

**Betty Penske**

Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en liderazgo, Español)

Finalización: 29 de abril de 2024

Por: Susan Bookman

HR Avatar Data Collection Account

# Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en liderazgo, Español) 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.

## General

Candidato	Puntuación	Interpretación
<b>Betty Penske</b> bettypenske@yourcompany.org Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en liderazgo, Español) 29 de abril de 2024	<b>71</b>	
<p>Las puntuaciones reflejan que el candidato tiene un potencial de desempeño de moderado a alto para la mayoría de los puestos de trabajo. Se recomienda utilizar estas puntuaciones junto con un amplio proceso de evaluación de su posible desempeño, incluyendo las habilidades, aptitudes y conocimientos específicos que se requieren para un puesto en particular.</p>		<p><b>Legenda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Puntuación del candidato:</li> <li>Mayor riesgo</li> <li>Menor riesgo</li> <li>Personalizar referencia (opcional)</li> </ul>

## Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
<b>Actitudes, intereses y motivaciones</b>		
Adaptabilidad	92	
Espíritu competitivo	81	
Integridad	10	
Mentalidad de líder	67	
Motivación	63	
Resiliencia	87	
Trabajo en equipo	96	
<b>Inteligencia Emocional (se relaciona con juicios situacionales, rendimiento y trabajo en equipo)</b>		
Empatía y autocontrol emocional	72	

## 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	71st												
Estados Unidos	58th												
HR Avatar Data	65th												













## Detalle













Candidato: **Betty Penske**, bettypenske@yourcompany.org  
 Evaluación: Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en liderazgo, Español)  
 English: Pre-Hire Personality Assessment (Leadership Focus, Spanish)  
 Autorizado: 29 de abril de 2024, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz  
 Inició: 29 de abril de 2024, 01:24:51 EST  
 Finalizó: 29 de abril de 2024, 01:24:51 EST  
 Puntuación general: 71

