

GIUNTI

PSYCHOMETRICS

2026

1.Quiénes somos

Nuestra Huella mundial

Líderes mundiales en evaluación psicológica con 74 años de experiencia

26
Compañías

15
Países

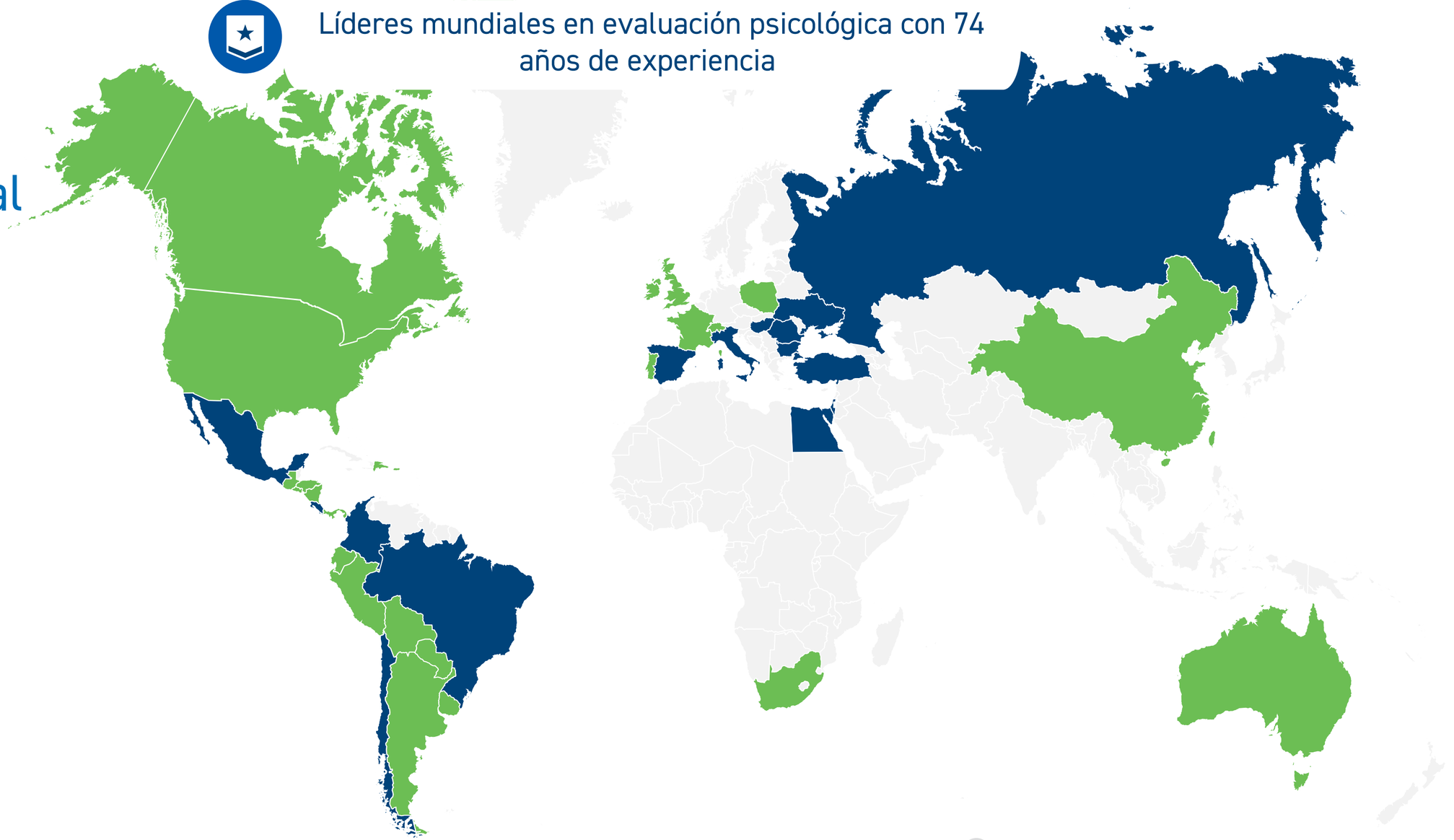
40K
Clientes en todo el mundo

400+
Trabajadores

1M
Personas evaluadas anualmente

1000+
Autores

600+
Pruebas y herramientas en catálogo



Bulgaria | Brazil | Chile | Colombia | Costa Rica | Egypt | Ecuador | Hungary
Israel | Italy (HD) | Mexico | Romania | Russia | Spain | Turkey | Ukraine

Clientes
Oficinas y Clientes

GIUNTI PSYCHOMETRICS

Sofia | Campinas | Rio de Janeiro | São Paulo | Santiago de Chile | Bogotá | San José de Costa Rica | Cairo | Budapest | Jerusalem | Florence (HQ) | Milan | Rome | Turin | Mexico City | Bucarest | Moscow | Madrid | San Sebastián | Istanbul | Kyiv

Nuestro Propósito

Contribuir en la mejora de la vida de las personas a través del descubrimiento científico de sus capacidades y características psicológicas únicas

Nuestra Mission

Nuestra misión es desarrollar y ofrecer soluciones psicométricas y programas de intervención y formación innovadores, utilizando la ciencia y la tecnología para potenciar el desarrollo y bienestar de personas y organizaciones

Nuestra Vision

Convertirnos en el referente mundial en la transformación del conocimiento científico de la psicología, a través de soluciones tecnológicas e innovadoras en los campos de la psicometría, la formación y la intervención, contribuyendo así al bienestar y al éxito de personas y organizaciones

Nuestros Valores #Wearboth

Exigencia

Tenemos grandes expectativas de nosotros mismos y de los demás

Aplicamos el mismo rigor científico en nuestras actividades cotidianas

Sostenibles

Compartimos nuestras ideas, tiempo y recursos

Retribuimos a nuestras comunidades y ayudamos a los necesitados

Ambiciosos

Asumimos riesgos en lugar de perder oportunidades

Construimos caminos donde no los hay

Humildes

Creemos que podemos aprender de la singularidad de cada uno

Hablamos abiertamente de nuestros errores y los aprovechamos

Firmes

Defendemos a los demás y a nosotros mismos

Somos firmes ante las dificultades y las incertidumbres

Amables

Confiamos en los demás y nos preocupamos por ellos

Fomentamos una cultura integradora en la que todo el mundo se siente respetado y capacitado

2.¿Qué hacemos?

Líneas de Negocios

Evaluaciones Clínicas y Educativas

Creamos y proporcionamos soluciones de evaluación completas y científicamente validadas que miden dimensiones psicológicas clave, permitiendo a las organizaciones tomar decisiones basadas en datos para el crecimiento y el bienestar

Gestión del Talento

La psicometría ayuda a los procesos de RR.HH. optimizando la contratación, la evaluación del talento y el desarrollo, lo que permite tomar decisiones precisas para asignar a los candidatos funciones acordes con sus habilidades y potencial únicos

Selecciones Gran Escala

Llevamos 40 años ofreciendo procesos de selección de alto impacto con productos y servicios de la máxima calidad, especializados en análisis y cribado para selecciones a gran escala en el ejército y la administración pública

Profesionales Formación en línea

Un amplio catálogo de más de 1.000 cursos activos, con formación a la carta y en directo, cursos especializados y programas de máster de posgrado adaptados a psicólogos, médicos y profesionales sanitarios

Tráfico Evaluaciones y formación

Soluciones innovadoras para la selección de personal y el conocimiento de la mano de obra en sectores críticos y de alta rotación

Terapia en línea

Solución integral en línea que proporciona un cómodo acceso a servicios profesionales de apoyo y asesoramiento en salud mental

GIUNTI PSYCHOMETRICS

PRUEBAS SUGERIDAS INCLUIDAS EN NUESTRA PLATAFORMA



CUESTIONARIO BIG FIVE DE PERSONALIDAD Y COMPETENCIAS

GIUNTI
PSYCHOMETRICS

FICHA TÉCNICA

Objetivo

BFQ-2 es un test basado en la teoría Big Five, que identifica cinco dimensiones fundamentales para la evaluación de las Competencias. Este modelo nos permite obtener un informe con 28 competencias laborales. Adapatada y Estandarizada para Colombia.

Autores

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

Corrección

Online.

Ámbito de aplicación

Adultos con edades comprendidas entre los 17 a los 65 años.

Administración

Individual y colectiva.
134 ítems/ Escala de respuesta tipo Likert
Aprox. 45 minutos.

Validez y confiabilidad

.92 Energía,
.99 Amabilidad,
.97 Tenacidad,
.1.00 Estabilidad emocional
.95 Apertura mental

GIUNTI PSYCHOMETRICS

Dimensiones y subdimensiones BFQ-2 Informe de Personalidad



Energía

Es inherente a una orientación confiada y entusiasta hacia las diversas circunstancias de la vida, la mayoría de las cuales son interpersonales

Dinamismo

Tiende a medir aspectos que se refieren a comportamientos enérgicos y dinámicos, la actividad, la facilidad de palabra, la sociabilidad y el entusiasmo

Ejemplos de ítems

Creo que soy una persona activa y vigorosa

Dominancia

Tiende a medir aspectos conectados con la capacidad de imponerse, de sobresalir, de hacer valer la propia influencia sobre los otros.

