

- SELECCIONAR
- DESARROLLAR
- LIDERAR

**HOGANSELECCIONAR**

# B A S I S

UNA SOLUCIÓN DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCIÓN EN PROFUNDIDAD

Reporte Para: John Doe

IDENTIFICACIÓN: HB193448

FECHA: 15. Mayo 2012

Nombre del Cargo: Sales





## INTRODUCCIÓN

Este es el Informe de Assessment de Pre-Empleo para John Doe. Está dividido en diferentes secciones, las que son descritas abajo.

## SECCIÓN I - REPORTE GRÁFICO

### **Reporte Gráfico - Inventario de Personalidad de Hogan (HPI)**

Esta sección provee un reporte gráfico de los resultados de la persona evaluada en el Inventario de Personalidad de Hogan (HPI). El HPI evalúa a la gente en siete características bien conocidas que influyen el éxito ocupacional.

### **Reporte Gráfico - Inventario de Motivos, Valores y Preferencias**

Esta sección provee un reporte gráfico de los resultados de la persona evaluada en el Inventario de Motivos, Valores y Preferencias (MVPI). El MVPI evalúa el calce individual con una cultura corporativa; indica el tipo de cargos, trabajo y ambientes que las personas encontrarán más satisfactorios.

## SECCIÓN II - RESUMEN DE RESULTADOS DEL ASSESSMENT

### **Adecuación Laboral**

Esta sección analiza los resultados de la persona evaluada, enfocándose en características generales relevantes para el éxito de esa persona en la mayoría de los ambientes laborales. Esta revisión cubre su reacción a las situaciones estresantes, cómo manejará las tareas asociadas con un cargo y cómo la persona enfrenta el aprendizaje en un nuevo trabajo.

### **Adecuación al Cargo**

Esta sección analiza los resultados de la persona evaluada en términos de ajuste con un cargo particular. Diferentes características son importantes para el éxito en diferentes trabajos y características que son importantes en un cargo pueden interferir con el desempeño en otros.

### **Adecuación Organizacional**

Esta sección analiza los resultados de la persona evaluada en términos de su adecuación con una organización particular. La cultura de cada organización es diferente y el hecho de que la persona se adecúe a un cargo específico no significa que vaya a calzar con la organización.

### **Recomendación de Adecuación de la Persona Evaluada**

Esta sección provee una recomendación general con respecto al grado en que la persona evaluada se adecúa con el cargo en su organización. Esta recomendación está basada en los datos del assessment.

### **Estilo de Entrevista de la Persona Evaluada**

Esta sección resume el estilo de entrevista de la persona evaluada. El estilo de entrevista puede impactar la evaluación de la adecuación de la persona evaluada para una posición específica. Esta sección indica qué se debe esperar de la persona entrevistada para minimizar el impacto de sus habilidades interpersonales al momento de la entrevista.