## 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
<p><b>Adaptabilidad</b> Puntuación: 92</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja el nivel de aceptación de una persona ante los cambios frecuentes o substanciales en los requerimientos de su puesto de trabajo. Normalmente, las personas se sienten estresadas y presionadas para adaptarse a los requerimientos cambiantes. Las personas que registran puntuaciones altas generalmente se desempeñan favorablemente bajo condiciones de trabajo cambiantes, mientras que quienes obtienen puntuaciones bajas pueden llegar a sentirse abrumadas o inmovilizarse bajo dichas condiciones. Cuando las circunstancias en el trabajo son más estables, quienes registran puntuaciones altas pueden llegar a aburrirse, y quienes obtienen bajas puntuaciones se sienten satisfechos.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Se desempeña favorablemente ante el cambio. Se considera a sí mismo como muy flexible y adaptable. Sin embargo, a menudo puede percibirse como una persona desinteresada, desmotivada o demasiado relajada en momentos de conmoción.</p>	<p>Describe alguna ocasión en que haya tenido que adaptarse a cambios significativos en su trabajo. ¿Cómo se sintió? ¿Cómo manejó el cambio?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>1</p> <p>Sentimientos: fuerte aversión o renuencia al cambio; no demostró ser capaz de hacerle frente o requirió demasiada ayuda para lograrlo.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>2</p> <p>Sentimientos: impasible o ligeramente renuente al cambio. Supo manejar la situación y los cambios sólo afectaron ligeramente su trabajo.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>3</p> <p>Sentimientos: entusiasmo o comodidad ante el cambio. Supo manejar bien la situación, de tal manera que no interfiriera con su trabajo.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>5</p> </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Espíritu competitivo</b> Puntuación: 81</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala indica el impulso que tiene una persona por el deseo de ganar, de alcanzar sus objetivos y de conseguir mejores resultados que sus compañeros. La competitividad es la tendencia a evaluar el propio desempeño comparándolo con el de los demás. Se caracteriza por un deseo de ser mejor que otros y por disfrutar de las situaciones que motivan a un ganador quien se desempeña favorablemente en un ambiente en el que las personas sobresalen por sus logros.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Le motiva la competencia. Ganar aumenta considerablemente su autoestima, por lo que está dispuesto a realizar un esfuerzo adicional por ser siempre de los primeros en destacar. Se siente muy a gusto compitiendo con sus compañeros.</p>	<p>¿Cuándo fue la última vez que se encontró en una situación competitiva en el trabajo, como por ejemplo, un concurso? ¿Cómo le fue?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Explica alguna ocasión en que fue competitivo, pero su historia no demuestra su deseo por competir.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Explica alguna ocasión en que fue competitivo. Su historia demuestra un deseo promedio por competir.         </div> <div style="text-align: center;">  3 Explica alguna ocasión reciente en la que fue competitivo. Su historia demuestra un alto deseo por competir.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5         </div> </div>
<p><b>Integridad</b> Puntuación: 10</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja el grado en que una persona actúa de manera positiva hacia la organización, evita riesgos innecesarios y, dicho de manera sencilla, hace lo correcto. Las altas puntuaciones en esta escala indican que la persona actuará a favor de los intereses de la organización, se apegará a las normas y trabajará con empeño con una supervisión limitada. Las puntuaciones bajas indican que la persona podrá involucrarse en comportamientos arriesgados, trabajar para afectar a la organización y se limitará a dar el mínimo.</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 de su gerencia. Frecuentemente asume que las ideas nuevas o los cambios tendrán un impacto negativo a nivel individual. Puede mostrarse a la defensiva cuando se trata de su propio trabajo, o expresar hostilidad hacia la gerencia o a las políticas de la empresa. Es posible que asuma riesgos innecesarios en su trabajo.</p>	<p>¿Considera usted que siempre está bien ocultar información a su supervisor? ¿Cómo juzgaría si está bien o no hacerlo?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 La respuesta demuestra que no le preocupa la ética ni los valores/normas organizacionales.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Únicamente explica circunstancias situacionales. Su juicio no se deriva de un punto de vista ético.         </div> <div style="text-align: center;">  3 Únicamente explica circunstancias situacionales, o no explica circunstancias. Su juicio se deriva de un punto de vista ético.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5         </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Mentalidad de líder</b> Puntuación: 67</p>  <p><i>Descripción:</i> A las personas que les gusta estar a cargo, registran altas puntuaciones en la escala de Mentalidad de líder. Asumen con confianza el mando de su equipo de trabajo y esperan que éste se responsabilice por los resultados.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Por lo general prefiere estar a cargo. Siente que, por lo regular, los demás aceptan su liderazgo de manera natural. Tiene un nivel por encima del promedio de confianza en sus propias aptitudes de líder.</p>	<p>¿Cómo describiría su estilo de liderazgo? ¿Qué valores son más importantes para usted como líder?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Su estilo de liderazgo no se adapta bien con la organización, y sólo muestra una aptitud importante de liderazgo.         </div> <div style="text-align: center;">  2         </div> <div style="text-align: center;">  3 Su estilo de liderazgo se adapta bien con la organización, y muestra un par de aptitudes importante de liderazgo.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5 Su estilo de liderazgo se adapta bien con la organización, y muestra múltiples aptitudes importante de liderazgo.         </div> </div>
<p><b>Motivación</b> Puntuación: 63</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja el grado en que una persona trabajará arduamente para alcanzar metas y resolver problemas críticos en la organización. Las puntuaciones altas en esta escala indican que la persona se empeñará en su trabajo y utilizará todos los recursos necesarios para resolver problemas, mientras que las puntuaciones bajas indican que la persona puede ser poco entusiasta en su trabajo y enfrentar problemas con tareas y dificultades complejas.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área no indica un impacto positivo ni negativo en su desempeño.</p> <p>Es una persona moderadamente motivada por metas complicadas, recompensas financieras y en cumplir las expectativas, pero posiblemente no le motiven las metas alcanzables u otras que impliquen un mayor reto. Está dispuesta a trabajar moderadamente para alcanzar el éxito.</p>	<p>Describe alguna ocasión en la que haya tenido algo de tiempo disponible en su trabajo. ¿Cómo utilizó ese tiempo?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 No utilizó su tiempo de manera benéfica o sin que agregara valor a la organización.         </div> <div style="text-align: center;">  2         </div> <div style="text-align: center;">  3 Utilizó su tiempo en cosas relacionadas con su trabajo, pero su esfuerzo no demostró que trabajara mucho o que agregara valor (fácilmente).         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5 Utilizó su tiempo en beneficio de la organización, agregándole valor. Demostró capacidad para trabajar arduamente y voluntad de realizar un esfuerzo adicional.         </div> </div>

**Detalle**

**Resiliencia**

Puntuación: 87



*Descripción:*

Esta escala refleja el grado en que una persona puede soportar la adversidad, recuperarse de eventos difíciles y ser persistente en sus tareas pese a las dificultades que se le presenten. Las puntuaciones altas en esta escala indican qué tan probable es que a una persona se le facilite hacer frente a situaciones difíciles, que perciba tener control sobre los eventos de su vida y siga adelante para alcanzar sus metas. Las bajas puntuaciones en esta escala indican que una persona puede argumentar que los errores/fallas están fuera de su control, además de que no tenderá a hacer frente al estrés en su trabajo ni a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar el éxito cuando aparezcan obstáculos en su camino.

