


Estado: **Betty Penske**  
Descripción: Simulación del lugar de trabajo - empleados de servicios esenciales (versión corta)  
Fecha de finalización: 27 de julio de 2024  
Creado por: Susan Bookman  
HR Avatar Data Collection Account


# Resultados de la prueba y guía para la entrevista

La evaluación Simulación del lugar de trabajo - empleados de servicios esenciales (versión corta) 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

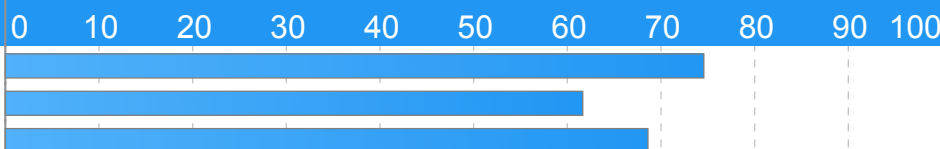
Candidato	Puntuación	Interpretación
<b>Betty Penske</b> bettypenske@yourcompany.org Simulación del lugar de trabajo - empleados de servicios esenciales (versión corta) 27 de julio de 2024  Resumen: potencial de desempeño moderado a alto	<b>75</b>	

## Resumen de competencias

Competencia	Puntuación	Interpretación
<b>Aptitudes cognitivas (relacionadas con desempeño laboral, resolución de problemas, capacidad de aprender, etc.)</b>		
Memoria / Atención al detalle / Lógica y Razonamiento	75	

## 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	75th												
Estados Unidos	62nd												
HR Avatar Data	69th												

## Detalle

Candidato: **Betty Penske**, bettypenske@yourcompany.org  
 Evaluación: Simulación del lugar de trabajo - empleados de servicios esenciales (versión corta)  
 English: Workplace simulation - Essential Services Worker (Short, 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, 10:24:09 EST  
 Finalizó: 27 de julio de 2024, 10:24:09 EST  
 Puntuación general: 75

## 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>Memoria / Atención al detalle / Lógica y Razonamiento</b>                      Puntuación: 75</p>  <p><i>Descripción:</i>                      Esta escala refleja qué tan favorablemente logra una persona comprender los hechos mediante un razonamiento lógico. Las personas que registran altas puntuaciones comprenden las causas y las consecuencias de una situación determinada luego de interpretarla y de pronosticar sus resultados. Son capaces de recordar detalles y actuar en consecuencia. Quienes registran puntuaciones bajas pueden llegar a sentirse agobiados o paralizarse. En situaciones más estables, las personas que registran puntuaciones altas pueden tender a aburrirse, mientras que quienes las obtienen más bajas permanecen satisfechas. Esta escala también representa minuciosidad, precisión e interés por todas las áreas involucradas, independientemente de si son insignificantes. Las personas que demuestran tener una alta atención al detalle realizan un trabajo que requiere de muy poca revisión. Rara vez se olvidan de programar sus compromisos y no pasan por alto ni el más pequeño detalle.</p> <p><i>Interpretación:</i>                      Las puntuaciones altas en esta área se correlacionan con desempeños por encima del promedio en muchos puestos.</p> <p>Las puntuaciones por encima del promedio en memoria, atención al detalle y lógica indican que el candidato es capaz de aprender rápidamente, recordar información de inmediato, resolver problemas y adaptarse a las condiciones cambiantes. Por lo general, esto significa que se puede esperar que el candidato responda de manera apropiada ante situaciones complejas con poca o nula supervisión.</p>	<p>¿Puede darme algún ejemplo en el que su atención al detalle o su análisis profundo de una situación haya contribuido al éxito de algún proyecto?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Ejemplo deficiente. No muestra tener atención al detalle, ni aptitudes analíticas.                 </div> <div style="text-align: center;">  2 Ejemplo moderadamente relevante o impactante.                 </div> <div style="text-align: center;">  3 Ejemplo fuertemente relevante y claro.                 </div> <div style="text-align: center;">  4 Ejemplo fuertemente relevante y claro.                 </div> <div style="text-align: center;">  5 Ejemplo fuertemente relevante y claro.                 </div> </div>

## 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: 16046-1, Clave: 0-0, R: 91, P: 7002
- 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 (%)
Memoria / Atención al detalle / Lógica y Razonamiento	75.1976	Estadística Z	0.6798	100.0000

Promedio ponderado de puntajes Z de competencia:	0.6798
Media aplicada al promedio ponderado bruto:	0.0000
Desviación estándar aplicada al promedio ponderado bruto:	1.0000
Puntaje normalizado bruto	0.6798
Media:	65.0000
Desviación estándar utilizada:	15.0000
Puntaje general final:	75.1976

**Notas:**

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