



Prueba de Honestidad, Etica y Valores

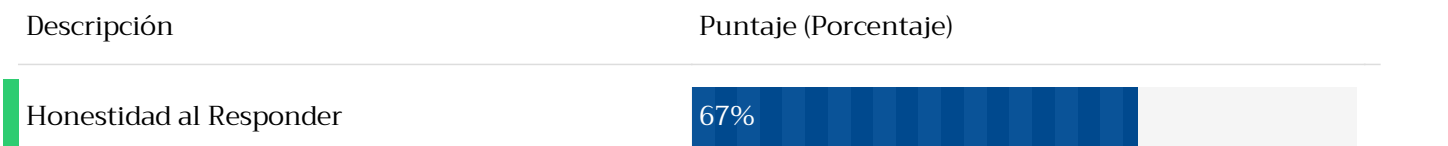
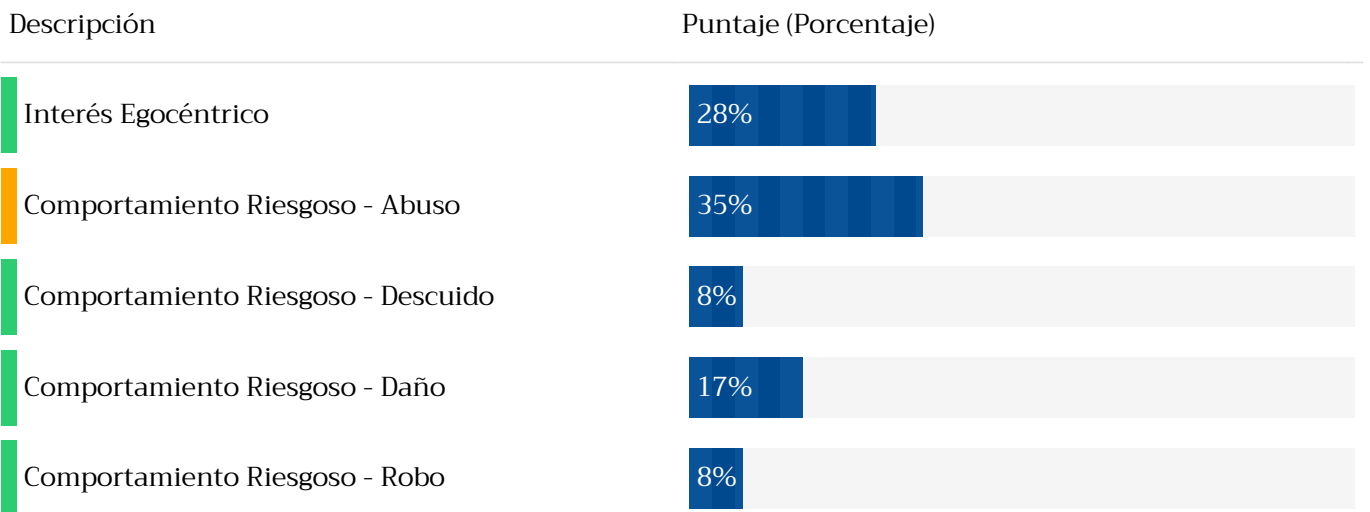
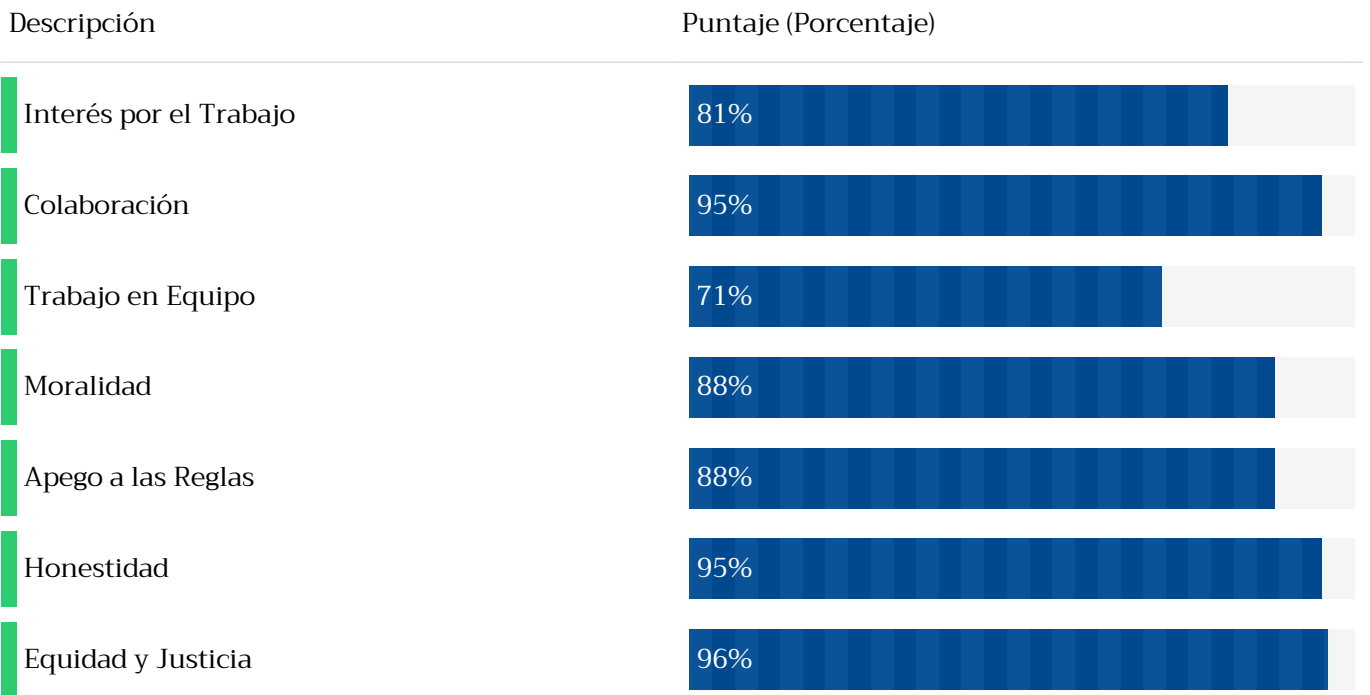
Carlos Pimentel

