

Candidato:	<b>Ben Penske</b>
Evaluación:	Janitor (Spanish) (Spanish)
Fecha de finalización:	22 de febrero 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
<b>Ben Penske</b> benske@anywhere.com Janitor (Spanish) (Spanish) 22 de febrero de 2018	<b>94</b>	
En la mayoría de los puestos de trabajo, la puntuación del candidato indica un potencial de alto desempeño. Recomendamos utilizar esta puntuación junto con un proceso exhaustivo para evaluar el desempeño potencial, incluyendo las aptitudes, habilidades y conocimientos específicos que se requieren para un puesto en particular.		<b>Legenda</b> ▼ Puntuación del candidato: ■ Mayor riesgo ■ Menor riesgo — Personalizar perfil (opcional)
<b>Factores de riesgo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior.</li> </ul>		

## Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
<b>Aptitudes cognitivas (relacionados con el desempeño laboral, la resolución de problemas, la capacidad de aprender, etc.)</b>		
Atención al detalle	95	
Pensamiento analítico	86	
<b>Actitudes, intereses y motivaciones</b>		
Adaptable	37	
Busca la perfección	61	
Civismo Corporativo	10	
Competitivo	35	
Desarrolla relaciones	59	
Disfruta resolviendo problemas	95	
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	71	
Requiere de una estructura	63	
<b>Historial de comportamiento</b>		
Estudio de historial - permanencia en el puesto	93	
Estudio de historial – desempeño	90	

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	94th												
Estados Unidos	77th												
HR Avatar, Inc.	86th												

## Generalidades de la evaluación

Esta evaluación califica diversos factores y competencias relevantes que se relacionan con el éxito en el trabajo. Las puntuaciones que se presentan están basadas en su impacto potencial sobre el desempeño que se tiene en el trabajo.

Las puntuaciones se presentan de manera individual sobre una escala de 0-100. En la mayoría de los casos, incluyendo en lo que respecta a la puntuación general, las puntuaciones más elevadas representan el desempeño laboral más alto esperado. Sin embargo, en el caso de ciertas competencias laborales, las puntuaciones demasiado bajas o demasiado altas indican el riesgo de que exista un desempeño inferior. Para mayor información, favor de consultar la sección de interpretación de competencias.

Las puntuaciones de competencias individuales también se combinan en una sola puntuación general. Cabe destacar que las competencias individuales tienen un peso diferente, dependiendo de qué tipo de competencia se trate, así como de ajustes específicos basados en información proporcionada por la Red de Información Ocupacional del gobierno de Estados Unidos (O\*Net).

Cada una de las competencias que se miden incluye una o más preguntas que se sugiere formular durante la entrevista, mediante un formato fácil de utilizar. Estas preguntas deben utilizarse para llevar a cabo una exploración más profunda, especialmente cuando la puntuación muestra un área de relativa debilidad.

Algunas de las competencias que se miden evalúan las preferencias de realizar (o no realizar) actividades específicas. Las puntuaciones de estas competencias pueden utilizarse para evaluar la idoneidad para desempeñar el puesto.


Es necesario enfatizar que la información contenida en el presente reporte debe utilizarse como parte de un exhaustivo proceso de evaluación de candidatos a puestos de trabajo. La información adicional que se requiere incluye entrevistas en persona, periodos de prueba en el puesto de trabajo, revisión del currículum y verificación de antecedentes.


## Detalle

Candidato: **Ben Penske**, benske@anywhere.com  
 Evaluación: Janitor (Spanish) (Spanish)  
 Autorizado: 22 de febrero de 2018, por Susan Bookman, HR Avatar, Inc., sue.bookman@richardson.biz  
 Inició: 22 de febrero de 2018 05:39:15 PM EST  
 Finalizó: 22 de febrero de 2018 05:39:15 PM EST  
 Puntuación general: 94

## Detalle de aptitudes cognitivas


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




Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Atención al detalle</b> Puntuación: 95</p>  <p><i>Interpretación:</i> Las altas puntuaciones en esta área se correlacionan con un desempeño superior en muchos puestos.</p> <p>Capaz de alcanzar un alto grado de meticulosidad y precisión en las tareas de un trabajo determinado. Muestra preocupación por todas las áreas involucradas. Los resultados de su trabajo requieren de mínima o nula revisión o verificación para mantener la consistencia.</p>	<p>Deme un ejemplo de alguna ocasión en que haya descubierto un error que se pasó por alto, ya sea por usted mismo o por alguna otra persona que estaba trabajando con usted. ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>★ 1</p> <p>Ejemplo poco claro o inconsistente. No es capaz de describir qué fue lo que se pasó por alto. Sin acción alguna.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 3</p> <p>Ejemplo moderadamente claro. Cierta interés por los detalles. Acción directa pero pasiva.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 5</p> <p>Muy detallado. Interés por todos los componentes relevantes. Acciones claras y proactivas.</p> </div> </div>



















Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Pensamiento analítico</b> Puntuación: 86</p>  <p><i>Interpretación:</i> Las altas puntuaciones en esta área se correlacionan con un desempeño superior en muchos puestos.</p> <p>Capaz de pensar analítica y perceptivamente. A menudo puede resolver problemas difíciles, planear tareas y proyectos que incluyen muchas características, organizar recursos múltiples y analizar información compleja. Capaz de recordar y utilizar información rápidamente cuando se requiere o cuando es apropiado.</p>	<p>Hábleme de algún problema, situación o tarea de planeación compleja que haya tenido que enfrentar. ¿Cuáles fueron los retos y cómo los superó?</p> <p style="text-align: center;">★      ★      ★      ★      ★ 1      2      3      4      5</p> <p>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.</p> <p>El ejemplo es moderadamente complejo. Muestra algo de pensamiento analítico y resolución de problemas. Las acciones pueden estar mezcladas o tener una efectividad limitada.</p> <p>El ejemplo muestra complejidad. Investigación meticulosa de todas las áreas que pudiesen afectar la decisión. Las acciones son claras, relevantes y eficaces.</p>







## 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><b>Adaptable</b> Puntuación: 37</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>Describa 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 style="text-align: center;">★      ★      ★      ★      ★ 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>



Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Busca la perfección</b> Puntuación: 61</p>  <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño.</p> <p>Busca el grado de calidad más alto posible en casi todas las tareas. Dispuesto a dedicar esfuerzos o recursos adicionales para garantizar que una tarea se lleve a cabo de manera correcta. Se enorgullece en generar trabajos que en toda ocasión son prácticamente perfectos. En ciertas situaciones, ese deseo por la perfección puede imponer demoras o costos innecesarios sobre un proyecto determinado.</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>
<p><b>Civismo Corporativo</b> Puntuación: 10</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> <p>★ 1      ★ 2      ★ 3      ★ 4      ★ 5</p> <p>Desconfía de los motivos organizacionales. Siente la necesidad de velar por sí mismo.</p> <p>Apoya a la organización, pero se muestra receloso de que puedan aprovecharse de su persona.</p> <p>Acoge el civismo corporativo. Cree en la misión de la organización.</p>
<p><b>Competitivo</b> Puntuación: 35</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 está motivado por metas que impliquen un desafío, recompensas y/o reconocimientos de tipo financiero. Posiblemente requiera de mayor supervisión o de una fuente alterna de motivación para poder alcanzar los estándares de calidad y productividad.</p>	<p>Describe alguna ocasión en que tuvo que poner el logro de sus objetivos por encima del apoyo a su equipo. ¿Por qué considera que fue justificable?</p> <p>★ 1      ★ 2      ★ 3      ★ 4      ★ 5</p> <p>Justificación por motivos egoístas o personales. Muestra poco remordimiento por no haber brindado apoyo a su equipo.</p> <p>Muestra remordimiento y siente que su actitud fue errónea.</p> <p>Claramente justificable, o se vio forzado por sus superiores. Lo lamenta profundamente y desea poder haberlo cambiado.</p>

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Desarrolla relaciones</b> Puntuación: 59</p>  <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del 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. Equilibra el desarrollo de relaciones con los objetivos y prioridades de trabajo.</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><b>Disfruta resolviendo problemas</b> Puntuación: 95</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 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.</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 Descripción de uno o varios problemas complejos. Claridad y relevancia de las acciones adoptadas.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5         </div> </div>
<p><b>Muestra una actitud positiva ante el trabajo</b> Puntuación: 71</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 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.</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: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Considera el trabajo únicamente como un medio para obtener ingresos. No lo disfruta. No le importa su reputación profesional.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Le gusta trabajar pero en realidad no lo disfruta. Equilibra prioridades y energía con otras obligaciones.         </div> <div style="text-align: center;">  3 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.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5         </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Requiere de una estructura</b> Puntuación: 63</p>  <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño.</p> <p>Se siente más cómodo con tareas y actividades repetitivas, de rutina o bien definidas, pero acepta los cambios de planes que ocurren ocasionalmente durante el desempeño normal del puesto. Se apega bastante a las normas, pero está dispuesto a hacer excepciones de vez en cuando si las circunstancias así lo requieren.</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 Gran discordancia entre sentirse cómodo con la estructura y el nivel de estructura del puesto pretendido.         </div> <div style="text-align: center;">  2         </div> <div style="text-align: center;">  3 Cierta discordancia entre sentirse cómodo con la estructura y el nivel de estructura del puesto pretendido.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5 Comodidad con la estructura acorde al nivel de estructura del puesto pretendido.         </div> </div>

