



Selección de Personal
Desarrollo de Talento
Desarrollo Organizacional

Soluciones Talent 2026

Proyecto SINCO, S.A.
División de Distribución



+



Conocimiento Científico para el Desarrollo y
Bienestar de las Personas y Organizaciones



División de Distribución



www.psincodistribucion.com

 @proyectosinco



¡Sigamos por...!



@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

**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 más importante de
Europa, ahora disponibles en Panamá!**

P **SINCO**

+

GIUNTI
PSYCHOMETRICS





Index/Agenda

01. **Giunti Psychometrics / Proyecto SINCO**
02. **Giunti Testing**
03. **Nuestros instrumentos de evaluación**
04. **Libros**



Scientific knowledge
for the development
and wellbeing of people
and organizations



Parte 1 – GIUNTI Psychometrics + Proyecto SINCO

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:



INTERNATIONAL
TEST
COMMISSION



EUROPEAN TEST PUBLISHERS GROUP

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



Parte 1 – GIUNTI Psychometrics + Proyecto SINCO

Giunti Talent

Algunos de los clientes mundiales que han confiado en GIUNTI Psychometrics División de Talent



Deloitte.



BVLGARI





Parte 1 – GIUNTI Psychometrics + Proyecto SINCO

Proyecto SINCO, S.A.

Con mas de 15 años en el mercado Latinoamericano, somos el principal distribuidor de recursos psicológicos y educativos para los segmentos : Escolar, Clínica y **Talento Humano**, en Latinoamérica , con sede en Panamá

Distribuidor exclusivo en Panamá, de GIUNTI Psychometrics

- División N.E.E.
- División **DISTRIBUCIÓN**
- División SERVICIOS DE EVALUACIÓN
- División CONSULTORÍA
- División PROGRAMAS
- División CAPACITACIÓN

Parte 1 – GIUNTI Psychometrics + Proyecto SINCO



División N.E.E.

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 Cognitiva y Funcional de Adultos Mayores

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



División Consultoría

Consultoría Escolar: Estructura, Organización y Funcionamiento de Gabinetes Psicopedagógicos, Admisiones y Apoyo Educativo

Consultoría Empresarial: Desarrollo Organizacional, Dirección Estratégica y Áreas Específicas de Talento Humano, Mercadeo y Ventas



División Programas

Implementación de Programas Individualizados o en grupos (Incompany y Outcompany)

Desarrollo Humano: Adicciones Tecnológicas, Resiliencia en Adolescentes, Rehabilitación de Adultos Mayores, otros

Desarrollo Profesional: Orientación Vocacional, Desarrollo de Competencias, Plan de carrera, Emprendimiento, otros

Desarrollo Organizacional: Alineación Estratégica, Desarrollo de Equipos, Atención y Servicio al Cliente, Pensamiento Crítico



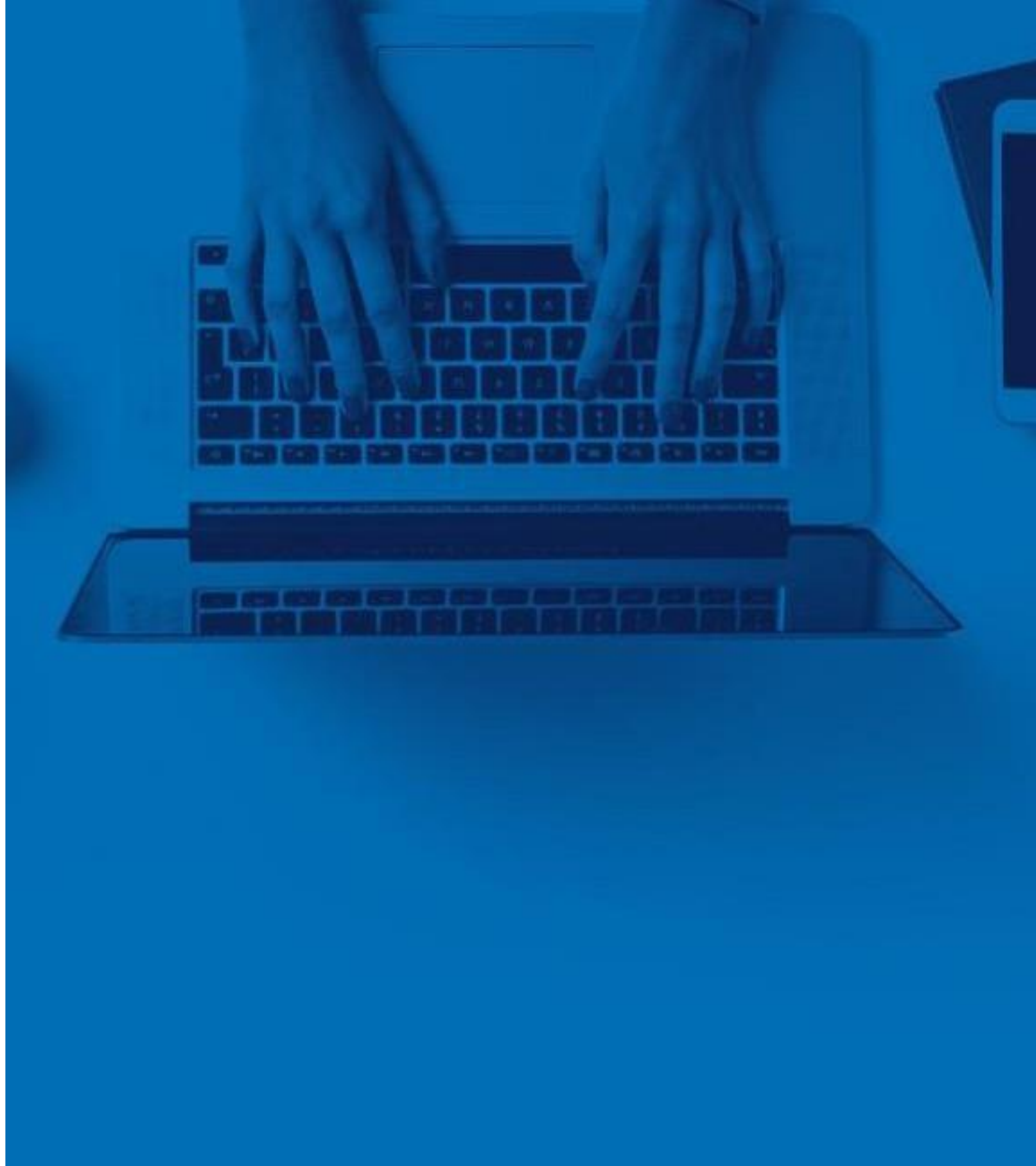
División Capacitación

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

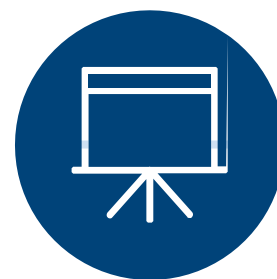
La plataforma permite hacer evaluaciones masivas de manera simultánea

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 – INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Nuestros instrumentos de evaluación

Presentamos el listado de los test disponibles, en español y otros idiomas

Mas adelante, encontrarán las fichas técnicas y la descripción general de cada uno.

