



**Selección de Personal
Desarrollo de Talento
Desarrollo Organizacional**



P **SINCO**

+

GIUNTI
PSYCHOMETRICS

Giunti Psychometrics

Soluciones para la evaluación online

Proyecto SINCO, S.A.

División de Distribución (Panamá)



División de Distribución



www.psincodistribucion.com



@Psincodistrib



@Psincod



Psinco Distribucion



Sin duda alguna e independientemente de las causas y circunstancias del entorno que las afectan, las empresas para sobrevivir y crecer en ambientes complejos, necesitan entre otros aspectos:

- Reducir los costos y riesgos de contratación a la vez de predecir el desempeño y disminuir la rotación de personal
- Ser más eficientes en sus procesos internos con miras a ser más competitivas
- Disponer de líderes, gerentes y colaboradores con una enorme dosis de motivación y con la capacidad de evolucionar y cambiar a raíz de situaciones adversas, a veces incluso buscándolo de manera activa.
- Disponer de líderes, gerentes y colaboradores que sepan gestionar las prioridades, altamente eficientes, con capacidad de organización y una profunda visión de conjunto
- Orientación y atención al cliente enormemente diferenciada para ganar competitividad.
- Disponer de líderes, gerentes y colaboradores con valores profesionales de nivel superior e integridad a toda prueba

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

Si desea lograr algunos de estos aspectos en su empresa, la alianza entre ...



Le puede ayudar con toda seguridad



Index/Agenda

01. **Giunti Psychometrics / Proyecto SINCO**
02. **Giunti Testing**
03. **Nuestros instrumentos de evaluación**
04. **Últimas Novedades**
05. **Recruiter.hr Plataforma de Reclutamiento**

Si está interesado en conocer los materiales de GIUNTI Psychometrics del Área Escolar y/o Clínica, solicítenos los catálogos digitales al email: info@psincodistribucion.com



Scientific knowledge
for the development
and wellbeing of people
and organizations



**Una alianza que nos permite estar...
¡Comprometidos con la satisfacción total de nuestros
clientes desde la primera vez!**

¡Los instrumentos de evaluación de la empresa de psicología organizacional más importante de Europa, ahora disponibles en Panamá y Venezuela!

P **SINCO**

+

GIUNTI
PSYCHOMETRICS





Parte 1

Giunti Psychometrics

Giunti Psychometrics es una compañía multinacional con su sede matriz en Florencia, Italia. Brindamos soluciones para la evaluación psicológica online mediante la plataforma Giunti Testing.

- Presentes en más de 20 países de Europa, Asia y América Latina
- Líderes en evaluación online
- Test en varios idiomas europeos
- Todos nuestros instrumentos poseen el respaldo de:



**Bulgaria | Chile | Colombia | Costa Rica | Croatia |
France | Hungary | Israel | Italy (HQ) | Mexico |
Portugal | Romania | Russia | Spain | Turkey |
Ukraine**



Parte 1

Giunti Psychometrics

Algunos de los clientes mundiales que han confiado en GIUNTI Psychometrics



Deloitte.



BVLGARI



Parte 1

Proyecto SINCO, S.A.

Con mas de 11 años en el mercado Panameño, Proyecto SINCO es el principal distribuidor de recursos psicológicos y educativos para los segmentos : Escolar, Clínica y **Talento Humano**

Distribuidor exclusivo en Panamá de las areas: Escolar, Clínica y Talento Humano, de GIUNTI Psychometrics

- División CLINICA
- **División DISTRIBUCIÓN**
- División SERVICIOS
- División PROGRAMAS
- División CAPACITACIÓN





División Clínica

Centro de Atención de niños y adolescentes con Trastornos del Neurodesarrollo y Necesidades Educativas Especiales. TEA, TDAH, Síndrome de Down, Discapacidad Intelectual, Visual, Auditiva y Motora, entre otros

División Distribución

Distribución de **Plataformas, Tests, Programas, Materiales y Libros** de: Psicológica, Educación, Educación Especial, Fonoaudiológica, Selección de Personal, Desarrollo de Talento y Desarrollo Organizacional, entre otras áreas para los Segmentos **Escolar, Clínica, RRHH, Profesional y Personal**

División Servicios

Servicios de Evaluación Escolar: Evaluación Psicopedagógica y Psicológica de Ingreso y Evaluación Regular en Colegios

Servicios de Evaluación Clínica: Evaluación Psicológica de Adultos Mayores

Servicios de Evaluación Empresarial: Evaluación Psicológica para la Selección de Personal, el Desarrollo de Talento y el Desarrollo Organizacional

División Programas

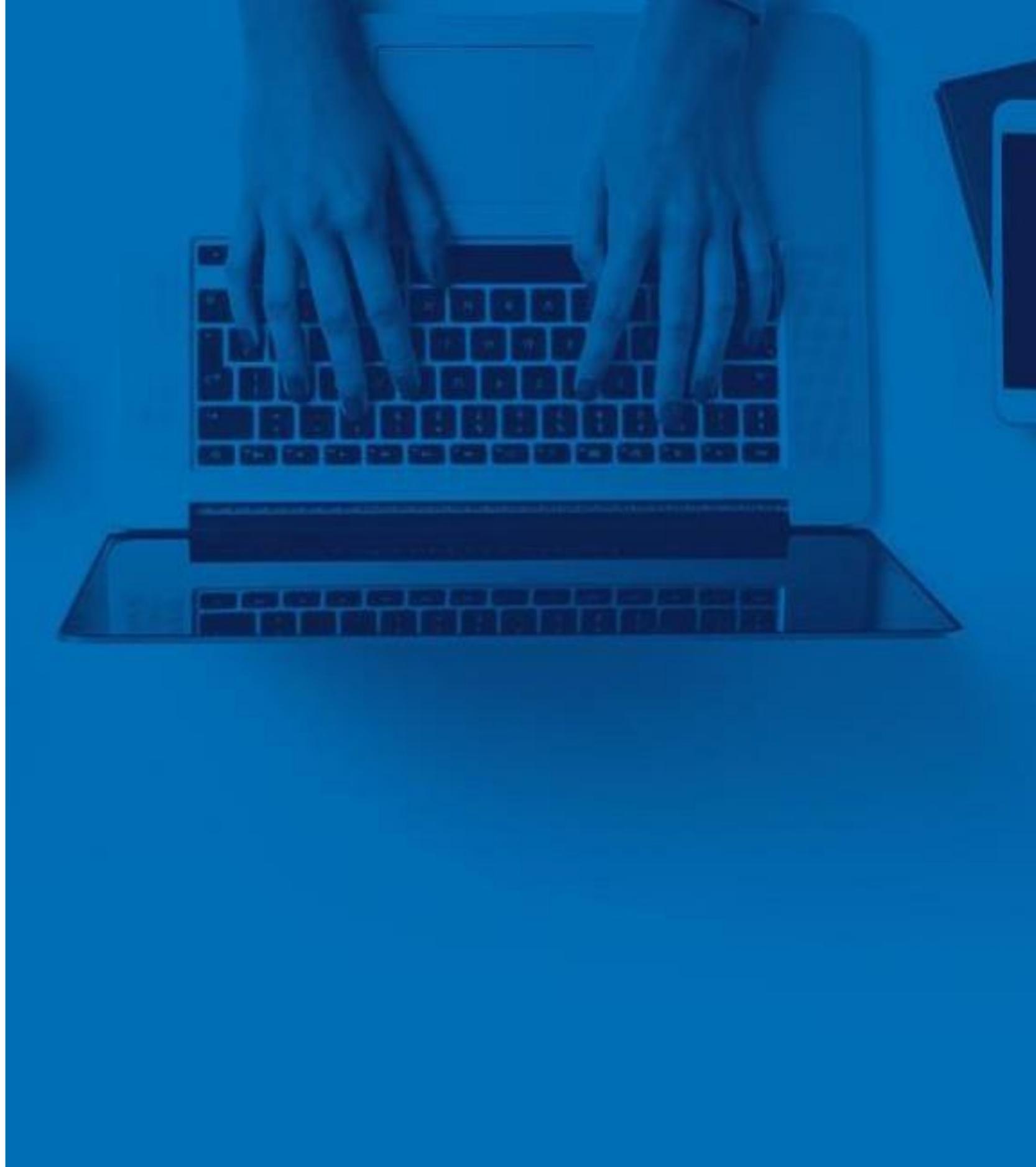
Consultoría e Implementación de Programas Individualizados y en grupos (Incompany y Outcompany). **Orientación Vocacional y Profesional, Desarrollo de Carrera, Relevo Generacional en Empresas, Emprendimiento, Servicio al Cliente, Liderazgo**, entre otros

División Capacitación

Capacitación en Organizaciones sobre temas de nuestras áreas de especialidad: **Psicológica, Educación Especial, Trastornos de Neurodesarrollo, Desarrollo de Talento, Desarrollo Organizacional, Servicio al Cliente** y otras áreas

Giunti Testing

Giunti Testing es un sistema de test online que Giunti Psychometrics pone a disposición de nuestros clientes que buscan evaluar de manera constante y masiva candidatos en investigaciones y procesos de selección.





