

REPORTE DE ANÁLISIS DE VOZ & INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Evaluado: José Pérez Evaluación: PRE - OPERADOR Empresa: Ejemplo Corporativo S.A. de C.V.

Fecha: 28/03/2026

Demo

NIVEL DE CONFIABILIDAD

72%

Riesgo · Bajo

ANÁLISIS HEALTH CARD

OK

✓ Confiabilidad	72%	✓ Riesgo General	28%
✓ Manipulación	0%	✗ Calidad Audio	Acceptable
✓ Validación ID	OK	✓ Interpretación	Completa
✗ Voz	No cumple	📷 Foto	74.6%
✗ Geolocalización	0.0%	🕒 Tiempo Evaluación	29:34

Datos del Usuario

INFORMACIÓN PERSONAL

Nombre: José Pérez
Empresa: Ejemplo Corporativo S.A. de C.V.
Evaluación: PRE - OPERADOR
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: 6.8 m



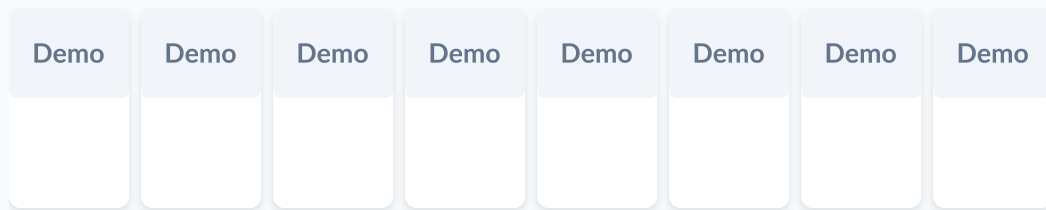
Ubicación GPS

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: **29:34**

✗ Ruido de fondo detectado

✓ Sin otras voces

✗ Golpes detectados

✗ Calidad: Aceptable

Investigación de Indicadores



Informe de Evaluación de Confianza Laboral

Datos Generales

Nombre del Evaluado: José Pérez

Puesto: PRE - OPERADOR

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

Nivel de Riesgo Global: Bajo

1. Nivel de Riesgo Global

El nivel de riesgo general es clasificado como **Bajo**. Este nivel sugiere que el evaluado presenta un perfil confiable para el entorno laboral, lo que indica que, en términos éticos, psicológicos y operativos, tiene la capacidad de desempeñarse adecuadamente en su rol. En caso de que existan riesgos aislados, no serán considerados relevantes.

2. Interpretación de Métricas Parámetros de Detección Emocional (EDP)

Durante la evaluación, el comportamiento de José Pérez mostró una mezcla de emociones. La puntuación en **anticipación** fue de 36, indicando cierta inseguridad. En contraste, su **pasión** y **pensamiento** fueron relativamente más altos, con 64 y 55 respectivamente, lo que sugiere motivación y capacidad reflexiva. Sin embargo, la **energía** fue baja, con un 13, lo cual podría afectar su rendimiento diario.

3. Análisis por Temas Relevantes

Temas con Menor Riesgo

- Personal:** Riesgo 68 - El evaluado demuestra estabilidad en su situación personal. Aunque una pregunta mostró un riesgo medio, su respuesta general sugiere confiabilidad.
- Antecedentes Laborales:** Riesgo 78 - No ha tenido conflictos laborales previos, lo que es un indicador positivo para su historial laboral.
- Responsabilidad:** Riesgo 77 - Manifiesta compromiso con las reglas y la puntualidad, lo que refuerza su perfil laboral.

4. Interpretación Personalizada de Áreas de Mejora

Dado que el riesgo global es **Bajo**, se recomienda maximizar las fortalezas de José Pérez. Las áreas críticas para potenciar incluyen:

- Concentración:** Mejorar su capacidad de enfoque en tareas específicas podría beneficiar su desempeño diario.
- Gestión del Estrés:** Capacitar a José Pérez en técnicas de manejo del estrés podría ayudar a mejorar su rendimiento en situaciones de presión.

5. Recomendaciones

Para mantener un entorno laboral positivo y fomentar el desarrollo de José Pérez, se sugiere:

- Reevaluar su desempeño en 6 meses para monitorear su progreso y asegurar que se mantenga en un nivel de riesgo bajo.
- Ofrecer capacitaciones en gestión del tiempo y habilidades emocionales, enfocándose en el manejo del estrés y la concentración.

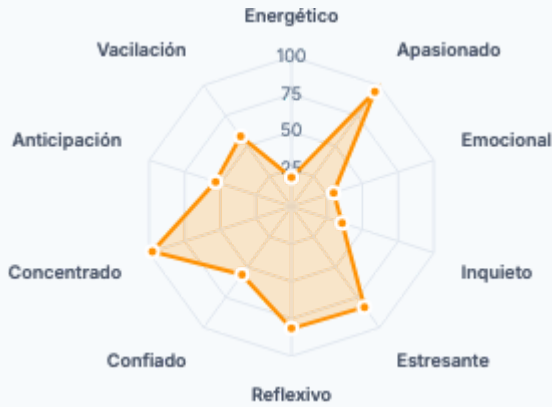
6. Conclusión

José Pérez presenta un perfil adecuado para el puesto de PRE - OPERADOR en Ejemplo Corporativo S.A. de C.V.. Su nivel de riesgo es bajo, lo que sugiere que es un candidato confiable. Sin embargo, es importante prestar atención a su capacidad de manejo del estrés y concentración, áreas que podrían beneficiarse de un desarrollo adicional. En general, se recomienda proceder con la contratación, asegurando un seguimiento regular de su progreso.

Perfiles Emocionales y Conductuales

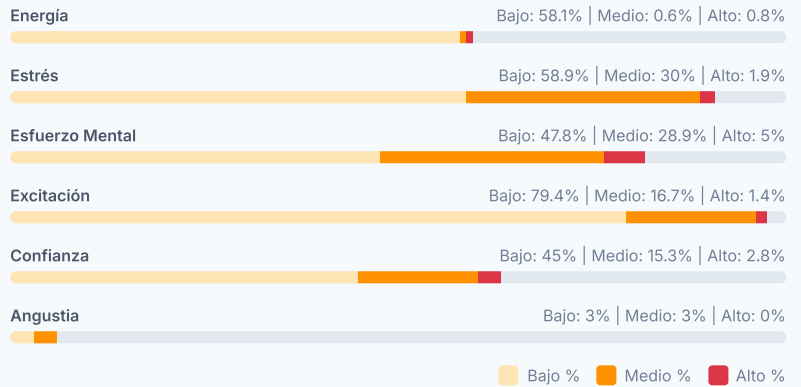
EMOCIONAL · DEFENSIVO

Perfil caracterizado por una moderada profundidad emocional y una tendencia a la reflexión. La capacidad de concentración es notable, aunque se observa cierta vacilación en la toma de decisiones, lo que puede afectar el desempeño en ambientes de alta presión. Este perfil aporta una sensibilidad valiosa en roles que requieren empatía, pero puede beneficiarse de estrategias para manejar el estrés y la incertidumbre.



Perfil Emocional:

Riesgo Medio 8



Etiquetas:

- #MEDIUM-PRIORITY
- #HIGH-END-PRIORITY
- #LOGICAL-CALL
- #NEGATIVE-EXCITEMENT
- #HIGH-UNCERTAINTY
- #SOME-INTEREST
- #SOME-PASSION
- #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