

- SELECCIONE
- DESARROLLE
- GUIE

HOGANSELECCIONE

B A S I S

UNA SOLUCIÓN DE FONDO PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Reporte a: John Doe

ID: HC560419

FECHA: Marzo 07, 2016

Nombre del puesto: Hogan - Leader





INTRODUCCIÓN

Este es el Reporte del Test de Pre Empleo para John Doe. El reporte está dividido en diferentes secciones, y las mismas están descriptas 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 repasa los resultados del candidato, focalizándose en las características generales que hacen al éxito de la persona en la mayoría de los ambientes laborales. Esta sección repasa la reacción del candidato a situaciones de stress, la forma en la que el candidato manejará las tareas asignadas en el trabajo y cómo el candidato enfrentará el aprendizaje que requiera el nuevo puesto de trabajo.

Adecuación al trabajo

Esta sección repasa los resultados 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 revela 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 el/ella 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 ESTRUCTURADA PARA LA ENTREVISTA

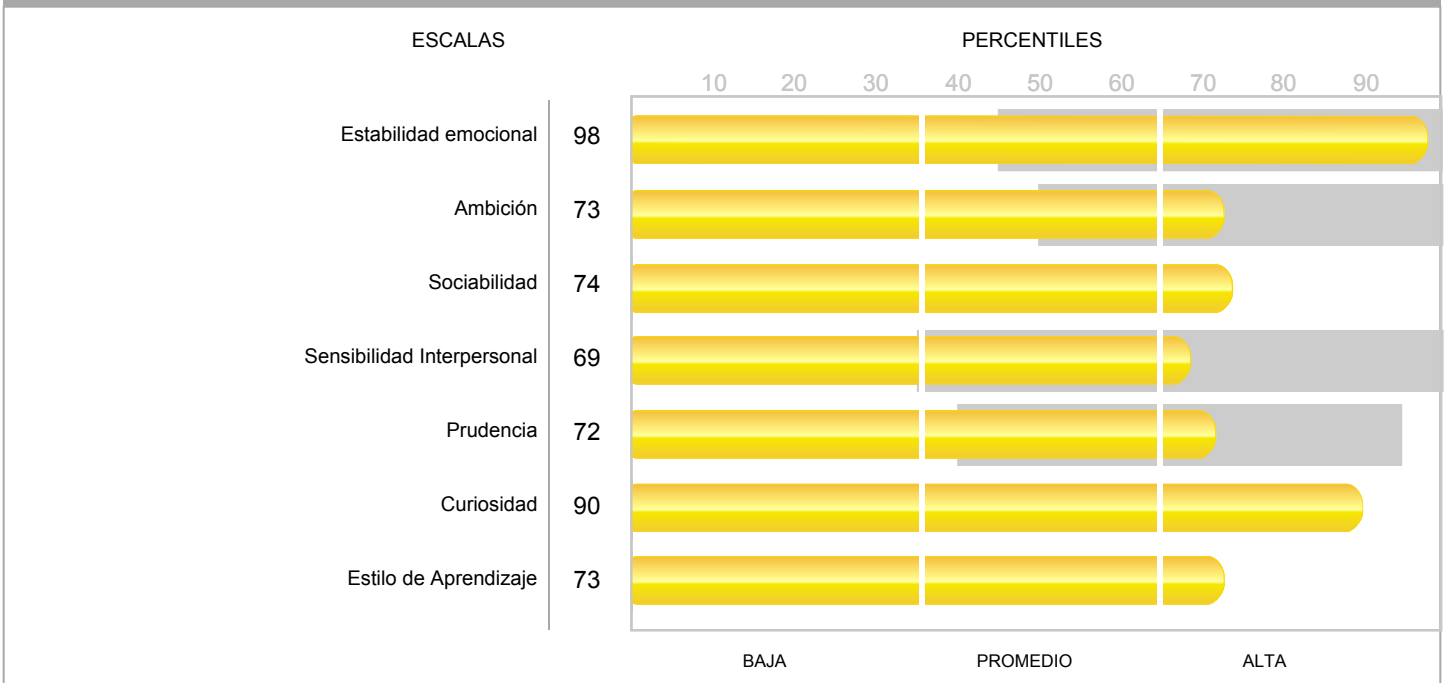
Esta sección provee una guía estructurada para la entrevista basada en los resultados de la evaluación del candidato. La guía de entrevista ha sido diseñada para ayudar al gerente de la vacante a comprender los resultados del test y así permitirle identificar posibles problemas en la adecuación al puesto 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 el test y las entrevistas de los candidatos, en una sola evaluación general. Con esto, usted podrá tomar una decisión de contratación mas informada.



