

Candidato:	Betty Penske
Evaluación:	Janitor (Spanish) (Spanish)
Fecha de finalización:	17 de diciembre de 2018
Preparado por:	Susan Bookman



Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Janitor (Spanish) (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 Janitor (Spanish) (Spanish) 17 de diciembre de 2018	74	
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.		Legenda ▼ Puntuación del candidato: ■ Mayor riesgo ■ Menor riesgo ■ Personalizar perfil (opcional)
Factores de riesgo: <ul style="list-style-type: none"> Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior. 		

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	89	
Pensamiento analítico	89	
Actitudes, intereses y motivaciones		
Adaptable	92	
Busca la perfección	90	
Civismo Corporativo	10	
Competitivo	95	
Desarrolla relaciones	77	
Disfruta resolviendo problemas	73	
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	84	
Requiere de una estructura	80	
Historial de comportamiento		
Estudio de historial - permanencia en el puesto	94	
Estudio de historial – desempeño	75	

↑ 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.

Grupo de personas que tomaron la prueba	Percentil	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
General	73rd												
Estados Unidos	60th												
HR Avatar Data	67th												

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: Janitor (Spanish) (Spanish)
 Autorizado: 17 de diciembre de 2018, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
 Inició: 17 de diciembre de 2018 02:58:43 PM EST
 Finalizó: 17 de diciembre de 2018 02:58:43 PM EST
 Puntuación general: 74

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: 89</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 altas puntuaciones en esta área se correlacionan con un desempeño superior en muchos puestos.</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: 89</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 altas puntuaciones en esta área se correlacionan con un desempeño superior en muchos puestos.</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>



