



# Soluciones de evaluación predictiva del potencial

CATÁLOGO 2025

# ÍNDICE

<b>Acerca de Central Test</b>	<b>3</b>
<b>Plataforma de evaluación Key Predict</b>	<b>4</b>
<b>Matching Predictivo – Talent Map</b>	<b>5</b>
<b>Soluciones de evaluación</b>	<b>6</b>
<b>Test Psicometricos</b>	<b>7</b>
• Personalidad y Actitudes	7-11
• Gestión y Ventas	12-14
• Intereses y Motivación	15-17
• Razonamiento	18-20
• Gestión emocional	21-22
<b>Test de Competencias</b>	<b>23-32</b>
• Idiomas	23-25
• Conocimientos técnicos	26
• Test de aptitudes informáticas	27
<b>Test Gamificados</b>	<b>28-29</b>
<b>Smart Interview</b>	<b>30</b>
<b>360 Feedback</b>	<b>31</b>
<b>Referencias de clientes</b>	<b>32</b>
<b>Contáctenos</b>	<b>33</b>



# ACERCA DE CENTRAL TEST

## Experto en la evaluación predictiva de potenciales

Central Test pone a disposición de las empresas y los profesionales las mejores soluciones de evaluación para ayudarles a descubrir y desarrollar al máximo su potencial.

Ofrecemos a los dirigentes herramientas fiables de apoyo para la toma de decisiones que se convierten en una guía indispensable durante los procesos de selección, movilidad interna, desarrollo de aptitudes y retención de talentos.

### Nuestra experiencia



#### VALIDACIÓN CIENTÍFICA

Nuestras herramientas son el fruto de varios años de investigación y cumplen con las normas de validación establecidas por la American Psychological Association (APA), la Sociedad Británica de Psicología (BPS), la European Federation of Psychologists Association (EFPA) y la Comisión Internacional de los Test (ITC).

#### TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Central Test combina la pasión del ser humano y de la psicometría con el gusto por la innovación en todas sus formas. Nuestras herramientas de evaluación están construidas siguiendo métodos innovadores y modernos, y respetando las normas más estrictas en psicometría y seguridad de datos.



#### SOPORTE DE CALIDAD

Como expertos en evaluación predictiva del potencial, ofrecemos soluciones modernas con los últimos avances en psicometría y un seguimiento de calidad adaptado a cada cliente.

Brindamos capacitación y consultoría multilingüe relevantes para los desafíos actuales de recursos humanos y adaptados a todas las necesidades RRHH.



## KEY PREDICT

Una plataforma intuitiva,  
multi-herramienta  
y multi-contexto

### Para controlar eficazmente todos sus proyectos de evaluación



#### MATCHING PREDICTIVO

Encuentre los mejores perfiles que son compatibles con el puesto, las competencias y los valores de su empresa.

#### CAMPAÑAS DE EVALUACIÓN MULTICRITERIO

Combine video entrevistas, evaluaciones psicométricas y pruebas de habilidades específicas para ahorrar tiempo y tomar decisiones confiables.



#### TALENT INSIGHTS REPORT

Genere fácilmente informes ergonómicos e interactivos y obtenga un análisis en profundidad sobre el comportamiento, las motivaciones y el potencial de sus candidatos.

#### ACCESIBILIDAD Y SENCILLEZ

Acceda en cualquier momento a sus campañas de evaluación, por ordenador o teléfono móvil. Integración accesible y fácil con su software ATS.



# MATCHING PREDICTIVO

## Una perspectiva de 360 grados para cada perfil



Nuestro matching predictivo se basa en un poderoso algoritmo de comparación que analiza resultados de múltiples evaluaciones para proporcionar una compatibilidad con el puesto y la cultura de la organización.

TALENT MAP ofrece una visión completa de cada perfil evaluado que le permite un análisis más detallado y predictivo del potencial de un candidato o de un empleado.

### Un modelo predictivo dinámico

63 competencias, 12 valores et 156 profesiones

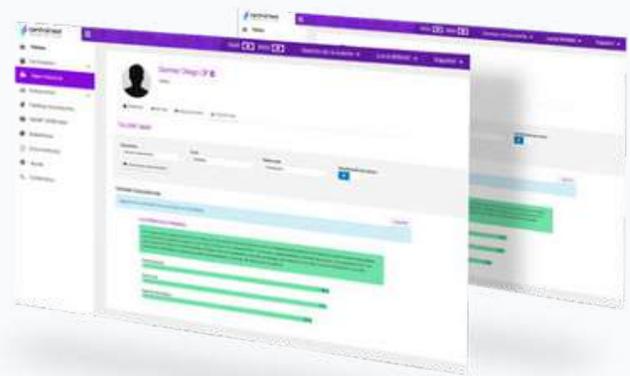


#### Referencial de competencias

- ✓ **Competencias genéricas:** gestión del tiempo, reactividad, apertura a la diversidad, etc.
- ✓ **Competencias gerenciales:** habilidades cognitivas, emprendimiento, flexibilidad, coordinación de si mismo/a y equipos, etc.
- ✓ **Competencias comerciales:** habilidades cognitivas, interés en ventas, interacción con los clientes, planificación del trabajo, etc.

#### Referencial de valores

- ✓ **Las personas primero:**  
Bienestar / Participación / Espíritu de equipo
- ✓ **Espíritu de aventura:**  
Emprendimiento / Creatividad / Dinamismo
- ✓ **Respetar las reglas:**  
Organización / Reglamentación / Orientación hacia la calidad
- ✓ **Orientación hacia el éxito:**  
Autosuperación / Competitividad / Orientación al cliente



#### Modelo predictivo

1. Administración, Finanzas, Contabilidad y Jurídica
2. Comercial, Comunicación y Marketing
3. Recursos Humanos y Gestión empresarial
4. Logística, Informática, Producción y Seguridad
5. Ciencia, Salud y Medioambiente
6. Social, Educación, Arte, Deporte y Ocio



# SOLUCIONES DE EVALUACIÓN

## Herramientas fiables a la vanguardia de la innovación

Nuestras soluciones de evaluación combinan tecnología de vanguardia con validación científica mientras le proporcionan una comprensión completa del potencial de un individuo.

Nuestras soluciones se adaptan al nivel de responsabilidad, estudios y calificación de cada perfil evaluado.



### Personalidad y Actitudes

- Perfil Pro 2
- BF5
- AVATAR
- Perfil Competencias 2
- ETIX



### Gestión y Ventas

- CTPI-R
- Test Emprendedor
- Test de Ventas-R



### Intereses vocacionales y motivación

- MOTIVATION+
- ORIENTATION
- VOCATION



### Razonamiento

- Test de Razonamiento-R
- REASONING SPATIAL
- SMART



### Gestión de las emociones

- EMOTION 2.1
- Perfil e-Estrés



### Idiomas

- Test de Idioma Francés
- Business English Test
- Test de Idioma Alemán



### Conocimientos técnicos

- FACTORY
- Informática y Tecnología



### SMART INTERVIEW

Video entrevista en diferido personalizable al 100%



### 360 FEEDBACK

Evaluación global y objetiva del rendimiento.

