HR AVATAR™
EMPLOYMENT TESTS

Candidato:	**Betty Penske**
Evaluación:	Fundamentos de Reclutamiento
Fecha de finalización:	26 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 Reclutamiento 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 bettypenske@yourcompany.org Fundamentos de Reclutamiento 26 de abril de 2024	97	

Las puntuaciones indican que el candidato cuenta con un sólido conocimiento de los principios y prácticas del reclutamiento. Es posible que esté listo para ser productivo sin necesidad de capacitación básica o pasando de inmediato a una etapa de capacitación avanzada. Probablemente será capaz de orientar a otras personas.

Leyenda

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

Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
Habilidades y conocimientos		
Conceptos principales sobre el reclutamiento	97	

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	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
General	97th	
Estados Unidos	81st	
HR Avatar Data	90th	

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

Detalle

Candidato:	Betty Penske, bettypenske@yourcompany.org
Evaluación:	Fundamentos de Reclutamiento English: Recruiting Knowledge (Spanish)
Autorizado:	26 de abril de 2024, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
Inició:	26 de abril de 2024, 01:36:50 EST
Finalizó:	26 de abril de 2024, 01:36:50 EST
Puntuación general:	97

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.

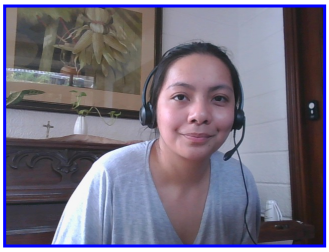
Detalle	Guía para la entrevista
Conceptos principales sobre el reclutamiento Puntuación: 97 *Descripción:* Esta prueba evalúa el conocimiento que tiene el candidato de los principios y prácticas del reclutamiento, con objeto de determinar el nivel de capacitación que requerirá para que pueda ser productivo *Interpretación:* El candidato debería lograr un desempeño superior en el trabajo en esta área con poca o ninguna capacitación. Las puntuaciones indican que el candidato cuenta con un sólido conocimiento de los principios y prácticas del reclutamiento. Es posible que esté listo para ser productivo sin necesidad de capacitación básica o pasando de inmediato a una etapa de capacitación avanzada. Probablemente será capaz de orientar a otras personas.	Háblele sobre algún proyecto o tarea en que haya requerido de sus conocimientos en técnicas de reclutamiento para lograr el éxito. ¿Cómo le fue? 1 — En el ejemplo no se demostró que tuviera conocimientos o que éstos fuesen necesarios. 2 3 — En el ejemplo los conocimientos fueron sólo moderadamente importantes o se demostró tenerlos de manera moderada. 4 5 — Aplicación y demostración de conocimientos claramente relevantes.

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

Fotos que confirman identidad

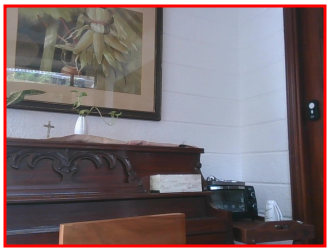
Las siguientes fotos del candidato e identificación (si hay) se cargaron durante la sesión de evaluación.

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%)

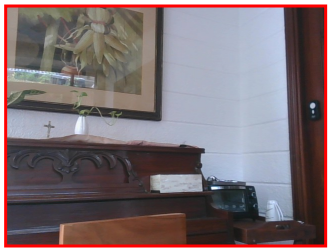


Fotografía previa y posterior a la prueba

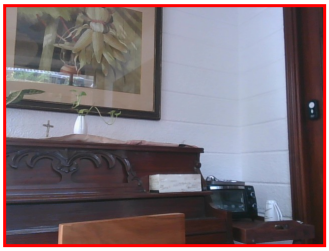
Fotografía de identificación



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

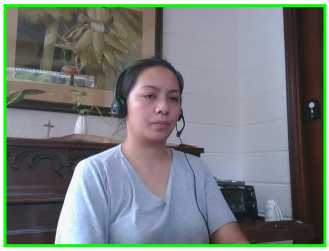


Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)

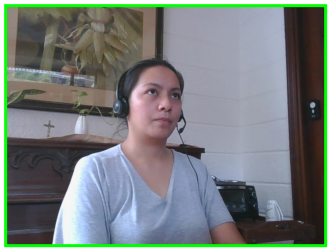


Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)

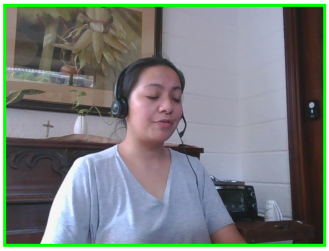
Fotografía durante la prueba



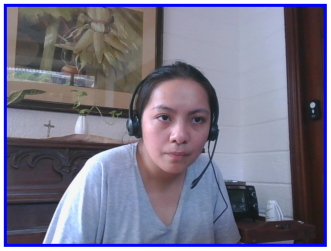
Fotografía durante la prueba



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: 15843-1, Clave: 0-0, R: 91, P: 1090
- 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. Los puntajes de competencia se calculan en una escala de 0 a 100 calculando primero una estadística Z basada en las respuestas de otros que tomaron el examen y luego transformando el valor Z en una escala con la media y desviación estándar objetivo.

Ciertas competencias tienen una distribución de puntaje donde es preferible estar más cerca de la media. Para estas competencias, modificamos la estadística Z multiplicando su valor absoluto por menos 1 para hacer el cálculo de la puntuación general.

Después, para calcular el puntaje general, se calcula un promedio ponderado de todas las estadísticas Z de competencia modificadas y esta misma media ponderada es transformada en una estadística Z, que luego se convierte en una puntuación con la misma media y desviación estándar objetivo. Finalmente, las puntuaciones con valores atípicos son ajustados si están por debajo de 0 o por encima de 100.

Competencia	Puntuación	Cómo se aplica en general	Valor de puntaje utilizado	Peso (%)
Conceptos principales sobre el reclutamiento	97.8867	Estadística Z	2.1924	100.0000

Promedio ponderado de puntajes Z de competencia:	2.1924
Media aplicada al promedio ponderado bruto:	0.0000
Desviación estándar aplicada al promedio ponderado bruto:	1.0000
Puntaje normalizado bruto	2.1924
Media:	65.0000
Desviación estándar utilizada:	15.0000
Puntaje general final:	97.8867

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