

- SELECCIONE
- DESARROLLE
- GUIE

HOGANSELECCIONE

B A S I S

UNA SOLUCIÓN DE FONDO PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Reporte a: Sam Poole

ID: HC560419

FECHA: Agosto 21, 2019

Nombre del puesto: Hogan - Sales





INTRODUCCIÓN

Este es el Reporte del Test de Pre Empleo para Sam Poole. El reporte está dividido en diferentes secciones, y las mismas están descritas a continuación.

SECCIÓN I - REPORTE GRAFICO

Inventario de Personalidad Hogan. Reporte Gráfico

Esta sección provee un reporte gráfico de los resultados del Inventario de Personalidad Hogan del candidato. El HPI evalúa a las personas en torno a siete características conocidas que influyen el éxito laboral.

Inventario de Motivos, Valores y Preferencias. Reporte Gráfico

Esta sección provee un reporte gráfico de los resultados del candidato de acuerdo al inventario de Motivos, Valores y Preferencias (MVPI). El MVPI evalúa la adecuación individual a un determinado ambiente cultural; e indica en qué tipo de trabajos, funciones y ambientes, cada persona se sentirá más a gusto.

SECCIÓN II - RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL TEST

Adecuación al puesto

Esta sección revisa los resultados del candidato, focalizándose en las características generales relevantes para el éxito de la persona en la mayoría de los ambientes laborales. Esta revisión incluye la reacción del candidato a situaciones de stress, la forma en cómo el candidato manejará las tareas asignadas en el trabajo y cómo el candidato enfrentará el aprendizaje en un nuevo trabajo.

Adecuación al trabajo

Esta sección revisa los resultados de la evaluación del candidato en términos de su adecuación a un determinado trabajo. Diferentes características son necesarias para desempeñarse exitosamente en diferentes trabajos. Características que pueden ser importantes en un tipo de trabajo, pueden interferir con el rendimiento exitoso en otro trabajo.

Adecuación a la Organización

Esta sección revisa los resultados del candidato en términos de adecuación a una organización en particular. La cultura de cada organización es diferente, y simplemente porque un candidato se adecúa a un trabajo en particular, no significa que él se adecuará a la organización.

Adecuación del Candidato a la Organización

Esta sección provee una recomendación general acerca del grado de adecuación del candidato al trabajo en su organización. Esta recomendación está basada en datos del test.

Estilo de entrevista que presenta el candidato

Esta sección resume como se desempeñará en la entrevista su candidato. Cómo se presenta un candidato en la entrevista, puede impactar en la evaluación de la adecuación del candidato a la posición. Esta sección indica que es lo que debe esperarse de un candidato para minimizar el impacto de sus habilidades de presentación durante la entrevista.



