



El arte de la evaluación

# Test psicométricos online



- Selección de personal
- Evaluación de competencias
- Orientación profesional
- Evaluación interna
- Coaching

## CATÁLOGO RR.HH. 2011

Líderes en test de personalidad, orientación profesional y competencias  
[www.centraltest.es](http://www.centraltest.es)

# Índice



1. ¿Quiénes somos?
2. La plataforma de evaluación online
3. Nuestra gama de test
4. Personalidad
  - Perfil PRO
  - CTPI Pro
  - Test de personalidad BF5
  - Test de Ventas
  - Perfil Manager
5. Orientación Profesional
  - Intereses Vocacionales
6. Competencias
  - Test de Razonamiento
  - Test de Inteligencia Emocional
  - Business English Test
  - Test de idioma francés



# ¿Quiénes somos?

**Central Test: líder europeo en el mercado de la evaluación online de RR.HH.**



La empresa francesa Central Test, creada en 2002 por Patrick Leguide, licenciado en Psicología y Administración de Empresas, es actualmente uno de los líderes europeos en el mercado de la evaluación online. La empresa desarrolla, valida y distribuye una completa gama de test psicométricos online utilizados para la selección de personal, la evaluación interna, la evaluación de competencias, la orientación profesional y la gestión de talentos.

## UN PROCESO INNOVADOR PARA LA EVALUACIÓN DE RR.HH.

Nuestra plataforma online se adapta a su imagen de empresa y le permite gestionar de forma autónoma todas sus evaluaciones RR.HH. Nuestros test, disponibles en 8 idiomas, son realizados de acuerdo con los criterios internacionales de validación psicométrica establecidos por la American Psychology Association (APA) y la International Test Commission (ITC), de las que es miembro Central Test. Los resultados de los estudios de validación se detallan en los manuales de los test.

Central Test asesora a sus clientes en el uso de sus herramientas con cursos de formación que garantizan el éxito de sus operaciones en el ámbito de los RR.HH.

## UNA EMPRESA EN PLENA EVOLUCIÓN

Central Test, empresa pionera en la implantación de test RR.HH. online en Francia, ha sabido desarrollar sus competencias psicométricas en varios países. Con un 30% de sus cifras de negocios en los mercados internacionales, Central Test ha experimentado un crecimiento considerable de su actividad también en los mercados emergentes de Sudamérica, el norte de África y Asia.

**3.500 referencias RR.HH.**

**200 sitios asociados**

**20 distribuidores en todo el mundo**



**2 millones de usuarios**

**5.000 evaluaciones al día**

**35 test disponibles en 7 idiomas**

## EL FUNDADOR



Patrick LEGUIDE, presidente general de Central Test, posee un máster en Psicología cognitiva y un máster en Gestión empresarial (Paris). Además, es psicólogo miembro de la British Psychological Society. Fue mientras ejercía el puesto de director de marketing en la empresa electrónica de selección de personal CyberSearch cuando detectó el potencial comercial que representa el mercado de la evaluación online.

### Accionariado:

Patrick Leguide es accionario mayoritario de Central Test. David Leguide (Director administrativo y financiero) es co-fundador y accionista minoritario. En el año 2009, Naxicap Partners, filial de Natixis Private Equity, entra en el capital de Central Test con un incremento de 750.000 euros en los fondos.

**Central Test** - El arte de la evaluación

SAS con un capital de 47 848 euros - 18/20, rue Claude Tillier, 75012 Paris - Francia

**Servicio de atención al cliente:** [atencion.cliente@centraltest.com](mailto:atencion.cliente@centraltest.com)

# Plataforma de evaluación

## Web 100% intuitiva y segura



La plataforma de Central Test le permite gestionar online el conjunto de sus evaluaciones. **Su Espacio Cliente** le permite administrar las inscripciones, las invitaciones para pasar los test y la visualización de los resultados, además de la configuración de los informes y puestos de referencia.

### OPCIONES

- **Personalización** de su cuenta cliente con los colores y el logotipo de su empresa.
- **Configuración** de los puestos tipo y de referencia para las competencias específicas de su empresa.
- **Visualización** de los informes según sus necesidades.
- **Importación y creación** de grupos de candidatos.
- **Realización** de los test en la lengua que desee (8 idiomas).
- **Visualización** de informes en los distintos idiomas disponibles (5 idiomas).