INTELIGENCIA:

- **IGF** Inteligencia General Factorial

PENSAMIENTO Y ANTIFRAGILIDAD:

- **AFQ** Cuestionario de Anti-Fragilidad

PERSONALIDAD:

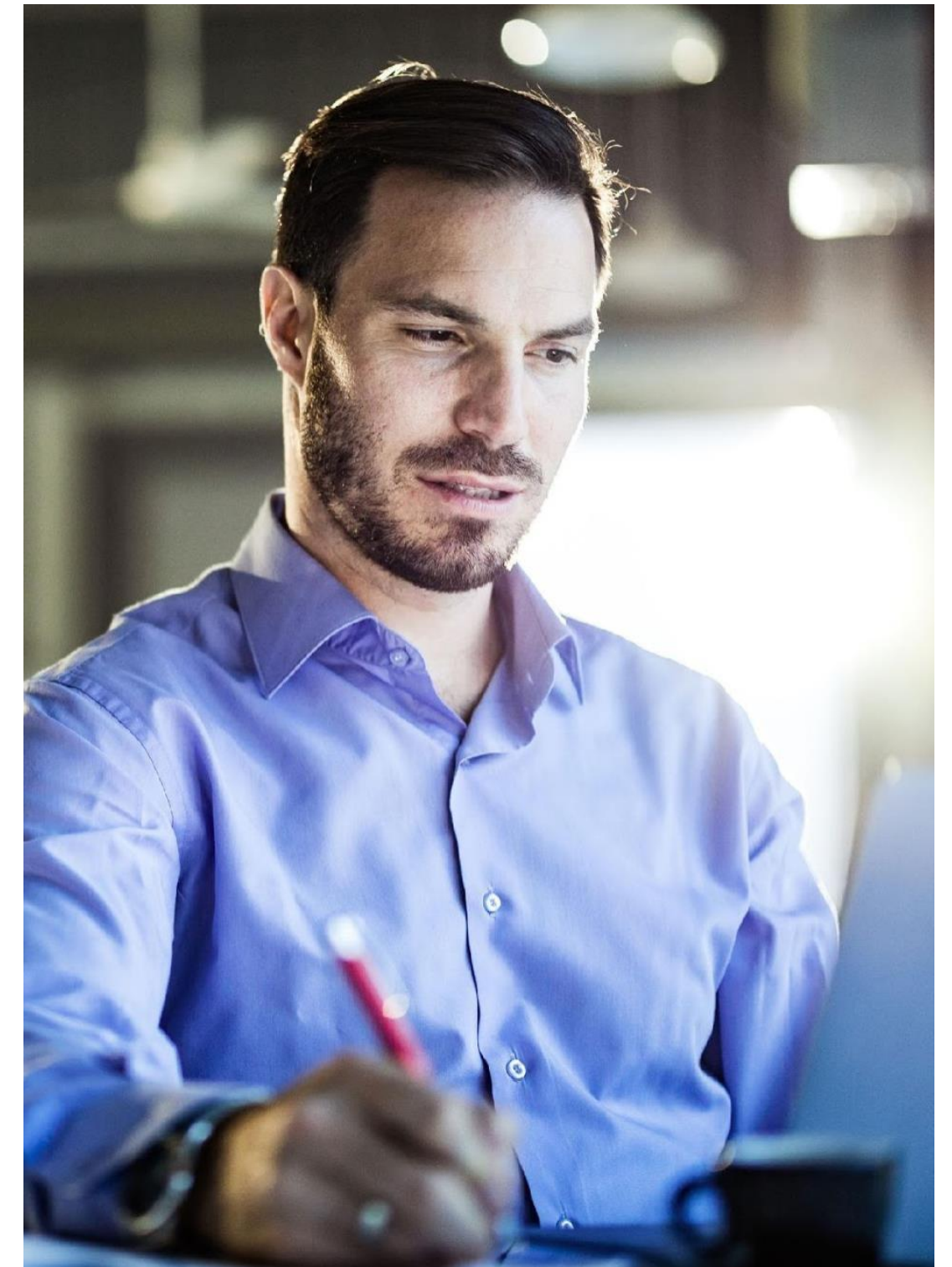
- **EAE** Escala de Personalidad
- **BFQ-2** Cuestionario Big Five – 2
- **MPD** Medidas del Desarrollo Psicosocial

PERSONALIDAD (PUESTOS CRÍTICOS):

- **SELECTOR PRO-2** Cuestionario de Idoneidad Psicológica, para profesiones de alto riesgo.
- **ICLO.** Informe Clínico para el MMPI-2
- **CPF.** Cuestionario de Personalidad Forense

COMPETENCIAS LABORALES:

- **BFQ-2** Cuestionario Big Five – 2 Informe de Competencias



Parte 3 – INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Nuestros instrumentos de evaluación

VALORES:

- **WIS/SVP** Escala de Valores Profesionales

MOTIVACIÓN:

- **TOM** Test de Orientación Motivacional
- **WOMI** Cuestionario sobre Motivación Organizacional y Laboral

INTEGRIDAD Y FIABILIDAD:

- **HCS** Verificación de Integridad
- **ERI** Inventario de Confiabilidad de los Empleados (Trabajador Productivo y Fiable)

APTITUDES GENERALES Y DIFERENCIALES:

- **GAT-2** Habilidad General

ATENCIÓN Y MEMORIA:

- **NESPLORA**

AGILIDAD DIGITAL:

- **M4DAQ** Cuestionario de Agilidad Digital

LIDERAZGO:

- **ALQ** Cuestionario de Liderazgo

INTELIGENCIA EMPRESARIAL EMOCIONAL:

- **ORG-EIQ** Inteligencia Emocional

ATENCIÓN AL CLIENTE:

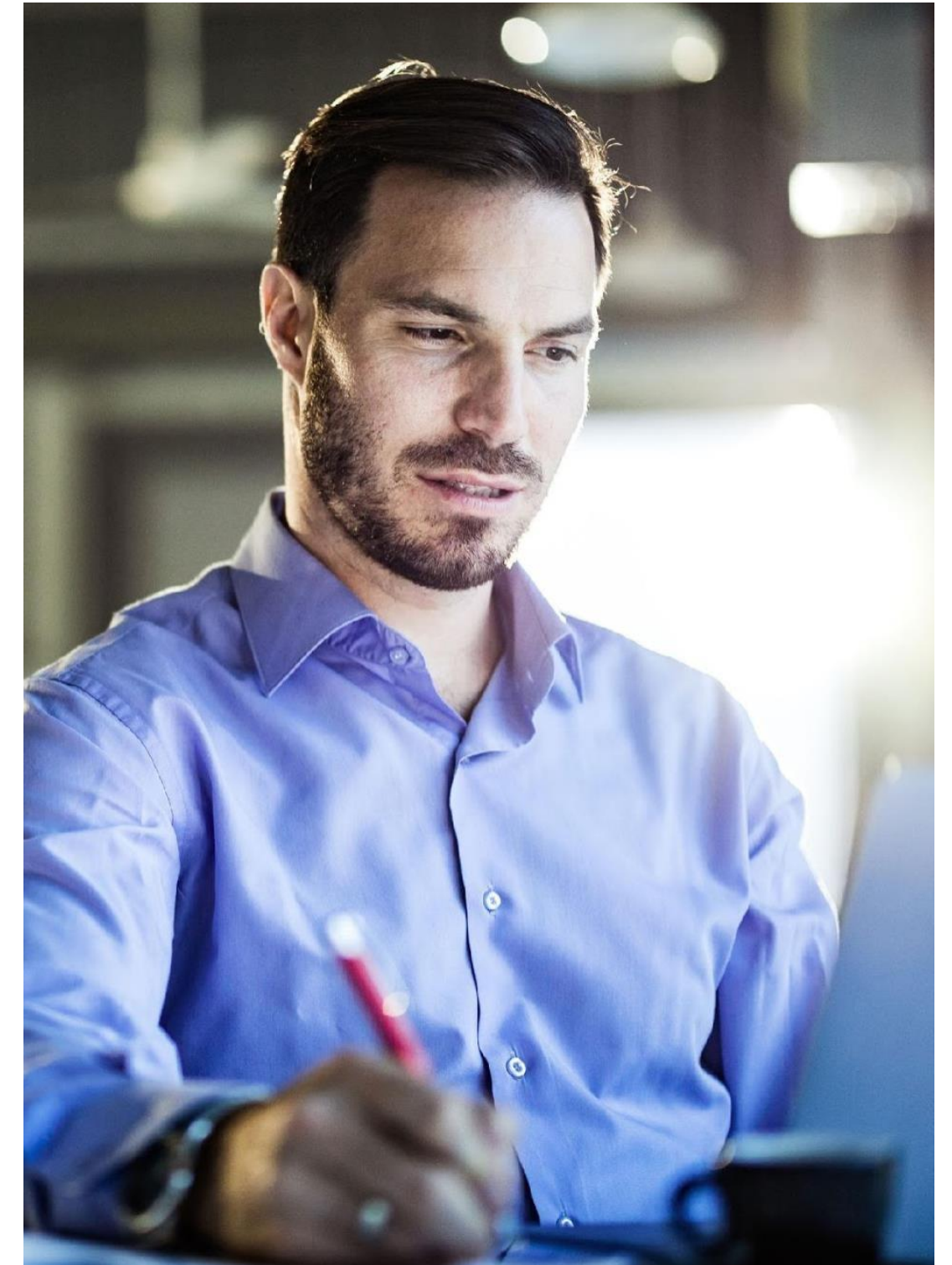
- **CST** Test de Atención al Cliente

POTENCIAL DE VENTAS:

- **SPT** Potencial de Ventas

GESTIÓN:

- **IN_BASQUET** Competencias de Gestión



Parte 3 – INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Nuestros instrumentos de evaluación

ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL:

- **MAGELLANO PLUS 2** Batería de Orientación Vocacional y Profesional

EMPRENDIMIENTO INTRAEMPRENDIMIENTO:

- **CTE** Cuestionario del Talento Emprendedor

INGLÉS:

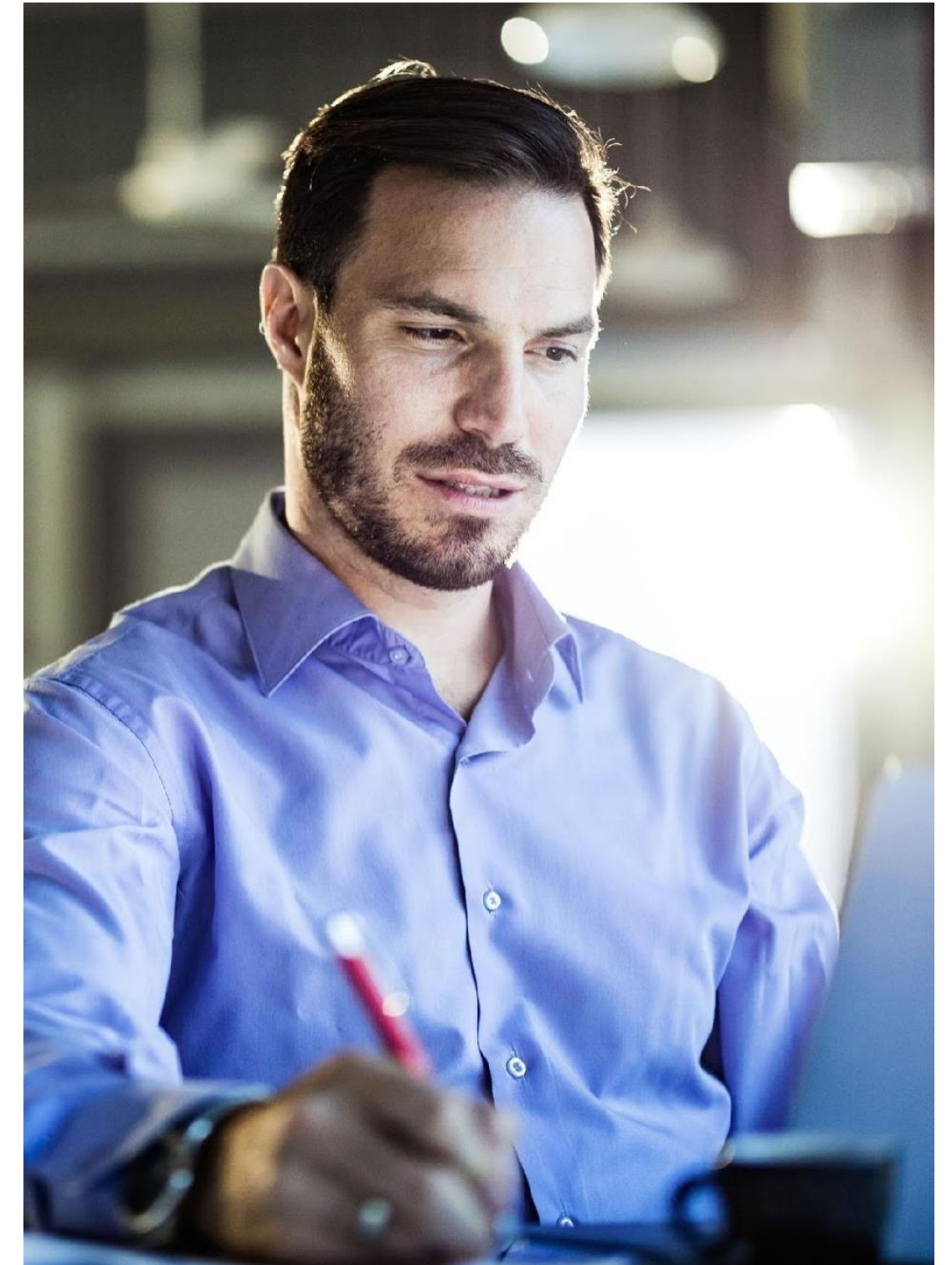
- **EAT** Examen de Evaluación de Inglés

DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

- **OPRA** Medida de Riesgo Psicosocial
- **HPSCS** Estrés en salud y estrategias de afrontamiento para Médicos y Enfermeras

EMPLEABILIDAD:

- **STAFF Test** Situacional de Empleabilidad





INTELIGENCIA



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 Manual / Corrección Online
Aplicación y Corrección 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.





RESILENCIA Y ANTIFRAGILIDAD





**AFQ - Cuestionario
Anti-Fragilidad**



Anti-Fragile
Questionnaire

Test para **medir el nivel de
resiliencia y anti-fragilidad**
de candidatos y
colaboradores.





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).

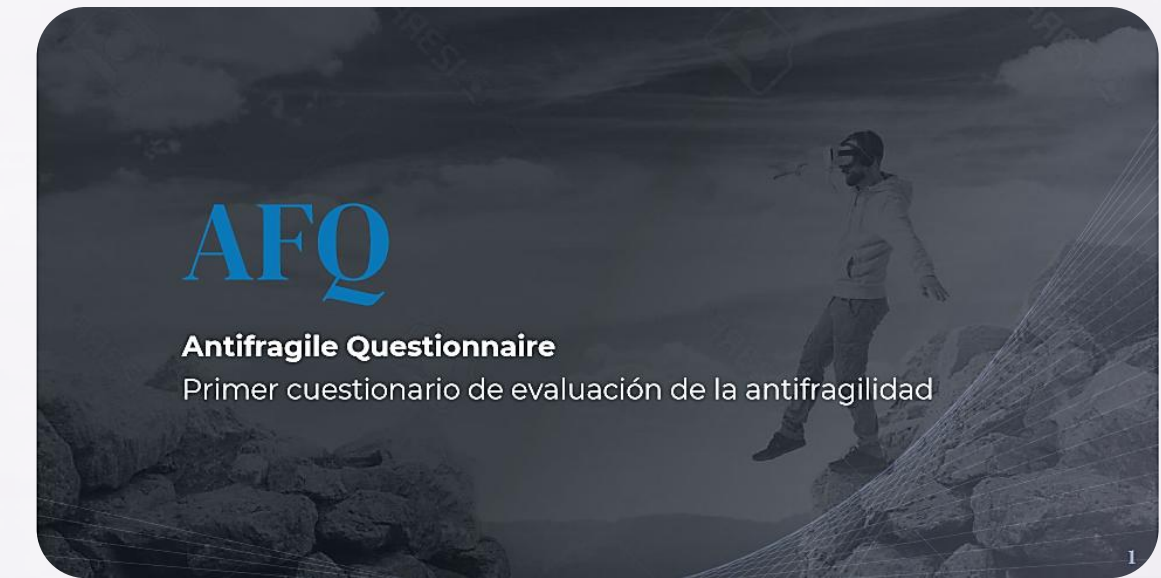
Algunos seres se benefician de las alteraciones, prosperan y crecen cuando se exponen a la volatilidad, al azar, al desorden y a factores de estrés; aman la aventura, el riesgo y la incertidumbre. Sin embargo, no existe ninguna palabra que describa exactamente lo opuesto de frágil. Ahora lo llamaremos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





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



PERSONALIDAD



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





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.





MPD – Test de Medidas del Desarrollo Psicosocial

El Test Medidas del Desarrollo Psicosocial (MPD) es un inventario autodescriptivo de la personalidad; cuyo objetivo es medir el desarrollo psicosocial del individuo y las actitudes sobre las cuales se conforma su personalidad, permitiendo valorar la resolución de los conflictos del desarrollo psicosocial a partir de los postulados teóricos propuestos por Erikson.

El perfil de personalidad que la prueba ofrece muestra las puntuaciones en cada una de las escalas del test.

Escalas Positivas:

Confianza, Autonomía, Iniciativa, Laboriosidad, Identidad, Intimidad, Generatividad e Integridad del yo.

Escalas Negativas:

Desconfianza, Vergüenza y duda, Culpa, Inferioridad, Confusión de identidad, Aislamiento, Estancamiento e Desesperación.

Escalas de Resolución:

R1 Confianza vs. Desconfianza

R2 Autonomía vs. Vergüenza y duda

R3 Iniciativa vs. Culpa

R4 Laboriosidad vs. Inferioridad

R5 Identidad vs. Confusión de identidad

R6 Intimidad vs. Aislamiento

R7 Generatividad vs. Estancamiento

R8 Integridad del yo vs. Desesperación



MPD
TEST DE MEDIDAS
DEL DESARROLLO
PSICOSOCIAL



PERSONALIDAD (Puestos Críticos)





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, cuidadores de niños, 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).





CPF - CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD FORENSE

El **Cuestionario de Personalidad Forense (CPF)** es una herramienta psicométrica que evalúa una nueva dimensión psicológica, la **Divergencia Normativa**. Este rasgo de personalidad mide la susceptibilidad a desviarse de las **normas, protocolos y códigos de conducta** en sujetos entre 18 y 90 años.