SECCIÓN III - GUÍA PARA LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA

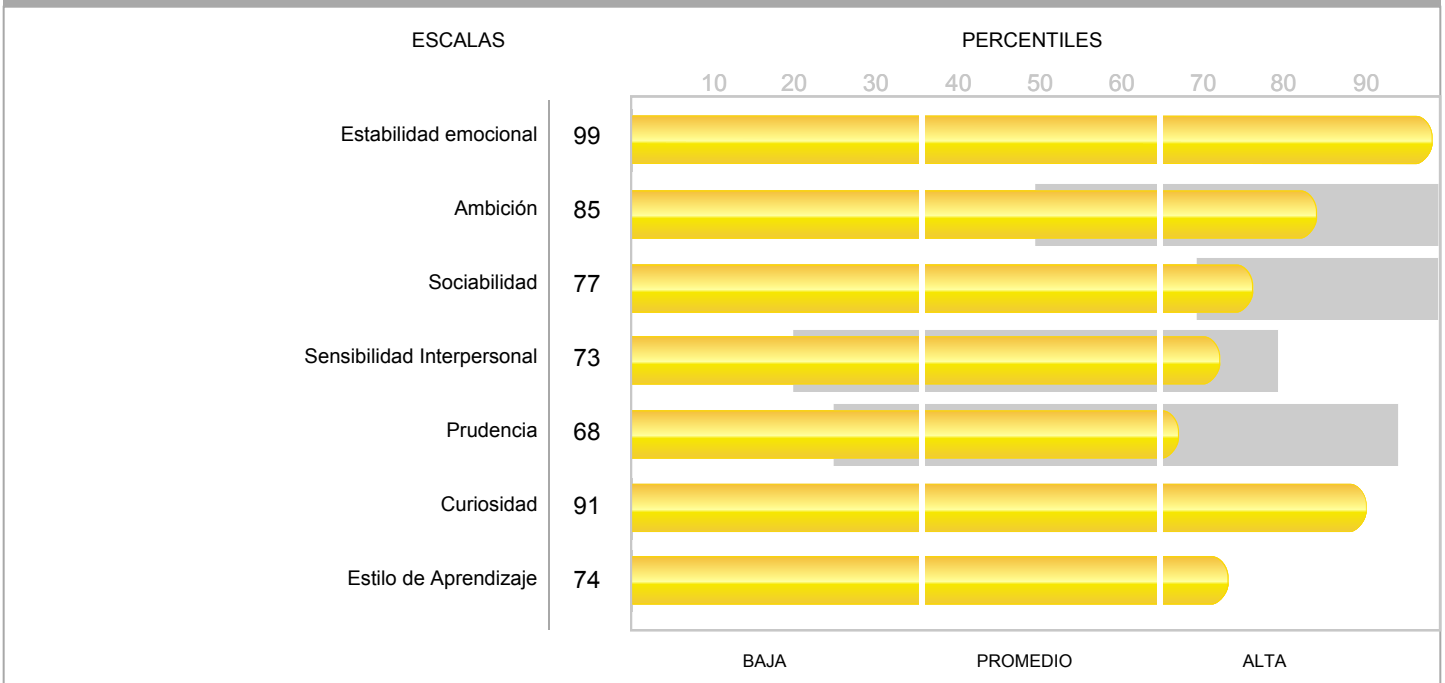
Esta sección provee una guía de entrevista estructurada basada en los resultados de la evaluación del candidato. La guía de entrevista ha sido diseñada para ayudar al supervisor de la vacante a comprender los resultados del test y así permitirle identificar posibles problemas en la adecuación al puesto del candidato. La guía también provee un método sistemático para tomar decisiones de contratación, usando una combinación de los resultados del test y los resultados de la entrevista.

SECCIÓN IV EVALUACIÓN GENERAL DEL CANDIDATO

Esta sección explica la forma en la que debe combinarse los resultados del test y las entrevistas del candidato, en una evaluación general. Con esto, usted podrá tomar una decisión de contratación mejor fundamentada.



