

Test Results and Interview Guide

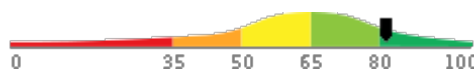
Candidate: **Richard Wantsajob**
Assessment: Telemarketer (Spanish)
Completed: December 27, 2024
Prepared for: Sara Maple
Example Company

What's Included

- Overall Score
- Competency Summary Table
- Comparison Matrix
- Detailed Competency Results with Interview Guide

Important Note: The Telemarketer (Spanish) assessment measures key factors related to high performance and tenure in this job. Attribute types measured vary by test, but can include cognitive ability, skills, knowledge, personality characteristics, emotional intelligence, and past behavioral history. This report includes a one page summary, followed by detailed results with an embedded interview guide. Note that these results should always be used as a part of a balanced candidate selection process that includes independent evaluation steps, such as interviews and reference checks.

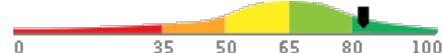
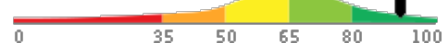
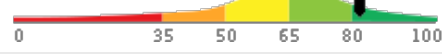
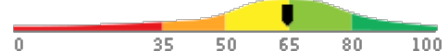
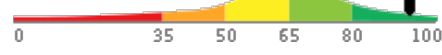




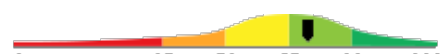
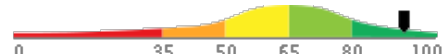



Overall

Candidate	Score	Interpretation
Richard Wantsajob rich.wantsajob@gmail.com Telemarketer (Spanish) December 27, 2024 Summary: High Performance Potential Potential Risk Areas <ul style="list-style-type: none"> Low Integrity score could indicate potential issues with reliability. 	<div style="background-color: #28a745; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">81</div>	

Key

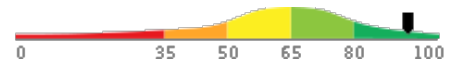
- Candidate Score
- █ Higher Risk
- █ Lower Risk

Competency Summary

Competency	Score	Interpretation
Cognitive Abilities (relates to job performance, problem-solving, ability to learn, etc.)		
Attention to Detail	83	
Following Policies and Procedures	91	
Skills/Knowledge (relates to immediate readiness)		
Fundamental Sales Concepts	82	
Personality Characteristics (relates to fit with the job/team environment)		
Customer Service Mindset	65	
Adaptability	93	
Competitive Spirit	66	
Integrity	10	
Sales Hunter Mindset	89	
Drive	76	
Resilience	84	
Teamwork	70	
Phone-based Selling	92	
Emotional Intelligence (relates to situational judgment, performance and teamwork)		
Empathy and Emotional Self-Control	89	
Behavioral History (relates to performance and turnover)		
History Survey - Performance	67	

History Survey - Tenure

93



Comparison

Percentile scores indicate how the candidate compares to other test-takers within various groups. The candidate scored equal to or better than the fraction of test-takers indicated by the percentile.

Test-Taker Group	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Global	81st	[Bar extending to 81st percentile]										
United States	67th	[Bar extending to 67th percentile]										
Example Company	75th	[Bar extending to 75th percentile]										

Importance to Job ↑

Assessment Overview

This assessment provides scores for a number of important factors and competencies that are related to success on the job. Scores are presented based on their potential impact on job performance.

Scores are presented individually on a scale of 0-100. In most cases, including the overall score, higher scores represent higher expected job performance. However, for some competencies, either extreme low or extreme high scores indicate a risk of lower performance. Refer to the interpretation section of each competency for additional information.

Individual competency scores are also combined into a single overall score. Please note that individual competencies are weighted differently, depending on their type, and on fine adjustments based on data from the US Government's Occupational Data Network (O*Net).

Each competency measured includes one or more suggested interview questions, in an easy-to-use format. These questions should be used for additional probing, especially when the score shows an area of relative weakness.

Some of the competencies measured evaluate preferences for doing (or not doing) specific activities. Scores for these competencies can be used to evaluate job-fit.