Generalmente tiendo a imponerme a otras personas, más que a condescender con ellas

Dimensiones y subdimensiones BFQ-2 Informe de Personalidad



Amabilidad

Incluye: Características de altruismo, el cuidado, el apoyo emocional, la hostilidad, la indiferencia hacia los demás, el egoísmo.

Cooperatividad

Tiende a medir aspectos relacionados al comprender y satisfacer las necesidades de los otros, y a la capacidad de cooperar eficazmente con los otros.

Cordialidad

Mide aspectos relativos a la confianza y a la apertura hacia los otros.

Ejemplos de ítems

Si es preciso, no tengo inconvenientes en ayudar a un desconocido

Creo que hay algo bueno en todas las personas

Dimensiones y subdimensiones BFQ-2 Informe de Personalidad

Tenacidad

Hace referencia a la capacidad de autoregulación/ autocontrol, como en cuanto a los aspectos inhibitorios, ya sea en cuanto a los aspectos proactivos

Escrupulosidad

Mide aspectos que se refieren a la cautela y la reflexividad, la metodicidad, el orden y atención a los detalles.

Perseverancia

Mide aspectos que se refieren a la persistencia y a la tenacidad en el llevar a buen término las tareas y las actividades asumidas, y en el no cumplir los compromisos asumidos.

Ejemplos de ítems

Suelo ocuparme de todas las cosas hasta en sus más mínimos detalles.

Llevo a cabo las decisiones que he tomado

Dimensiones y subdimensiones BFQ-2 Informe de Personalidad



Estabilidad Emocional

Características relacionadas con la ansiedad y la presencia de problemas emocionales, como la depresión, la inestabilidad del estado de ánimo, la irritabilidad, etc.

Control de las emociones

Tiende a medir sobre todo aspectos que se refieren al control de los estados de tensión conectados con la experiencia emocional.

Control de los impulsos

Mide aspectos que se refieren a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento, también en situaciones de malestar, conflicto y peligro.

Ejemplos de ítems

Por lo general, no reacciono de forma exagerada, ni siquiera ante emociones fuertes

No suelo perder la calma

Dimensiones y subdimensiones BFQ-2 Informe de Personalidad



Apertura mental

Una disposición favorable al enfrentar la novedad, la capacidad deconsiderar cada cosa desde diversas perspectivas.

Apertura a la cultura

Tiende a medir los aspectos que se refieren al interés de estar informado, el interés en la lectura, y al interés de adquirir conocimiento.

Apertura a la experiencia

Mide aspectos de la disposición favorable frente a las novedades, a una amplia apertura a la confrontación de estilos, maneras de vivir, y culturas diferentes.

Ejemplos de ítems

Siempre estoy informado de lo que ocurre en el mundo

Toda novedad me entusiasma

Dimensiones y subdimensiones BFQ-2 Informe de Personalidad



Escala L
Mentira

Tiene el objetivo de proporcionar una medición de la tendencia del sujeto a entregar un perfil de sí mismo falsamente “positivo”.

Mentira egoísta

Representan la tendencia a atribuirse cualidades positivas asociadas al status social e intelectual, y presentarse como persona capaz, competente, brillante y corajuda.

Mentira moralista

Representan la tendencia a atribuirse las cualidades moralmente deseables, y a presentarse como una persona particularmente confiable y respetuosa de los otros y de las normas sociales.

Ejemplos de ítems

Siempre he resuelto inmediatamente cada problema que se me ha presentado

Nunca he dicho una mentira

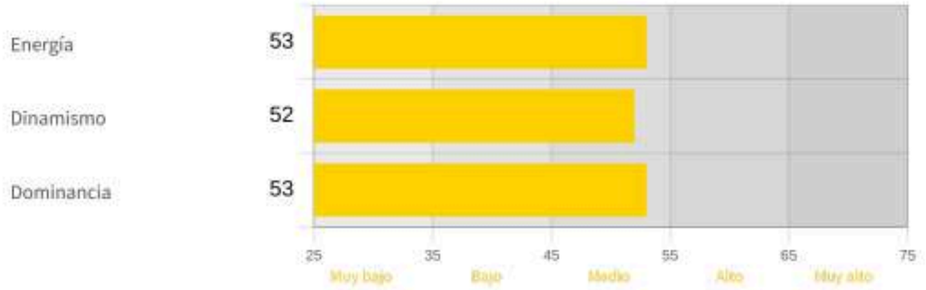
Informe

3. Perfil de personalidad

Energía

Punt. T

53



Los resultados del BFQ-2 indican que se trata de un individuo bastante dinámico y movido. Generalmente es locuaz y expansivo, pero no se entretiene con personas con las que no tiene mucha confianza. En la mayoría de los casos se maneja en las actividades grupales, mostrándose suficientemente propositivo y con ganas de hacer muchas cosas. Además, es una persona audaz, segura de sí, de ser necesario, capaz de expresar sus opiniones de manera asertiva. Sin embargo, a veces termina adecuándose a las decisiones de los demás, para evitar discusiones y conflictos. Por lo tanto, no es particularmente competitivo, pero tampoco le gustan las derrotas, por lo que se preocupa de quedar bien antes sus amigos y colegas. En ámbito laboral acepta favorablemente las propuestas que recibe, aunque prefiere no sobrecargarse con compromisos.

De acuerdo a sus características, puede ser un candidato adecuado para roles comerciales o para actividades que implican coordinar a otras personas.

bfq-2

CÓDIGO CLIENTE	1095950320
CÓDIGO CUESTIONARIO	744557
FECHA DE LA PRUEBA	2024-04-03

4. Aspectos característicos

En esta sección se evidencian, para cada subdimensión, los dos ítems en los cuales el candidato ha obtenido el puntaje más elevado (5) y los dos ítems en el cual, en cambio, ha obtenido los puntajes más bajos (1 y 2).
Por lo tanto, permite obtener una descripción más puntual del perfil de personalidad del sujeto, evidenciando los aspectos mayormente caracterizantes.
Los ítems formulados negativamente y, por tanto, con una puntuación invertida en relación con el valor de la respuesta (por ejemplo, 1=5 y 5=1) se indican con un asterisco (*).

Tales indicaciones pueden ser utilizadas en la fase de entrevista, para una eventual profundización.

Ítem con la puntuación más elevada

Dinamismo

1. Parezco ser una persona activa y vigorosa.

Dominancia

51. Siempre estoy seguro de mi mismo.

Cooperatividad

2. Si es necesario, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.

Coordialidad

8. Suelo tener una actitud amistosa incluso con personas que no me caen bien.

Escrupolosidad

52. Me molesta mucho el desorden.

Perseverancia

14. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.

Control de las emociones

5. No suelo sentirme tenso.

Interpretación de resultados

Dimensión	Puntaje Alto	Puntaje Bajo
Energía	Tienen a describirse como muy dinámicas, activas, enérgicas, dominantes, locuaces	Tienden a describirse como poco dinámicas y activas, poco enérgicas, sumisas y taciturnas.
Amabilidad	Tienden a describirse como muy cooperativas, cordiales, altruistas, amistosas, generosas, empáticas.	Tienden a describirse como poco cooperativas, poco cordiales, poco altruistas, poco amistosas, poco generosas y poco empáticas.
Tenacidad	Tienden a describirse como muy reflexivas, escrupulosas, ordenadas, minuciosas, perseverantes.	Tienden a describirse como poco reflexivas, poco escrupulosas, poco ordenadas, poco minuciosas, poco perseverantes.
Estabilidad Emocional	Tienden a describirse como poco ansiosas, vulnerables, emocionales, impulsivas, impacientes, irritables.	Tienden a describirse como muy ansiosas, vulnerables, emocionales, impulsivas, impacientes, irritables.
Apertura mental	Tienden a describirse como muy cultas, informadas, interesadas en nuevas experiencias, abiertas al contacto con culturas y usanzas diversas.	Tienden a describirse como poco cultas, informadas, interesadas en nuevas experiencias, abiertas al contacto con culturas y usanzas diversas.