# Analice la personalidad y anticipar el éxito profesional



**Perfil Pro 2** es un cuestionario de personalidad que permite analizar con rigor científico los rasgos que influyen en el comportamiento y las motivaciones de un individuo en su evolución profesional.



Mandos intermedios, personas con estudios superiores de entre 2 y 5 años



Español, francés, inglés, alemán, árabe, portugués, holandés, italiano, turco, chino, ruso e hindi



112 preguntas



12 minutos

## OBJETIVOS

- Selección de personal
- Movilidad interna
- Consolidación del equipo

## PUNTOS FUERTES

- Control de la deseabilidad social con IRT-Thurstone
- Adecuación a un referencial estándar de 138 grupos de profesiones
- Adecuación a un referencial estándar de 22 habilidades conductuales
- Validación científica reconocida internacionalmente (versión inglés registrada ante la Sociedad Británica de Psicología- BPS)

## DETALLES DEL TEST

### El perfil se basa en 14 dimensiones opuestas

- Necesidad de objetividad vs Voluntad de persuasión
- Rigidez vs Flexibilidad
- Sensibilidad emocional vs Distancia emocional
- Introversión vs Extraversión
- Organización vs Improvisación
- Intuición vs Racionalismo
- Pensamiento libre vs Respeto de las normas
- Necesidad de supervisión vs Voluntad de poder
- Necesidad de reflexión vs Necesidad de acción
- Modestia vs Ambición
- Trabajo en equipo vs Necesidad de autonomía
- Individualismo vs Altruismo
- Búsqueda de familiaridad vs Búsqueda de novedad

## EJEMPLO DE PREGUNTA

Señale la afirmación que mejor le corresponda :

- Soy una persona complaciente.
- Solo utilizo datos concretos a la hora de tomar decisiones.

## INFORME

- Perfil general
- Gráficos radiales
- Descripción de los 14 aspectos evaluados
- Comentarios personalizados
- Resumen del perfil
- Adecuación del perfil a 22 habilidades
- Adecuación del perfil a 138 grupos de profesiones
- Adecuación del perfil al referencial de puesto de la empresa



# Identifique los rasgos principales de la personalidad



El test de personalidad **BF5** identifica las dimensiones más importantes de la personalidad de una persona, en función de cinco rasgos fundamentales. Se basa en el modelo de los Big Five, y está diseñado para la población general, incluidas las personas jóvenes.



Estudiantes, empleados y personas en búsqueda de empleo



Español, francés, inglés, alemán, árabe, holandés, malgache



15 series de 4 frases a ordenar de 1 a 4



7 minutos

## OBJETIVOS

- Selección de personal
- Orientación profesional
- Desarrollo personal

## PUNTOS FUERTES

- Control de la deseabilidad social
- Evaluación general de la personalidad
- Rápido y fácil de interpretar

## DETALLES DEL TEST

### El perfil está basado en las 5 dimensiones del «Big Five»

- **Sociabilidad / dinamismo (extraversión):**  
Extrovertido, abierto hacia el mundo exterior, aprecia la acción, comunicador, búsqueda de sensaciones
- **Meticulosidad (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 (complacencia):**  
Sensible, empático, altruista, cooperativo, agradable, sentimental, consensual
- **Apertura / Imaginación (curiosidad intelectual):**  
Busca cosas nuevas, imaginativo, soñador, sensible a la estética, le gusta tener varias alternativas

## EJEMPLO DE PREGUNTA

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

- Simpática 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



## AVATAR

# Revele las fortalezas y el potencial de cada individuo



**AVATAR** es un cuestionario de personalidad que le permite comprender con mayor claridad la incidencia de los tipos de personalidad en el comportamiento de sus colaboradores y la dinámica de equipos. Este test tipológico permite identificar las preferencias de los individuos acerca de 8 tipos de personalidad.



Todos los perfiles



Español, francés, inglés



73 preguntas



10 minutos

### OBJETIVOS

- Onboarding
- Gestión de carrera
- Cohesión de equipo
- Desarrollo personal

### PUNTOS FUERTES

- Resumen exhaustivo de las preferencias comportamentales acerca de 8 tipos de personalidad.
- Control de la deseabilidad social.
- Construido sobre un modelo científicamente validado
- Informe orientado hacia el desarrollo personal

### DETALLES DEL TEST

Herramienta de personalidad completa que combina los modelos y teorías de la personalidad más conocidos (MBTI, DISC, Big Five, Jung, HEXACO)

#### Identifica 8 tipos de personalidad:

Benefactor, Mentor, Motivator, Emprendedor, Innovador, Colaborador, Coordinador, Realizador

### EJEMPLO DE PREGUNTA

Le parece que lo mejor es:

Dejar que las cosas sigan su curso

Controlar lo que sucede.

### INFORME

- Perfil general
- Resumen del perfil
- Descripción de las 8 dimensiones evaluadas
- Comentarios personalizados
- Tabla de comparación de perfiles



# Establezca un balance de destrezas profesionales



**Perfil Competencias 2** evalúa la personalidad, las aspiraciones, los valores, las competencias emocionales y las sociales en el trabajo. Específico para personas con bajo nivel de cualificación u operarios.



Candidatos o personal de baja cualificación puestos técnicos o administrativos



Español, francés, inglés y ruso



90 preguntas



12 minutos

### OBJETIVOS

- Selección de personal
- Planificación de carrera
- Inserción profesional

### PUNTOS FUERTES

- Control de la deseabilidad social
- Adecuación con un referencial de 138 grupos de profesiones tipo
- Comparación con 6 perfiles profesionales tipo

### DETALLES DEL TEST

**El análisis del perfil del candidato se basa en 14 dimensiones clasificadas en 3 grupos:**

- **Competencias en el trabajo:** Organización - Rigor, Dinamismo, Adaptación, Sentido práctico, Tenacidad - Persistencia
- **Cualidades sociales y emocionales:** Sociabilidad, Negociación - Diplomacia, Dominio emocional, Respeto a las normas, Trabajo en equipo
- **Valores y aspiraciones:** Ambición - Gusto por el desafío, Altruismo - Sentido del servicio, Liderazgo, Complejidad - Reflexión, Autonomía

**Comparación del perfil con 6 perfiles profesionales tipo:**

Líder, Sociable, Perseverante, Conciencioso, Innovador, Explorador

### EJEMPLO DE PREGUNTA

Seleccione la acción que le describa mejor

- Argumentar
- Clasificar y organizar

### INFORME

- Comentarios personalizados y gráficos
- Perfil general
- Resumen del perfil
- Adecuación del perfil con 138 grupos de profesiones
- Adecuaciones del perfil con otros puestos de la empresa
- Ejemplo de informe de resultados disponible en su espacio cliente

# Identifique el riesgo de comportamientos contraproducentes



**ETIX** es una herramienta de evaluación moderna que permite analizar el riesgo de comportamientos contraproducentes en el trabajo. Este test mide seis comportamientos contraproducentes relevantes en el entorno laboral actual, como la discriminación, el acoso y la falta de honestidad.