Por favor tenga en cuenta que la resiliencia no es un rasgo fijo. A diferencia de muchas otras características de la personalidad, la resiliencia puede ser desarrollada en el transcurso del tiempo. Asimismo, son muchos los factores que pueden influir en qué tan resiliente es una persona bajo determinada situación en particular. Para distinguir estas características, se sugiere ampliamente sondear más a detalle a la persona utilizando las preguntas que se recomiendan para entrevistarla.

*Interpretación:*

La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.

Las respuestas indican que el candidato puede sortear eficazmente las dificultades en su trabajo, mostrando emociones positivas, controlando los eventos, siendo proactivo, confiado y aprendiendo de la experiencia. Podrá esperarse siempre que el candidato luche por alcanzar sus metas, incluso cuando se le presenten obstáculos.

**Guía para la entrevista**

Describe algún momento en el que algo no haya salido como usted lo planeaba en el trabajo o la escuela. ¿Cómo se sintió? ¿De qué manera se vio impactado su trabajo a partir de ese momento?



1

Sus sentimientos muestran un panorama negativo. El evento impactó su trabajo de forma negativa y no fue capaz de aprender de éste y de seguir adelante.



2

Sus sentimientos son verdaderos ante la situación. El evento impactó su trabajo de forma negativa, pero fue capaz de aprender de éste y de seguir adelante.



3









4

Sus sentimientos son verdaderos ante la situación, pero con un panorama positivo. El evento impactó su trabajo de forma positiva o no lo impactó del todo.









5

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Trabajo en equipo</b> Puntuación: 96</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja el grado en que una persona trabaja bien en equipo y mantiene relaciones interpersonales positivas. Las altas puntuaciones en esta escala indican que una persona tendrá un buen desempeño en ambientes colaborativos de equipo y mantendrá relaciones de alta calidad con sus compañeros de trabajo. Las bajas puntuaciones reflejan que la persona preferirá trabajar en proyectos individuales y posiblemente tendrá problemas para mantener relaciones cercanas con sus colegas.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Cultiva y mantiene relaciones de manera activa. Es capaz de compenetrarse rápidamente con nuevos compañeros y percibir con precisión los sentimientos de las demás personas. Mantiene relaciones positivas con sus compañeros y las utiliza para alcanzar metas y lograr resultados en su trabajo.</p>	<p>Describe alguna ocasión en que haya trabajado en equipo. ¿Cuáles fueron sus funciones? ¿Cómo delegó tareas a los demás miembros del equipo?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Describe sus funciones de manera que no muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas no demostraron ser eficaces o útiles.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Describe sus funciones de manera que no muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas demostraron ser eficaces y útiles.         </div> <div style="text-align: center;">  3 Describe sus funciones de manera que muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas demostraron ser eficaces y útiles.         </div> <div style="text-align: center;">  4 Describe sus funciones de manera que muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas demostraron ser eficaces y útiles.         </div> <div style="text-align: center;">  5 Describe sus funciones de manera que muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas demostraron ser eficaces y útiles.         </div> </div>

## 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.

Detalle	Guía para la entrevista
<p><b>Empatía y autocontrol emocional</b> Puntuación: 72</p>  <p><i>Descripción:</i> Esta escala refleja tanto la capacidad de percibir y comprender los sentimientos de las demás personas, sentir simpatía por los demás y ver las cosas desde su punto de vista, como la capacidad de manejar el deseo de satisfacer necesidades o impulsos, mostrando control y manejando los comportamientos de tal manera que se garanticen interacciones adecuadas y eficaces con los demás.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Demuestra fortalezas en percibir las necesidades emocionales de las demás personas, empatizando con sus problemas y viendo las cosas desde su punto de vista. Es posible que sea eficaz en demostrar a clientes o compañeros de trabajo que los entiende y siente interés por ellos, lo que se traduce en una mayor lealtad por parte de los clientes, así como en relaciones de trabajo más sólidas y niveles inferiores de conflicto en el lugar de trabajo.</p>	<p>¿Qué tan bien puede percibir lo que sienten quienes le rodean? ¿Cómo utiliza esta información al interactuar con ellos?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Demuestra que no es capaz de percibir lo que sienten quienes le rodean.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Proporciona ejemplos sobre la manera en que es capaz de percibir lo que sienten los demás, aunque no demuestra que los comprende o que le importan.         </div> <div style="text-align: center;">  3 Proporciona ejemplos sobre la manera en que es capaz de percibir lo que sienten los demás, y demuestra que los comprende o que le importan.         </div> <div style="text-align: center;">  4 Proporciona ejemplos sobre la manera en que es capaz de percibir lo que sienten los demás, y demuestra que los comprende o que le importan.         </div> <div style="text-align: center;">  5 Proporciona ejemplos sobre la manera en que es capaz de percibir lo que sienten los demás, y demuestra que los comprende o que le importan.         </div> </div>

