

o: **Betty Penske**
n: Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en ventas, Español)
finalización: 27 de julio de 2024
o por: Susan Bookman
HR Avatar Data Collection Account

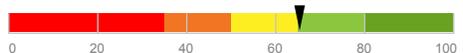
Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en ventas, 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
Betty Penske bettypenske@yourcompany.org Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en ventas, Español) 27 de julio de 2024	70	
<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>Leyenda</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼ Puntuación del candidato: Mayor riesgo Menor riesgo Personalizar referencia (opcional)

Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
Actitudes, intereses y motivaciones		
Adaptabilidad	84	
Espíritu competitivo	84	
Integridad	10	
Mentalidad de vendedor	71	
Motivación	80	
Resiliencia	74	
Trabajo en equipo	94	
Inteligencia Emocional (se relaciona con juicios situacionales, rendimiento y trabajo en equipo)		
Empatía y autocontrol emocional	65	

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	70th												
Estados Unidos	58th												
HR Avatar Data	64th												

Detalle

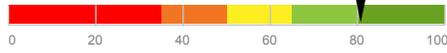
Candidato: **Betty Penske**, bettypenske@yourcompany.org
 Evaluación: Evaluación de la personalidad previa a la contratación (con enfoque en ventas, Español)
 English: Pre-Hire Personality Assessment (Sales Focus, Spanish)
 Autorizado: 27 de julio de 2024, por Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
 Inició: 27 de julio de 2024, 09:04:51 EST
 Finalizó: 27 de julio de 2024, 09:04:51 EST
 Puntuación general: 70

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>Adaptabilidad Puntuación: 84</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: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Sentimientos: fuerte aversión o renuencia al cambio; no demostró ser capaz de hacerle frente o requirió demasiada ayuda para lograrlo. </div> <div style="text-align: center;">  2 Sentimientos: impasible o ligeramente renuente al cambio. Supo manejar la situación y los cambios sólo afectaron ligeramente su trabajo. </div> <div style="text-align: center;">  3 Sentimientos: entusiasmo o comodidad ante el cambio. Supo manejar bien la situación, de tal manera que no interfiriera con su trabajo. </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Espíritu competitivo Puntuación: 84</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>Integridad 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>Mentalidad de vendedor Puntuación: 71</p>  <p><i>Descripción:</i> Las personas que registran altas puntuaciones en la competencia de Mentalidad de vendedor tienden a ser triunfadoras. Siempre buscan oportunidades y clientes nuevos con entusiasmo y determinación. Estas personas son capaces de tolerar altos niveles de estrés y no se dan por vencidas fácilmente, además de que esperan ser recompensadas por generar 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 buscar nuevos clientes que apoyar a los ya existentes. Es capaz de desempeñarse favorablemente cuando las ventas son más estresantes y espera que se le recompense por los resultados. Su nivel de determinación y confianza en sí mismo es superior al promedio.</p>	<p>¿Cómo se mantiene al corriente de lo que sucede en su mercado meta?</p>  <p>1 No es capaz de explicar claramente su estrategia para atacar el mercado meta actual.</p> <p>2 Tiene una idea aceptable de cómo atacar el mercado meta actual.</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5 Explica detalladamente su estrategia para atacar el mercado meta actual.</p>
<p>Motivación Puntuación: 80</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 debería contribuir a un mejor desempeño general del trabajo.</p> <p>Es una persona altamente motivada por metas y tareas complicadas, recompensas financieras y/o reconocimientos, y está dispuesta a trabajar arduamente para triunfar, así como muy enfocada en comprender los lineamientos, siguiendo normas y logros personales.</p>	<p>Describe alguna ocasión en la que haya tenido algo de tiempo disponible en su trabajo. ¿Cómo utilizó ese tiempo?</p>  <p>1 No utilizó su tiempo de manera benéfica o sin que agregara valor a la organización.</p> <p>2 Utilizó su tiempo en cosas relacionadas con su trabajo, pero su esfuerzo no demostró que trabajara mucho o que agregara valor (fácilmente).</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5 Utilizó su tiempo en beneficio de la organización, agregándole valor. Demostró capacidad para trabajar arduamente y voluntad de realizar un esfuerzo adicional.</p>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Resiliencia Puntuación: 74</p>  <p><i>Descripción:</i> 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.</p> <p>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.</p> <p><i>Interpretación:</i> La puntuación del candidato en esta área debe contribuir a un mejor desempeño general en el trabajo.</p> <p>Las respuestas indican que el candidato puede sortear eficazmente las dificultades en su trabajo, mostrando emociones positivas y capacidad de controlar los eventos. Es probable que el candidato luche por alcanzar sus metas, incluso cuando se le presenten obstáculos.</p>	<p>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?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>★ 1</p> <p>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.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 2</p> <p>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.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 3</p> <p>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.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 5</p> </div> </div>

Detalle	Guía para la entrevista
<p>Trabajo en equipo Puntuación: 94</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 </div> <div style="text-align: center;">  3 </div> <div style="text-align: center;">  4 </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>Empatía y autocontrol emocional Puntuación: 65</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 </div> <div style="text-align: center;">  5 </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%)



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

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 representa más de 2 desviaciones estándar por debajo de la media.
- ID de Sim: 15772-1, Clave: 0-0, R: 91, P: 6544
- 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	84.0896	Estadística Z	1.2726	12.5000
Empatía y autocontrol emocional	65.6703	Estadística Z	0.0447	12.5000
Espíritu competitivo	84.1428	Estadística Z	1.2762	12.5000
Integridad	10.0000	Estadística Z	-3.6667	12.5000
Mentalidad de vendedor	71.4723	Estadística Z	0.4315	12.5000
Motivación	80.4475	Estadística Z	1.0298	12.5000
Resiliencia	74.5227	Estadística Z	0.6348	12.5000
Trabajo en equipo	94.0167	Estadística Z	1.9344	12.5000

Promedio ponderado de puntajes Z de competencia:	0.3697
Media aplicada al promedio ponderado bruto:	0.0000
Desviación estándar aplicada al promedio ponderado bruto:	1.0000
Puntaje normalizado bruto	0.3697
Media:	65.0000
Desviación estándar utilizada:	15.0000
Puntaje general final:	70.5452

Notas:

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