Personal de todos los niveles y estudiantes



Español, francés, inglés, árabe, ruso, hindi y nepalí



74 preguntas



10-12 minutos

## OBJETIVOS

- Selección de personal
- Formación y desarrollo del personal

## PUNTOS FUERTES

- Indicador de deseabilidad social
- Evalúa las actitudes, no la personalidad
- Cuestionario respetuoso de la vida privada
- Cumple con la norma ISO 26000

## DETALLES DEL TEST

### El análisis del perfil se basa en 6 factores:

- El respeto de los demás
- El respeto de la igualdad
- El respeto de los bienes y la propiedad
- El respeto de los compromisos
- El respeto de las leyes y los procedimientos
- El respeto de los hechos y la honestidad

### Estos factores se componen de 2 aspectos:

- Las actitudes hacia su propia conducta
- Las actitudes respecto al comportamiento de los demás

## EJEMPLO DE PREGUNTA

Quando mi superior no está, suelo centrarme en las tareas que más me interesan.



## INFORME

- Indicador de Deseabilidad Social
- Indicador global sobre la ética en el trabajo
- Perfil general
- Gráfico espejo
- Comentarios personalizados



# Evalúe el potencial de gestión e identificar los futuros líderes



**CTPI-R** es una herramienta de apoyo al seguimiento y la toma de decisiones que permite evaluar el potencial en la función de dirección y/o liderazgo en base a la personalidad, los valores y las competencias específicas necesarias para este tipo de puestos. CTPI-R analiza 19 rasgos de personalidad del gestor para proporcionar un perfil detallado de su forma de ser, pensar y actuar, así como de sus competencias en dirección.



Personal para puestos directivos y de liderazgo



Español, francés, inglés, alemán, árabe, portugués, holandés y turco



114 preguntas



25-30 minutos

## OBJETIVOS

- Selección de personal
- Movilidad interna
- Desarrollo de competencias

## PUNTOS FUERTES

- Indicador de deseabilidad social
- Indicador Potencial Manager
- Comparación del perfil con 4 estilos de pensamiento y de trabajo
- Adecuación del perfil con 65 competencias clave

## DETALLES DEL TEST

**El análisis del perfil se basa sobre 19 dimensiones clasificadas en 4 grupos:**

- **Gestión de las personas:** Afiliación - Afirmación / Control - Poder / Asesoramiento / Táctica / Vigilancia
- **Auto - Gestión:** Compromiso / Entusiasmo / Optimismo / Autoconfianza / Estabilidad emocional / Superación
- **Modo de percepción:** Meticulosidad / Racionalidad / Respeto de las normas
- **Gestión de los cambios:** Acción / Adaptabilidad / Experimental / Previsor

## EJEMPLO DE PREGUNTA

Valoro más

- Argumentar
- Clasificar y organizar

## INFORME

- Indicador de deseabilidad social
- Presentación con gráfico
- Resumen del perfil y comentarios personalizados
- Adecuación del perfil a 65 competencias clave
- Adecuación al referencial del puesto o aptitudes específicas de la empresa

# Identifique las competencias de emprendimiento



**Test Emprendedor** identifica en qué medida se tienen las características personales y las competencias de emprendimiento necesarias para empezar un negocio.



Emprendedores o responsables de proyectos



Español, francés e inglés



85 preguntas



10-12 minutos

### OBJETIVOS

- Desarrollo del personal
- Formación
- Selección

### PUNTOS FUERTES

- Análisis de 14 características de personalidad, motivación, conocimiento y experiencia.
- Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora. Combina la evaluación de la personalidad y la experiencia
- Proporciona el perfil de capacidad de emprendimiento

### DETALLES DEL TEST

**El test tiene dos dimensiones con 7 factores cada una: Conocimiento y experiencia; y Factores de personalidad y motivación**

- Competencia en ventas
- Dirección
- Informática
- Potencial internacional
- Legislación y contabilidad
- Comercialización
- Experiencia profesional
- Ambición
- Creatividad e iniciativa
- Necesidad de independencia
- Optimismo y autoconfianza
- Perseverancia
- Influencia y liderazgo
- Tolerancia al estrés

### EJEMPLO DE PREGUNTA

Prefiero competir con alguien:

- Ligeramente mejor que yo, así cuando gano estoy más satisfecho/a
- De mi mismo nivel, así tenemos las mismas opciones los/as dos

### INFORME

- Puntuación total
- Interpretación personalizada de los resultados
- Identificación de puntos fuertes y necesidades de desarrollo
- Comparación con 5 perfiles de emprendimiento tipo



# Detecte el potencial y las aptitudes comerciales



El **Test de Ventas-R** evalúa el potencial comercial, las aptitudes y las motivaciones en el ámbito de las ventas. Es el único test en el mercado que analiza todas las dimensiones relacionadas con el proceso de venta: comprensión de las necesidades, prospección, argumentación, cierre de la venta y fidelización del cliente.



Cualquier perfil comercial o persona que desean desarrollar sus competencias en ventas



Español, francés, inglés, alemán, árabe, portugués, holandés



80 preguntas en forma de situación



20 minutos

## OBJETIVOS

- Selección de personal
- Desarrollo de competencias
- Auditoría de equipo

## PUNTOS FUERTES

- Indicador del potencial de ventas
- Indicador de deseabilidad social
- Posicionamiento frente a 25 funciones comerciales de referencia

## DETALLES DEL TEST

**Resultados analizados en función de 12 rasgos del comportamiento; agrupados en 4 dimensiones**

- **Aptitudes de cazador:** Prospección, enfoque cliente, combatividad
- **Aptitudes de desarrollador:** Red de contactos, satisfacción del cliente, ventas estratégicas
- **Aptitudes de negociador:** Comprensión de las necesidades, argumentación, finalización
- **Habilidades comerciales:** Juego comercial, afirmación, auto-control

**Se proporciona el porcentaje de ajuste de la persona con 25 trabajos de tipo comercial representativos de las necesidades de las empresas en la actualidad.**

## EJEMPLO DE PREGUNTA

A la hora de hacer el seguimiento de una venta:

- Contacta por teléfono cada semana
- Contacta mediante email una sola vez
- No realiza el seguimiento

## 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

# Identifique las motivaciones y la satisfacción en el trabajo



**MOTIVATION+** evalúa 15 factores de motivación principales que influyen en el comportamiento y las actitudes del personal.