## SECCIÓN III - GUÍA PARA LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA

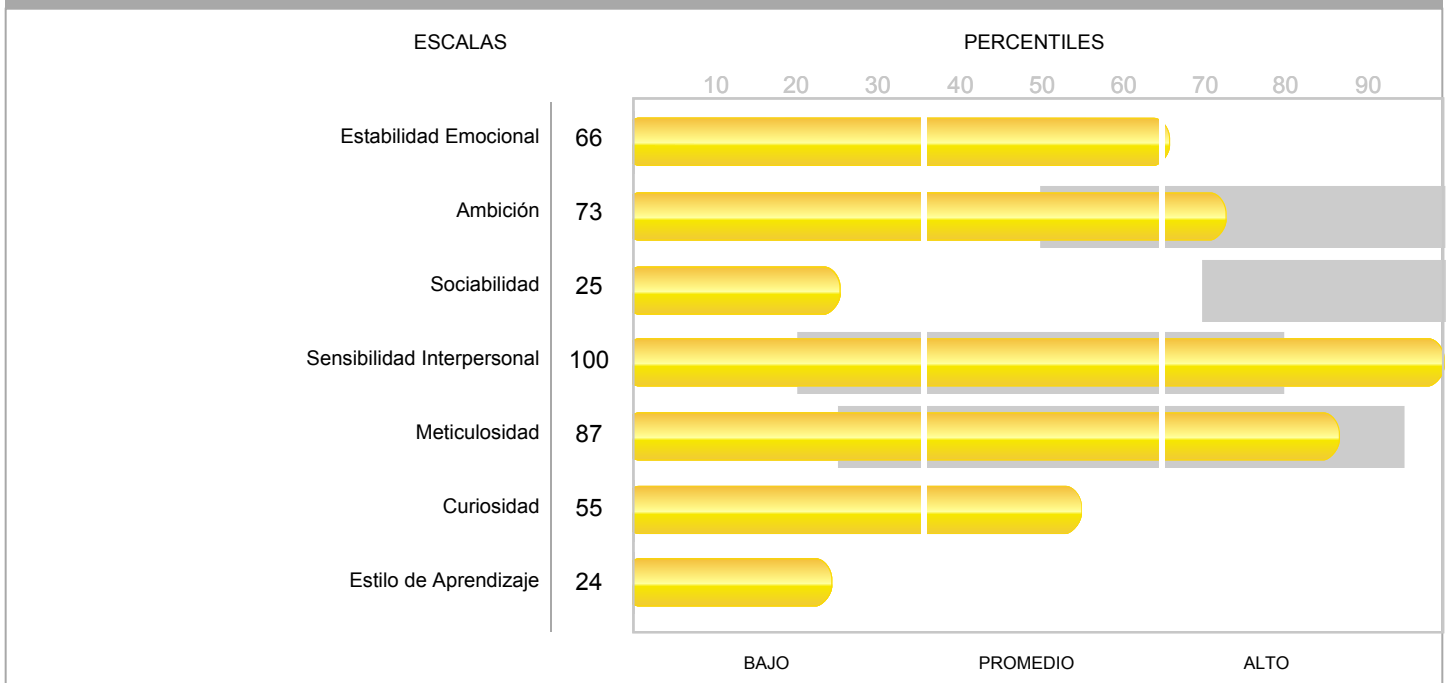
Esta sección provee una guía para la entrevista estructurada en base a los resultados del assessment de la persona evaluada. La guía de entrevista está diseñada para aumentar el entendimiento de los resultados del assessment por parte del gerente contratante y permitirle verificar áreas de preocupación específicas, con respecto a la adecuación al cargo de la persona evaluada. La guía también provee un método sistemático para tomar una decisión de contratación utilizando una combinación de los resultados del assessment y de la entrevista.

## SECCIÓN IV - EVALUACIÓN GENERAL DE LA PERSONA

Esta sección provee una manera para combinar los resultados del assessment y la entrevista de la persona evaluada en una evaluación general. A partir de ella, usted podrá tomar una decisión de contratación más informada.



