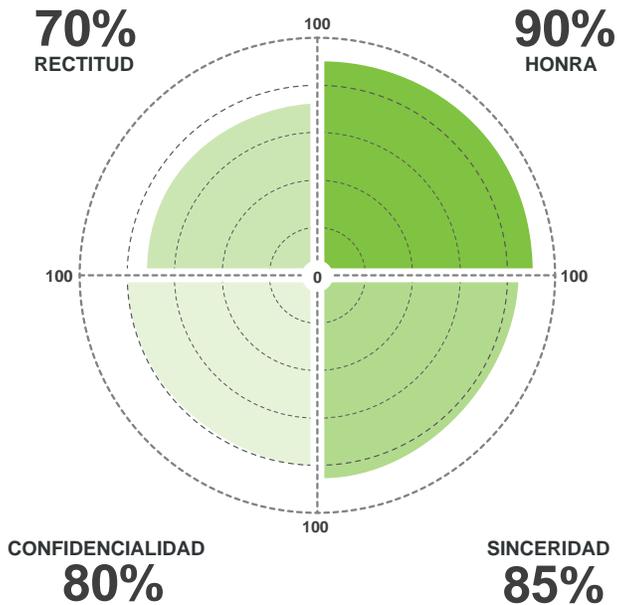


RESUMEN

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN



RESULTADO FINAL

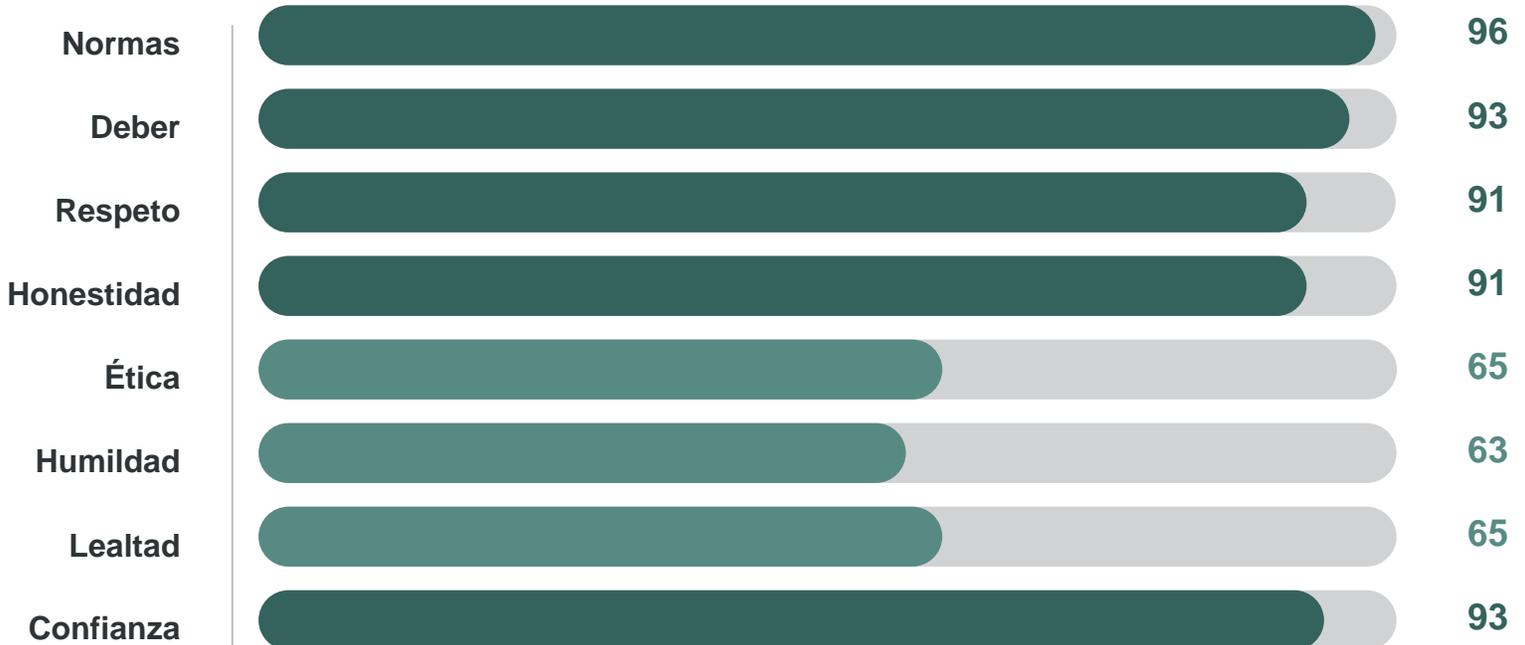


RECOMENDADO



85%
DE AJUSTE AL PERFIL

ESCALA DE DIMENSIONES

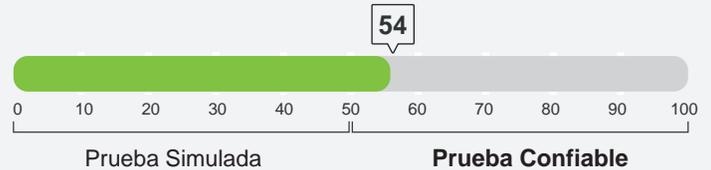


RESULTADOS GRÁFICOS

ESCALA DE SINCERIDAD

► Sinceridad

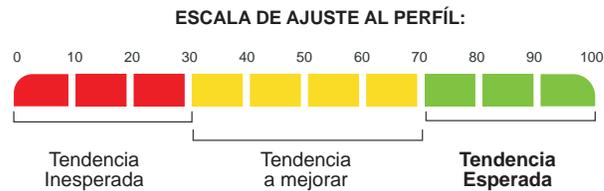
Tendencia a responder sinceramente los contenidos evaluados en la prueba, indica el nivel de honestidad del candidato en las respuestas que permite confiar en los puntajes de la prueba.



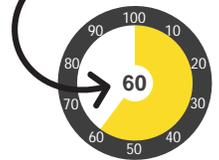
CONVENCIONES DE INTERPRETACIÓN

► Recomendación

Interprete la siguiente sección del reporte utilizando la escala de ajuste al perfil que le indicara el puntaje obtenido por el candidato.



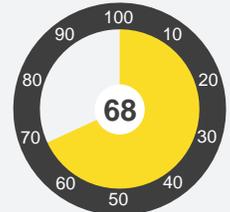
PUNTAJE OBTENIDO POR EL CANDIDATO



RECTITUD

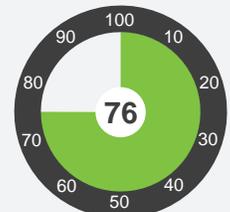
► Normas

Tendencia al cumplimiento de reglas y procedimientos escritos que regulan el comportamiento de los miembros de la organización en los aspectos de interacción, horarios, conductas permitidas, entre otros.



► Deber

Tendencia hacia el cumplimiento efectivo y acción de llevar a cabo una orden, labor o actividad que son demandadas por la organización.



► Respeto

Tendencia hacia la valoración y reconocimiento que se tiene por la opinión y cualidades de los demás miembros de la organización.



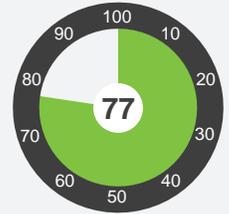
AJUSTE DEL CANDIDATO AL PERFIL **84%**

RESULTADOS GRÁFICOS

HONRA

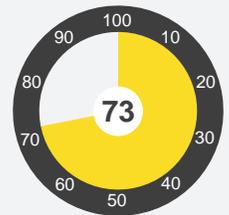
