

CATÁLOGO 2022

TALENT & ORGANIZATION

Soluciones y herramientas para el área de Talent y la empresa





Copyright © 2022 - All rights reserved | Avda. de Europa, 24 Edificio A 1ºD - Alcobendas, Madrid | www.giuntipsy.es

Contacto

Juan Carlos Sainz de Rozas

(+34) 641 085 523

juancarlos.sainzderozas@giuntipsy.com

Jacobo Pérez Ferreira

(+34) 641 054 863

jacobo.perez@giuntipsy.com

www.giuntipsy.es/rrhh



Puedes **contactar con nosotros** escaneando este código



Giunti Psychometrics es una compañía con dilatada trayectoria en la creación de recursos múltiples y especializados para la Evaluación Psicológica.

Servicios de Evaluación Colectiva

Diseño de pruebas y asesoramiento

Aparte de las muchas pruebas psicotécnicas y de personalidad de nuestro fondo editorial, nuestra institución se ha especializado en el diseño y realización de tests exclusivos para distintas entidades o ámbitos, ya sean privados o públicos.

- Estamos especializados tanto en el diseño de pruebas psicotécnicas como de personalidad.
- Contamos con recursos técnicos y humanos para los procesos complementarios de aplicaciones psicotécnicas, evaluación de resultados, presentación de datos o informes, etc.
- Nuestros asesores técnicos de gran prestigio tanto a nivel profesional como a nivel académico.
- Actualmente, Giunti Psychometrics es una empresa puntera en el campo de la psicología, participando de forma protagonista en muchos eventos de esta profesión.

Aunque nuestras referencias y garantías son exhaustivas tanto en el ámbito privado como público, destacaríamos en este último, colaboraciones con:

- M.E.C.
- Ministerio de Industria
- Instituto Vasco de la Administración pública
- Gobierno de Navarra
- Unidad de Psicología del Ministerio de Defensa
- Cuerpo de Policía Municipal, Auxiliares Administrativos, Personal de Oficios, Personal de Oficios-Servicios Internos, etc.

Con todo ello queremos significar nuestra experiencia y capacitación para responsabilizarnos plenamente del diseño y confección de cualquier tipo de pruebas psicotécnicas o de personalidad, y nuestra capacidad para el procesamiento posterior de esas pruebas. Por supuesto, Giunti Psychometrics garantiza tanto la calidad de los datos suministrados y de los resultados obtenidos como la confidencialidad de los mismos.

Corrección mecanizada

Uno de nuestros servicios es ofrecer a las entidades un equipamiento y personal para llevar a cabo procesos de selección masivas de manera efectiva.

Este tipo de corrección se puede hacer para todo tipo de pruebas psicométricas.

Garantizamos todo el proceso (hojas de respuesta a medida, garantía del anonimato, asesoramiento...).

Herramientas de Talent

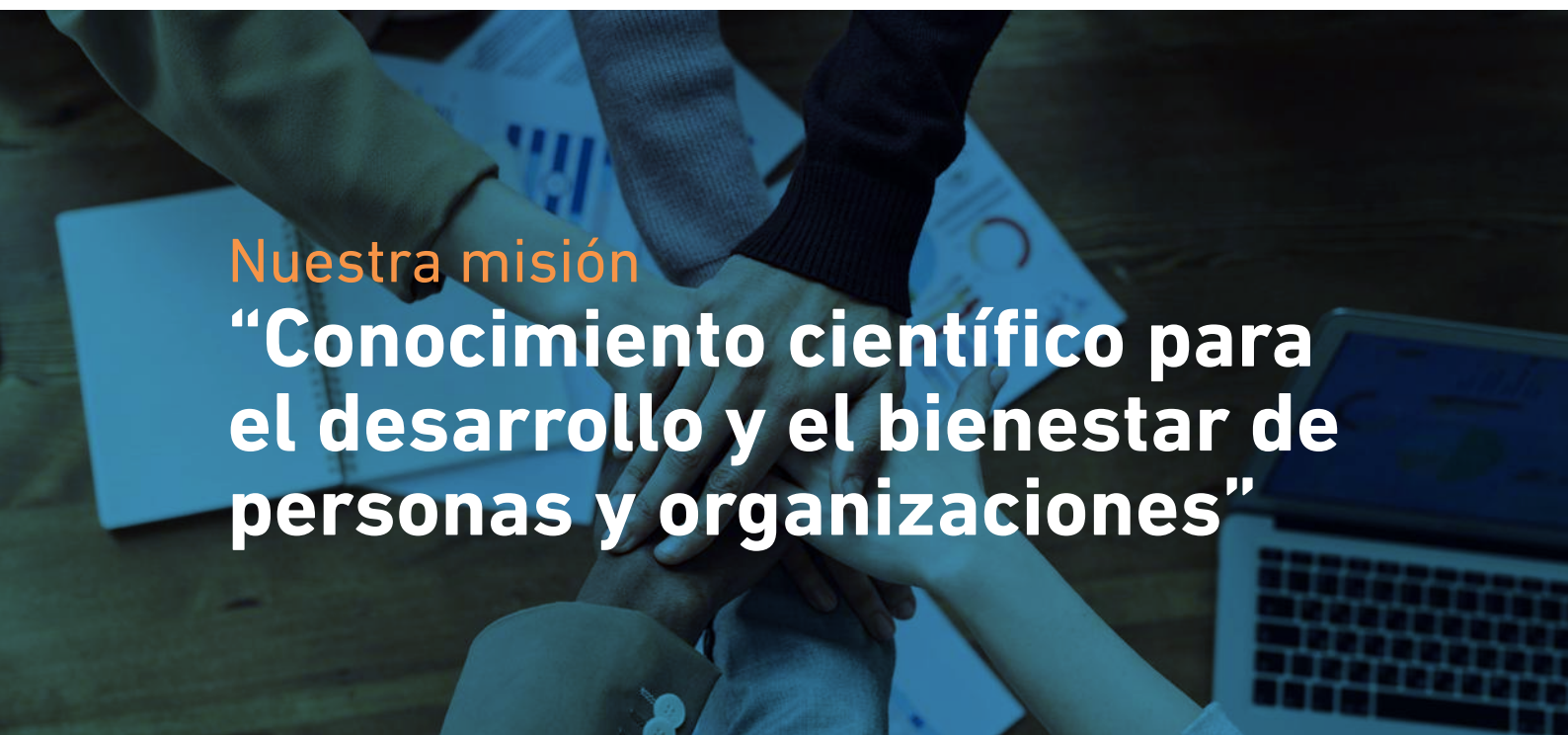
Mejora los servicios y procesos de tu empresa gracias a las herramientas de talent con las que contamos.

Mediante la plataforma de Recruiter puedes gestionar todo el proceso selección de una manera rápida y sencilla.

Para las empresas medianas y grandes contamos con una de las plataformas en People Analytics más actuales del mercado. De esta forma podrás conocer de una manera general y específica tu empresa. Permitiendo que perfecciones tus procesos y estrategia.

Nuestra misión

“Conocimiento científico para el desarrollo y el bienestar de personas y organizaciones”



Giunti Psychometrics

Giunti Psychometrics es una compañía multinacional con casa 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*.

Todos nuestros instrumentos poseen el respaldo de:





Plataforma *online* que permite a los profesionales del sector, realizar evaluaciones psicométricas completas y científicamente validadas.

