

- 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: Junio 10, 2019

Nombre del puesto: Hogan - Leader





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.

Cuestionario de Desarrollo Hogan. Reporte Gráfico

Esta sección provee un reporte gráfico de los resultados del Cuestionario de Desarrollo Hogan (HDS) e identifica 11 descarriladores que pueden causar potencialmente, que otro individuo que se desempeña efectivamente, tenga complicaciones en su trabajo.

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.

Riesgos en el trabajo

Esta sección provee un repaso de los resultados del Cuestionario de Desarrollo Hogan (HDS) que indica los factores de riesgo que pueden impedir una performance efectiva si no son manejados correctamente.

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

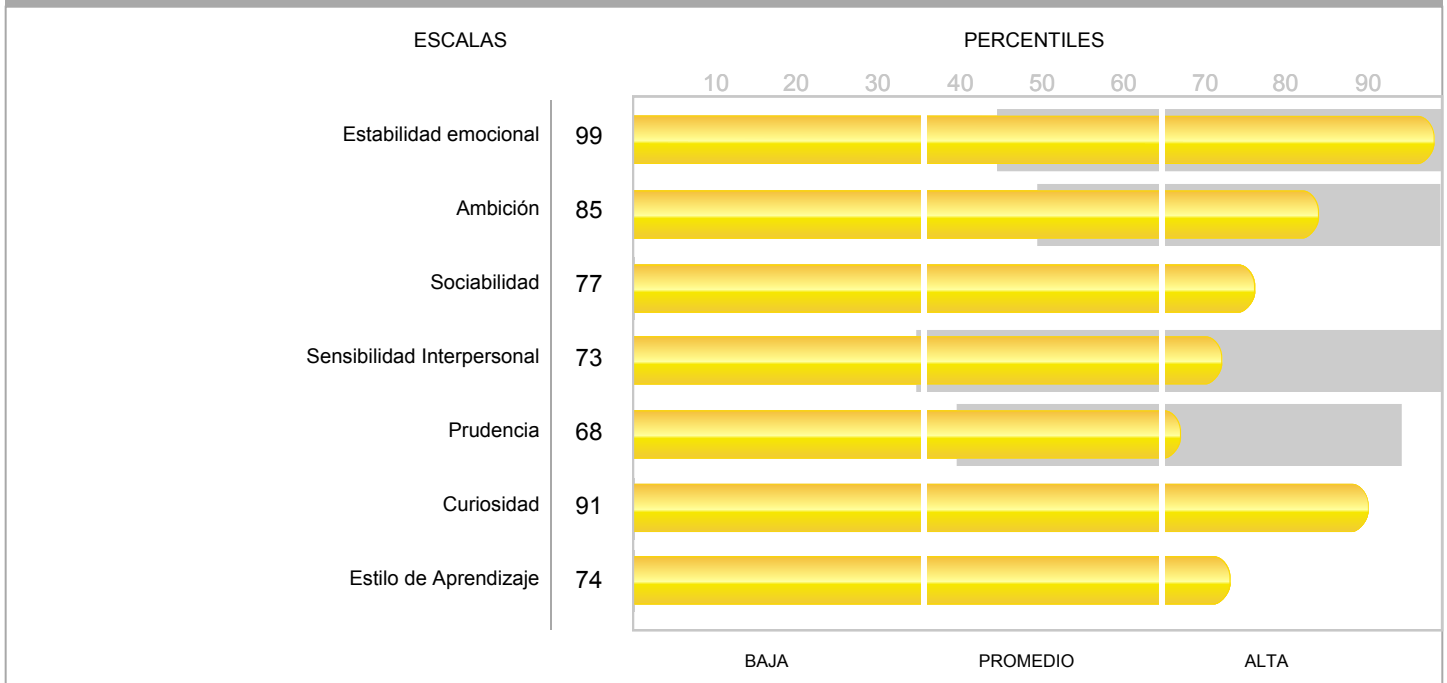
Esta sección provee una guía de entrevista estructurada basada en los resultados de la evaluación del candidato. La guía de entrevista ha sido diseñada para ayudar al supervisor de la vacante a comprender los resultados del test y así permitirle identificar posibles problemas en la adecuación al puesto 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