### VENTAJAS

- **Todas las evaluaciones RR.HH.** agrupadas en una única interfaz.
- **Identificación** rápida del potencial y la adecuación entre el candidato y el puesto vacante.
- **Informes de resultados** prácticos y comprensibles.
- **Solución RR.HH.** económica y transparente.

**EFICACIA, SIMPLICIDAD Y AHORRO DE TIEMPO**

# Nuestra gama de test

Central Test propone 10 test psicométricos clasificados en 3 categorías.



## PERSONALIDAD

Nuestros test le ayudan a identificar los rasgos dominantes de la personalidad en relación con el entorno profesional. A partir del análisis de la personalidad, se deducen las competencias y referencias laborales. Estos test de personalidad constituyen una ayuda indispensable para reflexionar sólidamente en todo tipo de evaluaciones RR.HH.

- Perfil PRO
- CTPI Pro
- Test de personalidad BF5
- Perfil Manager



## ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Central Test asesora en la orientación y la gestión profesional de sus colaboradores mediante la elaboración de herramientas fiables que revelan los factores clave para el éxito, como el interés profesional, la motivación o la gestión del estrés en el trabajo. Estos test psicométricos pueden servir de asesoramiento tanto en el ámbito individual como en el de la gestión de equipos.

- Test de Intereses Vocacionales



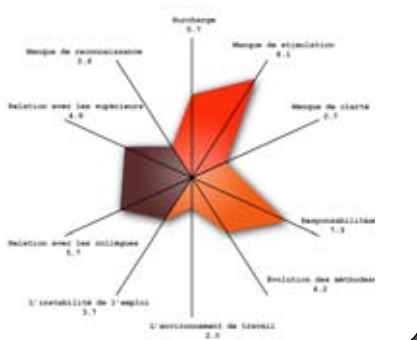
## COMPETENCIAS

Como complemento al análisis de la personalidad y la motivación, Central Test pone a su disposición herramientas calibradas para medir el rendimiento intelectual, lingüístico, social y emocional. Estos test de competencias son utilizados en el contexto de selección de personas, evaluación interna, exámenes de acceso y evaluación de competencias.

- Test de Razonamiento
- Test de Ventas
- Test de Inteligencia Emocional
- Test de idioma francés
- Business English Test

## ▶▶▶ EJEMPLO DE INFORME

### Gráfico



### Comentarios

Profil de personnalité	IBI	Aptitudes	SAI	Détails
1 « Coopératif collaboratif »	80%	Adaptation	82%	Détails
2 « Emotif - Impulsif »	77%		77%	Détails
3 « Conscienceux »	64%		64%	Détails
4 « Autocritique »	57%		57%	Détails
5 « Indépendant »	25%		25%	Détails
6 « Dynamique »	45%		45%	Détails
7 « Dynamique »	41%		41%	Détails
8 « Intell. »	32%		32%	Détails
9 « Combatif »	17%		17%	Détails

### Tabla detallada

FACTEURS D'OPPORT.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	FACTEURS PRINCIPAUX
Désir d'efficacité															Motiv. de performance
Humilité / Sans attaque / Autantisme															Passif / Rude / Pouvoir de conviction
Formelle / Sérieuse															Engagée / Flexible
Détermination dans les engagements / Compromis															Sans de l'écroule / Respectueux de consensus
Équitable / Socialité															Équitable de justice
Raisonnée / Va pas besoin de pression externe															Tranquille émotionnelle / Besoin de pression externe
Introspection															Extroversion
Discrétion / Plus forte aptitude à se reconnaître															Ouï des contacts / Partage à une bonne entente
Méthode / Organisation															Adaptabilité / Impulsivité
Aime répondre à des besoins définis / Planificateur															Aime les imprévus / Va au devant des besoins du client



El arte de la evaluación

# Perfil Pro

## Analizar la personalidad y el perfil profesional

### CARACTERÍSTICAS

#### DEFINICIÓN

**Perfil Pro** es la principal herramienta de Central Test para la evaluación de la personalidad. El test analiza 12 dimensiones fundamentales de la personalidad y evalúa los puntos fuertes y débiles del candidato, determina su perfil profesional y su adecuación al puesto.