Giunti testing unifica en una plataforma sencilla e intuitiva la aplicación individual o colectiva de baterías y test, la corrección y gestión de informes. Mediante pocos clics podrá gestionar todo el proceso de administración, gestión y análisis; ahorrando tiempo y esfuerzo, lo cual facilita el trabajo del profesional. Giunti testing está al alcance de todos. Lo único que necesita es una conexión a Internet para acceder a la plataforma y realizar su actividad desde cualquier lugar y momento.

El portal especialmente diseñado para la evaluación psicométrica en múltiples ámbitos, cuenta con más de 300 pruebas disponibles en 25 idiomas, que cubren todas las áreas de la psicología, desde el ámbito clínico al educativo, con gran foco en la gestión de recursos humanos y de las organizaciones.

¿Por qué **Giunti Testing**?

- Aplicación, corrección y gestión de informes totalmente *online*.
- Asesoría durante todo el proceso.
- Baterías personalizadas y personalizables. Se pueden aplicar diferentes baterías en una misma aula dependiendo las necesidades del alumnado.
- Administración de pruebas individuales o grupales.
- Baterías y tests baremados, fiables, desarrollados por expertos de la psicología.
- Informes interactivos y personalizables.
- Sin instalación ni cuota de mantenimiento.
- Tratamiento de datos confidenciales y protegidos.

¿Cómo funciona ?



Escoja y asigne la prueba



Guíe la sesión y la administración*



Obtenga los informes y automatice el envío

¿Qué se puede evaluar?



Giunti Testing garantiza a los profesionales unos estándares de calidad muy elevados: una amplia gama de pruebas en formato digital, rapidez y corrección de los procedimientos, actualización constante de los estándares y garantía de resultados objetivos basados en las últimas investigaciones científicas.

La plataforma agiliza todo el proceso de evaluación en conjunto, reduciendo los tiempos de aplicación, análisis y gestión, lo cual aumenta la eficiencia de todo el proceso y permite al profesional centrarse en el candidato.



*Posibilidades de administración:

- **Inserción manual de las respuestas:** el test se ha rellenado con papel y lápiz.
- **Autoadministración presencial:** el profesional realiza la prueba al candidatos en el mismo lugar por medio de un ordenador.
- **Autoadministración a distancia:** el candidato puede realizar de forma autónoma en línea.

Las pruebas proporcionan diferentes tipos de informes, como un informe estándar y un informe interpretativo, así como la posibilidad de generar informes en varios idiomas sin que esto influya en el idioma del test administrado.

Para comprobar los tipos de informes disponibles para una prueba determinada, puede consultar la hoja de detalles de la misma en el catálogo o realizar esta comprobación directamente al asignarla.

Nuestros instrumentos de evaluación

9 Test de selección y desarrollo

- 10 **AFQ:** Cuestionario de Antifragilidad
- 11 **ALQ:** Cuestionario de Liderazgo
- 12 **BFQ-2:** Cuestionario de personalidad Big Five
- 13 **CST:** Cuestionario de Atención al Cliente
- 14 **CTE:** Cuestionario de Talento Emprendedor
- 15 **EAE:** Escala de Personalidad
- 16 **EAT-2:** English Assessment Test
- 17 **ERI:** Inventario de Selección del Trabajador Productivo y Fiable
- 18 **GAT-2:** Test de Habilidad General
- 19 **HCS:** Verificación de Integridad
- 20 **HPSCS:** Evaluación del Estrés Percibido y el Uso del Afrontamiento en el Ámbito de la Salud
- 21 **IGF:** Inteligencia General y Factorial
- 22 **IN BASKET:** Prueba de Realidad Simulada
- 23 **M4DAQ:** Test de Aptitud Mental sobre la Agilidad Digital
- 24 **OPRA:** Evaluación de Riesgo Psicosocial y Organizacional
- 25 **ORG-EIQ:** Cuestionario de Inteligencia Emocional para Organizaciones
- 26 **SELECTOR PRO:** Cuestionario de Idoneidad Psicológica Laboral
- 27 **SPT:** Test Potencial de Ventas
- 28 **T2D:** Test 2 Drive
- 29 **TOM:** Test de Orientación Motivacional
- 30 **WIS/SPV:** Escala de Valores Profesionales
- 31 **WOMI:** Inventario sobre Motivación Organizacional y Laboral

32 Grandes selecciones

- 33 **Procesos de evaluación a gran escala**

34 Herramientas de People Analytics & Company

- 35 **Recruiter HR:** Recruiting y selección
- 36 **Panalyt:** People analytics
- 38 **Proceso de selección**



Tests de

Selección y desarrollo



AFQ

Cuestionario de Antifragilidad

Test de Selección y desarrollo



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Giuseppe Vercelli, Claudia Gambarino, Antonio Sacco y Alessia Maglietto.

Objetivo:

Evaluar el concepto de antifragilidad, es decir, la capacidad de una persona para afrontar lo imprevisible y sacar ventaja o provecho de los acontecimientos negativos, los imprevistos y la incertidumbre.

Dimensiones:

1. Adaptación proactiva.
2. Evolución activa.
3. Agilidad emocional.
4. Destructividad consciente.

Características: Evidencias de validez (contenido, relación con otras variables, consistencia interna y consecuencias de uso) y fiabilidad (alfa de las escalas .80 - .93).

Ítems: 40, escala tipo Likert de 8 puntos.

Tiempo de administración: 15 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





ALQ

Cuestionario de Liderazgo

Test de Selección y desarrollo



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Laura Borgogni, Laura Petitta, Silvia Dello Russo y Andrea Mastrorilli.

Objetivo:

Medir los elementos característicos del liderazgo mediante la evaluación, en particular, de la capacidad que tienen los líderes para ejercer autoridad o para influenciar activamente en el entorno y sus eventos.

Dimensiones:

1. Gestión de las actividades.
2. Gestión de las personas.
3. Gestión de sí mismo.
4. Deseabilidad social.

Características: Evidencias de validez (estructura interna) y fiabilidad (alfa de las escalas .67 - .93).

Ítems: 75, escala tipo Likert de 7 puntos.

Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)



BFQ-2

Cuestionario de personalidad Big Five

Test de **Selección y desarrollo**



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni y Michele Vecchione.

Objetivo:

Evaluar la personalidad a través de cinco dimensiones (Big Five) de acuerdo con la taxonomía de la personalidad extensamente compartida dentro de la comunidad científica.

Dimensiones:

1. Energía.
2. Amabilidad.
3. Tesón.
4. Estabilidad emocional.
5. Apertura mental.
6. Distorsión.

Características: Evidencias de validez (contenido, relación con otras variables y estructura interna) y fiabilidad (alfa de las escalas .77 - .95).

Ítems: 75, escala tipo Likert de 7 puntos.

Tiempo de administración: 40 minutos aproximadamente.

Informe:

[Ver informe de Competencias](#)

[Ver informe de Personalidad](#)





CST

Cuestionario de Atención al Cliente

Test de **Selección y desarrollo**



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Luisa Fossati y Matteo Ciancaleoni.

Objetivo:

Evaluar las habilidades de ayuda al cliente en el contexto de atención al cliente y en general, en todas aquellas situaciones en que es necesario interaccionar con clientes con necesidades, solicitudes y a veces también con problemas que solucionar.