We wish to emphasize that the data contained in this report should be used as part of a comprehensive process for evaluating job candidates. Additional data should include in-person interviews, job tryouts, resume review, and background checks.

Detail

Candidate: **Richard Wantsajob**, rich.wantsajob@gmail.com
Assessment: Telemarketer (Spanish)
Authorized: December 27, 2024, by Sara Maple, Example Company, qamailsaram.mike@hravatar.com
Started: December 27, 2024, 8:33:52 AM EST
Completed: December 27, 2024, 8:33:52 AM EST
Overall Score: 81

Cognitive Abilities Detail

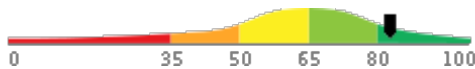
This section contains a list of job-related cognitive abilities that have been evaluated in a job-like context using simulation technology. Studies have demonstrated that cognitive abilities are highly correlated with job performance for many jobs. Abilities also correlate with problem-solving and the ability to learn quickly.

Detail

Interview Guide

Attention to Detail

Score: 83



Description:

This scale represents thoroughness, accuracy, and being concerned for all areas involved no matter how insignificant. Individuals who demonstrate high Attention to Detail produce work products that are consistently accurate and require little checking. They rarely forget schedule commitments or overlook even the smallest details.

Interpretation:

High scores in this area correlate with superior performance for many jobs.

Able to achieve a high degree of thoroughness and accuracy in a work task. Concerned for all areas involved. Work products require little or no review or checking to maintain consistency.

Give me an example of a time you discovered an error that had been overlooked by either you or someone you were working with. What did you do? What was the outcome?



1

Unclear or careless example. Can't describe what was overlooked. No action.



2

Moderately clear example. Some concern for details. Direct but passive action.



3



4

Very detailed. Concern for all relevant components. Clear, proactive actions.

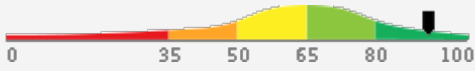


5

Detail Interview Guide

Following Policies and Procedures

Score: 91



Description:

This scale evaluates the candidates ability to learn and apply operating procedures and policies in the course of daily work.

Interpretation:

High scores in this area correlate with superior performance for many jobs.

Able to achieve a high degree of thoroughness and accuracy in a work task. Concerned for all areas involved. Work products require little or no review or checking to maintain consistency.

Tell me about a project or role where you had to closely follow policies and procedures. What was the role and how did you maintain consistency?



1

Limited experience in structured roles or struggled to understand and did not follow the policies.



2

Somewhat experienced in a role with policies. Followed policies but became bored quickly or did not refresh knowledge.



3



4

Experienced in a role with defined policies. Referenced guidelines and refreshed knowledge periodically.



5

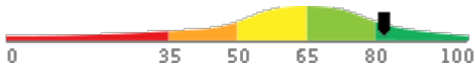
Knowledge and Skills Detail

This section contains a list of job-related knowledge areas and skills that have been evaluated. Low scores in these areas often indicate that additional learning may be required before top performance can be achieved.

Detail Interview Guide

Fundamental Sales Concepts

Score: 82



Description:

Evaluates the candidate's knowledge of Fundamental Sales Concepts with an aim to determine the degree of training that will be required before the candidate can be expected to become productive.

Interpretation:

Candidate should achieve superior job performance in this area with little or no training.

Scores indicate a solid working knowledge of Fundamental Sales Concepts. Candidate is likely ready to be productive without basic training or with immediate entry into advanced training. Likely to be able to mentor others.

Tell me about a sale or customer's business you earned that you are proud of. How did you qualify the customer and how did you win their business?



1

Does not have an example of a sale.



2

Example is vague. Sale appears to be transaction oriented and involved limited interaction.



3



4

Detailed example that involves understanding the customer's needs, empathizing and providing value.



5

Personality Characteristics Detail

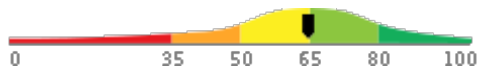
This section contains a list of personality characteristics that are frequently associated with job performance. Remember, these are not skills and do not indicate the ability to do a job. Rather, they can be used to evaluate the candidate's fit with the general needs of the job and the organizational culture. Sample interview questions are provided to gather more information.