## 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><b>Estudio de historial - permanencia en el puesto</b> Puntuación: 93</p>  <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato indica comportamientos anteriores que contribuyen a un alto desempeño en el trabajo.</p> <p>Muestra comportamientos que posiblemente se traduzcan en una permanencia en el puesto superior al promedio.</p>	
<p><b>Estudio de historial - desempeño</b> Puntuación: 90</p>  <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato indica comportamientos anteriores que contribuyen a un alto desempeño en el trabajo.</p> <p>Muestra comportamientos y logros anteriores que posiblemente refuercen su desempeño en el puesto.</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	Dishwasher	72%	86%	99%	Fuerte
2	Maids and Housekeeping Cleaner	69%	83%	71%	Medio
3	Helpers--Painters, Paperhangers, Plasterers, and Stucco Mason	69%	83%	72%	Medio
4	Food Servers, Nonrestaurant	67%	86%	72%	Medio
5	Food Preparation Worker	67%	83%	72%	Medio
6	Helpers--Production Worker	69%	88%	58%	Medio
7	Landscaping and Groundskeeping Worker	69%	86%	59%	Medio
8	Dining Room and Cafeteria Attendants and Bartender Helper	68%	82%	69%	Medio



## Notas de preparación del reporte

- Las decisiones de contratación nunca deben basarse en una sola fuente de información. El uso más efectivo que puede dársele a este reporte de evaluación es considerarlo como parte de un programa multifacético de evaluación del candidato, que incluye revisión del currículum, entrevistas y verificación de referencias.
- Puntajes generales vs percentiles: el puntaje general refleja el éxito en la prueba, basado en la media (promedio) y la desviación estándar de las puntuaciones de la prueba. El puntaje percentil refleja el porcentaje de examinados que obtuvieron puntajes iguales o inferiores a este puntaje general. Le recomendamos que use el puntaje general como criterio primario de evaluación. Sin embargo, los puntajes de percentil a menudo pueden ser útiles para comparar candidatos específicos entre sí y con un grupo, como para los candidatos en una determinada organización o dentro de una determinada cuenta.
- Tenga en cuenta que la información de comparación se calcula en función de las instancias completadas de esta evaluación en el momento en que se califica la evaluación. A medida que se completen instancias adicionales, los datos comparativos pueden cambiar. Siempre puede actualizar un informe a los valores actuales haciendo clic en "Volver a calcular percentiles" en las páginas de visualización de resultados en línea en [www.hravatar.com](http://www.hravatar.com).
- 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: 21.2
- ID de Sim: 971-1, Clave: 0-0, R: 17, P: 433

## Detalle de cálculo de puntaje

La siguiente tabla proporciona un resumen de cómo se calculó el puntaje general usando los puntajes de competencia individual. Primero, todos los puntajes de competencia se calculan en una escala de 0-100. Tenga en cuenta que en el cálculo general algunas competencias utilizan su categoría de color en vez de su puntuación numérica. Para estos, se utiliza un puntaje estándar asociado con la categoría de color es usado en lugar del puntaje numérico. Esto se refleja en la columna " Valor de puntaje utilizado".

A continuación, se calcula un promedio ponderado de puntajes utilizando ponderaciones de competencias individuales, que generalmente son establecidas con los datos de análisis de trabajo proporcionados por la Red de información ocupacional del gobierno de EE. UU. (O \* Net).

El puntaje promedio ponderado se convierte a un puntaje normalizado o " Z " con una media de 0 y una desviación estándar de 1 usando la media histórica y los datos de desviación estándar para esta prueba, y luego se transforma en una Escala Equivalente de Curva Normal ( NCE) que tiene una media de 50 y una desviación estándar de 21.06. Finalmente, los puntajes de valores atípicos se ajustan si están por debajo de 1 o por encima de 99. Consulte [http://en.wikipedia.org/wiki/Normal\\_curve\\_equivalent](http://en.wikipedia.org/wiki/Normal_curve_equivalent) para obtener información adicional acerca de las Escalas Equivalentes de Curvas Normales.

Competencia	Puntuación	Cómo se aplica en general	Valor de puntaje utilizado	Peso (%)
Desarrolla relaciones	58.9417	Categoría de color	90.0000	3.2361
Disfruta resolviendo problemas	95.2671	Puntuación Numérica	95.2671	3.7847
Competitivo	35.3883	Categoría de color	50.0000	4.6426
Adaptable	37.0449	Categoría de color	50.0000	4.9551
Civismo Corporativo	10.0000	Puntuación Numérica	10.0000	5.2791
Muestra una actitud positiva ante el trabajo	70.5073	Puntuación Numérica	70.5073	5.3458
Busca la perfección	60.9748	Categoría de color	50.0000	6.2509
Requiere de una estructura	62.8620	Categoría de color	50.0000	6.2509
Estudio de historial – desempeño	90.0674	Categoría de color	90.0000	14.2877
Estudio de historial - permanencia en el puesto	93.0096	Categoría de color	90.0000	14.2877
Pensamiento analítico	86.4392	Puntuación Numérica	86.4392	14.6570
Atención al detalle	95.0361	Puntuación Numérica	95.0361	17.0225
Peso promedio:				76.4296
Media:				54.2900
Desviación estándar utilizada:				10.5900
Puntuación estandarizada (Z) (Mean = 0, Std = 1):				2.0906
Puntuación final, NCE:(Media 50, Std = 21.06):				94.0284

**Notas:**

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