

REPORTE DE ANÁLISIS DE VOZ & INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Evaluado: José Pérez Evaluación: SEG - GUARDIA SEGURIDAD / VIGILANCIA
Empresa: Ejemplo Corporativo S.A. de C.V.

Fecha: 28/03/2026

Demo

NIVEL DE CONFIABILIDAD

34%

Riesgo · Alto

ANÁLISIS HEALTH CARD

Revisar

❌ Confiabilidad	34%	❌ Riesgo General	66%
✅ Manipulación	0%	✅ Calidad Audio	Buena
⚠️ Validación ID	Pendiente	✅ Interpretación	Completa
✅ Voz	OK	❌ Foto	0.0%
❌ Geolocalización	0.0%	🕒 Tiempo Evaluación	46:51

Datos del Usuario

INFORMACIÓN PERSONAL

Nombre: José Pérez
Empresa: Ejemplo Corporativo S.A. de C.V.
Evaluación: SEG - GUARDIA SEGURIDAD / VIGILANCIA
Fecha: 28/03/2026

DATOS DE LA IDENTIFICACIÓN

Nombre: PEREZ LOPEZ JOSE DEMO
Domicilio: Domicilio de demostración (sin dato real)
Clave Elector: EJEM900101XXXXX00
CURP: EJEM900101HDFXXX09
Nacimiento: 01/01/1990 | Edad: 35 años (ejemplo) | Vigencia: —

Ubicación de la Evaluación

[Ver ubicación en Google Maps](#)

Dirección:

Ubicación de demostración, Ciudad de México, México

Demo

Latitud: 19.432608
Longitud: -99.133209
Precisión GPS: 15.4 m



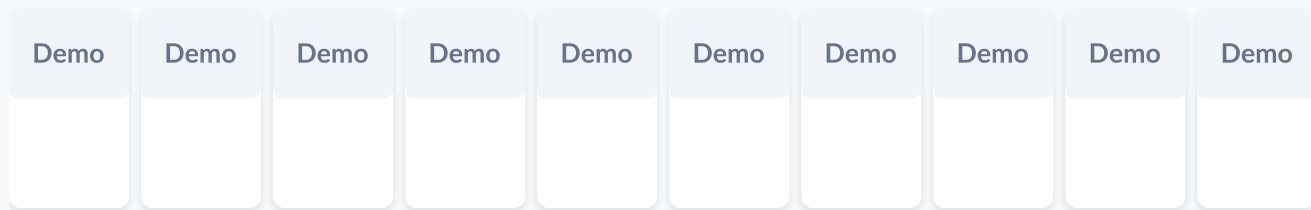
Ubicación GPS

19.432608, -99.133209 (demo)

[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.



