

Generalidades

La Honestidad es el respeto a uno mismo al igual que a los demás, el ser honesto(a) consiste en ser original, real, verdadero, ser una persona auténtica. Por lo anterior es de vital importancia contar con un panorama claro de la honestidad que cada uno(a) de los integrantes de la organización tiene.

Medir la honestidad laboral permite mejorar la productividad dentro de una organización, así como, conocer las intenciones de los empleados para contribuir a mantener un ambiente laboral agradable y sin preocupaciones.

Descripción

Esta evaluación permite obtener información sobre aspectos de la manera de ser y actuar del evaluado(a) relacionado con cuestiones éticas del comportamiento dentro del entorno laboral. La evaluación no pretende emitir ni se basa en juicios morales, parte de lo que se puede considerar comportamiento éticamente deseable en el entorno laboral, sobre todo en el caso de personas que formarán parte de una empresa o institución.

Dentro del sistema de evaluación INE - ArmSTRONG se denomina “Evaluación Psicométrica” con la finalidad de no predisponer a los evaluados antes de resolverla, existen dos versiones de la evaluación y ambas están diseñadas con base en preguntas con respuestas de opción múltiple o escala Likert.

La versión I consta de 105 reactivos sin tiempo límite para contestarla, la versión II cuenta con 223 reactivos considerando un límite de tiempo de respuesta por cada reactivo. Por lo tanto ésta versión permite obtener un resultado con mayor nivel de profundidad.

La evaluación cuenta con un indicador para conocer la confiabilidad con que el evaluado ha respondido, así como una recomendación sobre si el candidato es “Viable” o “No viable”.

Población a la que está dirigida:	Personas de cualquier nivel profesional.
Áreas de aplicación:	Psicología laboral, selección de personal, promociones y capacitación.
Tiempo promedio de aplicación (Según nivel de lectura/académico):	- Nivel básico (primaria): 2 horas - Nivel profesional (Medio superior, Superior): 1 hora

Aspectos que evalúa

Esta evaluación contiene preguntas relevantes sobre el comportamiento apropiado para el trabajo en general; incluyendo conocer el grado de probabilidad del *robo de valores* u otras acciones que violen la ética laboral.

La evaluación permite medir en el candidato los siguientes aspectos:

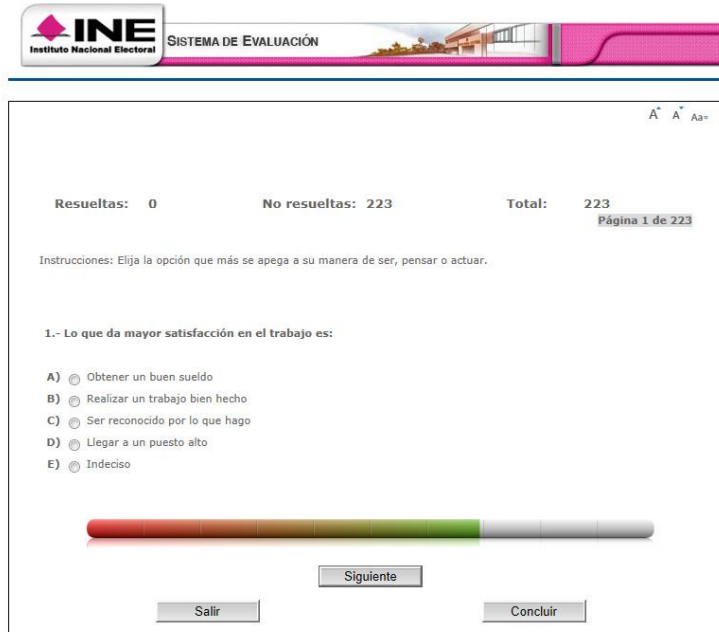
Evaluación de Honestidad I

- 1) **Confiabilidad (Responsabilidad):** Compromiso personal y sentido de urgencia por el cumplimiento de las tareas a su cargo.
- 2) **Ética laboral (Calidad/Profesionalismo):** Valor que se da al trabajo por sí mismo e interés por realizar práctica profesional de calidad.
- 3) **Integridad (Rechazo a actos de corrupción):** Rechazo a comportamientos ocultos que van en contra de las reglas y normas, con la finalidad de obtener beneficios privados.
- 4) **Compromiso organizacional (Lealtad grupal):** Sentido de Pertenencia. Capacidad y disposición para asumir como propias la misión, visión, objetivos y valores de la organización.
- 5) **Rechazo a comportamientos violentos:** Tendencia a preferir la conciliación y el diálogo en la resolución de conflictos, así como el rechazo hacia manifestaciones de violencia y agresividad injustificadas.
- 6) **Rechazo al consumo de sustancias prohibidas:** Rechazo hacia el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del entorno laboral.