## REPORTE GRÁFICO - INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE HOGAN (HPI)



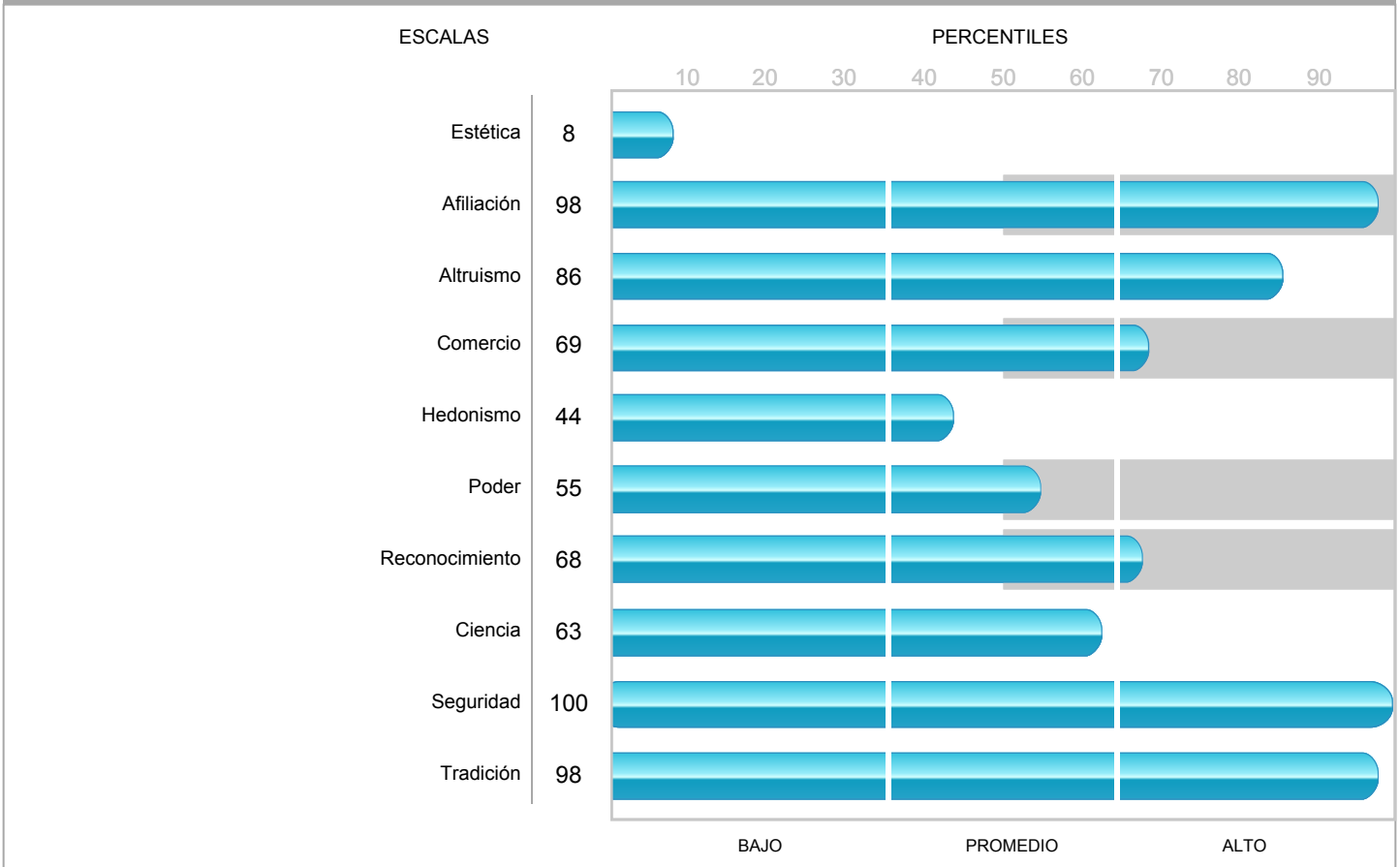
NOTAS: Las escalas con una barra gris han sido identificadas como importantes para el éxito. Los puntajes dentro de ese rango incrementan la probabilidad del éxito de la persona evaluada.



<b>Estabilidad Emocional</b>	Refleja el grado en que una persona es calmada o temperamental y volátil. Las personas con puntajes altos parecen confiadas, resilientes y optimistas. Las personas con puntajes bajos parecen tensas, irritables y negativas.
<b>Ambición</b>	Evalúa el grado en que una persona parece ser líder y valora el logro. Las personas con puntajes altos parece competitivas y trabajadoras. Las personas con puntajes bajos parecen poco asertivas y menos interesadas en el avance de sus carreras.
<b>Sociabilidad</b>	Evalúa el grado en que una persona parece ser autoconfiada socialmente. Las personas con puntajes altos parecen extrovertidas y llamativas. Las personas con puntajes bajos parecen reservadas y tranquilas.
<b>Sensibilidad Interpersonal</b>	Refleja el tacto y la perceptividad. Las personas con puntajes altos parecen amistosas, cálidas y populares. Las personas con puntajes bajos parecen independientes, francas y directas.
<b>Meticulosidad</b>	Se refiere al autocontrol y esmero para realizar el trabajo. Las personas con puntajes altos parecen organizadas, confiables y fáciles de supervisar. Las personas con puntajes bajos parecen espontáneas y flexibles.
<b>Curiosidad</b>	Refleja el grado en que una persona parece curiosa, aventurosa e imaginativa. Las personas con puntajes altos tienden a ser perspicaces y visionarias, pero se aburren con facilidad. Las personas con puntajes bajos tienden a ser prácticas, enfocadas y capaces de concentrarse.
<b>Estilo de Aprendizaje</b>	Refleja el grado en que una persona valora la educación como un fin en sí misma. Las personas con puntajes altos tienden a disfrutar de la lectura y el estudio. Las personas con puntajes bajos están menos interesadas en la educación formal y más interesadas en el aprendizaje práctico en el trabajo.



