HR AVATAR™
EMPLOYMENT TESTS

Candidato:	**Betty Penske**
Evaluación:	Fundamentos de Supervisión de Primera Línea
Fecha de finalización:	24 de abril de 2024
Preparado por:	Susan Bookman HR Avatar Data Collection Account

Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Fundamentos de Supervisión de Primera Línea mide los principales factores relacionados con el alto desempeño y permanencia en el trabajo. El tipo de atributos que se miden incluyen: aptitud cognitiva, habilidades, conocimientos, características de la personalidad e historial de comportamientos anteriores. Este reporte contiene un resumen de una página, seguido por resultados detallados y una guía para la entrevista. Cabe destacar que estos resultados deben utilizarse siempre como parte de un proceso equilibrado de selección de candidatos, que incluye otros pasos independientes para la evaluación, como entrevistas y verificación de referencias.

Información privada y confidencial

General

Candidato	Puntuación	Interpretación
Betty Penske	65	

bettypenske@yourcompany.org
Fundamentos de Supervisión de Primera Línea
24 de abril de 2024

En la mayoría de los puestos de trabajo, la puntuación del candidato indica un potencial de desempeño de moderado a alto. Recomendamos utilizar esta puntuación junto con un proceso exhaustivo para evaluar el desempeño potencial, incluyendo las aptitudes, habilidades y conocimientos específicos que se requieren para un puesto en particular.

Leyenda
- Puntuación del candidato:
- Mayor riesgo
- Menor riesgo
- Personalizar referencia (opcional)

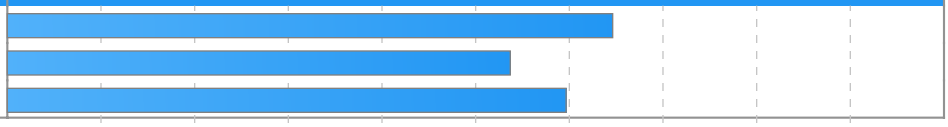
Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
Habilidades y conocimientos		
Primera Línea de Supervisión	65	

Comparativo

Las puntuaciones en percentiles indican cómo se compara al candidato con otras personas que tomaron la prueba dentro de varios grupos. El candidato tuvo una puntuación igual o mejor que la fracción indicada por el percentil de quienes tomaron la prueba.

Grupo de personas que tomaron la prueba	Percentil
General	65th
Estados Unidos	54th
HR Avatar Data	60th



Derechos de autor 2024, HR Avatar, Inc. Todos los derechos reservados

Generalidades de la evaluación

Esta evaluación califica diversos factores y competencias relevantes que se relacionan con el éxito en el trabajo. Las puntuaciones que se presentan están basadas en su impacto potencial sobre el desempeño que se tiene en el trabajo.

Las puntuaciones se presentan de manera individual sobre una escala de 0-100. En la mayoría de los casos, incluyendo en lo que respecta a la puntuación general, las puntuaciones más elevadas representan el desempeño laboral más alto esperado. Sin embargo, en el caso de ciertas competencias laborales, las puntuaciones demasiado bajas o demasiado altas indican el riesgo de que exista un desempeño inferior. Para mayor información, favor de consultar la sección de interpretación de competencias.

Las puntuaciones de competencias individuales también se combinan en una sola puntuación general. Cabe destacar que las competencias individuales tienen un peso diferente, dependiendo de qué tipo de competencia se trate, así como de ajustes específicos basados en información proporcionada por la Red de Información Ocupacional del gobierno de Estados Unidos (O*Net).

Cada una de las competencias que se miden incluye una o más preguntas que se sugiere formular durante la entrevista, mediante un formato fácil de utilizar. Estas preguntas deben utilizarse para llevar a cabo una exploración más profunda, especialmente cuando la puntuación muestra un área de relativa debilidad.

Algunas de las competencias que se miden evalúan las preferencias de realizar (o no realizar) actividades específicas. Las puntuaciones de estas competencias pueden utilizarse para evaluar la idoneidad para desempeñar el puesto.

Es necesario enfatizar que la información contenida en el presente reporte debe utilizarse como parte de un exhaustivo proceso de evaluación de candidatos a puestos de trabajo. La información adicional que se requiere incluye entrevistas en persona, periodos de prueba en el puesto de trabajo, revisión del currículum y verificación de antecedentes.

