



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# Ability

Reporte de la prueba de habilidad



**Nombre**

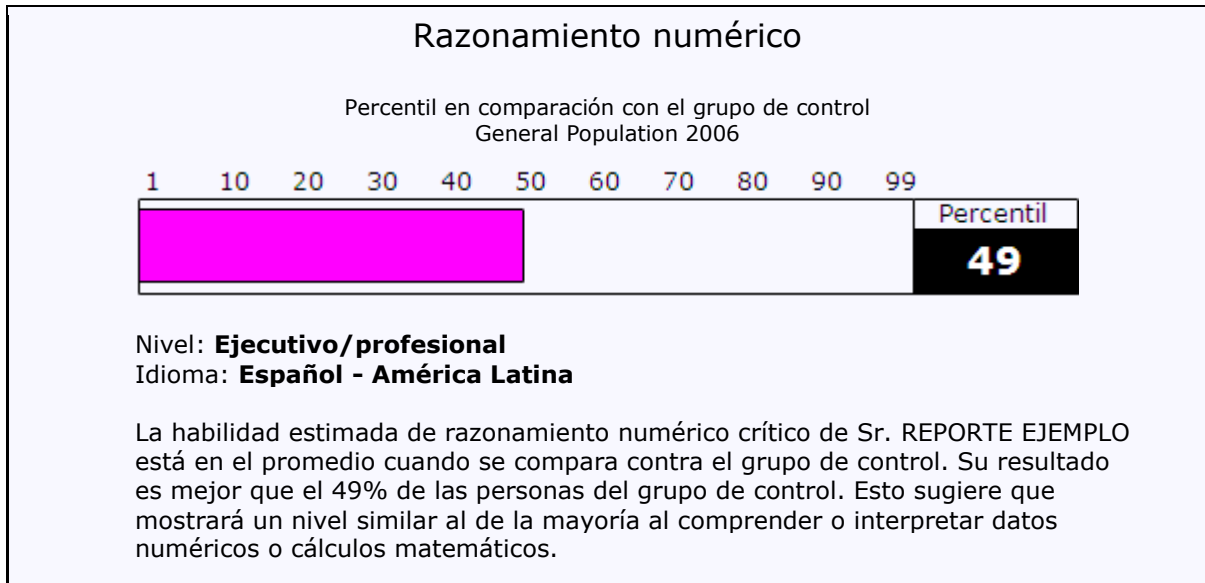
Sr. REPORTE EJEMPLO

**Fecha**

28 noviembre 2018

## > Reporte de la prueba de habilidad

Este reporte de la prueba de habilidad proporciona la puntuación de la prueba verificación de habilidad de Sr. REPORTE EJEMPLO. Si esta prueba se realizó sin supervisión, existe la ligera probabilidad de que no represente su nivel real de habilidad. En ese caso, **se recomienda realizar una prueba de verificación, para validar esta puntuación.** (Vea la guía para ello en la página siguiente).



Si alguna de estas pruebas fue administrada sin supervisión, se recomienda realizar una prueba de verificación para determinar si es posible utilizar el resultado de manera confiable.

## > Lineamientos para el uso de estas pruebas

Si los resultados de este reporte se obtuvieron de una prueba que se realizó sin supervisión, se recomienda realizar una prueba de verificación para confirmar el resultado de esta persona.

La prueba de verificación es más breve que la prueba original de habilidad. Deberá administrarse en un entorno supervisado y determinará si el resultado de la prueba de habilidad es Verificada o No Verificada. Un resultado Verificado puede ser usado con toda confianza.

