

REPORTE DE ANÁLISIS DE VOZ & INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Evaluado: JOSE PEREZ GONZALEZ Evaluación: CONFIANZA ADMIN Empresa: ACME

Fecha: 06/02/2026



NIVEL DE CONFIABILIDAD



BAJO

ANÁLISIS HEALTH CARD

OK

- ✓ Confiabilidad 70%
- ✓ Manipulación 0%
- ✓ Validación ID OK
- ✗ Voz 27.9%
- ✗ Geolocalización 0.0%
- ✓ Riesgo General 30%
- ✓ Calidad Audio Buena
- ✓ Interpretación Completa
- 📷 Foto 74.2%
- 🕒 Tiempo Evaluación 27:46

Datos del Usuario

INFORMACIÓN PERSONAL

Nombre: JOSE PEREZ GONZALEZ
 Empresa: ACME
 Evaluación: CONFIANZA ADMIN
 Fecha: 06/02/2026

DATOS DE LA IDENTIFICACIÓN

Nombre: PEREZ GONZALEZ JOSE
 Domicilio: Calle Ejemplo 123, Col. Centro, C.P. 00000, Ciudad, Estado.
 Clave Elector: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 CURP: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 Nacimiento: DD/MM/AAAA | Edad: XX años | Vigencia: XX-XX

Ubicación de la Evaluación

[Ver ubicación en Google Maps](#)

Dirección:

Dirección genérica de evaluación, Ciudad, Estado, C.P. 00000, México



Latitud: 00.000000
 Longitud: 00.000000
 Precisión GPS: N/A



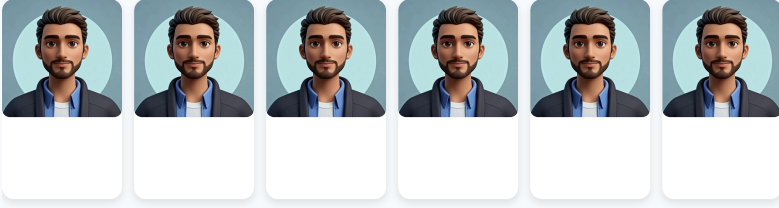
Ubicación GPS

00.000000, 00.000000

[Ver en Google Maps →](#)

Verificación de Identidad Durante la Evaluación

Durante la evaluación se capturaron automáticamente fotografías de forma aleatoria para verificar que la persona que realiza la prueba es la misma que dice ser.



Especificaciones del Audio

Precisión: 100% Manipulación: 0% Inicio: 06/02/2026 16:27:15 Término: 06/02/2026 16:55:01 Duración: 27:46

✓ Sin ruido de fondo

✓ Sin otras voces

✓ Sin golpes

✓ Calidad: Buena

Investigación de Indicadores



Informe de Evaluación de Confianza Laboral

Contexto de Evaluación

Este es un archivo de ejemplo. El equipo puede colocar aquí el contexto específico de cada evaluación (área, puesto, responsabilidades clave y criterios relevantes) para que sea interpretado correctamente por la inteligencia artificial.

En este ejemplo, la evaluación se realiza para el puesto de **Coordinador de Operaciones** en la empresa **ACME**. Se valora la integridad, el trabajo en equipo y el manejo responsable de información y recursos. El contexto real debe adaptarse a cada vacante y empresa.

Nivel de Riesgo Global

El nivel de riesgo general del evaluado es **Bajo**. Este nivel sugiere que el candidato posee una adecuada capacidad de integridad y ética laboral, lo que es esencial para el puesto. Un riesgo bajo implica que el evaluado puede desempeñarse con confianza en un entorno donde la honestidad y la responsabilidad son fundamentales. Sin embargo, se recomienda mantener una supervisión regular debido a la importancia crítica del rol.

Interpretación de Métricas Parámetros de Detección Emocional (EDP)

Durante la prueba, el evaluado mostró un comportamiento mixto. La puntuación en **Concentración** fue alta (83), lo que indica que el candidato puede enfocarse bien en tareas específicas. Sin embargo, su puntuación en **Confianza** (28) y **Poder Energético** (8) fue baja, lo que podría señalar dudas sobre su seguridad personal y motivación. La presencia de **Estrés** (69) también indica que podría haber momentos de presión que afecten su desempeño. A pesar de ello, su capacidad para ser **Reflexivo** (62) puede ser un activo en situaciones que requieran análisis y toma de decisiones cuidadosas.

Análisis por Temas Relevantes

- Personal:** Riesgo 75 - Bajo. El evaluado muestra un comportamiento adecuado en aspectos personales que pueden afectar su desempeño laboral.
- Responsabilidad:** Riesgo 75 - Bajo. Se observa un nivel satisfactorio de responsabilidad, esencial para el manejo de bienes ajenos.
- Confidencialidad:** Riesgo 80 - Bajo. El candidato demuestra una adecuada comprensión de la importancia de la confidencialidad, lo cual es crucial para el puesto.