Detalle

Candidato:	Betty Penske, bettypenske@yourcompany.org
Evaluación:	Fundamentos de Supervisión de Primera Línea
	English: First-Line Supervisory Fundamentals (Spanish)
Autorizado:	24 de abril de 2024, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
Inició:	24 de abril de 2024, 04:25:30 EST
Finalizó:	24 de abril de 2024, 04:25:30 EST
Puntuación general:	65

Detalle de conocimientos y habilidades

Esta sección contiene una lista de áreas de conocimientos y habilidades relacionadas con el trabajo que han sido evaluadas. Las puntuaciones bajas en estas áreas a menudo indican que posiblemente se requiera de mayor aprendizaje para poder alcanzar un alto desempeño.

Continúa en la página siguiente.

Derechos de autor 2024, HR Avatar, Inc. Todos los derechos reservados

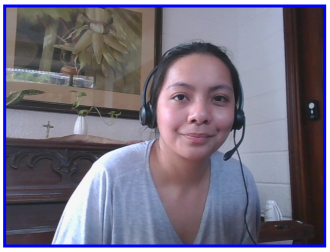
Detalle	Guía para la entrevista
Primera Línea de Supervisión Puntuación: 65 *Descripción:* Evalúa los conocimientos del candidato acerca de Primera Línea de Supervisión, con el fin de determinar el grado de capacitación que necesitará antes de esperar que el candidato se vuelva productivo. *Interpretación:* El candidato debe alcanzar un desempeño superior al promedio en el trabajo en esta área con poca o nula capacitación. Las puntuaciones indican un buen nivel de conocimientos acerca de este tema. Es posible que el candidato esté listo para ser productivo con muy poca capacitación básica, o que pueda ingresar de inmediato a capacitación avanzada.	Hábleme de algún proyecto o tarea en que tuvo que utilizar sus conocimientos acerca de Primera Línea de Supervisión. 1 — El ejemplo no indicó la necesidad o de conocimientos o no demostró tenerlos. 2 3 — Los conocimientos sólo fueron moderadamente importantes o moderadamente demostrados en el ejemplo. 4 5 — Aplicación y demostración claramente relevantes de los conocimientos.

Derechos de autor 2024, HR Avatar, Inc. Todos los derechos reservados

Fotos que confirman identidad

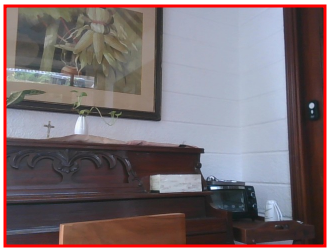
Las siguientes fotos del candidato e identificación (si hay) se cargaron durante la sesión de evaluación.

Resultado de análisis de fotos	
- Riesgo:	Riesgo mediano de hacer trampa, basado en inconsistencias de imagen.
- Porcentaje de coincidencias entre los rostros procesados	100%
- Total de imágenes procesadas	17
- Total de imágenes con rostros validos	14 (82%)
- Pares de rostros que se compararon	13
- Pares de rostros que son compatibles	13 (100%)

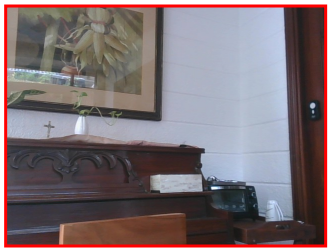


Fotografía previa y posterior a la prueba

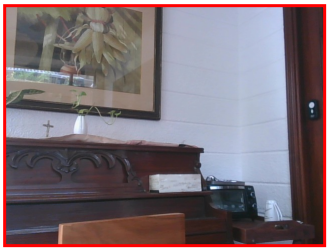
Fotografía de identificación



Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)

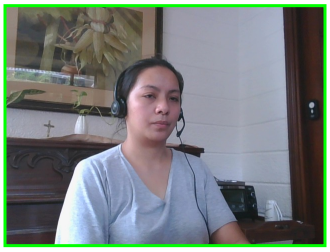


Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)

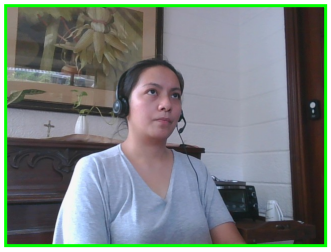


Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)