REPORTE GRÁFICO - INVENTARIO DE MOTIVOS, VALORES Y PREFERENCIAS



NOTAS: Las escalas con una barra gris han sido identificadas como importantes para el éxito. Los puntajes dentro de ese rango incrementan la probabilidad del éxito de la persona evaluada.



<b>Estética</b>	Se refiere a la calidad y un estilo de vida organizado alrededor del arte, la música y la moda.
<b>Afiliación</b>	Se refiere a un deseo por el contacto social y un estilo de vida organizado alrededor de la socialización y el contacto con otros.
<b>Altruismo</b>	Se refiere a la necesidad de ayudar a otros y un estilo de vida organizado alrededor del desarrollo de los demás, la enseñanza y el mejoramiento de la vida de los menos afortunados.
<b>Comercio</b>	Se refiere a un interés en los aspectos financieros y un estilo de vida organizado alrededor de los incrementos salariales y la planificación financiera.
<b>Hedonismo</b>	Se refiere a la búsqueda del entretenimiento, la variedad y el placer y un estilo de vida organizado alrededor de la comida, la bebida, los viajes y el entretenimiento.
<b>Poder</b>	Se refiere al deseo de marcar una diferencia y un estilo de vida caracterizado por la competencia y el esfuerzo por los logros.
<b>Reconocimiento</b>	Se refiere al deseo de recibir reconocimiento social y un estilo de vida guiado por la búsqueda de oportunidades para destacarse.
<b>Ciencia</b>	Se refiere al interés en la ciencia, disfrutar de la tecnología y preferir tomar decisiones basadas en datos, en vez de decisiones intuitivas.
<b>Seguridad</b>	Se refiere a la necesidad de predictibilidad, estructura, orden y un estilo de vida organizado alrededor de la aversión al riesgo y la minimización de los errores y desaciertos.
<b>Tradicición</b>	Se refiere al compromiso con la familia, el trabajo, el respeto por la autoridad y un estilo de vida organizado alrededor de la tradición y los valores tradicionales.



## Sección II - Resumen de Resultados del Assessment

### **Adecuación Laboral - Ajuste General Para el Trabajo**

R000004304-No Translation Será una persona cuidadosa y trabajadora pero puede también tratar de controlar en exceso, ser inflexible y puede ser reticente a delegar. John Doe puede no disfrutar de los programas de entrenamiento formales y debería preferir aprender nuevas habilidades de manera práctica.

### **Adecuación al Cargo - Ajuste con el Cargo a Ocupar**

El Sr. Doe tenderá a ser inusualmente calmado, confiado y resiliente cuando se enfrente con las adversidades y presiones asociadas al trabajo de ventas. Se ajustará fácilmente a un ambiente de venta de alto ritmo y parecerá no afectarse por los obstáculos, inconvenientes y necesidades inesperadas de los clientes. Sin embargo, puede no tener un alto sentido de urgencia al enfrentar exigencias de los clientes y puede no poner mucha atención a la retroalimentación negativa. Tenderá a tener empuje, ser orientado a las metas y demostrar alta energía en posiciones de ventas. Por ello, también tenderá a establecer altas expectativas para sí mismo y a trabajar duro para alcanzar esas expectativas. Él puede, a veces, competir con otros miembros del equipo, pero tiene la confianza necesaria para lograr metas de venta ambiciosas. Adicionalmente, parecerá diplomático, cálido, amistoso y dispuesto a ayudar cuando los demás necesitan asistencia. Tenderá a ser muy bueno para construir y mantener relaciones interpersonales, lo cual puede fortalecer las relaciones con clientes. Dado que usualmente es diplomático, tenderá a evitar los conflictos y las conversaciones difíciles con clientes y colegas. Tenderá a ser una persona concienzuda y trabajadora, que sigue las políticas y procedimientos consistentemente. Seguramente será planificado y bien organizado. Al mismo tiempo, puede resistirse al cambio y necesitar guía en circunstancias de venta ambiguas. Puede tender a perderse en los detalles y permitir que las reglas interfieran con la satisfacción de los clientes. Adicionalmente, puede ser algo tímido e introvertido y posiblemente sea percibido como alejado y reservado. Tenderá a evitar la socialización poco productiva y probablemente interactuará bien con los clientes establecidos, pero puede tener problemas para establecer relaciones con nuevos clientes.





