

# Watson-Glaser™ III (US Spanish)

## INFORME DE PERFIL

**Nombre:** Jane Sample

**Organización/Empresa:** Pearson Sample Corporation

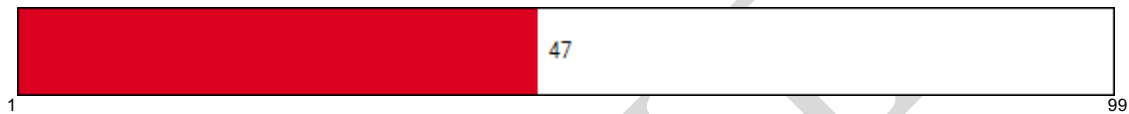
**Fecha:** 06-06-2018 (dd-mm-aaaa)



## Resultados de la prueba W-G III Evaluación del pensamiento crítico

La prueba W-G III tiene el objetivo de medir las habilidades y capacidades requeridas en el pensamiento crítico. El pensamiento crítico puede definirse como la capacidad para identificar y analizar problemas, así como la búsqueda y evaluación de información relevante para llegar a conclusiones lógicas y apropiadas.

### Grupo normativo: Latin American Working Adults (Trabajadores adultos latino americanos) Percentil del Candidato: 47%

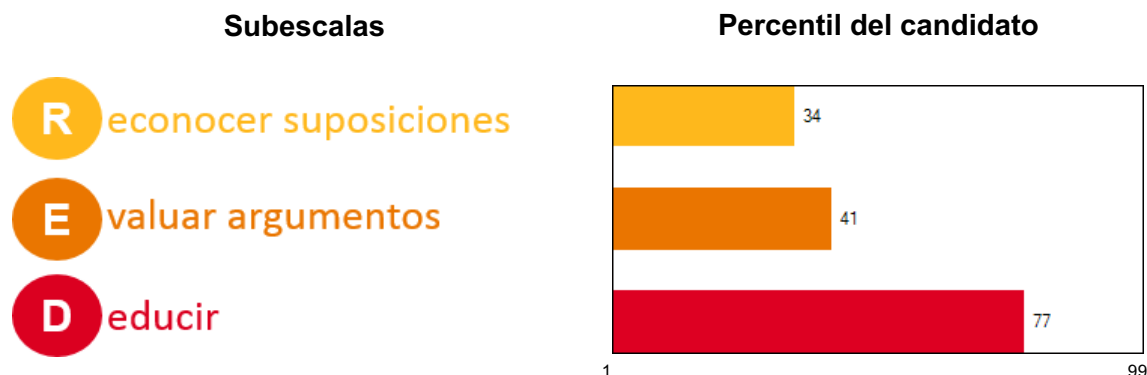


### Subescalas de la prueba W-G III

**Reconocer suposiciones.** Las suposiciones son declaraciones que se asumen como verdaderas si no hay pruebas. Identificarlas ayuda a revelar vacíos en la información y a enriquecer las perspectivas sobre un tema. Las suposiciones pueden ser implícitas o explícitas. Reconocer estas suposiciones y evaluar qué tan adecuadas son para determinada situación mejora la calidad y amplitud del pensamiento crítico.

**Evaluar argumentos.** Los argumentos son afirmaciones con los que se intenta persuadir a alguien a creer o a actuar de cierta manera. La evaluación de argumentos es el proceso de analizar dichas afirmaciones de manera objetiva y precisa. El analizar los argumentos ayuda a decidir si uno los cree o no, y cómo actúa en función de ellos. La evaluación de argumentos requiere de la capacidad de superar el “sesgo de confirmación”: la tendencia a buscar y aceptar información que confirma creencias anteriores. Las emociones también juegan un papel fundamental en la evaluación de argumentos: un alto nivel de emoción puede nublar la objetividad y la capacidad para evaluar los argumentos correctamente.

**Deducir.** Deducir consiste en llegar a conclusiones inferidas lógicamente a partir de la evidencia disponible. Incluye evaluar toda la información relevante antes de llegar a una conclusión, emitir un juicio sobre la posibilidad de que distintas conclusiones sean correctas, seleccionar la conclusión más adecuada y evitar las generalizaciones que van más allá de la evidencia.



## Interpretación de los resultados

La puntuación de Jane Sample es mejor o igual que la del 47 % del grupo normativo Latin American Working Adults (Trabajadores adultos latino americanos).

