

# Reporte del Índice Evaluatetest® de Afinidad

Evaluado: NADIA YISNEY AVILES ARDILA | Puesto: Analista

évaluatetest®



**NADIA YISNEY AVILES  
ARDILA**

ayuda al cliente con habilidades de  
comunicación efectiva, empatía y resolución  
de problemas.

32 años

**76.72%**

Analista

Afinidad con el puesto

**Vigente**

**77.14%**

Necesarias

**75.01%**

Deseables



Experiencia

1 año 9 meses



Nivel

No establecido



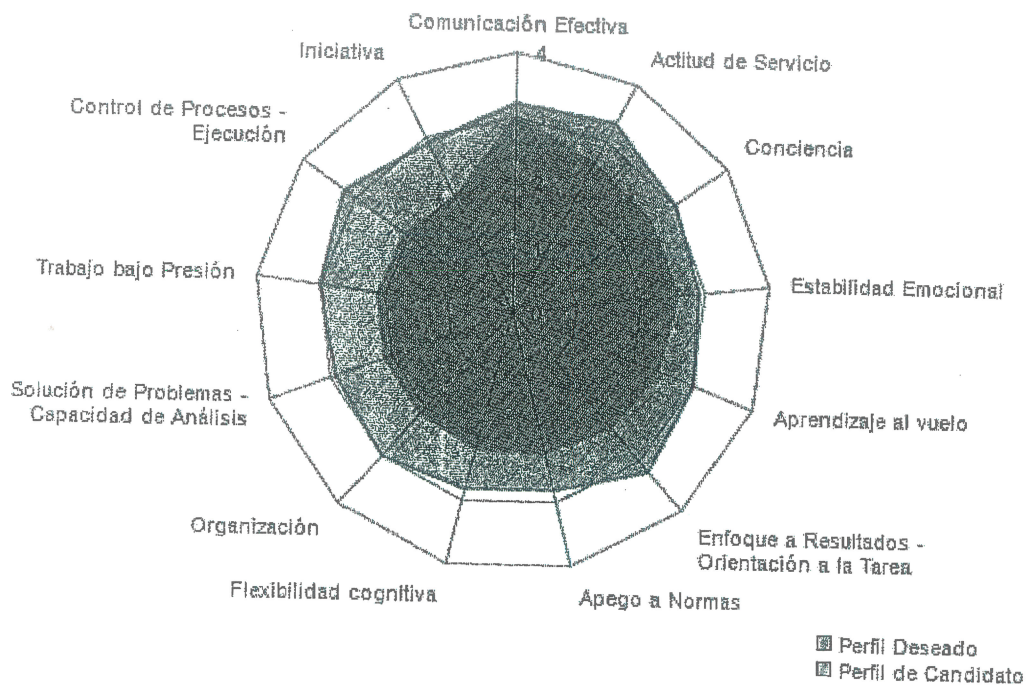
Salario

\$ 0.00 - \$ 0.00



Ubicación

Tijuana



Áreas de  
oportunidad



Control de  
Procesos-  
Ejecución  
EN DESARROLLO 2.05



Iniciativa  
EN DESARROLLO 1.95



Enfoque a  
Resultados-  
Orientación a  
la Tarea  
EN DESARROLLO 2.30

*Handwritten signature*



# Reporte del Índice Evaluatetest® de Afinidad

Evaluado: NADIA YISNEY AVILES ARDILA | Puesto: Analista

evaluatetest®

## Resumen de resultados

Competencias	Tipo de Competencia	Rango de los evaluadores en el mercado laboral	Puesto	Persona	GAP Diferencia	Índice de Afinidad
Comunicación Efectiva	Necesario	2.60 - 3.30	3.20	3.00	-0.20	93.75 %
Estabilidad Emocional	Deseable	2.50 - 3.20	2.90	2.55	-0.35	87.93 %
Conciencia	Necesario		3.00	2.55	-0.45	85.00 %
Aprendizaje al vuelo	Necesario		3.00	2.40	-0.60	80.0 %
Apego a Normas	Necesario	2.60 - 3.00	2.80	2.20	-0.60	78.57 %
Flexibilidad cognitiva	Necesario		2.80	2.15	-0.65	76.79 %
Actitud de Servicio	Necesario	2.70 - 3.50	3.30	2.60	-0.70	78.79 %
Solución de Problemas-Capacidad de Análisis	Necesario	3.00 - 3.10	2.90	2.10	-0.80	72.41 %
Enfoque a Resultados-Orientación a la Tarea	Necesario	2.60 - 3.30	3.20	2.30	-0.90	71.88 %
Organización	Deseable	2.60 - 3.20	3.00	2.10	-0.90	70.0 %
Trabajo bajo Presión	Necesario	2.70 - 3.10	3.00	2.10	-0.90	70.0 %
Iniciativa	Deseable	2.60 - 3.20	2.90	1.95	-0.95	67.24 %








