HR AVATAR™
EMPLOYMENT TESTS

Candidato:	**Betty Penske**
Evaluación:	Pre-Hire Personality - First-Line Supervisor (Spanish)
Fecha de finalización:	20 de abril de 2024
Preparado por:	Susan Bookman HR Avatar Data Collection Account

Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Pre-Hire Personality - First-Line Supervisor (Spanish) 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	73	

bettypenske@yourcompany.org
Pre-Hire Personality - First-Line Supervisor (Spanish)
20 de abril de 2024

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.

Factores de riesgo:

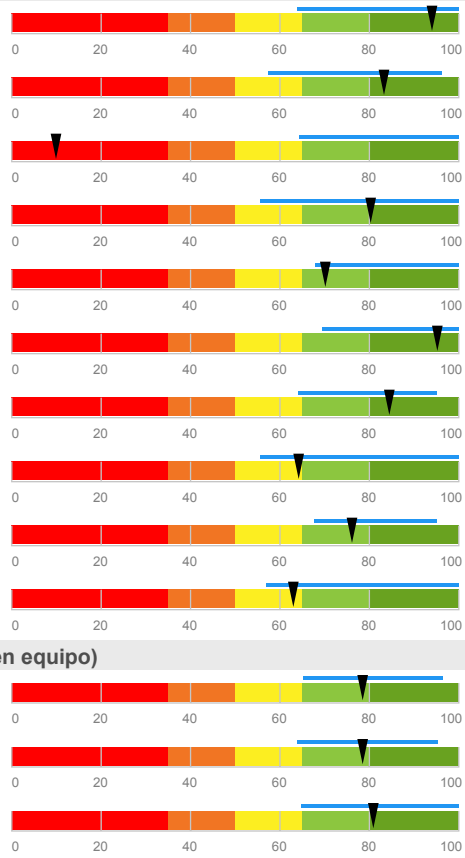
- Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior.

Leyenda

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

Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
Actitudes, intereses y motivaciones		
Adaptable	93	
Busca la perfección	83	
Civismo Corporativo	10	
Competitivo	80	
Desarrolla relaciones	70	
Disfruta resolviendo problemas	95	
Expresivo y extrovertido	84	
Innovador y creativo	64	
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	75	
Requiere de una estructura	62	
Inteligencia Emocional (se relaciona con juicios situacionales, rendimiento y trabajo en equipo)		
Autoconsciencia emocional	78	
Autocontrol emocional	78	
Empatía	81	



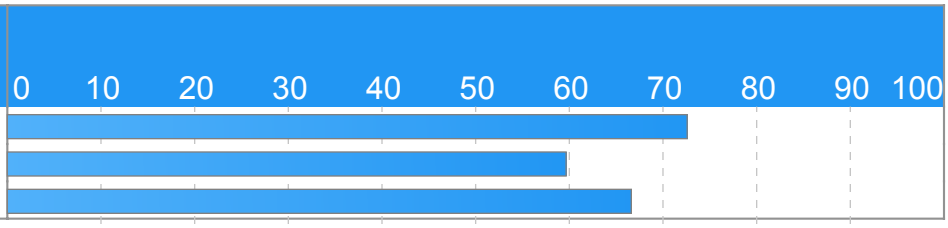
Importancia para el trabajo

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

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
General	73rd
Estados Unidos	60th
HR Avatar Data	67th



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

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 - First-Line Supervisor (Spanish)
Autorizado:	20 de abril de 2024, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
Inició:	20 de abril de 2024, 01:19:30 EST
Finalizó:	20 de abril de 2024, 01:19:30 EST
Puntuación general:	73

Detalle de características de la personalidad

Esta sección contiene una lista de características de la personalidad 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 cumplir con las necesidades generales del puesto y la cultura organizacional. Se incluyen ejemplos de preguntas para obtener más información durante la entrevista.