El cuestionario resulta especialmente útil en el **ámbito penitenciario**, prediciendo **reincidencia delictiva**, **ámbito forense**, pronosticando el cumplimiento de las medidas impuestas en un **procedimiento judicial y selección de personal**.

Ello tiene aplicaciones prácticas en tres ámbitos diferenciados:

- **Ámbito penitenciario:** predecir reincidencia delictiva, realizar pronósticos de adaptación regimental y evaluar la eficacia de programas de tratamiento rehabilitador.
- **Ámbito forense:** establecer un pronóstico de cumplimiento de las medidas impuestas por el juez o tribunal en cualquier procedimiento judicial.
- **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. Se usa especialmente en participantes en proceso de **selección de personal específico**, donde el cumplimiento/violación de normas resulte fundamental.





CPF - CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD FORENSE

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.

DISPONIBLE APLICACIÓN MANUAL Y ONLINE





ICLO - INFORME CLÍNICO ONLINE PARA EL MMPI-2 ADULTOS



El nuevo informe interpretativo del **MMPI-2** no solo aporta toda la información contenida en el informe gráfico, sino que también **esboza automáticamente el perfil de personalidad de la persona en detalle.**

A partir de las puntuaciones obtenidas por la persona en las escalas del cuestionario, el informe interpretativo describe su funcionamiento personal y social en relación con múltiples aspectos. En particular, detecta la actitud hacia la evaluación, el nivel de funcionamiento, el riesgo de suicidio, las funciones cognitivas básicas, los trastornos del pensamiento y el examen de la realidad, el autocontrol emocional y conductual, el consumo de sustancias, los recursos de afrontamiento, la somatización de las experiencias emocionales, el funcionamiento emocional, la imagen de sí mismo, el rol de género, el funcionamiento interpersonal.

Será **responsabilidad del clínico** integrar el contenido del informe interpretativo con la información sobre el contexto en el que tiene lugar la evaluación y con las motivaciones, los objetivos y la historia clínica de la persona para extraer las conclusiones diagnósticas correctas.

Estructura de la escala

- 8 escalas de validez
- 10 escalas clínicas básicas
- 10 subescalas de Wiener y Harmon
- 9 escalas clínicas reestructuradas
- 28 subescalas de Harris y Lingoos
- 3 subescalas Si (introversión social)
- 21 escalas adicionales
- 15 escalas de contenido
- 27 componentes de las escalas de contenido

EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL, DONDE SE EVALUA A LOS CANDIDATOS CON EL MMPI-2, ES ÚTIL PARA:

Solventar la complejidad de la interpretación del perfil de personalidad obtenido del MMPI-2
Ayudar al profesional en la lectura del perfil siguiendo una estructura sistematizada
Facilitar la redacción del informe, incluso en caso de perfiles sumergidos

Debe ser aplicado e interpretado por un Psicólogo Clínico



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

Quando es imprescindible
descartar un sujeto con
psicopatía
Debe ser aplicado e interpretado
por un Psicólogo Clínico



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



COMPETENCIAS LABORALES

Competencias



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](#)

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.



VALORES PROFESIONALES



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.**





MOTIVACIÓN LABORAL





TOM Test de Orientación Motivacional

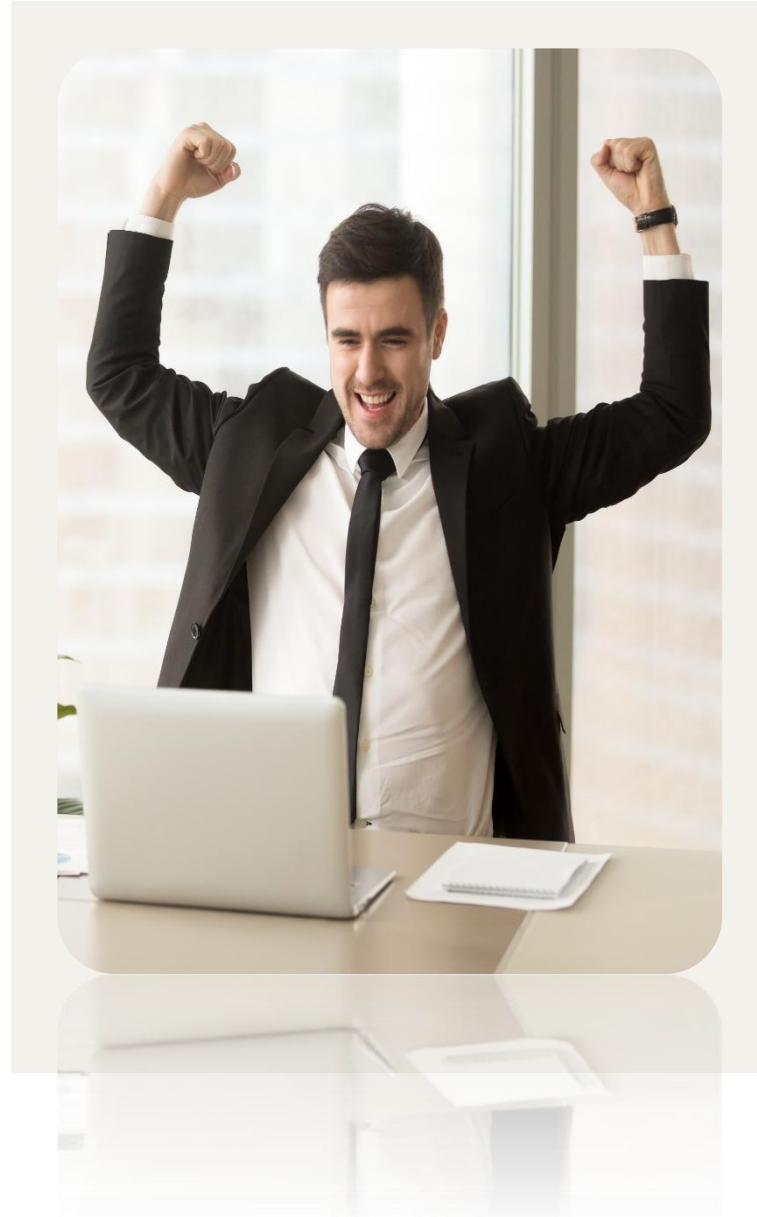
Ficha técnica



- **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.



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.