*[Handwritten signature]*



# Reporte del Índice Evaluatest® de Afinidad

Evaluado: NADIA YISNEY AVILES ARDILA | Puesto: Analista

évaluatest®

 Competencias	 Tipo de Competencia	 Rango de los evaluadores en el mercado laboral	 Puesto	 Persona	 GAP Diferencia	 Índice de Afinidad
Control de Procesos-Ejecución	Necesario	2.70 - 3.40	3.20	2.05	-1.15	64.06 %

*Handwritten signature*

# Reporte del Índice Evaluat® de Afinidad

Evaluado: NADIA YISNEY AVILES ARDILA | Puesto: Analista

evaluat®

## Interpretación de competencias clave



### Comunicación Efectiva COMPETENTE



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral 2.60 - 3.30



Puesto 3.20



Persona 3.00



GAP Diferencia -  
0.20

**Competente: Aplica la competencia en su trabajo cotidiano.**

- Escucha atentamente al otro, comprendiendo el mensaje, su importancia y urgencia.
- Tiende a buscar espacios y momentos adecuados para expresar mensajes.
- Identifica los aspectos emocionales más relevantes que los interlocutores le comunican de manera no verbal.



### Estabilidad Emocional EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral 2.50 - 3.20



Puesto 2.90



Persona 2.55



GAP Diferencia -  
0.35

**En Desarrollo: Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.**

- Pose estructura en su pensamiento y los objetivos que quiere alcanzar, pero suele desconfiar de sí mismo.
- Tiende a dejarse llevar por sus emociones, en particular si se siente presionado o inseguro, comportándose de forma voluble y emocional.
- Busca mantener equilibrio en función de las metas que desea alcanzar en lo laboral y personal.



### Conciencia EN DESARROLLO



Puesto 3.00



Persona 2.55



GAP Diferencia -  
0.45

**Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.**

- Toma decisiones con base en la reflexión y análisis del contexto.
- En ocasiones impone sus métodos de trabajo pues desconfía de las estrategias de otros.
- El trato que brinda a otros suele estar en función a los juicios que realiza.



### Aprendizaje al vuelo EN DESARROLLO



Puesto 3.00



Persona 2.40



GAP Diferencia -  
0.60

**Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.**

- Acepta desafíos cuando la información es sencilla.
- Regularmente identifica la información más relevante, pero se le complica aplicarla en sus actividades cotidianas.
- Muestra flexibilidad para desarrollar nuevos esquemas de pensamiento cuando los necesita.



### Apego a Normas EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral 2.60 - 3.00



Puesto 2.80



Persona 2.20



GAP Diferencia -  
0.60

**En Desarrollo: Inconsistente al presentar la competencia.**

- Tiende a anteponer sus necesidades a las reglas y procedimientos.
- Identifica cuando una política o procedimiento no es el apropiado para sus labores.
- Se le dificulta controlar la proactividad por lo que pasa por alto los principios y normas.



### Flexibilidad cognitiva EN DESARROLLO



Puesto 2.80



Persona 2.15



GAP Diferencia -  
0.65

**Inconsistente al presentar la competencia.**

- Dedicar tiempo para analizar los elementos del entorno a profundidad.
- Trabaja simultáneamente en varias actividades.
- Identifica los requerimientos que su trabajo demanda, además de analizar su viabilidad.

*[Handwritten signature]*



# Reporte del Índice Evaluatetest® de Afinidad

Evaluado: NADIA YISNEY AVILES ARDILA | Puesto: Analista

évaluatetest®



## Actitud de Servicio COMPETENTE



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral **2.70 - 3.50**



Puesto **3.30**



Persona **2.60**



GAP Diferencia -  
**0.70**

**Competente: Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable.**

- Brinda un buen servicio a la mayoría de las personas.
- Muestra disposición para dar un servicio adecuado y amable, independientemente de las opiniones que tenga de algunas personas.
- Comprende lo que el otro necesita de su parte, y regularmente lo lleva a cabo.



## Solución de Problemas- Capacidad de Análisis EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral **3.00 - 3.10**



Puesto **2.90**



Persona **2.10**



GAP Diferencia -  
**0.80**

**En Desarrollo: Inconsistente al presentar la competencia.**

- Es capaz de comprender la relación existente entre los elementos presentes de un problema, aunque no siempre lo logra.
- Entiende superficialmente el estado actual del problema de interés.
- Expresa ideas para resolver situaciones sencillas.