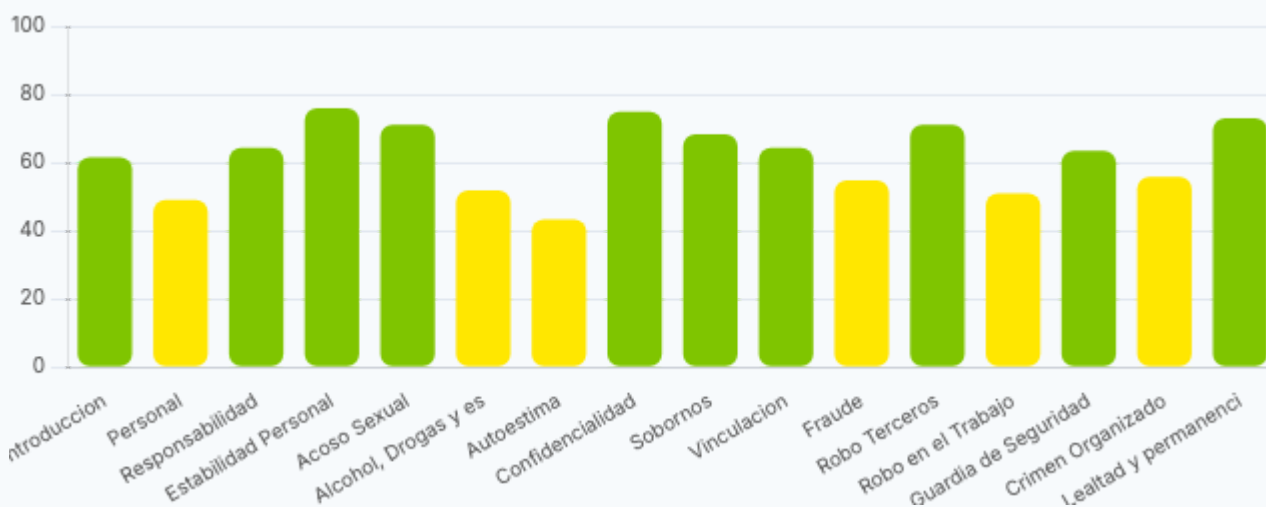
Especificaciones del Audio

Precisión: **100%** Manipulación: **0%** Inicio: **01/01/2026 09:00:00 (demo)** Término: **01/01/2026 09:35:00 (demo)**

Duración: **46:51**

- ✓ Sin ruido de fondo
- ✓ Sin otras voces
- ✓ Sin golpes
- ✓ Calidad: Buena

Investigación de Indicadores



Informe de Evaluación de Confianza Laboral

Información General

Nombre del Evaluado: José Pérez

Empresa: Ejemplo Corporativo S.A. de C.V.

Puesto: Guardia Seguridad / Vigilancia

Nivel de Riesgo Global: Alto

Análisis del Nivel de Riesgo Global

El nivel de riesgo global para el evaluado se clasifica como **Alto**. Este nivel indica que existen señales que requieren análisis adicional antes de asignar funciones sensibles (accesos, turnos o convivencia). Conviene contrastar con entrevista, referencias y políticas internas antes de una decisión de contratación.

Interpretación de Métricas de Parámetros de Detección Emocional (EDP)

Durante la prueba, el evaluado mostró un comportamiento con diversas emociones. Las métricas indican que la anticipación y la concentración son áreas donde el evaluado presenta puntuaciones por debajo de la media, con 43 y 56 respectivamente, lo que sugiere una posible dificultad para manejar situaciones de estrés. Además, el evaluado mostró altos niveles de estrés (66) y pensamiento (64), lo cual podría afectar su desempeño en situaciones críticas. Sin embargo, la baja puntuación en emociones como la energía (12) y la pasión (37) sugiere una falta de motivación o entusiasmo en su desempeño laboral.

Análisis por Temas Relevantes

Identificamos los siguientes temas con niveles de riesgo medio y bajo:

1. Personal - Riesgo: Medio

El evaluado presenta respuestas que indican cierta incomodidad al compartir información personal, lo que puede señalar un riesgo en la apertura y honestidad.

2. Responsabilidad - Riesgo: Bajo

El evaluado afirma actuar de acuerdo con las reglas, aunque su respuesta de que "necesita el trabajo" podría interpretarse como una falta de compromiso genuino.

3. Estabilidad Personal - Riesgo: Bajo

A pesar de que reporta estar bien económicamente, la referencia a un consumo ocasional de medicamentos para el dolor puede ser un signo de estrés que debe ser vigilado.

Interpretación Personalizada de Áreas de Mejora

Se recomiendan las siguientes áreas clave para mejorar el perfil del evaluado:

- Responsabilidad:** Se sugiere reforzar la motivación y compromiso del evaluado hacia el trabajo, a través de capacitaciones que incentiven valores éticos y la importancia de su rol.
- Estabilidad Personal:** Se recomienda proporcionar recursos o asistencia para el manejo del estrés, considerando la referencia a medicamentos para dolores de cabeza.
- Comunicación Abierta:** Fomentar un ambiente donde el evaluado se sienta cómodo compartiendo información personal y laboral, lo que puede mejorar la transparencia y confianza en el equipo.