## Fortalezas de la Persona Evaluada

- Mantendrá la calma y la ecuanimidad en los ambientes de venta exigentes o ambiguos
- Se ajusta fácilmente a las cargas de trabajo pesadas o los ambientes con ritmo rápido
- Un vendedor independiente y orientado a la acción, que necesita muy poca o ninguna dirección
- Motivado y ambicioso; trabaja para cumplir metas de venta desafiantes
- Bueno para construir relaciones de negocio fuertes con clientes y colegas
- Agradable y hábil socialmente; intenta resolver los desafíos de una manera que satisfaga a todos los involucrados
- Los clientes seguramente le ven como una persona confiable, creíble y profesional
- Estará orientado a las tareas, será bueno con los detalles y hará seguimiento a los clientes y prospectos
- Puede ser percibido como un buen escuchador y como alguien dispuesto a permitir que los clientes guíen la conversación
- Independiente y enfocado en la tarea; seguramente no se distraerá con relaciones improductivas con clientes

## Áreas de Preocupación de la Persona Evaluada

- Puede sobreestimar sus propias habilidades de venta o los desafíos de venta y puede dar la impresión de no tener sentido de urgencia
- Puede ignorar las críticas y la retroalimentación negativa
- Puede competir con sus subordinados o compañeros de equipo de manera no productiva
- Su exceso de confianza puede hacer que se comprometa excesivamente.
- Puede tener dificultad para empujar a los clientes a tomar una decisión
- Puede prometer excesivamente para complacer a los demás
- Puede necesitar estructura para funcionar adecuadamente y seguramente se resistirá fuertemente al cambio
- Puede ser rígido e inflexible acerca de las reglas y políticas
- Puede evitar el contacto cara a cara con los clientes, a menos que sea absolutamente necesario.
- No buscará activamente las oportunidades de desarrollo de redes de contacto para generar nuevos negocios



## Adecuación Organizacional - Ajuste con la Cultura

Si bien la sección previa detalla el potencial del Sr. Doe para ser exitoso en un rol de ventas, la sección de adecuación organizacional provee visibilidad de los motivadores inherentes del candidato y su adecuación con culturas de venta particulares. La investigación de Hogan indica que las culturas de venta pueden normalmente ser clasificadas de acuerdo a una o más de cuatro dimensiones -- Comercio, Afiliación, Reconocimiento y/o Poder. Adicionalmente, los candidatos seguramente serán más exitosos en roles en los cuales sus motivadores/impulsores estén ajustados con la cultura de la organización de ventas. Dado que las culturas organizacionales varían, no es necesario que los candidatos tengan puntajes altos en las cuatro dimensiones; solamente en aquellas que definen la cultura organizacional particular de la organización. Abajo aparece un análisis general del puntaje del Sr. Doe en las cuatro dimensiones. **COMERCIO:** Seguramente estará motivado por un ambiente de ventas que le dé la posibilidad de generar comisiones, bonos y beneficio personal significativo. Seguramente se enfocará en los aspectos económicos de la compañía y probablemente no estará motivado en una cultura donde la compensación no esté ampliamente basada en el desempeño o en que su salario sea fijo o esté por debajo del valor de mercado. **AFILIACIÓN:** Estará motivado por la oportunidad de establecer redes de contactos, conectarse con otras personas y ser parte de un equipo y seguramente preferirá un estilo de ventas basado en las relaciones interpersonales. Un rol de ventas en el que deba "volar por su propia cuenta" o trabajar solo seguramente no será un gran motivador para él. **RECONOCIMIENTO:** Para motivarlo, él debería recibir reconocimiento público por sus logros de venta. Seguramente prosperará en un ambiente en el cual el reconocimiento es otorgado a los vendedores más exitosos a través de premios de alta visibilidad y elogios públicos. Él estará motivado por vender en la misma medida en que sea elogiado por su desempeño positivo. **PODER:** Estará motivado por demostrar iniciativa y hacerse cargo de tareas desafiantes, sin un deseo fuerte por "ganar a toda costa". Los ambientes competitivos pueden tener algunos efectos motivadores para él, pero probablemente no serán su motivador principal. Dependiendo de la situación, puede motivarle tomar una posición de liderazgo.