#### OBJETIVOS

- Selección de personal
- Movilidad interna
- Evaluación de competencias

#### PÚBLICO OBJETIVO

Mandos intermedios, empleados, recién titulados.

#### CUESTIONARIO

98 preguntas.  
12 a 15 minutos.

#### PUNTOS FUERTES

- Enfoque dinámico y global de la personalidad.
- Control, en el cuestionario, de la deseabilidad social.
- Disponible en español, francés, inglés, alemán, holandés, rumano, italiano, polaco y ruso.

### DETALLES DEL TEST

#### EL ANÁLISIS DEL PERFIL SE BASA EN 12 DIMENSIONES OPUESTAS

- Necesidad de objetividad vs Voluntad de persuasión
- Exigencia vs Flexibilidad
- Emotividad vs Resistencia al estrés
- Introversión vs Extraversión
- Metódico / Organización vs Adaptación / Improvisación
- Intuición vs Racionalismo
- Implicación personal vs. Desvinculación laboral
- Necesidad de jerarquía vs Liderazgo
- Sentido a largo plazo vs Necesidad de acción
- Modestia vs Ambición
- Sentido del grupo vs Necesidad de autonomía
- Individualismo vs Altruismo



#### ▶▶▶ Ejemplo de pregunta

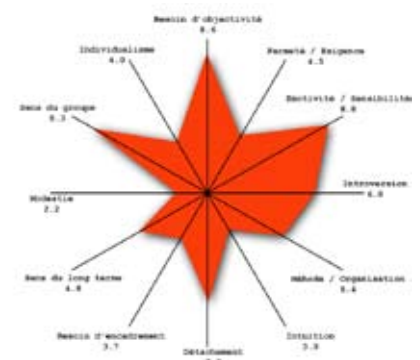
Señale la afirmación que mejor le corresponda...

- Normalmente me gusta hacer las cosas de manera rápida
- Soy más bien un « corredor de fondo »

#### ▶▶▶ Informe

- Gráficos
  - Comentarios personalizados
  - Cuadro detallado
  - Perfil general
  - Resumen del perfil
  - Adecuación del perfil con 58 grupos de profesiones
  - Adecuaciones del perfil con otros puestos de la empresa
- Gráfico

#### ▶▶▶ Gráfico





El arte de la evaluación

# CTPI Pro

## Evaluación de la personalidad y del estilo de liderazgo

### CARACTERÍSTICAS

- DEFINICIÓN** El **CTPI Pro** (Central Test Personality Inventory) mide 20 rasgos de personalidad específicos al ámbito laboral y los relaciona con 21 habilidades principales del comportamiento.
- OBJETIVOS**
- Selección de cargos directivos y managers
  - Movilidad interna
  - Gestión de carreras profesionales
- PÚBLICO OBJETIVO** Cargos superiores, managers, universitarios recién licenciados.
- CUESTIONARIO** 160 Preguntas.  
25 y 30 minutos.
- PUNTOS FUERTES**
- Indicador «Potencial de gestión».
  - Indicador de deseabilidad social.
  - Comparación con 21 habilidades del comportamiento.
  - Disponible en español, inglés y francés.

### DETALLES DEL TEST

#### 20 DIMENSIONES CLASIFICADAS EN 4 GRUPOS DISTINTOS

- **Gestión de la gente:** Controlador vs. Indiferente, Afiliativo vs. Solitario...
- **Gestión de tareas:** Concienzudo vs. Negligente, Tolerante vs. Inquieto...
- **Gestión de si mismo:** Seguro de si mismo vs. Inseguro, Respetuoso con las normas vs. Rebelde...
- **Gestión de los cambios:** Previsivo vs. Centrado en el presente, Experimental vs. Convencional...