INTEGRIDAD y FIABILIDAD





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

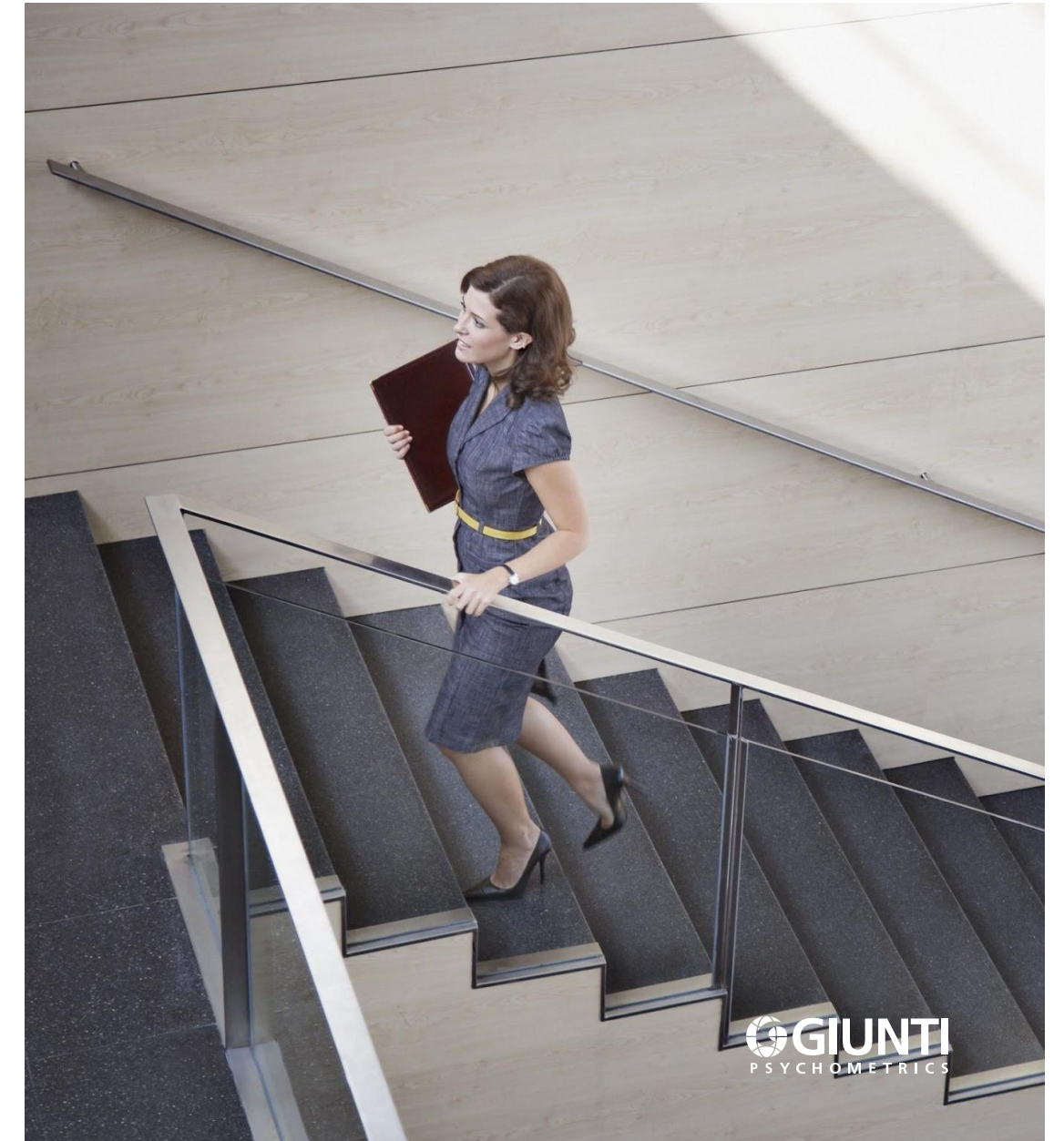
El **HCS -Chequeo de Integridad-** Evalúa los rasgos de carácter de un empleado, como la honestidad, la integridad, la fiabilidad, la responsabilidad y la conformidad con las normas y los valores de la organización. Evalúa la probabilidad de que los empleados incurran en determinados comportamientos 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.





+



APTITUDES DIFERENCIALES



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





GAT-2 Habilidad General



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.



ATENCIÓN





NESPLORA AQUARIUM – Herramienta de Realidad Virtual para la exploración de la Atención en Adultos

— Ficha técnica

NESPLORA ATTENTION ADULTS AQUARIUM (DESDE 16 AÑOS)

El test más completo para los procesos atencionales en población adulta

La atención, el control de impulsos, la memoria o la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones son procesos que se ven afectados en presencia de patologías o situaciones transitorias. Medirlos de forma objetiva permite decidir con mayor precisión qué tipo de entrenamiento o rehabilitación será conveniente llevar a cabo.

Se presentan 3 tareas con entrenamiento de entre 135 y 165 ítems cada una para medir entre 15 y 19 minutos variables como Atención sostenida, atención selectiva, atención auditiva y visual, control inhibitorio, memoria de trabajo, perseveración, switching, velocidad de respuesta y actividad motora, entre otras. Baremado por sexo y edad desde 16 a 86 y con una fiabilidad en sus tareas de $\alpha \geq 0,975$ y $\alpha \geq 0,968$) AQUARIUM se presenta como la última generación de CPT diseñada para realidad virtual. Genera informe automático ajustado, además lo acompañan manuales, guías de interpretación, webinars y un gran dossier de publicaciones.



 nesplora
Attention Adults
aquarium



NESPLORA AQUARIUM – Herramienta de Realidad Virtual para la exploración de la Atención en Adultos

Ficha técnica

NESPLORA ATTENTION ADULTS AQUARIUM (DESDE 16 AÑOS)

Variables evaluadas:

ATENCIÓN SELECTIVA Y SOSTENIDA
ATENCIÓN AUDITIVA Y VISUAL
ACTIVIDAD MOTORA
IMPULSIVIDAD
PERSEVERANCIA
MEMORIA DE TRABAJO
TIEMPO DE REACCIÓN
CALIDAD DEL FOCO ATENCIONAL
COSTE DE CAMBIO DE TAREA

Ficha técnica

ORIENTADO A: Evaluación Neurológica en realidad virtual

DURACIÓN: 30 min

INFORME: Inmediato

EDADES: Mayores de 16 años

IDIOMAS: Español, Inglés, Frances, Italiano, Romaní, Acentos US-UK





AGILIDAD DIGITAL





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.

LIDERAZGO



PSINCO + **GIUNTI**
PSYCHOMETRICS

GIUNTI
PSYCHOMETRICS



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.





INTELIGENCIA EMOCIONAL



+



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).



ORG-EIQ Cuestionario de Inteligencia Emocional para las Organizaciones



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.



