

Candidato: **Betty Penske**
Evaluación: Pre-Hire Personality - Customer Service Face-2-Face (Spanish)
Fecha de finalización: 1 de diciembre de 2020
Preparado por: Susan Bookman



Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Pre-Hire Personality - Customer Service Face-2-Face (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 Pre-Hire Personality - Customer Service Face-2-Face (Spanish) 1 de diciembre de 2020	74	
<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 destrezas, 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)

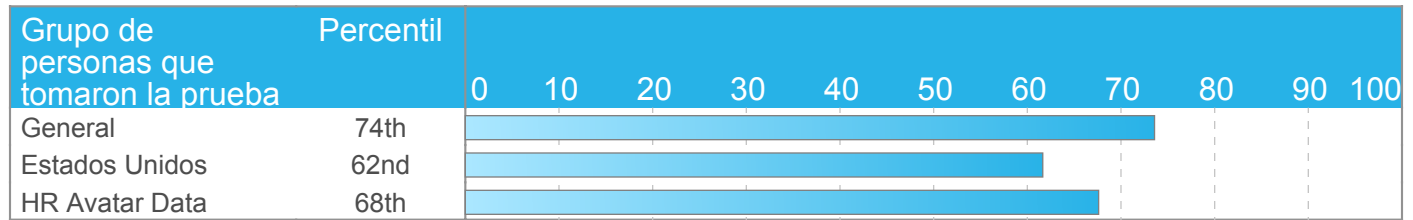
Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
Actitudes, intereses y motivaciones		
Adaptable	64	
Busca la perfección	86	
Civismo Corporativo	10	
Competitivo	87	
Desarrolla relaciones	69	
Disfruta resolviendo problemas	78	
Expresivo y extrovertido	83	
Innovador y creativo	76	
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	91	
Requiere de una estructura	84	
IQ emocional (se relaciona con la evaluación de situaciones, el rendimiento y el trabajo en equipo)		
Autoconsciencia emocional	70	
Autocontrol emocional	90	
Empatía	95	

↑ Importancia para el trabajo

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.



Generalidades de la evaluación

Esta evaluación proporciona puntuaciones correspondientes a 10 importantes factores de la personalidad que se relacionan con el éxito en el trabajo. Las puntuaciones se presentan con base en su impacto potencial sobre el desempeño en el puesto de trabajo.

Por favor tenga en cuenta que en las pruebas de personalidad de este tipo, donde se estudian actitudes, intereses y motivaciones, se pide al candidato que se describa a sí mismo. Por lo tanto, los resultados reflejan cómo se considera el candidato a sí mismo. En la mayoría de los casos, esto se equipara a la forma en que el candidato se comporta en realidad.


Recuerde también que las puntuaciones de las pruebas de personalidad reflejan tendencias conductuales y no tienen relación alguna con conocimientos, habilidades o aptitudes.

Detalle



Candidato: **Betty Penske**, bettypenske@yourcompany.org
 Evaluación: Pre-Hire Personality - Customer Service Face-2-Face (Spanish)
 Autorizado: 1 de diciembre de 2020, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
 Inició: 1 de diciembre de 2020, 3:02:52 EST
 Finalizó: 1 de diciembre de 2020, 3:02:52 EST
 Puntuación general: 74

Detalle de actitudes, intereses y motivaciones



Esta sección contiene una lista de actitudes, intereses y motivaciones que se asocian frecuentemente con el desempeño en el trabajo. Recuerde, no se trata de aptitudes, por lo que no indican la capacidad de realizar un trabajo, sino más bien pueden ser utilizadas para evaluar si el candidato es capaz de hacer frente a las necesidades generales del puesto y a la cultura organizacional. Se incluyen ejemplos de preguntas para recabar más información durante la entrevista.