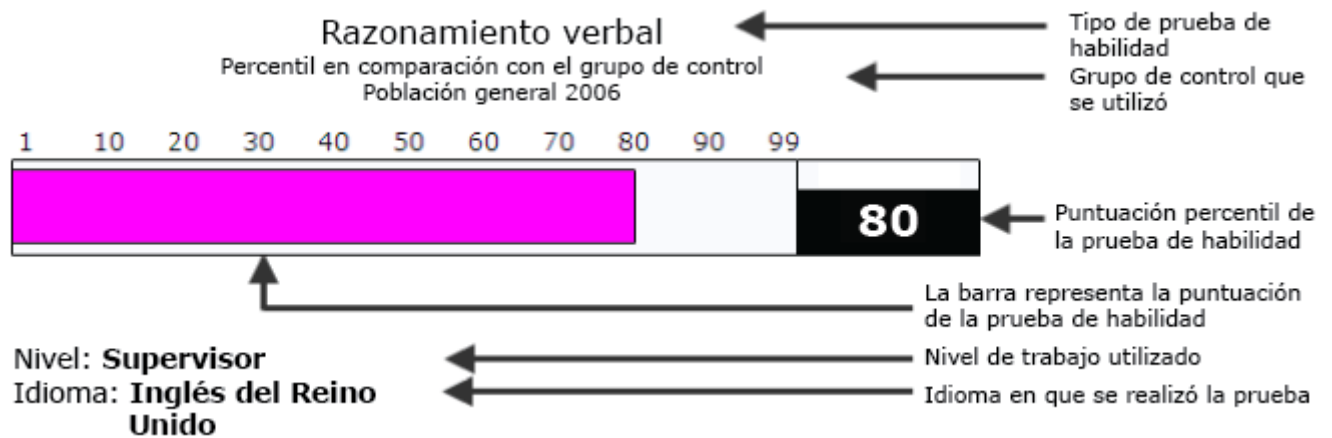
## > Cómo verificar un resultado

Hay muchas maneras de confirmar el nivel de habilidad de una persona. A continuación se enumeran algunas técnicas:

<b>Administrar una prueba de verificación</b>	Administrar una prueba supervisada de verificación es la forma más consistente de verificar los resultados originales de la prueba. Es lo más recomendable.
<b>Considerar la información de otras evaluaciones de competencia</b>	Usar los resultados de otras evaluaciones que se relacionan con las competencias y/o habilidades que son importantes para el desempeño en el trabajo en el que se evaluará el nivel real de habilidad de la persona. Por ejemplo, simulaciones de trabajo o centros de evaluación.
<b>Usar información de otras fuentes</b>	Resultados de exámenes, calificaciones, grados y otros exámenes de logro que puedan medir de manera apropiada la habilidad cognitiva de una persona, podría ayudar a evaluar el nivel real de habilidades de una persona.
<b>Utilizar técnicas de entrevista estructurada para explorar las competencias relacionadas</b>	Las competencias relacionadas con la habilidad cognitiva incluyen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Presentar y comunicar la información</li><li>• Redacción y reportaje</li><li>• Aplicación de experiencia y tecnología</li><li>• Análisis</li><li>• Aprendizaje e investigación</li><li>• Creación e innovación</li><li>• Formulación de estrategias y conceptos</li></ul>

La decisión final sobre la forma de confirmar y utilizar los resultados de prueba de la persona deberá seguir las políticas y lineamientos internos. Las empresas deberán evaluar los riesgos involucrados, las políticas/gobierno corporativo, el uso de otras técnicas de filtrado y selección, tiempo, costo y otros factores. Todos ellos pueden ser importantes cuando se decida el método más apropiado para verificar los resultados de la prueba de habilidad de la persona.

## ► Información acerca de este reporte



Cómo interpretar esta información

- La **gráfica de barras** muestra la puntuación percentil de la prueba de habilidad de la persona.
- El **grupo de comparación** identifica el grupo específico de personas contra el que se compara la puntuación de este individuo.
- La **puntuación percentil** indica lo bien que esta persona puntuó contra las personas del grupo de control.
- Por ejemplo, una puntuación percentil de 50 significa que la persona tuvo un desempeño mejor que el de 50% de las personas del grupo de control.

### Acerca de las pruebas de habilidad cognitiva

Habilidad cognitiva es la manera más sencilla y única de predecir el desempeño futuro en muchos trabajos diferentes. Sin embargo, muchos otros factores también desempeñan una función importante en la predicción del desempeño en el puesto. La información de este documento deberá usarse como parte de una evaluación más amplia de la idoneidad y potencial para el puesto de la persona.