REPORTE GRAFICO - INVENTARIO DE PERSONALIDAD HOGAN



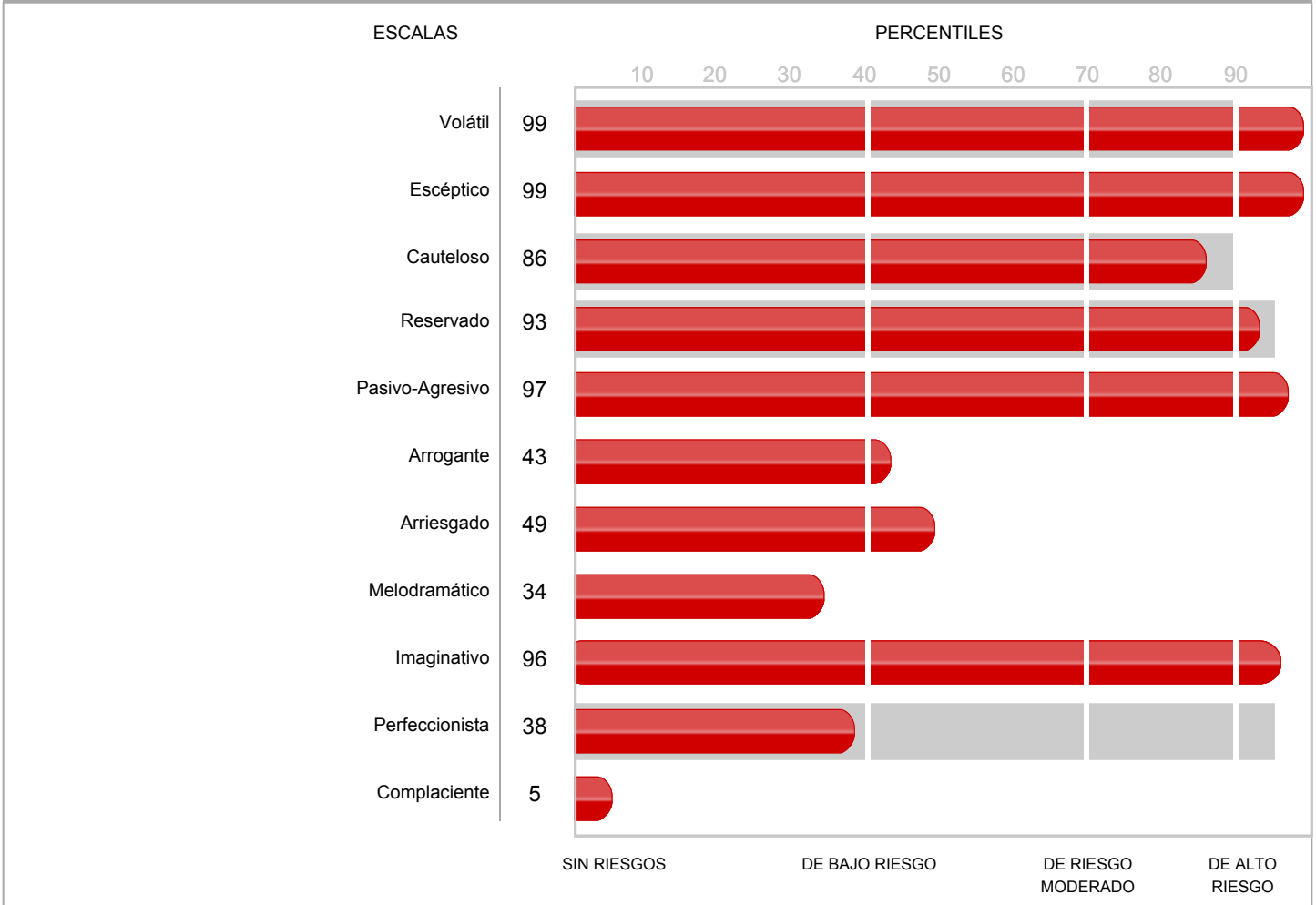
NOTAS: Las escalas que tienen una barra sombreada, han sido identificadas como importantes para el éxito. Puntuaciones dentro del rango, aumentan la probabilidad de éxito del candidato.



