evaluación

## GAT-2 – HABILIDAD GENERAL (APTITUDES)

La última versión del GAT-2 o General Ability Tests - 2 conserva cierto número de elementos de las cuatro pruebas originales (verbal, abstracta, numérica y espacial); agregando además una quinta: la prueba mecánica. Teniendo como propósito de la orientación o selección profesional, GAT-2 permite destacar las habilidades lógicas, la facilidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación rápida a nuevas situaciones o requisitos de trabajo; resultando de gran utilidad en capacitación, orientación y asesoramiento, especialmente en el área de las ingenierías.

La estructura de GAT 2 consta de 5 escalas:

- **Prueba verbal:** compuesta por una serie de analogías verbales que involucran todos los procesos mentales de razonamiento y clasificación inductivos. El candidato debe comprender, por ejemplo, la lógica que une un par de palabras hipotéticas con otras.
- **Prueba numérica:** incluye una serie de preguntas que requieren la capacidad de razonar acerca de las relaciones entre los números. Se proponen situaciones en las que, por ejemplo, un grupo de números está dentro de una cuadrícula, pero faltan uno o dos números. El candidato debe decidir qué número falta en una serie de alternativas.
- **Prueba abstracta:** se basa en la relación entre las figuras y presenta una serie de problemas figurativos que requieren que el candidato perciba la conexión entre imágenes abstractas sin el uso del lenguaje.
- **Prueba espacial:** mide la capacidad de manipular estímulos complejos y requiere que el candidato imagine cómo se vería una figura plana si se recortara y plegara para formar una figura sólida.
- **Prueba mecánica:** mide la capacidad de comprensión de algunos principios mecánicos y su aplicación en dispositivos tales como palancas, ruedas dentadas y estructuras simples.



Aptitudes

**CARACTERÍSTICAS DEL TEST:** • Tiempo de Administración: 10 a 15 minutos cada subtest. • Número de ítems: 224. • Forma de Administración: On line o en papel. • Corrección: Informe individual interpretativo automático. • Destinatarios: Jóvenes y Adultos con Educación Media Completa.



## DAT-5. TEST DE APTITUDES DIFERENCIALES (Adolescentes a partir de 12 Años)

La batería fue diseñada para medir la capacidad de los estudiantes para aprender o para actuar eficazmente en un cierto número de áreas, así como para evaluar el potencial de un estudiante o candidato a un puesto de trabajo. Presenta la ventaja de poder ser aplicado en forma total o parcial. Ayuda a evaluar 7 aptitudes básicas: Razonamiento verbal, Razonamiento numérico, Razonamiento abstracto, Razonamiento mecánico, Relaciones espaciales, Ortografía, Rapidez y Exactitud perceptiva.

**El DAT-5 ofrece de 2 niveles de dificultad:**

**Nivel 1: Desde 1º a 4º de Secundaria, ciclos formativos de grado medio y adultos.**

**Nivel 2: 1º y 2º de Bachillerato, ciclos formativos de grado superior y adultos.**

**Edad:** Desde los 12 años hasta Adultos

**Tiempo:** Variable

**Aplicación:** Manual (Individual y Colectiva)

**Corrección:** Manual



## División de Distribución

## Instrumentos de Evaluación

**DIFFERENTIAL APTITUDE TEST - NEXT GENERATION (DAT NG)**

Los **DAT** son pruebas de gran prestigio que miden una serie de habilidades cognitivas. Se han utilizado durante décadas para seleccionar a los solicitantes de cursos de formación, puestos de trabajo y orientación profesional. Lanzado inicialmente en 1947 para apoyar la orientación profesional y el asesoramiento vocacional en estudiantes, las aplicaciones de DAT se han ampliado desde entonces para incluir la medida del nivel de habilidades mentales generales y específicas de un individuo que se requieren para el éxito en muchos roles laborales y cursos de capacitación.

Miles de organizaciones, universidades y escuelas utilizan esta evaluación de pensamiento crítico para contratar excelentes empleados, desarrollar empleados de alto potencial y admitir estudiantes en programas de alto nivel educativo.

## Beneficios

**Prueba corta de 15 ítems que mide las siguientes habilidades:**

- Habilidad mental general (GMA)
- Capacidad de razonamiento verbal
- Capacidad de razonamiento numérico
- Conciencia espacial
- Puntajes más confiables
- Experiencia de usuario mejorada
- Elementos presentados al nivel de las habilidades del examinado.
- Una prueba adecuada para una amplia gama de niveles de habilidad.



## Características

- Es una **prueba para medir la capacidad de un individuo para aprender o tener éxito en áreas**, como el razonamiento verbal y el razonamiento inductivo.
- Es ampliamente utilizado en organizaciones para la **selección y desarrollo de empleados**.
- Permite tener una **medida dura de la capacidad de razonamiento verbal**, es decir, la capacidad de gestionar ideas de manera abstracta y reconocer puntos en común entre conceptos, fundamentales en los procesos de comunicación.

Disponible en  
Español e Inglés


**Pearson | TalentLens**  
**On Line**

## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

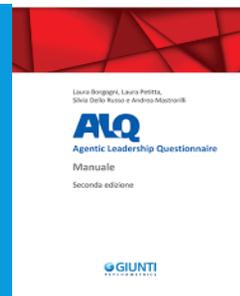
## ALQ – LIDERAZGO

El Test ALQ o Cuestionario de Liderazgo Agéntico, tiene sus raíces en los estudios más tradicionales del liderazgo: teorías sobre comportamiento gerencial, teorías de liderazgo transformacional y transaccional, teoría cognitiva social y teorías sobre la construcción de la acción humana; relacionadas con la capacidad de influir activamente en el medio ambiente y “hacer que las cosas sucedan”. Estas teorías (vinculadas al comportamiento directivo) son utilizadas para distinguir entre dos categorías principales de comportamiento; una orientada a la tarea y otra orientada a las relaciones, lo cual permite que este tipo de test pueda ser utilizado en procesos de selección; movilidad interna; gestión del talento y líneas de carrera.

El test ALQ mide:

- La Gestión de las Actividades, que se refiere a los comportamientos del líder relativos a la gestión de las actividades, los recursos materiales y el tiempo.
- La Gestión de Personas, que incluye una serie de comportamientos dirigidos a la integración y coordinación de los miembros del grupo, la motivación y la capacitación de los colaboradores.
- La Gestión de Sí mismo, que concierne a la administración de las propias capacidades y modo de ser del líder.

De acuerdo al modelo de liderazgo transaccional/ transformacional, para cada tipo de comportamiento este test logra identificar dos orientaciones diferentes: una en que el líder está orientado al mantenimiento de la situación actual, interviniendo para aclarar y ofrecer refuerzo positivo o negativo; y otra orientada al desarrollo, en cuyo caso el líder busca la mejora continua de los métodos de trabajo (énfasis en la innovación) y del potencial de los colaboradores (énfasis en el crecimiento personal y profesional).



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

#### ALQ – LIDERAZGO (Continuación)

El modelo a la base de este test (teoría social-cognitiva) proporciona un tercer dominio de administración: la Autogestión, que enfatiza el papel central de la persona respecto de la generación e influencia de los acontecimientos en el contexto organizacional, haciendo referencia a conductas relacionadas con la gestión de habilidades y estilo de liderazgo en base a las siguientes cuatro sub- dimensiones:

- Autorregulación, que describe el manejo de estrés y control de estados emocionales en situaciones críticas.
- Pasión, vinculada al respeto por el entusiasmo, la pasión profusa en el trabajo y la participación de los demás.
- Ética, que describe conductas marcadas por la lealtad, la justicia y el respeto a las personas.
- Automejora, referente al comportamiento orientado al desarrollo personal y la mejora continua de uno mismo.

La evaluación permite la construcción del perfil del líder que comienza a partir de una modalidad más tradicional de dirección hacia una más transformadora:

- ✓ **Líder Transformacional:** Caracterizado por su marcada orientación al desarrollo de actividades y colaboradores (“gestión de las actividades” y “gestión de las personas”), se ajusta bien a aquellas situaciones en que los colaboradores son independientes y maduros en términos de habilidades.
- ✓ **Líder Innovador:** Orientado a la “gestión de las actividades”, se caracteriza por una fuerte orientación al desarrollo, al impulso del cambio y a la búsqueda constante de nuevas formas de trabajar.
- ✓ **Líder Coach o Entrenador:** Orientado a la “gestión de las personas”, se caracteriza por una fuerte orientación hacia el crecimiento de las personas. Presta atención a la dinámica interpersonal, la motivación y el reconocimiento de las contribuciones individuales de los colaboradores.
- ✓ **Líder Gestor:** Orientado a la “gestión de las actividades” y la “gestión de los colaboradores”. Se caracteriza por su inclinación hacia las innovaciones y por estar siempre atento al crecimiento de las personas.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## Org-EIQ – CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ORGANIZACIONAL

Org-EIQ, Organizational Emotional Intelligence Questionnaire, es un test que evalúa la inteligencia emocional en relación al entorno laboral a través de 16 dimensiones (macrofactores y factores) que, según estudios internacionales, predicen el éxito profesional. Se enfoca en la creencia de que las organizaciones se desempeñan mejor cuanto más alto sea su nivel agregado de competencia emocional.