Recomendaciones

Basado en el análisis, se sugieren las siguientes acciones:

- Reevaluación Periódica:** Repetir la evaluación en 6 meses para monitorear el progreso, especialmente en áreas de responsabilidad y estabilidad personal.
- Capacitación Continua:** Ofrecer programas de capacitación que aborden la ética laboral y el manejo de estrés.
- Mejores Prácticas de Comunicación:** Implementar talleres que fomenten la comunicación abierta y la confianza en el equipo.

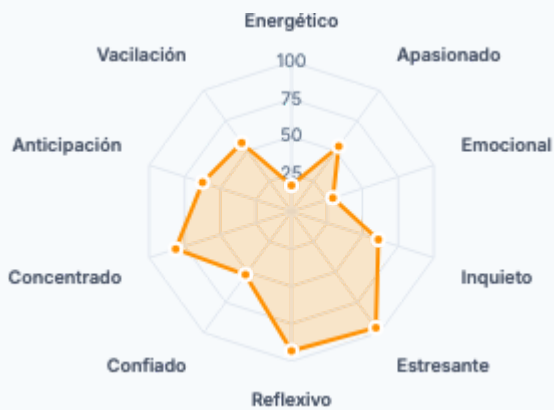
Conclusión

José Pérez presenta en este demo un perfil etiquetado como riesgo alto; conviene validar con entrevista y referencias antes de considerarlo adecuado para el puesto de Guardia de Seguridad / Vigilancia. Sin embargo, es esencial seguir de cerca las áreas de responsabilidad y estabilidad personal, ya que pueden influir en su desempeño. Su capacidad de respuesta en el entorno laboral será clave, y se recomienda fomentar su desarrollo personal y profesional para maximizar su potencial en la empresa.

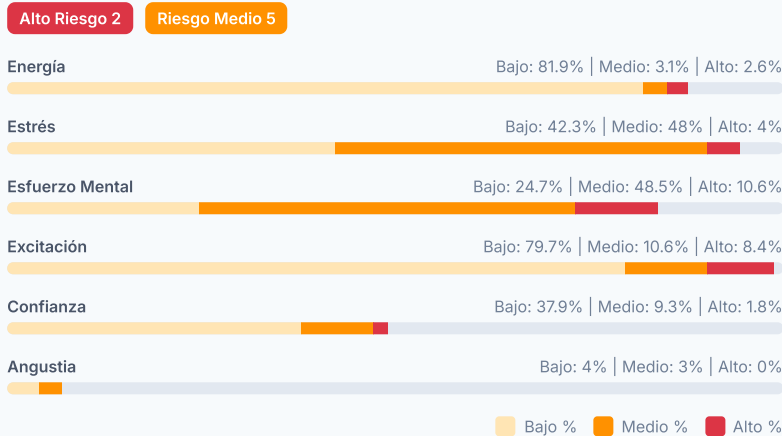
Perfiles Emocionales y Conductuales

REFLEXIVO · DEFENSIVO

Perfil caracterizado por una alta capacidad reflexiva y concentración, aunque con una tendencia notable al estrés y la vacilación. Este perfil puede ser muy efectivo en entornos que requieren análisis y atención a los detalles, pero puede enfrentar desafíos en situaciones de alta presión o incertidumbre, donde se requiera una toma de decisiones más rápida.



Perfil Emocional:



Etiquetas:

- #LOW-END-PRIORITY
- #STRESS-PORIONS
- #LOW-AGGRESSION
- #SOME-DISSATISFACTION
- #LOGICAL-CALL
- #NEGATIVE-EXCITEMENT
- #HIGH-UNCERTAINTY
- #SOME-INTEREST
- #HIGH-MENTAL-EFFICIENCY

Demo



ESCANÉAME PARA VERIFICAR

Demo

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