



Informe Confidencial

para

Sr. Ejemplo

11/12/2007

**Profiles Costa Rica
San Rafael de Escazu, San Jose
506-2228-7000**

NOTIFICACION REFERENTE A ESTE INFORME

Estos resultados no deberán tomarse como una recomendación para contratar o no contratar a esta persona en una situación de pre-empleo. El administrador de la prueba debe revisar referencias previas de empleos, habilidades, estatus actual y referencias personales. En donde la seguridad de otros empleados o del público en general es relevante, deberá aplicarse una prueba médica de consumo de drogas, obtenerse solvencias de la policía y realizarse un examen de salud. El sistema de calificación utilizado para generar este reporte no mide tendencias políticas, o la propensión de la persona a cometer actos violentos, conducta psicótica, o si presenta desviaciones sexuales. Esta prueba no puede utilizarse para determinar orientaciones políticas o para predecir los comportamientos antes mencionados. Favor referirse a la Guía del Usuario para instrucciones adicionales de cómo utilizar estos resultados.

La Escala de Distorsión de esta aplicación es 7

La Escala de Distorsión es un indicativo de cuán franco y sincero ha sido el individuo al contestar esta prueba. El nivel de medición de esta escala es de 1 a 9, en donde puntajes altos sugieren mayor franqueza.

SUGERENCIAS PARA LA ENTREVISTA

El Informe "Encuesta Primer Paso II" ofrece información que se debe considerar en el momento de tomar una decisión sobre si se debe o no reclutar a Sr. Ejemplo.

Sección 1

Cotejo Rápido – Esta sección responde cinco preguntas sobre Sr. Ejemplo:

1. ¿Cuál es su estatus de empleo?
2. Cuándo podría comenzar a trabajar
3. ¿Qué días y horarios tiene disponibles para trabajar?
4. Cuál ha sido su salario mensual más reciente.
5. ¿Alguna vez ha supervisado a compañeros de trabajo?

Sección I - Respuestas Inconsistentes – Inconsistencias notables entre dos o más respuestas.

Sección II - Perfil de Empleo – Información esencial referente al historial de empleo del candidato, con posibles preguntas de seguimiento para la entrevista.

Sección III - Robo – Compendio de auto-admisiones relacionadas con robo de dinero, propiedad, información y/o tiempo.

Sección IV - Abuso de Sustancias Ilegales – Admisiones personales relacionadas con la utilización y/o distribución personal de sustancias ilegales y/o reguladas.

Sección V - Condenas en Prisión – Admisiones personales relacionadas con condenas en prisión, si alguna.

SEGUNDA PARTE

Sección I – "Actitudes del Candidato" en relación con la Integridad, Abuso de Sustancias, Confiabilidad y Ética en el Trabajo, junto con descriptores de los factores que se miden.

Se ofrece aquí al entrevistador preguntas de la "Entrevista Estructurada" sobre asuntos surgidos por las respuestas del candidato.

Sección II - Gráfica – Un resumen visual de los resultados del candidato.

Sección 1

Cotejo Rápido

1. Sr. Ejemplo al presente está empleado/a.
2. Sr. Ejemplo está disponible hoy para comenzar a trabajar.
3. Sr. Ejemplo está disponible para trabajar a tiempo parcial.
4. Su más reciente salario mensual fue menor de \$150.000.
5. Él/ella ha supervisado más de una vez a otros compañeros de trabajo.

Sección I - Respuestas Inconsistentes

Los siguientes pares de aseveraciones sugieren una inconsistencia en las respuestas del candidato/a (mostradas en paréntesis). Favor revisar cada par para posible discusión en la entrevista.

- ¿Está ahora mismo empleado/a? (Sí)
- ¿Cuándo estará disponible para trabajar con nosotros? (Hoy)

Sección II - Perfil de Empleo

Se muestran algunas de las aseveraciones hechas por Sr. Ejemplo en las preguntas para entrevista.

- Sr. Ejemplo informa que ha estado empleado/a entre 7-12 meses en su más reciente/presente empleo.

Pregunta para Entrevista: *Luego de trabajar menos de 1 año en su empleo presente/anterior, ¿qué le motiva a buscar un nuevo empleo?*

- Sr. Ejemplo informa que la razón detrás de su búsqueda actual de empleo no está incluida en las opciones provistas por el cuestionario.