#### 21 COMPETENCIAS DEL ÁMBITO LABORAL

- Análisis y resolución de problemas
- Integridad y ética laboral
- Aprendizaje continuo
- Organización y Prioridades
- Comunicación
- Orientado a la tecnología



#### ▶▶▶ Ejemplo de pregunta

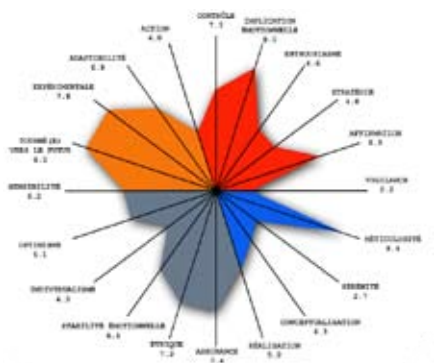
Las cosas me salen mejor cuando las hago solo/a que con la ayuda de alguien:

- Me identifico mucho
- Me identifico un poco
- No me identifico
- No me identifico en absoluto

#### ▶▶▶ Informe

- Indicador «Potencial de gestión»
- Indicador de deseabilidad social.
- Presentación gráfica y tabular del perfil
- Comentarios personalizados
- Comparación del perfil con 82 competencias (bajo pedido)
- Comparación del perfil con un modelo de competencias de la organización ( configuración bajo pedido)

#### ▶▶▶ Gráfico





El arte de la evaluación

# BF5 Test de personalidad

## Identificar los principales rasgos de la personalidad

### CARACTERÍSTICAS

- DEFINICIÓN** El test **BF5** evalúa los principales rasgos de la personalidad, basándose en el reconocido modelo psicológico "Big Five" (extraversión, equilibrio emocional, meticulosidad, apertura, conciencia de los demás).
- OBJETIVOS**
- Selección de personal
  - Evaluación de competencias
- PÚBLICO OBJETIVO** Todos los perfiles.
- CUESTIONARIO** 15 preguntas, cada una con 4 respuestas a clasificar de 1 a 4. 7 minutos.
- PUNTOS FUERTES**
- Cuestionario rápido y con una fácil interpretación de los resultados.
  - Control, en el cuestionario, de la deseabilidad social.
  - Disponible en español, inglés, francés y holandés.
  - Ficha técnica, ponderación por franja de edad y sexo.

### DETALLES DEL TEST

#### EL ANÁLISIS SE BASA EN LAS FAMOSAS 5 DIMENSIONES «BIG FIVE»

- **Sociabilidad / dinamismo (extraversión):** Extrovertido, abierto hacia el mundo exterior, aprecia la acción, comunicador, búsqueda de sensaciones.
- **Meticulosidad (o consciencia):** Riguroso, fiable, consciente de las cosas, sentido crítico, auto-disciplina, ganas de tener éxito.
- **Equilibrio emocional (estabilidad emocional):** Linfático, estado de ánimo constante, afronta los retos con confianza, reflexivo.
- **Conciencia de los demás (o complacencia):** Sensible, empático, altruista, cooperativo, agradable, sentimental, consensual.
- **Apertura / Imaginación (o curiosidad intelectual):** Busca la novedad, imaginativo, soñador, aprecia mantener varias alternativas.



#### ► Ejemplo de pregunta

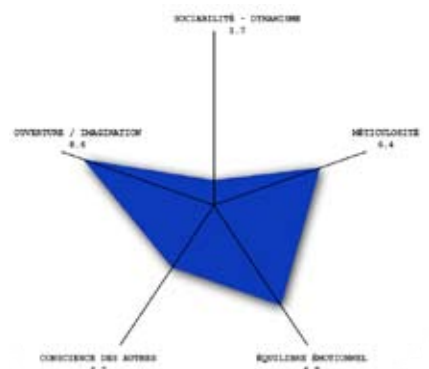
Yo soy una persona:  
(-) 1 2 3 4 (+)

- Simpatica y que desborda energía
- Creativa e imaginativa
- Comprensiva y tolerante
- Equilibrada, estable, cómoda conmigo misma

#### ► Informe

- Rasgo dominante del candidato
- Gráfico
- Comentarios personalizados
- Cuadro resumen
- Adecuación del perfil con los puestos de la empresa