### ¿Qué significa esto?

#### Interpretación general de la puntuación

En comparación con los participantes del grupo normativo, es probable que Jane Sample esté moderadamente capacitado/a y sea consistente a la hora de aplicar el pensamiento crítico necesario para el análisis y la toma de decisiones efectivos.

#### Interpretación de subescalas

##### Reconocer suposiciones

Jane Sample obtuvo una puntuación media en comparación con los participantes del grupo normativo. Esta puntuación sugiere capacidad y consistencia moderadas a la hora de:

- «leer entre líneas»: identificar lo que se espera o se supone que es cierto en las situaciones y
- definir y redefinir los temas, así como explorar puntos de vista alternativos.

##### Evaluar argumentos

Jane Sample obtuvo una puntuación media en comparación con los participantes del grupo normativo. Esta puntuación sugiere capacidad y consistencia moderadas a la hora de:

- evaluar argumentos basados en la relevancia y la solidez de la evidencia que los respaldan y
- analizar la información objetivamente, sin permitir que las preferencias o las emociones influyan en sus evaluaciones.

##### Deducir

Jane Sample obtuvo una puntuación elevada en comparación con los participantes del grupo normativo. Esta puntuación sugiere una alta capacidad y consistencia a la hora de:

- reunir información suficiente, examinarla de manera adecuada e integrarla en una conclusión sólida e
- interpretar la evidencia de manera apropiada, sin generalizarla a conclusiones injustificadas.

## Información técnica

### Descripción de la prueba

<b>Tiempo máximo permitido</b>	<b>Formato de las preguntas</b>
30 minutos	Opción múltiple

### Preguntas de la prueba

<b>Número de respuestas correctas*</b>	<b>Número de preguntas contestadas</b>	<b>Número total de preguntas</b>
26	40	40

Los resultados de las pruebas de habilidades se pueden presentar de varias formas, dependiendo de la preferencia del administrador de la prueba y de los países en los que se usen. A continuación se presentan tres tipos adicionales de puntuaciones.

### Puntuaciones de formato alternativo

<b>Puntuación T</b>	<b>Puntuación ESTANINA</b>	<b>Puntuación STEN</b>
49	5	5

### Definiciones de las puntuaciones

**\*El número de respuestas correctas** indica el número de respuestas correctas en una prueba. Otras pruebas con un banco de preguntas más sofisticado generan una puntuación theta que toma en consideración el nivel de dificultad de cada pregunta. Por lo tanto, es posible que haya dos personas con el mismo número de respuestas correctas, pero con puntuaciones theta y percentiles diferentes.

Las **puntuaciones T** son puntuaciones estandarizadas que se usan para comparar los resultados de la persona que presenta la prueba. Una puntuación T tiene una media de 50 y una desviación estándar de 10.

Las **puntuaciones ESTANINA** son puntuaciones estandarizadas que se presentan en una escala de 9 puntos, con una media de 5 y una desviación estándar de 2.

Las **puntuaciones STEN** son puntuaciones estandarizadas que se presentan en una escala de 10 puntos, con una media de 5.5 y una desviación estándar de 2.

**Nota:** Los resultados de las pruebas realizadas sin supervisión deberán interpretarse con cautela a menos que se tenga la certeza de que la prueba se realizó sin ayuda. Los resultados de una prueba realizada sin supervisión pueden verificarse volviendo a administrar la prueba bajo supervisión al grupo final de candidatos durante las últimas etapas del proceso de evaluación o recabando información de otras fuentes, tales como una entrevista estructurada o un ejercicio en un centro de evaluación que mida las mismas habilidades.

**Descargo de responsabilidad:** El uso exclusivo de este informe es del administrador de la prueba. La prueba W-G III no deberá utilizarse como base única para tomar una decisión de empleo. Se recomienda combinar esta prueba de habilidades con otros datos de evaluación (por ejemplo, una evaluación de personalidad y una entrevista basada en el comportamiento). La prueba W-G III puede constituir una evaluación útil de las habilidades que mide únicamente si estas son pertinentes para el puesto de trabajo o para la capacitación para los cuales se evalúa a la persona. Consulte la normativa legal, ética y profesional pertinente y utilícela como guía para el uso adecuado de los resultados de la evaluación en su región. Para más información sobre las prácticas recomendadas para el uso de las puntuaciones de las pruebas a fines de tomar decisiones de selección de personal, consulte el manual técnico.

SAMPLE