La herramienta está disponible en dos versiones: **MOTIVATION** evaluando 15 factores motivacionales y **MOTIVATION+** indicando el nivel de satisfacción correspondiente por cada factor de motivación evaluado.



Profesionales, trabajadores y estudiantes



Español, Inglés y Francés



40 preguntas (MOTIVATION)  
41 preguntas (MOTIVATION+)



12 minutos (MOTIVATION)  
15 minutos (MOTIVATION+)

## OBJETIVOS

- Selección
- Movilidad interna
- Prevención de riesgos psicosociales

## PUNTOS FUERTES

- Análisis de 15 fuentes de motivación y satisfacción en el trabajo
- Identificación del nivel de satisfacción
- Consejos para el desarrollo personal

## DETALLES DEL TEST

Se evalúan 15 factores de motivación esenciales en el ámbito profesional.

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| ■ Ambiente de colaboración   | ■ Ascenso laboral |
| ■ Utilidad social            | ■ Competitividad  |
| ■ Influencia                 | ■ Movilidad       |
| ■ Participación              | ■ Remuneración    |
| ■ Desarrollo de los demás    | ■ Autonomía       |
| ■ Evaluación de la actuación | ■ Seguridad       |
| ■ Autosuperación             | ■ Bienestar       |
| ■ Curiosidad intelectual     |                   |

## EJEMPLO DE PREGUNTA

Por favor, indique qué motivación es más importante y menos en el trabajo.

- |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | El equipo directivo suele escuchar las ideas del personal |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Se me evalúa mi aportación al trabajo de forma regular    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Mis compañeros de trabajo se ayudan entre sí.             |

## INFORME

- Resumen del perfil con las motivaciones principales
- Gráfico combinado de motivación y satisfacción (MOTIVATION+)
- Comentarios personalizados



# Ayude a los jóvenes en la elección de su futuro profesional



**ORIENTATION** es un test de orientación profesional, para personas entre 14 y 18 años. Está basado en el modelo RIASEC, con un cuestionario sencillo y especialmente adaptado a personas jóvenes.



Estudiantes de secundaria (14 a 18 años)



Español y francés



40 preguntas



10 minutos

## OBJETIVOS

- Orientación profesional

## PUNTOS FUERTES

- Especialmente desarrollado para jóvenes
- Cuestionario dinámico y rápido
- Adaptado a las profesiones actuales
- Informe completo, identifica los estudios y profesiones que encajan con el perfil.

## DETALLES DEL TEST

- **Realista:** les interesan las actividades físicas o manuales y tienen una actitud pragmática y perseverante.
- **Investigación:** les interesa resolver problemas, entender mejor lo que les rodea y tienen curiosidad por todo.
- **Artístico:** les interesa expresar sus ideas y sentimientos de forma artística, tienen creatividad, intuición e idealismo
- **Social:** les interesa relacionarse, ayudar a los demás y tienen paciencia y comprensión.
- **Emprendimiento:** les interesa empezar proyectos, influenciar a los demás y tienen ambición y energía
- **Convencional:** les gusta la organización, la estructura, con eficacia y respeto por las reglas.

## EJEMPLO DE PREGUNTA

Seleccione una respuesta + y una -

+ -

- Hacer los dibujos de libros infantiles.
- Poner a prueba una teoría científica
- Arreglar un mueble viejo.

## INFORME

- Introducción
- Resumen del perfil
- Gráfico
- Comentarios personalizados
- Perfil Combinado y adecuación profesional
- Adecuación a profesiones y estudios

# Identifique el interés profesional



**VOCATION** evalúa los 6 factores RIASEC, divididos en dos, en un total de 12 dimensiones; indicando las profesiones que más se ajustan al perfil y el porcentaje de adecuación con 138 profesiones.



Cualquier perfil



Español, francés, inglés,  
alemán, holandés y  
árabe



60 preguntas basadas en  
situaciones reales



15 minutos

## OBJETIVOS

- Selección y contratación
- Orientación profesional
- Formación y desarrollo

## PUNTOS FUERTES

- Proporciona el perfil combinado RIASEC de tres factores
- Control de la deseabilidad social
- Proporciona el porcentaje de ajuste con 138 profesiones
- Excelente fiabilidad y validez

## DETALLES DEL TEST

### Análisis de 12 dimensiones de los 6 intereses profesionales de la tipología RIASEC: Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional

- Actividades físicas y al exterior
- Intereses técnicos y manuales
- Curiosidad y aprendizaje intelectual
- Ciencia y tecnología
- Sentido y expresión estéticos
- Creatividad y diseño
- Dedicación a los demás
- Relaciones personales
- Emprendedor
- Liderazgo
- Metódico
- Interés por los datos y los números

## EJEMPLO DE PREGUNTA

¿Qué le gustaría más ?

- Utilizar su imaginación para diseñar un producto
- Hacer algo con las manos o con utensilios

## INFORME

- Perfil de tres factores combinado
- Gráficos para los 6 factores y las 12 dimensiones evaluadas
- Comentarios personalizados
- Porcentaje de ajuste del perfil con 138 profesiones

## Evalúe las habilidades intelectuales



El **Test de Razonamiento-R** evalúa las capacidades cognitivas necesarias para ser eficaz en las tareas que requieren una buena capacidad de razonamiento lógico, numérico y verbal en puestos técnicos o con tareas complejas.



Personal en cualquier nivel de cualificación, recién titulados y estudiantes



Español, francés, inglés, alemán, portugués y holandés



42 preguntas / 21 preguntas (versión corta R20)



35 minutos / 20 minutos

### OBJETIVOS

- Selección de personal
- Selección en escuelas superiores
- Movilidad interna y formación

### PUNTOS FUERTES

- Evaluación del factor general de inteligencia
- Preguntas variadas e inéditas
- También disponible en versión corta de 20 minutos – Test R20

### DETALLES DEL TEST

El informe proporciona una puntuación global y las puntuaciones en cada uno de los 3 factores

- **Inteligencia lógica:** facultad a establecer de relaciones entre diversos elementos e identificar las relaciones existentes en problemas complejos.
- **Inteligencia numérica:** 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:** facultad para comprender la sutileza de la lengua y a manejar los datos verbales con precisión para la redacción de un informe, 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 del C.I.
- Puntuación por factor
- Resultados detallados con las soluciones del test (esta parte puede ser desactivada)



# Evalúe la capacidad de aprendizaje y resolución de problemas de un candidato



**SMART** es un módulo de test de razonamiento adaptativo diseñado para medir las capacidades de razonamiento específicas de un individuo como la resolución de problemas, el aprendizaje y la toma de decisiones.