Es un test especialmente útil en selección, evaluación de potencial, orientación, career counseling, evaluación de competencias, actividades de diagnóstico organizacional, formación y desarrollo; dado que su uso aumenta la posibilidad de medir la inteligencia emocional circunscrita al lugar de trabajo. Este test se estructura en 4 macrofactores y 12 factores:

- **AUTOCONCIENCIA Y AUTOEVALUACIÓN:** evalúa la capacidad de la persona para discernir entre sus puntos fuertes y débiles, además de clasificar las emociones en el lugar de trabajo. Indica su capacidad de autoevaluación respecto de los recursos internos, límites y capacidades personales. Este Macrofactor incluye los factores de Autoconciencia (conciencia de fortalezas y debilidades), Autoconfianza (nivel de autoestima y confianza en sí mismo) e Intrapersonal (capacidad de la persona para tomar decisiones relativas al trabajo, poner en evidencia sus propios puntos de vista y sentimientos y desempeñar su tarea).
- **AUTOGESTIÓN:** mide la capacidad individual para dominar impulsos, estados de ánimo y sentimientos con el fin de que no afecten el desempeño en el trabajo, permitiendo evaluar además el nivel de flexibilidad y adaptabilidad de la persona al enfrentar situaciones nuevas. Este macrofactor incluye los factores de Autocontrol Emocional (capacidad de controlar impulsos e impacto en el trabajo), Tenacidad (nivel de esfuerzo y compromiso para alcanzar objetivos) y Adaptabilidad (capacidad para enfrentar situaciones nuevas y periodos de cambios).



Aptitudes



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## Org-EIQ – CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ORGANIZACIONAL (Continuación)

- **CONCIENCIA SOCIAL O HABILIDAD SOCIAL:** capacidad de gestionar adecuadamente 15 las emociones en las relaciones y saber leer cuidadosamente las situaciones y las redes sociales. Este Macrofactor incluye los factores de Empatía (capacidad de percibir y entender los sentimientos experimentados por otros y valorar a las personas), Orientación hacia el cliente interno y externo (anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente) y Conciencia Organizacional (capacidad de interpretar las dinámicas formales, informales, sociales y políticas; pudiendo identificar estructuras informales y centros de poder no oficiales).
- **GESTIÓN DE LAS RELACIONES:** mide la capacidad de interactuar fluidamente con los otros y conducir de manera eficaz las emociones ajenas. Esta habilidad facilita la cooperación, la guía y el trabajo en equipo en las personas, pudiendo llegar a ser potentes comunicadores y excelentes líderes en el trabajo. Este macrofactor incluye los factores de Trabajo en Equipo (capacidad de colaborar y cooperar para el logro de objetivos comunes, trabajar colaborativamente y animar a otros a ayudarse mutuamente), Liderazgo (capacidad de guiar a individuos o grupos en una dirección o hacia una meta determinada) y Catalizador del Cambio (capacidad de provocar y/o gestionar el cambio, flexibilidad, capacidad de adaptarse y tender a la innovación).



Asociada a los macrofactores, esta prueba entrega además información de la medición de 4 facilitadores:

- **Orientación hacia los Resultados:** que define el impulso a mejorar y a cumplir un estándar de excelencia.
- **Balance de Vida:** que indica la capacidad de gestionar de manera óptima la relación entre trabajo y vida privada.
- **Tolerancia al Estrés:** que indica la capacidad de gestionar el estrés ligado a las tareas, además de la medida en que la persona puede hacer frente a las problemáticas relacionadas a su rol, responsabilidades que se le asignan y desarrollo de la tarea.
- **Humor:** capacidad de demostrar optimismo y satisfacción. Personas energéticas, con expectativas positivas para el propio futuro y la organización.

Aptitudes

## División de Distribución

## Instrumentos de Evaluación

### M4DAQ – AGILIDAD DIGITAL

M4DAQ o Mindset for Digital Agility Quotient, es un cuestionario que mide competencias de agilidad digital, entendidas no sólo como aquellas habilidades necesarias para emplear las nuevas tecnologías, sino como las soft-skills (“habilidades blandas-sociales”) indispensables para trabajar eficazmente en contextos digitales, pudiendo ser empleado en cualquier tipo de empresa u organización y con cualquier tipo de colaborador.

Sus escalas evalúan diferentes aspectos que permiten actuar en un contexto dinámico y de rápida evolución, en el que saber manejar la incertidumbre y la capacidad de adquirir continuamente nuevas habilidades son factores indispensables para alcanzar el éxito.

La prueba está compuesta por cuatro macrofactores:

- **Agilidad Cognitiva.**
- **Agilidad ante el desafío.**
- **Agilidad Social.**
- **Agilidad Comportamental.**

La interpretación de los resultados de esta prueba permite elegir personas que operará en contextos digitales, evaluar potencial e identificar talentos; sobre la base de un constructo innovador basado en investigaciones recientes y desarrollado con la colaboración de empresas líderes en el campo digital.

### CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- Tiempo de Administración: 20 a 25 minutos.
- Número de ítems: 88.
- Forma de Administración: On line y en papel.
- Corrección: Informe individual interpretativo automático.
- Destinatarios: Personas de 18 años en adelante, con o sin conocimientos digitales.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## CST – TEST DE ATENCIÓN AL CLIENTE

CST, Test de Atención al Cliente, es una prueba que evalúa la presencia de aquellas características personales que contribuyen a la satisfacción de las exigencias de los clientes (declaradas o no) y que se traducen en acercamiento comunicativo, reconocimiento de necesidades y capacidad de centrar la atención en el cliente.

Es un test de juicio situacional, en el que el sujeto debe indicar con cuánta probabilidad pondría en acto determinados comportamientos en situaciones organizacionales realistas que prevén la interacción con uno o más clientes. El test se articula en once escenarios con tres posibilidades de comportamiento. Los escenarios son realistas y están ambientados en contextos organizacionales diferentes.

Los resultados obtenidos permiten obtener puntuaciones en tres escalas principales y en una escala total o macroescala.

- **Orientación hacia el Cliente:** escala que releva el interés por las peticiones específicas de cada cliente con el fin de otorgarle cortesía, atención y esmero.
- **Eficacia Comunicativa:** escala que evalúa la habilidad de transmitir información al cliente de manera eficaz, sabiendo administrar las propias emociones incluso en las situaciones más estresantes.
- **Reconocimiento de las necesidades:** escala que permite descubrir si la persona sabe comprender y gestionar las necesidades del cliente, poniendo en acto acciones extraordinarias para asistirlos.
- **Customer Care/Atención al Cliente:** macroescala que evalúa la capacidad de apoyo general y deriva de las tres escalas principales.

**CARACTERÍSTICAS DEL TEST** • Tiempo de aplicación: 40 minutos. • Número de ítems: 33. • Forma de Administración: On line o en papel. • Corrección: Informe individual interpretativo automático. • Destinatarios: Adultos con nivel de instrucción básica.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## SPT – POTENCIAL DE VENTAS

El Test SPT, Sales Potential Test, es una herramienta de evaluación de potencial que permite reconocer la predisposición de las personas para cubrir con éxito roles en el área de ventas. Tomando como base los rasgos de la personalidad, la orientación motivacional y los procesos cognitivos; ofrece un índice global (Índice de Potencial de Ventas-Sales Potential Index) que puede determinar si la persona será capaz de desenvolverse exitosamente en el ámbito comercial.

SPT resulta muy útil para individualizar los puntos fuertes y los aspectos críticos durante la fase de orientación o selección de perfiles comerciales, definir y programar itinerarios de intervención que potencien el área de ventas y evaluar la eficacia de un itinerario de formación orientado a potenciar la actuación en el ámbito comercial.

Su estructura plantea 77 ítems, articulados en siete factores:

- **Extroversión:** tendencia a entablar relaciones interpersonales e interactuar de manera activa, abriéndose a los demás sin miedo a la hora de expresar pensamientos y sentimientos propios.
- **Responsabilidad:** predisposición a realizar las tareas con esmero y de manera sistemática, prestando atención a la planificación y al control de las actividades. Definición oportuna de prioridades y el método a seguir para llevar a cabo las diferentes tareas.
- **Estabilidad Emocional:** capacidad de manejar de manera funcional las propias reacciones (incluso en situaciones emocionalmente estresantes), manteniendo el control de sí mismo y evitando actuar de manera impulsiva.