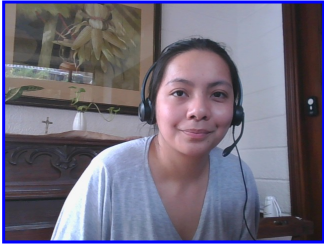

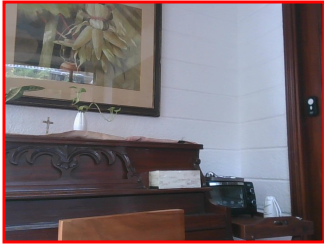
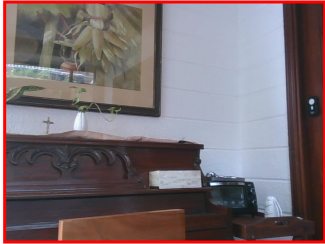
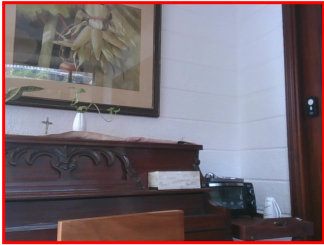

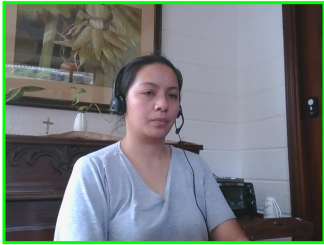
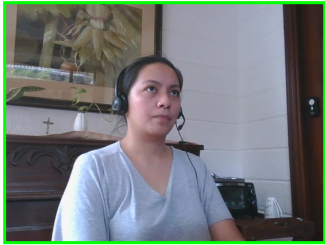
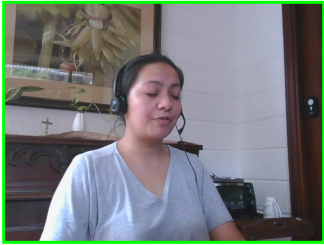
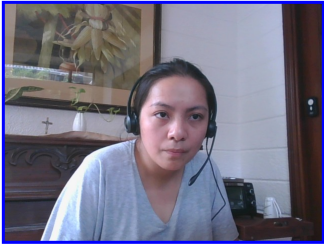


## Fotos que confirman identidad

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%)

			
<i>Fotografía previa y posterior a la prueba</i>	<i>Fotografía de identificación</i>	<i>Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)</i>	<i>Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)</i>
			
<i>Error detectado en la fotografía durante la prueba (No se detectó el rostro)</i>	<i>Fotografía durante la prueba</i>	<i>Fotografía durante la prueba</i>	<i>Fotografía durante la prueba</i>
			
<i>Fotografía durante la prueba</i>	<i>Fotografía previa y posterior a la prueba</i>		

## 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](http://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 representa más de 2 desviaciones estándar por debajo de la media.
- ID de Sim: 15774-1, Clave: 0-0, R: 91, P: 6546
- UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

## 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 (%)
Adaptabilidad	92.2827	Estadística Z	1.8188	12.5000
Empatía y autocontrol emocional	72.0711	Estadística Z	0.4714	12.5000
Espíritu competitivo	81.7192	Estadística Z	1.1146	12.5000
Integridad	10.0000	Estadística Z	-3.6667	12.5000
Mentalidad de líder	67.3291	Estadística Z	0.1553	12.5000
Motivación	63.5274	Estadística Z	-0.0982	12.5000
Resiliencia	87.0105	Estadística Z	1.4674	12.5000
Trabajo en equipo	96.0296	Estadística Z	2.0686	12.5000

Promedio ponderado de puntajes Z de competencia:	0.4164
Media aplicada al promedio ponderado bruto:	0.0000
Desviación estándar aplicada al promedio ponderado bruto:	1.0000
Puntaje normalizado bruto	0.4164
Media:	65.0000
Desviación estándar utilizada:	15.0000
Puntaje general final:	71.2462

**Notas:**

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