Beneficios Giunti Testing



Evaluación Masiva

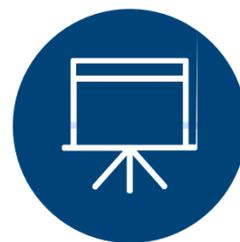
La plataforma permite hacer evaluaciones masivas de manera simultánea

Acceso 24/7

Se puede acceder al sistema los 365 días del año las 24 horas del día.

Precisión

Giunti Testing asegura el 0% de error en la calificación de los instrumentos.



Disponibilidad

En Giunti Testing se pueden consultar ilimitadamente los resultados obtenidos.

Sin instalaciones

No requiere la instalación de ningún software. Acceso por internet.

Seguridad

Giunti Testing asegura el 100% de confidencialidad en los datos de los evaluados y los test

Análisis de Datos

Giunti Testing permite descargar archivos en Excel para hacer análisis de datos.

Parte 3

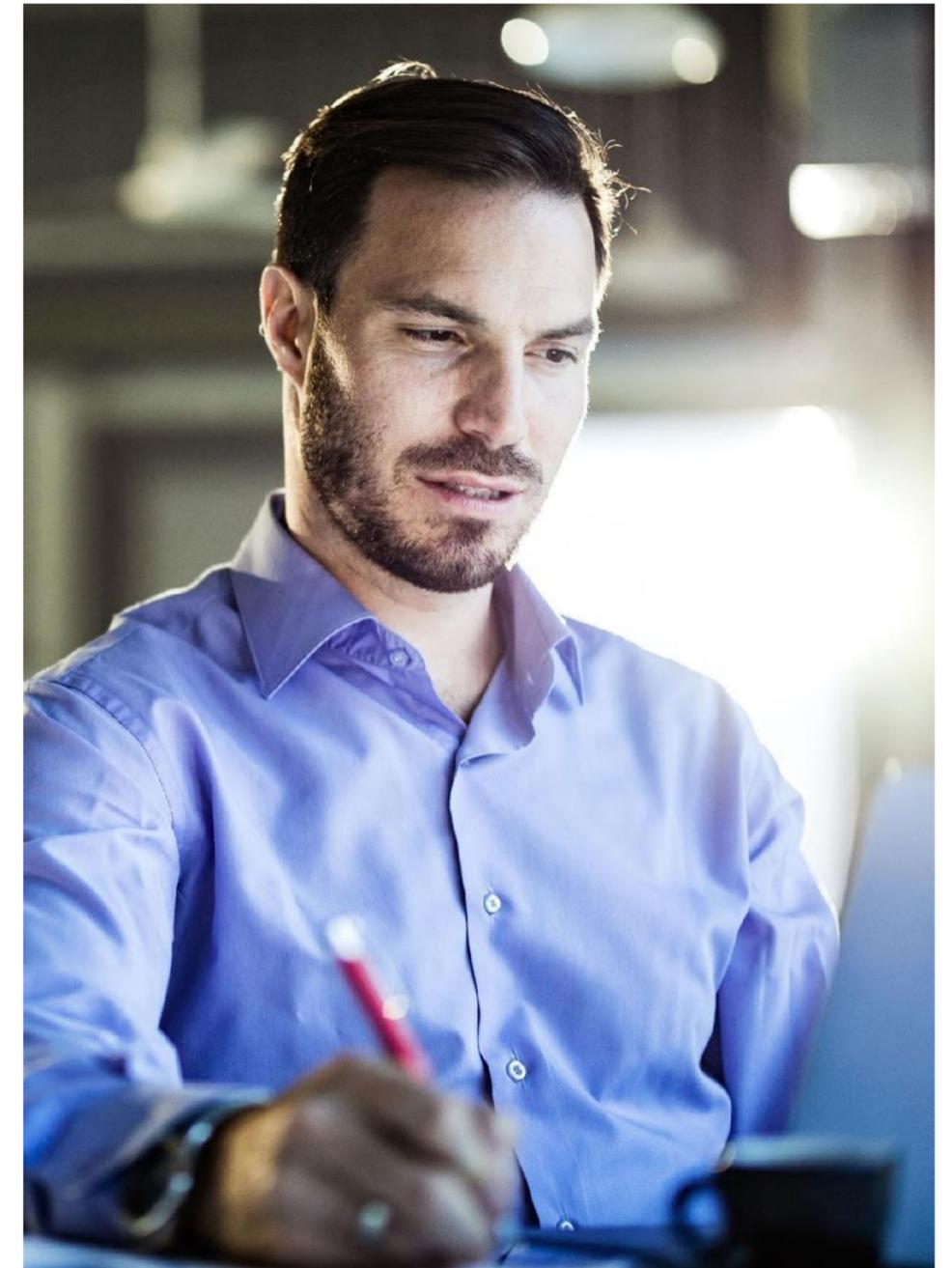


Nuestros instrumentos de evaluación

Presentamos el listado de los test disponibles al servicio de nuestros clientes, en español y otros idiomas

Posteriormente se encuentran las fichas técnicas y la descripción general de cada uno.

- **AFQ** Cuestionario de Anti-Fragilidad
- **ALQ** Cuestionario de Liderazgo
- **BFQ-2** Cuestionario Big Five – 2
- **CST** Atención al cliente
- **EMPRENDO** Capacidad empresarial
- **EAT** Examen de Evaluación de Inglés
- **GAT-2** **Habilidad General**
- **HPSCS** Estrés en salud y estrategias de afrontamiento
- **IN BASKET** Sábado de trabajo – Prueba de situación real simulada.
- **IE_ACCME** Inteligencia Emocional en Adolescentes
- **M4DAQ** Cuestionario de Agilidad Digital
- **M_DOQ10** Cuestionario para diagnóstico Organizacional
- **MAGALLANES** Orientación Profesional
- **OPRA** Medida de Riesgo Psicosocial
- **ORG-EIQ** Inteligencia Emocional



Parte 3

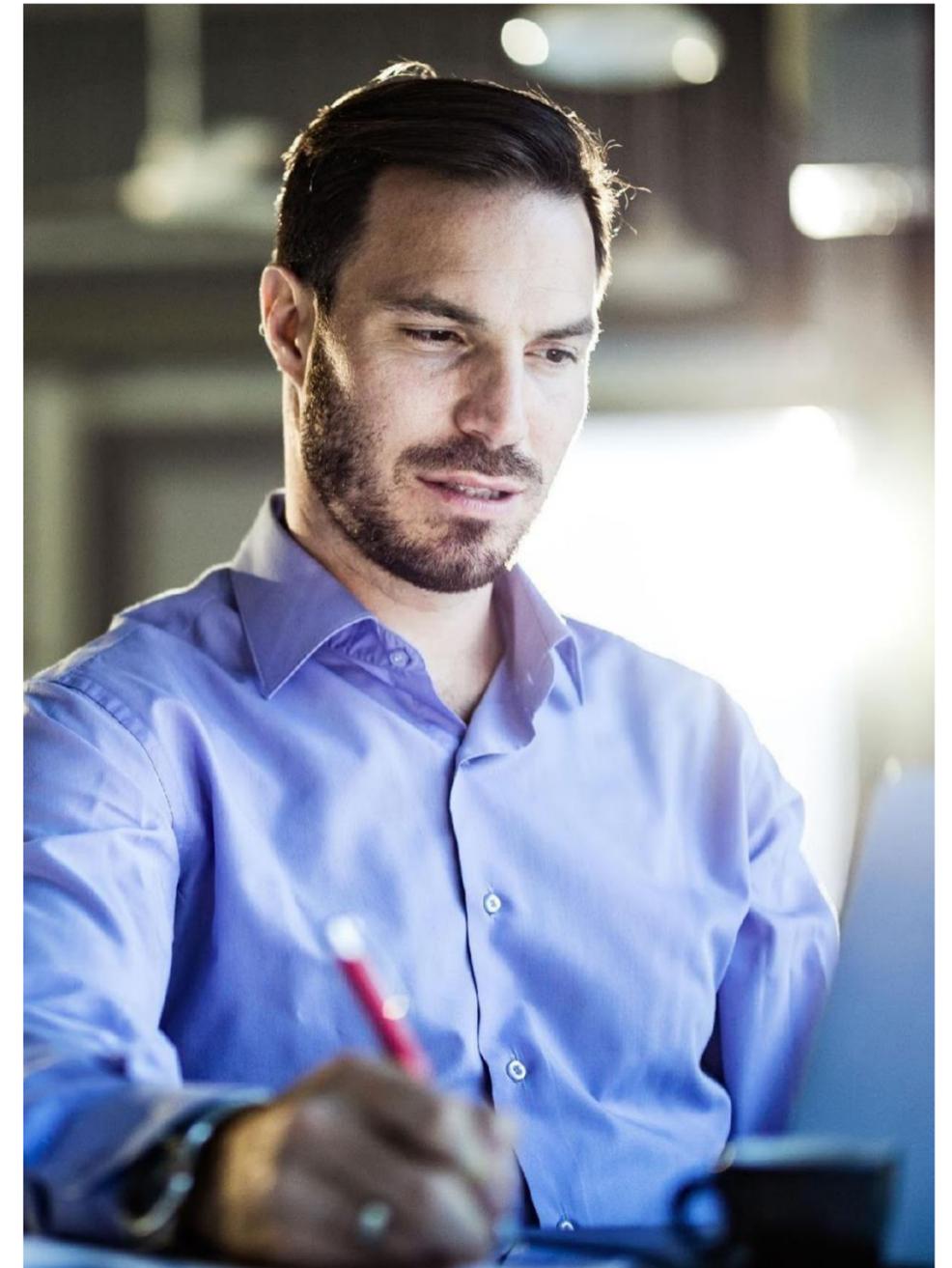


Nuestros instrumentos de evaluación

Presentamos el listado de los test disponibles al servicio de nuestros clientes, en español y otros idiomas

Posteriormente se encuentran las fichas técnicas y la descripción general de cada uno.