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Adaptable Puntuación: 64</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja la forma en que aceptar a una persona implica cambios frecuentes o considerables en los requerimientos del trabajo. El hecho de cambiar los requerimientos de trabajo por lo regular genera estrés y presiona a una persona a adaptarse. Quienes registran altas puntuaciones por lo general tienen un buen desempeño en condiciones de trabajo cambiantes, mientras que quienes registran bajas puntuaciones pueden sentirse abrumadas o incluso llegar a paralizarse.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño.</p> <p>Prefiere una cantidad moderada de cambios para poder progresar. Siente que demasiados cambios pueden resultar perturbadores e indeseables. Si se le brinda asesoría y seguridad es capaz de permanecer concentrado y positivo durante la mayor parte de los procesos de cambio.</p>	<p>¿Preferiría estar en un puesto donde el trabajo es predecible, o en uno donde las actividades están cambiando constantemente? ¿Por qué?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>1</p> <p>Se paraliza ante el cambio, o se muestra totalmente relajado y desinteresado.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>3</p> <p>Renuente y temeroso al cambio, o parece vivir para el cambio.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>5</p> <p>Se siente cómodo con el cambio, aunque siente cierto estrés o ansiedad. Normalmente es capaz de permanecer concentrado.</p> </div> </div>
<p>Busca la perfección</p>	