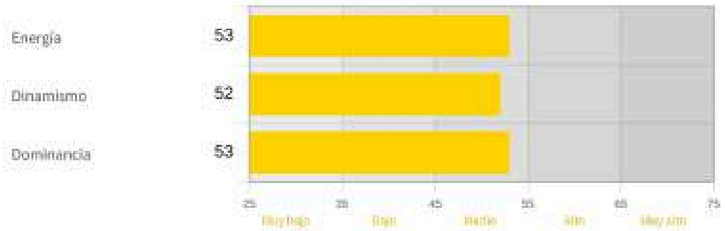
Informe

bfq-2
Big Five Questionnaire-2

1. Perfil general

Energía

Punt. T
53



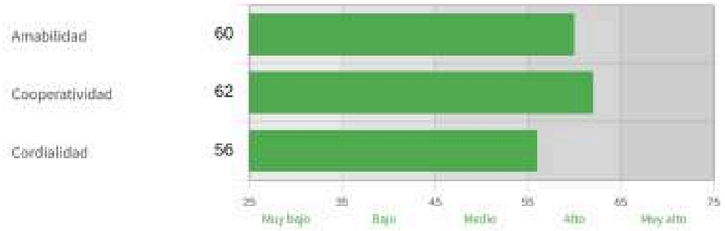
Estabilidad emocional

Punt. T
64



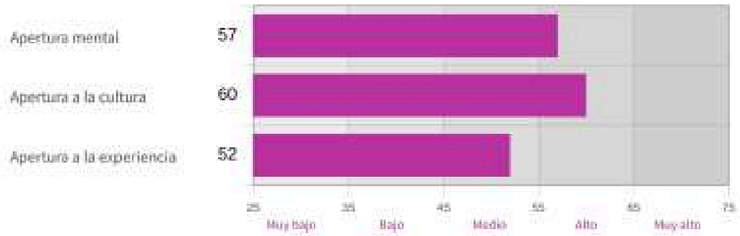
Amabilidad

Punt. T
60



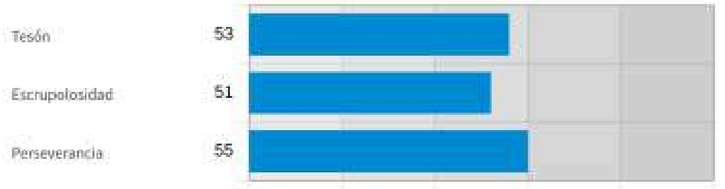
Apertura mental

Punt. T
57



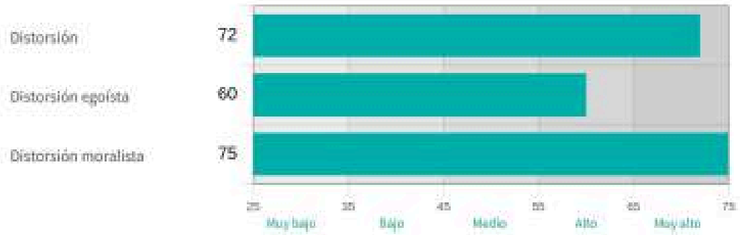
Tesón

Punt. T
53



Distorsión

Punt. T
72



GIUNTI PSYCHOMETRICS

BFQ-2: Informe de Resultados

bfq-2
Big Five Questionnaire-2

bfq-2

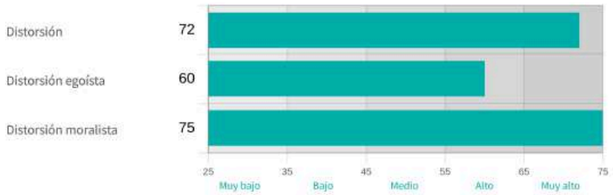
CÓDIGO CLIENTE	1095950320
CÓDIGO CUESTIONARIO	744557
FECHA DE LA PRUEBA	2024-04-03

2. Presentación de sí

Distorsión

Punt. T

72



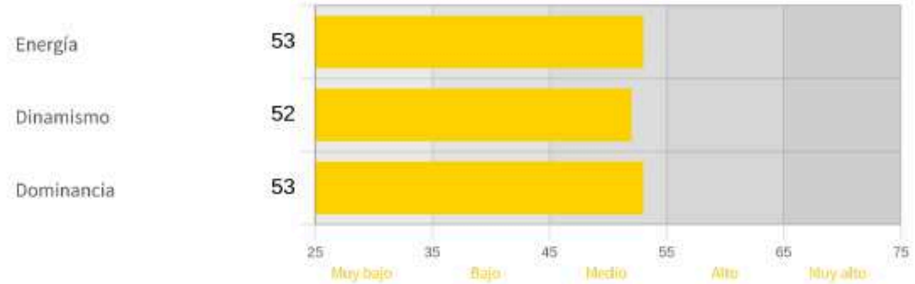
Es muy probable que la persona haya distorsionado sus respuestas, falseándolas en un sentido positivo con el objetivo de ofrecer una imagen de sí mejor respecto de la realidad. En este caso el perfil que se obtiene puede estar distorsionado y el protocolo debería considerarse inválido si presenta puntuaciones muy elevados en al menos tres escalas del BFQ-2 o en tres sub-áreas pertenecientes a tres distintas áreas principales.

3. Perfil de personalidad

Energía

Punt. T

53



Los resultados del BFQ-2 indican que se trata de un individuo bastante dinámico y movido. Generalmente es locuaz y expansivo, pero no se entretiene con personas con las que no tiene mucha confianza. En la mayoría de los casos se maneja en las actividades grupales, mostrándose suficientemente propositivo y con ganas de hacer muchas cosas. Además, es una persona audaz, segura de sí, de ser necesario, capaz de expresa sus opiniones de manera asertiva. Sin embargo, a veces termina adecuándose a las decisiones de los demás, para evitar discusiones y conflictos. Por lo tanto, no es particularmente competitivo, pero tampoco le gustan las derrotas, por lo que se preocupa de quedar bien antes sus amigos y colegas. En ámbito laboral acepta favorablemente las propuestas que recibe, aunque prefiere no sobrecargarse con compromisos.

De acuerdo a sus características, puede ser un candidato adecuado para roles comerciales o para actividades que implican coordinar a otras personas.

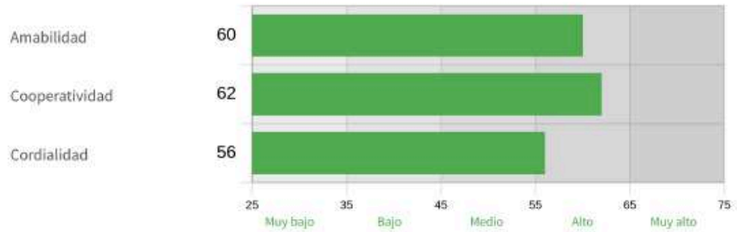
BFQ-2: Informe de Resultados

bfq-2
Big Five Questionnaire-2

Amabilidad

Punt. T

60



Es una persona bastante sensible y atenta a las exigencias y opiniones de los demás. Muestra propensión para dedicar a los demás una buena parte de su tiempo y para hacerse cargo de quienes están en dificultad. Normalmente es capaz de comprender el estado anímico de otros y de reconocer el malestar. De hecho, se trata de un individuo bastante empático, que se deja involucrar fácilmente por los problemas de los demás, siendo bastante capaz de escuchar y aconsejar. En las actividades grupales es propenso a cooperar para lograr el objetivo común mientras que prefiere evitar una competitividad excesiva.

Cuando se encuentra ocupando el rol del líder su estilo de decisión es mayoritariamente consultivo y participativo. Además, es bastante amable y cortés con todos. Se siente cómodo junto con otras personas, mientras que no le gusta estar solo. Normalmente está muy disponible para sus amigos y colegas, hasta ser considerado por los demás como alguien en quien confiar. Generalmente no vivencia sentimientos de odio y rencor, siendo particularmente tolerante y comprensivo y difícilmente pone en duda la honestidad y la buena fe de las demás personas. En el trabajo tiende a confiar en sus colegas y colaboradores.

Debido a sus características es apto para cargos que implican el trabajo en equipo en los que el desarrollo de las actividades requiere la interacción y el intercambio de ideas y de informaciones entre los miembros del grupo. Además es apto para actividades que requieren cercanía y sensibilidad hacia los demás, como por ejemplo en los servicios o en las profesiones de ayuda. Finalmente se siente cómodo en cargos en los que las relaciones interpersonales son centrales, por ejemplo, en la relación con clientes o proveedores y en la gestión de servicios.

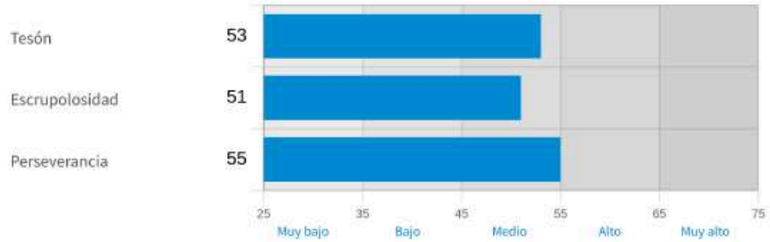
bfq-2

CÓDIGO CLIENTE	**1095950320**
CÓDIGO CUESTIONARIO	**744557**
FECHA DE LA PRUEBA	**2024-04-03**

Tesón

Punt. T

53



Examinando la dimensión de la tenacidad, el perfil identifica un sujeto bastante preciso y escrupuloso. Antes de entregar un trabajo revisa su precisión pese a que generalmente no se preocupa mucho de cuidar los detalles: de hecho por lo general busca una solución intermedia entre cuidar los detalles y trabajar rápidamente.

En el trabajo se remite a las normas y a los reglamentos pero no se deja atrapar por ellos, siendo flexible cuando necesario. Por lo general trabaja y vive en ambientes bastante limpios y ordenados, sin embargo, el desorden no le molesta particularmente. Tiende a organizar sus actividades sin ser exageradamente sistemático y normalmente antes de tomar una iniciativa se da el tiempo para reflexionar, sobre todo si se trata de una decisión importante. Además es bastante tenaz y determinado.

