


Candidato: **Ben Penske**  
Evaluación: Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish)  
Fecha de finalización: 22 de febrero de 2018  
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



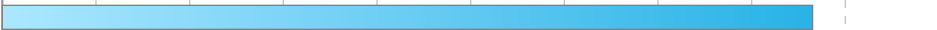
Candidato	Puntuación	Interpretación
<b>Ben Penske</b> benske@anywhere.com Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish) 22 de febrero de 2018	<b>95</b>	
<p>En la mayoría de los puestos de trabajo, la puntuación del candidato indica un potencial de alto desempeño. Recomendamos utilizar esta puntuación 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.</p> <p><b>Factores de riesgo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior.</li> </ul>		<p><b>Leyenda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Puntuación del candidato:</li> <li>Mayor riesgo</li> <li>Menor riesgo</li> <li>Personalizar perfil (opcional)</li> </ul>

## Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
<b>Aptitudes cognitivas (relacionados con el desempeño laboral, la resolución de problemas, la capacidad de aprender, etc.)</b>		
Atención al detalle	94	
Pensamiento analítico	95	

## 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	94th												
Estados Unidos	78th												
HR Avatar, Inc.	87th												

## 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: 22 de febrero de 2018, por Susan Bookman, HR Avatar, Inc., sue.bookman@richardson.biz  
 Inició: 22 de febrero de 2018 05:43:46 PM EST  
 Finalizó: 22 de febrero de 2018 05:43:46 PM EST  
 Puntuación general: 95

## Detalle de aptitudes cognitivas

Esta sección contiene una lista de habilidades cognitivas relacionadas con el trabajo, las cuales han sido evaluadas dentro de un contexto laboral utilizando la tecnología de simulación de HR Avatar. Diversos estudios han demostrado que para muchos trabajos, las habilidades cognitivas están altamente correlacionadas con el desempeño laboral. Las aptitudes también se correlacionan con la resolución de problemas y la capacidad de aprender rápidamente.

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Atención al detalle</b> Puntuación: 94</p>  <p><i>Interpretación:</i> Las altas puntuaciones en esta área se correlacionan con un desempeño superior en muchos puestos.</p> <p>Capaz de alcanzar un alto grado de meticulosidad y precisión en las tareas de un trabajo determinado. Muestra preocupación por todas las áreas involucradas. Los resultados de su trabajo requieren de mínima o nula revisión o verificación 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;">  1 Ejemplo poco claro o inconsistente. No es capaz de describir qué fue lo que se pasó por alto. Sin acción alguna.                 </div> <div style="text-align: center;">  2 Ejemplo moderadamente claro. Cierta interacción por los detalles. Acción directa pero pasiva.                 </div> <div style="text-align: center;">  3 Muy detallado. Interés por todos los componentes relevantes. Acciones claras y proactivas.                 </div> <div style="text-align: center;">  4                 </div> <div style="text-align: center;">  5                 </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Pensamiento analítico</b> Puntuación: 95</p>  <p><i>Interpretación:</i> Las altas puntuaciones en esta área se correlacionan con un desempeño superior en muchos puestos.</p> <p>Capaz de pensar analítica y perceptivamente. A menudo puede resolver problemas difíciles, planear tareas y proyectos que incluyen muchas características, organizar recursos múltiples y analizar información compleja. 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.
- 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 primario de evaluación. Sin embargo, los puntajes de percentil a menudo pueden ser útiles para comparar candidatos específicos entre sí y con un grupo, como para los candidatos en una determinada organización o dentro de una 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](http://www.hravatar.com).
- ID de Sim: 1574-1, Clave: 0-0, R: 17, P: 1094

## 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 (%)
Atención al detalle	94.2096	Puntuación Numérica	94.2096	50.0000
Pensamiento analítico	94.9475	Puntuación Numérica	94.9475	50.0000
Peso promedio:				94.5785
Puntaje general final:				95

**Notas:**

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