Detail

Interview Guide

Customer Service Mindset

Score: 65



Description:

Las personas que registran altas puntuaciones en esta escala están conscientes de que su trabajo no sólo consiste en resolver los problemas de los clientes, sino en generar una experiencia placentera que fomente su lealtad y las buenas relaciones a largo plazo, por lo que consideran cada llamada que reciben como una oportunidad para crear una experiencia positiva y ganarse la lealtad de cada cliente.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Mantiene un deseo promedio de comprender las necesidades del cliente y hacer lo que sea necesario para resolver sus problemas. Es posible que brinde un muy buen servicio que mejore la satisfacción y las relaciones con los clientes, y que impacte de manera positiva la reputación de la organización.

¿Qué significa para usted el servicio al cliente?



1

Su significado no se relaciona con las funciones del puesto o no muestra que le signifique algo.



2

Su significado se relaciona un tanto con las funciones del puesto aunque no de manera importante, sino que su respuesta es más bien común y corriente.



3



4

Su significado se relaciona con las funciones del puesto de manera importante.



5

¿Qué le llama la atención de desempeñar una función de servicio al cliente?



1

No le llama la atención esa función.



2

Presenta un razonamiento de calidad para postularse a un puesto de servicio al cliente, pero en realidad no le satisfacen sus funciones.



3



4

Relaciona sus pasiones y habilidades con los motivos por los cuales aplicó para un puesto de servicio al cliente.

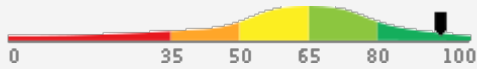


5

Detail Interview Guide

Adaptability

Score: 93



Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

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.

Describe alguna ocasión en que haya tenido que adaptarse a cambios significativos en su trabajo. ¿Cómo se sintió? ¿Cómo manejó el cambio?



1

Sentimientos: fuerte aversión o renuencia al cambio; no demostró ser capaz de hacerle frente o requirió demasiada ayuda para lograrlo.



2

Sentimientos: impasible o ligeramente renuente al cambio. Supo manejar la situación y los cambios sólo afectaron ligeramente su trabajo.



3



4

Sentimientos: entusiasmo o comodidad ante el cambio. Supo manejar bien la situación, de tal manera que no interfiriera con su trabajo.



5

¿Cuáles son algunas de las técnicas que utiliza para evitar sentirse abrumado al enfrentar condiciones constantemente cambiantes?



1

El candidato no cuenta con una técnica efectiva para evitar sentirse abrumado.



2

El candidato sólo puede explicar una técnica efectiva para evitar sentirse abrumado.



3



4

El candidato explica diversas técnicas efectivas para evitar sentirse abrumado.

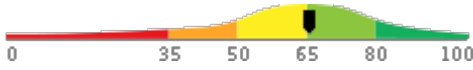


5

Detail Interview Guide

Competitive Spirit

Score: 66



Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Le gusta competir. Ganar aumenta su autoestima, por lo que hará un esfuerzo adicional por triunfar. Se siente a gusto compitiendo con sus compañeros.

¿Cuándo fue la última vez que se encontró en una situación competitiva en el trabajo, como por ejemplo, un concurso? ¿Cómo le fue?

- | | | | | |
|---|--|--|--------|--------|
| ★
1 | ★
2 | ★
3 | ★
4 | ★
5 |
| Explica alguna ocasión en que fue competitivo, pero su historia no demuestra su deseo por competir. | Explica alguna ocasión en que fue competitivo. Su historia demuestra un deseo promedio por competir. | Explica alguna ocasión reciente en la que fue competitivo. Su historia demuestra un alto deseo por competir. | | |

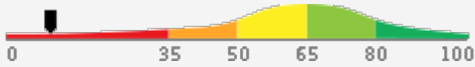
¿Qué tanto le agrada trabajar con personas realmente competitivas?
¿Considera que ello afecte su motivación?