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Puntuación: 86</p> <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el deseo que se tiene por la precisión. Las personas que obtienen puntuaciones altas en perfeccionismo están comprometidas a cumplir o exceder los estándares de calidad y se enorgullecen de su nivel de precisión en el trabajo. Las personas que tienen un nivel bajo de perfeccionismo pueden ser descuidadas y mostrar poco interés por la calidad.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Busca lograr el mayor grado de calidad posible en casi todas las tareas. Muestra disposición por invertir esfuerzos o recursos adicionales para garantizar que las tareas se realicen correctamente. Se siente orgulloso de que su trabajo sea prácticamente perfecto en toda ocasión.</p>	<p>Sin énfasis en la calidad.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> 1 Equilibra la calidad con otras limitaciones. </div> <div style="text-align: center;"> 2 Insiste en lograr un alto grado de calidad antes de entregar un trabajo. </div> <div style="text-align: center;"> 3 </div> <div style="text-align: center;"> 4 </div> <div style="text-align: center;"> 5 ¿Puede describir alguna ocasión en la que haya intentado finalizar un proyecto o tarea pero su jefe lo frenó antes de que usted pensara que ya estaba listo? </div> </div>
<p>Civismo Corporativo</p> <p>Puntuación: 10</p> <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el grado en que el comportamiento de una persona acoge el espíritu de la misión, objetivos y estrategia de una organización. Quienes obtienen altas puntuaciones proyectan una actitud caracterizada por la cooperación, la confianza y la apertura, mientras que quienes obtienen bajas puntuaciones a menudo cuestionan los motivos que hay detrás de las decisiones, y pueden retener información, exhibir hostilidad, estar a la defensiva o simplemente concretarse a hacer lo estrictamente necesario para salir de paso.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área indica un riesgo de impacto negativo sobre el desempeño en algunos puestos de trabajo. Se recomienda ampliamente realizar una mayor investigación.</p> <p>Desconfía de la organización y la gerencia. Frecuentemente asume que las ideas nuevas o los cambios tendrán un impacto individual negativo. Puede mostrarse a la defensiva con respecto a su propio trabajo, o mostrar hostilidad moderada hacia la gerencia o las políticas de la compañía.</p>	<p>¿Cómo se siente al formar parte de una organización? ¿Cree que la mayoría de las organizaciones tienen en cuenta los intereses de sus empleados, o cada quien debe velar siempre por sí mismo?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> 1 Desconfía de los motivos organizacionales. Siente la necesidad de velar por sí mismo. </div> <div style="text-align: center;"> 2 Apoya a la organización, pero se muestra receloso de que puedan aprovecharse de su persona. </div> <div style="text-align: center;"> 3 </div> <div style="text-align: center;"> 4 </div> <div style="text-align: center;"> 5 Acoge el civismo corporativo. Cree en la misión de la organización. </div> </div>
<p>Competitivo</p> <p>Puntuación: 87</p> <p><i>Descripción:</i></p>	<p>¿Se describiría a sí mismo como una persona competitiva? ¿Podría darme un ejemplo?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista															
<p>Esta escala describe el grado al que una persona es impulsada por el deseo de impresionar a sus líderes y superar a sus compañeros de trabajo. Ser competitivo puede resultar ser tanto dañino como útil, dependiendo del puesto de que se trate. Las personas competitivas invierten gran parte de su tiempo pensando en sí mismas y en el impacto que sus decisiones pueden tener sobre ellos, y sus actos a menudo son consecuencia de estos pensamientos, lo que puede resultar ser el impulso que se requiere para lograr una meta o bien afectar la capacidad que tenga un grupo de trabajar en equipo. En términos generales, las personas que registran puntuaciones altas tienen un buen desempeño en ventas y puestos similares.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Muestra una gran motivación ante grandes desafíos, recompensas financieras y/o reconocimientos, así como disposición a trabajar muy duro para lograr el éxito. Se enfoca bastante en obtener logros personales.</p>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr> <td>Ejemplo no competitivo o carente de consideración por los demás.</td> <td></td> <td>Ejemplo poco claro. No aborda el impacto sobre los demás.</td> <td></td> <td>Ejemplo competitivo que demuestra impulso y muestra consideración por los demás.</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	Ejemplo no competitivo o carente de consideración por los demás.		Ejemplo poco claro. No aborda el impacto sobre los demás.		Ejemplo competitivo que demuestra impulso y muestra consideración por los demás.					
1	2	3	4	5												
Ejemplo no competitivo o carente de consideración por los demás.		Ejemplo poco claro. No aborda el impacto sobre los demás.		Ejemplo competitivo que demuestra impulso y muestra consideración por los demás.												
<p>Desarrolla relaciones Puntuación: 69</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el deseo que se tiene por cultivar relaciones. Quienes registran altas puntuaciones buscan oportunidades de conocer personas nuevas y tratarlas lo suficiente para entablar relaciones duraderas. Quienes registran bajas puntuaciones tienden a minimizar la interacción con personas que no conocen.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Cultiva relaciones de manera activa. Se siente a gusto conociendo personas nuevas y se muestra sensible ante los sentimientos de los demás. Mantiene una amplia red social, y la utiliza para lograr objetivos de trabajo.</p>	<p>Describa su trabajo ideal. ¿Le gusta trabajar cercanamente con otras personas o prefiere trabajar solo en la mayoría de los casos?</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>★</td> <td>★</td> <td>★</td> <td>★</td> <td>★</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Prefiere trabajar solo.</td> <td></td> <td>Cultiva relaciones cuando surge la oportunidad o cuando es necesario.</td> <td></td> <td>Disfruta cultivando relaciones. Considera constructivo el trabajo en equipo.</td> </tr> </table>	★	★	★	★	★	1	2	3	4	5	Prefiere trabajar solo.		Cultiva relaciones cuando surge la oportunidad o cuando es necesario.		Disfruta cultivando relaciones. Considera constructivo el trabajo en equipo.
★	★	★	★	★												
1	2	3	4	5												
Prefiere trabajar solo.		Cultiva relaciones cuando surge la oportunidad o cuando es necesario.		Disfruta cultivando relaciones. Considera constructivo el trabajo en equipo.												
<p>Disfruta resolviendo problemas Puntuación: 78</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala representa la disponibilidad que tiene una persona de hacer frente a problemas complicados de manera frecuente o recurrente. Las personas que registran altas puntuaciones prefieren los puestos en los que deben enfrentar retos mentales. Los</p>	<p>Describa algunos de los mayores problemas que haya enfrentado en el trabajo. ¿Cómo los superó? ¿Cómo supo que ya habían quedado resueltos?</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>★</td> <td>★</td> <td>★</td> <td>★</td> <td>★</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Problemas mal explicados y poca</td> <td></td> <td>Problemas moderadamente</td> <td></td> <td>Descripción de uno o varios</td> </tr> </table>	★	★	★	★	★	1	2	3	4	5	Problemas mal explicados y poca		Problemas moderadamente		Descripción de uno o varios
★	★	★	★	★												
1	2	3	4	5												
Problemas mal explicados y poca		Problemas moderadamente		Descripción de uno o varios												







