

Candidato: **Betty Penske**
Evaluación: Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish)
Fecha de finalización: 21 de octubre de 2019
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
Betty Penske bettypenske@yourcompany.org Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish) 21 de octubre de 2019	66	
<p>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.</p> <p>Factores de riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior. 		<p>Leyenda</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼ Puntuación del candidato: Mayor riesgo Menor riesgo Personalizar perfil (opcional)

Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
Aptitudes cognitivas (relacionados con el desempeño laboral, la resolución de problemas, la capacidad de aprender, etc.)		
Atención al detalle	66	
Pensamiento analítico	67	

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	66th												
Estados Unidos	55th												
HR Avatar Data	61st												

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: Cognitive Workplace Simulation - Entry-Level (Spanish)
 Autorizado: 21 de octubre de 2019, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
 Inició: 21 de octubre de 2019, 8:04:41 EST
 Finalizó: 21 de octubre de 2019, 8:04:41 EST
 Puntuación general: 66

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>Atención al detalle Puntuación: 66</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala representa meticulosidad, precisión e interés por todas las áreas involucradas, independientemente de qué tan insignificantes sean. Las personas que demuestran una gran atención al detalle tienen resultados consistentemente precisos que requieren de muy poca revisión. Raras veces se olvidan de sus compromisos ante la programación y casi nunca pasan por alto incluso los más ínfimos detalles.</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 alcanzar un alto grado de meticulosidad y precisión en las tareas de un trabajo determinado. Muestra preocupación por la mayoría de las áreas involucradas. Requiere de supervisión y revisión sólo ocasionalmente.</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: flex-start;"> <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 interés por los detalles. Acción directa pero pasiva. </div> <div style="text-align: center;">  3 Ejemplo moderadamente claro. Cierta interés por los detalles. Acción directa pero pasiva. </div> <div style="text-align: center;">  4 Muy detallado. Interés por todos los componentes relevantes. Acciones claras y proactivas. </div> <div style="text-align: center;">  5 Muy detallado. Interés por todos los componentes relevantes. Acciones claras y proactivas. </div> </div>
<p>Pensamiento analítico Puntuación: 67</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica la capacidad de pensar analítica y perceptivamente para solucionar problemas, utilizar recursos y analizar información. Las personas que demuestran poseer un alto nivel de pensamiento analítico son capaces de reconocer rápidamente patrones, ahondar en problemas y resolverlos de manera sistemática cuando son difíciles.</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: flex-start;"> <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 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;">  4 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;">  5 El ejemplo muestra complejidad. Investigación meticulosa de todas las áreas que pudiesen afectar la decisión. Las acciones son claras, relevantes y eficaces. </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.
- Most competency scores are norm-based, which means that they can be interpreted in terms of their distance from the average or mean score. For all scales, a score equal to the mean receives a score of 65 and scores above and below this value are set so that a score change of 15 equals one standard deviation.
- For linear competencies, higher is better across the entire scale. For these scales a score between 65 and 80 (light green) represents 0 to 1 standard deviation above the mean and a score above 80 (dark green) represents more than one standard deviation above the mean. Similarly, a score of 50 - 65 (yellow) represents 0 to 1 standard deviation below the mean, while a score of 35 - 50 (orange) equates to 1 to 2 standard deviations below the mean, and a score below 35 represents more than 2 standard deviations below the mean.
- For non-linear competencies, scores in the middle are more desirable. For these scales a score between 50 and 80 (dark green) represents scores that are within 1 standard deviation of the mean, scores between 80 and 95 and scores between 35 and 50 (yellow) represent scores that are 1 to 2 standard deviations above or below the mean, and scores above 95 or below 35 (red) represent scores that are more than 2 standard deviations above or below the mean.
- ID de Sim: 1574-4, Clave: 0-0, R: 17, P: 1094

Detalle de cálculo de puntaje

The following table provides a summary of how the overall score was calculated from the individual competency scores. Competency scores are calculated on a 0-100 scale by first calculating a Z statistic based on test-taker responses and then transforming the Z value to a scale with target mean and standard deviation. Certain competencies have a normal score distribution where it is best to be closest to the mean. For these competencies we modify the Z statistic by multiplying its absolute value by minus 1 for the overall score calculation. Next, to calculate the overall score, a weighted average of all modified competency Z statistics is computed and this weighted average is itself transformed to a Z statistic, which is then transformed to a score with the same target mean and standard deviation. Finally outlier scores are adjusted if they are below 0 or above 100.

Competencia	Puntuación	Cómo se aplica en general	Valor de puntaje utilizado	Peso (%)
Atención al detalle	66.1546	Z-Statistic	0.0770	50.0000
Pensamiento analítico	66.8275	Z-Statistic	0.1218	50.0000

Weighted Average of Competency Z-Scores:	0.0994
Mean applied to Raw Weighted Avg:	0.0000
Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg:	1.0000
Normalized Raw Score:	0.0994
Media:	65.0000
Desviación estándar utilizada:	15.0000
Puntaje general final:	66.4911

Notas:

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