Detalle	Guía para la entrevista
Adaptable Puntuación: 93 *Descripción:* 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo. Tiene un buen desempeño frente al cambio. Se considera a sí mismo bastante flexible y fácil de tratar. Capaz de adaptarse a la situación cuando se producen cambios organizacionales inesperados.	¿Preferiría estar en un puesto donde el trabajo es predecible, o en uno donde las actividades están cambiando constantemente? ¿Por qué? 1 — Se paraliza ante el cambio, o se muestra totalmente relajado y desinteresado. 2 3 — Renuente y temeroso al cambio, o parece vivir para el cambio. 4 5 — Se siente cómodo con el cambio, aunque siente cierto estrés o ansiedad. Normalmente es capaz de permanecer concentrado.

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

Detalle	Guía para la entrevista
Busca la perfección Puntuación: 83 *Descripción:* 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo. 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.	Sin énfasis en la calidad. 1 Equilibra la calidad con otras limitaciones. 2 3 Insiste en lograr un alto grado de calidad antes de entregar un trabajo. 4 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?
Civismo Corporativo Puntuación: 10 *Descripción:* 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. *Interpretación:* 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. 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.	¿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? 1 Desconfía de los motivos organizacionales. Siente la necesidad de velar por sí mismo. 2 3 Apoya a la organización, pero se muestra receloso de que puedan aprovecharse de su persona. 4 5 Acoge el civismo corporativo. Cree en la misión de la organización.

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

Detalle	Guía para la entrevista
Competitivo Puntuación: 80 *Descripción:* 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo. 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.	¿Se describiría a sí mismo como una persona competitiva? ¿Podría darme un ejemplo? 1 Ejemplo no competitivo o carente de consideración por los demás. 2 3 Ejemplo poco claro. No aborda el impacto sobre los demás. 4 5 Ejemplo competitivo que demuestra impulso y muestra consideración por los demás.
Desarrolla relaciones Puntuación: 70 *Descripción:* 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo. 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.	Describa su trabajo ideal. ¿Le gusta trabajar cercanamente con otras personas o prefiere trabajar solo en la mayoría de los casos? 1 Prefiere trabajar solo. 2 3 Cultiva relaciones cuando surge la oportunidad o cuando es necesario. 4 5 Disfruta cultivando relaciones. Considera constructivo el trabajo en equipo.

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

Detalle	Guía para la entrevista
Disfruta resolviendo problemas Puntuación: 95 *Descripción:* 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 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo. Le gusta analizar y formular soluciones a los problemas como parte de su trabajo diario. Acepta confiadamente los retos mentales. Se muestra optimista sobre el hecho de que la mayoría de los problemas pueden ser resueltos mediante esfuerzo y dedicación.	Describa algunos de los mayores problemas que haya enfrentado en el trabajo. ¿Cómo los superó? ¿Cómo supo que ya habían quedado resueltos? 1 — Problemas mal explicados y poca claridad en las acciones adoptadas. 2 3 — Problemas moderadamente complejos. Simpleza u obviedad de las acciones adoptadas. 4 5 — Descripción de uno o varios problemas complejos. Claridad y relevancia de las acciones adoptadas.
Expresivo y extrovertido Puntuación: 84 *Descripción:* 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 *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo. Le gusta ser el centro de atención y expresa libremente sus pensamientos, ideas y opiniones tanto con amigos como con desconocidos.	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? 1 — Pasivo en sus acciones con los demás. Habla tímidamente cuando se dirigen a él/ella. Prefiere escuchar. 2 3 — Habla y se expresa pero no necesariamente es el centro de atención. 4 5 — Le gusta ser el centro de atención. Habla confiadamente y ofrece opiniones de manera constructiva.