- **SELECTOR PRO-2** Cuestionario de Idoneidad Psicológica, para profesiones de alto riesgo.
- **SPT** Sales potencial Test – Test Potencial de Ventas
- **SRP4** Escala de Psicopatía
- **TOM** Test de Orientación Motivacional
- **WIS/SVP** Escala de Valores Profesionales
- **WOMI** Cuestionario sobre Motivación Organizacional y Laboral
- **IGF** Inteligencia General Factorial
- **Trauma** Test de Resistencia al Trauma
- **MSI** Indicador de Habilidades de Dirección
- **B101** Test de Inteligencia Práctica
- **CAF** Cuestionario de Autoconcepto Físico
- **EAE** Escala de Personalidad





AFQ - Cuestionario Anti-Fragilidad

Ficha técnica

- **Autores:** Giuseppe Vercelli, Claudia Gambarino, Antonio Sacco, Alessia Maglietto.
- **Objetivo:** Evaluar la capacidad de afrontar lo imprevisible y sacar ventaja o provecho de los acontecimientos negativos, los imprevistos y la incertidumbre. Consta de un índice global (Índice Anti-Fragilidad) y cuatro dimensiones (Adaptación proactiva, Evolución activa, Agilidad emocional y De-construcción consciente), que componen la antifragilidad en su conjunto y representan características de la persona que son medibles y se pueden entrenar o desarrollar.
- **Validación:** 420 sujetos entre 19 y 57 años
- **Ítems:** 40
- **Tiempo de aplicación:** 15 minutos
- **Aplicación:** Online
- **Informe:** [ver informe](#)
- **Idiomas:** Español, Italiano



Giuseppe Vercelli, Claudia Gambarino, Antonio Sacco y Alessia Maglietto



Anti-Fragile Questionnaire





AFQ - Cuestionario Anti-Fragilidad

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 «antifrágil»

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 imprevisibles.



Giuseppe Vercelli, Claudia Gambarino, Antonio Sacco y Alessia Maglietto



Anti-Fragile Questionnaire



AFQ - Cuestionario Anti-Fragilidad

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.



AFQ

Antifragile Questionnaire

Primer cuestionario de evaluación de la antifragilidad

Giuseppe Vercelli, Claudia Gambarino, Antonio Sacco y Alessia Maglietto



Anti-Fragile Questionnaire



ALQ - Cuestionario de Liderazgo Agéntico

Ficha técnica

- **Autores:** Laura Borgogni, Laura Petitta, Silvia Dello Russo, Andrea Mastrorilli
- **Objetivo:** Evaluar competencias que se desempeñan o van a desempeñar roles de liderazgo. La evaluación permite la construcción del perfil del líder que va desde un modo más tradicional de dirección hacia un modo más transformador.
- **Año de elaboración:** 2009
- **Validación:** 1.250 sujetos
- **Ítems:** 75
- **Tiempo de aplicación:** 15 a 20 minutos
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Informe:** [Ver archivo](#)
- **Idiomas:** **Español, Italiano, Chino Simplificado, Francés, Inglés, Portugués y Alemán**





ALQ - Cuestionario de Liderazgo Agéntico

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.





ALQ - Cuestionario de Liderazgo Agéntico

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).

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.





ALQ - Cuestionario de Liderazgo Agéntico

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.





BFQ-2 - Cuestionario Big Five – 2 (Cuestionario de Personalidad)

Ficha técnica

- **Autores:** Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni y Michele Vecchione
- **Objetivo:** Evaluar la personalidad y 28 competencias articulada en cinco dimensiones (Big Five) de acuerdo a la taxonomía de la personalidad extensamente compartida dentro de la comunidad científica.
- **Año de elaboración:** 2007
- **Validación:** 3.882 sujetos
- **Ítems:** 134
- **Tiempo de aplicación:** 40 a 45 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** **Español, Italiano, Portugués, Inglés, Francés, Chino y Alemán**
- **Informe:** [Ver informe de personalidad](#)





BFQ-2 - Cuestionario Big Five – 2 (Cuestionario de Personalidad)

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.





BFQ-2 - Cuestionario Big Five – 2 (Informe de Competencias)

Ficha técnica

- **Autores:** Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni y Michele Vecchione
- **Objetivo:** Evaluar la personalidad y 28 competencias articulada en cinco dimensiones (Big Five) de acuerdo a la taxonomía de la personalidad extensamente compartida dentro de la comunidad científica.
- **Año de elaboración:** 2007
- **Validación:** 3.882 sujetos
- **Ítems:** 134
- **Tiempo de aplicación:** 40 a 45 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano
- **Informe:** [Ver informe de competencias](#)



BFQ-2 - Cuestionario Big Five – 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.



CST – Cuestionario de Atención al Cliente



Ficha técnica

- **Autores:** Luisa Fossati, Matteo Ciancaleoni.
- **Objetivo:** Evaluar el interés por las necesidades específicas de cada cliente y la capacidad de seguirlo con amabilidad, atención y esmero.
- **Año de elaboración:** 2013
- **Validación:** 207 sujetos
- **Ítems:** 33
- **Tiempo de aplicación:** 40 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Juicio situacional
- **Aplicación:** Online
- **Informe:** [Ver informe](#)
- **Idiomas:** Español, Italiano, Inglés, Francés, Portugués y Alemán





CST – Cuestionario 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.





EMPRENDO – Capacidad empresarial

Ficha técnica

- **Autores:** Andrea Mancini, Mario Magnani, Elena Formica.
- **Objetivo:** Medir el macroconstructo de capacidad empresarial teniendo en cuenta sus principales factores y evaluando aspectos de cómo vivir, pensar e imaginar la experiencia laboral. especialmente útil para individualizar puntos fuertes y aspectos críticos durante las fases de orientación o selección de personas
- **Validación:** 950 sujetos
- **Ítems:** 70
- **Tiempo de aplicación:** 20 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español
- **Informe:** [Ver informe](#)





EMPRENDO – Capacidad empresarial

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.





EAT - Examen de Evaluación de Inglés

Ficha técnica



- **Autora:** Carolina Gamini
- **Objetivo:** proporcionar 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.
- **Ítems:** 50
- **Tiempo de aplicación:** 40 a 50 minutos aproximadamente
- **Destinatarios:** Jóvenes y Adultos
- **Idioma:** Inglés
- **Informe:** [Ver informe](#)



EAT - Examen de Evaluación 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.

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



GAT-2 Habilidad General

GAT-2
General Ability Tests – 2

Ficha técnica

- **Autores:** Pauline Smith Chris Whetton Louise Caspall
- **Objetivo:** orientación o selección profesional. Permite destacar las habilidades lógicas, la facilidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación rápida a nuevas situaciones o requisitos de trabajo.
- **Ítems:** varía de acuerdo a cada sub test. Abstracto, Mecánico, Numérico y Verbal 36; Espacial 80.
- **Tiempo de aplicación:** varía de acuerdo a cada sub test. Abstracto, Mecánico, Numérico y Espacial **20 minutos**; Verbal 15 min.
- **Destinatarios:** Jóvenes y Adultos con Educación Media completa.
- **Idiomas:** Español, Italiano
 - **Informe:** Numérico; Abstracto; Espacial; Mecánico; Verbal



HPSCS Estrés en Profesionales de la Salud y Escala de Afrontamiento

Ficha técnica

- **Autores:** Chiara Ripamonti, Patrizia Steca, Antonio Prunas.
- **Objetivo:** Evaluar el nivel de estrés que producen situaciones cotidianas del trabajo de los profesionales de la salud y las estrategias de afrontamiento puestas en acción por parte del evaluado.
- › **Año de elaboración:** 2007
- › **Validación:** 271 médicos y 673 enfermeros.
- › **Ítems:** 115 versión médicos y 95 versión enfermeros/as
- › **Tiempo de aplicación:** 25 a 30 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Tipo situacional.
- **Idiomas:** Español, Italiano, Francés
- **Informe:** [Ver informe de enfermería](#)
[Ver informe de médicos](#)





HPSCS Estrés en Profesionales de la Salud y Escala de Afrontamiento



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.).



HPSCS Estrés en Profesionales de la Salud y Escala de Afrontamiento



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.



In Basket – Un sábado de Trabajo Prueba de Situación Real Simulada

Ficha técnica



- **Autores:** Giunti Psychometrics
- **Objetivo:** Evaluar competencias claves de personas aspirantes a cargos directivos y/o gerenciales tales como gestión de prioridades, eficiencia, capacidad de organización y visión de conjunto.
- **Tiempo de aplicación:** 45 minutos.
- **Estilo de respuesta:** Planificación de actividades
- **Idiomas:** Español, Italiano.
- **Informe:** [Ver informe](#)





In Basket – Un sábado de Trabajo Prueba de Situación Real Simulada



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.