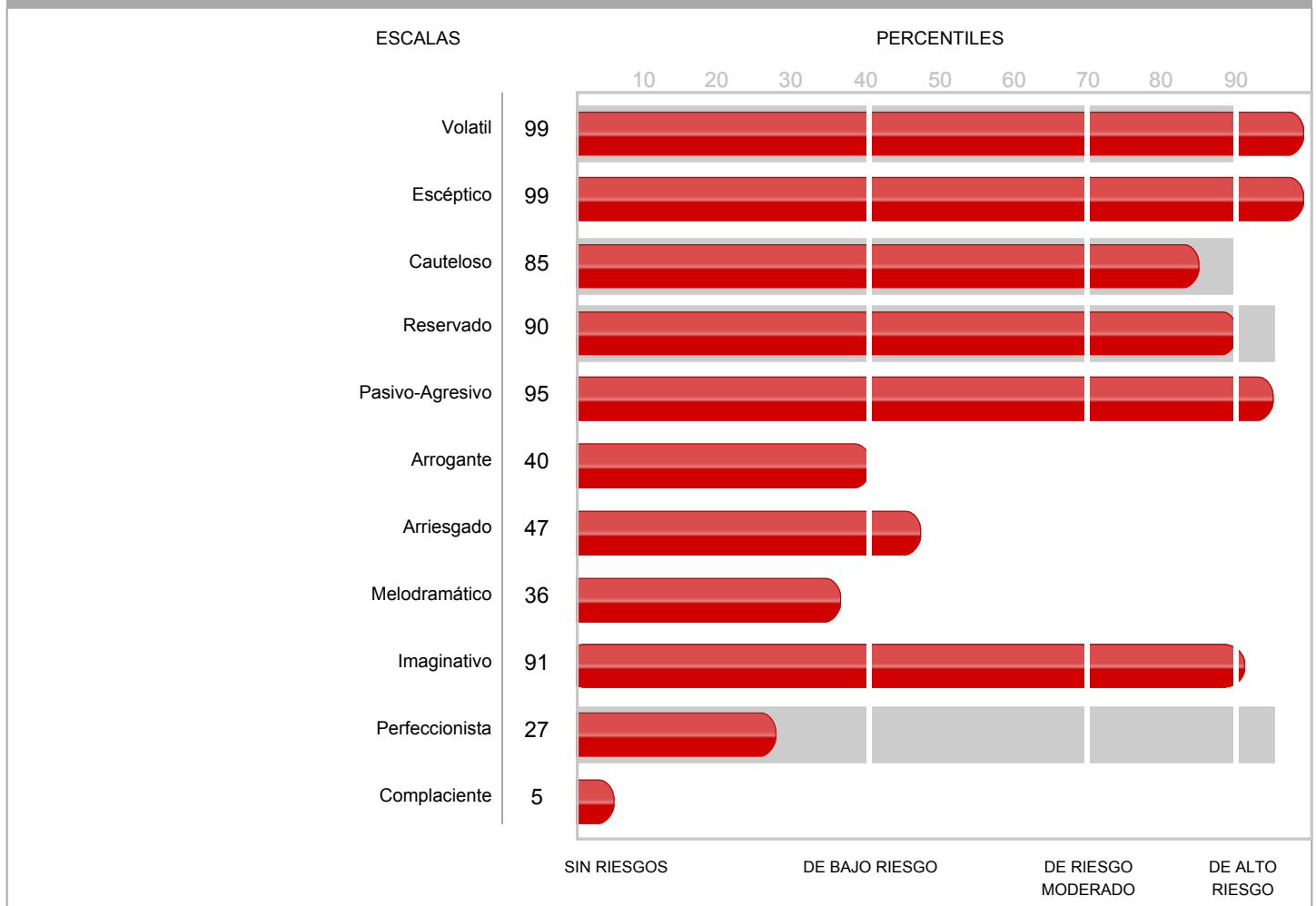
NOTAS: Las escalas que tienen una barra sombreada, han sido identificadas como importantes para el éxito. Puntuaciones dentro del rango, aumentan la probabilidad de éxito del candidato.