- | | | | | |
|--|--|---|--------|--------|
| ★
1 | ★
2 | ★
3 | ★
4 | ★
5 |
| Explica que no trabaja bien con personas competitivas y que ello lo desmotiva. | Explica que trabaja bien con personas competitivas, pero ello dificulta su motivación. | Explica que trabaja bien con personas competitivas y que ello contribuye a su motivación. | | |

Detail Interview Guide

Integrity

Score: 10



Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area indicates risk of a negative impact on performance for some jobs. Additional probing is strongly recommended.

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.

¿Qué circunstancia(s) podría(n) ocasionar que ocultara usted información a su supervisor? ¿Cómo juzgaría si hacerlo sería justificable?



1

Demuestra que no le preocupa la ética ni los valores/normas organizacionales.



2

Únicamente explica circunstancias situacionales. Su juicio no se deriva de un punto de vista ético.



3



4

Únicamente explica circunstancias situacionales, o no explica circunstancias. Su juicio se deriva de un punto de vista ético.



5

¿Considera usted que siempre está bien ocultar información a su supervisor? ¿Cómo juzgaría si está bien o no hacerlo?



1

La respuesta demuestra que no le preocupa la ética ni los valores/normas organizacionales.



2

Únicamente explica circunstancias situacionales. Su juicio no se deriva de un punto de vista ético.



3



4

Únicamente explica circunstancias situacionales, o no explica circunstancias. Su juicio se deriva de un punto de vista ético.

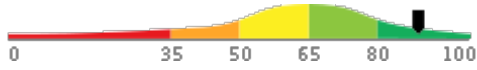


5

Detail Interview Guide

Sales Hunter Mindset

Score: 89



Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Prefiere buscar nuevos clientes que apoyar a los ya existentes. Se desempeña favorablemente cuando las ventas son estresantes. Espera que se le recompense por los resultados y no por sus esfuerzos. Posee un alto nivel de determinación y confianza en sí mismo.

¿Cómo se mantiene al corriente de lo que sucede en su mercado meta?



1

No es capaz de explicar claramente su estrategia para atacar el mercado meta actual.



2

Tiene una idea aceptable de cómo atacar el mercado meta actual.



3



4

Explica detalladamente su estrategia para atacar el mercado meta actual.



5

¿Cómo maneja el rechazo?



1

No maneja bien el rechazo y se desanima fácilmente.



2

En apariencia maneja bien el rechazo manteniendo una actitud profesional, pero le es difícil recuperarse.



3



4

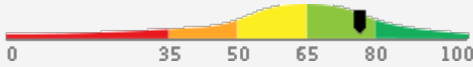
Maneja bien el rechazo, le es fácil recuperarse y mantiene una actitud profesional.



5

Detail
Interview Guide
Drive

Score: 76


Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Es una persona motivada por metas y tareas complicadas, recompensas financieras y/o reconocimientos, y está dispuesta a trabajar arduamente para triunfar. Se concentra en comprender y seguir los lineamientos, y en cumplir o exceder los estándares de calidad y producción.

Describa alguna ocasión en la que haya tenido algo de tiempo disponible en su trabajo. ¿Cómo utilizó ese tiempo?



1

No utilizó su tiempo de manera benéfica o sin que agregara valor a la organización.



2

Utilizó su tiempo en cosas relacionadas con su trabajo, pero su esfuerzo no demostró que trabajara mucho o que agregara valor (fácilmente).



3



4

Utilizó su tiempo en beneficio de la organización, agregándole valor. Demostró capacidad para trabajar arduamente y voluntad de realizar un esfuerzo adicional.



5

¿Cómo reacciona usted cuando enfrenta obstáculos para cumplir una meta? ¿Cómo los supera?



1

Reacción: abrumado/a. Lucha por encontrar una manera evidente de superar el obstáculo y no demuestra trabajar arduamente.



2

Reacción: está preparado/a, pero no emocionado/a. El candidato/a demuestra ser capaz de superar el obstáculo, pero dando sólo lo mínimo necesario.