IE_ACCME

Inteligencia Emocional en Adolescentes

Ficha técnica

- **Autora:** Carolina Gamini
- **Objetivo:** Medir Inteligencia Emocional. Esta herramienta permite medir las cuatro dimensiones de la Inteligencia, Percepción, Uso, Comprensión y Gestión de las Emociones a través de diferentes métodos de medición en términos de las creencias que posee el individuo sobre las emociones (CE), el autoconcepto meta-emocional, la habilidad emocional (AE) y la autoevaluación del rendimiento (AP) .
- **Ítems:** 449
- **Tiempo de aplicación:** 40 a 50 minutos aproximadamente
- **Destinatarios:** Adolescentes de 10 a 18 años.
- **Aplicación:** Online
- **Idioma:** Español
- **Informe:** [Ver informe](#)



El test de Inteligencia Emocional: habilidades, creencias y auto-concepto meta-emotivo (IE-ACCME) es una herramienta que mide la inteligencia emocional dirigida a pre-adolescentes y adolescentes de 10 a 18 años, basado en el modelo Mayer-Salovey de 1997. Este modelo permite medir los cuatro componentes de la inteligencia emocional a través de diferentes instrumentos de medida.

Cada componente de la inteligencia emocional se analiza bajo el perfil de:

1. Las creencias sobre las Emociones (BE);
2. El auto-concepto Meta-Emotivo, es decir la auto-percepción de la competencia en un determinado campo de las emociones (MESOC);
3. La capacidad emocional (EA), a través de la evaluación de los resultados de una serie de tareas que requieren la elaboración de la información emocional, expresado en términos de grado de consenso entre las respuestas dadas por el sujeto y los recogidos de la mayoría de los sujetos del grupo de normalización (consenso general) y por un grupo de expertos académicos emoción (consenso de expertos);
4. La autoevaluación del rendimiento (SP), como resultado de la evaluación realizada por cada sujeto sobre su propio desempeño en la prueba de habilidad emocional.



M4DAQ Cuestionario para el Coeficiente de Agilidad Digital

Ficha técnica

- **Autores:** Furlan Sarah, Botti Nicoletta, Zdralea Mariana, Busdraghi Chiara, Boni Francesca, Mazzei Alice, Massida Davide
- **Objetivo:** Evaluar la tendencia a proceder e interactuar de manera ágil y adaptable en contextos organizacionales de “digitalización” creciente, caracterizados por el desarrollo y la transformación constantes que requieren velocidad, flexibilidad y la capacidad de sentirse cómodos con la tecnología y la complejidad.
- **Validación:** 1.100 sujetos.
- **Ítems:** 88
- **Tiempo de aplicación:** 30 a 35 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano, Inglés, Portugués y Alemán
- **Informe:** [Ver informe](#)





M4DAQ Cuestionario para el Coeficiente de 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.



M_DOQ 10 el Cuestionario para Diagnóstico Organizacional

Ficha técnica

- **Autores:** Alessia D'Amato, Vincenzo Maje
- **Objetivo:** Realización de diagnósticos o estudios de clima organizacional. Este test se desarrolla de forma anónima y los datos obtenidos se utilizan a nivel de grupo u organización. Especialmente útil para localizar puntos fuertes y aspectos críticos en una organización, identificar posibles áreas de intervención y conocer la visión del los colaboradores mediante una retroalimentación estructurada y sistemática.
- **Validación:** 1.100 sujetos.
- **Ítems:** 70
- **Tiempo de aplicación:** 15 a 20 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano
- **Informe:** [Ver informe](#)



M_DOQ 10 el Cuestionario para Diagnóstico 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.**





MAGALLANES – Orientación Profesional



Ficha técnica

- **Autores:** Giunti Psychometrics
- **Objetivo:** Evaluar los aspectos más relevantes para la elección de una carrera profesional: intereses profesionales, motivación escolar, métodos de estudio, habilidades para resolver problemas intelectuales y emocionales.
- **Año de elaboración:** 2001
- **Ítems:** 450
- **Tiempo de aplicación:** 90 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Likert y única respuesta (Pruebas intelectuales)
- **Idiomas:** Español, Italiano
- **Informe:** [Ver informe](#)





MAGALLANES – Orientación 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) y Aptitudes (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.



ORG-EIQ Cuestionario de Inteligencia Emocional para las Organizaciones

Ficha técnica



- **Autores:** Gabriele Giorgi y Vincenzo Majer
- **Objetivo:** Evaluar las habilidades emocionales y organizativas para la excelencia profesional mediante el uso de elementos contextualizados y relevantes para el mundo profesional. Empleado para selección, formación, valoración de potencial, actividades de diagnóstico corporativo, entre otras.
- **Año de elaboración:** 2009
- **Validación:** 1.787 sujetos
- **Ítems:** 99
- **Tiempo de aplicación:** 20 a 25 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** **Español, Italiano, Francés, Portugués, Alemán, Chino Simplificado**
- **Informe:** [Ver informe](#)



ORG-EIQ Cuestionario de Inteligencia Emocional para las Organizaciones



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).



ORG-EIQ Cuestionario de Inteligencia Emocional para las Organizaciones



- **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.



OPRA Evaluación de Riesgo Psicosocial y Organizacional

Ficha técnica

- **Autores:** Mario Magnani, Andrea Mancini, Vincenzo Majer.
- **Objetivo:** Evaluar eficazmente la presencia de factores de riesgo psicosocial y de condiciones de estrés laboral. Los factores indagados por el instrumento son reconocidos en la literatura como centrales en la definición del bienestar laboral y del consiguiente estado de salud psicofísica óptima.
- **Año de elaboración:** 2009
- **Validación:** 2392 sujetos
- **Ítems:** 86
- **Tiempo de aplicación:** 30 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano, Francés
- **Informe:** [Ver informe](#)





OPRA Evaluación de Riesgo Psicosocial y Organizacional

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.





Selector Pro-2 Idoneidad Psicológica para Cargos de Riesgo



Ficha técnica

- **Autores:** Nikolay Nikolov, Svetoslav Zanev
- **Objetivo:** Evaluación de rasgos de personalidad a personas que se desempeñan como guardas de seguridad, operadores aéreos, personal militar, conductores de transporte público, etc.
- **Año de elaboración:** 2016
- **Validación:** 453 sujetos
- **Ítems:** 227
- **Tiempo de aplicación:** 45 a 50 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** **Español**
- **Informe:** [Ver informe](#)





Selector Pro-2 Idoneidad Psicológica para Cargos de 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:





Selector Pro-2 Idoneidad Psicológica para Cargos de Riesgo



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.

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).





SPT Sales Potencial Test – Test Potencial de Ventas

Ficha técnica

- **Autores:** Simone Bellini y Andrea Lattanzi
- **Objetivo:** Reconocer la predisposición a desempeñar exitosamente funciones en el área de ventas. Se centra en las características personales que pueden determinar el éxito en el área comercial y el alcance de un rendimiento de calidad.
- **Ítems:** 77
- **Tiempo de aplicación:** 30 a 35 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano, Inglés y Portugués
- **Informe:** [Ver informe](#)





SPT Sales Potencial Test – Test 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.



SPT Sales Potencial Test – Test Potencial de Ventas



- **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.
- **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.



SRP4 Escala de Psicopatía

Ficha técnica

- **Autores:** Delroy L. Paulhus, Craig S. Neumann & Robert D. Hare, Kevin M. Williams y James F. Hemphill
- **Objetivo:** Herramienta consistente para su uso en investigación screening del constructo de Psicopatía.
- **Ítems:** 64 versión completa, 29 versión abreviada.
- **Tiempo de aplicación:** 10 a 20 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano



SRP-4 Escala de Psicopatía



La 4ª edición de la escala de psicopatía (SRP 4) es la primera versión oficial de autoinforme del Hare Psychopathy Checklist-Revised (PCL-R).