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 autoconfianza. 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 - ENCUESTA DE DESARROLLO HOGAN



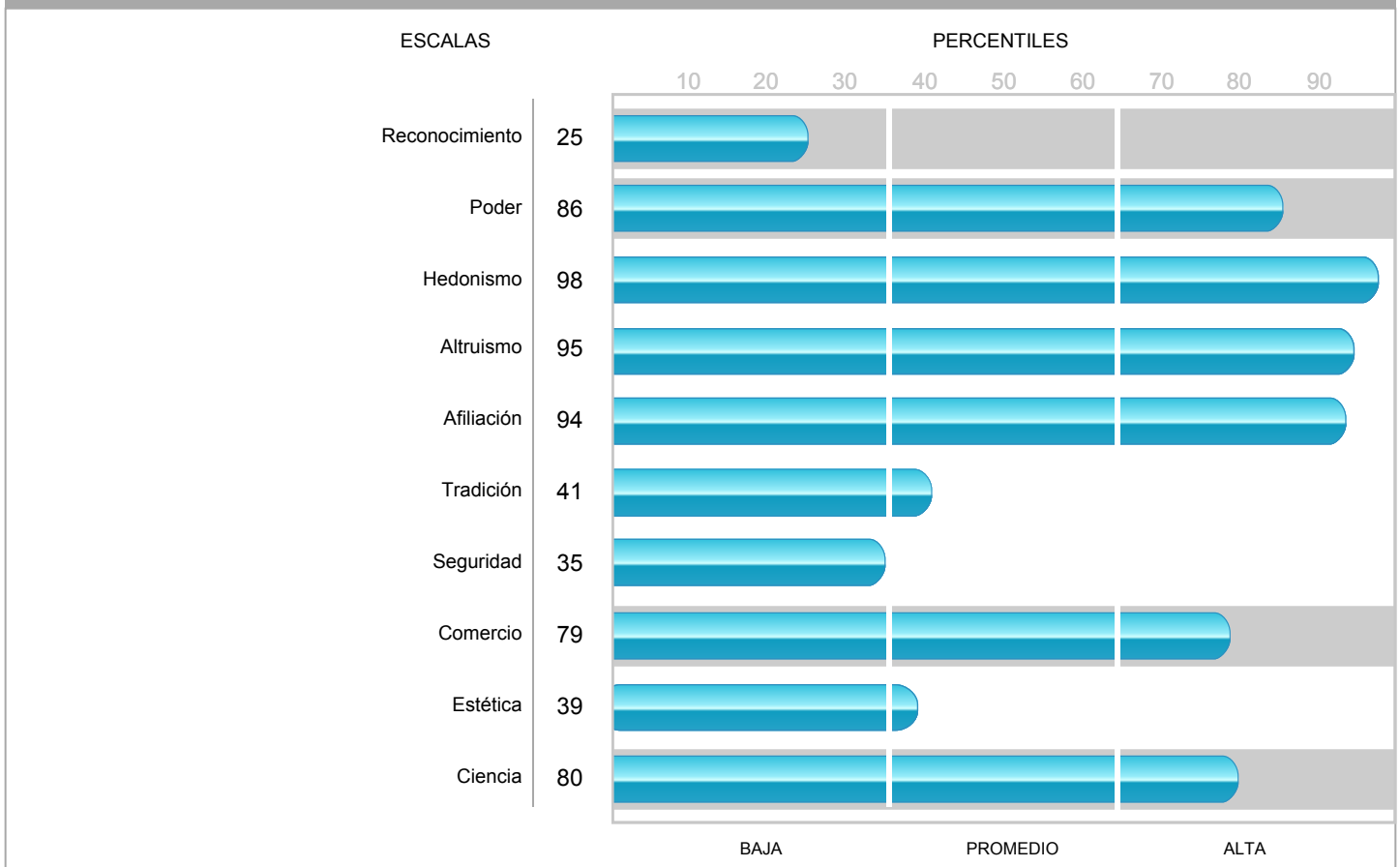
NOTAS: Las escalas que tienen una barra sombreada, han sido identificadas como importantes para el éxito. Puntuaciones dentro del rango, aumentan la probabilidad de éxito del candidato.