Por lo general se preocupa de llevar a cabo las tareas que se le asignan; sin embargo, no siempre da muestras de ser testarudo y persistente. Cuando se encuentra con obstáculos que le impiden lograr sus objetivos se pregunta si sea mejor persistir o renunciar y a veces puede modificar sus objetivos o sus proyectos basándose en los resultados de su trabajo. Por lo general lo describen como un trabajador bastante responsable y orientado a los resultados. De hecho, en el trabajo es bastante concentrado para hacer bien las tareas a su cargo, pero a veces posterga los compromisos.

BFQ-2 COMPETENCIAS UNA HERRAMIENTA UTIL PARA



- Selección
- Evaluación del personal
- Desarrollo de grupos de trabajo
- Análisis de la organización
- Análisis de las necesidades de capacitación
- Planificación de la carrera

GIUNTI PSYCHOMETRICS

BFQ- 2 MACRO COMPETENCIAS

Proactividad

Liderazgo

Sociabilidad

Calidad del trabajo

Gestión de las emociones

Gestión del cambio

Para cada una de las macro áreas de competencias relacionadas con las dimensiones del BFQ-2, el informe de competencias presenta:

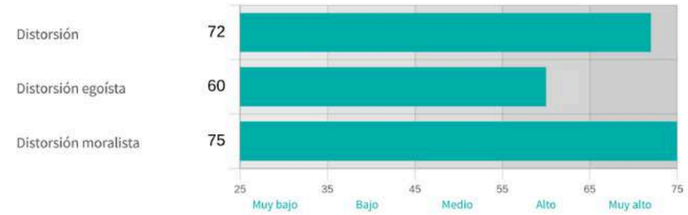
- **El puntaje total:** para cada área de competencia, expresada gráficamente y una descripcióngeneral de la macro área;
- **El Perfil de competencias:** Compuesto por una descripción de las competenciasseguida de undetalle de los rangos de puntuación para cada persona;
- **Elementos clave para la profundización:** Para lo cual sugerimos algunas preguntas que puedeser utilizadas para indagar en el perfil de la persona en relación a las competencias de la macroárea específica;
- **Posibles acciones de desarrollo:** Con las cuales se reportan algunas indicaciones prácticas quepodrían apoyar la construcción de un plan de desarrollo.

GIUNTI PSYCHOMETRICS

BFQ- 2 INFORMES DE COMPETENCIAS

Distorsión

Punt. T
72



Es muy probable que la persona haya distorsionado sus respuestas, falseándolas en un sentido positivo con el objetivo de ofrecer una imagen de sí mejor respecto de la realidad. En este caso el perfil que se obtiene puede estar distorsionado y el protocolo debería considerarse inválido si presenta puntuaciones muy elevados en al menos tres escalas del BFQ-2 o en tres sub-áreas pertenecientes a tres distintas áreas principales.

Liderazgo

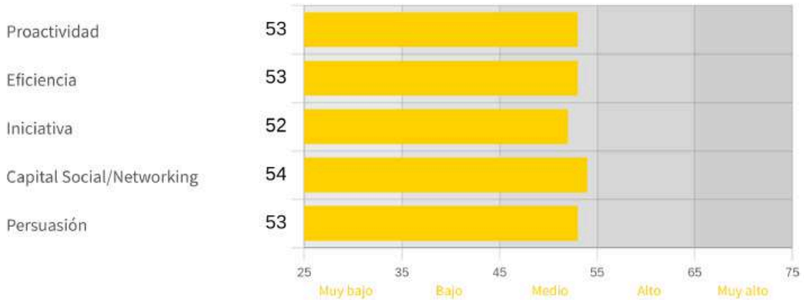
Punt. T
54



La macro área Liderazgo incluye las habilidades relacionadas a la gestión del equipo, que se manifiestan a través de la correcta supervisión de los procesos de trabajo, la asignación eficaz de recursos, la identificación de las prioridades y el cumplimiento de los plazos. Completan la expresión de esta competencia la capacidad de motivar, comprometer y hacer crecer a sus colaboradores, identificando rutas de desarrollo específicas.

Proactividad

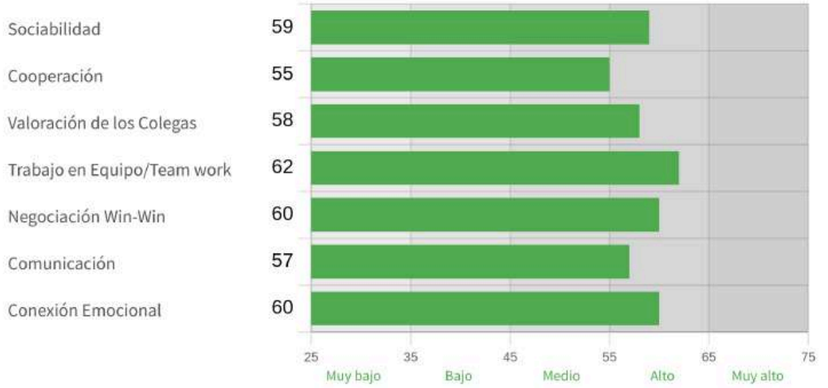
Punt. T
53



La macro área Proactividad corresponde a un conjunto de comportamientos organizacionales que caracterizan a las personas energéticas, rápidas para entrar en acción y capaces de actuar de manera autónoma aun cuando el contexto se vuelva hostil. Estas personas dependen del networking profesional para desarrollar las oportunidades de negocio e influencian el comportamiento de los demás de manera persuasiva, resultando ser interlocutores proactivos, vivaces y cordiales.

Sociabilidad

Punt. T
59



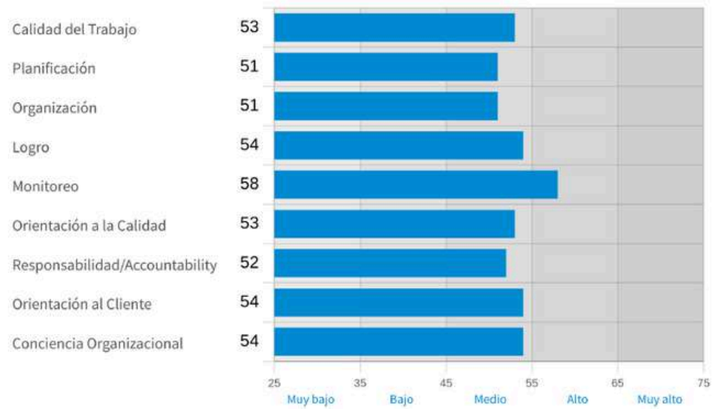
La macro área Sociabilidad contiene competencias que caracterizan una aproximación al trabajo basada en la colaboración, la integración y el intercambio de conocimientos. Las personas que obtengan puntajes elevados en esta área permiten la evolución del equipo, pues invierten en las relaciones, la negociación de soluciones y los significados compartidos en la creación de un mejor resultado, que incluye y valoriza los conocimientos y las capacidades existentes.

BFQ- 2 INFORMES DE COMPETENCIAS

Calidad del trabajo

Punt. T

53

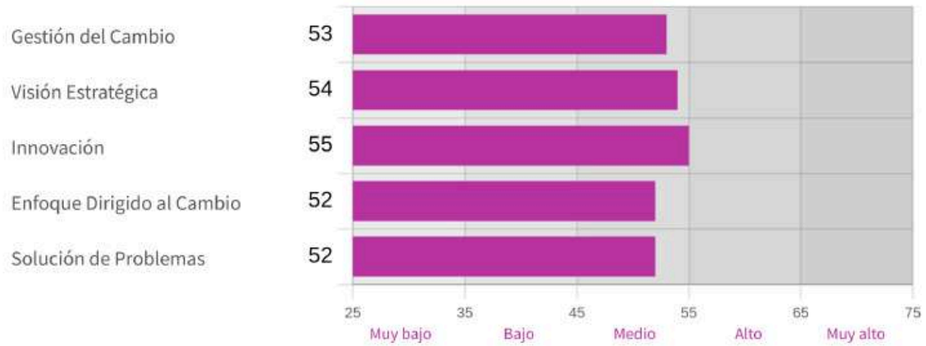


La macro área Calidad del Trabajo incluye las competencias relacionadas a la gestión eficaz de las actividades, como la planificación, la organización y el monitoreo de los resultados. También incluye competencias que distinguen una aproximación al trabajo basada en asumir la responsabilidad de sus funciones, en la búsqueda de la calidad y en la capacidad de ofrecer un servicio que cumpla y supere las expectativas del Cliente.