## Recomendación General de la Persona Evaluada

En base a los resultados del assessment y en comparación con el perfil de cargo específico creado para su compañía, la adecuación general de John Doe para la posición es:



**Baja**



**Moderada I**



**Moderada II**



**Moderada III**



**Alta**



**Estilo de Entrevista de la Persona Evaluada**

A continuación se sugiere cómo John Doe seguramente se comportará durante la entrevista.

Estilo de Entrevista	Bajo	Moderado	Alto
<p><b>Conducta Emocional</b> Las personas con puntajes bajos pueden parecer tensas y nerviosas; aquellas con puntajes altos pueden parecer calmadas y relajadas.</p>			X
<p><b>Rapport - Conexión Interpersonal</b> Las personas con puntajes bajos pueden parecer tranquilas e incluso tímidas; aquellas con puntajes altos pueden parecer extrovertidas y accesibles.</p>	X		
<p><b>Construcción de Relaciones</b> Las personas con puntajes bajos pueden parecer desafiantes e independientes; aquellas con puntajes altos pueden parecer agradables y benevolentes.</p>			X



## Sección III - Guía Para la Entrevista Estructurada

### Parte 1 - Entrevista (Adecuación Laboral)

Estas preguntas acerca de la Adecuación Laboral se enfocan en qué tan fácil será gestionar a John Doe. Estas preguntas se derivan del Reporte de Assessment - Adecuación Laboral.

Escala - Pregunta	¿Qué buscar?	
<p><b>Estabilidad Emocional</b> Dé un ejemplo de cómo su habilidad para mantener una "mente fría" significó la diferencia entre el éxito y el fracaso.</p> <p>Notas:</p>	<p>Habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión, evitar responder emocionalmente y aprender de los errores pasados.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Su evaluación de esta pregunta:                      Bajo            Moderado            Alto                 </div>	
<p><b>Meticulosidad</b> Describa una situación donde fue importante que usted terminara una asignación antes de una fecha específica o dentro de un período específico.</p> <p>Notas:</p>	<p>Habilidad para cumplir y hacer seguimiento a los compromisos, completar una tarea o asignación de alta calidad dentro de un plazo específico.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Su evaluación de esta pregunta:                      Bajo            Moderado            Alto                 </div>	
<p><b>Estilo de Aprendizaje</b> Dé un ejemplo de cómo se mantiene al día con respecto a los nuevos desarrollos en el negocio y la tecnología que afectan su trabajo.</p> <p>Notas:</p>	<p>Evidencia de tener disposición a adquirir los conocimientos específicos para su industria, de tal forma de tener mayor efectividad en el desempeño de su trabajo.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Su evaluación de esta pregunta:                      Bajo            Moderado            Alto                 </div>	
<b>Puntaje de Adecuación Laboral</b>		
Riesgos o preocupaciones claras que pueden presentar desafíos de gestión, independientemente del coaching y desarrollo que reciba.	Algunos desafíos de gestión potencial que pueden ser solucionados a través de coaching y desarrollo.	La persona evaluada debería ser fácil de gestionar dada su habilidad para gestionar el estrés, su confiabilidad y disposición para aprender.