Dimensiones:

1. Eficacia comunicativa.
2. Reconocimiento de las necesidades.
3. Orientación al cliente.

Características: Evidencias de fiabilidad (contenido, relación con otras variables y consecuencias de uso).

Ítems: 33, juicio situacional.

Tiempo de administración: 40 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





CTE

Cuestionario de Talento Emprendedor

Test de **Selección y desarrollo**



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Beatriz Valderrama.

Objetivo:

Valorar las competencias necesarias para un perfil con talento emprendedor.

Dimensiones:

1. Autogestión.
2. Creatividad.
3. Colaboración.
4. Orientación a Metas.
5. Liderazgo e Influencia.

Características: Evidencias de validez (contenido, estructura interna, relación con otras variables y consecuencias de uso) y fiabilidad (alfa de las escalas .76 - .82).

Ítems: 65, escala Likert de 4 puntos.

Tiempo de administración: 15 minutos aproximadamente.

Informe:

[Ver informe Educativo](#)

[Ver informe Corporativo](#)





EAE

Escala de Personalidad

Test de **Selección y desarrollo**

Ficha técnica

Autores:

Roberto Durán Romero, Eduardo García Jiménez, Jesús García Vidal y Miguel Martínez García.

Objetivo:

Valorar las características psicológicas que habitualmente inducen a comportamientos agresivos y antisociales.

Dimensiones:

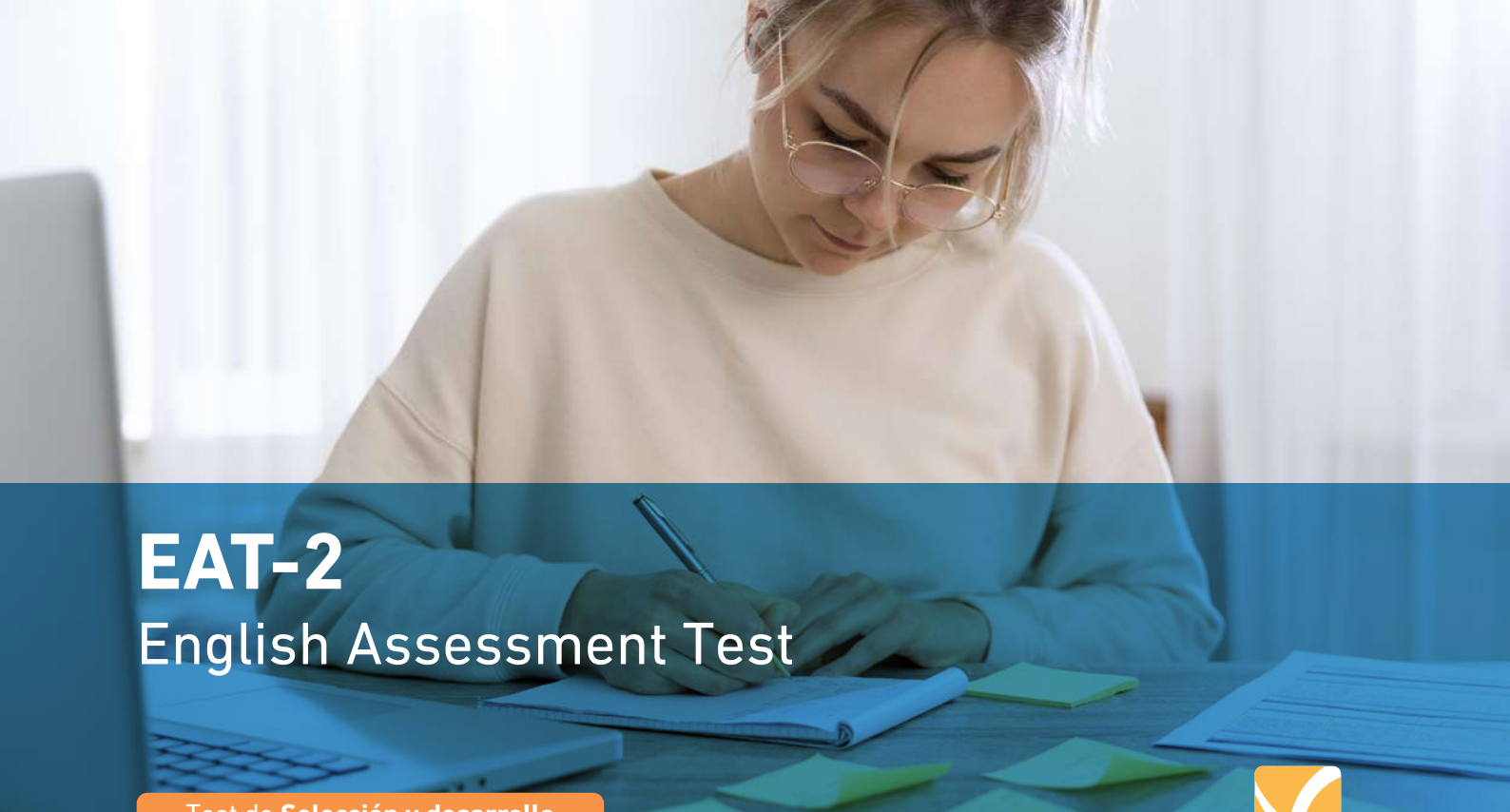
1. Neuroticismo – Inestabilidad emocional.
2. Paranoïdismo.
3. Agitación – Búsqueda de sensaciones.
4. Fuerza del yo.
5. Control del grado de sinceridad de la respuesta.

Características: Evidencias de validez (contenido y estructura interna) y fiabilidad (alfa de las escalas .78 - .88).

Ítems: 62, escala Likert de 4 puntos.

Tiempo de administración: 10 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)



EAT-2

English Assessment Test

Test de **Selección y desarrollo**



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Carolina Gamini.

Objetivo:

Evaluar el nivel de competencia lingüística en inglés de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER). Este sistema permite identificar las habilidades y conocimientos de quienes estudian un idioma europeo como lengua extranjera. El EAT-2 divide el nivel de dominio en 3 niveles principales: nivel básico (A), nivel autónomo (B) y nivel de maestría (C).

Dimensiones:

1. Uso general del idioma: gramática, estructuras y vocabulario.
2. Comprensión de un texto escrito: lectura.

Ítems: 50, opción múltiple.

Tiempo de administración: 50 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





ERI

Inventario de Selección del Trabajador Productivo y Fiable

Test de **Selección y desarrollo**

Ficha técnica

Autores:

Gerald Borofsky.

Objetivo:

Evaluar el comportamiento laboral de candidatos para un empleo mediante la identificación de áreas con posibles problemas de comportamiento relacionados con el trabajo y cómo abordar cada una de ellos.

Dimensiones:

1. Responsabilidad.
2. Amabilidad.
3. Madurez emocional.
4. Productividad.
5. Honestidad
6. Compromiso a largo plazo.
7. Seguridad en el trabajo.

Ítems: 81, respuesta dicotómica verdadero/falso.

Tiempo de administración: 10 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





GAT-2

Test de Habilidad General

Test de **Selección y desarrollo**



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Pauline Smith, Chris Whetton y Louise Caspall.

Objetivo:

Consta de 5 herramientas diferentes para la evaluación de las habilidades lógicas, la facilidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación rápida a nuevas situaciones o requisitos de trabajo, con el fin de obtener una imagen lo más completa posible de las capacidades de los candidatos.