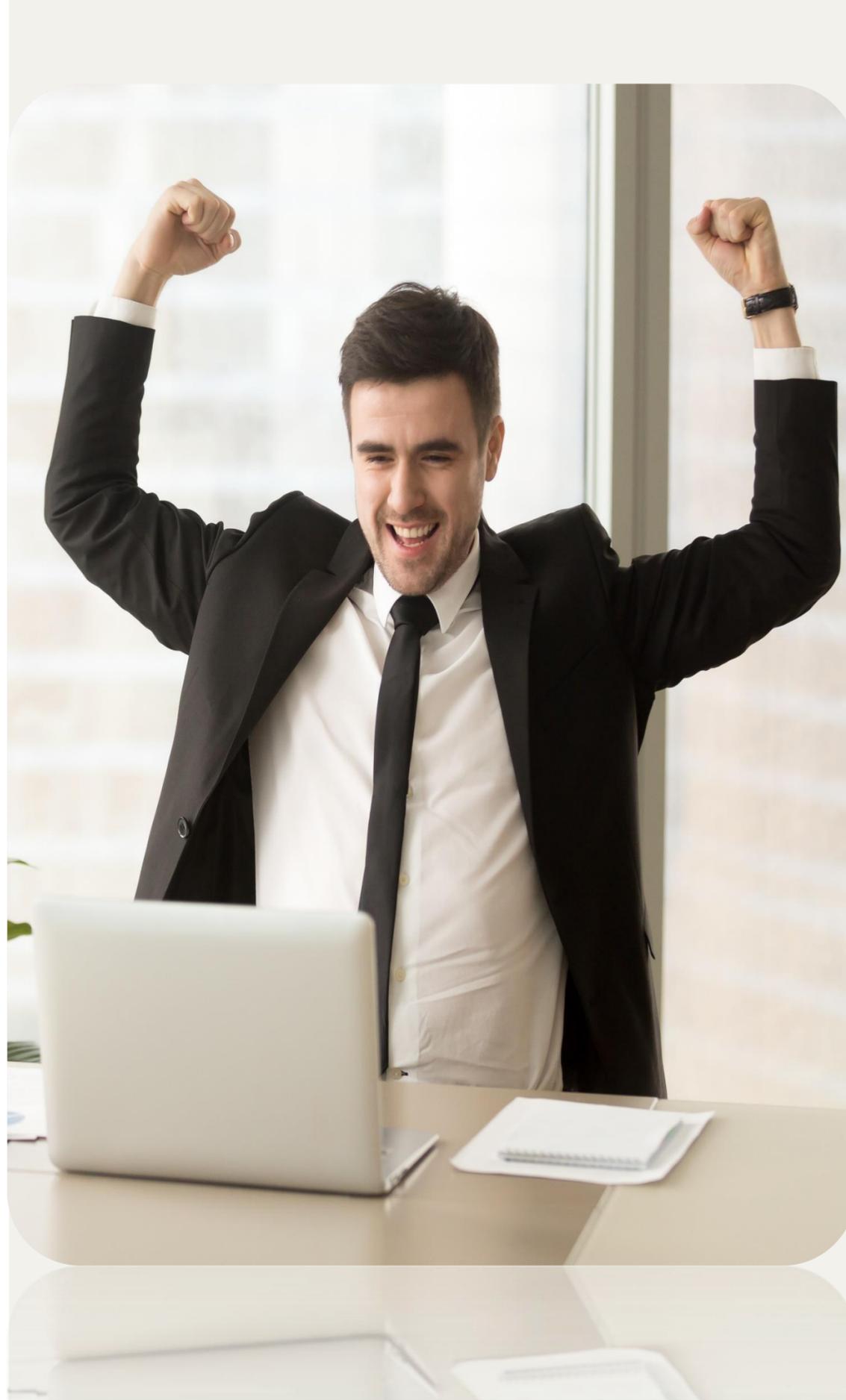
Esta herramienta única contiene 64 elementos que pueden usarse para ayudar a identificar comportamientos psicopáticos en la misma estructura de factores que se encuentra en toda la familia de escalas PCL.

El SRP 4 también ofrece un formulario corto (29 elementos) para su uso en entornos donde la administración de la evaluación completa puede no ser factible o posible. La provisión de muestras de la comunidad, la universidad y los delincuentes para proporcionar contexto para las puntuaciones hace que el SRP 4 sea una herramienta muy relevante para su uso en la investigación de la psicopatía o para identificar a las personas que pueden requerir una evaluación y tratamiento adicionales



TOM Test de Orientación Motivacional

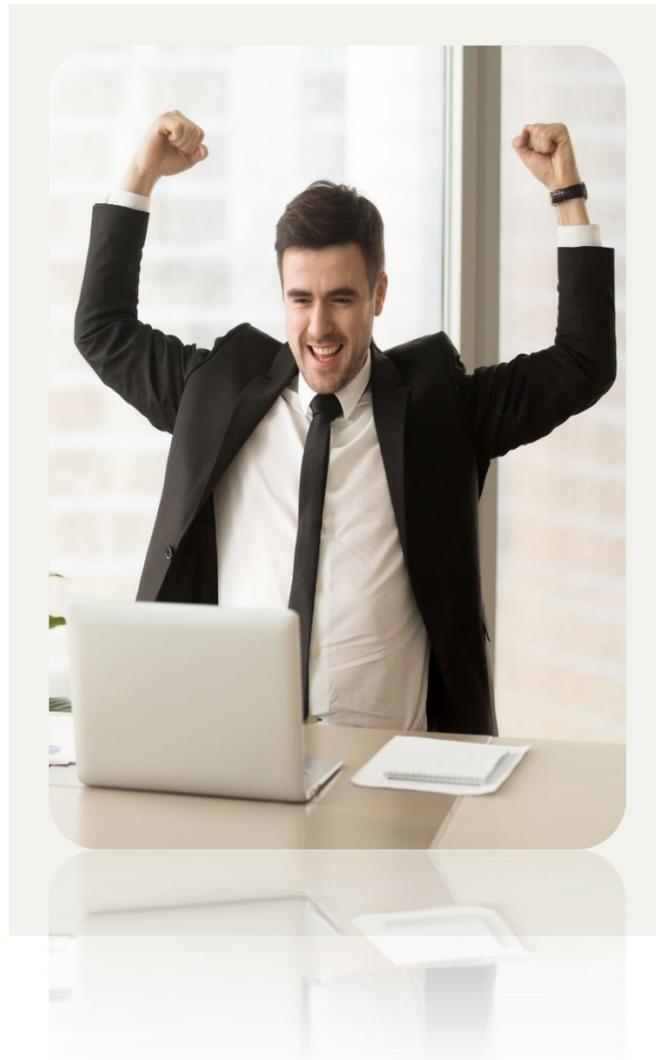
Ficha técnica



- **Autores:** Laura Borgogni, Laura Petitta, Claudio Barbaranelli
- **Objetivo:** Detectar las elecciones que las personas tienden a hacer, sus preferencias, lo que orienta sus comportamientos organizativos.
- **Año de elaboración:** 2004
- **Validación:** 1.408 sujetos
- **Ítems:** 70
- **Tiempo de aplicación:** 20 a 25 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano, Francés y Alemán
- **Informe:** [Ver informe](#)



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.



WIS/SVP Escala de Valores Profesionales

Ficha técnica

- **Autores:** Giancarlo Trentini , Massimo Bellotto, Giovanni Muzio Alberto Zatti
- **Objetivo:** Examinar la jerarquía y la estructura de los valores profesionales, en base a un modelo de 21 dimensiones que la persona evalúa y valora respondiendo a las preguntas del cuestionario.
- **Año de elaboración:** 1999, cuarta edición 2018.
- **Validación:** 1.523 sujetos
- **Ítems:** 63
- **Tiempo de aplicación:** 20 a 25 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Escala Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano
- **Informe:** [Ver informe](#)





WIS/SVP Escala de 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.**





WOMI Inventario Motivacional del Trabajo y la Organización

Ficha técnica



- **Autores:** Gabriele Giorgi & Vincenzo Majer
- **Objetivo:** Evaluar la motivación intrínseca relacionada con el impulso para desarrollar las tareas laborales por simple placer o por el sentido de desafío del objetivo y la motivación extrínseca, ligada a beneficios externos (sueldo, beneficios e incentivos)
- **Año de elaboración:** 2010
- **Validación:** 1.192 sujetos
- **Ítems:** 110
- **Tiempo de aplicación:** 40 a 45 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Likert
- **Aplicación:** Online
- **Idiomas:** Español, Italiano, Chino Simplificado, Chino Tradicional, Francés, Inglés, Japonés, Portugués y Alemán
- **Informe:** [Ver informe](#)



WOMI Inventario Motivacional del Trabajo y la Organización



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.



IGF – Inteligencia General Factorial

Ficha técnica

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 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.