Gestión del cambio

Punt. T

53

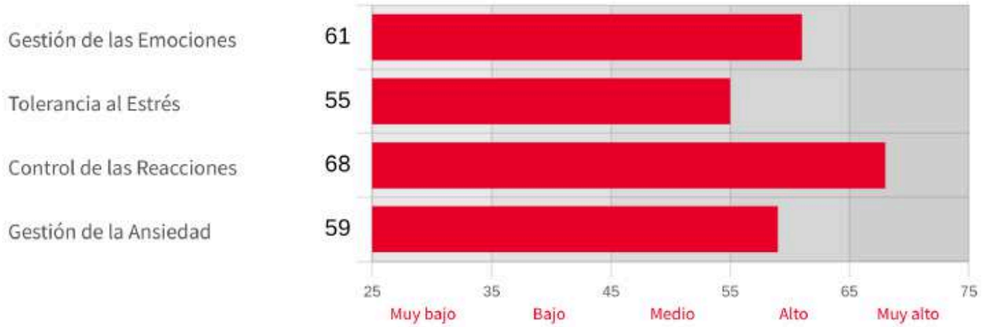


La macro área Gestión del Cambio incluye las competencias relacionadas a la gestión del cambio y a la resolución de problemas. Caracteriza a personas que logran afrontar las situaciones desde una perspectiva más amplia, captando la evolución de los eventos en el tiempo. También logran generar soluciones innovadoras y promover el cambio, adaptándose con flexibilidad a las nuevas demandas del contexto.

Gestión de las emociones

Punt. T

61



La macro área Gestión de las Emociones involucra la capacidad para afrontar eficazmente las dificultades y los eventos laborales negativos, manteniendo un enfoque constructivo aun cuando el contexto se vuelva difícil, incierto o complejo, controlando sus emociones y preocupaciones para sostener un rendimiento estable.

BFQ- 2 INFORMES DE COMPETENCIAS
DESCRIPCIÓN

Perfil de competencias

Visión estratégica. *Capacidad de "mirar hacia el frente", adoptando una perspectiva a medio-largo plazo y anticipando oportunidades y escenarios futuros.*

Se muestra bastante propenso para prever el evolucionar de algunos eventos y para identificar las oportunidades más evidentes que el contexto ofrece. En ocasiones puede mostrar atención suficiente hacia las repercusiones más amplias de sus acciones.

Innovación. *Capacidad de aplicar nuevas formas de trabajar y de generar soluciones alternativas frente a los problemas.*

A veces diversifica las líneas de acción reemplazando, cuando necesario, las praxis operativas consolidadas. Podría presentar una creatividad moderada, en ocasiones generando soluciones innovadoras.

Enfoque dirigido al cambio. *Capacidad de gestionar y favorecer el cambio, variando las propias conductas flexiblemente, de acuerdo a los requerimientos del momento.*

Tiende a adaptarse a los cambios laborales manteniendo una actitud suficientemente abierta hacia los estímulos nuevos. Puede adoptar conductas distintas a las aprendidas con el objetivo de manejar el cambio de la mejor forma.

Solución de problemas. *Capacidad de solucionar los problemas analizando toda la información disponible e identificando soluciones eficaces en línea con las exigencias del contexto.*

Identifica los problemas ejecutando análisis por lo general apropiados. Tiende a identificar soluciones suficientemente adecuadas y bastante en línea con los resultados a alcanzar.

BFQ- 2 INFORMES DE COMPETENCIAS DESCRIPCIÓN

Sugerencias para la profundización

Las siguientes preguntas pueden ser utilizadas para profundizar el perfil de la persona en relación a las competencias del área Gestión del Cambio.

- Cuando afronta un problema ¿Desde qué perspectiva actúa? ¿Qué elementos toma en consideración cuando emprende una línea de acción? ¿Me cuenta un episodio en que actuó anticipando el desarrollo de una situación?
- ¿Qué cambios ha introducido en los procesos operativos dentro de su trabajo? ¿Qué resultados han generado? ¿Me cuenta un episodio en que haya resuelto un problema adoptando un enfoque distinto al usual?
- ¿Cuáles son los principales cambios laborales que ha afrontado recientemente? ¿Qué ha cambiado en su forma de trabajar? ¿De qué cambios se considera promotor/a en su organización? ¿Me cuenta un episodio en que haya cambiado su opinión inicial respecto a la forma en que abordó un problema?
- ¿Me cuenta un episodio en que haya resuelto un problema especialmente complejo? ¿Qué elementos tomó en consideración para definir las soluciones? ¿Normalmente qué aspectos de un problema evalúa con detenimiento y cuáles, por el contrario, omite al tomar una decisión?

Posibles acciones de desarrollo

A continuación se presentan algunas indicaciones prácticas que pueden facilitar la construcción de un plan de desarrollo relacionado con las competencias de la Gestión del Cambio y fomentar su consolidación.

- Tener bajo control el 'exceso de pragmatismo' que lleva a soluciones inmediatas dentro de una perspectiva limitada. Darse el tiempo para elaborar una visión amplia y transversal de los problemas actuando en una perspectiva de mediano-largo plazo.
- Evitar recurrir sólo a una aproximación lógico-racional y limitar la búsqueda de la perfección para no penalizar el desarrollo de ideas innovadoras ni la confianza en su propia intuición. No limitar su esfuerzo creativo buscando el parecer de otros en momentos de dificultad o el consenso de los demás antes de exponerse con una nueva iniciativa.
- Entrenar la atención, la escucha y la capacidad de observación para captar las señales de cambio. Evitar ser excesivamente perseverante para no excluir la posibilidad de modificar sus esquemas a la luz de los cambios. Alimentar la curiosidad y buscar el debate, evitando la escucha selectiva que lleva a captar solo la información alineada con su propio modo de pensar.
- Después de haber recogido los datos del problema, hacer una síntesis identificando la información más relevante. Evitar los análisis improductivos que llevan al razonamiento de 'compartimentos parcelados' y a la pérdida del panorama general. Cuando sea oportuno, tomar decisiones rápidas en base a la información disponible aunque esta no sea suficiente.

SPT Sales potencial test: Test Potencial de Ventas



SPT Sales potencial test: Test Potencial de Ventas

FICHA TÉCNICA

Objetivo

El Test de Potencial de Ventas (SPT) es una prueba que evalúa la disposición para desempeñar con éxito roles en el área de ventas. La prueba investiga rasgos de personalidad, orientaciones motivacionales y procesos cognitivos y arroja un índice global (Índice de Potencial de Ventas) capaz de determinar el logro de un desempeño excelente en el campomercial.

Ámbito de aplicación

Adolescentes y adultos.

Administración

Individual y colectiva.
Ítems: 77/ escala Likert de 6 puntos
Aprox. 30 minutos.

Autores

Simone Bellini y
Andrea Lattanzi.

SPT Sales potencial test: Test Potencial de Ventas

Dimensiones

La extraversión: tendencia a entablar relaciones interpersonales, la propensión a lainteracción, la apertura a los demás sin temor de expresar las ideas y los sentimientos propios.

La escrupulosidad: definida como predisposición a actuar con precisión y sistematicidad, prestandoatención a la planificación y monitorización de las actividades, estableciendo las prioridades queconvienen y el método a seguir en el desempeño de las propias tareas.

La estabilidad emocional: capacidad de controlar las propias reacciones de manerafuncional incluso en situaciones de estrés emotivo, manteniendo el control de sí mismo y evitandoactuar impulsivamente.

SPT Sales potencial test: Test Potencial de Ventas

Dimensiones

Las dos orientaciones motivacionales evaluadas en esta prueba:

La orientación a la tarea: concebida como el impulso motivacional a afrontar los retos y perseguirobjetivos cada vez más difíciles. El deseo de ponerse a prueba y aprovechar las propias capacidadespara alcanzar altos resultados.

La orientación al estatus: expresión de un factor extrínseco de la motivación, evalúa el interés deobtener ganancias económicas y ocupar cargos de prestigio en el ámbito laboral.

SPT Sales potencial test: Test Potencial de Ventas

Dimensiones

Por último, la prueba evalúa los siguientes factores cognitivos

1. **El locus de control interno:** tendencia a atribuir la causa de los acontecimientos a símismo y al propio comportamiento en lugar de atribuirla a agentes externos como el destino o lasuerte.

2. **La autoeficacia:** actitud para consigo mismo y el modo en que la persona afronta lassituaciones, la percepción de tener los recursos necesarios para superar las dificultades y capacidadde concentrar la atención en los aspectos positivos.

La prueba evalúa tambiénotras dos dimensiones:

- Un macrofactor, **el Sales Potential Index,** que indica de manera sintética y comprensible lapotencialidad general del candidato para el desempeño de cargos en el área de ventas.
- Una escala de **impresión positiva**, es decir la tendencia a dar una imagen de sí excesivamente"positiva" atribuyéndose cualidades socialmente deseables y presentarse como una personasumamente capaz y competente en todas las actividades que desempeña.