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: 92</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja qué tanto acepta una persona los cambios frecuentes o substanciales en los requerimientos de su trabajo. Dichos cambios por lo general ocasionan estrés y presionan a la persona a adaptarse a éstos. Las personas que registran altas puntuaciones por lo regular se desarrollan favorablemente bajo condiciones cambiantes en su trabajo, mientras que quienes registran puntuaciones bajas pueden llegar a sentirse abrumados o paralizarse. En circunstancias en que el trabajo es más estable, quienes registran puntuaciones altas pueden llegar a aburrirse, mientras que los que registran puntuaciones bajas permanecen satisfechos.</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 un ambiente de trabajo en su mayoría estable, pero puede tolerar pequeñas dosis de cambios en el lugar de trabajo sin caer en la ansiedad ni perder su enfoque. Posiblemente requiera de mayor supervisión y ayuda para transitar a través de procesos y procedimientos nuevos.</p>	<p>Describe alguna ocasión en el trabajo o en la escuela cuando las cosas cambiaron tan rápido que le resultó difícil permanecer concentrado. ¿Cómo se ajustó a la situación?</p> <p>★ 1 ★ 2 ★ 3 ★ 4 ★ 5</p> <p>Disfrutó del caos generado por el cambio acelerado. Se tornó desinteresado o negativo y esperó a que las cosas se calmaran.</p> <p>Puso todo de su parte, pero se sintió paralizado e incapaz de trabajar de manera eficiente.</p> <p>Experimentó mayor ansiedad, pero trató de hacer frente a los cambios de forma positiva. Permaneció concentrado.</p>
<p>Busca la perfección Puntuación: 90</p>  <p><i>Descripción:</i> Ser un poco perfeccionista es muy útil. Las personas que obtienen puntuaciones altas en materia de perfección posiblemente nunca estén lo suficientemente satisfechas con el producto final, lo que ocasiona reducciones y retrasos innecesarios en los resultados. Por el contrario, las personas que poseen un grado muy bajo en materia de perfección pueden ser descuidadas y faltas de interés por la calidad. Ejemplo de reactivo: Insiste en dedicar tiempo para perfeccionar un proyecto.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño.</p> <p>Generalmente no le importa la calidad en relación con otras demandas, tales como la programación o el índice de producción. Posiblemente espere a que los demás “retomen el ritmo” y corrijan los niveles inaceptables de calidad antes de que un producto llegue al usuario final. Es capaz de generar trabajos aceptables, pero tal vez requiera de supervisión adicional.</p>	<p>¿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?</p> <p>★ 1 ★ 2 ★ 3 ★ 4 ★ 5</p> <p>Frecuentemente es frenado por el jefe debido a que sus estándares son demasiado altos.</p> <p>A veces es frenado, pero no muy a menudo</p> <p>Rara vez es frenado debido a que sabe bien cuando algo es suficientemente bueno.</p>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Civismo Corporativo 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>¿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 Acoge el civismo corporativo. Cree en la misión de la organización. </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 </div> </div>
<p>Competitivo Puntuación: 95</p>  <p><i>Descripción:</i> 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>Describe a time when you had to place accomplishing your objectives above supporting your team. Why do you think it was justified?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Justified for selfish or personal reasons. Shows little remorse for failing to support team. </div> <div style="text-align: center;">  2 Shows remorse and feels action was a mistake. </div> <div style="text-align: center;">  3 Clearly justified or was forced to do so by superiors. Strongly regrets and wishes could change. </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Desarrolla relaciones Puntuación: 77</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el deseo de una persona de cultivar relaciones. Quienes registran altas puntuaciones buscan oportunidades de encontrarse con gente nueva y llegar a conocerla lo suficiente como para formar una relación duradera. Quienes registran puntuaciones bajas tienden a minimizar la interacción con personas que no conocen. Las personas que registran puntuaciones excepcionalmente altas pueden llegar a distraerse con problemas interpersonales, mientras que los que registran puntuaciones excepcionalmente bajas pueden ser considerados como insensibles. Cuando los puestos de trabajo requieren de cooperación entre los miembros de equipos, posiblemente sea mejor seleccionar personas que no caigan en ninguno de estos dos extremos.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Prefiere trabajar solo. No disfruta conociendo personas nuevas, lo cual le resulta de poco valor. Le cuesta trabajo o tiene falta de interés en sentir lo que otros sienten.</p>	<p>¿Puede describir alguna ocasión en que haya tenido que elegir entre realizar un determinado trabajo o conservar una relación con un amigo o compañero de trabajo?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Antepone las relaciones por encima de los objetivos de trabajo en la mayoría de los casos. </div> <div style="text-align: center;">  2 A veces se debate entre el trabajo y las relaciones, pero generalmente los equilibra favorablemente. </div> <div style="text-align: center;">  3 Se centra en realizar el trabajo, pero hace un esfuerzo por no afectar sus relaciones. </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 </div> </div>
<p>Disfruta resolviendo problemas Puntuación: 73</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 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>Puede sentirse intimidado por problemas que representan un reto mental y no cuenta con soluciones simples u obvias. Se siente incómodo cuando es responsable de desarrollar soluciones, pero dispuesto a intentarlo cuando se le estimula fuertemente a hacerlo. Puede necesitar que su supervisor le brinde cierta seguridad o que sus compañeros lo apoyen al momento de enfrentar problemas difíciles.</p>	<p>Describe algunos de los mayores problemas que haya enfrentado en el trabajo. ¿Cómo los superó? ¿Cómo supo que ya habían quedado resueltos?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Problemas mal explicados y poca claridad en las acciones adoptadas. </div> <div style="text-align: center;">  2 Problemas moderadamente complejos. Simpleza u obviedad de las acciones adoptadas. </div> <div style="text-align: center;">  3 </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 Descripción de uno o varios problemas complejos. Claridad y relevancia de las acciones adoptadas. </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Muestra una actitud positiva ante el trabajo Puntuación: 84</p>  <p><i>Descripción:</i> Para algunas personas, el trabajo es una actividad que ocupa un segundo plano. En otras palabras, si se les da la oportunidad de decidir entre dedicar tiempo para cosas personales o para trabajar, quienes registran bajas puntuaciones eligen el tiempo libre. Darle al trabajo una baja prioridad podría indicar una mentalidad de 9 a 5. Ejemplo de reactivo: Está bien tomarse más tiempo para comer o para descansar si se está mal pagado.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</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> <p>Considera el trabajo únicamente como un medio para obtener ingresos. No lo disfruta. No le importa su reputación profesional.</p> <p>Le gusta trabajar pero en realidad no lo disfruta. Equilibra prioridades y energía con otras obligaciones.</p> <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>
<p>Requiere de una estructura Puntuación: 80</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 no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño.</p> <p>Puede perder el interés en las tareas y actividades repetitivas y de rutina cuando no varíen al menos ocasionalmente. Prefiere un ambiente de trabajo dinámico pero puede arreglárselas ante las tareas repetitivas. No se siente cómodo cuando es obligado a obedecer demasiadas reglas.</p>	<p>¿Alguna vez ha tenido que trabajar en un puesto poco o nada estructurado, o donde nadie le haya dicho lo que tenía que hacer? ¿Qué le gustó o disgustó de dicho puesto?</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> <p>Gran discordancia entre sentirse cómodo con la estructura y el nivel de estructura del puesto pretendido.</p> <p>Cierta discordancia entre sentirse cómodo con la estructura y el nivel de estructura del puesto pretendido.</p> <p>Comodidad con la estructura acorde al nivel de estructura del puesto pretendido.</p>

Detalle de historial de comportamiento

Esta sección evalúa las respuestas del candidato acerca de su historial laboral. Los estudios sobre el tema a menudo muestran que el comportamiento anterior de un candidato por lo regular indica su comportamiento futuro. En el detalle de cada sección se especifican las áreas potenciales en las que se debe tener cuidado (si las hubiere).