Dimensiones:

1. Verbal.
2. Abstracto.
3. Numérico.
4. Espacial.
5. Mecánico.

Características: Validez (relación con otras variables) y fiabilidad (alfa de las escalas .74 - .92).

Ítems: Verbal, Abstracto, Numérico y Mecánico: 36 ítems / Espacial: 80 ítems. Opción múltiple.

Tiempo de administración: Abstracto, Numérico, Espacial y Mecánico: 30 min / Verbal: 25 min.

Informe:

Ver informe [Abstracto](#), [Espacial](#), [Mecánico](#), [Numérico](#) y [Verbal](#)





HCS

Verificación de Integridad

Test de Selección y desarrollo



Disponible en
Giunti Testing

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.

Dimensiones:

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

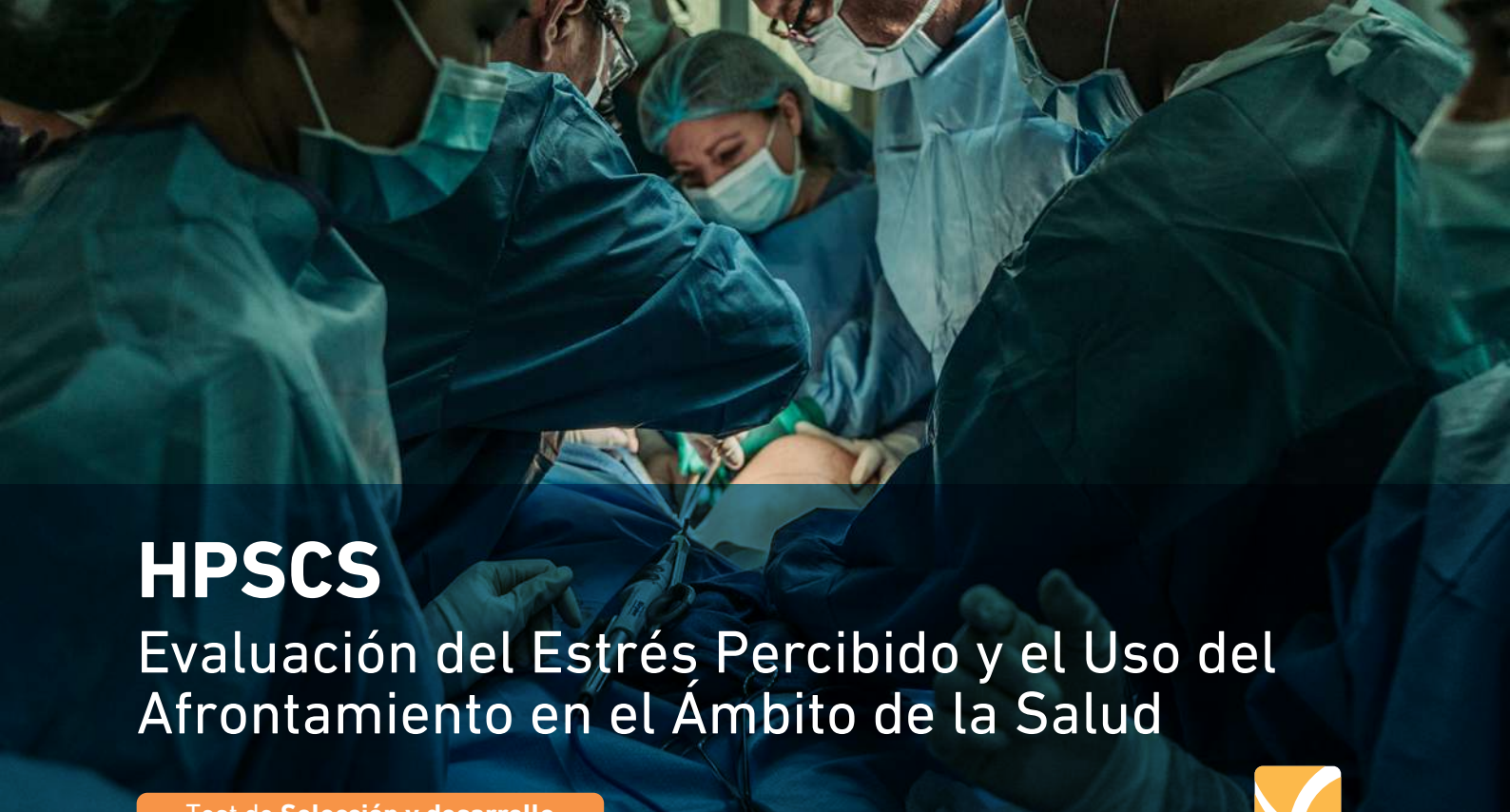
Características: Evidencias de validez (contenido, relación con otras variables y consecuencias de uso) y fiabilidad (alfa de las escalas .61 - .84).

Ítems: 90, Múltiples opciones (categórico).

Tiempo de administración: 35 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





HPSCS

Evaluación del Estrés Percibido y el Uso del Afrontamiento en el Ámbito de la Salud

Test de Selección y desarrollo



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Chiara Ripamonti, Patrizia Steca y Antonio Prunas.

Objetivo:

Evaluar el nivel de estrés percibido que producen las situaciones cotidianas del trabajo de los profesionales de la salud y las estrategias de afrontamiento puestas en acción por parte del evaluado. Consta de dos versiones distintas, Médicos y Enfermeros, que contienen situaciones definidas como más problemáticas.

Dimensiones:

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Emergencia clínica. | 5. Relaciones problemáticas con candidatos y familiares. |
| 2. Ataque personal. | 6. Confrontación con la muerte. |
| 3. Imprevistos organizacionales. | |
| 4. Desvalorización personal. | |

Características: Evidencias de validez (contenido y estructura interna) y fiabilidad (Enfermeros: alfa de las escalas .57-.90; Médicos: alfa de las escalas .66 - .93).

Ítems: Médicos: 23 situaciones (115) / Enfermeros: 19 situaciones (95). Escala Likert de 4 puntos.

Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente.

Informe:

[Ver informe de Enfermería](#)

[Ver informe de Médicos](#)





IGF

Inteligencia General y Factorial

Test de **Selección y desarrollo**

Ficha técnica

Autores:

Carlos Yuste Hernanz.

Objetivo:

Discriminar aptitudes básicas, al tiempo que se obtienen estimaciones de aptitudes más generales como factores de grupo y de inteligencia general.

Dimensiones:

- 1) Inteligencia General
- 2) Razonamiento Verbal.
- 3) Razonamiento Numérico.
- 4) Razonamiento Visoespacial.

Características: Evidencias de validez (contenido, proceso de respuesta, estructura interna, relación con otras variables y consecuencias de uso) y fiabilidad (alfa de las escalas .61 - .95).

Ítems: 72, opción múltiple.

Tiempo de administración: 45 minutos aproximadamente.

Informe:

Ver informe [Descriptivo](#), [Interpretativo](#) y [Hoja de datos](#)





In Basket

Prueba de Realidad Simulada

Un sábado de trabajo

Test de **Selección y desarrollo**

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.

Dimensiones:

1. Gestión de las prioridades.
2. Eficacia.
3. Capacidad Organización
4. Visión de conjunto.

Ítems: 34, planificación de tareas.