#### ► Gráfico





El arte de la evaluación

# Perfil Manager

## Evaluar el estilo de gestión

### CARACTERÍSTICAS

- DEFINICIÓN** El **Perfil Manager** es una herramienta que evalúa siete aptitudes fundamentales del management y el estilo de gestión empresarial.
- OBJETIVOS**
- Selección de personal
  - Formación
  - Evaluación interna
- PÚBLICO OBJETIVO** Cargos superiores, managers, universitarios recién licenciados.
- CUESTIONARIO** 75 pares de afirmaciones.  
12 a 15 minutos.
- PUNTOS FUERTES**
- Identificación de los puntos fuertes y puntos a mejorar.
  - Identificación del estilo de management.
  - Disponible en español, inglés y francés.

### DETALLES DEL TEST

#### ANÁLISIS BASADO EN LOS 7 EJES FUNDAMENTALES DEL MANAGEMENT

- Experto vs Aproximación global
- Pragmatismo vs Ideas y Conceptos
- Espontaneidad vs Reflexión
- Discreción vs Valoración
- Delegación vs Intervención directa
- Productividad vs Conciencia social
- Conservador vs Innovación

#### COMPARACIÓN CON 7 PERFILES TIPO DE MANAGER

- Gestor
- Jefe-líder
- Emprendedor
- Experto
- Movilizador
- Jefe de proyecto
- Estratega



#### ▶▶▶ Ejemplo de pregunta

Para usted, un gerente eficaz :

- Debe dominar los aspectos y los requisitos técnicos.
- Evalúa principalmente el alcance global de un proyecto.

#### ▶▶▶ Informe

- Gráficos
- Comentarios personalizados
- Cuadro resumen
- Comparación con los perfiles de gestión empresarial

#### ▶▶▶ Gráfico





El arte de la evaluación

# Test de Intereses Vocacionales

## Una guía para la gestión de carreras profesionales

### CARACTERÍSTICAS

- DEFINICIÓN** El **Test de Intereses Vocacionales** analiza las motivaciones y las aptitudes profesionales de los candidatos o empleados en base a las 6 dimensiones del modelo RIASEC (realista, investigador, artista, social, emprendedor, convencional).
- OBJETIVOS**
- Evaluación de competencias
  - Gestión de carreras profesionales
  - Orientación profesional
- PÚBLICO OBJETIVO** Estudiantes, personas en busca de empleo y trabajadores que quieran un cambio profesional.
- CUESTIONARIO** 84 preguntas, 60 de las cuales basadas en situaciones breves de la vida real  
12 minutos
- PUNTOS FUERTES**
- Comparación del perfil con 80 grupos de profesiones.
  - Disponible en español, inglés, francés y alemán.
  - Manual para el entrevistador.
  - Controla la deseabilidad social.

### DETALLES DEL TEST

#### EL ANÁLISIS DEL INFORME ESTÁ BASADO EN 12 ÁREAS PROFESIONALES BASADAS EN LA TIPOLOGÍA RIASEC

- **Realista** : (1) Actividades físicas, al aire libre (2) Intereses manuales y técnicos
- **Investigador** : (1) Ciencia, tecnología (2) Curiosidad intelectual, aprendizaje
- **Artista** : (1) Sentido estético, expresivo (2) Creatividad, diseño
- **Social** : (1) Dedicación a los demás (2) Relaciones personales
- **Emprendedor** : (1) Liderazgo (2) Emprendedor
- **Convencional** : (1) Metódico (2) Datos, números Gestión de uno mismo



#### ► Ejemplo de pregunta

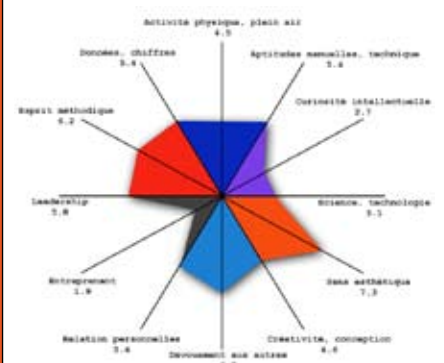
Generalmente, para resolver un problema :

- lo trato punto por punto de manera lineal.
- identifico el problema en su globalidad, tratando los puntos de forma aleatoria.