## Enfoque a Resultados- Orientación a la Tarea EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral **2.60 - 3.30**



Puesto **3.20**



Persona **2.30**



GAP Diferencia -  
**0.90**

**En Desarrollo: Está fortaleciendo su empleo de las habilidades.**

- Es capaz de realizar adecuadamente tareas muy elementales.
- Tiene dificultades para proporcionar puntualmente los resultados antes definidos.
- Entrega el trabajo de forma puntual pero sin revisar a detalle la calidad.



## Organización EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral **2.60 - 3.20**



Puesto **3.00**



Persona **2.10**



GAP Diferencia -  
**0.90**

**En Desarrollo: Inconsistente al presentar la competencia.**

- Organiza sus actividades en ocasiones, enfocándose en las prioridades y necesidades.
- Tiende a seguir los procedimientos o modificarlos, pero no puede asegurar que dichos cambios facilitarán el logro de objetivos.
- Se le dificulta mantener planes de trabajo, por lo que pasa por alto algunas cosas.



## Trabajo bajo Presión EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral **2.70 - 3.10**



Puesto **3.00**



Persona **2.10**



GAP Diferencia -  
**0.90**

**En Desarrollo: Inconsistente al presentar la competencia.**

- Es capaz de seguir respondiendo en situaciones de estrés, aunque no lo hace de la mejor manera.
- Tiende a evadir las situaciones que percibe como desagradables, para no afrontar la presión.
- Se le complica identificar las circunstancias en las que comete más errores.



## Iniciativa EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral **2.60 - 3.20**



Puesto **2.90**



Persona **1.95**



GAP Diferencia -  
**0.95**

**En Desarrollo: Empezando a aplicar las habilidades en la competencia.**

- Es capaz de mostrar disponibilidad para tomar acciones sencillas aunque no reciba instrucciones para hacerlo.
- Tiende a colaborar en tareas complejas aunque no se ofrezca a realizarlas él mismo.
- Se le dificulta pensar que debe asumir retos en nuevas actividades.

*me*

# Reporte del Índice Evaluatest® de Afinidad

Evaluado: NADIA YISNEY AVILES ARDILA | Puesto: Analista

evaluatest®



Control de Procesos-Ejecución  
EN DESARROLLO



Rango de los evaluadores en el  
mercado laboral 2.70 - 3.40



Puesto 3.20



Persona 2.05



GAP Diferencia -  
1.15

**En Desarrollo: Inconsistente al presentar la competencia.**

- Se le dificulta conservar el orden en su trabajo.
- Es capaz de apegarse a ciertos procedimientos, aunque puede omitir o modificar algunos pasos cuando lo considera conveniente.
- Tiende a lograr un desempeño consistente si se le permite proponer mejoras a los procesos que debe ejecutar.

## ¿Cómo se interpreta la afinidad?

El objetivo de este reporte es mostrar los resultados obtenidos al comparar el perfil de competencias del evaluado con el perfil requerido del puesto, para lograr un desempeño adecuado con las competencias clave necesarias

### Escala de nivel de dominios

Nivel 0: Carece de la competencia 0.00 - 0.49	Nivel 1: No demostrada 0.50 - 1.69	Nivel 2: En desarrollo 1.70 - 2.59	Nivel 3: Competente 2.60 - 3.49	Nivel 4: Experto 3.50 - 4.00
En el momento de la evaluación, la persona no demostró la posesión de esta habilidad. Si es necesaria para la obtención de los resultados esperados, se recomienda analizar la factibilidad de que la Organización invierta en ayudar al candidato a desarrollarla.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Posee mínimas habilidades en esta competencia 0.50 - 0.89</li><li>- Está adquiriendo las habilidades que requiere la competencia 0.90 - 1.29</li><li>- Posee algunas habilidades, pero generalmente no las emplea 1.30 - 1.69</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Empezando a aplicar las habilidades en la competencia 1.70 - 1.99</li><li>- Inconsistente al presentar la competencia 2.00 - 2.29</li><li>- Está fortaleciendo su empleo de las habilidades 2.30 - 2.59</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Demuestra las habilidades cuando el entorno es favorable 2.60 - 2.89</li><li>- Aplica la competencia en su trabajo cotidiano 2.90 - 3.19</li><li>- Está perfeccionando su aplicación de la competencia 3.20 - 3.49</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Especialista en la aplicación de la competencia 3.50 - 3.69</li><li>- Aplica la competencia en escenarios diferentes y novedosos 3.70 - 3.84</li><li>- Transmite sus habilidades a otras personas 3.85 - 4.00</li></ul>

mt





**NADIA YISNEY AVILES ARDILA**

32 años | Ubicación: Baja California

Puesto: Analista

Nivel de riesgo del puesto: Medio

Índice General de Integridad (IGI)