Tiempo de administración: 30 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)



M4DAQ

Test de Aptitud Mental sobre la Agilidad Digital

Test de Selección y desarrollo



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Furlan Sarah, Botti Nicoletta, Zdrlea Mariana, Busdraghi Chiara, Boni Francesca, Mazzei Alice y Massida Davide.

Objetivo:

Evaluar la tendencia a proceder e interactuar de manera ágil y adaptativa en contextos organizacionales de digitalización creciente, caracterizados por el desarrollo y la transformación constante que requieren velocidad, flexibilidad y capacidad de sentirse cómodos con la tecnología y la complejidad.

Dimensiones:

1. Agilidad Cognitiva.
2. Agilidad ante el Desafío.
3. Agilidad Social.
4. Agilidad Comportamental.

Ítems: 88, escala Likert de 5 puntos.

Tiempo de administración: 30 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





OPRA

Evaluación de Riesgo Psicosocial y Organizacional

Test de Selección y desarrollo

Ficha técnica

Autores:

Mario Magnani, Andrea Mancini y 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.

Dimensiones:

1. Cultura organizativa.
2. Desarrollo de carrera.
3. Papel.
4. Autonomía.
5. Interfaz casa/trabajo.
6. Medio ambiente y seguridad.
7. Carga de trabajo.
8. Tiempo de trabajo.
9. Calidad de las relaciones.

Ítems: 86, escala Likert de 5 puntos.

Tiempo de administración: 30 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)



ORG-EIQ

Cuestionario de Inteligencia Emocional para Organizaciones

Test de **Selección y desarrollo**

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.

Dimensiones:

1. Conciencia y valoración de sí mismo.
2. Autogestión.
3. Competencia social.
4. Gestión de relaciones sociales.
5. Impresión positiva.

Características: Evidencias de validez (estructura interna) y fiabilidad (alfa de las escalas .68 - .80).

Ítems: 99, escala Likert de 5 puntos.

Tiempo de administración: 30 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)



A photograph of an air traffic controller in a control room, wearing a headset and working on multiple computer monitors displaying flight data. The background shows an airport tarmac with planes and buildings.

Selector Pro

Idoneidad Psicológica para Cargos de Riesgo

Test de Selección y desarrollo

Ficha técnica

Autores:

Nikolay Nikolov y Svetoslav Zanev.

Objetivo:

Evaluar rasgos de personalidad en selecciones de puestos con cierto riesgo, como personal de seguridad, operadores aéreos, personal militar, conductores de transporte público, etc. El cuestionario está compuesto por dos módulos.

Dimensiones:

1. Agresión.
2. Inhibiciones débiles.
3. Estilo anormal.
4. Dominancia.
5. Estilo de trabajo.
6. Estilo de vida.

Ítems: Módulo A: 180 ítems. Escala Likert de 3 puntos / Módulo B: 47 ítems. Respuesta dicotómica.

Tiempo de administración: 40 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)

SPT

Test Potencial de Ventas

Test de **Selección y desarrollo**



Disponible en
Giunti Testing

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.

Dimensiones:

1. Extroversión.
2. Escrupulosidad.
3. Orientación a la tarea.
4. Orientación al estatus.
5. Autoeficacia.
6. Locus de control (interno).
7. Estabilidad emocional.
8. Impresión positiva.

Ítems: 77, escala Likert de 6 puntos.

Tiempo de administración: 30 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





T2D

Test 2 Drive

Test de **Selección y desarrollo**

Ficha técnica

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, fiable, objetiva, estandarizada, normalizada.
- Compacta, móvil, escalable, ajustable.
- Basado en dispositivos comunes (ordenador + pantalla táctil).
- Sencilla y fácil de usar.
- 12 pruebas organizadas en 5 sets.
- Procedimiento estandarizado (instrucción + fase de práctica + fase de prueba).



TOM

Test de Orientación Motivacional

Test de **Selección y desarrollo**

Ficha técnica

Autores:

Laura Borgogni, Laura Petitta y Claudio Barbaranelli.

Objetivo:

Es un cuestionario de autoinforme que permite delinear el perfil motivacional del individuo en el ámbito organizativo, o bien identificar las situaciones laborales que le permiten a la persona dar lo mejor de sí mismos.

Dimensiones:

1. Orientación a los objetivos.
2. Orientación a la innovación.
3. Orientación al liderazgo.
4. Orientación a las relaciones.

Características: Evidencias de validez (estructura interna y consecuencias de uso) y fiabilidad (alfa de las escalas .94 - .96).

Ítems: 70, escala Likert de 7 puntos.

Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





WIS/SVP

Escala de Valores Profesionales

Test de **Selección y desarrollo**

Ficha técnica

Autores:

Laura Borgogni, Laura Petitta y Claudio Barbaranelli.

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.

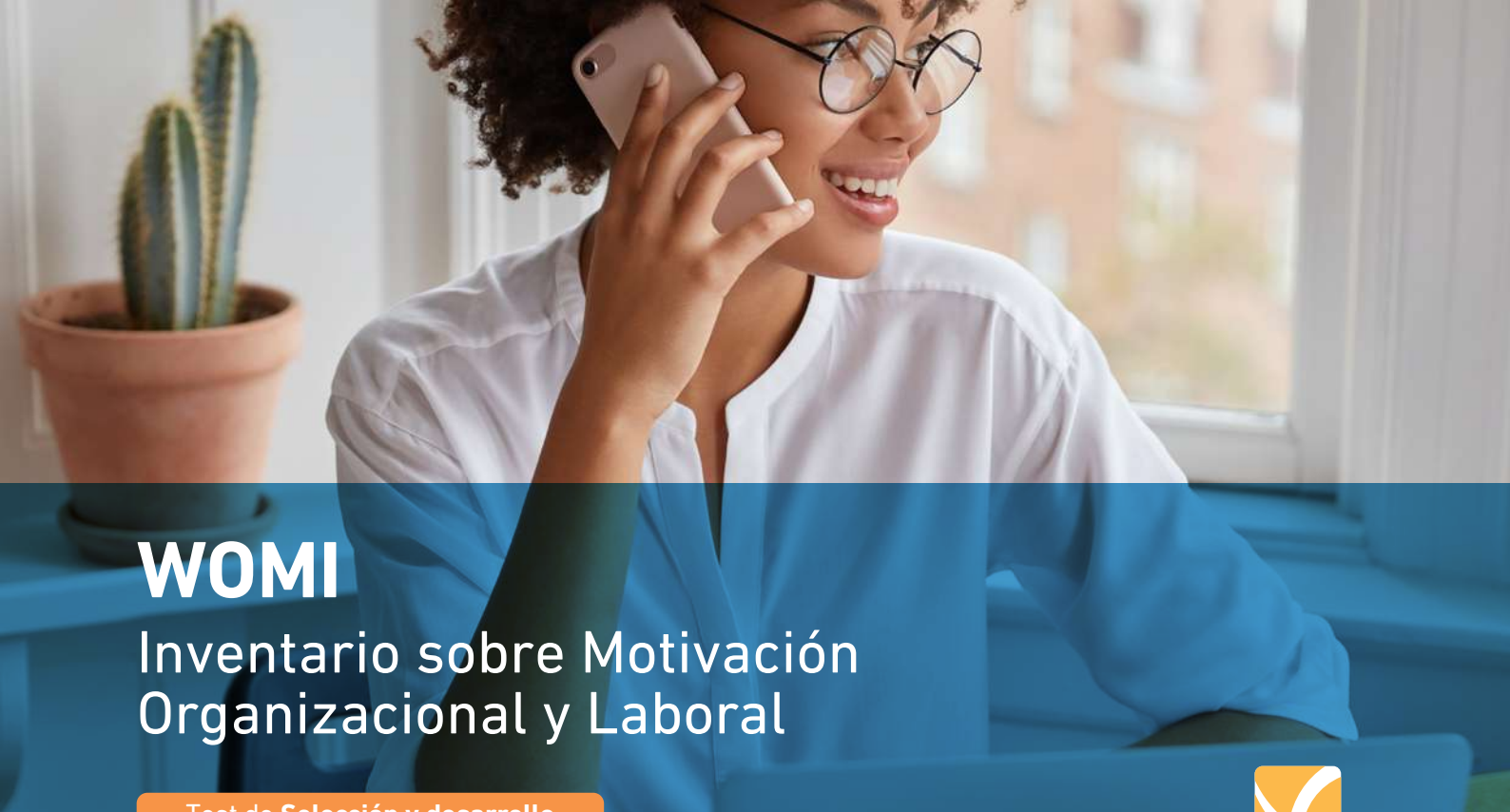
Dimensiones:

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| 1. Empleo de las propias habilidades. | 11. Desarrollo personal. |
| 2. Obtención de los resultados. | 12. Actividad física. |
| 3. Ascenso. | 13. Prestigio. |
| 4. Estética. | 14. Riesgo. |
| 5. Altruismo. | 15. Interacción social. |
| 6. Autoridad. | 16. Variedad. |
| 7. Autonomía. | 17. Condiciones ambientales. |
| 8. Creatividad. | 18. Identidad cultural. |
| 9. Ganancia económica. | 19. Capacidad física. |
| 10. Estilo de vida. | 20. Seguridad económica. |

Ítems: 63, escala Likert de 4 puntos.

Tiempo de administración: 30 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)



WOMI

Inventario sobre Motivación Organizacional y Laboral

Test de Selección y desarrollo



Disponible en
Giunti Testing

Ficha técnica

Autores:

Gabriele Giorgi y 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).

Dimensiones:

1. Recompensa.
2. Éxito.
3. Competencia.
4. Estabilidad.

Características: Evidencias de validez (estructura interna) y fiabilidad (alfa de las escalas .58 - .85).

Ítems: 110, escala Likert de 5 puntos.

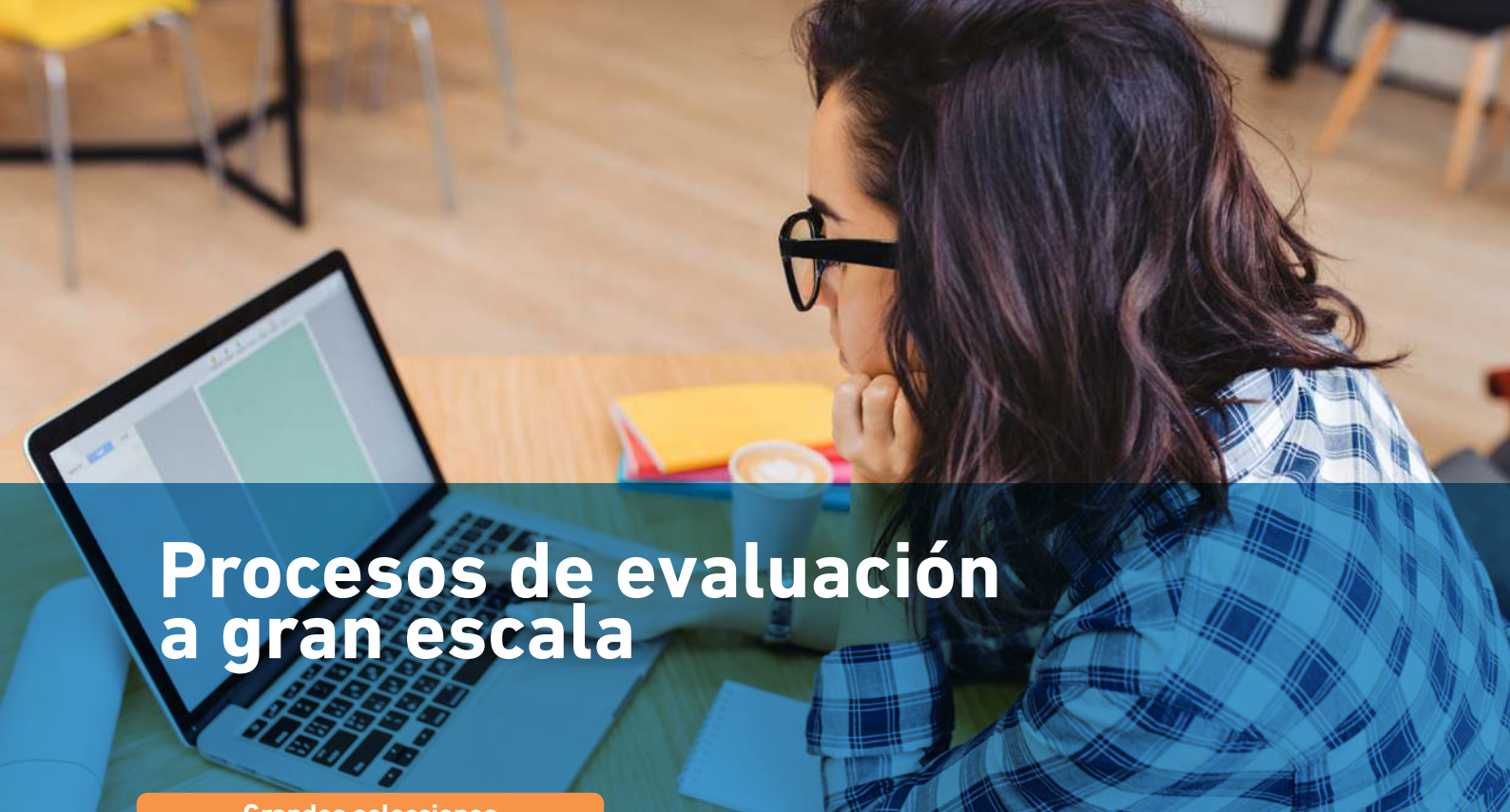
Tiempo de administración: 40 minutos aproximadamente.

Informe: [Ver informe](#)





Grandes selecciones



Procesos de evaluación a gran escala

Grandes selecciones

Ficha técnica

Objetivo:

Expertos en grandes procesos de selección y de evaluaciones, tanto en formato papel como formato electrónico. Capaz de suministrar pruebas en distintas ubicaciones a nivel nacional.

Giunti Psychometrics propone el uso combinado de Moodle con el servicio de selección colectiva (**Respondus Proctoring / Respondus LockDown Browser**), un *software* de vigilancia gracias al cual los candidatos pueden realizar *online* las pruebas de evaluación pertinentes con total fiabilidad, pues el programa, ente otras funcionalidades, impide el uso de otras aplicaciones durante la realización del test, graba la misma, envía informes y la grabación de la sesión.