3



4

Reacción: emocionado/a y preparado/a. El candidato/a demuestra ser capaz de superar el obstáculo realizando esfuerzos adicionales y mostrándose diligente.

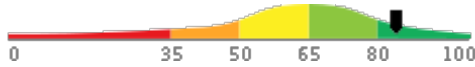


5

Detail Interview Guide

Resilience

Score: 84



Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

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.

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?

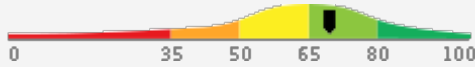
- | | | | | |
|---|---|--|--------|--------|
| ★
1 | ★
2 | ★
3 | ★
4 | ★
5 |
| Sus sentimientos muestran un panorama negativo. El evento impactó su trabajo de forma negativa y no fue capaz de aprender de éste y de seguir adelante. | Sus sentimientos son verdaderos ante la situación. El evento impactó su trabajo de forma negativa, pero fue capaz de aprender de éste y de seguir adelante. | 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. | | |

¿Cómo reacciona normalmente ante las malas noticias?

- | | | | | |
|---|--|--|--------|--------|
| ★
1 | ★
2 | ★
3 | ★
4 | ★
5 |
| Se siente abrumado y no sabe cómo hacer frente a los retos. | Se siente abrumado, pero ve el lado positivo y cuenta con un plan para hacer frente a los retos. | Es capaz de ver el lado positivo en el largo plazo para que nada impacte su trabajo. | | |

Detail
Interview Guide
Teamwork

Score: 70


Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Cultiva relaciones de manera activa. Se siente a gusto conociendo gente nueva y es sensible a los sentimientos de los demás. Trabaja con sus colegas y busca sus aportaciones para desarrollar amistades y alcanzar metas.

Describe alguna ocasión en que haya trabajado en equipo. ¿Cuáles fueron sus funciones? ¿Cómo delegó tareas a los demás miembros del equipo?



1

Describe sus funciones de manera que no muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas no demostraron ser eficaces o útiles.



2

Describe sus funciones de manera que no muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas demostraron ser eficaces y útiles.



3



4



5

Describe sus funciones de manera que muestra importancia. Sus tácticas para delegar tareas demostraron ser eficaces y útiles.

¿Prefiere trabajar en equipo o usted solo/a? ¿Por qué?



1

Elige trabajar en equipo o de forma individual y siente que sería incapaz de hacerlo de forma contraria.



2

Siente que puede trabajar favorablemente en cualquiera de los dos ambientes, pero no es capaz de respaldar su postura dando motivos racionales.



3



4

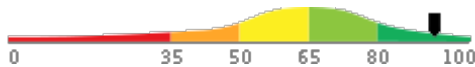


5

Su respuesta refleja motivos racionales de por qué prefiere trabajar en equipo, solo/a, o ambos. Siente que podría trabajar bien en cualquiera de esos ambientes.

Phone-based Selling

Score: 92


Description:

Develops trusting and empathetic relationships with customers quickly over the phone. Understands and practices basic interrogative selling principles and techniques.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

This person's responses reflect strengths in building trusting relationships with customers remotely, and exercising solid interrogative selling techniques including questioning, qualifying, and closing. Likely to succeed in a call center or inside sales position with only light supervision.

As you know, it can be difficult to keep customers happy and accomplish your objectives at the same time. Can you think of a time when you had to encourage a customer to do something they didn't want to do and you still managed to keep them happy?



1

Did not demonstrate empathy or encourage positive action.



2

Encouraged action but did not empathize.



3



4



5

Demonstrated both empathy and assertiveness to work with customer.

Emotional Intelligence Detail

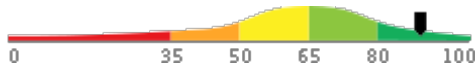
This section contains a list of emotional intelligence characteristics that indicate how tuned in a candidate is to his or her own emotions, and those of others, as well as the candidate's ability to control his or her behavior in light of the emotions he or she is experiencing. These traits can often impact performance in groups or teams. Sample interview questions are provided to gather more information.