REPORTE GRAFICO - INVENTARIO DE PERSONALIDAD HOGAN



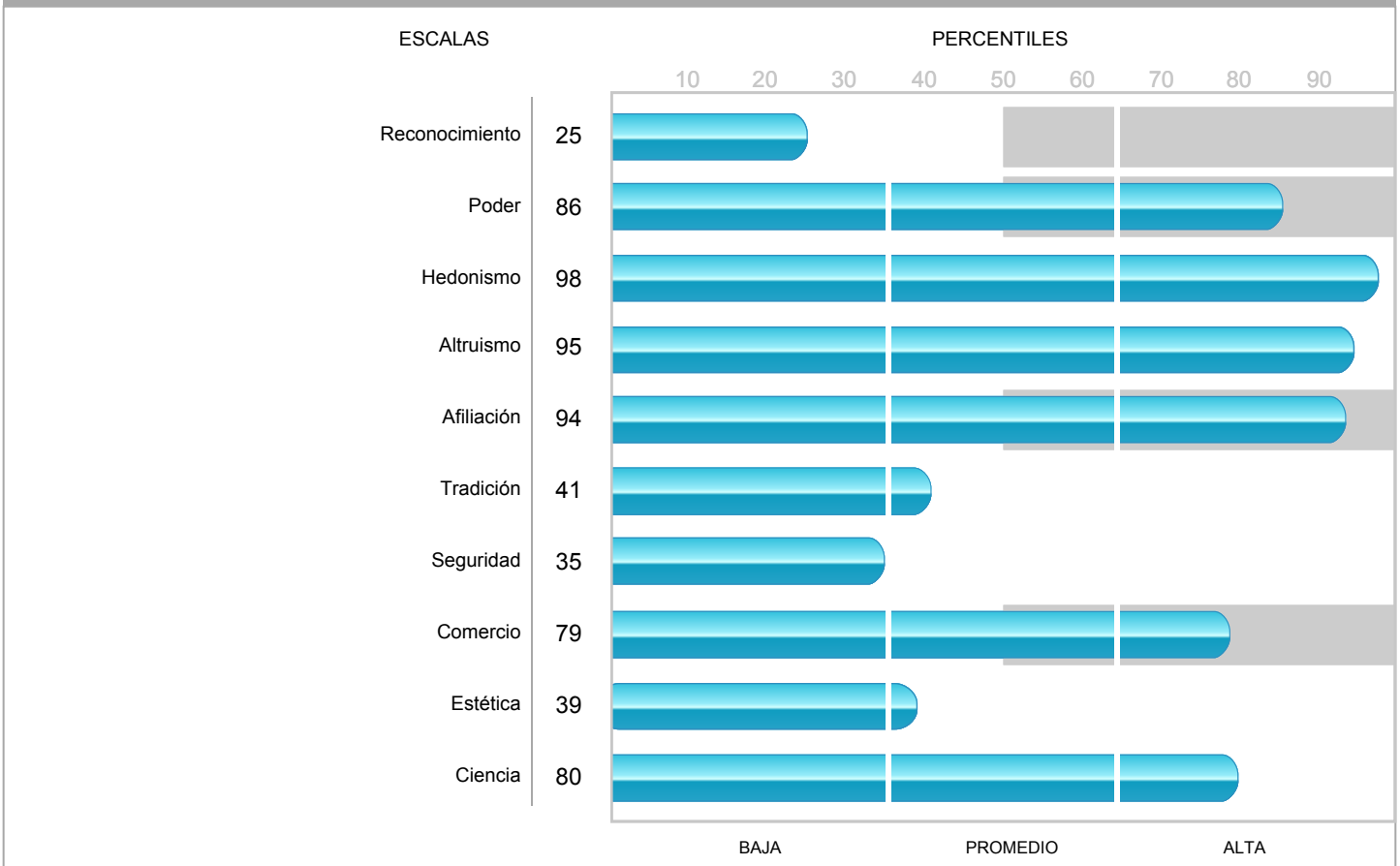
NOTAS: Las escalas que tienen una barra sombreada, han sido identificadas como importantes para el éxito. Puntuaciones dentro del rango, aumentan la probabilidad de éxito del candidato.



Estabilidad emocional	Refleja el grado en el cual una persona es calmada o cambiante y volátil. Las personas con puntajes altos suelen ser seguras de sí mismas, resilientes y optimistas. Las personas con puntajes bajos suelen ser tensos, cambiantes en su humor y pesimistas.
Ambición	Evalúa el grado en el cual una persona parece ser líder y valora el logro. Las personas con puntajes altos suelen ser competitivas y trabajan duro. Las personas con puntajes bajos suelen no ser asertivas y están menos interesadas en avanzar.
Sociabilidad	Evalúa el grado en el cual una persona se muestra socialmente con auto-confianza. Las personas con puntajes altos suelen ser extrovertidas y extravagantes. Y las personas con puntajes bajos suelen ser reservadas y calladas.
Sensibilidad Interpersonal	Refleja tacto y capacidad de percepción. Las personas con puntajes altos suelen ser amigables, cálidas y populares. Las personas con puntaje bajos suelen ser independientes, francas y directas.
Prudencia	Se refiere al auto-control y a estar consciente de lo que ocurre. Las personas con puntajes altos suelen ser organizadas, confiables y fáciles de supervisar. Las personas con puntajes bajos suelen ser espontáneas y flexibles.
Curiosidad	Refleja el grado en que una persona parece ser curiosa, aventurera y imaginativa. Las personas con puntajes altos suelen ser ingeniosas y visionarias, suelen aburrirse con facilidad. Las personas con puntajes bajos tienden a ser prácticas, enfocadas, y capaces de concentrarse.
Estilo de Aprendizaje	Se refiere al grado en el cual una persona valora la educación formal como un fin en sí mismo. Las personas con puntajes altos suelen disfrutar la lectura y el estudio. Las personas con puntajes bajos están menos interesadas en la educación formal y más interesadas en experimentar aprendizajes en el puesto de trabajo.