Detalle	Guía para la entrevista
<p>que registran puntuaciones bajas pueden sentirse intimidados al enfrentar regularmente problemas complejos, o incluso simples. Las personas con puntuaciones más bajas encajan mejor en los puestos de trabajo rutinarios o repetitivos.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Normalmente está dispuesto a analizar y formular soluciones a problemas complejos. Aceptablemente confiado en su propia capacidad de desarrollar soluciones eficaces. Considera la resolución de problemas como parte primordial del perfil de su puesto, aunque puede requerir de cierto estímulo para abordar un problema particularmente difícil.</p>	<p>claridad en las acciones adoptadas.</p> <p>complejos. Simpleza u obviedad de las acciones adoptadas.</p> <p>problemas complejos. Claridad y relevancia de las acciones adoptadas.</p>
<p>Expresivo y extrovertido Puntuación: 83</p>  <p><i>Descripción:</i> Existen muchos puestos de trabajo que requieren de personalidades extrovertidas, como ventas, administración, relaciones públicas, o puestos que requieren de contacto directo con el público. Las personas que registran altas puntuaciones en expresividad se consideran a sí mismas como extrovertidas y tienen muchos contactos sociales, mientras que quienes registran puntuaciones bajas pueden carecer de interés o disponibilidad de reivindicarse a sí mismas ante los medios sociales</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Le gusta ser el centro de atención y expresa libremente sus pensamientos, ideas y opiniones tanto con amigos como con desconocidos.</p>	<p>Dígame cómo ha actuado en las reuniones de grupo cuando se está discutiendo algún tema importante. ¿Participa usted en la discusión, la encabeza, o espera a que alguien le pida su opinión?</p> <p>★ 1 ★ 2 ★ 3 ★ 4 ★ 5</p> <p>Pasivo en sus acciones con los demás. Habla tímidamente cuando se dirigen a él/ella. Prefiere escuchar.</p> <p>Habla y se expresa pero no necesariamente es el centro de atención.</p> <p>Le gusta ser el centro de atención. Habla con confianza y ofrece opiniones de manera constructiva.</p>
<p>Innovador y creativo Puntuación: 76</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el grado al que la persona se considera a sí misma capaz de formular planteamientos originales para abordar problemas y otros retos propios del trabajo. Las personas que registran puntuaciones altas en esta escala se sienten cómodas con los puestos en donde se requiere que analicen información y/o situaciones, y que empleen su imaginación para identificar planteamientos alternos, evaluando cada uno de éstos para seleccionar la solución más eficaz. Quienes registran puntuaciones</p>	<p>¿Cuál es la solución más creativa que se le haya ocurrido? ¿Cuáles eran las circunstancias y por qué considera que fue creativa?</p> <p>★ 1 ★ 2 ★ 3 ★ 4 ★ 5</p> <p>La idea no demuestra creatividad o no está relacionada con el problema. No se describe problema alguno.</p> <p>La idea es moderadamente creativa o sólo parcialmente relacionada con el problema.</p> <p>Tanto el problema como el uso de la creatividad se describen y relacionan entre sí bastante bien.</p>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>más bajas prefieren seguir un molde previamente establecido o un enfoque predefinido para abordar un problema específico. Cuando las organizaciones esperan que su personal esté generando continuamente nuevas y mejores formas de hacer su trabajo, es recomendable contratar a quienes compartan este interés.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Se considera a sí mismo moderadamente creativo. Capaz de generar soluciones novedosas u originales ante situaciones problemáticas mediante algo de estímulo para hacerlo. Confía en el uso que hace de su propia imaginación.</p>	
<p>Muestra una actitud positiva ante el trabajo Puntuación: 91</p>  <p><i>Descripción:</i> Para algunas personas, el trabajo es una actividad secundaria. En otras palabras, si se les da la oportunidad de elegir entre tomar tiempo libre o ir a trabajar, quienes registran puntuaciones bajas optarán por el tiempo libre. Otorgar una baja prioridad al trabajo podría indicar una mentalidad de 9 a 5.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Espera recibir recompensas tanto financieras como personales a cambio de aplicar toda su energía en el trabajo. Asimismo, disfruta trabajando y confía en la organización para avanzar en su carrera.</p>	<p>¿Cómo se siente al contar con un trabajo regular y de tener que ir a trabajar? ¿Es algo que disfrute hacer? ¿Por qué?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">★ 1</div> <div style="text-align: center;">★ 2</div> <div style="text-align: center;">★ 3</div> <div style="text-align: center;">★ 4</div> <div style="text-align: center;">★ 5</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Considera el trabajo únicamente como un medio para obtener ingresos. No lo disfruta. No le importa su reputación profesional.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Le gusta trabajar pero en realidad no lo disfruta. Equilibra prioridades y energía con otras obligaciones.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Considera el trabajo como una de las principales prioridades en la vida. Disfruta trabajando y siempre aplica toda su energía. Se enorgullece de su reputación por el trabajo.</p> </div> </div>
<p>Requiere de una estructura Puntuación: 84</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el grado al que una persona prefiere trabajar dentro de un ambiente ordenado, con tareas, actividades, reglas, procesos y expectativas bien definidas. Hay muchos puestos que requieren de una administración metódica y que tienen que completarse. Por ejemplo, los puestos tradicionales de personal directivo intermedio requieren de sistemas de mantenimiento y supervisión, ya que en ellos se llevan a cabo procedimientos administrativos y registros contables.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área</p>	<p>¿Qué clase de trabajo prefiere: uno en que sepa exactamente lo que tiene que hacer todos los días, o bien otro en que empiece diariamente a trabajar en blanco y tenga que decidir qué hacer con base en las circunstancias? ¿Por qué?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">★ 1</div> <div style="text-align: center;">★ 2</div> <div style="text-align: center;">★ 3</div> <div style="text-align: center;">★ 4</div> <div style="text-align: center;">★ 5</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Prefiere un ambiente de trabajo dinámico y cambiante.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Se siente igual de cómodo en un ambiente de trabajo bien definido que en uno dinámico.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Muestra una clara preferencia por tareas y actividades definidas.</p> </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Sigue las reglas al pie de la letra y de manera consistente. Toma decisiones cuidadosa y reflexivamente. Cumple con sus compromisos hasta darlos por terminado. Es capaz de crear y/o de seguir planes detallados.</p>	