A diferencia del test tradicional, una evaluación adaptativa ajusta el nivel de dificultad de las preguntas formuladas al candidato en función de cómo ha respondido a las preguntas anteriores.



Estudiantes,  
empleados jóvenes,  
directivos y puestos  
técnicos



Español, francés,  
inglés



Lógico: 16 preguntas  
Verbal: 14 preguntas  
Numérico: 12 preguntas



Lógico: 12 minutos  
Verbal: 7 minutos  
Numérico: 18 minutos

## OBJETIVOS

- Contratación y selección de personal
- Selección para las universidades
- Movilidad interna

## PUNTOS FUERTES

- Permite una evaluación más objetiva de las capacidades intelectuales
- Incluye una escala integrada de deseabilidad social
- El formato adaptativo mejora la experiencia del candidato

## DETALLES DEL TEST

### Razonamiento verbal

Las preguntas planteadas mediante analogías verbales evalúan la capacidad de un individuo para deducir relaciones lógicas entre palabras basándose en relaciones análogas representadas por diferentes parejas de palabras.

### Razonamiento numérico

Las preguntas evalúan la capacidad de razonamiento numérico de un individuo. Sobre todo, su capacidad de captar la información relevante de una pregunta y realizar cálculos para obtener las respuestas correctas.

### Razonamiento lógico

Las preguntas presentadas en forma de matriz evalúan la capacidad de un individuo para recurrir al razonamiento lógico en la detección de las relaciones en las secuencias reflejadas, así como su capacidad de aportar nueva información a partir de estas relaciones lógicas, seleccionando un elemento que complete la secuencia.

## EJEMPLO DE PREGUNTA

### Razonamiento numérico

En una compañía trabajan 60 personas, la media de edad para los hombres es 30 y la media de edad para las mujeres es 26. La media de edad de todos los trabajadores es de 28. ¿Cuántas mujeres trabajan en la compañía?

- a) 30                      c) 34  
b) 32                      d) 36

## INFORME

- Informes individuales para cada test
- Puntuaciones y gráficos por cada capacidad evaluada
- Comentarios personalizados
- Puntuación de razonamiento combinado al superar los tres test de razonamiento.

# Evalúe el razonamiento espacial



**REASONING - SPATIAL** evalúa las aptitudes de razonamiento espacial de una persona, la habilidad de visualizar, situar y manipular un objeto mentalmente. Estas competencias son muy útiles sobre todo en los ámbitos CTIM (ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas).



Estudiantes, candidatos y personal en los carreras CTIM



Español, francés, inglés, hindi y nepalí



8 preguntas con respuesta múltiple



16 minutos (cronometrado)

## OBJETIVOS

- Selección y contratación
- Selección en Escuelas superiores

## PUNTOS FUERTES

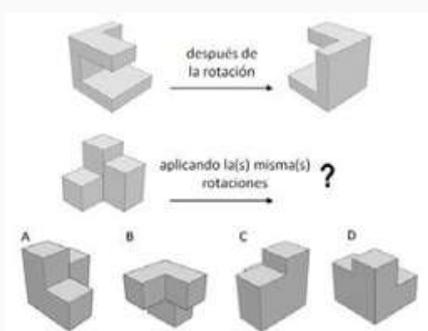
- Evalúa la capacidad de rotación mental
- Comparación de puntuaciones entre candidatos CTIM y no-CTIM
- Comentarios personalizados

## DETALLES DEL TEST

**El candidato obtiene una puntuación global y comentarios personalizados.**

La capacidad de **rotación mental** requiere capacidad de visualización mental, ya que se trata de manipular mentalmente objetos en 2D y 3D. La rotación mental es útil en numerosos ámbitos profesionales, por ejemplo, en la arquitectura o en el diseño de interiores.

## EJEMPLO DE PREGUNTA



## INFORME

- Resumen del perfil
- Puntuación por factor
- Comentarios personalizados
- Definición del razonamiento espacial
- Comparación de resultados CTIM y no-CTIM



# Evalúe y desarrolle sus competencias de inteligencia emocional



**EMOTION 2.1** evalúa la capacidad de los candidatos y/o el personal de entender sus emociones y establecer relaciones de forma adecuada, en el entorno laboral.

El test proporciona una puntuación fiable de las competencias intra e interpersonales, evaluadas mediante 15 factores.



Todo tipo de perfiles



Inglés, francés, alemán, español, chino, árabe, holandés e hindú.



100 preguntas



12-15 minutos

## OBJETIVOS

- Selección de personal
- Desarrollo personal y coaching
- Análisis de necesidades de intervención

## PUNTOS FUERTES

- Puntuación general de cociente de inteligencia emocional (EQ)
- Control de la deseabilidad social
- Resumen del perfil y consejos de desarrollo

## DETALLES DEL TEST

### El análisis se basa en 5 dimensiones generales

- Autoconsciencia
- Autoafirmación
- Desarrollo personal
- Liderazgo
- Adaptación

### Análisis de 15 factores

- Asertividad
- Aceptación de la diversidad
- Empatía
- Expresividad emocional
- Mediación
- Motivar a los demás
- Diplomacia
- Optimismo
- Resiliencia
- Flexibilidad
- Autoconfianza
- Autocontrol
- Conocimiento de uno mismo
- Automotivación
- Autoestima

## EJEMPLO DE PREGUNTA

Puedo superar los fracasos bastante rápido:

- - + +

## INFORME

- Indicador de deseabilidad social
- Cociente Emocional EQI
- Gráfico de resultados
- Análisis del perfil
- Consejos de desarrollo
- Adecuación a perfil simplificado de IE

# Identifique las fuentes de estrés en el trabajo



El **Perfil e-Estrés** es la herramienta esencial para identificar los factores causantes de estrés en el lugar de trabajo y ayudarle a controlar los riesgos laborales en su organización. El test analiza con precisión 11 factores considerados estresantes por el trabajador.



Todos los perfiles



Francés, inglés, español



55 preguntas



20 minutos

## OBJETIVOS

- Apoyo individual
- Prevención de riesgos psicosociales
- Evaluación interna

## PUNTOS FUERTES

- Nivel general de estrés en el trabajo
- Evaluación de 11 fuentes de estrés en el trabajo
- Interpretación personalizada de la puntuación en cada factor

## DETALLES DEL TEST

El análisis del perfil se basa en 11 factores agrupados en 3 categorías

- **Estrés relacionado con el contenido del trabajo**  
Carga de trabajo, falta de estímulo y actividad en el trabajo, tareas y objetivos poco claros, responsabilidades, métodos de trabajo cambiantes.
- **Estrés laboral**  
El entorno de trabajo, la inestabilidad laboral, la ética de la empresa.
- **Estrés en las relaciones laborales**  
Relaciones con los compañeros, relaciones con los superiores, falta de reconocimiento.