ATENCIÓN AL CLIENTE





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.





POTENCIAL DE VENTAS



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.

GESTIÓN EMPRESARIAL





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.





ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL



MAGALLANES PLUS 2 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:** 2024
- **Ítems:** 450
- **Tiempo de aplicación:** 90 minutos aproximadamente
- **Estilo de respuesta:** Likert y única respuesta (Pruebas intelectuales)
- **Idiomas:** Español, Italiano
- **Informe:** [Ver informe](#)



MAGALLANES PLUS 2 Orientación Profesional



El test Magallanes Plus 2 (Magellano Plus 2), 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 2 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.



EMPRENDIMIENTO O INTRAEMPREDIMIENTO





CTE - CUESTIONARIO DE TALENTO EMPRENDEDOR

El **Cuestionario de Talento Emprendedor (CTE)** es un instrumento diseñado para la medida de cinco competencias implicadas en el emprendimiento: Autogestión, Creatividad, Colaboración, Orientación a Metas y Liderazgo e Influencia.

La palabra "**emprendedor**" se ha convertido en una palabra de moda en el mundo empresarial actual. Todas las organizaciones quieren convertir a sus empleados en **empresarios en desarrollo**; alguien que pueda **crear, identificar y aprovechar las oportunidades para crear nuevos negocios y servicios**. Muchas organizaciones también han empezado a centrarse en el desarrollo de los "**intraemprendedores**" personas que generan valor, lideran equipos, lanzan nuevos productos y servicios, abren nuevos mercados, implantan nuevos sistemas de producción o de gestión en el seno de una organización.

Entonces, **¿qué se necesita exactamente para convertirse en un intraemprendedor o desarrollar a otras personas como intraemprendedores?** Todos sabemos que el mundo de los negocios ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Ya **no existe una única forma correcta de crear un negocio o servicio**, y casi todos los días surgen nuevos tipos de empresas. En este tipo de entorno, identificar nuevas oportunidades y actuar rápidamente sobre ellas puede ser la diferencia entre el **éxito y el fracaso**.

Las decisiones basadas en los resultados del CTE deben ser tomadas con el apoyo de profesionales cualificados. Este, como cualquier otro informe obtenido por plataformas digitales, se considera una hipótesis que debe ser acompañada por otras fuentes de información (entrevistas, otras evaluaciones...)





CTE - CUESTIONARIO DE TALENTO EMPRENDEDOR

El Cuestionario de Talento Emprendedor

El cuestionario 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.

Personas:

- Mejora la productividad de las personas.
- Mayor implicación de los empleados.
- Desarrollar nuevas habilidades laborales y de liderazgo.
- Aumenta la motivación y el compromiso.

Empresa:

- Organización adaptable y más resistente al entorno económico volátil.
- Aumenta la supervivencia de las empresas.
- Crear nuevas líneas de negocio.
- El talento se sienta atraído.
- Se mejora la imagen de la compañía.



Mide 5 competencias:

- **Autogestión**
- **Creatividad**
- **Colaboración**
- **Orientación a Metas**
- **Liderazgo e Influencia**



INGLÉS



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.



DESARROLLO ORGANIZACIONAL





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.





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.



EMPLEABILIDAD





STAFF – TEST SITUACIONAL DE EMPLEABILIDAD

El test STAFF es una herramienta situacional de fácil administración que, además, es resistente a los procesos de distorsión y que puede ser utilizada en diferentes contextos organizacionales.

Valora la empleabilidad, entendida como la **habilidad del individuo para adaptarse** de forma proactiva **a las exigencias del entorno laboral**.

Además esta herramienta está disponible en estos tres idiomas: Español, inglés e italiano.

Herramienta útil para:

- Valorar la empleabilidad en el contexto laboral, tanto en la selección de nuevos candidatos, como para identificar en el personal puntos fuertes y áreas a desarrollar.
- Seleccionar a los candidatos más adecuados para las funciones requeridas en la fase inicial.
- Identificar entre los empleados a aquellos que poseen las características más adecuadas para un cambio de función y la asunción de nuevas responsabilidades.
- Programar intervenciones de formación sobre las necesidades emergentes de los trabajadores para, de tal forma, dar valor a sus competencias e implementar aquellas necesarias para fomentar el crecimiento personal y organizacional.
- Evaluar posteriormente los resultados de las intervenciones de formación programadas.



sta **FF** *f*



STAFF – TEST SITUACIONAL DE EMPLEABILIDAD

Dimensiones Investigadas

Ofrece un índice global, o STAFF Index, que resume el rendimiento general en cada una de las seis dimensiones exploradas

- **Extra role demands (Demandas adicionales en el trabajo):** refleja cómo se sitúa la persona en relación con el conjunto de normas organizacionales, ya sean formales o informales, explícitas o implícitas; analizando el conflicto entre la esfera personal en diferentes situaciones laborales.
- **Setbacks management (Gestión de imprevistos):** valora en qué medida la persona considera que dispone de un conjunto de recursos personales lo suficientemente amplio, como para permitirle comportarse de forma proactiva en diferentes situaciones profesionales.
- **Flexible rules adaptation (Adaptación flexible a las normas):** refleja la capacidad de la persona para adaptarse a las normas en los distintos contextos de referencia, analizando, en particular, las situaciones que se desvían de las situaciones personales y que pueden requerir un replanteamiento del propio sistema de valores.
- **Contextual adaptability (Adaptación al contexto):** pone a prueba la capacidad para reorganizar el propio comportamiento en función de los nuevos objetivos y necesidades emergentes.
- **Self-control (Autocontrol):** refleja el nivel de control que la persona tiene sobre sí misma, su asertividad y estabilidad emocional ante situaciones potencialmente frustrantes o exasperantes.
- **Accountability (Responsabilidad):** evalúa la precisión y la escrupulosidad de la persona cuando se enfrenta a situaciones que requieren abordar objetivos contextuales.