Fecha Inicio: 2022-11-16 14:11:59 **Fecha Fin:** 2022-11-16 14:19:56

Tiempo Total: 7 Minutos 57 Segundos

Información Candidato	Información Prueba	Información Instancia
<p>Id: 208078</p> <p>Nombre: Carlos Pimentel</p> <p>Notas: -</p> <p>Registrado: 2022-06-14</p> <p>Email : carlospimentel987@gmail.com</p>	<p>Nombre/ID: Prueba de Honestidad, Etica y Valores / 450</p> <p>Descripción Prueba de Honestidad, Etica y Valores. Esta prueba mide características que se correlacionan con la honestidad, etica y valores del candidato. Es importante tener en cuenta que los resultados de esta prueba no son absolutos y que se deben utilizar como referencia para complementar otros métodos como entrevistas y referencias personales.</p> <p>Nivel de Dificultad: NA</p>	<p>Límite de Días: -</p> <p>Tiempo Límite: 0 minutes</p> <p>Tipo: PSY</p> <p>Proceso: Honestidad y valroes</p> <p>Monitoreo Web: No</p>

Resultados por Dimensión



Descripción Dimensiones

Nombre Categoría	Descripción de Categoría
Interés Egocéntrico	La dimensión de Interés Egocéntrico mide qué tanto la persona se preocupa principalmente por sus propios intereses. Cuanto mayor el puntaje, mayor la tendencia a enfocarse solo en sí mismo, en ocasiones en desmedro de los demás.
Interés por el Trabajo	La dimensión de Interés por el Trabajo determina qué tan importante es para una persona el trabajo y el esforzarse por lograr los objetivos de la empresa, enfocándose más en las metas del grupo que en las personales.
Colaboración	La dimensión de Colaboración mide la disposición y voluntad de una persona para ayudar y colaborar con otros. Las personas con puntajes altos se sienten bien apoyando a otros y se preocupan genuinamente por aportar al éxito de los demás y también por el éxito del equipo.
Trabajo en Equipo	La dimensión de Trabajo en Equipo indica qué tanto una persona gusta de trabajar en equipo y se alinea con los intereses de éste por sobre los suyos propios. A mayor el puntaje, mayor el foco de la persona en lograr las metas del equipo participando activamente en éste.
Moralidad	La dimensión de Moralidad mide qué tan fuertes son los valores morales de una persona y a mayor el puntaje, menor la probabilidad de que la persona vaya en contra de sus principios. Por otro lado, las personas con puntajes bajos tienden a ser más manipulables o a seguir al resto ya que no tienen una estructura moral sólida que los guíe o no les dan importancia a sus principios y pueden ir en contra de ellos fácilmente.
Apego a las Reglas	Esta dimensión refleja qué tan importante es para una persona seguir las reglas. Los puntajes bajos tienden a considerar las reglas como meras sugerencias, pero consideran que pueden decidir cuándo respetarlas y cuándo no. Los puntajes altos, por otro lado, consideran que las reglas están para cumplirse siempre y por lo tanto no las cuestionan.
Comportamiento Riesgoso - Abuso	Los puntajes altos en la dimensión de Comportamiento Riesgoso – Abuso poseen ciertas características que los hacen más propensos a abusar o manipular para conseguir sus objetivos personales. Suelen ser más impulsivos y menos controlados, lo que los puede llevar a realizar acciones contraproducentes o a tratar mal a otras personas del equipo.