**87.5 %** ▲

Recomendable

Media evaluados de 66%-88% Evaluado

## étegrity

### Resultados Generales:

Los resultados del Índice General de Integridad de **NADIA YISNEY AVILES ARDILA** muestran características de una persona competente para realizar actividades relacionadas con la atención especializada de clientes, manejo de información sensible o bienes materiales, toma de decisiones estratégicas sobre el personal o el funcionamiento de un área, comunicación empresarial, etc. Tiende a mostrar congruencia en sus acciones, pensamientos y emociones, generando confianza en las personas con las que interactúa; se compromete con sus actividades y trabaja en equipo para conseguir los objetivos acordados de forma eficaz, establece relaciones laborales serviciales, honestas y con calidez humana. Ante situaciones estresantes, manifiesta un adecuado manejo de emociones y asume con responsabilidad los riesgos e implicaciones de sus decisiones, por lo que prefiere reflexionar y evaluar la mejor opción antes de actuar.

Con base en el análisis del nivel de riesgo determinado para el puesto, se considera que posee óptimas habilidades para desempeñar las funciones de la posición tomando en cuenta los lineamientos de la organización. Se recomienda conocer las características del entorno o cultura que tiene la organización donde se le piensa incluir, con la finalidad de mitigar el riesgo de deserción.

Finalmente, se considera recomendable a **NADIA YISNEY AVILES ARDILA** para continuar en el proceso de selección o promoción dentro de culturas laborales flexibles y democráticas.

Puesto

Nivel de puesto:

Nacionalidad:

Colombia

Salario deseado:

Evaluación

Fecha de postulación:

30-10-2024

Fecha de evaluación:

30-10-2024

(Válido por un año)

Tiempo de aplicación:

53 minutos



Posibilidad que tiene la organización y sus colaboradores de experimentar un daño o perjuicio producido por las actividades laborales y conductas de otro colaborador, en función del impacto o alcance que su puesto tiene sobre la empresa.

### Matriz de riesgo para la toma de decisiones

Índice General de Integridad	Muy alto 90 - 100%	Muy recomendable	Muy recomendable	Muy recomendable
	Alto 82 - 89%	Recomendable	Recomendable	Recomendable
	Promedio 66 - 81%	Recomendable	Recomendable	Recomendable promedio
	Bajo 58 - 65%	Recomendable promedio	No recomendable	No recomendable
	Muy bajo 0 - 57%	No recomendable	No recomendable	No recomendable
		Bajo	Medio	Alto

Nivel de riesgo del puesto ▲



**NADIA YISNEY AVILES ARDILA**

32 años | Ubicación: Baja California

Puesto: Analista

Nivel de riesgo del puesto: Medio

Índice General de Integridad (IGI)

**87.5 %** ▲

Recomendable

Media evaluados de 66%-88%

Evaluated

## Resumen de resultados de indicadores

### Áreas libres de riesgo

Responsabilidad  
Cooperación  
Robo  
Tendencia a la agresividad  
Fraude  
Tendencia a la mentira  
Acoso  
Farmacodependencia  
Rechazo a figuras de autoridad  
Soborno

### Áreas de riesgo

## Interpretación por indicador

### Áreas libres de riesgo

#### Responsabilidad

Es capaz de asumir la responsabilidad de sus actos.

Identifica sus propios límites y fortalezas.

Es capaz de actuar de forma veraz y solicitar ayuda cuando lo requiere

#### Cooperación

Tiende a colaborar e incita a los demás a comportarse de esta manera.

Muestra una preocupación altruista por los demás, por lo que tiende a ofrecer su apoyo, no sólo bajo circunstancias laborales, sino también personales.

Su trato es cordial, empático y servicial, por lo que está dispuesto a contribuir para lograr alguna meta u objetivo, aunque no lo beneficie directamente.

*Handwritten signature*

#### Robo

No muestra disposición para incurrir en el robo de bienes materiales, expresando rechazo por aquellas conductas en las cuales una persona pudiera verse beneficiada a través de este acto.

Aún si encuentra la oportunidad de tomar un objeto que no está siendo vigilado, expresará respeto por el mismo, al ir en contra de sus valores personales cualquier tipo de hurto.