## Parte 2 - Entrevista (Adecuación al Cargo)

Las preguntas acerca de la Adecuación al Cargo se enfocan en la habilidad de John Doe para desempeñar el cargo. Las preguntas se derivan del Reporte de Assessment - Adecuación al Cargo.

Escala - Pregunta	¿Qué buscar?	
<p><b>Ambición</b> Dé un ejemplo de una situación donde usted sintió que estaba listo para una promoción, pero ninguna le fue ofrecida o estaba disponible. ¿Hacia dónde canalizó sus energías y cómo se mantuvo motivado para seguir haciendo un buen trabajo? ¿Cuál fue el resultado de esa situación?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta muestra la habilidad de mantenerse enfocado en la tarea actual en situaciones donde una promoción o nueva posición no está disponible inmediatamente.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<p><b>Ambición</b> Dé un ejemplo de una ocasión en que su naturaleza competitiva fue más fuerte que usted y se encontró compitiendo con sus pares, en vez de colaborar con ellos. ¿Qué hizo que se diera cuenta de su error y cómo respondió a esa situación?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta revela la habilidad para mantenerse productivo, enfocado y motivado cuando no hay una promoción disponible.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<p><b>Sensibilidad Interpersonal</b> Dé un ejemplo de una ocasión en que usted tuvo que ejecutar una negociación de precios difícil con un cliente para cerrar una venta. Describa su forma de enfrentar la situación y el resultado de ella.</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta demuestra la habilidad para mantenerse firme, pero diplomático, para cerrar la venta sin conceder una disminución de precio con facilidad.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<p><b>Meticulosidad</b> Deme un ejemplo de una ocasión en que usted propuso una solución "improvisada" que concretó una venta de gran tamaño y donde usted se dio cuenta de que un enfoque más "estructurado" hubiera fallado. ¿Qué fue, específicamente, lo que facilitó su éxito en esa situación?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta demuestra el éxito en el enfrentamiento de las oportunidades de venta con una mentalidad flexible.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<b>Puntaje de Adecuación al Cargo</b>		
Ejemplos pobres o inexistentes de desempeño exitoso en el cargo.	Algunos ejemplos positivos asociados al desempeño exitoso en el cargo.	Ejemplos positivos específicos de cada una de las áreas asociadas con el desempeño exitoso en el cargo.



### Parte 3 - Entrevista (Adecuación Organizacional)

Las preguntas acerca de la Adecuación Organizacional se enfocan en la adecuación de John Doe a los valores y cultura de la organización. Las preguntas se derivan del Reporte de Assessment - Adecuación Organizacional.

Escala - Pregunta	¿Qué buscar?	
<p><b>Comercio</b> Cuénteme de una ocasión en que haya tomado una decisión que enfatizara la preocupación por el mejor interés de sus clientes por sobre la preocupación por los resultados o beneficios financieros. ¿Qué influyó su decisión?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta demuestra la habilidad del candidato para priorizar a las personas y las relaciones por sobre la rentabilidad cuando es apropiado. Busque obtener detalles que sugieran que su decisión estuvo justificada (por ej., ¿salvó una relación comercial valiosa?)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<p><b>Comercio</b> Cuénteme acerca de una ocasión en que usted excedió la meta trimestral o anual de ventas establecida por su organización, pero no recibió una compensación financiera por ese logro. ¿Cómo respondió a esa situación?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta sugiere que el candidato ha aprendido de sus errores pasados en el balance entre las personas y la rentabilidad y sabrá dónde establecer los límites en el futuro.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<p><b>Afiliación</b> Cuando está tratando con clientes, ¿cómo balancea el deseo de construir una amistad con una relación de negocios más directa? ¿Qué método prefiere usted?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta revela la habilidad del candidato para mantener una relación de trabajo sólida con los clientes, a pesar del deseo de ser aceptado.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<p><b>Reconocimiento</b> Cuénteme acerca de una situación en que usted tomó un rol "tras bambalinas" en una propuesta que fue muy exitosa. ¿Hizo usted algo para asegurarse de que sus contribuciones fueran más visibles?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta sugiere que al candidato no le molesta trabajar en roles secundarios y está dispuesto a contribuir a los esfuerzos del equipo sin buscar el crédito personal.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Su evaluación de esta pregunta:                  Bajo                  Moderado                  Alto             </div>	
<b>Puntaje de Adecuación Organizacional.</b>		
Ejemplos pobres o inexistentes de desempeño exitoso en el cargo.	Algunos ejemplos positivos asociados al desempeño exitoso en el cargo.	Ejemplos positivos específicos de cada una de las áreas asociadas con el desempeño exitoso en el cargo.



