



Evaluación Psicométrica II

Nombre:		Folio:	60731
E-mail:		Realizado:	08/03/2022
Edad:	33	Impreso:	21/03/2022

Gráfica de Resultados



Aplicar entrevista profunda, evaluación Psicométrica de Personalidad y Valores, revisión de referencias personales.

Escala de Distorsión (deseabilidad social)

Marginal

Recomendaciones

Viable con Reservas



Porcentaje total de reactivos no respondidos o con respuestas no definidas



4%



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



Ninguna



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)

La mayor parte de tiempo se muestra respetuoso de la propiedad y bienes ajenos y se conduce con integridad aún en situaciones en las que existe la oportunidad de obtener ventaja de descuidos o sucesos propicios para apoderarse de bienes que no le pertenecen. Por lo general antepone el respeto a la propiedad ajena sobre sus intereses y conveniencia personal.

▶ Veracidad (credibilidad)

La mayor parte del tiempo apega sus declaraciones y comentarios a los hechos. Se conduce de manera verídica y transparente ante los demás, aun bajo circunstancias ante las que podrían verse comprometidos o afectados sus intereses personales. Es en general una persona confiable en cuanto a la veracidad de su dicho en las diferentes situaciones de la vida diaria.

▶ Ética Laboral

Actúa en general de acuerdo a los valores y normas de una práctica profesional de calidad; respeta las políticas organizacionales. Valora su trabajo dentro de la empresa y realizar de manera efectiva sus labores cotidianas, aun si no percibe un beneficio personal inmediato. Trata de que los productos o servicios estén libres de defectos y se adecúen a los estándares y normas establecidas, con el fin de aportar resultados de calidad.

▶ 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)

Muestra compromiso hacia los intereses y reglamentos grupales, así como aceptación de la autoridad y supervisión que conlleva el laborar dentro de una empresa. Logra identificarse con un grupo de trabajo, con un líder u objetivo común. Acepta los reglamentos y lineamientos del grupo, respeta las normas y comparte la cohesión grupal. Se identifica con la misión, visión, objetivos y valores del grupo al que pertenece y comprende, acata y actúa dentro de las directrices, normas organizacionales y sociales. Se integra a los objetivos de la organización, apoya las decisiones que llevan a alcanzar objetivos comunes y logra 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 con responsabilidad y cuidado, apejándose a los lineamientos que marcan las normas y reglas de la misma. Considera los implementos de trabajo como parte del patrimonio de la empresa, evita emplearlos con fines de beneficio personal y busca conservarlos y cuidarlos, pues considera favorecen de manera directa o indirecta la productividad y conservación del empleo.

▶ Manejo adecuado del tiempo laboral

Se apega al uso del tiempo laboral para los fines especificados por la organización. Evita llevar a cabo actividades personales en horarios destinados a la realización de tareas asignadas para el desempeño de sus labores. Busca aprovechar la jornada de trabajo para alcanzar los objetivos asignados.

▶ Respeto por los demás (rechazo al acoso)

Acepta y aprecia las diferencias individuales y grupales; valora los derechos de todas las personas. Muestra respeto por quienes pueden llegar a ser considerados más susceptibles en determinadas situaciones sociales o laborales y a quienes, por sus características personales, podrían requerir apoyo para superar circunstancias difíciles. No tolera conductas de abuso físico o psicológico.

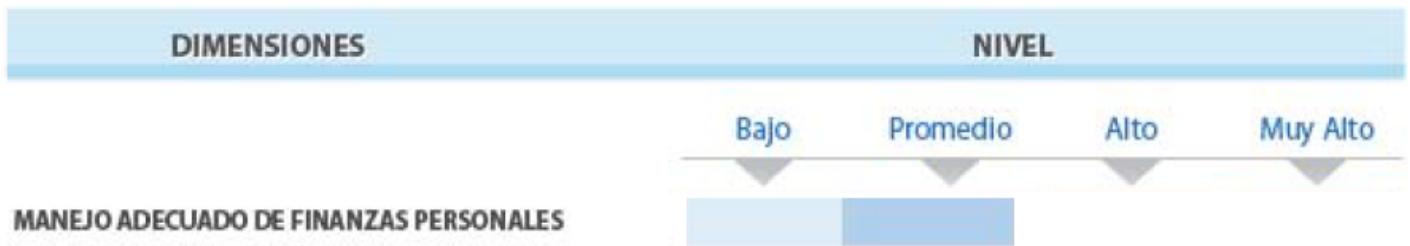
▶ Rechazo a actos de corrupción

Percibe como perjudiciales y negativos los comportamientos donde se da el mal uso del poder público o privado para beneficiarse de manera directa o indirecta en lo personal y/o lo familiar. Rechaza las conductas de corrupción tales como cohecho, nepotismo, estafa, fraude, manipulación, encubrimiento, confabulación, enriquecimiento ilícito u obstrucción de la justicia.

▶ Rechazo al consumo de sustancias psicoactivas

No aprueba el consumo de estimulantes o sustancias restringidas (alcohol, drogas, tabaco) dentro del ambiente laboral; considera que son no sólo innecesarias sino incluso perjudiciales para la salud y el desempeño de las actividades diarias. Desaprueba que otras personas usen este tipo de sustancias en su entorno y acepta las normas y reglamentos que prohíben su consumo en el trabajo.

Información Complementaria



Preguntas a ser profundizadas en entrevista:

¿Ha estado reportado en el buró de crédito por deudas no pagadas o pagos atrasados?
Si

Preguntas no respondidas:

¿Actualmente tiene deudas de dinero?

¿A cuánto ascienden estas deudas?

¿Tiene deudas con alguna institución bancaria?
Si

¿A cuánto asciende esta deuda?

¿Le debe dinero a familiares o amigos?

■ 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.