REPORTE GRAFICO - INVENTARIO DE MOTIVOS, VALORES Y PREFERENCIAS



NOTAS: Las escalas que tienen una barra sombreada, han sido identificadas como importantes para el éxito. Puntuaciones dentro del rango, aumentan la probabilidad de éxito del candidato.



Reconocimiento	Interés y deseo por ser reconocido, un estilo de vida guiado por la búsqueda de oportunidades para ser reconocido.
Poder	Interés en hacer una diferencia, un estilo de vida caracterizado por la competencia y la necesidad de triunfar.
Hedonismo	Interés por lo divertido, la variedad, el placer y un estilo de vida organizado en torno al comer, beber, viajar y entretener.
Altruismo	Interés por ayudar a otros, un estilo de vida organizado en torno al coaching, enseñar y mejorar la vida de los más necesitados.
Afiliación	Interés y deseo de contacto social, un estilo de vida organizado en torno a la sociabilización y al contacto con otros.
Tradición	Interés por el compromiso con la familia, el trabajo, el respeto de la autoridad, un estilo de vida organizado en torno a la tradición y los valores.
Seguridad	Interés por la predictibilidad, la estructura, el orden y un estilo de vida organizado en torno a evitar situaciones de riesgo y minimizar los errores.
Comercio	Interés por los asuntos financieros, un estilo de vida organizado en torno a los aumentos de salario y el planeamiento financiero.
Estética	Intereses en torno a la calidad, un estilo de vida organizado en torno al arte, música y la moda.
Ciencia	Interés por la ciencia, disfruta la tecnología y prefiere tomar decisiones basadas en datos y no en la intuición.



Sección II Resumen de los Resultados del Test

Adecuación al empleo - Aptitud general para el Trabajo

Sam Poole es generalmente equilibrado, seguro de sí mismo pero puede a veces sobreestimar sus habilidades e ignorar la crítica del otro. Usualmente está consciente y se preocupa por seguir las reglas y procedimientos y reunirá la información necesaria para tomar decisiones fundamentadas. Sam Poole tiende a ser orientado a los logros, le interesa el entrenamiento y se mantendrá al día en los nuevos desarrollos en los negocios y la tecnología.

Adecuación al trabajo - Aptitud para la Posición

El Sr. Poole tenderá a mantenerse calmado, compuesto y confiado en posiciones de venta exigentes. Sus clientes y jefes apreciarán su confianza y actitud positiva. Sin embargo, puede, a veces, no parecer apropiadamente preocupado por los problemas más urgentes, las exigencias de los clientes o la retroalimentación que recibe de su desempeño. Tenderá a tener altas expectativas de sí mismo y seguramente trabajará árdamente para avanzar en su carrera. Por ello, puede, a veces, exigirse demasiado a raíz de su confianza excesiva. Está ansioso por tener éxito y puede tornarse insatisfecho si no hay oportunidades de avance disponibles. Su habilidad para enfocarse y canalizar su energía hacia la persecución de oportunidades de venta facilitará su éxito. Adicionalmente, tenderá a ser perceptivo acerca de las claves sociales y estimular un ambiente de venta colaborativo y colegiado. Tendrá fuertes habilidades de construcción de relaciones y gestión de clientes. Como resultado, puede tener dificultades con la asertividad o puede evitar los conflictos y confrontaciones, incluso cuando son necesarias. Tenderá a ser un profesional de ventas confiable porque será percibido como concienzudo, fiable y trabajador. Será planificado, bien organizado y estará cómodo con las reglas y procedimientos. Por otra parte, puede ser un poco rígido o inflexible para cumplir con las necesidades de los clientes o adaptarse a una visita inesperada a clientes y necesitará guía en situaciones ambiguas. Adicionalmente, tenderá a ser conversador, extrovertido y cómodo en el establecimiento de nuevos contactos en la mayoría de los roles de venta. Parecerá gregario y accesible, pero puede que no siempre escuche activamente a sus clientes y puede dedicar demasiado tiempo a la socialización.