Estabilidad emocional	Los puntajes altos suelen ser calmos, seguros de sí mismos e invariables bajo presión. Los puntajes bajos suelen ser tensos, cambiantes en su humor y pueden tener dificultad para manejar situaciones de presión.
Ambición	Los puntajes altos suelen ser energéticos, competitivos y con ánimo de superarse. Los puntajes bajos suelen ser callados, retraídos y menos ambiciosos.
Sociabilidad	Los puntajes altos suelen ser extrovertidos, impulsivos y extravagantes, no les agrada trabajar solos. Los puntajes bajos suelen ser reservados y callados, no les agrada llamar la atención y no les disgusta trabajar solos.
Sensibilidad Interpersonal	Los puntajes altos suelen ser amigables, cálidos, sociables y populares. Los puntajes bajos suelen ser independientes, francos y directos.
Prudencia	Los puntajes altos suelen ser organizados, confiables y perseverantes; pueden seguir las reglas y son fáciles de supervisar. Los puntajes bajos suelen ser impulsivos y flexibles; suelen resistirse a las reglas y a la supervisión, sin embargo, son creativos y espontáneos.
Curiosidad	Los puntajes altos suelen ser imaginativos, inventivos y despabilados, suelen aburrirse con facilidad y no prestan atención a los detalles. Los puntajes bajos suelen ser prácticos y pragmáticos, toleran trabajos aburridos.
Estilo de Aprendizaje	Los puntajes altos suelen disfrutar la educación y tienen buen rendimiento en los entrenamientos. Los puntajes bajos están menos interesados en la educación formal y suelen no tener buen rendimiento en la escuela o en los entrenamientos.



REPORTE GRAFICO - ENCUESTA DE DESARROLLO HOGAN



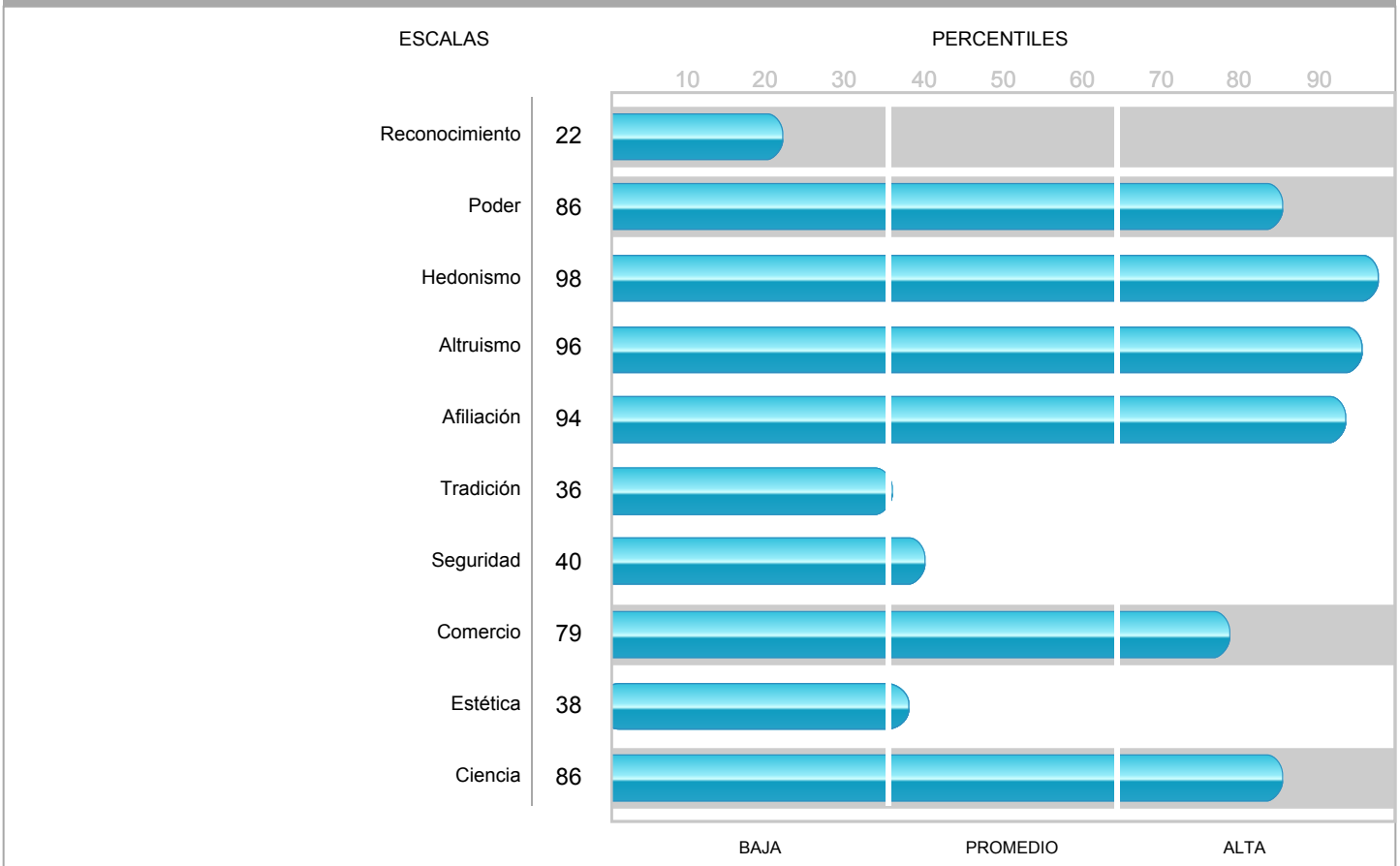
NOTAS: Las escalas que tienen una barra sombreada, han sido identificadas como importantes para el éxito. Puntuaciones dentro del rango, aumentan la probabilidad de éxito del candidato.