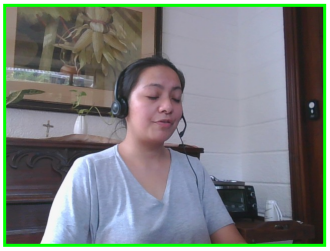
Fotografía durante la prueba



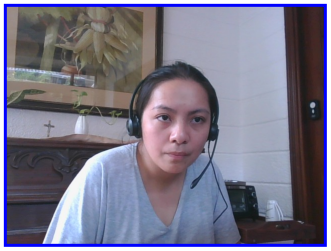
Fotografía durante la prueba



Fotografía durante la prueba



Fotografía durante la prueba



Fotografía previa y posterior a la prueba

Derechos de autor 2024, HR Avatar, Inc. Todos los derechos reservados

Notas de preparación del reporte

- Las decisiones de contratación nunca deben basarse en una sola fuente de información. El uso más efectivo que puede dársele a este reporte de evaluación es considerarlo como parte de un programa multifacético de evaluación del candidato, que incluye revisión del currículum, entrevistas y verificación de referencias.
- Puntajes generales vs percentiles: el puntaje general refleja el éxito en la prueba, basado en la media (promedio) y la desviación estándar de las puntuaciones de la prueba. El puntaje percentil refleja el porcentaje de examinados que obtuvieron puntajes iguales o inferiores a este puntaje general. Le recomendamos que use el puntaje general como criterio principal de evaluación. Sin embargo, los puntajes de percentil a menudo pueden ser útiles para comparar a candidatos entre sí y con un grupo, tales como los que pertenecen a determinada organización o a determinada cuenta.
- Tenga en cuenta que la información de comparación se calcula en función de las instancias completadas de esta evaluación en el momento en que se califica la evaluación. A medida que se completen instancias adicionales, los datos comparativos pueden cambiar. Siempre puede actualizar un informe a los valores actuales haciendo clic en "Volver a calcular percentiles" en las páginas de visualización de resultados en línea en www.hravatar.com.
- La mayoría de las puntuaciones de competencias están basadas en normas (baremos), lo que significa que pueden interpretarse en términos de su relación con la puntuación promedio o media. En todas las escalas, cuando una puntuación igual a la media obtiene una calificación de 65, mientras que las que se ubican por encima o por debajo de este valor se determinan de tal forma que cada cambio en la calificación de 15 puntos equivale a una desviación estándar.
- En el caso de las competencias lineales, mientras más altas sean las puntuaciones en toda la escala, será mejor. De esta manera, una puntuación de entre 65 y 80 (color verde claro) representa una desviación estándar de 0 a 1 sobre la media, mientras que una puntuación superior a 80 (color verde oscuro) representa más de una desviación estándar por encima de la media. De manera similar, una puntuación entre 35 y 50 (color naranja) equivale a entre 1 y 2 desviaciones estándar por debajo de la media, mientras que una puntuación inferior a 35 repesenta más de 2 desviaciones estándar por debajo de la media.
- ID de Sim: 1560-1, Clave: 0-0, R: 17, P: 1068
- UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

Derechos de autor 2024, HR Avatar, Inc. Todos los derechos reservados

Detalle de cálculo de puntaje

La siguiente tabla proporciona un resumen de cómo se calculó el puntaje general usando los puntajes de competencia individual. Primero, todos los puntajes de competencia se calculan en una escala de 0-100. Tenga en cuenta que en el cálculo general algunas competencias utilizan su categoría de color en vez de su puntuación numérica. Para estos, se utiliza un puntaje estándar asociado con la categoría de color es usado en lugar del puntaje numérico. Esto se refleja en la columna " Valor de puntaje utilizado".

A continuación, se calcula un promedio ponderado de puntajes utilizando ponderaciones de competencias individuales, que generalmente son establecidas con los datos de análisis de trabajo proporcionados por la Red de información ocupacional del gobierno de EE. UU. (O * Net).

Competencia	Puntuación	Cómo se aplica en general	Valor de puntaje utilizado	Peso (%)
Primera Línea de Supervisión	65.9380	Puntuación numérica	65.9380	100.0000
Peso promedio:				65.9380
Puntaje general final:				65

Derechos de autor 2024, HR Avatar, Inc. Todos los derechos reservados

Notas:

(Esta área se dejó intencionalmente en blanco - está reservada como espacio para sus notas).

Derechos de autor 2024, HR Avatar, Inc. Todos los derechos reservados