Fortalezas del candidato

- 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
- Seguramente establecerá relaciones con nuevos clientes con facilidad
- Se destacará en las situaciones públicas de venta, tales como reuniones con clientes, eventos públicos y ferias de negocios.

Áreas de Preocupación del Candidato

- 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 tener una tendencia a socializar excesivamente y puede no escuchar bien.
- Puede no ser constante en la ejecución de tareas solitarias, tales como el ingreso de datos de venta o mantenerse al día en el papeleo operativo



Adecuación Organizacional - Aptitud para la Cultura

Si bien la sección previa detalla el potencial del Sr. Poole 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. Poole en las cuatro dimensiones. **COMERCIO:** Una cultura de ventas con una estructura de compensación basada en el desempeño será un buen calce para él.

Probablemente esté fuertemente motivado por el dinero y estará más satisfecho trabajando en un ambiente enfocado en las estrategias de venta más modernas, el mercado, las actividades de los competidores y otros aspectos relacionados con el éxito financiero de la compañía. **AFILIACIÓN:** Tenderá a estar motivado por el proceso de comunicación, construcción de relaciones e interacción. Probablemente encontrará estimulante la interacción con los clientes, la construcción de redes y el trabajo con otras divisiones de la organización y puede sentirse incómodo en un ambiente de ventas que le requiera trabajar en solitario. **RECONOCIMIENTO:** Calzará mejor en un ambiente laboral en el que pueda trabajar tras bambalinas y recibir menos reconocimiento o fanfarria por sus logros de ventas. Probablemente preferirá ambientes de venta donde el crédito es compartido por el equipo, más que ambientes que lo pongan en una posición destacada. **PODER:** Tenderá a valorar las culturas orientadas a los resultados y el trabajo árduo. Probablemente estará motivado por oportunidades de competir y avanzar y puede sentirse estancado en un ambiente que no le permita la oportunidad de obtener logros y ser promovido.

Recomendación general del candidato

Basado en los resultados de los test, y en comparación con la posición o familia de perfiles laborales, la adecuación a la posición de Sam Poole es:



Low



Moderate I



Moderate II



Moderate III



High

Estilo de entrevista que presenta el candidato

A continuación veremos la forma en que, probablemente, Sam Poole se comportará durante la entrevista.

Estilo de Entrevista	Bajo	Moderado	Alto
Comportamiento emocional Los candidatos con puntajes bajos aparentan estar tensos y nerviosos; aquéllos con puntajes altos aparentan estar calmos y relajados.			X
Empatía Los candidatos con puntajes bajos suelen ser callados y tímidos; aquéllos con puntajes altos suelen ser conversadores y accesibles.			X
Estilo de entablar relaciones Candidatos con puntajes bajos se presentan como desafiantes e independientes, aquéllos con puntajes altos se presentan como agradables y halagadores.			X



Sección III - Guía Estructurada para la Entrevista

Primera Parte - Entrevista (Adecuación al empleo)

Estas preguntas sobre Adecuación al Empleo se centran en cuán fácil será supervisar a Sam Poole. Las preguntas derivan del Cuestionario de Adecuación al empleo.