MANUALE



Simone Bellini e Andrea Cattarini

**SPT**

Sales Potential Test

GIUNTI O.S.  
Cognitivazione Testati

Aptitudes



SALES POTENTIAL TEST  
Il test per la rilevazione del potenziale in ambito commerciale

GIUNTI O.S.  
Cognitivazione Testati



**GIUNTI**  
PSYCHOMETRICS

División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

SPT – POTENCIAL DE VENTAS (Continuación)

- **Orientación hacia la tarea:** empuje motivacional que lleva al sujeto a afrontar desafíos y perseguir objetivos siempre más difíciles. Es el deseo de ponerse a prueba y utilizar todo el potencial que se posee para alcanzar los mejores resultados.
- **Orientación hacia el Estatus:** expresión de un componente extrínseco de la motivación, ahonda en el interés por las ganancias económicas y por la posibilidad de ocupar posiciones prestigiosas en el ámbito laboral.
- **Locus de Control Interno:** tendencia a atribuir la causa de los eventos a uno mismo y al propio modo de actuar más que a agentes externos como la casualidad o la suerte.
- **Autoeficacia:** entendida como la percepción que se tiene de uno mismo y la manera en la que se afrontan las situaciones. Es la creencia de ser una persona con los recursos necesarios para superar los problemas y capacidad de concentrar la atención en los aspectos positivos.



MANUALE



Giuseppe Delfino e Andrea Letterani

**SPT**

Sales Potential Test

GIUNTI O.S.  
Organizzazioni Speciali

CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- Tiempo de Administración: 15 a 20 minutos.
- Número de ítems: 77.
- Forma de Administración: On line o en papel.
- Corrección: Informe individual interpretativo automático.
- Destinatarios: Adultos (16-70 años de edad) con o sin experiencia laboral.

Aptitudes



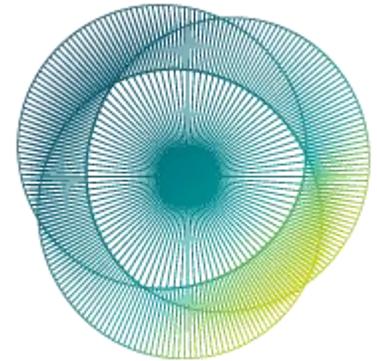
## División de Distribución

## Instrumentos de Evaluación

**PRUEBA DE COMPRESIÓN MECÁNICA DE BENNETT® II (BMCT-II)**

La **prueba de comprensión mecánica de Bennett** es la prueba de razonamiento mecánico más popular en Estados Unidos y es utilizada por importantes empresas como Delta Airlines, Keyence y DuPont. La prueba se utiliza como requisito previo durante el proceso de contratación para puestos técnicos. Es requerida para en una serie de funciones altamente manuales o técnicas, especialmente en campos como ingeniería, aerolíneas, servicios de emergencia y oficios especializados.

*Disponible en Español e Inglés*



Aptitudes

**Beneficios**

- Es un predictor de rendimiento probado en funciones que requieren el conocimiento de habilidades para medir la comprensión mecánica, visualización espacial, conocimiento de las leyes físicas y mecánicas básicas y deducción técnica del funcionamiento de la maquinaria.
- Podrás entender y evaluar cómo un candidato comprende el pasaje de información, observando su capacidad para analizar un conjunto de respuestas y elegir la más adecuada.

**Características**

- Mide la percepción espacial , la capacidad de razonamiento mecánico y la aptitud para aprender procesos y tareas mecánicas.
- Esta prueba se ha desarrollado específicamente para medir la comprensión mecánica, visualización espacial, conocimiento de las leyes físicas y mecánicas básicas y deducción técnica del funcionamiento de la maquinaria.
- Permite realizar la prueba en línea.
- Es ampliamente utilizado en organizaciones para la **selección y desarrollo de colaboradores.**

**Comprensión mecánica**  
**Visualización espacial**  
**Conocimiento de las leyes físicas y mecánicas básicas**  
**Deducción técnica del funcionamiento de la maquinaria**

 **Pearson | TalentLens**  
**On Line**

## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## IN BASQUET – COMPETENCIAS DE GESTIÓN

In Basket o “Un sábado de trabajo” es una prueba de situación real simulada de problemas operativos y toma de decisiones, diseñada para evaluar la competencia organizativa y la habilidad de resolución de problemas de la persona examinada.

A través del planteamiento de una tarea individual, esta prueba mide las competencias de organización y planificación en contextos de trabajo, abordando lo siguiente:

- **Gestión de prioridades:** correspondiente al conjunto de comportamientos a través de los cuales la persona identifica la importancia y la urgencia de las actividades a realizar.
- **Eficiencia:** habilidad de la persona para garantizar el desarrollo de una elevada calidad de trabajo en poco tiempo.
- **Capacidad de organización:** conjunto de comportamientos gracias a los cuales la persona organiza las actividades a realizar de manera atenta y metódica.
- **Visión de conjunto:** capacidad de la persona para acercarse a las problemáticas adoptando una visión amplia e integrada.

Este test resulta particularmente útil para la selección de candidatos a cargos en los que se requieran competencias de organización y planificación para el logro de objetivos.

### CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- Tiempo de Administración: 45 minutos.
- Número de ítems: 90.
- Forma de Administración: On line.
- Corrección: Informe interpretativo, individual y automático.
- Destinatarios: Candidatos a cargos que requieren capacidad de planificación y organización.



Gestión



## MSI – INDICADOR DE HABILIDADES DE DIRECCIÓN

Permite la autoevaluación en 20 habilidades de dirección. Siendo el aspecto fundamental del MSI el poder recibir un feedback 360° de personas que también evalúan al trabajador, además de calcular fortalezas y áreas de mejora

Es un material útil para coaching y desarrollo de talento.

Aplicación y Corrección: En papel

Aplicación: Individual.

Tiempo de Aplicación: 20 min.

Ámbito de Aplicación: Adultos en edad laboral.



## División de Distribución

## Instrumentos de Evaluación

## MAGALLANES PLUS (MAGELLANO) – BATERÍA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL

El test Magallanes Plus (Magellano), es la actualización de una **batería de pruebas** para la elección de las opciones de Educación Superior (Universidad y Educación Técnico Profesional) que proporciona un análisis completo de las variables necesarias para acceder a estudios superiores; tales como intereses, actitudes, motivación, etc. Además de tener un valor formativo, estimula a los estudiantes a una reflexión en torno a su decisión y a la vez sobre sus competencias personales, sus propias fortalezas y sobre aquellas competencias que deben de ser desarrolladas.



El test Magallanes Plus mejora la propia capacidad de tomar decisiones a través de la lectura inmediata del informe de orientación individual y también a través del coaching de un profesor a cargo y/o profesional certificado del área capaz de orientar al estudiante en sus decisiones.



La batería de pruebas está compuesta por 5 secciones, que evalúan:

- **Intereses profesionales (145 ítems).**
- **Intereses culturales (35 artículos).**
- **El factor G (inteligencia general) (105 ítems).**
- **Estrategias de aprendizaje (85 declaraciones).**
- **Resolución de problemas (35 ítems).**



El resultado es un informe de orientación articulado de tal manera que presente al alumno la evaluación e interpretación relativa de los resultados obtenidos en cada prueba (tanto gráficamente como a través de un comentario descriptivo), así como un resumen de los análisis individuales que permite sobre la base de las fortalezas destacadas, para fortalecer la elección o ayudar a identificar, las posibles causas de una indecisión y así poder superarlas.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## EMPRENDO – POTENCIAL EMPRENDEDOR

EMPRENDO es un cuestionario que mide el macroconstructo de capacidad empresarial teniendo en cuenta los principales factores que lo componen y evaluando aspectos de cómo vivir, pensar e imaginar la experiencia laboral, Ofrece un perfil exhaustivo de la capacidad laboral en muy poco tiempo, dado que presenta la descripción del perfil de un modo sencillo mediante un sistema de polaridad contrapuesta.

Su estructura se compone de las siguientes siete escalas:



- **Preferencia por un trabajo subordinado o autónomo.**
- **Orientación hacia la venta o hacia el cliente.**
- **Preferencia por el status quo o por el deseo de saber cosas nuevas.**
- **Orientación a escuchar o actitud persuasiva.**
- **Formación continua como inversión o como costo.**
- **Reactividad o proactividad hacia el mercado.**
- **Motivación hacia el éxito o hacia la autonomía.**



Este test resulta especialmente útil para individualizar puntos fuertes y aspectos críticos durante las fases de orientación o selección de personas. Así mismo, ofrece la posibilidad de definir y programar itinerarios de intervención específicos tendientes al desarrollo y la potenciación del individuo.