Informes que se envían:

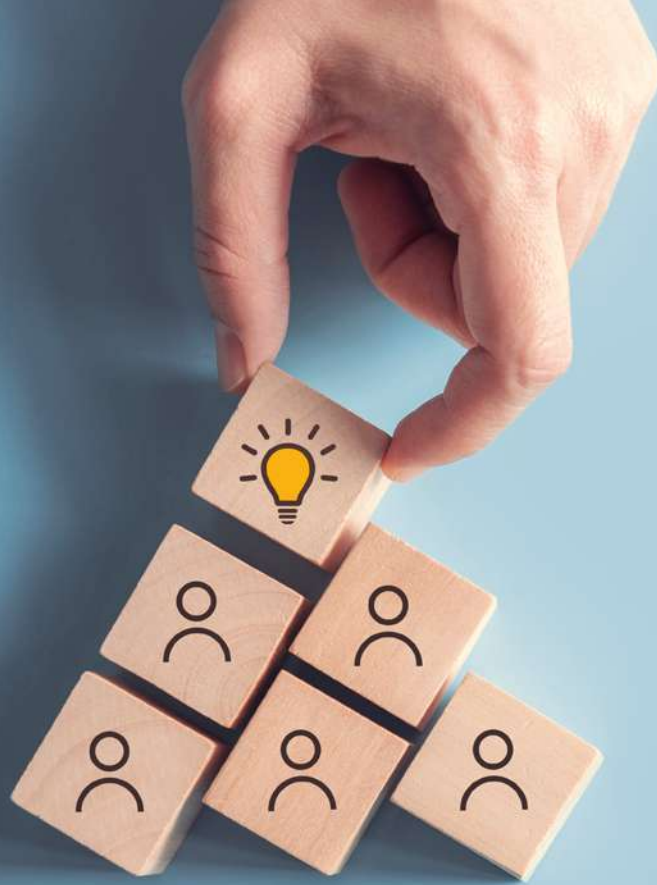
- Un informe de la grabación que puede identificar actuaciones por parte de la persona que pueda ser sospechosa.
- Los informes con los resultados de las pruebas realizadas.

Destinatarios: Servicios públicos y empresas privadas.

Aspectos: Poder realizar evaluaciones a papel, ordenadores presencialmente y en remoto.

Ver más:

[Grandes selecciones](#)



Herramientas de **People Analytics & Company**

A photograph of four business professionals (three men and one woman) sitting in a row, looking towards the left. They are in a professional setting, possibly a meeting or presentation. The woman in the center is pointing her finger.

Recruiter HR

Recruiting y selección

Herramientas **People Analytics & Company**

Ficha técnica

Plataforma que contiene todos los requisitos que se necesitan, para la selección de personal.

Objetivo: Facilitar a las empresas los procesos de *recruiting*, selección de personal y *onboarding*.

Destinatarios: PYMES

Aspectos: Reclutamiento, Selección, Evaluaciones, Formación, *Onboarding*, etc.

Colaboración con Giunti Psychometrics

Ver más:

[Recruiter HR](#)



Panalyt

Plataforma de *people analytics*. Panalyt ayuda a cerrar la brecha entre el equipo de trabajo y los datos.

A través de datos precisos e informes diseñados especialmente para cubrir las necesidades del departamento de recursos humanos, las diferentes líneas de negocio y los ejecutivos. Las decisiones basadas en datos mejoran la relación entre RRHH, las líneas de negocio y transforman las decisiones de reactivas a proactivas. Esto permite a las organizaciones dar un salto desde donde están hoy a donde quieren llegar, no sólo en términos de análisis de datos de personas, sino en términos de rendimiento y resultados empresariales.

Brecha de datos en talent

- Solo el 8% de las empresas tienen datos accionables, accesibles y confiables de su equipo de trabajo
 - El 97% de las organizaciones carecen de información valiosa sobre su equipo.
 - Solo el 14% de las empresas vinculan de forma eficiente sus canales de talento y liderazgo, lo cual reduce costes de plataformas y mejora de eficiencia. La cotización de las empresas con procesos eficientes son 30% más altas.
- El 85% de los empleados no se sienten conectados o comprometidos con su trabajo
- Los datos de personas que forman parte de las organizaciones están desordenados, dispersos en 7-9 aplicaciones, sujetos a problemas de privacidad y no tienen vínculo con el impacto comercial

**Fuente: Oracle, Deloitte, Heather Whiteman, Gallup.*

Fácil, rápido y amigable con el análisis de personas

Utiliza herramientas conocidas, obtén análisis rigurosos

Panalyt unifica los datos a través de múltiples servicios en la nube mediante la integración de API o la carga de CSV. Puedes disfrutar de información de alto nivel sobre las personas mientras mantienes la comodidad de usar las soluciones de RRHH que te gustan. **Sin complicaciones, sin costes de cambio.**

Analice el impacto empresarial de sus decisiones

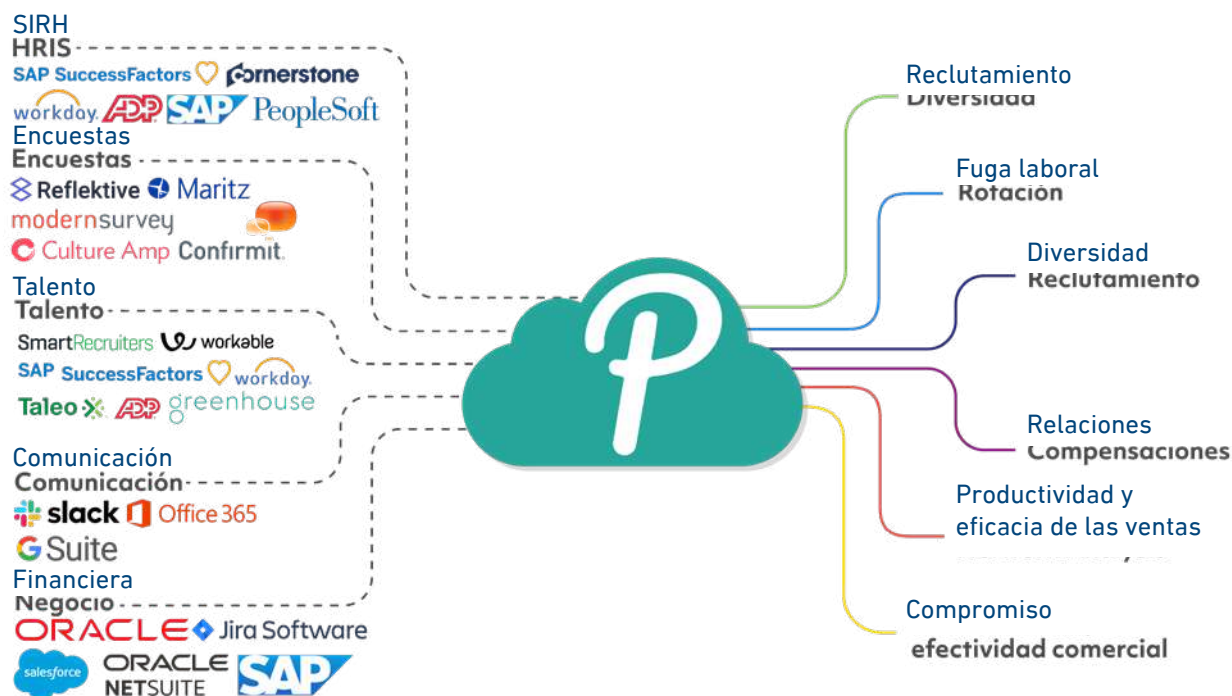
Con Panalyt creará un vínculo entre RRHH y los resultados empresariales deseados, conectándose a todos sus sistemas de RRHH, de negocio y de productividad. A través de modelos predictivos, puede prever el impacto directo de las decisiones en las personas e ingresos.