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

Detalle	Guía para la entrevista
Innovador y creativo Puntuación: 64 *Descripción:* 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 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño. Se considera a sí mismo como poseedor de una creatividad promedio. Capaz de generar soluciones novedosas u originales ante situaciones problemáticas, pero posiblemente sea necesario estimularlo de manera significativa para que pueda dedicar la energía necesaria a la tarea o para que se sienta lo suficientemente confiado para realizarla.	¿Cuál es la solución más creativa que se le haya ocurrido? ¿Cuáles eran las circunstancias y por qué considera que fue creativa? 1 — La idea no demuestra creatividad o no está relacionada con el problema. No se describe problema alguno. 2 3 — La idea es moderadamente creativa o sólo parcialmente relacionada con el problema. 4 5 — Tanto el problema como el uso de la creatividad se describen y relacionan entre sí bastante bien.
Muestra una actitud positiva ante el trabajo Puntuación: 75 *Descripción:* 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo. Normalmente espera recibir recompensas tanto financieras como personales a cambio de realizar un esfuerzo sólido y consistente en el trabajo. Disfruta de las actividades y está dispuesto a dedicar un mayor esfuerzo cuando se le brinde alguna garantía o cuando se le solicite.	¿Cómo se siente al contar con un trabajo regular y de tener que ir a trabajar? ¿Es algo que disfrute hacer? ¿Por qué? 1 — Considera el trabajo únicamente como un medio para obtener ingresos. No lo disfruta. No le importa su reputación profesional. 2 3 — Le gusta trabajar pero en realidad no lo disfruta. Equilibra prioridades y energía con otras obligaciones. 4 5 — 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.

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

Detalle	Guía para la entrevista
Requiere de una estructura Puntuación: 62 *Descripción:* 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 tradiciones de personal directivo intermedio requieren de sistemas de mantenimiento y supervisión, ya que en ellos se llevan a cabo procedimientos administrativos y registros contables. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño. Se siente cómodo tanto con la misma rutina como con los aspectos dinámicos de un trabajo, y aparentemente prefiere una mezcla de ambos. Normalmente se apega a las normas, a no ser que las circunstancias justifiquen alguna desviación.	¿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? 1 — Prefiere un ambiente de trabajo dinámico y cambiante. 2 3 — Se siente igual de cómodo en un ambiente de trabajo bien definido que en uno dinámico. 4 5 — Muestra una clara preferencia por tareas y actividades definidas.

Detalle de la Inteligencia 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.

Continúa en la página siguiente.

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

Detalle	Guía para la entrevista
Autoconsciencia emocional Puntuación: 78 *Descripción:* 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo. 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.	¿Qué tan consciente está usted de sus emociones? ¿Puede describir alguna situación en que esta característica le haya ayudado a tomar una mejor decisión? 1 — No está en sintonía con sus propias emociones. Incapaz de mejorar sus decisiones mediante la concientización. 2 3 — Cierta capacidad de sentir sus propias emociones y controlar sus decisiones. 4 5 — Muy en sintonía con sus propias emociones. Capaz de mejorar sus decisiones mediante la concientización.
Autocontrol emocional Puntuación: 78 *Descripción:* 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. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo. Muestra una alta capacidad para autocontrolar sus deseos, lo que le permite mantener una perspectiva equilibrada en lo que se refiere a la gestión de riesgos, permanecer en calma bajo presión, e interactuar tranquilamente con los demás. Es probable que sea 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.	¿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? 1 — Incapaz de autocontrolarse ante emociones. 2 3 — Cierta capacidad de resistir los impulsos ocasionados por las emociones y aplicar esta característica en situaciones laborales. 4 5 — Capaz de detectar sus propias emociones y controlar sus reacciones en situaciones laborales o de negocios.

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

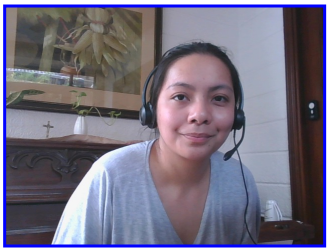
Detalle	Guía para la entrevista
Empatía Puntuación: 81 *Descripción:* Capacidad de sentir y comprender las emociones de los demás, identificarse con dichas emociones y ver las cosas desde la perspectiva de otras personas. *Interpretación:* La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo. 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.	¿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? 1 — Incapaz de sentir lo que sienten los demás. Incapaz de dar un ejemplo. 2 3 — Cierta capacidad de sentir lo que sienten los demás. Su ejemplo muestra cierta capacidad de usar sus sentidos en el trabajo. 4 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.