### CARACTERÍSTICAS DEL TEST

- **Tiempo de Administración: 20 minutos.**
  - **Número de ítems: 70.**
- **Forma de Administración: On line y en papel.**
- **Corrección: Informe individual interpretativo automático.**
- **Destinatarios: Jóvenes y Adultos.**



## División de Distribución

## Instrumentos de Evaluación

**CTE. TALENTO EMPRENDEDOR**

Evalúa las competencias y habilidades para el emprendimiento en adultos y jóvenes a partir de 15 años.

El test resulta especialmente útil para centros de educación superior (final de la ESO y Bachillerato, universidades, escuelas de negocio), además de equipos de orientación y/o Recursos Humanos, para la detección de perfiles con talento emprendedor.

El CTE evalúa la capacidad y disposición para diseñar, lanzar y gestionar un nuevo negocio y, en un sentido más amplio, de pensar de forma creativa, manejar la incertidumbre y gestionar con éxito la vida personal y profesional.

Para ello, mide estas **5 competencias**:

- Autogestión.
- Creatividad.
- Colaboración.
- Orientación a metas.
- Liderazgo e influencia.

**Características del test:**

- Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente.
- Número de ítems: 65
- Forma de Administración: online y en papel
- Corrección: informe interpretativo automático.
- Destinatarios: adultos mayores de 15 años.



División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

**ALBIÓN. ENGLISH EVALUATION TEST**

Valora: Nivel de Inglés a través de vocabulario, comprensión de textos, gramática y comunicación. Permite obtener una puntuación global y 4 puntuaciones parciales para cada uno de los dominios. Muy apropiado en procesos de selección y para descubrir las necesidades de cara a posteriores acciones formativas

Evalúa el nivel de Inglés, en cuatro niveles de dificultad (Elemental, Básico, Medio y Superior), a través de vocabulario, comprensión de textos, gramática y comunicación

**ADMINISTRACIÓN**

Individual

Jóvenes y adultos

Aprox. 20 min.

Aplicación en Papel

**CORRECCIÓN**

Corrección manual



Inglés

División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

EAT – NIVEL DE INGLÉS

El Examen de Evaluación de Inglés EAT, English Assessment Test, proporciona un nivel de dominio del idioma inglés de acuerdo con el Marco Común Europeo (MCER) o el Marco Común Europeo de Referencia (MCER), sistema que permite la identificación de las habilidades y el conocimiento de quienes estudian el idioma Inglés como segunda lengua. En esta prueba, el nivel de manejo de dicho idioma se evalúa a través de una serie de preguntas escritas con respuestas de opción múltiple.

Para cada nivel hay preguntas sobre el uso general del lenguaje (gramática, estructuras, vocabulario) y preguntas sobre la comprensión de un texto escrito (lectura). El grado de habilidad se identifica con las letras A, B y C.

El EAT se estructura dividiendo las competencias lingüísticas en 3 niveles principales: Nivel básico (A) - Nivel autónomo (B) y Nivel de dominio (C), cada uno de los cuales se puede dividir en subgrupos (A1, A2, B1, B2, C1, C2). Debido a su extensión, el nivel intermedio (B) se subdivide en otros dos subgrupos (B1: 1, B1: 2, B2: 1, B2: 2), lo cual tiene una doble función: por un lado, ofrece la posibilidad de que los usuarios de la frontera puedan volver a ingresar al rango medio y por otro lado, permite evaluar mejor la posición del usuario dentro de un nivel genérico. La tabla identifica el nivel de conocimiento del idioma inglés para cada nivel.

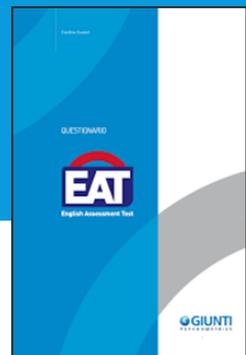


Inglés

Este test es equivalente a otros sistemas de medición y certificación del nivel de Inglés a nivel mundial.

**CARACTERÍSTICAS DEL TEST**

- Tiempo de Administración: 50 minutos.
- Número de ítems: 50.
- Forma de Administración: On line o en papel.
- Corrección: Informe individual interpretativo automático.
- Destinatarios: Jóvenes y Adultos.



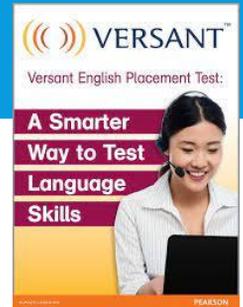
División de Distribución

Instrumentos de Evaluación

VERSANT – English Test

Have you ever spoken to a non-native speaker who had perfect grammar, but still struggled to understand what they were actually saying? How easy it is to understand what someone is saying is called intelligibility.

Our new Intelligibility Index score gives you extra insight into a candidate’s skills. Use this new score alongside the other proficiency subscores provided on the Versant English Test score report to help make decisions about candidates for specific purposes.



- **Speaking:** Ensure your new hires and students can be easily understood when they communicate with customers, co-workers or other students.
- **Listening:** Check that job candidates and students can understand what they are hearing on the phone with customers, or in class during a lecture.
- **Reading:** Confirm that staff and students understand what they are reading, whether it be emails from customers or co-workers, lecture notes or assignments.
- **Writing:** Evaluate how clearly and effectively an employee can write emails or provide real-time chat support to customers.



VERSANT™  
On Line

Test with a purpose:

- **Recruiting**
- Hire professionals who have the spoken language skills you need for the jobs where speaking is important for clear communication.
- **Promotion**
- Ensure employees with management potential have the language proficiency to participate in leadership development and move up in the organization.
- **Training and Development**
- Benchmark the language levels of employees, teachers, and students to place them in training or academic programs,



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## OPRA – RIESGO PSICOSOCIAL

El Test OPRA de Evaluación de Riesgos de la Organización y Psicosociales es un cuestionario multifactorial de alta confiabilidad, desarrollado para evaluar factores de riesgo psicosocial y condiciones de estrés vinculadas al trabajo. Constituye un instrumento útil para localizar fuentes de presión laboral, contribuir al encuadre de los riesgos a que están expuestos los colaboradores de una organización y establecer acciones preventivas orientadas al bienestar laboral.

Es una prueba estructurada en las siguientes tres partes:

- **PARTE A - RISK INDEX/ÍNDICE DE RIESGO:** compuesta por 5 indicadores que indagan en el malestar derivado de la escasa identificación con el grupo, la baja satisfacción laboral, la escasa confianza en la organización y los deseos de abandonar el puesto de trabajo. Sus puntuaciones convergen para crear un índice de riesgo.
- **PARTE B - INVENTARIO DE LAS FUENTES DE RIESGO:** 65 ítems distribuidos en 9 factores que evalúan las fuentes de presión que pueden derivar condiciones de malestar e incomodidad laboral. Permiten plantear eventuales acciones correctivas y reducir el riesgo.
- **PARTE C - SALUD PSICOFÍSICA:** escala bidimensional de 16 ítems que indaga en la frecuencia y presencia de trastornos físicos y psicológicos de las personas, ofreciendo una estimación de los efectos derivados de condiciones laborales estresantes.

### CARACTERÍSTICAS DEL TEST:

- Tiempo de Administración: 20 A 25 minutos, colectivamente.
- Número de ítems: 86.
- Forma de Administración: On line y en papel.
- Corrección: Informe manual.
- Destinatarios: Organizaciones públicas y privadas



## División de Distribución

## Instrumentos de Evaluación

**M-DOQ 10 – CLIMA ORGANIZACIONAL**

M-DOQ10, Cuestionario de las Organizaciones 10 de Majer y D'Amato, es un cuestionario multifactorial que permite hacer diagnósticos o estudios de clima organizacional, lo cual lo convierte en un poderoso aliado para los encargados de Gestión de personas (Recursos Humanos). Con el fin de resguardar la privacidad de los examinados, este test se desarrolla de forma anónima y los datos obtenidos se utilizan a nivel de grupo u organización. Resulta especialmente útil para localizar puntos fuertes y aspectos críticos en una organización, conocer la visión de los colaboradores mediante una retroalimentación estructurada y sistemática e identificar posibles áreas de intervención.