Pregunta para Entrevista: *¿Cuáles son las principales razones de su búsqueda actual de empleo?*

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha renunciado a su empleo sin previo aviso.

Pregunta para Entrevista: *¿Piensa que hay consideraciones éticas que considerar al renunciar de un empleo sin previo aviso?*

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha tenido problemas trabajando con un supervisor.

Pregunta para Entrevista: *¿Qué técnicas utiliza para mantener una relación satisfactoria con su supervisor?*

- Sr. Ejemplo indica que nunca ha tenido problemas con un compañero de trabajo.

Pregunta para Entrevista: *¿Qué ha hecho en el pasado para mantener relaciones satisfactorias con sus compañeros de trabajo?*

- Sr. Ejemplo no ha especificado cuál fue su motivación principal para cambiar de empleo en el pasado.

Pregunta para Entrevista: *¿Cuál ha sido su motivación principal para cambiar de empleo en el pasado? ¿Que busca ahora?*

- Sr. Ejemplo informa que dio más de dos semanas de aviso antes de abandonar su más reciente empleo.

Pregunta para Entrevista: *Describa la situación en la que dio más de dos semanas de aviso para renunciar de su anterior empleo.*

- Sr. Ejemplo informa que la relación con su presente o anterior supervisor fue buena.

Pregunta para Entrevista: *Si la relación con su presente o anterior supervisor fue buena, ¿qué factores contribuyeron a que esa relación fuera exitosa?*

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha presentado una reclamación médica por contar con una salud muy buena.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

- Sr. Ejemplo informa que su supervisor evaluó su desempeño como "muy bueno".

Pregunta de Entrevista: *¿Qué metas establecerá en el futuro para mantener la clasificación de "muy bueno" presentada por su supervisor?*

Terminación de Empleo

Esta información fue suministrada por Sr. Ejemplo referente a sus terminaciones anteriores de empleo.

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha sido despedido/a o ha renunciado para evitar ser despedido/a.

Pregunta para Entrevista: *¿Qué cualidades personales específicas que usted posea, si alguna, puede atribuir al hecho de nunca haber sido despedido/a (o de haber tenido que renunciar para evitar ser despedido/a)?*

Sección III - Robo

Robo de dinero

- Sr. Ejemplo indica que nunca ha tomado (robado) dinero de ninguno de sus patronos.

***Pregunta para Entrevista:** ¿Qué piensa acerca de los que roban o "toman prestado" dinero de sus patronos?"*

Robo de Propiedad

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha tomado (robado) equipo, etc. de sus patronos.

***Pregunta para Entrevista:** ¿Afirmaría que los robos en el lugar de trabajo ocurren con frecuencia? ¿Por qué es que lo hacen?*

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha tomado ninguna propiedad de sus patronos.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

Robo de Información o Tiempo

Al revisar esta sección del cuestionario con el candidato, tendrá la oportunidad de compartir las políticas de la Compañía sobre la utilización de información confidencial computarizada, la utilización de la Internet, y otros temas relacionados con el uso de las computadoras.

- Sr. Ejemplo informa que en más de una ocasión tuvo acceso a información comercial confidencial en computadoras del trabajo.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha violado políticas de la compañía relacionadas con la utilización de información comercial confidencial en computadoras del trabajo.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

- Sr. Ejemplo informa que más de una vez utilizó la computadora de la compañía para conectarse a la Internet.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

- Sr. Ejemplo sostiene que hizo uso personal de la computadora de la compañía mas de una vez para conectarse a la Internet por motivos fuera de los comerciales.

Pregunta de Entrevista: *¿Acaso su utilización de tiempo de la compañía y acceso a las computadoras para navegar la Internet por motivos personales le ha creado alguna vez algún conflicto en el trabajo? De haberlo hecho, favor comentar al respecto.*

- Sr. Ejemplo informa que ha hecho uso personal de la computadora de la compañía más de una vez para intercambio personal de correo electrónico, sesiones de "chat" y/o grupos noticiosos.

Pregunta de Entrevista: *¿Qué impacto tuvo en desempeño y eficiencia su utilización personal en el trabajo de herramientas de comunicación en línea (correo electrónico, "chat", grupos noticiosos, etc.)?*

- Sr. Ejemplo indica que la vez más reciente en la que hizo uso personal de la computadora de la compañía para conectarse a la Internet fue en los últimos 12 meses.