Evaluación de Honestidad II

- 1) **Honradez (Respeto por la propiedad ajena):** Respeto por las posesiones y bienes ajenos.
- 2) **Veracidad (Credibilidad):** Comunicación de ideas, intenciones y sentimientos de manera abierta y franca, así como a la congruencia entre ideas y acciones.
- 3) **Ética laboral (Calidad/Profesionalismo):** Valor que se da al trabajo por sí mismo e interés por realizar práctica profesional de calidad.
- 4) **Confiabilidad (Responsabilidad):** Compromiso personal y sentido de urgencia por el cumplimiento de las tareas a su cargo.
- 5) **Compromiso organizacional (Lealtad grupal):** Sentido de Pertenencia. Capacidad y disposición para asumir como propias la misión, visión, objetivos y valores de la organización.
- 6) **Apego a normas en ausencia de supervisión:** Aceptación, seguimiento e interiorización de reglas, procedimientos y lineamientos de manera autónoma.
- 7) **Administración de Recursos:** Correcta utilización de materiales, mobiliario y recursos de la organización.
- 8) **Administración del Tiempo:** Uso productivo de los tiempos destinados al desempeño de actividades laborales.
- 9) **Respeto por los demás (Rechazo al acoso):** Aceptación y tolerancia hacia personas o grupos y rechazo hacia las conductas abusivas.
- 10) **Integridad (Rechazo a actos de corrupción):** Rechazo a comportamientos ocultos que van en contra de las reglas y normas, con la finalidad de obtener beneficios privados.
- 11) **Rechazo al consumo de sustancias psicoactivas:** Desaprobación hacia el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del

ambiente laboral.



INE SISTEMA DE EVALUACIÓN

Resueltas: 0 No resueltas: 223 Total: 223
Página 1 de 223

Instrucciones: Elija la opción que más se apega a su manera de ser, pensar o actuar.

1.- Lo que da mayor satisfacción en el trabajo es:

A) Obtener un buen sueldo
B) Realizar un trabajo bien hecho
C) Ser reconocido por lo que hago
D) Llegar a un puesto alto
E) Indeciso

Salir **Siguiente** Concluir

DERECHOS RESERVADOS Armstrong Intellectual Capital Solutions 2012

Interfaz para el evaluado



INE SISTEMA DE EVALUACIÓN

Cerrar Sesión

Nombre Completo:	Aureliano Macondo Macondo	Folio:	65385
Correo Electrónico:	aureliano.macondo@mail.mx	Realizado:	06/02/2015
Edad:	24	Impreso:	26/02/2015

Evaluación Psicométrica II

Dimensiones	Nivel			
	Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto
Honestad (respeto por la propiedad ajena)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veracidad (credibilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ética Laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contabilidad (responsabilidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compromiso organizacional (lealtad grupal)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apego a normas en ausencia de supervisión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uso adecuado de implementos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manejo adecuado del tiempo laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respeto por los demás (rechazo al acoso)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechazo a actos de corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechazo al consumo de sustancias psicoactivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultado de Dimensiones Críticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala de Distracción (desempeño social): Marginal Recomendaciones No Viable

Dimensiones Críticas Dimensiones no Críticas

Porcentaje total de reactivos no respondidos o con respuestas no definidas: 37%

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

Ética Laboral 40%	Apego a normas en ausencia de supervisión 46%
Uso adecuado de implementos de trabajo 46%	Manejo adecuado del tiempo laboral 53%
Respeto por los demás (rechazo al acoso) 53%	Rechazo a actos de corrupción 46%

Interfaz de resultados para el reclutador
(Resultados generados con fines ilustrativos)