Detalle del IQ Emocional

Esta sección contiene una lista de características de inteligencia emocional que indican qué tan sintonizado está un candidato con sus propias emociones y las de los demás, así como la capacidad del candidato para controlar su comportamiento independiente de las emociones que él o ella siente. Estos rasgos a menudo pueden afectar el rendimiento en grupos o equipos. Se proporcionan ejemplos de preguntas de entrevista para reunir más información.

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Autoconciencia emocional Puntuación: 70</p>  <p><i>Descripción:</i> Capacidad de identificar las reacciones de las personas en diversas situaciones, monitorear dichas reacciones e interpretarlas. Asimismo, capacidad de saber cómo actuar correcta y eficazmente en situaciones sociales.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Muestra un alto nivel de conciencia sobre sus propias reacciones emocionales, y entiende el efecto que éstas tienen sobre quienes le rodean. De igual manera, muestra un alto nivel de conciencia sobre lo que son los comportamientos adecuados en diversas situaciones. Es probable que sea eficaz para identificar sus emociones y adaptarlas a las normas sociales, lo que le facilita tener una buena interacción con clientes y compañeros de trabajo.</p>	<p>¿Qué tan consciente está usted de sus emociones? ¿Puede describir alguna situación en que esta característica le haya ayudado a tomar una mejor decisión?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 No está en sintonía con sus propias emociones. Incapaz de mejorar sus decisiones mediante la concientización. </div> <div style="text-align: center;">  2 Cierta capacidad de sentir sus propias emociones y controlar sus decisiones. </div> <div style="text-align: center;">  3 Muy en sintonía con sus propias emociones. Capaz de mejorar sus decisiones mediante la concientización. </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Autocontrol emocional Puntuación: 90</p>  <p><i>Descripción:</i> Capacidad de manejar la necesidad de satisfacer los anhelos y deseos propios, y de comportarse de manera restringida y controlada para garantizar que se dé una interacción agradable y eficaz con los demás.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Muestra una capacidad muy alta para autocontrolar sus deseos, lo que le permite permanecer en calma bajo presión e interactuar imparcial y tranquilamente con los demás. Es probable que sea muy eficaz para establecer prioridades y mantenerse enfocado en sus metas a largo plazo, y que se relacione con los demás hasta el punto de que ello contribuya a construir relaciones de trabajo duraderas.</p>	<p>¿Es usted capaz de controlar sus propias acciones cuando se pone sensible? ¿Puede darme un ejemplo de cómo le ha ayudado tener autocontrol en el trabajo o en la escuela?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Incapaz de autocontrolarse ante emociones. </div> <div style="text-align: center;">  2 Cierta capacidad de resistir los impulsos ocasionados por las emociones y aplicar esta característica en situaciones laborales. </div> <div style="text-align: center;">  3 Cierta capacidad de resistir los impulsos ocasionados por las emociones y aplicar esta característica en situaciones laborales. </div> <div style="text-align: center;">  4 Capaz de detectar sus propias emociones y controlar sus reacciones en situaciones laborales o de negocios. </div> <div style="text-align: center;">  5 Capaz de detectar sus propias emociones y controlar sus reacciones en situaciones laborales o de negocios. </div> </div>
<p>Empatía Puntuación: 95</p>  <p><i>Descripción:</i> Capacidad de sentir y comprender las emociones de los demás, identificarse con dichas emociones y ver las cosas desde la perspectiva de otras personas.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Muestra una capacidad muy alta para entender las necesidades emocionales de otras personas, solidarizándose con sus problemas y viendo las cosas desde la perspectiva de los demás. Es probable que muestre un nivel muy alto de comprensión y empatía para con clientes y compañeros de trabajo. Esta notable habilidad puede contribuir a fomentar la lealtad de los clientes, fortalecer las relaciones de trabajo y reducir los conflictos en el lugar de trabajo.</p>	<p>¿Se le facilita a usted identificarse con los sentimientos de los demás? ¿Podría darme un ejemplo de cómo le ha ayudado esta característica a superar una situación difícil en el trabajo o en la escuela?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Incapaz de sentir lo que sienten los demás. Incapaz de dar un ejemplo. </div> <div style="text-align: center;">  2 Cierta capacidad de sentir lo que sienten los demás. Su ejemplo muestra cierta capacidad de usar sus sentidos en el trabajo. </div> <div style="text-align: center;">  3 Cierta capacidad de sentir lo que sienten los demás. Su ejemplo muestra cierta capacidad de usar sus sentidos en el trabajo. </div> <div style="text-align: center;">  4 Capaz de relacionarse con otros y sentir lo que sienten los demás. Su ejemplo muestra que puede usar fácilmente sus sentidos en el trabajo. </div> <div style="text-align: center;">  5 Capaz de relacionarse con otros y sentir lo que sienten los demás. Su ejemplo muestra que puede usar fácilmente sus sentidos en el trabajo. </div> </div>