Detail

Interview Guide

Empathy and Emotional Self-Control

Score: 89



Description:

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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Demuestra fortalezas excepcionales en percibir las necesidades emocionales de las demás personas, empatizando con sus problemas y viendo las cosas desde su punto de vista. Es probable que sea muy eficaz en demostrar a clientes o compañeros de trabajo que los entiende y siente interés por ellos, lo que se traduce en un grado significativamente más elevado de lealtad por parte de los clientes, así como en relaciones de trabajo más sólidas y niveles inferiores de conflicto en el lugar de trabajo.

¿Qué tan bien puede percibir lo que sienten quienes le rodean?
¿Cómo utiliza esta información al interactuar con ellos?



1

Demuestra que no es capaz de percibir lo que sienten quienes le rodean.



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.



3



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.



5

¿Qué hace normalmente cuando está trabajando de cerca con alguien que está bastante molesto?



1

Su respuesta es muy inapropiada y no demuestra entender la situación o que le importe.



2

Tiene (1) una respuesta apropiada y (2) demuestra comprensión aunque no puede demostrar al cliente que le importa.



3



4

Tiene (1) una respuesta apropiada, (2) demuestra comprensión y (3) puede demostrar al cliente que le importa.



5

Behavioral History Detail

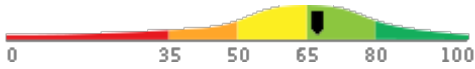
This section evaluates answers the candidate gave concerning his or her work-related history. Studies often show that a candidate's past behavior often indicates his or her future behavior. Potential caution areas (if any) are specified in each detail section.

Detail

Interview Guide

History Survey - Performance

Score: 67



Description:

Evaluates elements of the candidate's past work and education history to identify indications of high or low performance potential.

Interpretation:

The candidate's score indicates past behaviors that contribute to above average job performance.

Exhibits past behaviors and achievements that are likely to result in above average job performance.

Describe how your past performance makes you a good candidate for this job.



1

No examples or rationale given.



2

Weak connection between past and future.



3



4

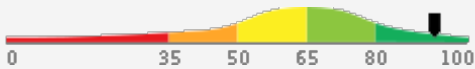
Clear connection between past and future.



5

History Survey - Tenure

Score: 93



Description:

Evaluates a candidate's past employment history and related factors for indications of potentially low job tenure.

Interpretation:

The candidate's score indicates past behaviors that contribute to high job performance.

Exhibits behaviors likely to result in longer than average job tenure.

What are some of the reasons you have left previous jobs?



1

Many different reasons. Blames employer.



2

Circumstances for leaving generally credible or somewhat outside control.



3



4

Reasonable rationale or circumstances clearly outside control.



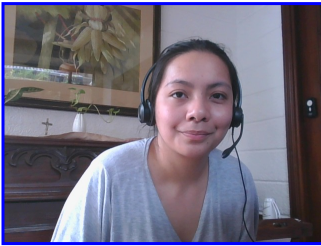
5

Identity Confirmation Photos

The following photos of the candidate and any identification were uploaded during the assessment session.

Photo Analysis Results

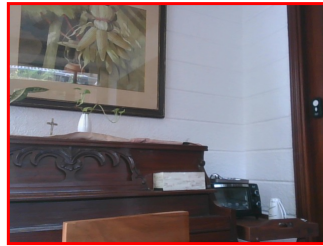
- Risk:	Medium risk of cheating based on image inconsistencies
- Percent match among processed faces	100%
- Total images processed	17
- Total images with valid faces	14 (82%)
- Total pairs of faces compared	13
- Pairs in which faces matched	13 (100%)



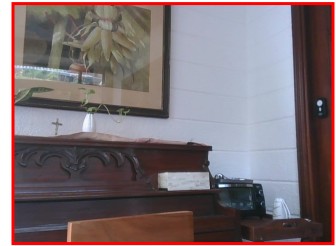
Pre/Post-Test Photo



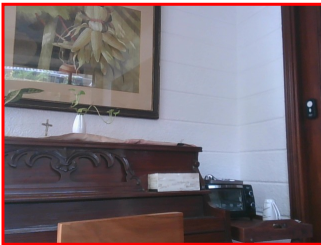
ID Photo



In-Test Error Detected (No Face Detected)



