



Informe de Preselección ASSESS Confidencial

para **Suzanne Example**

Mid Manager, Your Company

Fecha: 1/12/2000

[Introducción](#)

[Cómo Leer el Informe ASSESS](#)

[Resumen de Características Clave](#)



Derechos de propiedad 2003 Bigby, Havis & Associates, Inc. and David G. Bigby, Ph.D. Todos los derechos reservados.



Confidencialidad

Debido al riesgo de mal uso que corre la información de las evaluaciones y por su delicada naturaleza, este informe debe guardarse bajo estricta privacidad y solo los responsables en la toma de decisión deberán tener acceso a este. Este *Informe de Preselección* no deberá mostrarse a la candidata ni tampoco hablarse acerca del informe con ella. El Informe ASSESS de *Desarrollo* ha sido diseñado con ese propósito.

Como Emplear Este Informe

El Informe ASSESS de *Preselección* es una versión especialmente adaptada del Informe ASSESS de *Selección*. Se intenta utilizarlo como una herramienta inicial de escrutinio, junto con otros datos, para decidir si la candidata amerita ser considerada aún más en el proceso de selección.

Ya que todos tienen atributos y flaquezas, se debe tener atención especial al considerar este informe como una unidad completa. Tenga cuidado de no enfatizar en exceso ciertas declaraciones, si no que considere la capacidad general de esta persona para el empleo. Para reducir la posibilidad de error, debería considerar el contenido del informe tomando en cuenta las impresiones que se hicieron en la entrevista, información de las referencias dadas, experiencia en el trabajo, información de los antecedentes personales, etc.

Ocasionalmente, se pudiera encontrar con una declaración que le sorprenderá. La evaluación de estas fuentes de información deberían ayudarle a determinar si la declaración refleja un comportamiento en el trabajo de gran importancia o refleja los atributos que no son de importancia o de observación obvia en el empleo.

Con el tiempo, la gente y las organizaciones cambian. Si han pasado varios años desde que se hizo este informe, los resultados deben ser medidos cuidadosamente y modificados con la nueva información. Recuerde, esta persona fue evaluada cuando tenía una edad, una etapa de desarrollo, con un nivel de experiencia en particular, etc. Con el paso del tiempo, las características medidas por ASSESS pudieran haber cambiado.

El Paso Siguiente

Para aquellos candidatos que pasan por un escrutinio en esta etapa, recomendamos que se elabore un *Informe de Selección* total. Este informe proporciona una explicación completa de los resultados del candidato, su entrevista y puntos de referencia a seguir en las áreas donde existe un potencial de problemática y las sugerencias para administrar al candidato en caso de ser contratado.

Retroalimentación Para El Individuo

El *Informe de Desarrollo* se ha diseñado para dársele directamente al individuo y proporcionarle datos de retroalimentación sobre los resultados del examen, sugerencias específicas al desarrollo y una guía para elaborar un plan personalizado de desarrollo.



LECTURA DEL INFORME

ASSESS

Suzanne Example
1/12/2000

El informe

Al revisar el informe ASSESS, tome en cuenta lo siguiente:

- Los resultados se basan en la auto percepción de la candidata y pudieran estar influenciados por su auto estima de manera favorable o desfavorable. Los demás pudieran percibirla de manera diferente a la que ella se percibe a sí misma.
- Para realizar las declaraciones y sugerencias que encontrará en este informe, hemos comparado la calificación bruta de su prueba de aptitud con los perfiles de personalidad de un grupo estándar de profesionales (gente que trabaja en puestos, que en la mayoría de los casos, requieren de una educación y capacitación más allá del nivel de escuela preparatoria.) Pudiera ser útil pensar en la frase "En comparación con la mayoría de los profesionales..." al leer cada una de ellas.
- El informe no toma en consideración sus antecedentes, capacitación, habilidad técnica o experiencia. Es por esto, que los resultados no dan una medida de su efectividad personal ni la calidad de su desempeño; lo que describen son las habilidades y características que (junto con los otros factores) pudieran influenciar su desempeño en el trabajo.
- Muchas de las características descritas en este informe pudieran ser ventajas en ciertas circunstancias y debilidades en otras. Para una mayor ventaja, sus resultados deberían ser tomados en consideración dentro del contexto en particular, de un ambiente de trabajo o empleo.

El gráfico de perfil

Al revisar este gráfico de perfil, tenga en mente que:

- El perfil es un resumen sencillo que le permitirá ver grandes diferencias entre una y otra dimensión. No preste atención a las diferencias pequeñas.
- Las puntuaciones altas no son necesariamente buenas; las puntuaciones bajas no son necesariamente malas. Lea el reporte completo para tener una interpretación a profundidad.
- Los pequeños rectángulos sombreados indican la puntuación percentil de la candidata comparada a la norma profesional. Una puntuación percentil de 60, por ejemplo, indica que su puntuación es más alta que la del 60% de la gente en el grupo de la norma profesional y más baja que el 40% de la gente en el grupo normal.
- Las barras sobreadas indican el rango del percentil del 25 al 75 de otro grupo de comparación. Esta plantilla es una indicación de la puntuación de la mayoría de la gente en el grupo de comparación. El grupo de comparación utilizado en este reporte se lista en la parte superior del gráfico de perfil de ASSESS.
- ASSESS puede proporcionar plantillas para muchos puestos profesionales específicos (por ejemplo: contabilidad, ventas, etc.) así como varias plantillas gerenciales.
- Ser exitosa en un trabajo no requiere que su puntuación caiga dentro de las barras sombreadas (nivel

típico); sin embargo, es recomendable que considere si las características que caen fuera de la barra son virtudes o puntos débiles potenciales para este puesto particular.



Esta sección del informe ASSESS proporciona un resumen breve de las áreas en que la candidata es distinta en forma notoria de los profesionales del grupo estándar. En general, muchas de estas características han sido clasificadas como puntos potencialmente fuertes o débiles. Sin embargo, la importancia de estas características puede variar de manera considerable dependiendo en cada puesto, en algunos puestos, una característica que ASSESS haya clasificado como debilidad pudiera ser un punto fuerte o viceversa.

Atributos potenciales

- Tiene una base sólida en su habilidad para discernir la información abstracta no verbal y para resolver problemas en situaciones repentinas.
- Sus observaciones posiblemente serán objetivas y estarán basadas en los hechos.
- Es autosuficiente y probablemente se siente cómoda al hacer uso de su propio juicio y asumir responsabilidad de sus propias acciones.
- Debería sentirse cómoda en la mayoría de las situaciones sociales.
- Posiblemente será asertiva y oportuna, y disfrutará su influencia sobre los demás.

Flaquezas potenciales

- Parece ser impulsiva e inclinarse a tomar decisiones demasiado rápido.
- En su forma de pensar, pudiera tener una tendencia rígida (blanco o negro).
- Pudiera ser testaruda.
- Pueda que no termine lo que comienza.
- Su ímpetu y nivel de energía parece ser más bajo que el promedio normal.
- Pudiera hablar más que actuar.
- Pudiera ser sensible o molestarse un poco cuando se le critica.
- Pudiera mostrar un temperamento excesivo.
- Pudiera ser agresiva, competitiva o desagradable en su trato con los demás.
- Su actitud hacia la gente parece ser negativa. Probablemente es precavida y muestra lentitud para confiar en la gente.

Otros

- Pudiera preferir no tener que hacer el trabajo detallado personalmente.

Gráfico de Perfil

Suzanne Example
4/15/2003

Plantilla  = Professional, General

