

CÉDULA DE EVALUACIÓN HOTELERÍA Y TURISMO

FICHA TÉCNICA

Test por competencias

NOMBRE DE LA PRUEBA	TPC
NOMBRE ORIGINAL	Test por competencias
AUTOR	I+D Evaluar
EVALÚA	Competencias
FACTORES O ÁREAS QUE EVALÚA	<i>Orientación al logro</i>
	<i>Iniciativa</i>
	<i>Orden y Calidad</i>
	<i>Búsqueda de información</i>
	<i>Sensibilidad Intpersonal</i>
	<i>Orientación al cliente</i>
	<i>Persuasión e impacto personal</i>
	<i>Conciencia de la organización</i>
	<i>Construcción de relaciones</i>
	<i>Aprendizaje activo</i>
	<i>Pensamiento Analítico</i>
	<i>Confianza en sí mismo</i>
	<i>Autocontrol</i>
	<i>Flexibilidad</i>
<i>Persistencia</i>	
<i>Compromiso Organizacional</i>	
<i>Trabajo en Equipo</i>	
ÍTEMS	85 preguntas
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	Cuantitativos con interpretación cualitativa. Los resultados serán presentados de manera individual.
FORMA DE ADMINISTRACIÓN	Individual y grupal, manual o automatizada.
DURACIÓN DE LA PRUEBA	Sin tiempo (30 minutos aprox).
DIRIGIDO A	Personas mayores de 18 años en cargos administrativos o directivos. No se recomienda para personal operativo.
REQUERIMIENTOS	Saber leer
DATOS DEL EVALUADO	Se requieren datos personales del evaluado.
OBJETIVOS	X Identificar candidatos que se ajustan mejor al perfil del cargo en cuanto a competencias. X
	Medir el grado de desarrollo de las principales competencias organizacionales de las distintas empresas o instituciones.
INSTRUCCIONES	X El evaluado lee primero las instrucciones y se le pide que conteste con sinceridad.
	X Las respuestas son de elección forzada
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Los resultados se despliegan en barras porcentuales y semaforizados.
ESTUDIOS DE ADAPTACIÓN	Conjuntamente con el cliente, se definen los datos demográficos más importantes para compararlos dentro del grupo y establecer las acciones necesarias.
USOS Y APLICACIONES RECOMENDADOS	Selección de personal, Re-ubicación de personal, cambios de estructura, mejora de estilo de liderazgo, salud ocupacional, clima laboral, cambios de cultura organizacional.
CONFIABILIDAD	0,71
VALIDEZ	0,75-0,92
BAREMO	Para obtener el baremo latinoamericano (2012) se utilizó una muestra con las siguientes características:
n=	33356 (Ecuador, Perú y Chile)
Género=	Masculino y Femenino
Edades=	Desde 18 a 58 años
Escolaridad=	Desde secundaria hasta postgrado
Método de baremación=	Probabilística, con la Ojiva de Galton y escala "C" de Gilford

FICHA TÉCNICA

Big Five Questionnaire

NOMBRE DE LA PRUEBA	BFQ
NOMBRE ORIGINAL	Big Five Questionnaire (BFQ)
AUTORES	G.V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni (1993)
EVALÚA	Personalidad
FACTORES O ÁREAS QUE EVALÚA	1. Energía
	Dinamismo
	Dominancia
	2. Afabilidad
	Cooperación/ Empatía
	Cordialidad/ Amabilidad
	3. Tesón
	Escrupulosidad
	Perseverancia
	4. Estabilidad Emocional
	Control de las emociones
	Control de los impulsos
	5. Apertura mental
Apertura a la cultura	
Apertura a la experiencia	
ÍTEMS	132 preguntas
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	Cuantitativos con interpretación cualitativa. Los resultados serán presentados de manera individual.
FORMA DE ADMINISTRACIÓN	Individual y grupal, manual o automatizada.
DURACIÓN DE LA PRUEBA	Sin tiempo (30 minutos aprox).
DIRIGIDO A	Personas mayores de 18 años
REQUERIMIENTOS	Saber leer
DATOS DEL EVALUADO	Se requieren datos personales del evaluado.
OBJETIVOS	X Identificar candidatos que se ajustan mejor al perfil del cargo en cuanto a personalidad. X Seleccionar personas según su personalidad en función del cargo.
INSTRUCCIONES	X El evaluado lee primero las instrucciones y se le pide que conteste con sinceridad. X Las respuestas son en escala de Likert.
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Los resultados se despliegan en barras porcentuales y semaforizados.
ESTUDIOS DE ADAPTACIÓN	Conjuntamente con el cliente, se definen los datos demográficos más importantes para compararlos dentro del grupo y establecer las acciones necesarias.
USOS Y APLICACIONES RECOMENDADOS	Selección de personal, Re-ubicación de personal, cambios de estructura, mejora de estilo de liderazgo, salud ocupacional, clima laboral, cambios de cultura organizacional.
CONFIABILIDAD	0,70
VALIDEZ	0,75-0,92
BAREMO	Para obtener el baremo latinoamericano se utilizó una muestra con las siguientes características:
n=	27853
Género=	Masculino y Femenino
Edades=	19 a 58 años
Escolaridad=	Desde secundaria hasta postgrado
Método de baremación=	Probabilística, con la Ojiva de Galton y escala "C" de Gilford

FICHA TÉCNICA

RAZONAMIENTO VERBAL

NOMBRE DE LA PRUEBA	AD-VERBAL
NOMBRE ORIGINAL	RAZONAMIENTO VERBAL
AUTOR	George K. Bennet, Harold G. Seashore y Alexander G. Wesman.
EVALÚA	Razonamiento verbal
FACTORES O ÁREAS QUE EVALÚA	Razonamiento verbal
ÍTEMS	40 preguntas
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	Cuantitativos con interpretación cualitativa. Los resultados serán presentados de manera organizacional, por departamento o individual.

FORMA DE ADMINISTRACIÓN	Individual y grupal, manual o automatizada.
DURACIÓN DE LA PRUEBA	20 minutos
DIRIGIDO A	Mayores de 18 años
REQUERIMIENTOS	Saber leer
DATOS DEL EVALUADO	Se requieren datos personales del evaluado.
OBJETIVOS	-Medir la habilidad de una persona para inferir la relación entre las palabras. -Predecir el tipo de aprendizaje y desempeño que tendrá aspirante a cargos que requieren razonamiento verbal.
INSTRUCCIONES	El evaluado lee primero las instrucciones y se le da a conocer el tiempo de aplicación.
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Los resultados se despliegan en barras porcentuales y semaforizados.
ESTUDIOS DE ADAPTACIÓN	El departamento de Investigación y Desarrollo (I+D) de Evaluar.com, conjuntamente con el cliente hará estudios de adaptación según necesidades.
USOS Y APLICACIONES RECOMENDADOS	Para selección, evaluación o promoción de personas cuyos puestos requieran razonamiento verbal.
CONFIABILIDAD	0,82
VALIDEZ	0,75-0,92
BAREMO	Para obtener el baremo latinoamericano se utilizó una muestra con las siguientes características:
n=	552
Género=	Masculino y Femenino
Edades=	Desde 18 a 58 años
Escolaridad=	Desde secundaria hasta postgrado
Método de baremación=	Probabilística, con la Ojiva de Galton y escala "C" de Gilford