Volatil	Comportamientos que se encuentran en el rango de la calma emocional a la explosividad emocional.
Escéptico	Comportamientos que se encuentran en el rango de la confianza en otros a la creencia de que los otros siempre tratan de engañarlos.
Cauteloso	Comportamientos que se encuentran en el rango de la flexibilidad a ser cauteloso y reacio a probar nuevas experiencias.
Reservado	Comportamientos que se encuentran en el rango de preocuparse por otros a no preocuparse en absoluto por otras personas.
Pasivo-Agresivo	Comportamientos que se encuentran en el rango de cooperativo y receptivo a irritable, terco y no receptivo de la retroalimentación.
Arrogante	Comportamientos que se encuentran en el rango de la modestia a la promoción de uno mismo y la visión sobreestimada de los logros propios.
Arriesgado	Comportamientos que se encuentran en el rango de lo retraído y responsable a lo impulsivo y la necesidad de quebrar los límites.
Melodramático	Comportamientos que se encuentran en el rango del auto control al dramatismo y la libre expresión.
Imaginativo	Comportamientos que se encuentran en el rango de la sensatez y la sensibilidad a ser imaginativo, inusual e impredecible.
Perfeccionista	Comportamientos que se encuentran en el rango de la tolerancia y la flexibilidad a la preocupación por el detalle y la meticulosidad.
Complaciente	Comportamientos que se encuentran en el rango de la independencia a la conformación y la necesidad de complacer a otros.



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.
Tradicción	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

Permanecerá calmo, estable y focalizado bajo situaciones de estrés. Otros apreciarán su confianza y su aplomo, pero puede que a veces no parezca suficientemente preocupado por problemas importantes. Tendrá características de líder y posibilidades de ascender, se impondrá expectativas altas para con sí mismo ni para con otros. Trabajará duro para avanzar en su carrera y algunas veces hasta se sobrepasará dado su grado de autoconfianza. Debe asegurarse de traer a aquellos que lo apoyan junto con él a medida que su carrera avanza. Será percibido como cálido, amigable y tolerante y tendrá habilidad para manejar relaciones interpersonales. Dado que quiere contentar a todos, tratará de evitar conflictos y evitará enfrentar temas de desempeño. Es laborioso, confiable y trabajador, se siente cómodo con reglas y procedimientos. Será planificado y organizado pero tenderá a micro manejar o sobre-controlar a su personal.

Fortalezas del candidato

- Será calmo y tranquilo a pesar de lidiar con trabajos pesados y demandas ambiguas.
- Suele enfrentar desafíos laborales con confianza y optimismo.
- Será visto como un líder energético, confiado en sí mismo y orientado hacia a la acción.
- Disfruta de tomar decisiones y enfrentarse a desafíos difíciles.
- Podrá leer claves y reacciones políticas y sociales con rapidez.
- Trabjará duro por complacer a todos.
- Tendrá un ojo crítico para el detalle, proveerá a su personal con instrucciones "paso a paso" y seguirá los procedimientos.
- Tendrá altos estándares de calidad, cumplimiento de tiempos y de reglas.

Áreas de Preocupación del Candidato

- Suele sobreestimar sus propios talentos y habilidades e ignora las críticas y la retroalimentación negativa.
- Suele subestimar los desafíos que son mas críticos que lo que parecen a primera vista.
- Tiende a competir con sus colegas, participantes de su equipo y subordinados.
- Puede frustrarse si no encuentra oportunidades de avance suficientemente rápido.
- Parecerá adverso al conflicto y tendrá dificultad en enfrentar al personal cuando surjan temas de desempeño.
- Puede tener dificultad para dar una retroalimentación negativa a sus subordinados.
- Puede tener dificultad para priorizar su trabajo por su tendencia a considerar todos los detalles como críticos.
- Puede tener problemas para cambiar rápidamente de dirección y para ser flexible.



Riesgos en el trabajo - Tendencia que puede poner en peligro la performance en el trabajo.

Sam Poole tiene los siguientes riesgos potenciales que deben ser manejados:

- Puede parecer indeciso y poco decidido a actuar por miedo a equivocarse. Lo motiva evitar malos resultados y suele ser reacio a emprender nuevos negocios o a tomar decisiones por el miedo al fracaso. Este estilo adverso al riesgo podría llevarlo a evitar tomar riesgos estratégicos que, en algunas situaciones, pueden generar resultados exitosos.
- A pesar de que parece tolerante y relajado, puede ser reacio a exigir de otros, altos estándares de desempeño.
- A través del tiempo, otros verán un entusiasmo inicial por las personas y las iniciativas y luego cierta desilusión. Puede ser emocional cuando está frustrado o irritado.
- Puede ser duro, poco sensitivo y desapegado. Tenderá a ignorar los asuntos de moral y será un mal comunicador.

