

Candidato: **Ben Penske**
Evaluación: Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish)
Fecha de finalización: 20 de septiembre de 2017
Preparado por: Susan Bookman



Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish) mide los principales factores relacionados con el alto desempeño y permanencia en el trabajo. El tipo de atributos que se miden incluyen: aptitud cognoscitiva, habilidades, conocimientos, características de la personalidad e historial de comportamientos anteriores. Este reporte contiene un resumen de una página, seguido por resultados detallados y con 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 los pasos independientes de la evaluación, tales como entrevistas y verificación de referencias.

General

Candidato	Puntuación	Interpretación
Ben Penske benske@anywhere.com Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish) 20 de septiembre de 2017	87	
Factores de riesgo - <ul style="list-style-type: none"> Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior. 		Leyenda <ul style="list-style-type: none"> ▼ Puntuación del candidato: Mayor riesgo Menor riesgo Personalizar perfil (opcional)

Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
Aptitudes		
Atención al detalle	85	
Pensamiento analítico	90	

Comparativo

Las puntuaciones en percentiles indican cómo se compara al candidato con otras personas que resolvieron 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	Puntuación										
		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
General	87th											
Estados Unidos	72nd											
HR Avatar, Inc.	80th											

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: **Ben Penske**, benske@anywhere.com
 Evaluación: Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish)
 Autorizado: 20 de septiembre de 2017, por Susan Bookman, HR Avatar, Inc., sue.bookman@richardson.biz
 Inició: 20 de septiembre de 2017 01:27:16 PM EST
 Finalizó: 20 de septiembre de 2017 01:27:16 PM EST
 Puntuación general: **87**

Detalle de aptitudes cognoscitivas

Esta sección contiene una lista de aptitudes cognoscitivas relacionadas con el trabajo, las cuales han sido evaluadas dentro del contexto del puesto utilizando la tecnología de simulación de HR Avatar. Diversos estudios han demostrado que la habilidad cognoscitiva está altamente relacionada con el desempeño en el trabajo en muchos puestos.

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Atención al detalle Puntuación: 85</p>  <p><i>Interpretación:</i> Las puntuaciones en esta área se correlacionan con el desempeño promedio en muchos puestos.</p> <p>En ocasiones es capaz de lograr meticulosidad y precisión en las tareas de un trabajo determinado, pero ocasionalmente pasa por alto información importante o significativa, lo que puede impactar la calidad. Requiere de supervisión y revisión moderadas para mantener la consistencia.</p>	<p>Deme un ejemplo de alguna ocasión en que haya descubierto un error que se pasó por alto, ya sea por usted mismo o por alguna otra persona que estaba trabajando con usted. ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>★ 1</p> <p>Ejemplo poco claro o inconsistente. No es capaz de describir qué fue lo que se pasó por alto. Sin acción alguna.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 3</p> <p>Ejemplo moderadamente claro. Cierta interés por los detalles. Acción directa pero pasiva.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 5</p> <p>Muy detallado. Interés por todos los componentes relevantes. Acciones claras y proactivas.</p> </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Pensamiento analítico Puntuación: 90</p>  <p><i>Interpretación:</i> Las puntuaciones altas en esta área se correlacionan con desempeños por encima del promedio en muchos puestos.</p> <p>Normalmente capaz de pensar analítica y perceptivamente. Capaz de resolver problemas difíciles, planear tareas y proyectos que incluyen muchas características, organizar recursos múltiples y analizar información compleja recibiendo ayuda sólo ocasionalmente. Normalmente capaz de recordar y utilizar información rápidamente cuando se requiere o cuando es apropiado.</p>	<p>Hábleme de algún problema, situación o tarea de planeación compleja que haya tenido que enfrentar. ¿Cuáles fueron los retos y cómo los superó?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 El ejemplo carece de complejidad. La búsqueda de información es limitada, quizás falte análisis, las acciones no son claras, no son relevantes o son banales. </div> <div style="text-align: center;">  2 El ejemplo es moderadamente complejo. Muestra algo de pensamiento analítico y resolución de problemas. Las acciones pueden estar mezcladas o tener una efectividad limitada. </div> <div style="text-align: center;">  3 El ejemplo muestra complejidad. Investigación meticulosa de todas las áreas que pudiesen afectar la decisión. Las acciones son claras, relevantes y eficaces. </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 </div> </div>

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.
- La puntuación general refleja el éxito obtenido en la prueba, con base en las desviaciones promedio y estándar de todas las puntuaciones de la misma. La puntuación de percentiles refleja el porcentaje de personas que resolvieron la prueba cuyas puntuaciones fueron iguales o inferiores a la puntuación general. Le recomendamos que utilice la 'Puntuación general' como el principal criterio de evaluación. Sin embargo, las puntuaciones de percentiles en ocasiones pueden servir para comparar a ciertos candidatos en particular, ya sea unos con otros o con un grupo, como los que resolvieron la prueba en determinado país o empresa.
- Note that comparison information is calculated based on completed instances of this assessment at that time the assessment is scored. As additional instances are completed, the comparative data may change. You can always update a report to the current values by clicking on "Recalculate Percentiles" within the online results viewing pages at www.hravatar.com.
- ID de Sim: 1574-1, Clave: 0-0, R: 17, P: 1094

Score Calculation Detail

The following table provides a summary of how the overall score was calculated from each of the individual competency scores. First, all competency scores are calculated on a scale of 0-100. Note that some competencies use their color category rather than their actual numeric score in the overall calculation. For these, a standard score associated with the assigned color category is used in the overall score calculation rather than the actual numeric score. This is reflected in the "Score Value Used" column. Next, a weighted average of scores is computed using individual competency weights, typically set using job analysis data provided by the US Government Occupational Information Network (O*Net). Next, the weighted average score is converted to a normalized or "Z" score with a mean of 0 and a standard deviation of 1 using historical mean and standard deviation data for this test, and then transformed to a Normal Curve Equivalent Scale (NCE) which has a mean of 50 and standard deviation of 21.06. Finally outlier scores are adjusted if they are below 1 or above 99. Please refer to http://en.wikipedia.org/wiki/Normal_curve_equivalent for additional information about Normal Curve Equivalent Scales.

Competencia	Puntuación	How applied to overall	Score Value Used	Weight (%)
Atención al detalle	84.6607	Numeric Score	84.6607	50.0000
Pensamiento analítico	89.5118	Numeric Score	89.5118	50.0000
Weighted Average:				87.0862
Final Overall Score:				87

Notas:

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