GIUNTI
PSYCHOMETRICS

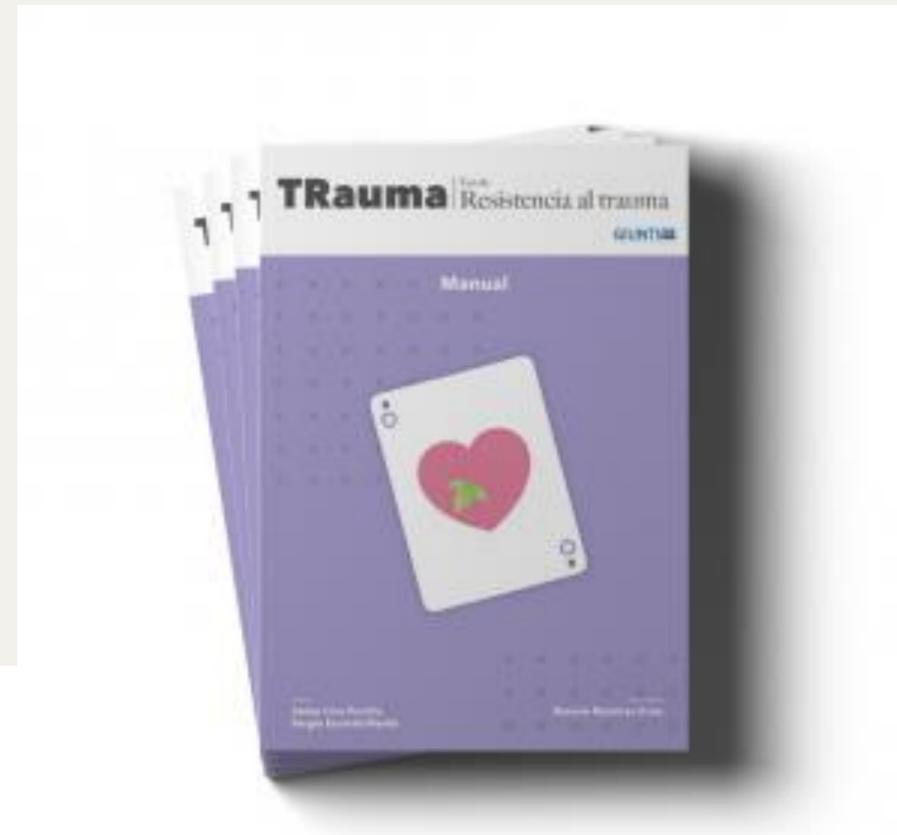
PSINCO + **GIUNTI**
PSYCHOMETRICS





TRauma Test de Resistencia al Trauma

Ficha técnica



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



MSI Indicador de Habilidades de Dirección

Ficha técnica

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





B101 – Test de Inteligencia Práctica

Ficha técnica

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

ADMINISTRACIÓN

Aprox. 10 min

Individual

Aplicación Manual en Papel

Jóvenes y Adultos

CORRECCIÓN

Manual

JUEGO COMPLETO: Manual, Caja de Cubos, 10 Hojas de Respuestas, Láminas





CAF Cuestionario de Autoconcepto Físico

Ficha técnica



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 en cuanto a su aspecto físico sea un factor determinante en el desempeño futuro del candidato

ADMINISTRACIÓN

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

CORRECCIÓN

Software





EAE Escala de Personalidad

Ficha técnica

Este instrumento tiene como objetivo valorar las características psicológicas que habitualmente inducen a comportamientos agresivos y antisociales: Neuroticismo, Paranoidismo, Agitación y Fuerza del yo. La escala además incluye cinco elementos de control de la sinceridad de la respuesta, que describen conductas consideradas socialmente poco deseables, pero que la mayor parte de las personas realizan con una cierta frecuencia.

Su uso principal es para selección de personal o para otorgar licencias de armas o conducción

ADMINISTRACIÓN

Aprox. 10 min
Individual y Colectiva
Aplicación Online y Papel
Jóvenes y Adultos

CORRECCIÓN

Online



Parte 4

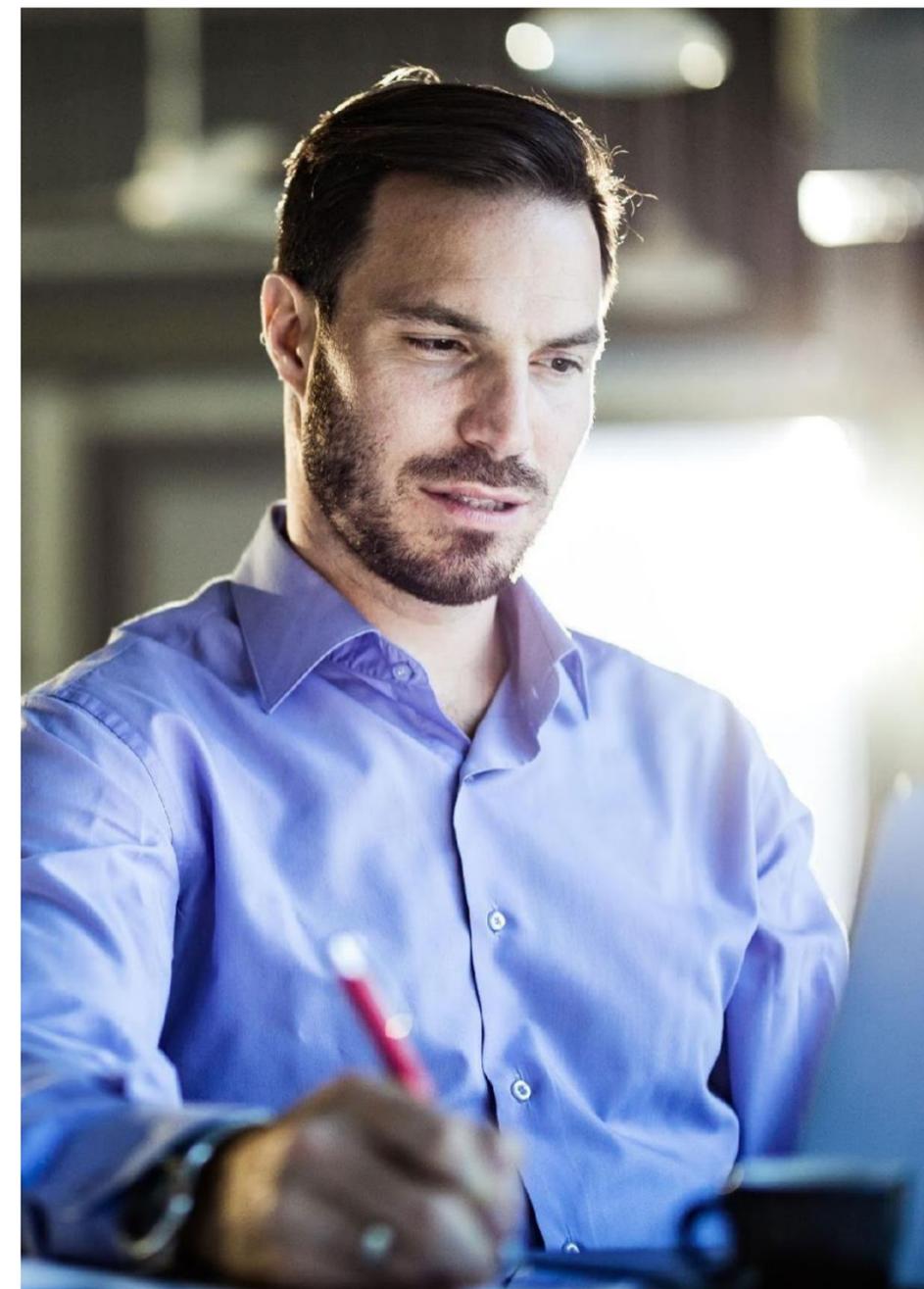


Últimas Novedades

Presentamos el listado de los últimos test disponibles

Posteriormente se encuentran las fichas técnicas y la descripción general de cada uno.

- **HCS** Verificación de Integridad
- **ERI** Inventario de Confiabilidad de los Empleados (Trabajador Productivo y Fiable)
- **T2P** Test2Drive (Aptitud Psicológica al conducir)





HCS – Verificación de Integridad

Ficha técnica

- **Autores:** Nikolay Nikolov y Svetoslav Zanev
- **Objetivo:** Evalúa la disposición personal a cumplir las normas sociales, morales y organizativas. Se trata de una herramienta para la prevención de comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajos.
- **Características:** Evidencias de validez (contenido, relación con otras variables y consecuencias de uso) y fiabilidad (alfa de las escalas .61 - .84).
- **Edad de aplicación:** Adultos en edad laboral.
- **Ítems:** 90, Múltiples opciones (categórico)
- **Tiempo de aplicación:** 35 minutos aproximadamente.





HCS – Verificación de Integridad

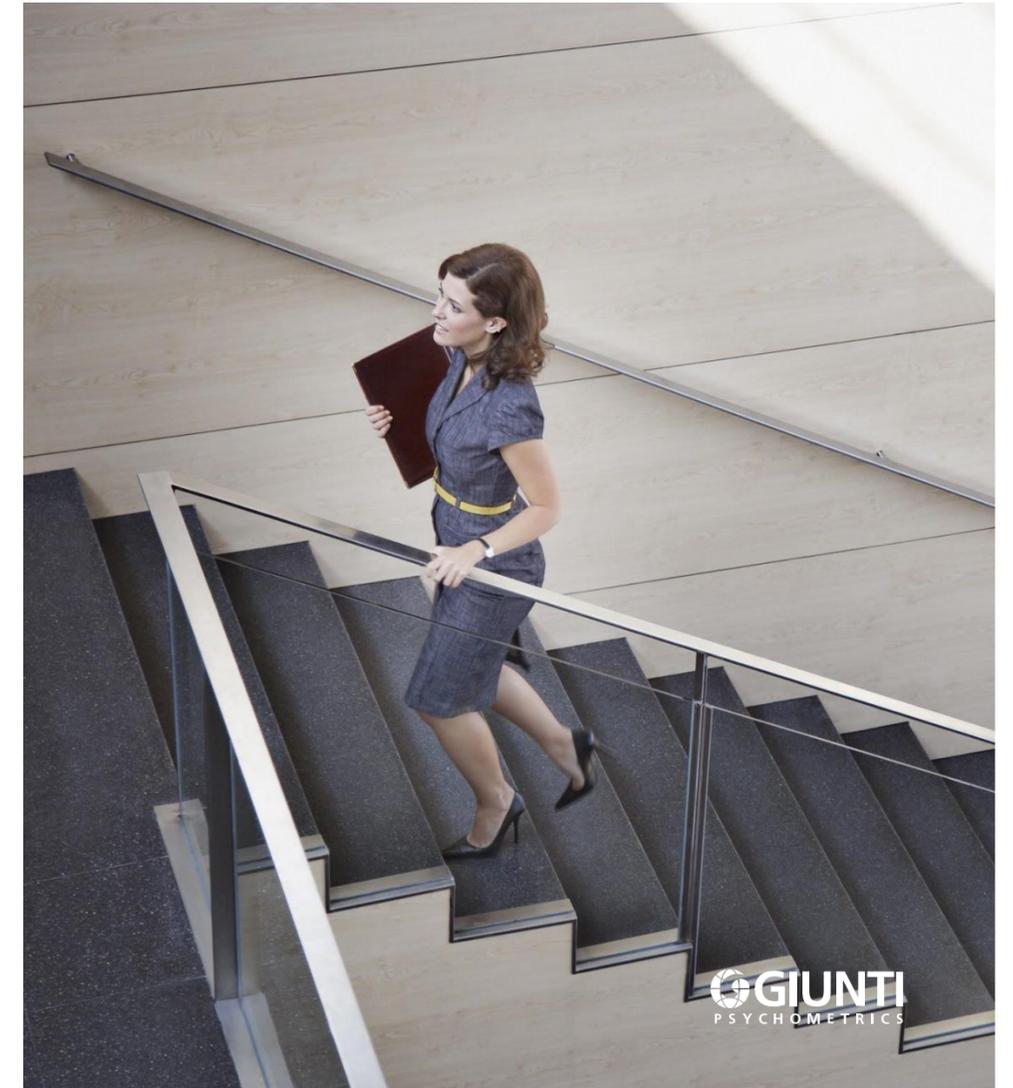
El **HCS -Chequeo de Integridad-** Evalúa los rasgos de carácter de un empleado, como la honestidad, la integridad, la fiabilidad, la responsabilidad y la conformidad con las normas y los valores de la organización. Evalúa la probabilidad de que los empleados incurran en determinados comportamientos en el lugar de trabajo y, por tanto, ayuda a prevenirlos. En otras palabras, es un "filtro" por el que todos los empleados deben pasar antes de que se les permita trabajar con datos sensibles o en puestos de confianza.