Pregunta de Entrevista: *¿Qué políticas gobernaban el(los) empleo(s) que mantuvo durante los últimos doce meses en cuanto a la utilización personal de la Internet en el trabajo?*

Sección IV - Abuso de Sustancias Ilegales

Utilización Personal

- Sr. Ejemplo informa que no ha utilizado drogas en el trabajo en los últimos 3 años.

Pregunta para Entrevista: *¿Cuáles afirmarías son las inquietudes principales en cuanto a la utilización de drogas en el lugar de trabajo? ¿Piensa usted que la ayuda terapéutica auspiciada por el patrono para los usuarios de drogas en el trabajo (de modo que mantengan el empleo) es buena idea?*

- Sr. Ejemplo informa que en este momento no utiliza drogas ilegales.

Pregunta para Entrevista: *¿Qué importancia tiene eliminar la utilización de drogas ilegales en el lugar de trabajo? ¿Qué papel debe tener el empleado que no sea usuario de drogas para que este sea un lugar de trabajo seguro y eficiente?*

- Sr. Ejemplo informa que en los últimos tres años no ha dado positivo a ninguna prueba de drogas.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

- Sr. Ejemplo indica que si la compañía le pidiera someterse a una prueba de drogas lo haría, pero únicamente si median ciertas circunstancias.

Pregunta para Entrevista: *Usted indica que probablemente no desee someterse a una prueba de drogas aunque la compañía se lo requiera, así que haga el favor de explicar sus razones; ¿qué objeciones tiene del proceso?*

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha utilizado drogas ilegales en el trabajo.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

Distribución

- Sr. Ejemplo informa que nunca ha vendido o regalado drogas ilegales a compañeros de trabajo.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

Sección V - Condenas en Prisión

- Sr. Ejemplo informa que en los últimos 5 años no ha recibido condena de ningún delito que no haya sido eliminado de los autos del tribunal.

Ninguna pregunta de entrevista provista.

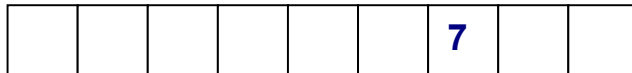
SEGUNDA PARTE ACTITUDES DEL CANDIDATO

INTRODUCCIÓN

Este informe ofrece información sobre las cuatro escalas de Actitud (Integridad, Abuso de Sustancias, Confiabilidad y Ética en el Trabajo). Cada actitudes representada por una gráfica. El párrafo debajo de cada gráfica describe la actitud del candidato.

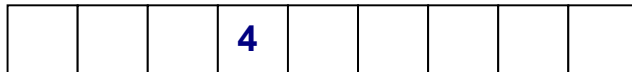
SECCIÓN I - Escalas de Actitud

"Integridad" - apego a la moral y principios éticos aceptables en el trabajo.



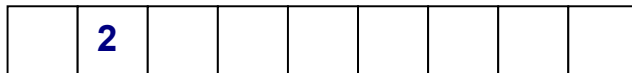
Sr. Ejemplo expresa un firme respeto de la propiedad ajena y reconoce que ninguna racionalización justifica el robo.

"Abuso de Sustancias" - Actitudes consideradas aceptables en el trabajo.



Sr. Ejemplo generalmente considera la situación antes de apoyar bandos en cuanto al abuso de drogas en el trabajo, aunque ocasionalmente se va con el bando que tiene actitudes más tolerantes.

"Confiabilidad" - Actitud hacia las tardanzas y responsabilidades en el trabajo.



Sr. Ejemplo muchas veces mantiene una postura a la defensiva en relación con las intenciones de las demás personas.

"Ética en el Trabajo" - Creencia en los valores laborales y buena relación con el supervisor en el trabajo.

			4					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

Aunque Sr. Ejemplo manifiesta apreciar las prácticas laborales correctas, su ética laboral podría parecer de algún modo condicionada, dirigida por un tipo de actitud de "todo depende de la situación".

Preguntas para Entrevista

Las siguientes preguntas para entrevista son presentadas para su consideración cuando se entreviste a Sr. Ejemplo. *Observe que las aseveraciones "Puntos Críticos" se incluyen para uso del entrevistador y no se le deben preguntar al candidato.*

Asunto Crítico: ¿Se refiere el/la solicitante a sí mismo/a?