Volátil	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.
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

John Doe es generalmente equilibrado/a, seguro de sí mismo/a pero puede a veces sobreestimar sus habilidades e ignorar la crítica del otro. Usualmente es concienzudo, cuidadoso acerca de las reglas y procedimientos y reunirá la información necesaria para tomar decisiones informadas. John Doe 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 general para la Posición

Se comportará de forma calma, compuesta y estable frente a situaciones adversas, parecerá no estar afectado por la presión del tiempo y las demandas por cumplir con los objetivos del trabajo; su equipo apreciará su compostura y su confianza. Parecerá energético, confiado, competitivo y determinado. Se impondrá expectativas altas para con sí mismo y con otros, y llevará la iniciativa aun cuando no sea necesario. Su deseo por ocupar posiciones de liderazgo pueden ser mejores que su habilidad por conseguir lealtad y apoyo de otros. Parecerá diplomático, encantador, cálido y amigable. Desarrollará y mantendrá relaciones efectivas con colegas y clientes. Sin embargo su deseo por evitar conflicto puede interferir con los objetivos del negocios y las decisiones respecto del personal. Parece ser disciplinado, planificado y bien organizado, respetará las políticas y procedimientos actuales. Será laborioso y confiable pero puede resistirse al cambio y necesitará mucha estructura, guía y directivas, en especial en circunstancias ambiguas.

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.
- Trabaja 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.

John Doe 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.
- Suele prestar atención a los detalles y a la vez es capaz de delegar el trabajo cuando sea necesario.
- 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 general para la Cultura

Preferirá trabajar en ambientes en donde puede tomar decisiones, definir objetivos para sí mismo y para otros, y hacer una diferencia. Se sentirá disconforme en ambientes en donde hay pocas oportunidades para el éxito personal. Disfrutará trabajando detrás de escena, no necesita el reconocimiento popular y no necesita la recompensa por el trabajo bien hecho. Prefiere el bajo perfil, compartir los créditos y evitar las luces así como también la política dentro de la empresa y la notoriedad. Tiene a estar motivado por maneras de hacer dinero para sí mismo y para la organización. Probablemente se focalice más en los resultados y en los márgenes económicos, en el retorno sobre la inversión y en objetivos del presupuesto. Puede manejar sus cuentas en la medida en que éstas le permitan llegar a los objetivos financieros. Disfrutará trabajos y tareas que requieran análisis detallado de datos y resolución de problemas. Tendrá problemas en trabajos que requieran toma de decisiones en forma rápida, basados en la experiencia y el instinto.

Recomendación general del candidato

Basado en los resultados de los test HPI, HDS y MVPI, y en comparación con la familia de perfiles laborales, la adecuación a la posición de John Doe es:



Low Fit



Moderate Fit



High Fit



Estilo de entrevista que presenta el candidato

A continuación veremos la forma en que, probablemente, John Doe se comportará durante la entrevista.