Escala - Pregunta	Qué buscar
<p>Estabilidad emocional Brinde un ejemplo de como su habilidad por permanecer "equilibrado" le permitió hacer la diferencia para conseguir el éxito en lugar de fracasar.</p> <p>Notas:</p>	<p>La habilidad de permanecer calmado en situaciones de alta presión, de responder emocionalmente y de aprender de errores pasados.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>
<p>Prudencia Describa una situación en la que fue importante para usted lograr completar una tarea para una fecha específica o dentro de un tiempo determinado.</p> <p>Notas:</p>	<p>La habilidad de satisfacer y seguir hasta cumplir los compromisos para completar un trabajo importante y de calidad en un determinado tiempo.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>
<p>Estilo de Aprendizaje Brinde un ejemplo de cómo usted permanece actualizado con respecto a nuevos desarrollos tecnológicos y avances del negocio, relacionados a su trabajo.</p> <p>Notas:</p>	<p>Evidencia de estar dispuesto a adquirir conocimiento específico de su industria y empresa para ser más efectivo en su trabajo.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>
Calificación de Adecuación al empleo	
<p>Temas o preocupaciones claros que pueden presentar desafíos a la hora de ser supervisado, a pesar de la posibilidad de coaching y desarrollo.</p>	<p>Algunos desafíos potenciales que puedan ser superados con coaching y desarrollo.</p> <p>El candidato podrá ser fácil de supervisar basado en la habilidad que tenga de manejar el stress, su confiabilidad y su deseo de aprender.</p>



Segunda Parte - Entrevista (Adecuación al trabajo)

Estas preguntas sobre Adecuación al Trabajo se centran en la habilidad de Sam Poole de desempeñarse en el trabajo. Las preguntas se derivan del Reporte de Evaluación - Adecuación al trabajo.

Escala - Pregunta	Qué buscar	
<p>Ambición Dé un ejemplo de una situación donde usted estaba motivado por realizar la venta, pero se dio cuenta de que el cliente no estaba listo para comprometerse y usted tuvo que "retroceder" para mantener una relación positiva con su cliente.</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta demuestra la habilidad para entender a los clientes y reconocer cuándo se deben moderar las tácticas agresivas de venta.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Ambición 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 demuestra la habilidad del candidato para reconocer cuándo su naturaleza competitiva se descontrola y cómo hacer los ajustes necesarios.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Sensibilidad Interpersonal Dé un ejemplo de una ocasión en que se sintió incómodo al confrontar a un cliente acerca de un asunto difícil, tal como una factura vencida. ¿Cómo manejó la situación y cuál fue el resultado?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta revela la habilidad para confrontar los problemas con un cliente y resolver la situación exitosamente sin dar su brazo a torcer.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Prudencia Deme un ejemplo de una ocasión en que usted perdió un negocio porque se adhirió estrictamente a las reglas y luego se arrepintió de hacerlo. Describa la situación y qué habría hecho de forma diferente.</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta demuestra la habilidad del candidato para reconocer cuándo las políticas y procedimientos deben ser reevaluadas o redefinidas para ajustarse a las necesidades cambiantes del negocio.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
Calificación de adecuación al trabajo		
Pocos o ningún ejemplo de desempeño exitoso en el trabajo.	Algunos ejemplos positivos asociados con el desempeño exitoso en el trabajo.	Ejemplos positivos y específicos en cada una de las áreas asociadas con un desempeño exitoso en el trabajo.



Tercera Parte - Entrevista (Adecuación Organizacional)

Las preguntas sobre Adecuación Organizacional se centran en la adecuación de Sam Poole a los valores y cultura de la organización. Las preguntas provienen del Reporte de Adecuación Organizacional.

Escala - Pregunta	Qué buscar	
<p>Comercio ¿Alguna vez ha estado en una situación donde logró sus metas personales de venta pero la empresa no logró su presupuesto financiero general y usted no recibió sus comisiones o bonos como consecuencia? ¿Cómo respondió?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta del candidato muestra su disposición a seguir trabajando hacia las metas financieras de la organización, incluso cuando las oportunidades de beneficio personal no son posibles o no están disponibles.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Comercio 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 del candidato muestra una disposición a continuar apoyando las metas financieras de la organización, incluso cuando las oportunidades de beneficio financiero personal no son posibles o no están disponibles.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Afiliación Dé un ejemplo de cómo programa una reunión típica de ventas. ¿Cuánto cree usted que debería durar una reunión efectiva de ventas?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta revela la habilidad para gestionar el tiempo efectivamente y programar sus actividades con un propósito claro cuando esté interactuando con clientes.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Reconocimiento Describa una situación en la que otra persona recibió el crédito por un logro al que usted hizo la mayor contribución. ¿Cómo respondió usted a esa situación?</p> <p>Notas:</p>	<p>La respuesta demuestra la habilidad del candidato de buscar el reconocimiento cuando se lo merece.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
Puntaje de la Adecuación Organizacional		
<p>Pocos o ningún ejemplo de desempeño exitoso en el trabajo.</p>	<p>Algunos ejemplos positivos asociados con el desempeño exitoso en el trabajo.</p>	<p>Ejemplos positivos y específicos en cada una de las áreas asociadas con un desempeño exitoso en el trabajo.</p>