Esta prueba se estructura en base a 10 factores descriptivos de las percepciones, actividades, prácticas y procedimientos incidentes en el clima laboral:

- ✓ **Comunicación:** disponibilidad y claridad en la difusión de la información.
- ✓ **Autonomía:** organización del trabajo.
- ✓ **Equipo:** cohesión de grupo.
- ✓ **Coherencia/Fairness:** imagen de la organización y aplicación operativa de orientaciones estratégicas.
- ✓ **Descripción del trabajo:** claridad de roles y tareas asignadas.
- ✓ **Implicación en el trabajo:** inversión emocional en las tareas.
- ✓ **Recompensa:** equidad, sensibilidad social y sentimiento de imparcialidad.
- ✓ **Liderazgo:** relaciones y comunicación con superiores.
- ✓ **Innovación:** vitalidad organizacional y propensión a innovar.
- ✓ **Dinamismo/Desarrollo:** apertura hacia el progreso social e individual.


**CARACTERÍSTICAS DEL TEST:**

- Tiempo de Administración: 15 a 20 minutos, colectivamente.
- Número de ítems: 70.
- Forma de Administración: On line y en papel.
- Corrección: En línea, con interpretación manual.
- Destinatarios: Todo tipo de organizaciones.



## División de Distribución

### Instrumentos de Evaluación

## HPSCS – ESCALA DE ESTRÉS EN PROFESIONALES DE LA SALUD (Médicos y Enfermeras)

El Test HPSCS o Health Professions Stress and Coping Scale, es un cuestionario de autoevaluación (self-report) desarrollado específicamente para ser utilizado en el contexto laboral de los servicios de salud. Propone a los evaluados una serie de situaciones laborales potencialmente estresantes que permiten medir el nivel de estrés percibido y los mecanismos de afrontamiento. El coping es un elemento esencial para la comprensión de la capacidad de adaptación y reacción individual ante situaciones en que la eficacia laboral es amenazada y se presenta riesgo de agotamiento. Ante ello, HPSCS se presenta como un instrumento útil para la elaboración de estrategias preventivas y operaciones de intervención focalizadas en contextos de salud.

El test HPSCS consta de dos versiones distintas, una dirigida a médicos y otra a profesionales de la enfermería (TENS, paramédicos, enfermeros y enfermeras, matronas, etc.).

Cada una de estas versiones mide lo siguiente:



### HPSCS-M para médicos (23 situaciones):

- Estrés percibido y estrategias de afrontamiento ante emergencia clínica.
- Confrontación con la muerte del paciente o diagnósticos muy negativos.
- Relaciones problemáticas con pacientes.
- Ataque personal por parte de superiores, colegas o familiares de los pacientes.
- Imprevistos organizacionales.
- Desvalorización personal.



### HPSCS-I para profesionales de la enfermería (19 situaciones):

- Estrés percibido y Estrategias de Afrontamiento ante emergencia clínica por empeoramiento de las condiciones clínicas o muerte del paciente.
- Relaciones problemáticas con pacientes y sus familiares.
- Ataque personal por parte de superiores, colegas o familiares de los pacientes.
- Desvalorización personal e imprevistos organizacionales que pudieran perjudicar el propio trabajo o intervenir con la vida privada.

## Plataforma de Reclutamiento y Selección

# Recruiter.hr

- Plataforma de Reclutamiento que se integra a bolsas de trabajo y podría ser integrada a la plataforma de empleos públicos.
- Permite realizar **entrevistas en línea (tipo meets)** sin la necesidad de utilizar espacios físicos, sin gastos por concepto de traslado y con un importante ahorro de tiempo, adecuado para respetar la distancia social.
- Permite establecer parámetros para realizar un rápido **filtro de CV**. Lo que ahorra mucho tiempo y fomenta la eficiencia de los procesos.
- Otorga la opción de Tomar **fotografías y/o videos a los candidatos**, si estos aceptan.
- Permite realizar **video entrevista** de los candidatos con preguntas pre establecidas, lo que facilita el proceso de filtro inicial.
- Permite administrar test
- Permite gestionar **agenda de evaluaciones** y notificaciones, definiendo plazos. Cuenta con un organizador de agenda automático, donde entrega alternativas a los candidatos tal como cuando se solicita horas médicas en línea.
- Permite almacenar los resultados, descargables en **planillas excel** para análisis de grandes grupos.
- Incorpora la posibilidad de realizar **evaluaciones**

Una Plataforma del Grupo  
GIUNTI Psychometric

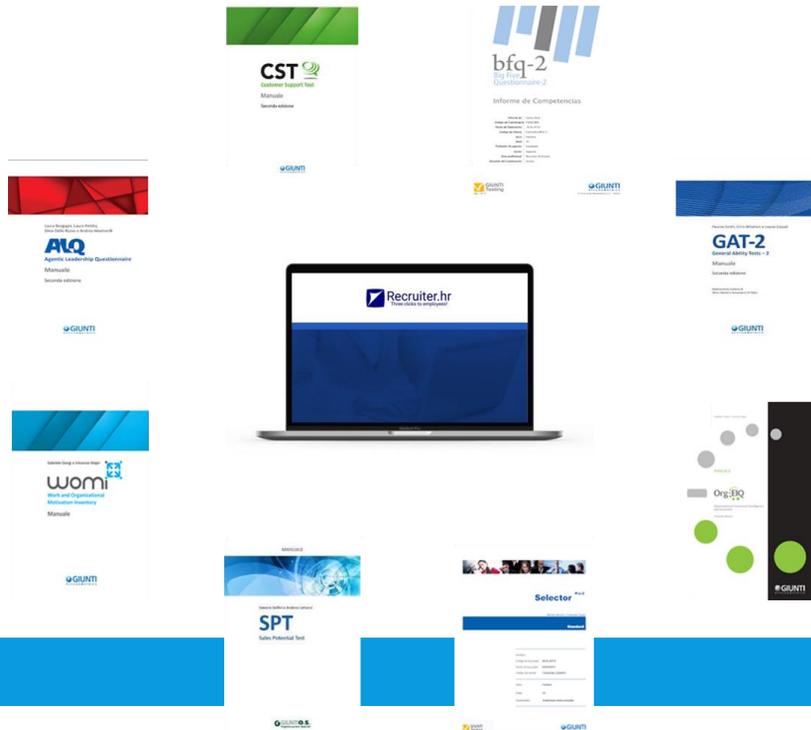


# Plataforma de Reclutamiento y Selección Recruiter.hr

Pruebas GIUNTI Disponibles (Aplicación en Español):

Una Plataforma del Grupo  
GIUNTI Psychometric

- **ALQ. Cuestionario de Liderazgo**
- **BFQ-2. Cuestionario Big Five – 2 Personalidad**
- **CST. Atención al Cliente**
- **GAT-2. Habilidad General**
- **ORG-EIQ. Inteligencia Emocional en el ámbito laboral**
- **SELECTOR PRO-2. Cuestionario de Idoneidad Psicológica para Profesionales en Riesgo**
- **SPT. Potencial de Ventas**
- **WOMI. Motivación Organizacional y Laboral**



División de Distribución

Plataformas

# Plataforma de Reclutamiento y Selección

# Recruiter.hr

Otros Cuestionarios Disponibles  
(Aplicación en Español):

- **Condiciones de Trabajo**
- **Evaluación 360°**
- **Satisfacción Laboral**
- **Compromiso y Lealtad en el Trabajo**

Personalizables según los intereses del cliente

Gestión por grupos

Cuestionarios Totalmente Anónimos

Posibilidad de mas de un administrador

Envío masivo online

Y muchas mas beneficios

Una Plataforma del Grupo  
GIUNTI Psychometric



División de Distribución

Plataformas

# PERSONABILITIES.

Plataforma de Evaluación, Entrenamiento y Validación de Competencias Blandas



## PERSONABILITIES

**Personabilities** es un modelo creado por **Pearson** con el objetivo de **evaluar, entrenar y validar las capacidades personales y sociales (soft skills) más importantes para el mundo de la empleabilidad:**

1. Comunicación oral y escrita.
2. Trabajo en equipo y colaboración.
3. Autogestión.
4. Pensamiento crítico.
5. Liderazgo
6. Responsabilidad social.



**EL MODELO COMPLETO: EVALUACION + ENTRENAMIENTO + VALIDACION; ES IDEAL PARA :**

- ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS PROXIMOS A GRADUARSE
- ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS QUE ESTEN REALIZANDO PRACTICAS PROFESIONALES Y/O PASANTIAS
- PROFESIONALES RECIEN GRADUADOS
- COLABORADORES CON Poca O MEDIANA EXPERIENCIA LABORAL – PROFESIONAL
- COLABORADORES DE LAS MAS VARIADAS AREAS EMPRESARIALES: ADMINISTRATIVOS, OPERATIVOS, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN, ETC.

**PUEDA REALIZAR SOLAMENTE LA EVALUACION DE LAS HABILIDADES BLANDAS (SIN NECESIDAD DEL ENTRENAMIENTO Y LA VALIDACIÓN). PARA ELLO SE USAN INSTRUMENTOS ESTANDARIZADOS DE PEARSON**

División de Distribución

Plataformas

PERSONABILITIES (Continuación)



Evaluación

+



Entrenamiento

+



Validación

Pruebas con validez internacional que evalúan el pensamiento crítico, el liderazgo, la responsabilidad social, el trabajo en equipo y colaboración, la autogestión y la comunicación.