SPT Sales potencial test: Test Potencial de Ventas

Informe

CÓDIGO CLIENTE	**People_1746894854158**
CÓDIGO CUESTIONARIO	**1395233**
FECHA DE LA PRUEBA	**2025-05-11**

1. Sales Potential Index

Punt. T

55



La puntuación obtenida en el Sales Potential Index describe el perfil de una persona orientada a brindar prestaciones positivas en un cargo comercial. Las motivaciones expresadas y las características personales denotan un impulso constante al perfeccionamiento de sus propias habilidades y una tendencia continua a comprometerse en el alcance de los objetivos esperados. La persona tiende a hacerse cargo de los problemas del cliente y a activarse de manera autónoma, determinada y enérgica para la solución de los mismos. Demuestra capacidad y eficacia en responder a las objeciones del cliente, encontrando una solución conveniente para ambos y manteniendo así una relación de estima y confianza recíproca. Valora los retos y es capaz de manejar las situaciones estresantes sin grandes dificultades, manifestando una buena estabilidad emocional. Es capaz de construir una red activa de clientes y de entablar relaciones con interlocutores pertenecientes a diferentes sectores a fin de ampliar sus propias oportunidades comerciales.

CÓDIGO CLIENTE	**People_1746894854158**
CÓDIGO CUESTIONARIO	**1395233**
FECHA DE LA PRUEBA	**2025-05-11**

2. Perfil General

Impresión positiva

Punt. T

65



La escala de Impresión Positiva indica que la persona ha respondido a los ítems de la prueba dando, conscientemente o no, una imagen de sí demasiado sobredimensionada, enfatizando características como la capacidad de afrontar y resolver todo tipo de situación, el alto sentido ético y el respeto de las reglas y los demás. Cabe destacar que en algunas situaciones de venta, la tendencia a dar una impresión positiva de sí no tiene por qué ser un factor demasiado negativo, dado que indica la propensión de la persona a dar una mejor imagen de sí misma, de la empresa y del objeto de venta. Sin embargo, para evitar una interpretación falaz de todo el perfil, **se ha aplicado un factor de corrección de las puntuaciones en todas las otras escalas de la prueba**. Es necesario profundizar en la entrevista las razones de esta imagen de sí tan sobredimensionada; a tal efecto, se aconseja verificar que la persona no haya mal interpretado los ítems de la prueba o que tenga una autopercepción exageradamente positiva. **Importante: Las puntuaciones estandarizadas presentes en el informe ya están corregidas a los fines del factor de impresión positiva**.

Extroversión

Punt. T

53



Los resultados obtenidos en el rasgo Extroversión indican la tendencia de la persona a sentir un moderado interés por los demás, aunque parezca bastante orientada a mantener las relaciones interpersonales existentes y a entablar otras nuevas en búsqueda de oportunidades. En cuanto a la promoción de productos y servicios, demuestra mantener un adecuado nivel de locuacidad y una predisposición a expresar sus ideas y presentarse ante el público. En las actividades grupales demuestra manifestar una adecuada participación, aportando nuevas ideas constantemente.

SPT Sales potencial test: Test Potencial de Ventas

Informe

CÓDIGO CLIENTE	People_1746894854158
CÓDIGO CUESTIONARIO	1395233
FECHA DE LA PRUEBA	2025-05-11

3. Puntos fuertes y áreas por mejorar

Puntos fuertes

Extroversión

Soy una persona expansiva (Bastante verdadero para mí)

Me sucede a menudo entablar una conversación con personas desconocidas (Completamente verdadero para mí)

Los demás me describen como una persona abierta y disponible (Bastante verdadero para mí)

Escrupulosidad

Establezco atentamente las prioridades antes de iniciar un trabajo (Completamente verdadero para mí)

En el trabajo controlo constantemente la evolución de mis actividades (Completamente verdadero para mí)

Al inicio de una nueva actividad planifico atentamente todos los pasos (Completamente verdadero para mí)

Orientación a la tarea

Siempre busco la forma de aprovechar al máximo mis potencialidades (Completamente verdadero para mí)

Me da satisfacción ponerme a prueba con tareas cada vez más difíciles (Completamente verdadero para mí)

Ante las dificultades tiendo a empeñarme aun más para alcanzar el objetivo establecido (Completamente verdadero para mí)

Orientación al cambio

En el trabajo me interesa alcanzar una posición que suscite la admiración de los demás (Bastante verdadero para mí)

En el trabajo aspiro a obtener un cargo que me dé mucha notoriedad (Completamente verdadero para mí)

Autoeficacia

Soy optimista en la mayoría de las situaciones (Completamente verdadero para mí)

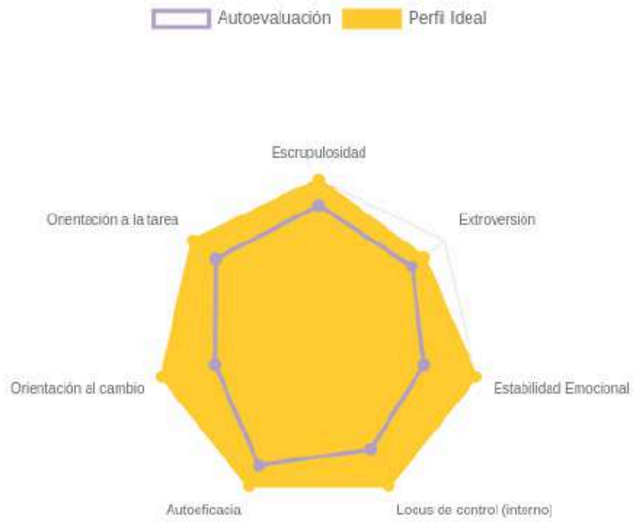
Tiendo a ver el lado positivo de las situaciones aunque sean críticas (Bastante verdadero para mí)

Cuando me obstino con algo estoy seguro de que lo lograré (Completamente verdadero para mí)

Locus de control (interno)

Creo que mi éxito profesional depende sobre todo de mis habilidades (Bastante verdadero para mí)

4. Comparación con el perfil ideal



Escala	Puntuación del candidato	Perfil ideal	Análisis de las deficiencias
Extroversión (ES)	4.44	5	-0.56
Escrupulosidad (COSC)	5.05	6	-0.95
Orientación a la tarea (OR)	4.91	6	-1.09
Orientación al cambio (OS)	3.97	6	-2.03
Autoeficacia (AE)	5.15	6	-0.85
Locus de control (interno) (LCI)	4.47	6	-1.53
Estabilidad Emocional (SE)	4.02	6	-1.98

PRUEBA PARA EVALUACIÓN COGNITIVA

Tests de Aptitudes Generales



Tests de Aptitudes Generales

FICHA TÉCNICA

Objetivo

Evaluar las habilidades lógicas, la facilidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación rápida y la habilidad mental general .

Ámbito de aplicación

Adolescentes y adultos.

Administración

Individual y colectiva.
Ítems108 /estilo de respuesta opción múltiple
Aprox. 40 minutos.

Autores

Pauline Smith
Chris Whetton
Louise Caspall

Tests de Aptitudes Generales

Dimensiones

Escalas	
Verbal	Proporciona una evaluación de las habilidades relacionadas con la capacidad de razonamiento inductivo y la clasificación a partir de estímulos verbales.
Abstracto	Ideado para determinar en qué medida una persona puede reconocer similitudes y relaciones entre elementos dados, como demostrar esta capacidad reconociendo otros ejemplos similares.
Numérico	Proporciona una evaluación de la aptitud relacionada con el razonamiento inductivo y clasificación basada en estímulos numéricos.

Tests de Aptitudes Generales

Dimensiones

Escalas	
Espacial	Ofrece una evaluación del nivel de habilidad relacionada a la capacidad de crear, recordar y elaborar imágenes mentales.
Mecánico	Es una prueba específica que investiga la capacidad de desglosar los elementos de un problema en partes.

Tests de Aptitudes Generales

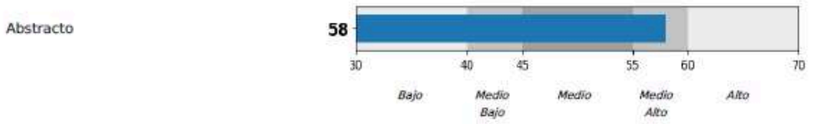
Informe

GAT-2 Abstracto
Perfil de Aptitud

Código cliente	Prueba2
Código cuestionario	006341
Fecha realización	13 04 2022

1. Perfil Gráfico

Escala		Puntuación directa	Puntuación T
S	Abstracto	25	58



2. Observaciones Interpretativas

El General Ability Test - 2 Abstracto evalúa la capacidad y la familiaridad con que se tratan los estímulos abstractos, logrando captar similitudes y diferencias a la vez que se hacen inferencias y analogías. Es una capacidad considerada fundamental para llevar a cabo profesiones en las que la capacidad de interpretar la realidad puede ser, al menos, tan importante como la capacidad de observarla y describirla.

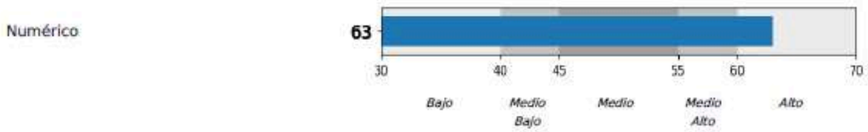
El nivel alcanzado por el evaluado indica que las habilidades de razonamiento lógico son más altas que las de la mayoría de las personas. El desempeño del sujeto está por encima del promedio, ubicándose entre los percentiles 70 y 85. Por lo tanto, las habilidades del evaluado son elevadas y seguramente se materializan en una predisposición para todas aquellas tareas que requieren entender la conexión lógica entre las cosas o los hechos, para anticipar con precisión las consecuencias de las acciones y prestar especial atención a todos los detalles importantes de una situación.