Puede involucrarse en actividades que requieran el manejo de dinero, herramientas, materiales o productos valiosos sin representar un riesgo significativo

#### Tendencia a la agresividad

Cuenta con un satisfactorio control de estímulos, siendo poco susceptible a mostrar conductas irracionales u hostiles hacia otras personas.

Suele meditar sus respuestas al enfrentar situaciones difíciles, procurando expresar ecuanimidad y autocontrol.

Rechaza el uso de la violencia, sin importar el contexto en el cual se encuentra o la gravedad de los problemas que esté experimentando





**NADIA YISNEY AVILES ARDILA**

32 años | Ubicación: Baja California

Puesto: Analista

Nivel de riesgo del puesto: Medio

Índice General de Integridad (IGI)

**87.5 %** ▲

Recomendable

Media evaluados de 66%-88% Evaluado

### Áreas libres de riesgo

#### Fraude

Cuenta con un satisfactorio control de estímulos, siendo poco susceptible a mostrar conductas irracionales u hostiles hacia otras personas.

Suele meditar sus respuestas al enfrentar situaciones difíciles, procurando expresar ecuanimidad y autocontrol.

Rechaza el uso de la violencia, sin importar el contexto en el cual se encuentra o la gravedad de los problemas que esté experimentando

#### Tendencia a la mentira

Expresa una elevada disposición para decir la verdad, procurando ser franco en sus relaciones interpersonales y profesionales.

Evita mentir para evadir responsabilidades o manipular situaciones cotidianas, aún si la mentira pudiera parecer inofensiva.

Puede experimentar molestia al encontrarse en un entorno que fomente a la mentira en su comunicación organizacional

#### Acoso

Tiene un estricto respeto por las personas con las cuales convive cotidianamente, procurando comunicarse de manera asertiva y educada.

Muestra rechazo por cualquier conducta que pudiera resultar incómoda para su entorno, evitando expresar insinuaciones o comportamientos ofensivos.

Analiza satisfactoriamente sus comentarios y actitudes antes de transmitirlos, permitiéndole establecer relaciones profesionales satisfactoriamente

#### Farmacodependencia

No muestra disposición para consumir sustancias que afecten su estado de consciencia o su estado de ánimo.

Identifica a la farmacodependencia como una práctica nociva, evitando consumir sustancias que puedan afectar su desempeño profesional, sus relaciones interpersonales y su salud.

Incluso si el entorno en el que se encuentra facilita el consumo de alguna sustancia ilegal, es muy probable que la rechace con determinación

*Handwritten signature*



**NADIA YISNEY AVILES ARDILA**

32 años | Ubicación: Baja California

Puesto: Analista

Nivel de riesgo del puesto: Medio

Índice General de Integridad (IGI)

**87.5 %** ▲

Recomendable

Media evaluados de 66%-88% Evaluado

### Comportamiento explorar

En los siguientes indicadores no existe una clara disposición por parte del evaluado para participar o aprobar conductas socialmente inaceptable, ya que el contexto puede influir de manera significativa en su comportamiento; sin embargo, si se tiene la oportunidad de indagar a mayor detalle, partiendo de las características particulares del entorno organizacional, se sugiere realizar las siguientes preguntas para descartar un posible riesgo.

#### Enfoque-Cumplimiento

Es capaz de cumplir con las expectativas, pero puede que no logre ir más allá de lo que le solicitan.

Requiere apoyo para la elaboración y seguimiento de planes de acción. Si el ambiente lo promueve, puede haber ambivalencia con el cumplimiento de sus objetivos o las normas de la organización

#### Preguntas Sugeridas

¿Ante qué escenarios es correcto cumplir con lo que nos solicitan? Describe: ¿cómo es tu proceder al momento de querer alcanzar un objetivo o meta que te asignan? ¿Consideras que existe algún escenario donde se justifique no seguir los protocolos?

mm

El contenido de este documento es confidencial que pertenece a Brivé Soluciones S.A. de C.V., Evaluatest Recursos Humanos y Testing Center S.A. de C.V. Esta información no podrá ser utilizada, fotocopiada, duplicada o revelada para cualquier propósito diferente a los indicados por los involucrados.

Brivé® Soluciones cuenta con un departamento de investigación y desarrollo de contenido especializado, responsable de mantener actualizados los instrumentos y garantizar la confiabilidad de nuestros diagnósticos. Está integrado por un grupo de psicólogos expertos en temas de competencias, estadística, psicometría y evaluación conductual.