Diseño amigable e intuitivo

El diseño de la plataforma es intuitivo para cualquier persona, la herramienta es práctica y mejora la gestión de procesos complejos.



Análisis complejos mediante una sencilla integración de datos



El impacto del people analytics

01.



Un análisis del riesgo de retención ahorró a IBM 300 millones de dólares al reducir el coste de la contratación y la formación de los empleados.

02.



Adquirir talento basado en la analítica de personas. Resultado: los reclutadores contratan a los mejores talentos en un plazo de 2 a 6 semanas, en comparación con las 10 a 15 semanas anteriores.

03.



Utilizando los metadatos de comunicación, se predijo la rotación de personal 3-4 meses antes de que los empleados dejaran la empresa.



¡Adiós sesgos,
hola decisiones
basadas en datos!

Panalyt



Solicita **más información** escaneando este código

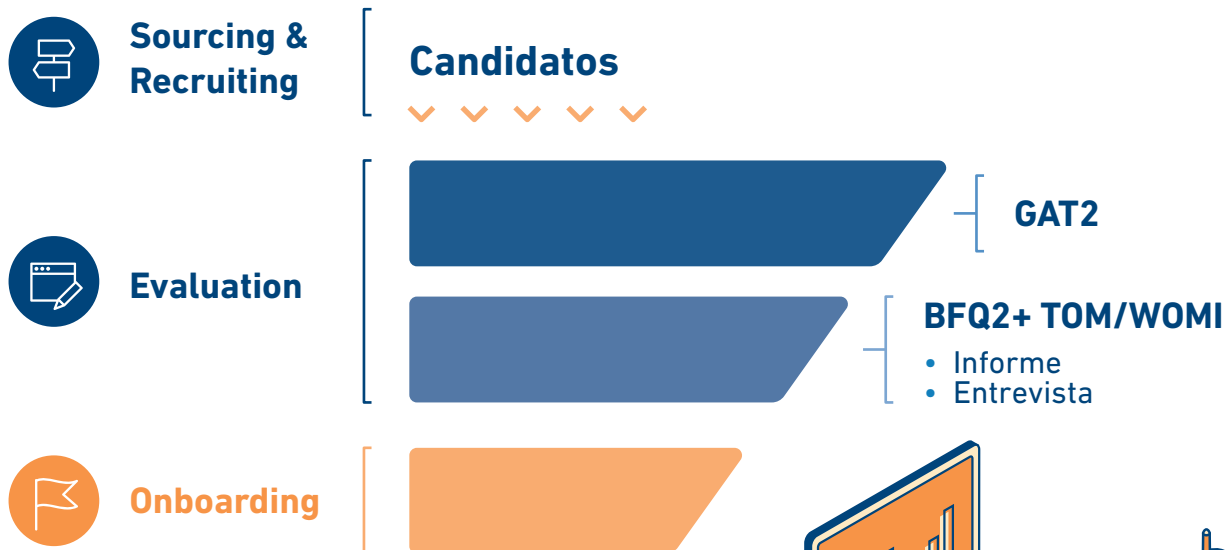


Procesos de selección

Las pruebas psicométricas son una de las herramientas fundamentales para predecir el desempeño de un candidato en un puesto laboral. Estas permiten medir las dimensiones cognitivas, de personalidad y actitudinales de un individuo, y cotejarlas con el perfil deseado de manera objetiva.

Después de recoger información, experiencia y literatura por más de 50 años, hemos desarrollado **un proceso de consultoría de selección**, centrado en las empresas que quieren validar mediante métodos científicos a sus candidatos y colaboradores con **altos estándares de calidad**.

Nuestro proceso se compone de 3 fases:



Solicita más información
escaneando
este código



Primera fase, Screening:

Filtro con la prueba de inteligencia **GAT-2 (dimensiones: Numérica, Abstracta, Verbal, Espacial y Mecánica)** en esta fase se administran 3 de las 5 dimensiones de la prueba, dependiendo del perfil de la vacante, de este modo se filtra a los candidatos que mejor encajan con el puesto. En esta primera parte se hará la mayor criba ya que es el primer momento de la verdad.

Según nuestras investigaciones, los candidatos con **altas puntuaciones en las pruebas cognitivas** (Numérica, Abstracta, Verbal) son los que demuestran una **mayor ratio de eficacia en poco tiempo**, además de desarrollar una amplia gama de funciones. Las investigaciones demuestran que las personas con altas puntuaciones cognitivas son **más eficaces en el aprendizaje de nuevas habilidades**, reduciendo a la mitad el tiempo necesario para incorporarse a un nuevo puesto y **dar resultados**. Además, una **alta capacidad cognitiva** se asocia a una **mayor eficacia** en el desarrollo de las habilidades "blandas".

Segunda fase, Selecting:

Tras el proceso de *screening*, se busca conocer **las competencias y motivaciones** de la persona. El objetivo es comprobar **qué candidato logra encajar mejor con el perfil ideal del puesto**, para esta fase utilizamos las siguientes pruebas:

- **BFQ:** evalúa la personalidad a través de cinco dimensiones (Big Five) de acuerdo con la taxonomía de la personalidad extensamente compartida dentro de la comunidad científica.
- **TOM:** tiene como objetivo medir las razones o inclinaciones que guían el comportamiento organizacional o las preferencias en el lugar de trabajo en cuatro orientaciones diferentes: metas, innovación, liderazgo y habilidad de relacionarse.
- **WOMI:** evalúa la motivación considerando variables intrínsecas y extrínsecas. Proporciona un amplio marco sobre las dinámicas motivacionales que regulan el comportamiento laboral de las personas, tanto individuos como organizaciones enteras.

** Se recomienda utilizar una variable **BFQ-2+TOM** o **BFQ-2+WOMI** dependiendo las necesidades del proceso.*

Servicios corporativos:

1. **Management services:** nos encargamos de toda la gestión de la plataforma en la cual se administran las pruebas
2. **Consulting:** asesoramos, explicamos e interpretamos los informes de las pruebas.
 - 1 hora de consulting para una entrevista
 - 1 día de entrevistas (6 máximo al día)
3. **Training:** enseñamos a interpretar las pruebas: GAT-2, BFQ, WOMI, TOM, CTE.
 - Formación de 2.5 días para 8 personas

Tercera fase, Onboarding:

En una última fase, el consultor de Giunti Psychometrics trabaja con la persona contratada y su responsable. La intención es conseguir que la incorporación sea más rápida y eficiente.

Esta fase se oferta **bajo demanda**, dependiendo las necesidades del cliente.

Para más detalles contacta con nuestro equipo comercial.





GRANDES SELECCIONES • SELECCIÓN Y DESARROLLO • PEOPLE & COMPANY
• FORMACIÓN •

MÁS INFORMACIÓN EN:
www.giuntipsy.es



Copyright © 2022 - All rights reserved.

Avda. de Europa, 24 - Edificio A, 1ºD - 28108 - Alcobendas, Madrid, España

Teléfono +(34) 915 54 12 04