GAT-2 Numérico
Perfil de Aptitud

Código cliente	XXXXXX
Código cuestionario	006328
Fecha realización	12 04 2022

1. Perfil Gráfico

Escala		Puntuación directa	Puntuación T
S	Numérico	30	63



2. Observaciones Interpretativas

El General Ability Test - 2 Numérico evalúa los componentes de los procesos involucrados en el razonamiento inductivo. También es una prueba específica que investiga la habilidad y la familiaridad con la que un sujeto trata con estímulos numéricos.

El nivel alcanzado por el sujeto indica que las capacidades de razonamiento inductivo son mucho más altas que las de la mayoría de las personas. El desempeño del sujeto es decididamente superior al promedio, ubicándose entre los percentiles 85 y 97. Por lo tanto, sus capacidades son muy altas y es probable que el sujeto tenga una predisposición para todas aquellas tareas que requieran razonamiento, habilidades de abstracción, codificación de la información y capacidad de comprender conexiones lógicas en material de tipo numérico.

HCS: PRUEBA DE INTEGRIDAD



GIUNTI
PSYCHOMETRICS

FICHA TÉCNICA

Objetivo

HCS Integrity ™ Check mide la ética, la conciencia y la disciplina de los candidatos al puesto y los empleados de empresas y organizaciones. Consta de cuatro escalas funcionales, siete de contenido y dos de control. Además, la prueba contiene muchas respuestas críticas que pueden interpretarse como autoadmisión. .

Autores

Nikolay Nikolov,
Svetoslav Zanev

Ámbito de aplicación

Jóvenes y adultos

Administración

Individual y colectiva
Online.
Ítems: 95 /Estilo de repuesta Likert
Aprox. 35 minutos aprox.

Corrección

Online.

Dimensiones

Las cuatro escalas funcionales son:	
Comportamiento contraproducente (B)	Cometer acciones inmorales, incorrectas oantisociales en el pasado, violaciones de reglas y regulaciones, actos egoístas
Puntajes de honestidad (E)	Estimaciones de la prevalencia de conductas antisociales oinmorales.
Madurez moral (SC)	Situaciones hipotéticas moralmente significativas en el trabajo y lavida cotidiana, en las que el sujeto debe elegir la solución más adecuada del listado deposibilidades que se le presenta previamente.
Opiniones (OP)	Declaraciones sobre reacciones, pensamientos y experiencias con las queel sujeto puede estar o no de acuerdo.

La dos escalas de control son:
Mentira (L): preguntas que miden la tendencia a elegir respuestas socialmente deseables para las preguntas de la prueba.
Nivel de integridad general (IN): evaluación global de integrabilidad con o sin recomendación de decisión administrativa.

HCS PRUEBA DE ITEGRIDAD

Las siete escalas de contenido son:	
Propensión al robo y abuso (TH)	Preguntas, evaluaciones, situaciones y declaraciones que identifican la propensión al robo, abuso o fraude.
Honestidad y decencia (HO)	Preguntas, valoraciones, situaciones y afirmaciones que identifican tendencias a la incorrección, la inmoralidad y la deshonestidad.
Autoestima, amor propio y egoísmo (NAR)	Preguntas, evaluaciones, situaciones y declaraciones que identifican los requisitos previos personales para la deshonestidad: egoísmo, narcisismo y amor propio.
Motivación (MO)	Preguntas, valoraciones, situaciones y afirmaciones que miden la motivación profesional y la actitud de los sujetos hacia el trabajo.
Disciplina (DZ)	Preguntas, valoraciones, situaciones y declaraciones que miden la disciplina.
Agresividad (AG)	Preguntas, valoraciones, situaciones y afirmaciones que miden la propensión a manifestar agresión física y / o verbal.
Tendencia a entrar en conflicto con las autoridades (AU)	Preguntas, valoraciones, situaciones y declaraciones que miden la propensión a oponerse a autoridades formales.

Informe

Perfil

HCS

CÓDIGO CLIENTE	**People_1721088108407**
CÓDIGO QUESTIONARIO	**850845**
FECHA DE LA PRUEBA	**2024-07-16**

1. Resumen de resultados

Escala	Puntuación directa	Puntuación T
Escalas de control		
Mentira (L)	6	**99**
Nivel de integridad general (IN)	-9	**69**
Escalas funcionales		
Comportamiento contraproducente (B)	2	**62**
Puntajes de honestidad (E)	-5	**59**
Madurez moral (SC)	-6	**60**
Opiniones (OP)	0	**75**
Escalas de contenido		
Propensión al robo y abuso (TH)	-8	**59**
Honestidad y decencia (HO)	-12	**64**
Autoestima, amor propio y egoísmo (NAR)	-7	**67**
Motivación (MO)	-4	**68**
Disciplina (DZ)	-2	**70**
Agresividad (AG)	-9	**62**
Tendencia a entrar en conflicto con las autoridades (AU)	-3	**67**

HCS

CÓDIGO CLIENTE	**People_1721088108407**
CÓDIGO QUESTIONARIO	**850845**
FECHA DE LA PRUEBA	**2024-07-16**

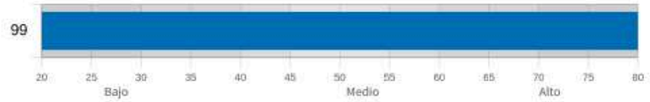
2. Perfil individual

Escalas de control

Validez de protocolo

Punt. T

99

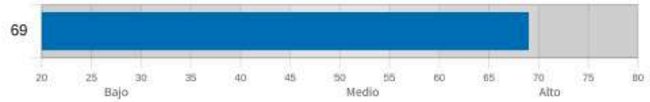


La puntuación en la escala Mentira de la persona ha sido más alta de lo permitido. Las investigaciones sobre estos casos muestran que este estilo de respuesta es distintivo de personalidades conformistas y a la defensiva que no están inclinadas a confesar ni la menor violación a las normas. No son suceptibles a comportamientos contraproducentes en el trabajo y rara vez violan las normas. Suspuntuaciones según las escalas principales están probablemente incrementadas. En tales casos, las puntuaciones altas no debieran ser interpretadas como indicadores de nivel de rectitud e integridad.

Evaluación global de la integridad

Punt. T

69



La puntuación global refleja la corrección y el carácter integrador de la personalidad en relación con el trabajo en la empresa. Se utiliza para seleccionar a los candidatos a un puesto de trabajo y descartar a los que no alcanzan la puntuación mínima exigida, y también puede utilizarse para evaluar a los empleados que ya trabajan en la empresa. Las siguientes secciones del informe ofrecen información más detallada sobre aspectos concretos de la integridad. En caso de conflicto entre estas secciones del informe y la puntuación global de integridad, deben prevalecer los resultados de las escalas, ya que la puntuación global es una referencia fiable pero bastante inespecífica.

Los resultados muestran que la persona es más disciplinada y concienzuda que la mayoría de la gente. No es propensa a infringir las normas y reglamentos, y puede sentir remordimientos incluso por faltas leves y no intencionadas. El orden y la fiabilidad son importantes para la persona, y puede sentirse incómoda en ausencia de requisitos y normas claras.

Informe

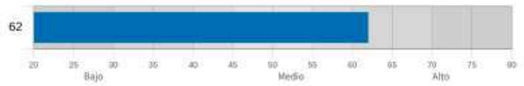
HCS

CÓDIGO CLIENTE	People_1721088108407
CÓDIGO QUESTIONARIO	850845
FECHA DE LA PRUEBA	2024-07-16

Escalas funcionales

Comportamiento contraproducente

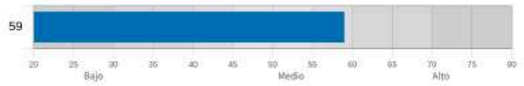
Punt. T
62



La persona no tiende a cometer acciones inmorales, incorrectas o antisociales, a violar normas y reglas, ni a actuar de forma egoísta o deshonesta.

Puntajes de honestidad

Punt. T
59



La persona es bastante realista al evaluar a los demás, su honestidad e integridad, sin excluir la posibilidad de deshonestidad y comportamiento antisocial por parte de otros. Sin embargo, no es proclive a acusar a los demás de falta de honradez sin una buena razón.

Madurez moral

Punt. T
60



La persona tiene un alto nivel de madurez moral y es capaz de resolver con éxito diversas situaciones éticamente complejas, como las que suelen plantearse en el trabajo diario. Se guía por principios y normas morales adecuados y claramente establecidos, lo percibe como su deber y se guía por la aprobación social. Se siente responsable de las decisiones y de la defensa de los valores morales, y tiende a intervenir activamente en lo que ocurre, defendiendo su propia posición. Puede ser algo dogmático y principista.