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

Fotos que confirman identidad

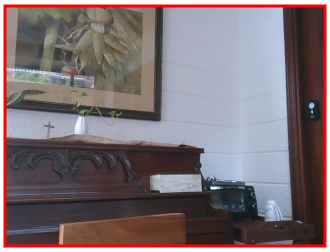
Las siguientes fotos del candidato e identificación (si hay) se cargaron durante la sesión de evaluación.

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%)

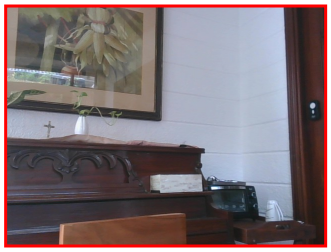


Fotografía previa y posterior a la prueba

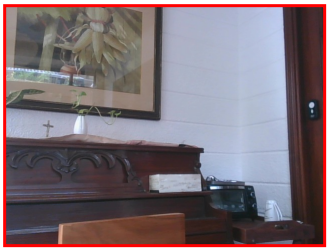
Fotografía de identificación



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

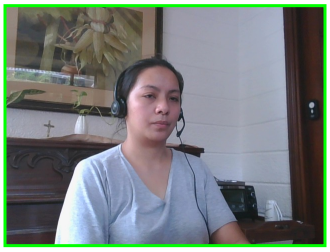


Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)

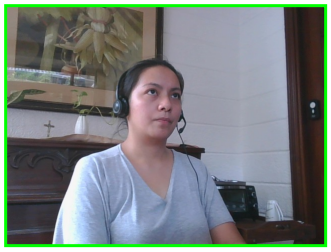


Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)

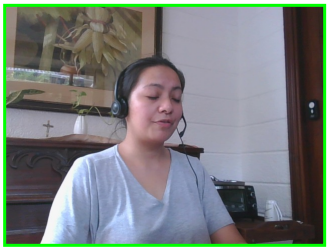
Fotografía durante la prueba



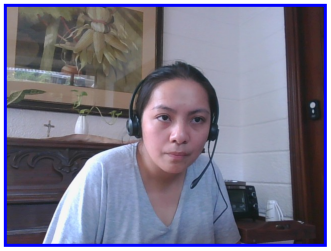
Fotografía durante la prueba



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: 9196-2, Clave: 0-0, R: 18, P: 3428
- 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 (%)
Adaptable	93.7549	Estadística Z	1.9170	8.2068
Autoconsciencia emocional	78.5114	Estadística Z	0.9008	7.8732
Autocontrol emocional	78.7871	Estadística Z	0.9191	7.8732
Busca la perfección	83.5486	Estadística Z	1.2366	8.2411
Civismo Corporativo	10.0000	Estadística Z	-3.6667	8.8978
Competitivo	80.5710	Estadística Z	1.0381	8.1639
Desarrolla relaciones	70.1846	Estadística Z	0.3456	6.5843
Disfruta resolviendo problemas	95.4317	Estadística Z	2.0288	7.4943
Empatía	81.1540	Estadística Z	1.0769	6.6153
Expresivo y extrovertido	84.5387	Estadística Z	1.3026	6.0091
Innovador y creativo	64.1534	Estadística Z	-0.0564	5.8975
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	75.9802	Estadística Z	0.7320	8.8763
Requiere de una estructura	62.9399	Estadística Z	-0.1373	9.2672

Promedio ponderado de puntajes Z de competencia:	0.5342
Media aplicada al promedio ponderado bruto:	0.0000
Desviación estándar aplicada al promedio ponderado bruto:	1.0000
Puntaje normalizado bruto	0.5342
Media:	65.0000
Desviación estándar utilizada:	15.0000
Puntaje general final:	73.0137

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