### Parte 3 - Entrevista (Adecuación a la Posición)

Utilice esta parte de la guía de entrevista para formular preguntas que sean específicas a los requerimientos de la posición disponible. Estas preguntas pueden ir desde requerimientos únicos para una unidad particular de la organización hasta habilidades técnicas necesarias para desempeñar la función fundamental del cargo.

<b>PREGUNTA:</b>		
<b>PREGUNTA:</b>		
<b>PREGUNTA:</b>		
<b>PREGUNTA:</b>		
<b>Puntaje de Adecuación a la Posición</b>		
Ejemplos pobres o inexistentes de comportamiento asociado con adecuación a la posición.	Algunos ejemplos positivos de comportamiento asociado con adecuación a la posición.	Ejemplos positivos específicos de comportamientos asociados con adecuación a la posición.



## Sección IV - Evaluación General para John Doe

La Parte 4 está diseñada para evaluar la probabilidad de éxito de la persona evaluada en la posición disponible. Complete los pasos A, B y C para llegar a una decisión de contratación final.

### A. Revisión de los resultados de la entrevista

Transfiera sus puntajes desde la Sección III a la tabla inferior indicando con una (X) en el casillero apropiado y anotando cualquier comentario que tenga con respecto al desempeño del candidato.

Área de Entrevista	Bajo	Moderado	Alto	Comentarios
Adecuación Laboral				
Adecuación al Cargo				
Adecuación Organizacional				
Adecuación a la Posición				

En base a su evaluación de la entrevista, analice la probabilidad general de éxito de la persona evaluada.

Probabilidad de Éxito (Entrevista)	
___ 1= Bajo	Varias áreas de adecuación son bajas e indican preocupación con respecto a la probabilidad de éxito de la persona evaluada.
___ 2= Moderado	La mayoría de las áreas de adecuación son moderadas a altas, con sólo pequeñas preocupaciones acerca de la probabilidad de éxito de la persona evaluada.
___ 3= Alto	Adecuación moderada a alta en todas las áreas indica que la persona evaluada tiene una alta probabilidad de éxito.





**B. Revisión de los resultados de assessment**

Abajo aparece el puntaje de assessment de la persona evaluada, indicando la probabilidad de éxito en la posición.

Probabilidad de Éxito (Assessment)	
___ 1= Bajo	El candidato estuvo fuera de los rangos en las escalas principales, lo cual indica una baja probabilidad de éxito.
___ 2= R000004455- No Translation	
<u>X</u> 3= Moderado	El candidato estuvo dentro de los rangos en varias escalas principales, lo cual indica una probabilidad moderada de éxito.
___ 4= R000004456- No Translation	
___ 5= Alto	El candidato estuvo dentro de prácticamente todos los rangos de las escalas principales, lo cual indica una alta probabilidad de éxito.

**C. Decisión de Contratación**

Considerando toda la información que usted tiene con respecto a la persona evaluada (curriculum vitae, entrenamiento y experiencia, resultados del assessment, resultados de la entrevista), ¿cómo calificaría usted a esta persona en comparación con otros postulantes que usted ha considerado para esta posición (o para otras posiciones similares)?

Comparación de Candidatos		
___ 1= Bajo	Una de las peores personas que he evaluado. Bajaría nuestros estándares.	
___ 2= Moderado	Un(a) candidato(a) aceptable.	
___ 3= Alto	Una de las mejores personas que he evaluado. Elevaría nuestros estándares.	
Considerando toda la información, ¿le ofrecería usted la posición a esta persona?		___ SÍ      ___ NO



Detalle su justificación para su evaluación.

El Reporte BASIS de Assessment de Empleo de John Doe ha sido completado.