Curso corto  
Actividades de Aprendizaje  
Enfocado en la práctica  
Ligado a las necesidades institucionales

Entrega de distintivo o Badge  
Emitido por Credly  
Valida las habilidades blandas

Beneficios para su empresa:

- Incentiva el aprendizaje de los colaboradores en lapsos cortos y eficaces
- Aumenta la productividad
- Motiva al personal
- Identifica criterios para la promoción de empleados y
- Mantiene actualizado al personal por vía remota
- Optimiza recursos de capacitación en la empresa
- Incentiva la marca personal del colaborador



División de Distribución

Plataformas

PERSONALITIES (Continuación)

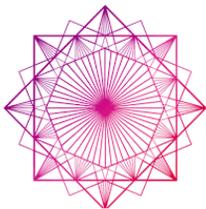
Test de Evaluación:



WATSON-GLASER TEST III

- Evalúa la capacidad de pensamiento crítico de los colaboradores
- Ayuda a la selección del personal y de candidatos a programas de desarrollo de talento
- Permite tener una medida dura de tres subhabilidades del pensamiento crítico: reconocer aseveraciones, evaluar argumentos y deducir conclusiones
- La medida es usada y reconocida globalmente en el mundo corporativo

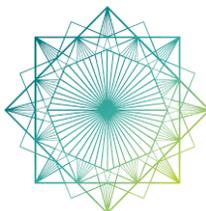
*Disponible en Español e Inglés*



WORK STYLE LENS (WS-LENS)

- Evalúa las habilidades blandas relacionadas con el trabajo para la selección de candidatos
- Permite tener una medida dura de cuatro habilidades: liderazgo, responsabilidad social, trabajo en equipo y colaboración, y autogestión
- El resultado sirve para identificar cuales son las capacidades básicas o de entrada que tiene el usuario y que son necesarias para su desempeño laboral
- Predice el ajuste y la satisfacción laboral

*Disponible en Español e Inglés*



DIFFERENTIAL APTITUDE TEST (RAZONAMIENTO VERBAL)

- Es una prueba para medir la capacidad de un individuo para aprender o tener éxito en varias áreas, como el razonamiento verbal y el razonamiento inductivo
- Es ampliamente utilizado en organizaciones para la selección y desarrollo de empleados
- Permite tener una medida dura de las capacidades básicas comunicativas de los usuarios

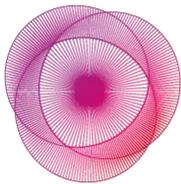
*Disponible en Español e Inglés*

División de Distribución

Plataformas

PERSONABILITIES (Continuación)

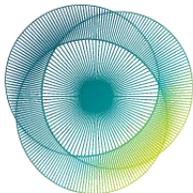
Test de Evaluación:



RAVEN™ (APM-III)

- Mide específicamente la capacidad del aspirante para: el pensamiento lateral, aprender rápidamente nuevos conceptos y resolver problemas nuevos y complejos sin recurrir a conocimientos previos.
- Permite realizar la prueba en línea.
- Es ampliamente utilizado en organizaciones para la **selección y desarrollo de colaboradores.**

*Disponible en Español e Inglés*



BENNETT II (BMCT-II)

- Mide la percepción espacial , la capacidad de razonamiento mecánico y la aptitud para aprender procesos y tareas mecánicas.
- Esta prueba se ha desarrollado específicamente para medir la comprensión mecánica, visualización espacial, conocimiento de las leyes físicas y mecánicas básicas y deducción técnica del funcionamiento de la maquinaria.
- Permite realizar la prueba en línea.
- Es ampliamente utilizado en organizaciones para la **selección y desarrollo de colaboradores.**

*Disponible en Español e Inglés*



División de Distribución

English Test



ENGLISH  
SOLUTIONS

*Tenemos las mejores alternativas tanto de Pearson como de GIUNTI Psychometrics en Inglés, con las que podemos ayudarle*

¡Si desea hacer, evaluaciones escolares, clínicas o de **talento humano** en inglés, consúltenos y explíquenos lo que necesita!



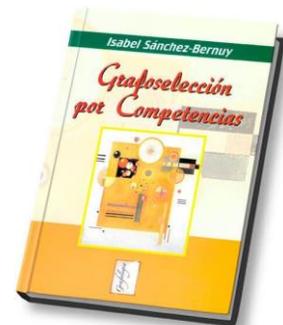
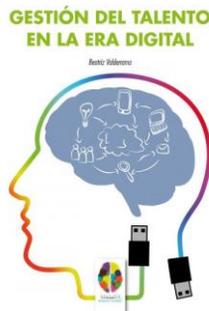
División de Distribución

Libros

La interculturalidad en un Mundo Digital en Red

Gestión del Talento en la Era Digital

Grafoselección por Competencias



Aspectos Generales



Ética y Responsabilidad Empresarial

Ética de las Finanzas

Organizaciones Emocionalmente Responsables



División de Distribución

Libros

**El Reto del Equilibrio:  
Vida Personal y  
Profesional**



**Como gota en el  
agua. La Psicología  
aplicada a las  
organizaciones**



*Aspectos Generales*



**Trabajo en Equipo:  
Talento y Talante**



**El marketing en las  
ONGD**



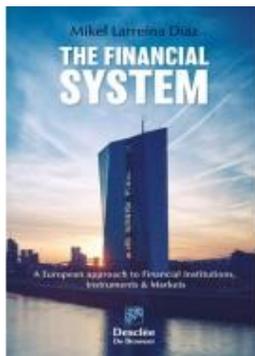
**División de Distribución**

**Libros**

**The Financial System**

**Sistemas de Planificación y Control**

**Sistemas de Información y Ventaja Competitiva**

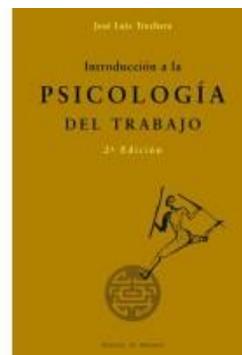


**Aspectos Generales**

**La estrategia empresarial como método**



**Psicología del Trabajo**



División de Distribución

Libros

Manuel del Coach.  
Acompañar para  
Conseguir Resultados  
Extraordinarios

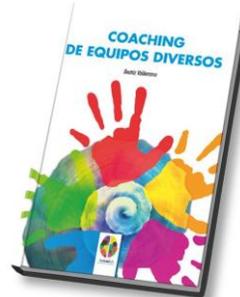
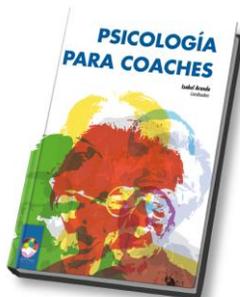
Fundamentos  
Psicológicos del  
Coaching. Un modelo  
para ser más



Coaching



Psicología para  
Coaches

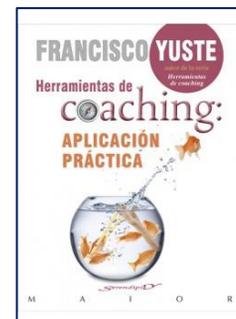
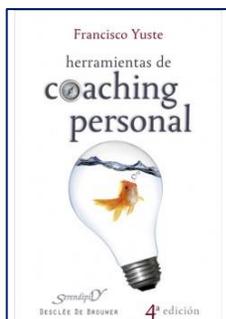


Coaching de  
Equipos Diversos

Herramientas de  
coaching personal

Herramientas de  
coaching ejecutivo

Herramientas de  
coaching personal.  
Aplicación Práctica

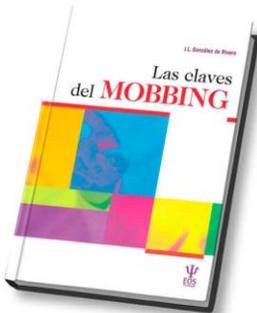


División de Distribución

Libros

Las Claves del Mobbing

Las 100 Claves del Mobbing



Relaciones y Dificultades



Mejorando las Relaciones Personales



GIUNTI EOS  
PSYCHOMETRICS

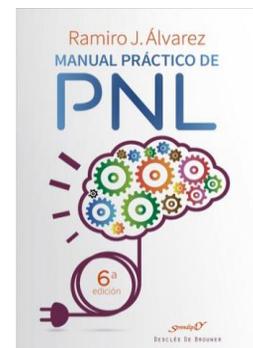
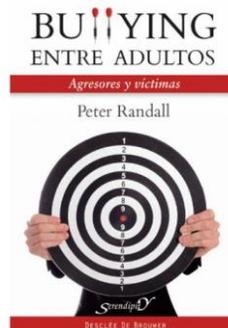
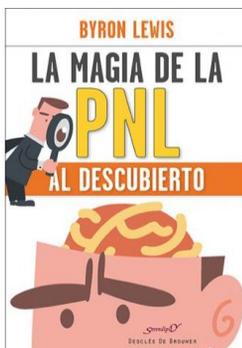


