



Evaluación Psicométrica II

Nombre:	Luis Estrada Torres	Folio:	11429
E-mail:	luise@hotmail.com	Realizado:	21/01/2013
Edad:	21	Impreso:	30/07/2013

Gráfica de Resultados

Dimensiones

Nivel

Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto
------	----------	------	----------



Resultado de Dimensiones Críticas



Escala de Distorsión (deseabilidad social)

Veraz

Recomendaciones

Viable



Dimensiones Críticas



Dimensiones no Críticas



Porcentaje total de reactivos no respondidos o con respuestas no definidas	25%
--	-----

Dimensión con porcentaje significativo de reactivos no respondidos o con respuesta no definida

Honradez (respeto por la propiedad ajena) 53%
Respeto por los demás (rechazo al acoso) 53%

Confiabilidad (responsabilidad) 46%
Rechazo al consumo de sustancias psicoactivas 46%

Resumen de Interpretación

La evaluación de Honestidad Armstrong II aporta indicadores sobre las probables tendencias conductuales del evaluado respecto a áreas que determinan una actitud ética e íntegra en el entorno laboral.

Dimensiones críticas para el puesto.

Honradez (respeto por la propiedad ajena)

Tiende a mostrar poco respeto por la propiedad e intereses ajenos, los cuales empleará para su beneficio personal cuando tenga la oportunidad. Ve como provechoso y natural el utilizar o apropiarse de bienes ajenos si quien los posee no los resguarda adecuadamente; podría guiarse por el principio de obtener la mayor ventaja posible, aun a costa los derechos de los demás.

Veracidad (credibilidad)

Mantiene la veracidad de sus declaraciones y actos dependiendo de las circunstancias; aunque la mayor parte del tiempo apega sus declaraciones a los hechos, habrá ocasiones en las que se sienta orillado a falsear sus declaraciones u omitir datos importantes si con ello se ve beneficiado de manera personal o evita verse involucrado en situaciones comprometedoras o difíciles.

Ética Laboral

Tiende a cumplir de manera aceptable con sus labores cotidianas, apegándose lo estrictamente necesario a los estándares y normas de calidad exigidos. Sin embargo, si no se siente personalmente motivado o si se llega a encontrar ante una situación que lo pueda comprometer o exponer, podría dejar de lado este apego en beneficio propio. Realizará sus labores de manera cotidiana, sin buscar dar un extra en cuanto calidad o eficiencia, sobre todo en circunstancias que le impliquen un esfuerzo extra.

Confiabilidad (responsabilidad)

No consigue asumir las consecuencias de las tareas a su cargo o comprometerse con las responsabilidades que adquiere. Tiende a evadir la responsabilidad respecto a las labores que desempeña si ve afectados sus intereses personales. No logra identificarse con el logro de un objetivo común, sobre todo en circunstancias que lo lleven a enfrentar situaciones incómodas o difíciles. Le cuesta trabajo comprometerse con las tareas que se le encomiendan y elude las consecuencias de sus actos y decisiones.

Compromiso organizacional (lealtad grupal)

Logra en general comprometerse con los intereses y reglamentos grupales, pero en ocasiones se le dificulta aceptar la autoridad y supervisión que conlleva el laborar dentro de una empresa. Aunque llega a identificarse con su grupo de trabajo y con un líder u objetivo común, podría ser renuente a aceptar todos los reglamentos y lineamientos del grupo, respetar las normas o participar plenamente de la cohesión grupal. Requiere motivación para apegarse a la misión, visión, objetivos y valores del grupo y para comprender, acatar y actuar dentro de las directrices, normas organizacionales y sociales. Dependiendo las circunstancias, podría dar prioridad a sus intereses personales sobre los del grupo y tener dificultades para sentirse parte de una organización.

Apego a normas en ausencia de supervisión

Se apega a reglamentos y normas de convivencia social aún cuando no existe una autoridad o derivado de la misma que vigile su comportamiento. Se siente identificado con los estándares de conducta establecidos en su entorno social y organizacional y es constante en su estilo de conducta independientemente de la supervisión externa.

Uso adecuado de implementos de trabajo

Utiliza los materiales, mobiliario y recursos pertenecientes a la organización de manera poco responsable; no se apega a los lineamientos que marcan las normas y reglas para el uso de los mismos y los usará para beneficio personal si tiene la necesidad, si cree que no será notado o que no será demasiado perjudicial para la empresa. Usa los implementos de trabajo de manera poco adecuada y no percibe como su responsabilidad el conservarlos o cuidarlos, sobre todo si ello implica una molestia o inconveniente personal adicional.

Manejo adecuado del tiempo laboral

Respetará en general los tiempos laborales para llevar a cabo las actividades propias de su cargo. Sin embargo, ocasionalmente podría emplear parte de este tiempo en actividades de índole personal, realizar ciertas tareas en un mayor lapso de tiempo del requerido o tomar descansos personales en horario laboral. Podría requerir de supervisión para aprovechar de manera adecuada la jornada de trabajo para alcanzar los objetivos asignados.

Respeto por los demás (rechazo al acoso)

No acepta ni tolera las diferencias individuales o grupales; se le dificulta reconocer y respetar los derechos de los demás. En ocasiones puede llegar a pensar que las situaciones de abuso físico o psicológico son provocadas por las propias víctimas debido a que se muestran susceptibles o tienen características que reflejan debilidad de carácter. En casos aislados podría incluso tomar parte activa en este tipo de conductas. * Se recomienda complementar este resultado con los datos obtenidos a través de una evaluación de personalidad y la verificación de referencias personales y laborales aportadas por el evaluado.

Rechazo a actos de corrupción

Aunque en general rechaza los comportamientos donde se da el mal uso del poder público o privado para beneficio personal o familiar - cohecho, nepotismo, estafa, fraude, manipulación, encubrimiento, confabulación, enriquecimiento ilícito u obstrucción de la justicia- podría llegar a tolerar o realizar este tipo de conductas cuando si se siente presionado o si percibe un beneficio importante a cambio de llevarlas a cabo. * Se recomienda complementar este resultado con los datos obtenidos a través una evaluación de personalidad y la verificación de referencias personales y laborales aportadas por el evaluado.

Rechazo al consumo de sustancias psicoactivas

Aprueba el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del ambiente laboral. Es probable que consuma de manera activa sustancias estimulantes del sistema nervioso y que sea flexible respecto al uso de las mismas por otras personas, ya sea porque las considera inocuas o incluso benéficas o porque está habituado a su consumo. Podría desenvolverse en un entorno donde se consumen este tipo de sustancias de manera habitual. * Se recomienda complementar este resultado con los datos obtenidos a través de una evaluación de personalidad y la verificación de referencias personales y laborales aportadas por el evaluado.

ANTECEDENTES LEGALES

No declara ningún antecedente de tipo legal que indique dificultades en esta área

* **NOTA:** Los resultados aquí mostrados reflejan las actitudes globales del evaluado respecto a dimensiones clave relacionadas con la integridad, la rectitud y la ética, por lo que representan únicamente un indicador de los probables comportamientos que presentará ante situaciones de la vida cotidiana personal y laboral. Esta información debe ser complementada con otros indicadores, como son la entrevista profunda, verificación de antecedentes no penales, estudio socioeconómico y solicitud de referencias.

** En caso de que se sospeche probable comportamiento no ético relacionado con psicopatías se recomienda la aplicación de una evaluación de rasgos de personalidad.