Tercera Parte - Entrevista (Adecuación a la posición)

Utilice esta parte de la guía de entrevista para realizar preguntas específicas a los requerimientos de la posición. Estas preguntas pueden ir desde requerimientos específicos y únicos de una unidad en particular de la organización hasta requerimientos técnicos que son necesarios para poder desempeñar la función básica del trabajo.

PREGUNTA:		
PREGUNTA:		
PREGUNTA:		
PREGUNTA:		
Calificación de la Adecuación a la Posición		
Pocos o ningún ejemplo de comportamientos asociados con la adecuación a la posición.	Algunos ejemplos positivos asociados con la adecuación a la posición.	Ejemplos específicos y positivos de comportamientos asociados con la adecuación a la posición.



Sección IV Evaluación General para Sam Poole

La 4ta. parte está diseñada para evaluar la probabilidad de éxito del candidato en la posición vacante. Complete los pasos A, B, y C para llegar a la decisión final de contratación.

A. Revisión de los resultados de la entrevista.

Transfiera los resultados de la Sección III a la tabla que está a continuación indicando una (X) en el espacio que corresponda e indique los comentarios que crea necesarios acerca del desempeño del candidato.

Área de Entrevista	Bajo	Moderado	Alto	Comentarios
Adecuación al puesto				
Adecuación al trabajo				
Adecuación a la Organización				
Adecuación a la Posición				

Basado en las puntuaciones de su entrevista, evalúe la probabilidad de éxito de su candidato.

Probabilidad de éxito (Entrevista)	
___ 1= Bajo	Varias áreas de adecuación dan bajo e indican preocupación acerca de la probabilidad del candidato de desempeñarse con éxito en el trabajo.
___ 2= Moderado	La mayoría de las áreas de adecuación dan de moderado a alto, lo cuál indica una preocupación menor acerca de la probabilidad del candidato de desempeñarse con éxito en el trabajo.
___ 3= Alto	Alta o moderada adecuación en todas las áreas indica que el candidato tiene una alta probabilidad de desempeñar su trabajo con éxito.



B. Revisión de los resultados del test

A continuación encontrará las calificaciones del test que el candidato recibió, lo que le indica la probabilidad de éxito en la posición.

Probabilidad de Éxito (Test)	
___ 1= Bajo	El candidato está fuera de los rangos en las escalas clave lo cuál indica una baja probabilidad de éxito.
___ 2= Moderado Bajo	
___ 3= Moderado	El candidato está dentro de los rangos en las escalas clave lo cuál indica una probabilidad de éxito moderada.
___ 4= Moderado Alto	
<input checked="" type="checkbox"/> 5= Alto	El candidato está dentro de todos los rangos en las escalas clave lo cuál indica una alta probabilidad de éxito.

C. Decisión de contratación

Considerando toda la información obtenida sobre el candidato (cv, experiencia y educación, resultados de los test, resultados de las entrevistas), como evaluaría usted a este candidato en comparación con otros candidatos que usted ya ha visto para esta posición (u otras posiciones similares)?

Comparando Candidatos		
___ 1= Bajo	Uno de los candidatos más inadecuados que he visto. Bajaría nuestros estándares.	
___ 2= Moderado	Un candidato aceptable.	
___ 3= Alto	Uno de los mejores candidatos que he visto. Elevaría nuestros estándares.	
Considerando toda la información, le ofrecería la posición a este candidato?		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO



Incluya una justificación para las calificaciones indicadas

El Reporte de Empleo de Sam Poole está completo.