## EJEMPLO DE PREGUNTA

Con sus colegas:

- El ambiente podría ser mejor.
- Se siente muy cómodo.

## INFORME

- Resumen del perfil
- Gráfico
- Comentarios personalizados
- Indicadores de motivación y satisfacción



# Evalúe el nivel de francés escrito



El **Test de Idioma Francés** le permite evaluar el nivel de francés escrito de sus candidatos y personal, con francés como lengua materna o no. El test permite medir sus conocimientos en 3 ámbitos: ortografía, gramática y vocabulario. Este test está disponible en dos versiones: nivel principiantes / intermedio y avanzado.



Cualquier persona cuya profesión implica el manejo del idioma francés



Español, francés, inglés, alemán



60 preguntas en forma de QCM



Nivel principiante / intermedio: 15 minutos (cronometrado)  
Nivel avanzado: 12 minutos (cronometrado)

### OBJETIVOS

- Selección de personal
- Movilidad interna

### PUNTOS FUERTES

- Puntuación global de francés sobre 20
- Posicionamiento del candidato en una escala europea de referencia lingüística (MCER) (Nivel A1 al C2)
- Corrección detallada de las respuestas

### DETALLES DEL TEST

**El informe proporciona una puntuación global sobre 10 y una puntuación por dimensión**

- **Ortografía:** Evalúa el conocimiento adecuado de las reglas ortográficas de francés necesarias para la comunicación escrita.
- **Vocabulario:** Evalúa el conocimiento y la amplitud del conjunto de palabras en francés, indispensable para la comprensión y comunicación en el ámbito profesional.
- **Gramática:** Evalúa el empleo de estructuras gramaticales para un uso óptimo del idioma en toda situación de comunicación.

### EJEMPLO DE PREGUNTA

Choisissez l'orthographe correcte :

- Ennvrer
- Enivrer

N'offre pas ces chocolats 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 para cada factor
- Soluciones explicadas (esta parte puede ser desactivada)



## Evalúe el nivel de inglés para el sector empresarial



El test de inglés - **Business English Test** - evalúa el nivel de inglés de negocios de sus candidatos en torno a 3 criterios: la comprensión lectora, el vocabulario y la gramática. Le permite obtener una valoración objetiva de su capacidad de comprensión y de sus habilidades para transmitir un mensaje profesional en inglés. Este test está disponible en dos versiones: Business English Test y Business English Test'30.



Todos los perfiles



Español, francés, inglés, alemán (Business English Test'30)  
Español, francés, inglés, alemán y turco (Business English Test)



Business English Test'30 : 30 preguntas  
Business English Test: 60 preguntas



Business English Test'30: 25 minutos (cronometrado)  
Business English Test: 40 minutos (cronometrado)

### OBJETIVOS

- Selección de personal
- Selección en escuelas superiores
- Movilidad interna

### PUNTOS FUERTES

- Puntuación general en escala de 0 a 20.
- Correspondencia con el MCER: Business English Test'30 Nivel A1 y A2; Business English Test- Nivel A1 a C2.
- Se proporciona la solución de las preguntas en el informe.

### DETALLES DEL TEST

#### El informe proporciona una puntuación global sobre 10 y una puntuación por dimensión

- **Comprensión escrita:** Evalúa la capacidad de percibir y entender la información proporcionada por escrito.
- **Vocabulario:** Conocimiento de palabras clave para la comprensión y comunicación en un entorno profesional internacional.
- **Gramática:** Determina el conocimiento de la gramática, factor que facilita la escritura, comunicación y comprensión de la lengua.

### EJEMPLO DE PREGUNTA

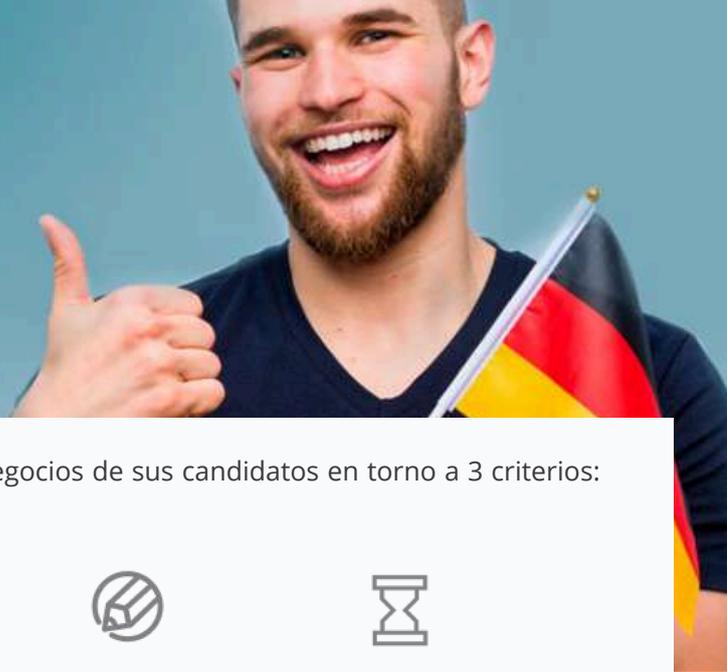
Complete the sentence:  
Research in the work place reveals that people work for many reasons \_\_\_\_\_.

- money beside
- money besides
- over money
- besides money

### INFORME

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

# Evalúe el nivel de alemán para el sector empresarial



El **Test de idioma Alemán** evalúa el nivel de alemán de negocios de sus candidatos en torno a 3 criterios: la comprensión lectora, el vocabulario y la gramática.



Todos los perfiles:  
Intermedio – avanzado



Español, francés,  
inglés, alemán



55 preguntas



30 minutos

### OBJETIVOS

- Contratación
- Movilidad interna

### PUNTOS FUERTES

- Evaluación de : Comprensión lectora, Gramática y Vocabulario. Puntuación global sobre 10.
- Comentarios sobre las puntuaciones disponibles en inglés, francés, español y alemán.
- Corrección detallada de las respuestas.

### DETALLES DEL TEST

**El informe proporciona una puntuación global sobre 10 y una puntuación por dimensión :**

- **Comprensión lectora :** evalúa la capacidad de captar y de comprender la información transmitida mediante los textos escritos.
- **Vocabulario:** conocimiento de las palabras indispensables para la comprensión y la comunicación en un contexto profesional internacional.
- **Gramática:** un buen conocimiento gramatical aumenta las capacidades de lectura, de escritura y agiliza la comunicación.

### EJEMPLO DE PREGUNTA

Welche Präposition passt in die Lücke?  
«Ich bereite mich \_\_\_\_ die Prüfung vor.»