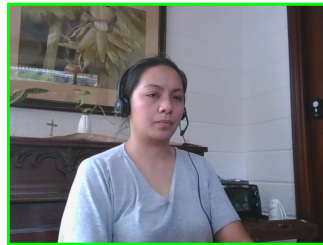
In-Test Error Detected (No Face Detected)



In-Test Error Detected (No Face Detected)



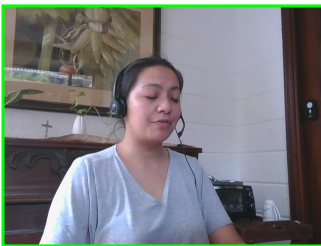
In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



Pre/Post-Test Photo

Report Preparation Notes

- Hiring decisions should never be based on a single source of information. The most effective use of this assessment report is as a part of a multi-faceted program of candidate evaluation that includes resume review, interviews, and reference checks.
- Overall vs Percentiles Scores: The overall score reflects the success in the test, based on the mean (average) and standard deviation of the test scores. The percentile score reflects the percentage of test-takers who scored equal or below this overall score. We recommend you use the Overall Score as your primary evaluation criteria. However, percentile scores can often be useful in comparing specific candidates against one another and with a group, such as for test takers in a certain organization or within a certain account.
- Note that comparison information is calculated based on completed instances of this assessment at that time the assessment is scored. As additional instances are completed, the comparative data may change. You can always update a report to the current values by clicking on 'Recalculate Percentiles' within the online results viewing pages at 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.
- This assessment makes use of data from the Occupational Information Network (O*NET), which is funded by the U.S. Federal Government - U.S. Department of Labor/Employment and Training Administration (USDOL/ETA) - as a primary source of occupational information. The O*NET database contains information on hundreds of standardized and occupation-specific descriptors that are continually updated by ongoing research. These data are used in preparing descriptive information as well as setting relative weights between competencies used in calculating the overall score. For additional information about O*NET, visit <http://www.onetcenter.org>.
- O*Net Standard Occupational Code (SOC) Used: 41-9041.00
- O*Net Version: 26.3
- Sim ID: 17047-1, Key: 0-0, Rpt: 13, Prd: 7652, Created: 2024-12-27 13:33 UTC
- UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

Score Calculation Detail

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.

Competency	Score	How applied to overall	Score Value Used	Weight (%)
Customer Service Mindset	65.2495	Z-Statistic	0.0166	1.6202
Adaptability	93.9133	Z-Statistic	1.9276	2.7292
Attention to Detail	83.2622	Z-Statistic	1.2175	15.9772
Fundamental Sales Concepts	82.1982	Z-Statistic	1.1465	25.8871
Following Policies and Procedures	91.9765	Z-Statistic	1.7984	16.1794
Empathy and Emotional Self-Control	89.6162	Z-Statistic	1.6411	6.4718
History Survey - Performance	67.7768	Z-Statistic	0.1851	6.4718
History Survey - Tenure	93.0571	Z-Statistic	1.8705	6.4718
Competitive Spirit	66.1389	Z-Statistic	0.0759	2.6269
Integrity	10.0000	Z-Statistic	-3.6667	2.7213
Sales Hunter Mindset	89.2502	Z-Statistic	1.6167	2.7292
Drive	76.7766	Z-Statistic	0.7851	2.6269
Resilience	84.3616	Z-Statistic	1.2908	2.7292
Teamwork	70.0118	Z-Statistic	0.3341	2.2415
Phone-based Selling	92.6269	Z-Statistic	1.8418	2.5168
Weighted Average of Competency Z-Scores:				1.1304
Mean applied to Raw Weighted Avg:				0.0000
Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg:				1.0000
Normalized Raw Score:				1.1304
Mean:				65.0000
Standard Deviation Used:				15.0000
Final Overall Score:				81.9567

Notes

(This area is intentionally blank - it's reserved as space for your notes.)