© 2021, Giunti Psychometrics S.r.l. - Florence (Italy). All rights reserved.
Adaptado y reproducido de Giunti Psychometrics S.R.L. - San José – Curridabat (Costa Rica). Todos los derechos reservados.
www.giuntipsy.cr

HCS

CÓDIGO CLIENTE	People_1721088108407
CÓDIGO QUESTIONARIO	850845
FECHA DE LA PRUEBA	2024-07-16

Opiniones

Punt. T
75



Los resultados de esta escala corresponden a la evaluación global de la capacidad integradora y no pueden considerarse por separado. Sin embargo, si la puntuación en esta escala es significativamente diferente de la puntuación en las otras escalas del cuestionario, esto puede indicar incoherencias y contradicciones en las respuestas (sobre todo en la segunda mitad de la prueba), cuya razón debe aclararse durante la entrevista.

Escalas de contenido

Propensión al robo y abuso

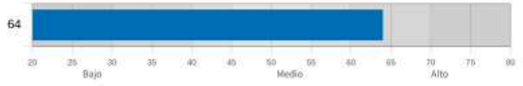
Punt. T
59



Es poco probable que la persona cometa robos o abusos que puedan causar daños graves a la empresa. Son más propensos a considerar las consecuencias de sus actos y tienen una comprensión bastante madura de las normas sociales. Sin embargo, si la sección de respuestas críticas u otras fuentes revelan indicios de una conducta indebida significativa en el pasado, habrá que explorarla con más detalle en una entrevista de seguimiento.

Honestidad y decencia

Punt. T
64



La persona se esfuerza por actuar con honestidad e integridad en todas las circunstancias. Le resulta difícil mentir a los demás o manipularlos, aunque el objetivo que pueda conseguirse de este modo sea muy importante y el riesgo de ser descubierta sea mínimo. Puede descuidar sus intereses y beneficios personales para cumplir las expectativas sociales y las normas morales. Tiende a esperar la misma honestidad y franqueza de los demás, y puede ser demasiado confiada.

© 2021, Giunti Psychometrics S.r.l. - Florence (Italy). All rights reserved.
Adaptado y reproducido de Giunti Psychometrics S.R.L. - San José – Curridabat (Costa Rica). Todos los derechos reservados.
www.giuntipsy.cr

HCS

CÓDIGO CLIENTE	People_1721088108407
CÓDIGO QUESTIONARIO	850845
FECHA DE LA PRUEBA	2024-07-16

3. Respuestas críticas

Madurez moral

70. En su trabajo usted se siente subestimado. Un día accidentalmente se entera del precio que su empresa ofrecerá en una subasta. Usted comparte esto con un amigo de una empresa rival y él le ofrece $5.000.000 por revelar el secreto. No hay forma que alguien pudiera enterarse del trato. ¿Qué haría usted?

1) Revelaría la información para vengarme

73. Usted trabaja en una empresa que tiene buenos beneficios, pero su salario y el de sus colegas se mantiene bajo. Algunos de sus colegas piensan que tienen razones para ser deshonestos también. ¿Qué opina sobre esto?

1) Estoy completamente de acuerdo, nadie debiera permitirlo, es hacer el ridículo

Honestidad y decencia

80. Hay momentos en los que no es apropiado decir la verdad.

1) Estoy completamente de acuerdo

Motivación

78. Su empleador debe bajar los sueldos a causa de problemas financieros. ¿Cree que es realista esperar que sus empleados sigan trabajando igual de bien?

4) No es para nada realista

79. Pretendo mantenerme en este empleo hasta encontrar uno mejor.

2) Preferiría estar de acuerdo

Agresividad y conflicto con las autoridades

82. Es difícil ver lo que la mayoría de los jefes hacen exactamente.

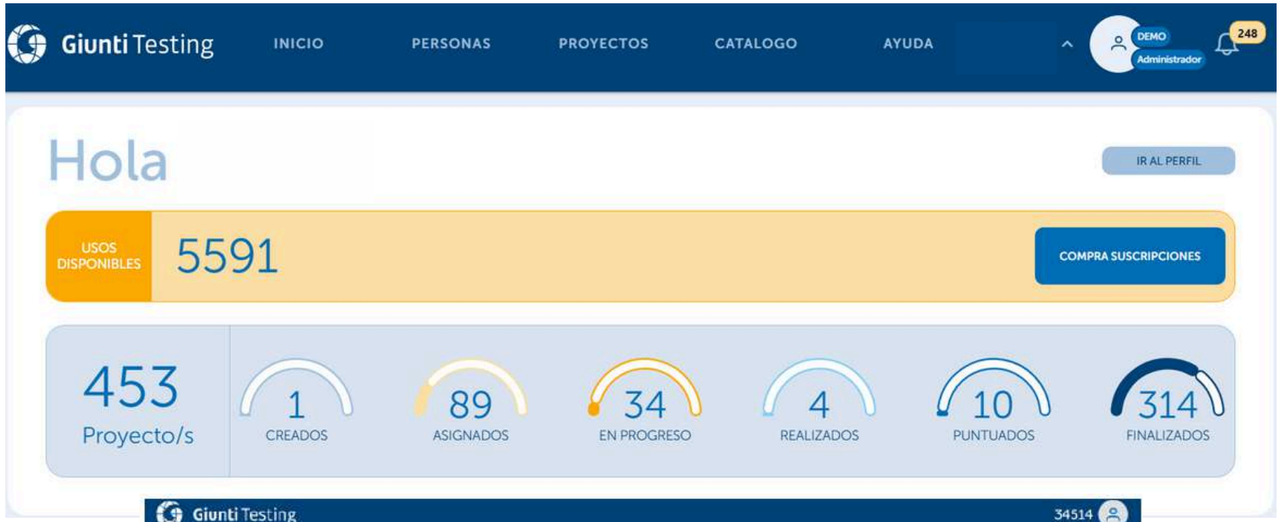
1) Estoy completamente de acuerdo

© 2021, Giunti Psychometrics S.r.l. - Florence (Italy). All rights reserved.
Adaptado y reproducido de Giunti Psychometrics S.R.L. - San José – Curridabat (Costa Rica). Todos los derechos reservados.
www.giuntipsy.cr

Giunti Testing

Es la plataforma online de Giunti Psychometrics que permite a los profesionales clínicos y de recursos humanos realizar evaluaciones psicológicas completas y científicamente validadas.

Giunti Testing incluye perfiles gráficos y narrativos.
Todo ello en línea y en unos pocos clics. Lo único que necesita es una conexión a Internet para acceder a la plataforma y realizar su actividad en cualquier lugar y en cualquier momento.





GIUNTI PSYCHOMETRICS

CON NUESTRA PROPUESTA ACCEDES A ESTOS BENEFICIOS

Entrega oportuna de la plataforma ONLINE con la capacitación al equipo de talento humano

- Acompañamiento y capacitación permanente.
- Análisis estadístico de los resultados
- Baremación en población Cliente

Con Giunti Psychometrics:

- Accedes a una robusta plataforma tecnológica que funciona totalmente online.
- No necesitas licencias ni software para instalación.
- Puedes exportar tus datos a hojas de cálculo Excel.
- Puedes descargar dos infomes
- Obtienes recomendaciones para un plan de desarrollo de potencial.
- Administras tu cuenta corporativa para sucursales, regiones o países.

Sabemos que día a día tienes la responsabilidad de conectar talentos, no solo para cambiar la historia de tu compañía, sino para transformar la vida de todos aquellos que ayudan a escribirla. Por eso trabajamos fuertemente, para darte la seguridad de construir el camino correcto.



PROPUESTA ECONÓMICA

Plataforma online para realizar pruebas, **licenciamiento de una herramienta para la realización, aplicación de pruebas psicotécnicas para los procesos de vinculación laboral y evaluación del desempeño con Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.** con una vigencia de la platafoma hasta por 24 meses.

La plataforma Giunti Testing brinda la posibilidad de realizar como mínimo 250 pruebas en modalidad online con la activación de un (1) usuario administrador y 10 subcuentas para administarción de forma simultanea.
Incluye cuetro (4) pruebas (Personalidad, Competencias. Competencias Comerciales, Integridad y Cognitiva).
La Aministración es unicamente online con conección a internet.
Brindamos soporte técnico y asesoria permanente durante la vigencia del contrato.

TOTAL $35.000.000

Enero 26 de 2026: Validez 30 días

Giunti Psychometrics, desarrolla, implementa y comercializa las plataformas online de servicios de procesamiento en la nube (cloud computing), operación y/o procesamiento (SaaS). Bajo esta condición para efectos del Impuesto a las Ventas los ingresos se encuentran clasificados excluidos, (Artículo 476 del Estatuto Tributario establece en su numeral 21)

GIUNTI PSYCHOMETRICS NIT. 901,332,625-6
Asesora Comercial : Olga Lucia Guerrero
info.colombia@giuntipsy.com Tel. 3044973653

CONTACTO

Número de teléfono

+ 57 304 4973653

Correo electrónico

olga.guerrero@giuntipsy.com

Sitio web

www.giuntipsy.co

Redes sociales

@giuntipsy col

GIUNTI PSYCHOMETRICS

GRACIAS

GIUNTI
PSYCHOMETRICS