#### ► Informe

- Resumen del perfil
- Gráficos (12 factores principales)
- Comentarios personalizados
- Perfil general RIASEC
- Adecuación del perfil a los puestos de referencia ( 80 grupos de profesiones)

#### ► Gráfico





El arte de la evaluación

# Test de razonamiento

## Evaluar las capacidades intelectuales y lógicas

### CARACTERÍSTICAS

<b>DEFINICIÓN</b>	El <b>Test de Razonamiento</b> - empresa permite evaluar las capacidades generales de razonamiento (o el coeficiente intelectual) de los candidatos y compararlos entre ellos de una manera objetiva.
<b>OBJETIVOS</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Selección de personal <input checked="" type="checkbox"/> Evaluación interna <input checked="" type="checkbox"/> Exámenes y pruebas de acceso
<b>PÚBLICO OBJETIVO</b>	Mandos intermedios, empleados, personas que buscan trabajo, estudiantes, recién titulados.
<b>CUESTIONARIO</b>	42 preguntas. 35 minutos.
<b>PUNTOS FUERTES</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Evaluación del factor general de inteligencia. <input checked="" type="checkbox"/> Preguntas variadas e inéditas. <input checked="" type="checkbox"/> Correcciones detalladas. <input checked="" type="checkbox"/> Manual para el entrevistador. <input checked="" type="checkbox"/> Disponible en español, inglés, francés y alemán.

### DETALLES DEL TEST

#### EL CANDIDATO OBTIENE UNA NOTA GLOBAL CALIBRADA (MEDIA DE 100) Y RESULTADOS **DETALLADOS POR FACTOR**

- **Inteligencia lógica:** representa la facultad a establecer lazos entre diversos elementos y a descubrir las relaciones existentes en problemas complejos.
- **Inteligencia numérica:** representa la facultad para manejar los datos numéricos con precisión, ya sea para los cálculos mentales, la contabilidad, las negociaciones comerciales, las interpretaciones de datos cifrados, etc.
- **Inteligencia verbal:** representa la facultad para comprender la sutileza de la lengua y a manejar los datos verbales con precisión para la redacción de un reporte, discursos en público, etc.



#### ▶▶▶ Ejemplo de pregunta

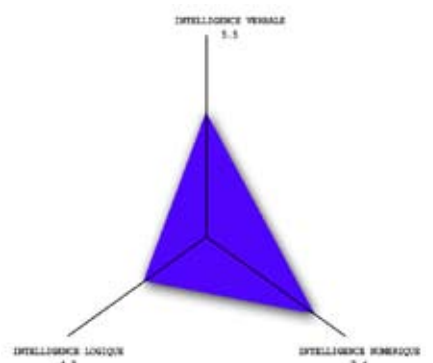
Juan tiene exactamente la mitad de la edad de su madre. La suma total de sus edades es 60. Cuando Juan cumpla la edad que actualmente tiene su madre, ella tendrá 60 años. ¿Cuál es la edad actual de Juan?

15 20 30 40

#### ▶▶▶ Informe

- Puntuación general, correspondiente a una estimación de C.I.
- Puntuación por factor
- Resultados detallados con soluciones del test (esta parte puede ser desactivada)

#### ▶▶▶ Gráfico





El arte de la evaluación

# Test de ventas

## Seleccionar a los mejores comerciales

### CARACTERÍSTICAS

- DEFINICIÓN** El **Test de Ventas** evalúa el potencial comercial y revela los puntos fuertes/débiles de los candidatos y empleados en el ámbito de las ventas.
- OBJETIVOS**
- Selección de comerciales
  - Movilidad interna
  - Auditoría del personal de ventas
- PÚBLICO OBJETIVO** Comerciales, personas con intención de evolucionar en el ámbito de las ventas.
- CUESTIONARIO** 75 pares de afirmaciones.  
12 a 15 minutos.
- PUNTOS FUERTES**
- Indicador del potencial de venta.
  - Indicador de deseabilidad social.
  - Disponible en español, inglés, francés y alemán.
  - Manual para el entrevistador.
  - Estudio de validez (en inglés).

