

CATÁLOGO PSICOLOGÍA 2024

GESTIÓN & TALENTO

Soluciones y herramientas para el área de Recursos humanos
y Desarrollo Organizacional





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.
- 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.



ALQ

Cuestionario de Liderazgo Agéntico

Test de Selección y desarrollo

Tiempo de administración: Aproximadamente 20 minutos.

Tipo de informe: Informe Automático.

Tipo de respuesta: Escala tipo Likert de 7 puntos.

Número de ítems: 75.

Ficha técnica

Autores: Laura Borgogni, Laura Petitta, Silvia Dello Russo y Andrea Mastorilli.

Objetivo:

Evaluar el liderazgo en contextos organizacionales. Se utiliza para procesos de selección, movilidad interna, gestión del talento y desarrollo de líneas de carrera. El ALQ se enfoca en distinguir comportamientos orientados a la tarea y a las relaciones, lo que lo hace útil para evaluar y mejorar habilidades de liderazgo

¿Para qué sirve?:

Herramienta integral para evaluar y mejorar habilidades de liderazgo en contextos organizacionales, útil tanto para la selección de personal como para el desarrollo de talento.

Aplicaciones Prácticas:

Ideal para procesos de selección, desarrollo de liderazgo, y planificación de carreras.

Dimensiones:

Gestión de las Actividades.

Gestión de Personas.

Gestión de Sí mismo, con subdimensiones de Autorregulación, Pasión, Ética y Automejora.



BFQ-2

Cuestionario de personalidad Big Five 2

Test de Selección y desarrollo

Tiempo de administración: Aproximadamente 40 minutos.

Tipo de informe: Informe de Competencias, Informe de Personalidad. Automático

Tipo de respuesta: Escala tipo Likert de 7 puntos.

Número de ítems: 75.

Ficha técnica

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

Objetivo:

Evaluar la personalidad y 28 competencias, articuladas en cinco dimensiones (Big Five), de acuerdo a la taxonomía de la personalidad ampliamente reconocida en la comunidad científica

¿Para qué sirve?:

Análisis detallado y completo de la personalidad, proporcionando una comprensión profunda de las características individuales y las competencias.

Aplicaciones Prácticas:

Ideal para el desarrollo personal y profesional, así como para la selección y formación de personal.

Dimensiones:

Apertura a la Experiencia

Responsabilidad

Extraversión

Amabilidad

Estabilidad Emocional



Selector Pro

Idoneidad Psicológica para Cargos de Riesgo

Test de Selección y desarrollo

Tiempo de administración: Aproximadamente 40 minutos.

Tipo de informe: Informe Automático

Tipo de respuesta: Escala Likert de 3 puntos; Respuesta dicotómica.

Número de ítems: Módulo A: 180 ítems; Módulo B: 47 ítems.

Ficha técnica

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

Objetivo:

Evaluar rasgos de personalidad específicos en puestos de trabajo con cierto nivel de riesgo. Está destinado a personal de seguridad, operadores aéreos, personal militar, conductores de transporte público, entre otros. El Selector Pro se concentra en identificar características de personali-

¿Para qué sirve?:

Evaluación específica de rasgos de personalidad para puestos de trabajo de alto riesgo. Identifica características de personalidad críticas para roles de seguridad y alta responsabilidad.

Aplicaciones Prácticas:

Ideal para selección y evaluación en entornos de alto riesgo y responsabilidad.

Dimensiones:

Distorsión

Agresión

Falta de Inhibición

Estilo Disfuncional

Dominancia

Estilo de trabajo

Estilo de vida



TOM

Test de Orientación Motivacional

Test de Selección y desarrollo

Tiempo de administración: Aproximadamente 20 minutos.

Tipo de informe: Informe Automático

Tipo de respuesta: Escala tipo Likert de 7 puntos.

Número de ítems: 70.

Ficha técnica

Autores: Laura Borgogni, Laura Petitta, Claudio Barbaranelli.

Objetivo:

Delinear el perfil motivacional del individuo en el ámbito organizativo. Este test ayuda a identificar las situaciones laborales que permiten a la persona desempeñarse al máximo de sus capacidades. Es una herramienta para entender y mejorar la motivación y el desempeño en el contexto

¿Para qué sirve?:

Optimización de la asignación de roles y mejora de la satisfacción laboral a través del entendimiento de la motivación individual.

Aplicaciones Prácticas:

Ideal para el desarrollo de talento y la asignación estratégica de roles.