Respuesta del/de la Solicitante a: La mayoría de las personas hace lo correcto cuando se les presenta la oportunidad. (Sr. Ejemplo no está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Por qué cree que la mayoría de las personas no hace lo correcto cuando se les presenta la oportunidad?
- ¿Puede ofrecer un ejemplo específico que apoye esta creencia?

Asunto Crítico: ¿Está el/la solicitante prejuiciado/a contra algún grupo específico de personas?

Respuesta del/de la Solicitante a: Hay muchas cosas de los demás que de verdad me molestan. (Sr. Ejemplo está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Qué es lo que más le molesta de los demás?

Asunto Crítico: ¿Se puede contar con que el/la solicitante diga la verdad?

Respuesta del/de la Solicitante a: La mayoría de las personas miente para progresar. (Sr. Ejemplo está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Puede pensar en un ejemplo reciente relacionado con su trabajo?
- ¿Está bien mentir? ¿Bajo qué circunstancias?

Asunto Crítico: ¿Es el/la solicitante meramente suspicaz o capaz de excesiva falsedad?

Respuesta del/de la Solicitante a: La mayoría de las personas son honestas y se puede confiar en ellas. (Sr. Ejemplo no está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Por qué cree que la mayoría de las personas son deshonestas y no se puede confiar en ellas?
- ¿Puede acaso compartir alguna experiencia personal?

Asunto Crítico: ¿Presenta el/la solicitante una actitud pobre en general ante la gente y podría él/ella trabajar de cerca con otras personas?

Respuesta del/de la Solicitante a: La mayoría de las personas es básicamente egoísta. (Sr. Ejemplo está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Por qué piensa que la mayoría de las personas es egoísta?
- ¿Qué quiere decir con "egoísta"?
- ¿Ha tenido alguna experiencia personal que justifique este pensar?
- ¿Cuál es la mejor forma de lidiar con personas egoístas?

Asunto Crítico: ¿Provocará esta tendencia problemas relacionados con el trabajo?

Respuesta del/de la Solicitante a: Para lograr que me enoje, hace falta "muchísimo". (Sr. Ejemplo no está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Qué razón es notablemente la más común para que a veces se enoje con las demás personas?
- ¿Cuánto es "muchísimo"? ¿Cuán corta es su mecha?
- ¿Puede compartir un ejemplo o experiencia reciente, y sus consecuencias?
- ¿Cómo expresa el enojo? ¿Cuán fuerte es la reacción?

Asunto Crítico: ¿Podría esto provocar problemas serios con los demás empleados?

Respuesta del/de la Solicitante a: Prefiero mantenerme al margen de argumentos acalorados. (Sr. Ejemplo no está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Por qué le agradan los argumentos acalorados?
- ¿Puede ofrecernos algún ejemplo reciente?
- ¿Con quién fue?
- ¿Cuál fue el tema? ¿Cuál fue el resultado?

Asunto Crítico: ¿Está realmente el/la solicitante dispuesto/a a arrebatarle a otras personas sus bien merecidos reconocimientos, o es meramente un ejemplo de auto confianza desmesurada?

Respuesta del/de la Solicitante a: No me sentiría bien al recibir crédito por algo que no merezco. (Sr. Ejemplo no está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- ¿Alguna vez ha recibido crédito por algo que no merecía?
- ¿De qué se trató el asunto y cuál fue el crédito recibido?
- ¿A quién le correspondía realmente recibir el crédito?

Asunto Crítico: ¿Tiene el/la solicitante un temperamento especialmente terrible?

Respuesta del/de la Solicitante a: Mi temperamento no acostumbra a ser el mejor con los que se me acercan y me interrumpen con preguntas tontas. (Sr. Ejemplo está de acuerdo)

Pregunta de Entrevista:

- Presénteme un ejemplo de pregunta tonta.
- ¿Qué quiere decir con el "temperamento no es el mejor"? ¿Cuán terrible es el suyo?

SECCIÓN II - GRÁFICA EXPLICATIVA

Las siguientes puntuaciones para Sr. Ejemplo se resumen en la gráfica. Puntuaciones altas sugieren un menor factor de riesgo.



ESCALA DE DISTORSIÓN

La Escala de Distorsión es un indicativo de cuán franco y sincero ha sido el individuo al contestar esta prueba. El nivel de medición de esta escala es de 1 a 9, en donde puntajes altos sugieren mayor franqueza.

La Escala de Distorsión de esta aplicación es 7