Estilo de Entrevista	Bajo	Moderado	Alto
<p>Comportamiento emocional Los candidatos con puntajes bajos aparentan estar tensionados y nerviosos; aquellos con puntajes altos aparentan estar calmos y relajados.</p>			X
<p>Empatía Los candidatos con puntajes bajos suelen ser callados y tímidos; aquellos con puntajes altos suelen ser conversadores y accesibles.</p>			X
<p>Estilo de entablar relaciones Candidatos con puntajes bajos se presentan como dificultosos e independientes, aquellos con puntajes altos se presentan como agradables y halagadores.</p>			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 John Doe. 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 caer en el fracaso.</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 responder a y finalizar compromisos, de 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 abierto 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 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 John Doe de desempeñarse en el trabajo. Las preguntas derivan del Cuestionario de Adecuación al trabajo.

Escala - Pregunta	Qué buscar	
<p>Estabilidad Emocional Mencione alguna situación cuándo su reacción a una situación estresante haya sido beneficiosa, ya sea para su desempeño o para su relación con alguien en el trabajo.</p> <p>Notas:</p>	<p>Respuestas que sugieran que el candidato tiene una fuerte habilidad para manejar situaciones estresantes y a la vez demostrar un sentido de la urgencia apropiado para con otros.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Estabilidad Emocional Cómo determina usted cuándo cierta retroalimentación sobre su desempeño es válida o no?</p> <p>Notas:</p>	<p>Busca retroalimentación constante de otros para calibrar el propio desempeño.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Ambición Cómo su actitud competitiva se transforma, algunas veces, en un obstáculo para lograr el éxito?</p> <p>Notas:</p>	<p>Respuestas que sugieran que el candidato estará tan focalizado en los resultados, que las mediciones de éxito o fracaso le resultarán irrelevantes.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Sensibilidad Interpersonal Mencione cuál fue la situación más difícil en la que haya tenido que mediar en una conversación complicada relacionada con un conflicto.</p> <p>Notas:</p>	<p>Respuestas que sugieran que el candidato tiene la habilidad de enfrentar y negociar conflictos en tiempo y forma y de manera directa.</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 John Doe 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 en donde su naturaleza competitiva hizo la diferencia entre lograr con éxito un objetivo o fracasar en el intento.</p> <p>Notas:</p>	<p>Encontrar evidencia de cómo la naturaleza competitiva del individuo se manifiesta en situaciones de negocio.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Poder Puede dar un ejemplo de algún momento en que su deseo por liderar lo puso en una situación incómoda con su jefe o sus compañeros? Significó esto un obstáculo para lograr un objetivo?</p> <p>Notas:</p>	<p>Conciencia de que en algunos momentos otros también querrán tomar roles de liderazgo, deben demostrar entendimiento de que demasiados líderes sin suficientes participantes del grupo, no permite lograr los objetivos.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Reconocimiento Mencione una oportunidad en la que compartió el crédito con otros por un logro personal.</p> <p>Notas:</p>	<p>Respuestas que sugieran que el individuo valora los logros grupales e incentivar la moral del equipo, más que el reconocimiento personal.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pregunta de Calificación: Bajo Moderado Alto </div>	
<p>Comercio Mencione alguna ocasión en la que haya tenido que tomar una difícil decisión para recortar costos o para mejorar los márgenes económicos en su departamento. Que factores influenciaron su decisión?</p> <p>Notas:</p>	<p>Las respuestas demuestran la disposición del candidato por tomar decisiones difíciles en pos de mantener la ganancia del negocio.</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 entrevista para realizar preguntas específicas a los requerimientos de la posición. Estas preguntas pueden ir desde requerimientos específicos de una unidad particular de la organización o requerimientos técnicos que son necesarios para poder desempeñarse en las funciones básicas del trabajo.

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



Sección IV Evaluación General para John Doe

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

A. Revise los resultados de la entrevista.

Transfiera los resultados de la Sección III a la grilla 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 de su candidato (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 alto o moderadas lo cuál indica una preocupación moderada 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 a otros candidatos que usted ya ha visto para esta posición (u otra posición similar)?

Comparando Candidatos		
<input type="checkbox"/> 1= Bajo	Uno de los peores candidatos 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 un justificación para las calificaciones indicadas		

El Reporte de Empleo de John Doe está completo.