### DETALLES DEL TEST

#### RESULTADOS ANALIZADOS EN BASE A 9 RASGOS DEL COMPORTAMIENTO AGRUPADOS EN 3 DIMENSIONES CLAVE

- **Fuerza de ventas «cazador»** Prospección, Juego comercial, Combatividad.
- **Fuerza de ventas «desarrollo»** Red de contactos, Carisma, Negociaciones estratégicas.
- **Relación y atención a «cliente»** Sentido del servicio, Auto-control, Tecnicismo - Experto.

#### 8 FUNCIONES COMERCIALES DE REFERENCIA

- Fuerza de ventas Empresa-Empresa
- Responsable de grandes cuentas
- Fuerza de ventas Empresa-Cliente
- Vendedor de telemarketing
- Agente comercial
- Atención a cliente / Servicio post-venta
- Venta en tienda
- Ingeniero comercial



#### ▶▶▶ Ejemplo de pregunta

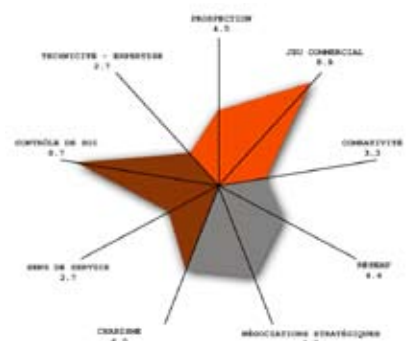
En el teatro :

- Sería un cómico(a) de un espectáculo individual, de monólogos
- Pondría en escena una obra clásica

#### ▶▶▶ Informe

- Indicadores (potencial de venta, deseabilidad social)
- Perfil general
- Visual de calibración
- Gráficos
- Comentarios
- Resumen del perfil
- Adecuación del perfil con puestos y funciones tipo

#### ▶▶▶ Gráfico





El arte de la evaluación

# Test de inteligencia emocional

## Seleccionar las personas emocionalmente inteligentes

### CARACTERÍSTICAS

#### DEFINICIÓN

El **Test de Inteligencia Emocional** evalúa el coeficiente emocional, es decir la capacidad de percibir, comprender y gestionar sus emociones y las de los demás.

#### OBJETIVOS

- Selección de personal
- Evaluación y formación de managers
- Desarrollo personal y coaching

#### PÚBLICO OBJETIVO

Todos los perfiles.

#### CUESTIONARIO

97 preguntas.  
15 a 20 minutos.

#### PUNTOS FUERTES

- Indicador de deseabilidad social.
- Puntuación del Cociente Emocional.
- Resumen del perfil acompañado de consejos para mejorar.
- Manual para el entrevistador.

### DETALLES DEL TEST

#### ANÁLISIS BASADO EN 4 DIMENSIONES GENERALES

- Inteligencia interpersonal
- Flexibilidad
- Afirmación de uno mismo
- Gestión de uno mismo

#### Y 12 FACTORES

- Conciencia de sí mismo
- Adaptabilidad
- Auto-regulación
- Facilidad para relacionarse
- Auto-motivación
- Mediación e influencia
- Auto-estima
- Capacidad de reponerse
- Empatía y lucidez
- Asertividad
- Expresión emocional
- Optimismo



#### ▶▶▶ Ejemplo de pregunta

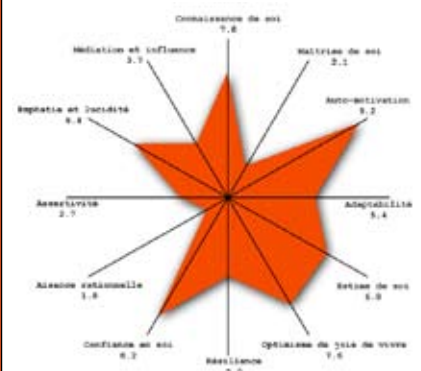
Puedo superar los fracasos bastante rápido :

- -   +   +

#### ▶▶▶ Informe

- Indicador de deseabilidad social
- Puntuación calibrada del Cociente Emocional
- Gráfico de resultados
- Resultados detallados por factor
- Resumen del perfil.