Identity Confirmation Photos

During the assessment the candidate was asked to photograph himself or herself for identity confirmation purposes. These photos and any analysis conducted are provided below.

Photo Analysis Results

- Risk:	Medium risk of cheating based on image inconsistencies
- Valid Images Captured:	5
- Images used for Facial Comparison:	4
- Image Timeouts (no image captured):	1
- Unannounced Images Captured:	2
- Facial Comparison Average Match:	99%
- Matches:	6 strong vs 0 weak matches
- Detected Emotions:	Calm, Happy



Candidate Image Capture
April 19, 2018 8:40:25 AM
BNT



Candidate ID Card
April 19, 2018 8:42:45 AM
BNT



Un-announced Candidate Image Capture
April 19, 2018 8:44:27 AM
BNT



Un-announced Candidate Image Capture
April 19, 2018 8:45:24 AM
BNT



Candidate Image Capture
April 19, 2018 8:46:42 AM
BNT
Timeout

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: 9195-1, Clave: 0-0, R: 18, P: 3427
- UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

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 (%)
Adaptable	64.0952	Z-Statistic	-0.0603	11.9094
Autoconsciencia emocional	70.8608	Z-Statistic	0.3907	8.5695
Autocontrol emocional	90.4684	Z-Statistic	1.6979	8.5695
Busca la perfección	86.3625	Z-Statistic	1.4242	9.0546
Civismo Corporativo	10.0000	Z-Statistic	-3.6667	8.7645
Competitivo	87.8825	Z-Statistic	1.5255	7.2342
Desarrolla relaciones	69.0147	Z-Statistic	0.2676	6.2722
Disfruta resolviendo problemas	78.6217	Z-Statistic	0.9081	6.3806
Empatía	95.5805	Z-Statistic	2.0387	6.1904
Expresivo y extrovertido	83.7335	Z-Statistic	1.2489	4.7065
Innovador y creativo	76.9538	Z-Statistic	0.7969	4.3292
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	91.6207	Z-Statistic	1.7747	8.9649
Requiere de una estructura	84.4219	Z-Statistic	1.2948	9.0546

Weighted Average of Competency Z-Scores:	0.6603
Mean applied to Raw Weighted Avg:	0.0000
Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg:	1.0000
Normalized Raw Score:	0.6603
Media:	65.0000
Desviación estándar utilizada:	15.0000
Puntaje general final:	74.9045

Notas:

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