- a) für
- b) auf
- c) vor
- d) über

### INFORME

- Puntuación total : sobre 10
- Gráfico
- Puntuación por cada aspecto
- Explicación de las soluciones (esta parte puede desactivarse)



# Evalúe los conocimientos técnicos en el sector industrial



**FACTORY** permite evaluar los conocimientos técnicos y las aptitudes básicas necesarias para poder trabajar en el sector industrial, construcción y obras públicas. La evaluación incluye pruebas independientes que permiten medir las aptitudes numéricas, la capacidad de atención, las aptitudes de percepción espacial y los conocimientos en materia de seguridad del sector industrial y de la construcción.



Personal temporal, sector de la construcción, sector industrial.



Español, Francés



25 preguntas de respuesta múltiple



12 minutos máximo (cronometrado)

## OBJETIVOS

- Contratación temporal
- Contratación en el sector de la construcción
- Contratación en el sector industrial

## PUNTOS FUERTES

- Posibilidad de crear su propio FACTORY (dimensiones independientes)
- Evalúa los conocimientos técnicos

## DETALLE DE LOS RESULTADOS

### Analiza 5 dimensiones independientes

- **Aptitudes numéricas:** capacidad de una persona para resolver cálculos en las cuatro operaciones elementales (adición, sustracción, multiplicación y división).
- **Atención visual:** capacidad de discriminación visual, es decir capacidad de analizar y distinguir formas aunque sean muy parecidas.
- **Aptitudes de percepción espacial:** capacidad de visualización mental de objetos semiocultos.
- **Conocimientos en seguridad:** el nivel de conocimiento de los pictogramas que aparecen en las señales de seguridad.
- **Situaciones reales de seguridad:** capacidad para detectar los peligros y las situaciones de riesgo en el contexto laboral

## EJEMPLO DE PREGUNTA

¿Cuál de las siguientes opciones es exactamente igual que el siguiente código de barras?



W9K0345NJSQD215

- A  W9K0345NJ8QD215
- B  W9K0345JNSOD215
- C  W9K0345NJSQD215
- D  W9K0B54NISQD215

## INFORME

- Definición de las dimensiones
- Puntuación en cada dimensión
- Comentarios personalizados
- Corrección

# Evalúe las competencias ofimáticas



Los **test Microsoft Office** le permiten identificar rápidamente a los candidatos o empleados que pueden realizar tareas básicas o complejas en el paquete Microsoft Office en el día a día, sea cual sea su función. Estos cuestionarios son el resultado de la colaboración entre Central Test y formadores expertos certificados por Microsoft con veinte años de experiencia en el sector.



Idiomas:  
francés, inglés, español



Categorías:  
3



Nivel de dificultad:  
básico, avanzado

### OBJETIVOS

- Contratación
- Movilidad interna
- Formación

### PUNTOS FUERTES

- Adaptado a las versiones 2013 o 2016
- Evaluación de varios factores (tablas y gráficos, cálculos, entornos y métodos...)
- Desarrollado por formadores expertos certificados MICROSOFT

### 3 CATEGORÍAS

- Microsoft Excel
- Microsoft Word
- Microsoft PowerPoint

### DETALLE DE LOS RESULTADOS:

El informe proporciona una puntuación global para poder comparar a los participantes entre sí. También se ofrecen puntuaciones detalladas de cada módulo para mostrar qué áreas se dominan y cuáles deben desarrollarse.

### EJEMPLO DE PREGUNTA:

Para iniciar la proyección desde la primera diapositiva de la presentación, utilizo la tecla F5 del teclado.

- a) Verdadero
- b) Falso

### INFORME:

- Puntuación
- Gráfico
- Descripción general

# Renueve la evaluación de los intereses profesionales a través del juego



IMMERSION es una evaluación gamificada basada en el modelo RIASEC que identifica los intereses profesionales y las profesiones más adecuadas a las preferencias de la persona. IMMERSION consiste en una serie de escenarios interactivos que simulan situaciones laborales reales, lo que permite al participante imaginarse en un entorno de trabajo determinado y responder de acuerdo a sus predisposiciones naturales.



Estudiantes, recién graduados, reorientación profesional



Español, francés, inglés,



43 preguntas



15 minutos

## OBJETIVOS

- Selección
- Orientación profesional
- Plan de desarrollo personal

## PUNTOS FUERTES

- Evaluación atractiva y divertida
- Experiencia de usuario mejorada
- Informe de los intereses profesionales completo
- Comentarios de interpretación personalizados

## GAMIFICACIÓN

Explore una empresa virtual con un equipo muy real.



Administración y Finanzas



Publicidad y Comunicación



Ventas



Recursos Humanos



Investigación y Desarrollo

## EJEMPLO DE PREGUNTA

¿En su tiempo libre, a qué proyecto ha decidido contribuir?

- Apoyar a los empleados que sufren estrés en el trabajo

Iniciar e impulsar el proyecto de retención del talento

## INFORME

- Informe completo de los intereses profesionales
- Puntuaciones y comentarios personalizados para las dimensiones RIASEC
- Ajuste con más de 160 profesiones
- Consejo e información útil para la toma de decisiones en las opciones profesionales



# La herramienta gamificada para evaluar el razonamiento verbal



SMART GAME - Analogies evalúa las capacidades cognitivas de los candidatos en un formato de juego, enfocándose en su habilidad para comprender relaciones lógicas entre distintos conceptos. Cada misión inmersiva debe completarse en 30 segundos, con 8 niveles de dificultad adaptados al rendimiento de cada participante, garantizando una experiencia dinámica y personalizada.



Estudiantes, recién graduados, empleados



Francés, inglés y español



10 analogías verbales con 8 niveles de dificultad



5 minutos

## OBJETIVOS

- Reclutamiento
- Movilidad interna
- Admisión a universidades

## PUNTOS FUERTES

- Evaluación lúdica y sin estrés
- Experiencia motivadora para el candidato
- Informes personalizados y fáciles de interpretar
- Identificación de talentos con alto potencial

## ¿Por qué evaluar el razonamiento verbal?

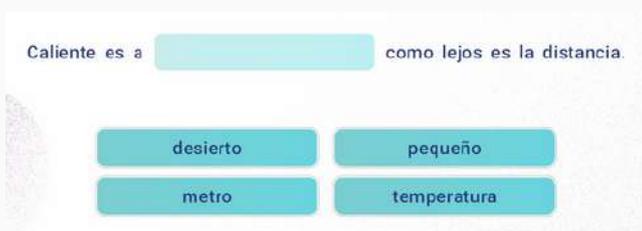
Un razonamiento verbal sólido favorece:

- una comunicación más efectiva y persuasiva;
- facilidad para aprender nuevos conceptos;
- mayor precisión en el procesamiento de información escrita y oral;
- mejor detección de errores en argumentos y decisiones.