► Honestidad

Parte de los principios éticos propios del evaluado que sirven como guía de comportamiento. Tendencia que implica el hecho de no apropiarse de objetos o logros ajenos, actuar con rectitud en el entorno laboral, evitando la mentira, el engaño y el fraude en el desarrollo de las labores.



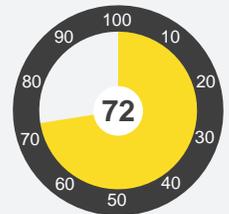
► Ética

Evidencia la capacidad que tiene el trabajador de interiorizar principios y normas que procuran tanto el bienestar propio, como el colectivo de la organización; actuando en concordancia con éstos.



► Humildad

Tendencia hacia el conocimiento propio; una característica de los empleados modestos, que no se sienten más importantes o mejores que sus compañeros(as) o jefes. Demostrando aceptación positiva hacia las críticas y disposición al cambio.



AJUSTE DEL CANDIDATO AL PERFIL **86%**

CONFIDENCIALIDAD

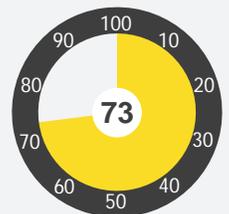
► Lealtad

Tendencia que presenta el grado de fidelidad del evaluado hacia los ideales y principios sobre los cuales se cimienta la organización.



► Confianza

Tendencia orientada hacia la expectativa y responsabilidad impuesta sobre un miembro de la organización al cual se le brinda la potestad para cumplir hábilmente con determinadas tareas y responsabilidades.



AJUSTE DEL CANDIDATO AL PERFIL **91%**

RESULTADOS DESCRIPTIVOS



Riesgos del Evaluado frente al Cargo

Se presentan aquellas tendencias comportamentales y actitudinales del evaluado que afectarían negativamente a la organización, el cargo, las relaciones con sus compañeros y jefes.