Dimensiones:

- 1.Comportamientos contraproducentes.
- 2.Expectativas.
- 3.Comprensión y adhesión a las reglas y normas.
- 4.Actitudes.
- 5.Actitud hacia los robos y abusos.
- 6.Honestidad.
- 7.Valoración de las propias habilidades.
- 8.Disciplina.
- 9.Lealtad.
- 10.Tolerancia.
- 11.Respeto hacia los otros.
- 12.Escala global de chequeo de integridad.
- 13.Distorsión

ÚTIL PARA

Ayuda a las empresas a **evaluar el riesgo de contratar a un candidato** y también les permite saber si el candidato es capaz de adaptarse a la **cultura corporativa**. Los respectivos cuestionarios se suelen entregar durante el proceso de contratación o durante la incorporación





ERI

Inventario de Confiabilidad de los Empleados (Trabajador Productivo y Fiable)

Ficha técnica

- **Autores:** Gerald Borofsky.
- **Objetivo:** Evaluar el comportamiento laboral de candidatos para un empleo mediante la identificación áreas de posibles problemas de comportamiento relacionados con el trabajo y cómo abordar cada uno de ellos
- **Edad de aplicación:** Adultos en edad laboral.
- **Ítems:** 80
- **Tiempo de aplicación:** 10 minutos aproximadamente.
- **Estilo de respuesta:** Verdadero/Falso.





Inventario de Confiabilidad de los Empleados (Trabajador Productivo y Fiable)

Inventario de Confiabilidad de los Empleados (ERI®) es una herramienta de selección previa al empleo que ha demostrado mejorar el proceso de reclutamiento y reducir la rotación de empleados. Los resultados son fáciles de entender y proporcionan detalles cruciales sobre el comportamiento de un solicitante en el trabajo, como cortesía, seguridad, compromiso laboral y confiabilidad. Las organizaciones utilizan la prueba de integridad **ERI®** para tomar decisiones de selección de empleados basadas en datos y basadas en el comportamiento y mejorar la calidad de su fuerza laboral.

Con solo 80 elementos verdaderos / falsos, los candidatos a un puesto de trabajo en línea pueden completar la prueba en menos de 10 minutos y los recursos humanos pueden acceder a los puntajes de inmediato.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

- El ERI fue desarrollado y validado como una herramienta de evaluación previa al empleo. Por esta razón, se utilizará únicamente para la evaluación de nuevos solicitantes de empleo.
- Se recomienda que el ERI se administre a los solicitantes de empleo después de que hayan completado la solicitud de empleo y antes de que sean entrevistados (o se verifiquen las referencias). Cuando se utiliza de esta manera, el ERI puede servir como un método objetivo para evaluar cuestiones relacionadas con el desempeño laboral, que luego se pueden explorar más a fondo durante las entrevistas y la verificación de referencias.
- Las siete escalas ERI estiman la probabilidad de que un solicitante, si es contratado, se desempeñe en el trabajo de una manera confiable y productiva.





Inventario de Confiabilidad de los Empleados (Trabajador Productivo y Fiable)

ÚTIL PARA

Una prueba de integridad es un tipo específico de prueba de personalidad diseñada para evaluar la tendencia de un solicitante a ser honesto, confiable y fiable. La falta de integridad se asocia con comportamientos contraproducentes como el robo, el ausentismo y los problemas disciplinarios. La integridad está fuertemente relacionada con el nivel de conciencia de un candidato, que es un buen predictor del desempeño laboral general

ESTRUCTURA

- 1. Autodisciplina:** Evalúa la probabilidad de que el desempeño laboral de un solicitante no se vea interrumpido por comportamientos como falta de atención, ausencia / retraso no autorizados, no cumplir con las asignaciones u otros comportamientos de trabajo inapropiados.
- 2. Cortesía:** Evalúa la probabilidad de que las interacciones de un solicitante con los clientes / huéspedes se caractericen por un alto nivel de cortesía y compromiso con el servicio.
- 3. Madurez emocional:** Evalúa la probabilidad de que el desempeño laboral de un solicitante se caracterice por un comportamiento maduro, indicado por actuar de manera responsable y cooperativa, tolerar frustraciones y mostrar control de impulsos.
- 4. Conciencia:** Evalúa la probabilidad de que un candidato tenga un fuerte deseo de desempeñarse bien y tomar en serio sus obligaciones.
- 5. Confiabilidad:** Evalúa la probabilidad de que un candidato se desempeñe de manera confiable y no se involucre en varias formas de comportamiento desviado de la propiedad.
- 6. Compromiso laboral:** evalúa la probabilidad de que un candidato se comprometa a largo plazo con el trabajo y no renuncie.
- 7. Seguridad:** Evalúa la probabilidad de que un candidato sea proactivo en la identificación de riesgos de seguridad y haga todo lo posible para evitar accidentes en el trabajo.





T2D – Test2Drive (Aptitud Psicológica al Conducir)

Ficha técnica

Autores: Nikolay Nikolov, Svetoslav Zanev.

Objetivo: Evaluación de rasgos de personalidad a personas que se desempeñan como guardas de seguridad, operadores aéreos, personal militar, conductores de transporte público, etc.

Validación: 453 sujetos.

Ítems: 277

Tiempo de aplicación: 45 a 50 minutos aproximadamente

Estilo de respuesta: Escala Likert.





T2D – Test2Drive (Aptitud Psicológica al Conducir)

Innovador sistema de diagnóstico por ordenador dedicado **evaluar la aptitud psicológica para conducir**. **TEST2DRIVE** ofrece una funcionalidad única utilizando tecnologías de pantalla táctil y en línea. La solución de pantalla táctil reduce todas las herramientas de interfaz a un dispositivo universal: un monitor de pantalla táctil en sí. La tecnología en línea permite crear diversas normas para grandes poblaciones, actualizar y mejorar el sistema sobre la marcha, así como tener un fácil acceso y escalabilidad del proceso de evaluación.

TEST2DRIVE examina todos los rasgos psicológicos sustanciales de **Aptitud para conducir** que cumplen con los criterios relevantes: las pruebas son objetivas, estandarizadas, confiables, precisas, válidas y normalizadas.

Los resultados de las pruebas, tanto en bruto como normalizados en forma de informes y protocolos claros, están disponibles inmediatamente después de que se haya realizado la prueba. El formulario de entrevista incorporado facilita esta parte de la prueba. La normalización se basa en una muestra normativa de más de 3.200 conductores y, gracias a la tecnología on-line, se puede desarrollar y actualizar constantemente sobre la marcha.

Excepto confiable, de acuerdo con todas las normas internacionales, el procedimiento de prueba **TEST2DRIVE** gestiona eficazmente la administración de la evaluación. La funcionalidad del sistema soporta todo el proceso, paso a paso, de acuerdo con el contexto de la evaluación. **TEST2DRIVE** garantiza al Usuario la total seguridad de almacenar y procesar los datos introducidos. Se accede al sistema a través de un mecanismo de registro, que impide que personas no autorizadas obtengan acceso al sistema.

TEST2DRIVE se puede utilizar tanto para evaluaciones legales obligatorias de aptitud para conducir (conductores profesionales, pilotos, etc.) como para evaluaciones que ayudan a cualquier conductor a ser consciente de sus fortalezas y debilidades (problema de seguridad vial).