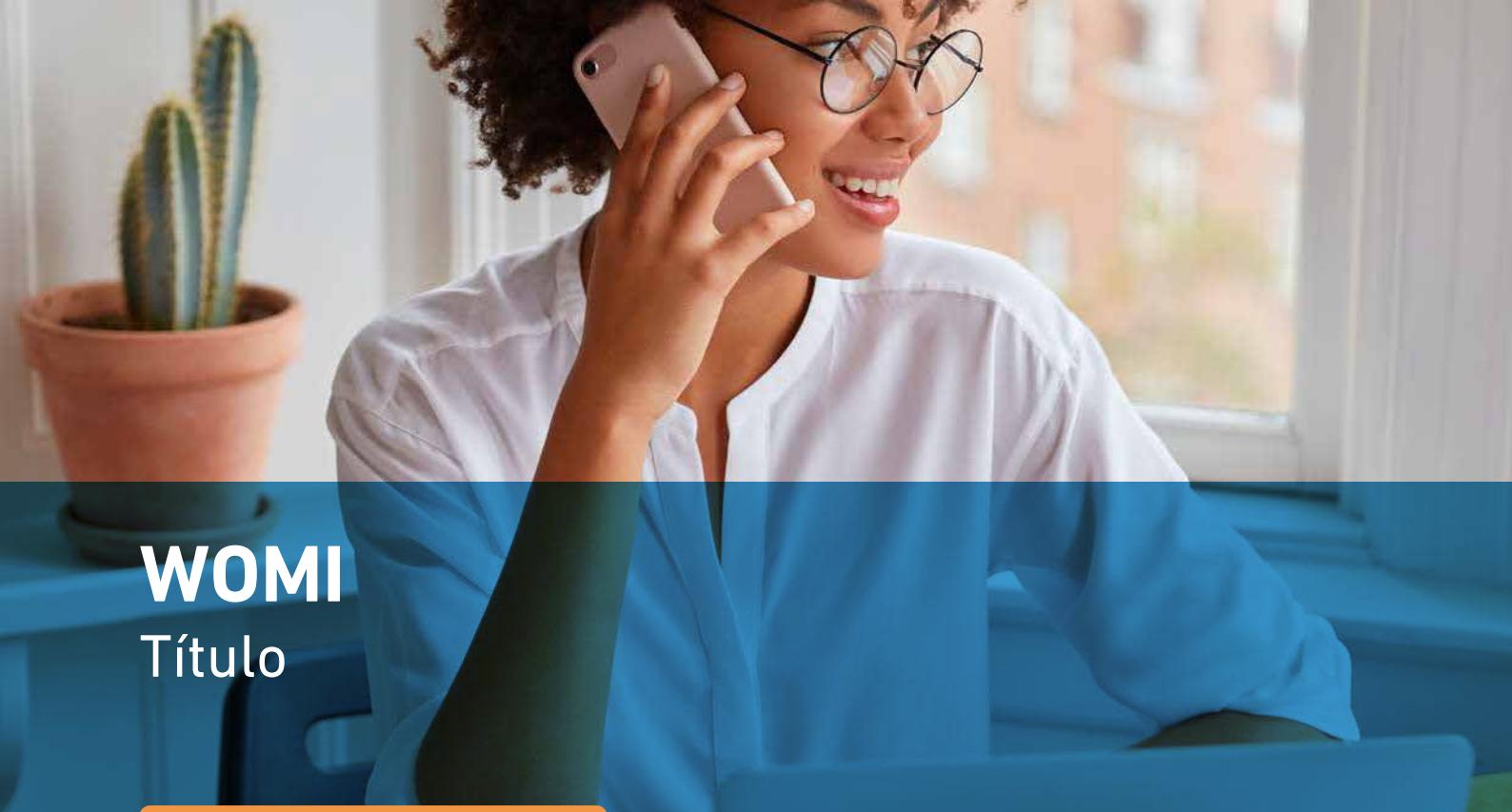
Dimensiones:

Orientación a los Objetivos

Orientación a la Innovación

Orientación al Liderazgo

Orientación a las Relaciones



WOMI

Título

Test de Selección y desarrollo

Tiempo de administración: Aproximadamente 40 minutos.

Tipo de informe: Informe Automático

Tipo de respuesta: Escala tipo Likert de 5 puntos.

Número de ítems: 110.

Ficha técnica

Autores: Gabriele Giorgi y Vincenzo Majer.

Objetivo:

Evaluar la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral. Se centra en el impulso para desarrollar tareas laborales por placer o desafío (motivación intrínseca) y en la motivación ligada a beneficios externos como sueldo, beneficios e incentivos (motivación extrínseca).

¿Para qué sirve?:

Evaluación detallada de la motivación laboral, tanto intrínseca (placer por las tareas) como extrínseca (beneficios externos).

Aplicaciones Prácticas:

Ideal para entender y mejorar la motivación del empleado en el lugar de trabajo.

Dimensiones:

Recompensa

Éxito

Competencia

Estabilidad



AFQ

Cuestionario de Antifragilidad

Test de Selección y desarrollo

Tiempo de administración: Aproximadamente 15 minutos.

Tipo de informe: Informe Automático

Tipo de respuesta: Escala tipo Likert de 8 puntos.

Número de ítems: 40.

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.

¿Para qué sirve?:

Medición de la capacidad de adaptarse y prosperar ante situaciones desafiantes y cambiantes.

Aplicaciones Prácticas:

Ideal para identificar y desarrollar potencial en entornos dinámicos y bajo incertidumbre.

Dimensiones:

Adaptación proactiva

Evolución activa

Agilidad emocional

Destructividad consciente



MÁS INFORMACIÓN EN:
www.giuntipsy.cl