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Estudio de historial - permanencia en el puesto Puntuación: 94</p>  <p><i>Descripción:</i> Evalúa el historial de empleos anteriores del candidato y los factores relacionados con éstos para encontrar indicios de permanencia potencialmente baja en el puesto.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato indica comportamientos anteriores que contribuyen a un alto desempeño en el trabajo.</p>	
<p>Estudio de historial – desempeño Puntuación: 75</p>  <p><i>Descripción:</i> Evalúa elementos de los trabajos anteriores y el historial educativo del candidato para identificar indicios de un alto o bajo potencial de desempeño.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato indica comportamientos anteriores que contribuyen a un desempeño por encima del promedio en el trabajo.</p> <p>Muestra comportamientos y logros anteriores que posiblemente se traduzcan en un desempeño inferior al promedio en el puesto. Se recomienda mayor sondeo en esta área.</p>	

Coincidencias de título de trabajo

El candidato también completó una encuesta de interés / experiencia. Los resultados de esta encuesta se usaron junto con los puntajes de competencia de esta evaluación para generar un informe de los trabajos que mejor se ajustan a la combinación única de capacidades, intereses, educación y experiencia de este candidato. Los resultados se resumen en la tabla a continuación. Estos resultados se usaron para preparar un informe separado que se envió al candidato.

Rango	Título profesional	Coincidencia de intereses	Coincidencia de aptitudes	Coincidencia de educación y experiencia	Coincidencia general
1	Physical Therapists	72%	86%	99%	Fuerte
2	Special Education Teachers, Kindergarten and Elementary School	69%	83%	71%	Medio
3	Elementary School Teachers, Except Special Education	69%	83%	72%	Medio
4	Social and Human Service Assistants	67%	86%	72%	Medio
5	Secondary School Teachers, Except Special and Career/Technical Education	67%	83%	72%	Medio
6	Medical and Clinical Laboratory Technologists	69%	88%	58%	Medio
7	Child, Family, and School Social Workers	69%	86%	59%	Medio
8	Middle School Teachers, Except Special and Career/Technical Education	68%	82%	69%	Medio

Pautas sobre cualificaciones mínimas - de O*Net

Las siguientes son sugerencias de O*Net, la red de información ocupacional de los Estados Unidos, con respecto a los pre-requisitos para este tipo de trabajo.

Ítem	
Logros educativos	Nivel de estudios
Capacitación relacionada con el trabajo	Menos de 6 meses

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.
- Esta evaluación hace uso de datos de la Red de Información Ocupacional (O*Net), la cual recibe fondos del Gobierno Federal de los Estados Unidos - concretamente del Departamento Estadounidense del Trabajo/Empleo y la Administración de Capacitación (USDOL/ETA, por sus siglas en inglés) - como fuente primaria de información ocupacional. La base de datos de O*Net contiene información de cientos de datos descriptivos estandarizados y de ocupaciones específicas, y se actualiza continuamente mediante investigaciones en curso. Estos datos se utilizan para preparar información descriptiva, así como para determinar un peso relativo entre las competencias que se utilizan para calcular la puntuación general. Para mayor información sobre O*Net, visite su página en: <http://www.onetcenter.org>.
- Código Ocupacional Estándar (SOC, por sus siglas en inglés) de O*Net utilizado: 37-2011.00
- Versión de O*Net: 22.3
- ID de Sim: 971-3, Clave: 0-0, R: 17, P: 433

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 (%)
Desarrolla relaciones	76.8304	Modified Z-Statistic	-0.7887	3.2361
Disfruta resolviendo problemas	72.6087	Z-Statistic	0.5072	3.7847
Competitivo	94.8283	Z-Statistic	1.9886	4.6426
Adaptable	91.6776	Modified Z-Statistic	-1.7785	4.9551
Civismo Corporativo	10.0000	Z-Statistic	-3.6667	5.2791
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	84.2983	Z-Statistic	1.2866	5.3458
Busca la perfección	90.4427	Modified Z-Statistic	-1.6962	6.2509
Requiere de una estructura	80.2500	Modified Z-Statistic	-1.0167	6.2509
Estudio de historial – desempeño	74.6302	Z-Statistic	0.6420	14.2877
Estudio de historial - permanencia en el puesto	93.5825	Z-Statistic	1.9055	14.2877
Pensamiento analítico	89.3892	Z-Statistic	1.6259	14.6570
Atención al detalle	88.5277	Z-Statistic	1.5685	17.0225
Weighted Average of Competency Z-Scores:				0.5728
Mean applied to Raw Weighted Avg:				0.0000
Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg:				1.0000
Normalized Raw Score:				0.5728
Media:				65.0000
Desviación estándar utilizada:				15.0000
Puntaje general final:				73.5920

Notas:

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