Adecuación Organizacional - Aptitud para la Cultura

Quiere oportunidades para ser exitoso y tener un impacto en el trabajo. Prefiere claramente liderar y no le gustarán los roles en donde no puede tomar decisiones por sí mismo. No está particularmente interesado en que reconozcan sus logros o de trabajar en equipos o proyectos altamente visibles. Prefiere evitar la parte política y se siente cómodo compartiendo el reconocimiento y manteniendo un bajo perfil. Tendrá un enfoque de inteligencia empresarial, enfatizando los márgenes económicos. Estará motivado a seguir estrategias actuales del negocio, el mercado, los competidores y otros temas relevantes al negocio. Prefiere analizar los problemas en detalle y basar su decisión en todos los datos disponibles. No estará contento en organizaciones orientadas a la acción en donde las decisiones se toman basadas en experiencias, instinto e intuición.

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:



Adecuación Baja



Adecuación Moderada



Adecuación Alta

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>	
<p>Calificación de Adecuación al empleo</p>		
<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>Estabilidad Emocional Mencione alguna vez en la que alguien le haya dado una retroalimentación constructiva que haya tenido un impacto positivo en su desempeño.</p> <p>Notas:</p>	<p>Respuestas que sugieran que el candidato escuchará y prestará atención a la retroalimentación, para poder hacer cambios de comportamiento apropiados.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Estabilidad Emocional Cómo decide cuándo debe solicitar retroalimentación y de parte de quién?</p> <p>Notas:</p>	<p>Buscando la habilidad de entender el ambiente y alinear la estrategia con el estilo personal.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Ambición Mencione un ejemplo cuándo su impaciencia haya interferido con su habilidad para lograr un objetivo.</p> <p>Notas:</p>	<p>Buscando la habilidad de moderar su deseo para mantener motivados a otros.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Sensibilidad Interpersonal Mencione una oportunidad en la que una situación potencialmente difícil retrasó su capacidad de tomar una decisión o de enfrentarla de manera efectiva.</p> <p>Notas:</p>	<p>Busque respuestas que sugieran que el candidato pueda evadir situaciones difíciles de confrontar.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
Calificación de adecuación al trabajo		
<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 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>Poder Mencione un ejemplo de cuando tomó el mando y lideró un proyecto, aún cuando no se suponía que usted debía ser el líder.</p> <p>Notas:</p>	<p>Busque señales que demuestren la habilidad de hacerse valer, de tomar control y dirigir a otros aún cuando no estaba en los planes originales.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Poder Mencione un ejemplo en el que haya completado usted mismo el trabajo, cuando en realidad por practicidad, debería haberlo delegado en otros?</p> <p>Notas:</p>	<p>Respuestas que sugieran que el candidato será reacio a delegar y asignar trabajo a otros.</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 alguien haya recibido todo el crédito por algo para lo cual usted había hecho la mayor contribución, como respondió usted?</p> <p>Notas:</p>	<p>Respuestas que demuestren la habilidad del candidato por conseguir el reconocimiento de otros cuando es necesario.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Comercio Brinde un ejemplo en el que haya prestado demasiada atención a los márgenes económicos y como resultado haya perdido de vista las necesidades de su personal. Cómo corrigió esta situación?</p> <p>Notas:</p>	<p>Las respuestas sugieren que el candidato ha aprendido de errores del pasado respecto a balancear las ganancias con las personas, y sabrá en donde trazar el límite en el futuro.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
Puntaje de la Adecuación Organizacional		
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 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)	
<input type="checkbox"/> 1= Bajo	El candidato está fuera de los rangos en las escalas clave lo cuál indica una baja probabilidad de éxito.
<input checked="" type="checkbox"/> 3= Moderado	El candidato está dentro de los rangos en las escalas clave lo cuál indica una probabilidad de éxito moderada.
<input 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		
<input type="checkbox"/> 1= Bajo	Uno de los candidatos más inadecuados que he visto. Bajaría nuestros estándares.	
<input type="checkbox"/> 2= Moderado	Un candidato aceptable.	
<input type="checkbox"/> 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.