Comportamiento Riesgoso - Descuido	-	Los puntajes altos en la dimensión de Comportamiento Riesgoso - Descuido pueden tender a ser menos cuidadosos en el trabajo y a tener poca preocupación por dejar pasar errores o por el nivel de calidad de lo que hacen. Las personas con puntajes bajos suelen preferir hacer las cosas rápido más que hacerlas bien.
Comportamiento Riesgoso - Daño		Los puntajes altos en la dimensión de Comportamiento Riesgoso – Daño tienden a tener un comportamiento que puede dañar los activos o el ambiente de la empresa ya que muestran poco auto-control y pueden reaccionar negativamente dejándose llevar por emociones como la rabia o la frustración.
Comportamiento Riesgoso - Robo		Los puntajes altos en la dimensión de Comportamiento Riesgoso – Robo poseen ciertas características que se correlacionan con un mayor riesgo de cometer robos en el trabajo. Un puntaje alto no significa que una persona vaya a robar, solo indica que tiene una probabilidad mayor de hacerlo que una persona con un puntaje bajo.
Honestidad		La dimensión de honestidad refleja qué tanto la persona se inclina por actuar de una manera honesta y transparente. Los valores bajos no significan necesariamente que la persona sea deshonesto, pero reflejan una mayor probabilidad de que la persona sea deshonesto comparado con alguien con un puntaje alto.
Equidad y Justicia		La dimensión de Equidad y Justicia indica la propensión de una persona a actuar de una manera equitativa y justa con los demás. Por otro lado, puntajes bajos reflejan un riesgo mayor de que la persona actúe y trate de manera diferente a las personas y situaciones según su conveniencia o prejuicio.
Honestidad al Responder		La dimensión de Honestidad al Responder mide la probabilidad de que la persona haya respondido honestamente. Un puntaje bajo refleja que la persona podría haber intentado responder lo que considera es la respuesta esperada o socialmente aceptada para intentar mostrarse mejor de lo que es.

Nota: Las descripciones listadas arriba corresponden a la definición general de la dimensión y no es una descripción del valor obtenido por la persona evaluada. El puntaje obtenido en cada dimensión (indicado en la sección de resumen por dimensión) indicará el grado en que esta dimensión se manifiesta en el comportamiento del evaluado.

Importante: Los puntajes altos o bajos no indican necesariamente que la persona sea deshonesto o que vaya a robar, solo indican la menor o mayor presencia de ciertas características que se correlacionan con la dimensión evaluada. A pesar de las preguntas de control, las pruebas que miden valores y honestidad son susceptibles a intentos de los candidatos por elegir la opción que consideran socialmente aceptable. Por otro lado, muchas personas con características que se correlacionan con ciertos comportamientos riesgosos, como la impulsividad, no poseen el comportamiento riesgoso evaluado. Por todo lo anterior, esta prueba debe usarse como un complemento a otras medidas, como entrevistas personales y verificación de antecedentes y referencias y no como el único criterio para elegir o descartar a un candidato.