T2D – Test2Drive (Aptitud Psicológica al Conducir)

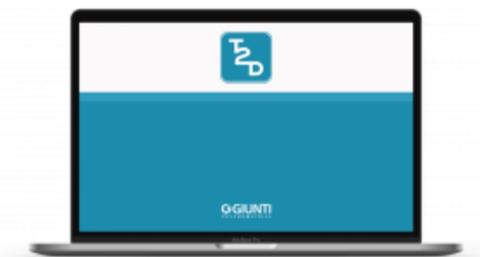
CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

Innovador sistema de diagnóstico por ordenador dedicado a la evaluación psicológica del tráfico

- Cumple con los requisitos y estándares internacionales para la evaluación psicológica.
- Válida, confiable, objetiva, estandarizada, normalizada.
- Compacta, móvil, escalable, ajustable.
- Basado en dispositivos comunes (computadora + pantalla táctil).
- Sencilla y fácil de usar.
- 12 pruebas organizados en 5 sets
- Procedimiento estandarizado (instrucción + fase de práctica + fase de prueba)

ÚTIL PARA

- Evaluar la **velocidad de reacción y estabilidad del conductor**
- Evaluar la **velocidad de reacción** y la adecuación a **situaciones complejas**
- Evaluar la **coordinación ojo-mano**, además, la prueba mide el tiempo de **planificación** y **rapidez** de respuesta
- Evaluar la capacidad de **planificación de movimiento** en una situación que requiere **orientación espacial**
- Evaluar dos mecanismos básicos de la **atención; búsqueda e identificación** de objetos cruciales en el **campo visual**.
- Evaluar la habilidad de **anticipación del movimiento de múltiples objetos**.
- Evaluar la **capacidad mental** para la **comprensión** de una **situación relacionadas con el tráfico**.
- Evaluar el **riesgo de desorganización del comportamiento** debido a la **falta de estabilidad emocional**
- Evaluar el nivel de **autocontrol, comprensión de normas y ajuste social**





T2D – Test2Drive (Aptitud Psicológica al Conducir)

ESTRUCTURA

Psicometría
Tiempo de reacción
Adecuación de la reacción
Coordinación mano-ojo
Inteligencia y funciones cognitivas
Atención y percepción
Razonamiento relacionado con el tráfico
Anticipación
Personalidad
Madurez social
Madurez emocional

El sistema **TEST2DRIVE** está equipado con un generador de documentos que simplifica la administración de documentos. Dependiendo del contexto, el usuario puede crear e imprimir documentos de evaluación obligatorios (basados en la base legal local) o documentos individualizados. Todos los datos recopilados durante el proceso de evaluación se importan a los documentos de evaluación, por lo que se minimiza el tiempo para crear los documentos necesarios.

Todos los documentos se pueden ajustar a los requisitos legales o utilizables locales

El proceso de instalación se ha simplificado y permite un inicio rápido e independiente de la herramienta. Las actualizaciones y parches gratuitos se descargan automáticamente.

TEST2DRIVE se puede instalar en cualquier número de ordenadores, lo que permite realizar pruebas en un número ilimitado de estaciones de prueba. **TEST2DRIVE** garantiza al Usuario total seguridad en el almacenamiento y tratamiento de los datos introducidos. Se accede al sistema a través de un mecanismo de registro, que impide que personas no autorizadas obtengan acceso al sistema.





Parte 5

Recruiter.hr

Plataforma de
Reclutamiento y Selección



Plataforma de Reclutamiento y Selección

- 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.



Plataforma de Reclutamiento y Selección

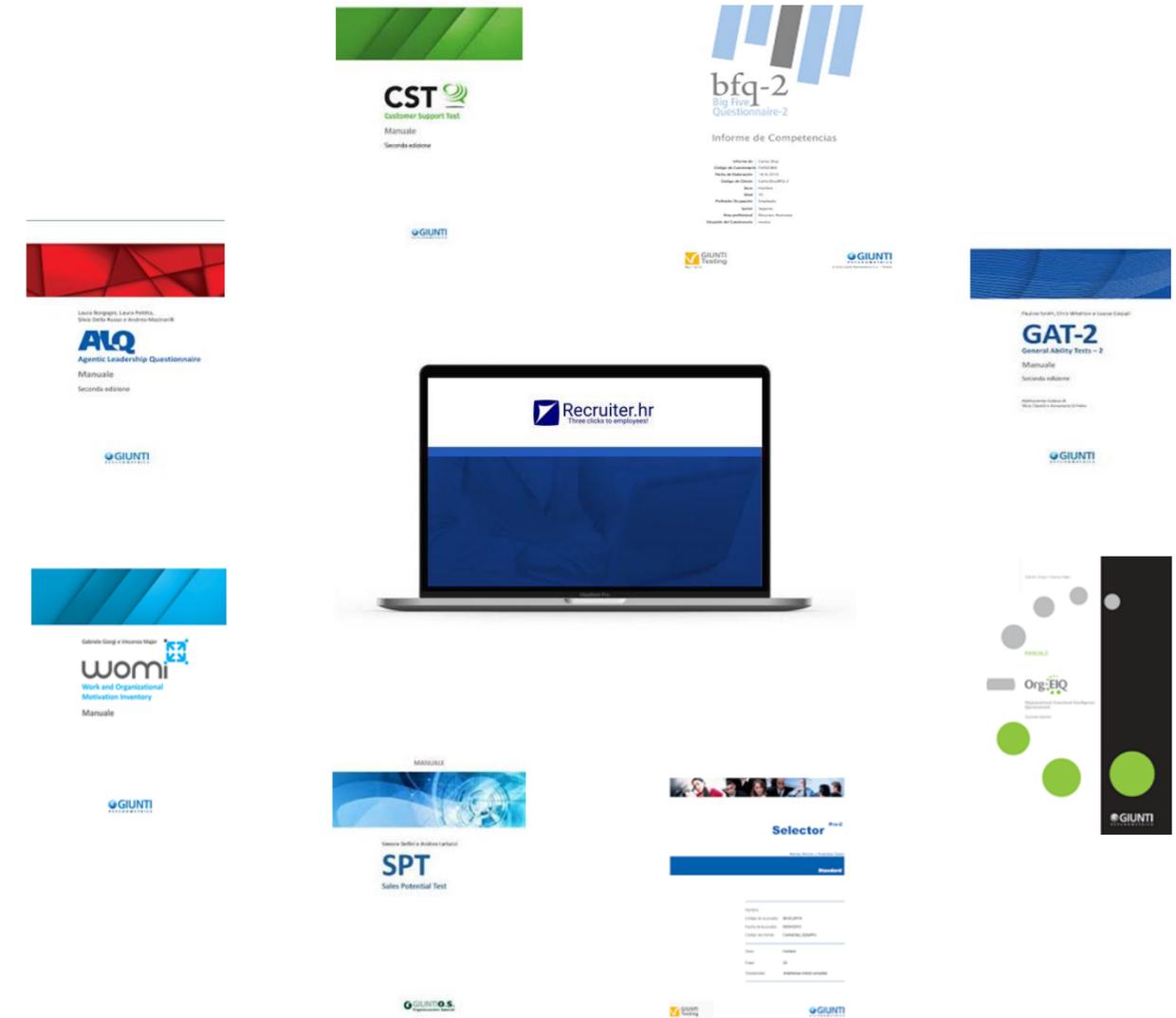
- Permite gestionar **agenda de evaluaciones** y notificaciones, definiendo plazos. Cuenta con un organizador de agenda automático, donde entrega alternativas a los candidatos tal como cuando se solicita horas médicas en línea.
- Permite almacenar los resultados, descargables en **planillas excel** para análisis de grandes grupos.
- Incorpora la posibilidad de realizar **evaluaciones del desempeño** hasta en 360 grados y otras.



Plataforma de Reclutamiento y Selección

Pruebas GIUNTI Disponibles (Aplicación en Español):

- **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**



Plataforma de Reclutamiento y Selección

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





División de Servicios de Evaluación



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

O también nosotros podemos aplicar las pruebas a través de nuestra **División de Servicios de Evaluación**, gestionamos los informes de las mismas y le brindamos los resultados de acuerdo a lo que ustedes necesiten.

Contamos con psicólogos entrenados en la aplicación manual y online de Pruebas Psicológicas

*¡Si desea mayor información de los test, comuníquese con nosotros!
Igualmente con gusto le asesoramos en el uso de las mejores
herramientas disponibles de acuerdo a sus necesidades!*



Distribuidor Exclusivo de GIUNTI PSYCHOMETRICS en Panamá y Venezuela
Calle 74, Edif. PH Latorraca, PB, Local 3, San Francisco, Ciudad de Panamá. Panamá
Telf. + 507 – 3981960 / 6575-5989

proysinco@hotmail.com / psincodistrib@gmail.com / info@psincodistribucion.com / ventas@psincodistribucion.com



www.psincodistribucion.com

¡Síguenos por...

@Psincodistrib

@Psincod

f Psinco Distribucion

GIUNTI PSYCHOMETRICS - WORLDWIDE

Bulgaria | Chile | Colombia | Costa Rica | Croacia | Francia | Hungría | Israel
Italia | México | Portugal | Rumania | Rusia | España | Turquía | Ucrania

Panamá (Proyecto SINCO)