#### ▶▶▶ Gráfico





El arte de la evaluación

# Test de idioma francés

## Evaluar el nivel de francés

### CARACTERÍSTICAS

#### DEFINICIÓN

El **Test de Idioma Francés**, elaborado en colaboración con la Alianza Francesa, le permite evaluar las competencias en gramática, vocabulario y ortografía de sus candidatos o empleados.

#### OBJETIVOS

- Reclutamiento
- Formación
- Coaching o balance de competencias

#### PÚBLICO OBJETIVO

Toda persona cuya lengua materna no sea el francés.

#### CUESTIONARIO

60 preguntas de opción múltiple.  
20 minutos.

#### PUNTOS FUERTES

- Triple evaluación: Comprensión escrita, Gramática y Vocabulario.
- Puntuación total obtenida por el candidato entre 0 y 10.
- Comentarios de las puntuaciones disponibles en español, inglés o francés.
- Ficha técnica.

### DETALLES DEL TEST

EL CANDIDATO OBTIENE **UNA NOTA GENERAL SOBRE 10 Y UNA NOTA POR TEMA**

- **Ortografía** : Evalúa el dominio correcto de las reglas del francés escrito necesario para la comunicación escrita.
- **Vocabulario** : Examina la variedad y precisión del repertorio adquirido, indispensable para la comprensión y comunicación dentro de un contexto profesional.
- **Gramática** : Evalúa el empleo de estructuras gramaticales para un uso óptimo del idioma en toda situación de comunicación.



#### ► Ejemplo de pregunta

Nous sommes du même avis :  
nous pensons ...

- Pareil
- Pareillement

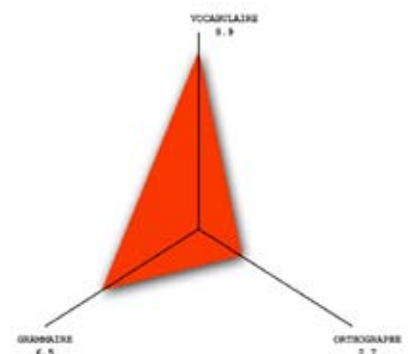
N'offre pas ces chocolat à tes  
filles!

- Ne les lui offre pas
- Ne leur en offre pas

#### ► Informe

- Puntuación global de francés sobre 20 puntos
- Gráfico de resultados
- Descripción detallada por cada factor
- Soluciones explicadas (esta parte puede ser desactivada)

#### ► Gráfico





El arte de la evaluación

# Business English Test

## Evaluar el nivel de inglés

### CARACTERÍSTICAS

- DEFINICIÓN** El **Business English Test** de nivel intermedio permite evaluar y conocer el nivel de inglés de los candidatos en cuanto a comprensión escrita, vocabulario y gramática.
- OBJETIVOS**
- Pre-selección de candidatos
  - Evaluación interna
  - Exámenes y pruebas de acceso
- PÚBLICO OBJETIVO** Todos los perfiles.
- CUESTIONARIO** 60 preguntas.  
35 minutos( cronometrado).
- PUNTOS FUERTES**
- Triple evaluación: Comprensión escrita, Gramática y Vocabulario.
  - Puntuación total obtenida por el candidato entre 0 y 10.
  - Comentarios de las puntuaciones disponibles en español, inglés o francés.
  - Ficha técnica.

### DETALLES DEL TEST

**EL CANDIDATO OBTIENE UNA NOTA GENERAL SOBRE 10 Y UNA NOTA POR TEMA**

- **Comprensión escrita** : Evalúa la capacidad de percibir y entender la información proporcionada en textos escritos.
- **Vocabulario** : Conocimiento de palabras básicas para la comprensión y comunicación en un entorno profesional internacional.
- **Gramática** : Un buen conocimiento de la gramática aumenta la capacidad de lectura, escritura y facilita la comunicación.



#### ▶▶▶ Ejemplo de pregunta

Fill in the blank :  
I'm a person.....technical  
knowledge of computer will  
impress anyone.

- Who
- Whom
- Which
- Whose

#### ▶▶▶ Informe

- Puntuación total: nota sobre 10
- Gráfico
- Puntuación por temática
- Soluciones comentadas (esta parte puede ser desactivada)

#### ▶▶▶ Gráfico