Pregúntame sobre el Conflicto

La Magia de la PNL al Descubierto

Bullying entre Adultos

Manual Práctico de PNL



División de Distribución

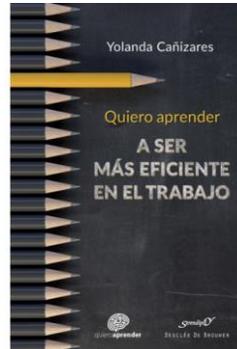
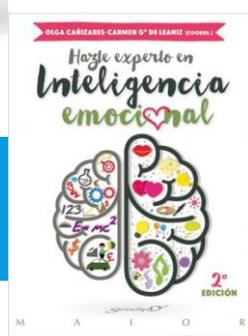
Libros

La Emoción Decide, la Razón Justifica

Eres lo que Sientes



Competencias Blandas



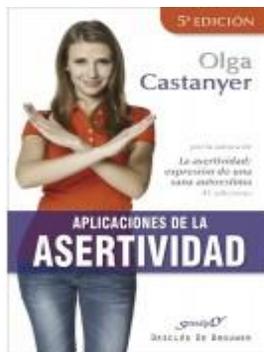
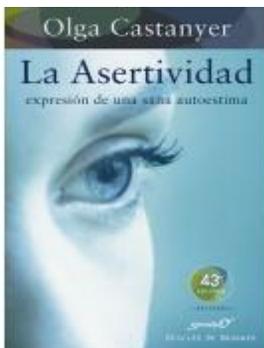
Hazte Experto en Inteligencia Emocional

Quiero Aprender a Ser más Eficiente en mi Trabajo

La Asertividad: Expresión de una Sana Autoestima

Aplicaciones de la Asertividad

¿Por qué no logro ser Asertivo?



División de Distribución

Libros

Es Emocionante  
saber Emocionarse

Crea(c)tividad



Competencias Blandas



Disfruta la Escena. Y  
olvida tus miedos



No lo dejes para  
mañana. Guía para  
Superar la  
Postergación

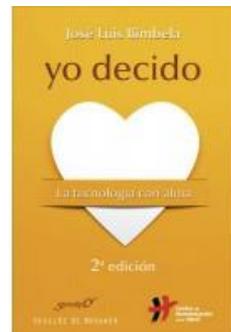
¿A qué he venido yo  
aquí?. Mejorar la  
Memoria



Encontrar las Mejores  
Soluciones mediante  
Focusing



Yo Decido



División de Distribución

Libros

**Felicidad Tóxica. El lado oscuro del pensamiento positivo**

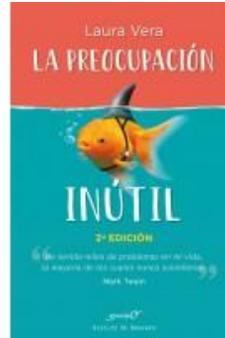
**El Dinero Emocional**



**Competencias Blandas**



**Quiero aprender a gestionar mi estrés**

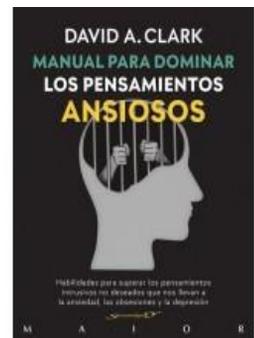
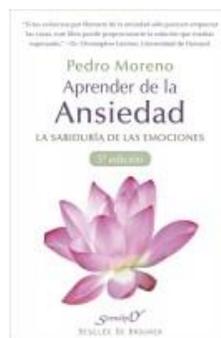


**La Preocupación Inútil**

**Ansiedad Crónica. Una guía para pacientes e impacientes**

**Aprender de la Ansiedad**

**Manual para dominar los pensamientos ansiosos**

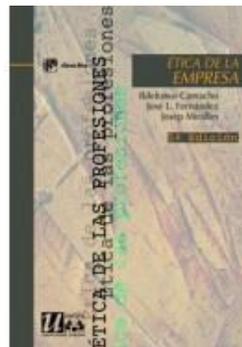


# Ética y Profesiones

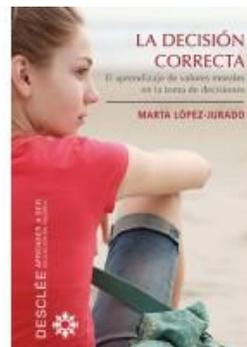
Ética de los negocios



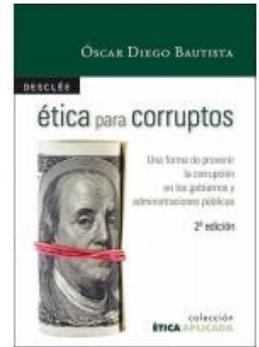
Ética de la Empresa



La Decisión Correcta. Valores morales en las decisiones



Ética para Corruptos



Ética de las Profesiones



- Ética General de las Profesiones
- Ética de la Investigación Científica
- Profesionales y Vida Pública
- Ética Profesional de los Profesores
- Ética Profesional de los Transductores e Intérpretes
- Ética para Ingenieros
- Ética de las Profesiones Jurídicas
- Ética del Profesional de la Comunicación
- Ética de la Ayuda Humanitaria
- Ética Profesional de la Enfermería
- Ética del Trabajo Social
- Ética y Periodismo
- Ética y Economía
- Ética Interna del derecho
- Ética para Psicólogos
- Manual de Psicoética. Ética para Psicólogos y Psiquiatras



División de Distribución

# Proyecto SINCO

*Un mundo de posibilidades ... Una sola empresa*



División  
CLÍNICA



División de  
SERVICIO



División de  
DISTRIBUCIÓN

**Proyecto SINCO, S.A.**



División de  
CONSULTORÍA



División de  
OUTSOURCING

**¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros  
clientes desde la primera vez!**

## División de Distribución

### División CLÍNICA PSINCO Clínica



#### OTROS

Somos un Centro de Evaluación y Atención Psicoeducativa de Niños y Adolescentes con Trastornos de Neurodesarrollo, N.E.E., Dificultades del Aprendizaje, Problemas de Conducta, entre otras.

Contamos con especialistas en:

- **Psicopedagogía**
- **Psicología**
- **Fonoaudiología**
- **Terapia del Lenguaje**
- **y Terapia Ocupacional**

Nos especializamos en:

**AUTISMO, TDAH, SÍNDROME DE DOWN, DISCAPACIDADES INTELLECTUALES, NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES, DIFICULTADES DEL APRENDIZAJE Y TRASTORNOS DE LA CONDUCTA**

**¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros clientes desde la primera vez!**

## División de Distribución

## División de Servicio PSINCO Servicio

En Proyecto SINCO, S.A., podemos venderles las pruebas psicométricas a través de nuestra ***División de Distribución*** y su personal de R.R.H.H. se encarga de gestionar la aplicación y brindar los resultados.

También, nosotros podemos aplicar las pruebas psicométricas a sus empleados o candidatos, a través de nuestra ***División de Servicio*** y le brindamos los resultados de acuerdo a lo que necesiten.



**¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros clientes desde la primera vez!**

División de Distribución

División de Outsourcing  
PSINCO Outsourcing

CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE Y CURSOS GRABADOS

A través de nuestra **División de Outsourcing** ponemos a disposición del mercado, los siguientes Cursos de Formación Online o Cursos Grabados, en el área Escolar, Clínica y Talento Humano; dictados por:

GIUNTI Psychometrics



y

PEARSON TalentLens (Personabilities)



Outsourcing

*¡Contáctenos sin compromiso alguno para conocer los costos de los cursos!*

## División de Distribución

# CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE Y CURSOS GRABADOS

## Área: Escolar - Clínica

Tipo	Nombre de la Formación	Total de horas	Fechas de Inicio
Online	Certificación en la Bateria Neuropsicológica No Verbal <b>LEITER-3</b>	8h	25/03/2022
		8h	04/05/2022
		8h	04/11/2022
	Curso en Test Proyectivo "Tell Me A Story" ( <b>TEMAS</b> )	4h	22/04/2022
	Certificación en Test <b>SRP4</b> para Screening de Rasgos Psicopáticos	10h:30m	27/05/2022
	Certificación en <b>Test de Rorschach</b> según SC Exner	15h	06/10/2022
	<b>Certificación en Orientación Vocacional</b>	7h:30m	29/07/2022
	<b>Curso en Evaluación Forense en Casos de Familia</b>	7h:30m	29/07/2022
Online Asincrónico (Grabados)	<b>Diplomado en Evaluación y Rehabilitación Neuropsicológica</b>	91h	05/08/2022
	Test no Verbal Leiter-3	x	Continuo
	Test de Rorschach según Sistema Exner	x	Continuo
	Test Proyectivo Tell Me A Story (TEMAS)	x	Continuo
	Test SRP4 para Screening de Rasgos Psicopáticos	x	Continuo
	<b>Curso de Peritaje Forense Psicológico en casos de Familia</b>	x	Continuo

División de Distribución

# CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE Y CURSOS GRABADOS

## Área: Escolar - Clínica

Tipo	Nombre de la Formación (SERIE TRAUMA)	Total de horas	Fechas de Inicio
Online	Trauma Infantil. Cómo apoyar a los cuidadores	8h	29/03/2022
Online	TRAUMAPlay. Terapia de Juego para el Tratamiento del Trauma	21h	04/04/2022
Online	Evaluación y Tratamiento de la Disociación en Niños y Adolescentes Traumatisados	16h	11/04/2022
Online	TEPT Complejo. Manejo del Paciente en la Sesión de Psicoterapia	8h	27/04/2022
Online	Las Raíces del Trauma en los Trastornos Alimentarios y la Obesidad	8h	22/09/2022

## División de Distribución

## CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE Y CURSOS GRABADOS

## Área: Talento Humano

Tipo	Nombre de la Formación	Total de horas	Fechas de Inicio
Online	Certificación: Analistas de Selección	12h	19/05/2022
Online	Certificación en Orientación Vocacional	7h:30m	29/07/2022
Online Aincrónico (Grabado)	Curso Evaluación de Competencias Laborales	x	Continuo

## División de Distribución

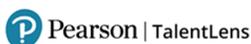
# CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE Y CURSOS GRABADOS

## Área: Talento Humano

Tipo	Nombre del Entrenamiento (Puede o no incluir la Validación o Distintivo) SOFT SKILLS	Total de horas	Fechas de Inicio
Online* (E-Learning)	Comunicación Oral y Escrita	x	Continuo
	Autogestión	x	Continuo
	Liderazgo	x	Continuo
	Trabajo en Equipo y Colaboración	x	Continuo
	Responsabilidad Social	x	Continuo
	Pensamiento Crítico	x	Continuo

\* Cursos cortos, Actividades de Aprendizaje, Enfocados en la práctica, Ligado a las necesidades institucionales

Validación emitida por:



División de Distribución

**División de Consultoría**  
**PSINCO Consultoría**

Nuestros ***Servicios de Consultoría***, enfocados en:

- Procesos de Selección
- Evaluación, Desarrollo y Formación de Talento
- Bienestar y Desarrollo Organizacional
- Organización y Gestión
- Gerencia y Dirección

*RRHH / Talento*  
*Mercadeo / Ventas*  
*Servicio al Cliente*  
*Administración*  
*Producción*  
*Logística ...*

Se sustentan en las metodologías más exitosas de consultoría, usando para ello herramientas confiables y precisas y modelos fundados con rigor científico

Desde sus necesidades y sus fortalezas, ajustadas al clima y la cultura de su organización; hacemos mover los procesos de su empresa de una manera armónica y en las áreas de mejora para ayudarle a obtener resultados tangibles

**¡Consúltenos sin compromiso,  
cómo podemos ayudarle a usted y  
a su empresa!**



**¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros  
clientes desde la primera vez!**

División de Distribución

## División de Consultoría PSINCO Consultoría

Algunos PROGRAMAS dentro de la División de Consultoría:

- *Construyendo Líderes Agenticos en la Adolescencia*
- *Inteligencia Emocional y Social en Adolescentes. Ayudando a construir el nuevo modelo de resiliencia hacia el futuro*
- *Orientación Vocacional en la Incertidumbre*
- *Desarrollando Competencias Laborales de la Nueva Empleabilidad en Estudiantes Universitarios*
- *Orientación Profesional en la Incertidumbre*
- *PPV – Reinventando mi Proyecto Profesional en el marco de mi Proyecto de Vida*
- *Competencias Laborales para la Nueva Empleabilidad*
- *Talento para el Emprendimiento Exitoso; Una mirada al emprendedor y al emprendimiento*
- *Sucesión Empresarial; Relevo Generacional Directivo y Gerencial en Empresas Familiares*
- *Desde la Resiliencia Personal a la Antifragilidad Empresarial. Afrontamiento de los Nuevos Cambios y la Nueva Incertidumbre*
- *Servicio y Atención al Cliente*
- *Desarrollo del Pensamiento Gerencial*
- *Los Nuevos Equipos de Alto Rendimiento; Equipos Focalizados en Metas con Sinergia Dinámica*
- *Desarrollo del Pensamiento Crítico en las Organizaciones*
- *Desacelerando el Deterioro Cognitivo en Adultos Mayores (DESDE-CogAM)*
- *Recuperando las Condiciones Cognitivas Post COVID-19*

**¡Consúltenos sin compromiso, cómo podemos ayudarle a usted y a su empresa!**



**¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros clientes desde la primera vez!**

## División de Distribución

Además de en el área de Talento Humano; disponemos de: Instrumentos de Evaluación, Materiales, Programas, Libros y Plataformas en las áreas de:

- **Desarrollo Infantil**
- **Motricidad Orofacial y Deglución**
- **Aptitudes e Inteligencia**
- **Cognición (Percepción, Atención y Memoria)**
- **Psicopedagogía y Aprendizaje**
  - ✓ **Conceptos Básicos**
  - ✓ **Baterías Psicopedagógicas**
  - ✓ **Áreas Pre-instrumentales Instrumentales**
  - ✓ **Motivación y Estudio**
  - ✓ **Orientación Vocacional**
  - ✓ **Bullying**
  - ✓ **Aprendizaje y Dificultades**
- **Neuropsicología**
- **Autoconcepto y Personalidad**
- **Conducta y Emoción**
- **Neurología y Lenguaje**
- **Desajustes Afectivos, Psicopatología y Forense**
- **Trastornos del Neurodesarrollo, Discapacidades y N.E.E.**
- **Calidad de Vida**
- **Parejas, Padres y Familia**
- **Adultos Mayores**
- **Psicología Deportiva**
- **Grafología**
- **Educación**
- **Psicología: Terapia y Psicoterapia**
- **Mindfulness**
- **Otras Metodologías: Coaching, Focusing y Counselling**
- **Cuidados Paliativos, Enfermería y Medicina**
- **Ética y Valores**

Representamos a las mejores editoriales de origen americano y europeo, para atender los segmentos: **Escolar, Clínica y Talento Humano (RRHH)**



**Instrumentos de Evaluación (Test)**  
**Libros**  
**Programas**  
**Materiales**  
**Plataformas**



**64100207**

Información de productos  
 Lanzamientos  
 Promociones  
 Descuentos Especiales

***¡Un mundo de Soluciones,  
 en una sola empresa!***

División de Distribución



[www.psincodistribucion.com](http://www.psincodistribucion.com)



@Psincodistrib



@Psincod



Psinco Distribucion

¡Un mundo de SOLUCIONES en sus manos!



Asesoramiento – Amplio Stock de Productos – Parking Gratuito

¡Visite nuestro Showroom!

Calle 74, Edif. PH LaTorraca, Planta Baja, Local 3. San Francisco. Ciudad de Panamá. Panamá  
Telf.: +507-3981960 / 65755989, Email: proysinco@hotmail.com

División de Distribución

Catálogo Editado por:

**Proyecto SINCO, S.A.**  
División de Distribución



Calle 74, Edif. PH LaTorraca, Planta Baja, Local 3, San Francisco. Ciudad de Panamá. República de Panamá.

Telf. 398-1960 / 6410-0207 / 6575-5989. E-mail: [proysinco@hotmail.com](mailto:proysinco@hotmail.com) / [psincodistrib@gmail.com](mailto:psincodistrib@gmail.com)

**Evaluación – Programas y Materiales - Libros - Plataformas**

¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros clientes desde la primera vez!

*¡Un mundo de posibilidades, una sola empresa!*



Asesoramiento – Amplio Stock de Productos – Parking Gratuito

¡Visite nuestro Showroom!

Calle 74, Edif. PH LaTorraca, Planta Baja, Local 3. San Francisco. Ciudad de Panamá. Panamá  
Telf.: +507-3981960 / 65755989, Email: [proysinco@hotmail.com](mailto:proysinco@hotmail.com)