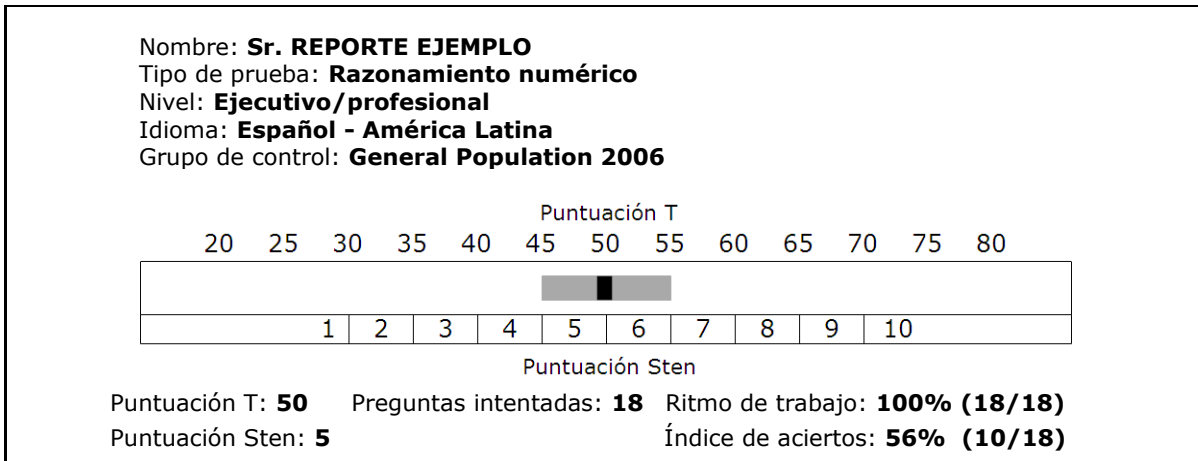
### Más información

En [www.shl.com](http://www.shl.com) se encuentra información y la guía adicionales sobre la forma de utilizar el rango de verificación de SHL de las pruebas de habilidad.

## ► Información técnica

Las puntuaciones T y Sten se proporcionan para los usuarios entrenados en el uso e interpretación apropiados.

Una prueba T es una puntuación estandarizada de prueba con una media de 50 y una desviación estándar de 10. La puntuación Sten está estandarizada sobre una escala de 10 puntos. Tiene una media de 5.5 y una desviación estándar de 2.



El Informe también incluye información para ofrecer una indicación de la precisión del candidato mientras se completa la prueba. 'Preguntas intentadas' indica la cantidad de preguntas a las que el candidato se ha enfrentado durante la prueba. El total puede incluir preguntas para las que el candidato no ha ofrecido respuesta.

El ritmo de trabajo ofrece una medida del avance del candidato en la prueba y se obtiene dividiendo las preguntas intentadas por la cantidad total de preguntas de la prueba. Esta cifra se expresa como un porcentaje y como datos sin procesar.

El índice de aciertos es una medición de precisión y se obtiene dividiendo la cantidad de preguntas que el candidato ha respondido correctamente por la cantidad total de preguntas intentadas. Esta cifra se expresa como un porcentaje y como datos sin procesar.

El ritmo de trabajo y el índice de aciertos proporcionan una medida de la cantidad de preguntas intentadas y respondidas correctamente. La Guía del usuario SHL Verify ofrece más información sobre estas mediciones. Es importante comprender que, dado que cada candidato recibe un conjunto distinto de elementos, no existe una correlación directa entre el Índice de aciertos/Precisión y el percentil, la puntuación Sten o T lograda; y los individuos con un menor índice de aciertos pueden lograr un percentil más elevado, y viceversa.

## METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Cuestionario / Prueba de habilidades	Grupo de comparación
Directivo/profesional Razonamiento numérico ELA	General Population 2006

<b>Nombre</b>	Sr. REPORTE EJEMPLO
<b>Informe</b>	Informe de la prueba verbal de Verify v2.0

### ACERCA DE ESTE INFORME

Este reporte muestra los resultados que se obtuvieron en las pruebas de habilidad. El uso de esta prueba se limita a aquellas personas que recibieron la capacitación adecuada en su uso e interpretación.

El reporte que se incluye se genera a partir de los resultados de las pruebas que respondió el entrevistado. Este reporte fue generado electrónicamente. El usuario del software puede hacer modificaciones y adiciones al texto del mismo.

SHL Global Management Limited y sus compañías asociadas no pueden garantizar que el contenido de este informe sea el resultado inalterado del sistema de cómputo. No aceptamos ninguna responsabilidad de ninguna índole por las consecuencias derivadas del uso de este informe, ni responsabilidad alguna (incluso por negligencia) respecto a su contenido.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados. SHL y OPQ son marcas comerciales registradas en el Reino Unido y otros países.

Este informe se ha producido por SHL para el beneficio de su cliente y contiene propiedad intelectual de SHL. Así, SHL le permite al cliente reproducir, distribuir, cambiar, y almacenar esta publicación solamente para su uso interno y no para uso comercial. Reservados todos los derechos.