Interpretación Personalizada de Áreas de Mejora

A pesar del nivel de riesgo global bajo, se identifican áreas donde el candidato podría mejorar:

- Confianza:** Se recomienda participar en actividades que fortalezcan su autoeficacia y autoestima, lo cual podría mejorar su puntuación en esta área.
- Gestión del Estrés:** Implementar técnicas de manejo del estrés, como la meditación o la formación en resiliencia, para ayudar al candidato a manejar situaciones exigentes.

Recomendaciones

Con base en el análisis realizado, se sugieren las siguientes acciones:

- Supervisión Inicial:** Se recomienda un seguimiento cercano durante los primeros meses de trabajo para asegurarse de que el candidato se adapte al entorno.
- Capacitación en Ética Laboral:** Proporcionar talleres que fortalezcan la ética y la honestidad en el manejo de recursos y relaciones laborales.

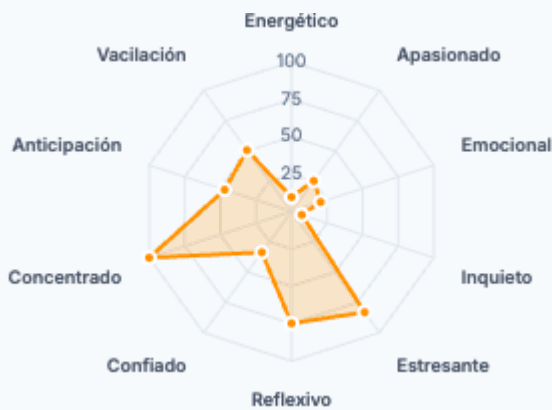
Conclusión

El evaluado, **JOSE PEREZ GONZALEZ**, presenta un perfil adecuado para el puesto de **Coordinador de Operaciones** en **ACME**. A pesar de las puntuaciones bajas en algunas métricas emocionales, su nivel de riesgo general es **Bajo**, lo que sugiere que puede ser un candidato confiable. Sin embargo, es recomendable implementar un seguimiento y capacitación para maximizar su potencial y garantizar que cumpla con las expectativas del puesto.

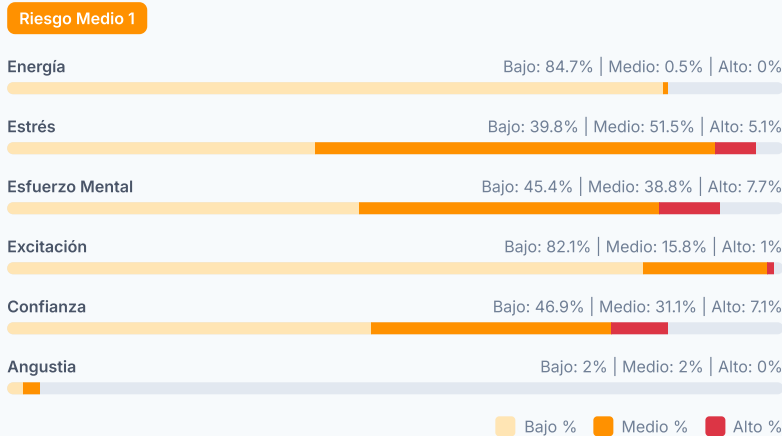
Perfiles Emocionales y Conductuales

REFLEXIVO · DEFENSIVO

Este perfil se caracteriza por una alta concentración y reflexión, lo que permite una toma de decisiones analítica y cuidadosa. A pesar de su baja energía y confianza, su capacidad para mantenerse concentrado resulta valiosa en entornos que requieren atención al detalle. Sin embargo, puede enfrentar desafíos en situaciones de alta presión debido a su tendencia a la vacilación y al estrés.



Perfil Emocional:



Etiquetas:

- #MEDIUM-PRIORITY
- #LOW-END-PRIORITY
- #LOGICAL-CALL
- #NEGATIVE-EXCITEMENT
- #HIGH-UNCERTAINTY
- #SOME-INTEREST
- #LOW-ENERGY
- #HIGH-MENTAL-EFFICIENCY



ESCANÉAME PARA VERIFICAR



Aviso Importante: El presente análisis de voz utiliza tecnología avanzada de Análisis de Voz en Capas (LVA) desarrollada por Nemesysco, la cual proporciona una evaluación precisa de los parámetros emocionales y conductuales. Sin embargo, es importante reconocer que la precisión de los resultados puede verse influenciada por diversos factores externos, incluyendo la calidad del audio, el ruido de fondo, las condiciones ambientales durante la grabación, y las características propias del dispositivo utilizado. Este análisis no debe ser considerado como una determinación definitiva o absoluta sobre las capacidades, integridad o idoneidad de una persona. Por el contrario, debe ser interpretado como una herramienta complementaria dentro de un proceso integral de evaluación, que puede incluir entrevistas, referencias, pruebas técnicas y otros métodos de selección o seguimiento de personal. En procesos de reclutamiento y selección, este análisis debe ser utilizado como un elemento adicional de información que contribuya a la toma de decisiones, pero no como el único criterio determinante. De igual manera, en procesos de seguimiento de empleados, los resultados deben ser contextualizados y considerados junto con el desempeño laboral, la retroalimentación de supervisores y otros indicadores de rendimiento.

[Aviso de Privacidad](#) | [Términos y Condiciones](#)

ALVA 2025 © Todos los derechos reservados