- El (la) Sr. (Sra.) Rojas Beltrán no aceptaría el apoyo de nadie para resolver su trabajo.
- Tiende a creer que siempre tiene la razón.
- El (la) Sr. (Sra.) Rojas Beltrán cree que no todas las leyes establecidas socialmente deben cumplirse.
- Podría enviar hojas de vida a otras empresas aunque actualmente se encuentre vinculado(a) laboralmente a alguna



Especificaciones a considerar frente al Cargo

Describe aquellas tendencias comportamentales y actitudinales del evaluado que podrían afectar negativamente a la organización, el cargo, las relaciones con sus compañeros y jefes.

- Es probable que Daniel Alejandro se haya esforzado por mostrar una imagen más favorable de sí mismo(a), que resulta irreal a su forma de pensar o actuar en las situaciones planteadas en la prueba.
- Los resultados obtenidos por el (la) Sr. (Sra.) Rojas Beltrán se ajustan en su totalidad a las exigencias de una organización que pretenda emplear a una persona íntegra, ética y con valores socialmente establecidos. Los puntajes obtenidos en la escala de Verdad demuestran un nivel moderado de confianza en sus respuestas, por lo anterior Jhon Jairo es recomendable con precaución para el cargo. Puede realizarse una entrevista a profundidad para corroborar que los resultados obtenidos para cada dimensión efectivamente develan conductas, pensamientos y actitudes que se ajustan al nivel esperado.
- La puntuación obtenida por el (la) Sr. (Sra.) Rojas Beltrán en Verdad indica que la interpretación de las otras dimensiones debe realizarse con precaución, puesto que posiblemente intentó dar respuestas diferentes a lo que realmente piensa o haría en las situaciones planteadas.



Contribución del Evaluado frente al Cargo

Enuncia aquellas tendencias comportamentales y actitudinales del evaluado que aportan de forma positiva y benefician a la organización, el cargo, las relaciones con sus compañeros y jefes.

- Sabe que las reglas y normas del trabajo deben establecerse de forma general para todos(as) los(as) empleados(as).
- Sabe que en el trabajo no puede estar de acuerdo con todas las opiniones de sus compañeros(as).
- Daniel Alejandro da buen uso y cuidado a los implementos del trabajo que alguien más le facilita.
- Revela que no le gustaría ser el (la) mejor y destacarse en el trabajo pasando por encima de los demás.
- Sabe que puede llegar a ser irrespetuoso hacer bromas en horas laborales.

PREGUNTAS A PROFUNDIZAR EN LA ENTREVISTA

- > ¿No ha tenido en su vida una situación en la que no haya podido mostrar la mejor disposición en el desarrollo de sus labores? Explique.
- > ¿Por qué ha sentido que no es parte importante en las compañías en las que ha trabajado?
- > ¿Qué hace para nunca dudar de sus capacidades al momento de desempeñar una actividad laboral? Ejemplifique.
- > ¿Ha pensado que en algún momento de su vida laboral, es posible que no tenga la razón? Explique su respuesta.
- > ¿En ningún momento de su vida laboral ha mantenido bajos niveles de felicidad con sus compañeros(as) de trabajo?
- > Describa una situación en la que si se presentara la oportunidad, utilizaría algunas horas laborales para atender asuntos personales.
- > Explique ¿Por qué no le importaría saber que sus superiores cometen alguna injusticia con un(a) compañero(a) del trabajo?
- > ¿Qué le lleva a estar de acuerdo con todo lo que se dice y se hace en su trabajo?
- > ¿Considera que siempre podrá ser capaz de cumplir su trabajo sin el apoyo ni la ayuda de nadie?
- > Brinde un ejemplo en el que usted en comparación con sus compañeros(as) de trabajo, haya tenido mejores habilidades y mayores conocimientos.
- > Explique ¿Por qué considera que la remuneración económica en el trabajo no es suficiente para cumplir todo lo que los jefes le piden?
- > ¿Por qué considera incorrecto que un(a) empleado(a) delate a los(as) compañeros(as) que incumplen los reglamentos internos de la compañía? ¿Usted lo haría? Argumente su respuesta.
- > ¿Generalmente, cuánto tiempo utiliza para almorzar en su trabajo? No le agradecería tomar unos minutos más ¿Por qué?
- > Argumente en qué momentos de su trabajo se ha sentido de "cuerpo presente pero de mente ausente".

Datos del Aspirante

Nombre: Emerson Muñoz Castro
Identificación: 35336467 | Edad: 44
Proceso: Aux. Administrativo - Su Empresa
Perfil: Nivel 2
Fecha de aplicación: 03-01-2017 15:05:18

REGISTRO FOTOGRÁFICO DE IDENTIDAD

- ▶ A continuación podrá ver un registro fotográfico de su candidato, ya que se activó la función **“comprobación de identidad mediante el uso de cámara web”** al momento de agendar esta prueba.
- ▶ Verifique que la persona que está entrevistando es la misma que aparece en este registro, si no, significa que hubo **suplantación de identidad**.
- ▶ Estas fotos fueron tomadas en vivo, mientras que el candidato presentaba las pruebas psicométricas.