**¡Un juego de 5 minutos a bordo de una nave espacial para una evaluación dinámica y personalizada!**

## EJEMPLO DE PREGUNTA



## PRESENTACIÓN DEL INFORME

- Puntuación sobre 10 y gráfico de rango percentil
- Comentarios personalizados según la puntuación
- Consejos de desarrollo para mejorar las habilidades verbales
- Sugerencias de aplicaciones prácticas en el entorno laboral

# Descubra nuevos talentos gracias a nuestra entrevista por video en diferido



Ofrezca a sus candidatos la posibilidad de expresarse más allá de sus CV con el objetivo de revelar todo su potencial. Realice un proceso de preselección más preciso de sus candidatos y asegúrese de que no descarta al candidato idóneo revisando detenidamente las candidaturas.



Cualquier sector de actividad



Francés, Inglés, Español, Alemán



Vídeo, audio y texto



3 min máximo por respuesta

## OBJETIVOS

- Preselección
- Selección de personal
- Movilidad interna
- Desarrollo de habilidades

## PUNTOS FUERTES

- Sus soluciones de evaluación y sus entrevistas en la misma interfaz
- Ahorro de tiempo y eficacia en la evaluación de los candidatos
- Reducción de costos de selección de personal
- Mejora la experiencia del candidato y la imagen de la empresa.

Una solución intuitiva, totalmente personalizable y fácil de manejar



1

El reclutador agrega sus preguntas a la plataforma y elige el formato (video, audio, texto) y el tiempo de respuesta de las preguntas.



2

Los candidatos se conectan a la interfaz a través de la invitación recibida y responden las preguntas definidas por el reclutador.



3

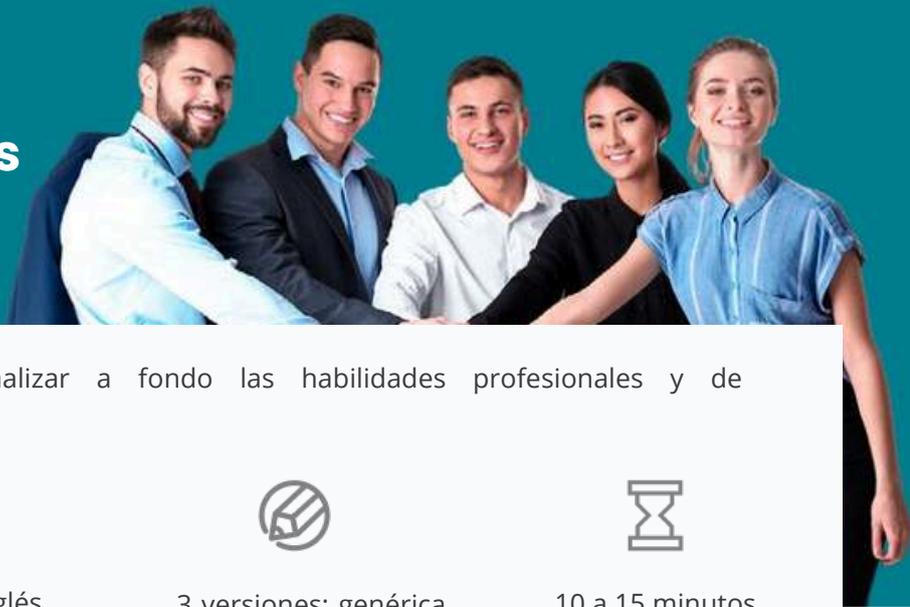
El reclutador es alertado cuando la entrevista ha terminado permitiéndole ver y escuchar las respuestas. También puede comparar los perfiles en la Talent Matcher.



4

El reclutador tiene también la oportunidad de invitar a otros evaluadores a dar su opinión sobre los candidatos.

# Mejore las habilidades de sus empleados



Reciba múltiples comentarios para analizar a fondo las habilidades profesionales y de comportamiento de un individuo.



Cualquier puesto, cualquier sector de actividad



Francés, inglés, español



3 versiones: genérica, comercial, directivo



10 a 15 minutos

## OBJETIVOS

- Desarrollo personal
- Movilidad interna
- Desarrollo de competencias
- Entrevista anual
- Auditoría de equipo

## PUNTOS FUERTES

- Evaluación global y objetiva del rendimiento
- Respeto de la confidencialidad de los observadores
- Informe detallado que favorece la puesta en marcha de un plan de desarrollo personal
- Información cualitativa en forma de comentarios
- Número ilimitado de observadores

## INFORME DE RESULTADOS

### Análisis del rendimiento del colaborador basado en 10 grupos de competencias:

- Comunicación y persuasión
- Análisis y experiencia
- Planificación y visión
- Autoconocimiento y Autorregulación
- Relaciones humanas
- Valores e integridad
- Dirección
- Compromiso profesional
- Competencias comerciales
- Habilidades prácticas

## EJEMPLOS DE PREGUNTA

Evalúe el elemento desde “muy insatisfactorio” (1) hasta “muy bien” (5) o no observado (0):

- Tener sólidos conocimientos en un ámbito o departamento
- Dar muestras de ser una persona inquieta, curiosa y especialmente atraída por la novedad

## PRESENTACIÓN DEL INFORME

- Resumen de las evaluaciones por categorías de observadores
- Análisis del rendimiento global
- Análisis detallado de la información facilitada en base a grupos de competencias
- Resumen de las competencias clave y de las áreas de mejora
- Comentarios personalizados



# Referencias de clientes



# CONTÁCTENOS

## Nuestras oficinas en el mundo

### PARIS

#### Central Test France Domicilio social

21, square Saint Charles,  
75012 Paris  
+33 (0)1 46 59 00 00

### LONDRES

#### Central Test UK

The Foundry Business Centre  
156 Blackfriars Rd,  
London, SE1 8EN  
+44 (0) 20 3176 6764

### BANGALORE

#### Central Test Asia

WeWork- Prestige Atlanta,  
80 Feet Main Road,  
Koramangala 1A Block,  
Bengaluru, 560034,  
Karnataka, India.  
+91 90191 31793

### TANANARIVE

#### Central Test Africa

Lot VA 38 NC Ambohidepona  
Domaine d'Ankatso - N°13  
Antananarivo, Madagascar  
+261 22 281 91

### DUBAI

#### Central Test Medio Oriente

DMCC, Unit No AG-PF-76,  
Silver Tower, Cluster I,  
Jumeirah Lakes Towers,  
Dubai +971 54 420 3945

## ATENCIÓN AL CLIENTE

España: +33 977196899 | Mexico: +52 662 139 1134

✉ [atencion.cliente@centraltest.com](mailto:atencion.cliente@centraltest.com)





[www.centraltest.es](http://www.centraltest.es)

