



CRITICAS DIMENSIONES NIVEL Promedio Muy Alto Bajo Alto Honradez (respeto por la propiedad ajena) Veracidad (credibilidad) Ética laboral Confiabilidad (responsabilidad) Compromiso organizacional (lealtad grupal) Apego a normas en ausencia de supervisión Uso adecuado de implementos de trabajo Manejo adecuado del tiempo laboral Respeto a los demás (rechazo al acoso) Rechazo a actos de corrupción Rechazo al consumo de substancias psicoactivas RESULTADO GLOBAL DIMENSIONES CRÍTICAS PARA EL PUESTO Aplicar entrevista profunda, evaluación Psicométrica de Personalidad y Valores, revisión de referencias personales. Escala de Distorsión Viable con Recomendaciones Marginal (deseabilidad social) 4% Porcentaje total de reactivos no respondidos o con respuestas no definidas Dimensión con porcentaje significativo de reactivos Ninguna no respondidos o con respuesta no definida

Nombre: Folio: 60731

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, apegándose 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 substancias psicoactivas

No aprueba el consumo de estimulantes o substancias 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 substancias en su entorno y acepta las normas y reglamentos que prohíben su consumo en el trabajo.

Información Complementaria

DIMENSIONES	NIVEL			
	Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto
	-	-		-
MANEJO ADECUADO DE FINANZAS PERSONALES				

Preguntas a ser profundizadas en entrevista:

èHa 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.