staff

Editorial

Libros



Organizaciones Emocionalmente Responsables



Psicología para Coaches



Coaching de equipos Diversos



Manual del Coach



Gestión del Talento en la Era Digital

GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ERA DIGITAL



Las 100 Claves del Mobbing



Fundamentos Psicológicos del Coaching



Mejorando mis Relaciones Personales



Pregúntame sobre el Conflicto



La Nueva Gestión del Tiempo. Entrena tu mente para multiplicar tu rendimiento



Los 11 Mandamientos del Gestor Superviviente. Gestionar lo importante



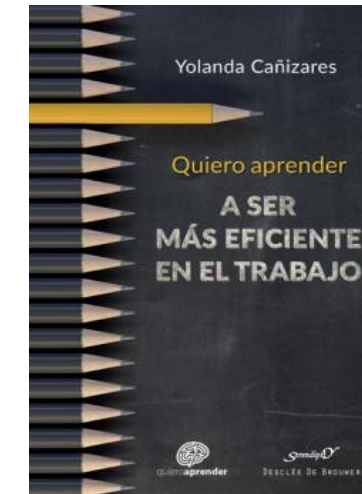
Ética y Responsabilidad Empresarial



La Estrategia Empresarial con Método



Quiero Aprender a Ser más Eficiente en el Trabajo



Diseño de Organizaciones. Teoría y práctica



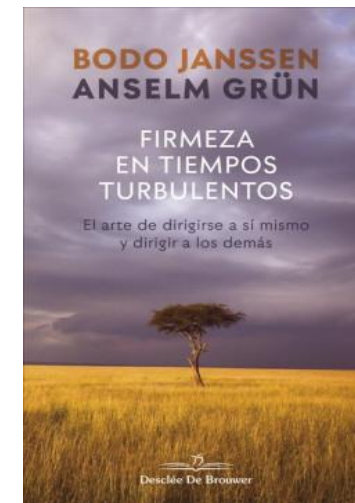
Herramientas de Coaching Ejecutivo



Estrategia Empresarial. Diseñando el futuro de su organización



Firmeza en Tiempos Turbulentos. El arte de dirigirse a sí mismo y dirigir a los demás



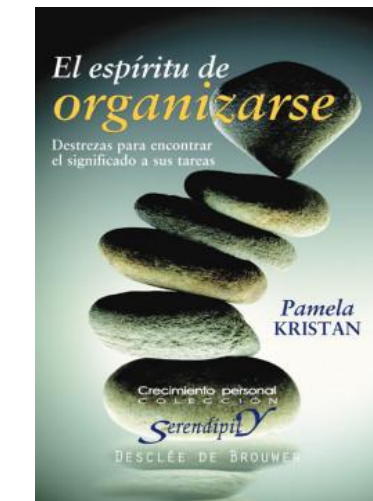
La Espiritualidad en el Trabajo. Dar un nuevo sentido a la profesión



Dirección Estratégica. 24 casos prácticos reales de actualidad



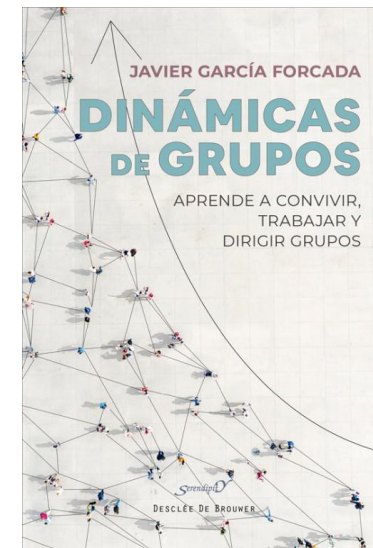
El Espíritu de Organizarse. Destrezas para encontrar el significado a sus tareas



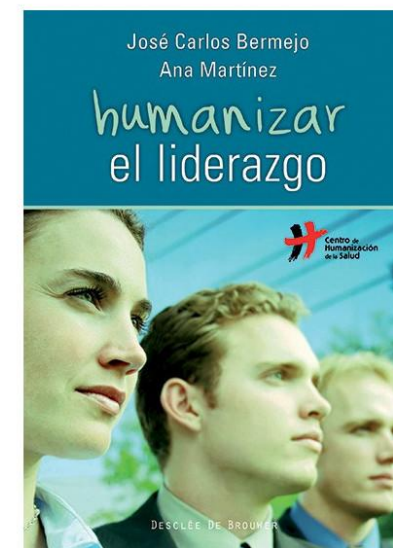
No lo dejes para Mañana. Guía para superar la postergación



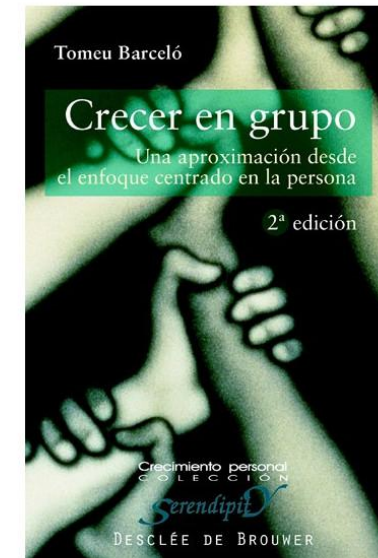
Dinámicas de Grupo. Aprende a convivir, a trabajar y dirigir grupos



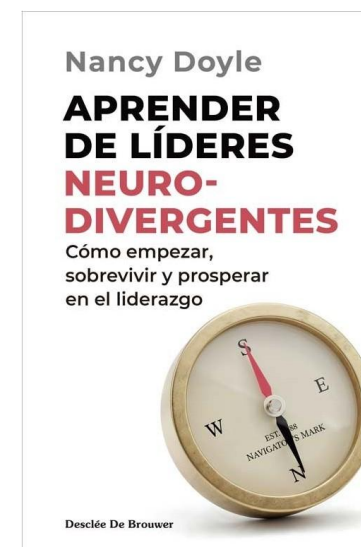
Humanizar el liderazgo



Crecer en grupo. Una aproximación desde el enfoque centrado en la persona



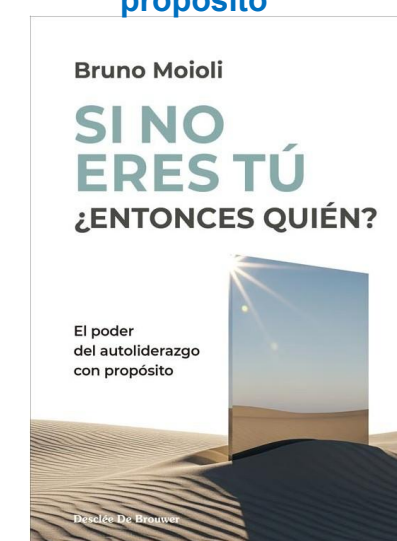
Aprender de Líderes Neurodivergentes. Cómo empezar, sobrevivir y prosperar en el liderazgo



Este NO es un Libro de Liderazgo. 20 Reglas para el Éxito



Si no eres tú. ¿Entonces quién?. El poder del autoliderazgo con propósito





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 profesionales entrenados en la aplicación, corrección e interpretación 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
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 | Russia | España | Turquía | Ucrania

Panamá (Proyecto SINCO)