

**Manuel García 03 Nov 2023**

**NIVEL: EXPERTO**

# INFORME EXTENDIDO

**INVENTARIO DE ACTITUDES EN EL TRABAJO**





## ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

Este informe presenta los resultados de Manuel García en las siguientes secciones:

### 1. Guía para el uso de este informe

- Introducción
- El Informe Extendido
- Otras consideraciones

### 2. Actitud hacia la integridad

- Gráfica del Perfil de Integridad
- "Ítems" de baja integridad apoyados
- "Ítems" de alta integridad rechazados

### 3. Mediciones relacionadas con las actitudes en el Trabajo

## ACLARACIÓN

Este informe recopila información sobre Manuel García. Dicha información es estrictamente confidencial y debe ser interpretada bajo la guía de un profesional capacitado. Dicho contenido solo debe darse a conocer como parte del proceso para ampliar la comprensión de Manuel García.

Este perfil surge de una autoevaluación y debe ser interpretado a la luz de otras evidencias que se deben obtener tomando en cuenta toda la información disponible (evaluaciones de desempeño, experiencia laboral, motivaciones, intereses, valores, habilidades y destrezas). El autor y distribuidores no se hacen responsables por las decisiones tomadas en base a la información contenida en este informe y no pueden ser vinculados directa ni indirectamente por las consecuencias que estas decisiones acarrearán.



# GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

## INTRODUCCIÓN

Este informe describe la actitud hacia la integridad en el lugar de trabajo de Manuel García. Las mediciones de integridad han demostrado ser buenos indicadores del rendimiento laboral, en diferentes roles y ambientes laborales. Los hallazgos sugieren que la utilidad predictiva de estas mediciones sólo es superada por las pruebas de inteligencia general. Se ha observado que las actitudes hacia la integridad no sólo predicen la honestidad en el trabajo, sino que también predicen el cumplimiento de los procedimientos y normas organizacionales, la fidelidad a los protocolos de seguridad y la prevención de riesgos, etc. Se ha demostrado que tener un sentido de la integridad personal bien definido, junto con un claro compromiso con altos estándares éticos, está correlacionado con clasificaciones globales de buen rendimiento laboral en muchos puestos de trabajo.

La presencia o ausencia de rasgos de personalidad, así como de valores y motivaciones específicos que puedan apoyar a la integridad, sirven para proporcionar evidencia útil que confirme los resultados obtenidos en el Inventario de Actitudes en el Trabajo. Esta información puede recogerse a través de pruebas de personalidad relacionadas con el trabajo e inventarios de motivaciones y valores. El comportamiento pasado puede utilizarse como una fuente de evidencia directa de las actitudes de los candidatos hacia la integridad, y como muestra de la manera de cómo es probable que esas actitudes se expresen en un contexto laboral. El comportamiento pasado pertinente puede evaluarse a través de una revisión crítica de las referencias y las historias laborales de los candidatos, y mediante el uso de entrevistas basadas en competencias, pruebas de valoración de las situaciones, etc.

Los niveles de capacidad y razonamiento general de los candidatos pueden influir en su comprensión de lo que constituye la integridad y la ética laboral, en cualquier entorno laboral dado, como también puede influir en su nivel de destrezas y conocimiento específico del trabajo. Por lo tanto, es importante considerar dichos factores a la hora de interpretar los resultados del Inventario de Actitudes en el Trabajo. Además, las pruebas de aptitud pueden utilizarse para evaluar la habilidad, mientras que el conocimiento específico del trabajo se puede evaluar mediante ejemplos o prácticas de tareas laborales y ejercicios realizados en un "assessment center" o centro de evaluación.

Cabe señalar que, aunque la integridad es importante para una tendencia a imponerse a una amplia cantidad de roles y puestos de trabajo, una tendencia a imponerse a sí mismo estándares éticos muy elevados y un fuerte sentido de lealtad a los códigos morales aceptados, podría estar asociado a una falta de utilitarismo o en casos extremos a una mayor tendencia hacia la inflexibilidad y rigidez. Por lo tanto, el Inventario de Actitudes en el Trabajo puede **no** ser una herramienta apropiada para examinar roles, en los que requiere que el o la candidata responda ante las situaciones de una forma flexible y conveniente, tomando ventaja sobre las oportunidades que surjan.

### Por favor observe:

- El Inventario de Actitudes en el Trabajo no evalúa si alguien es o no honesto. Más bien evalúa **la actitud o disposición** hacia la honestidad.
- Si bien se sabe que las actitudes son altamente predictivas al comportamiento, son sólo uno de los muchos factores que influyen en el mismo. Otros factores que influyen en el comportamiento son las normas sociales/culturales, los contextos situacionales, etc.
- Cuando se usa para hacer una selección y una evaluación, la relevancia de los resultados del inventario de Actitudes en el Trabajo debe interpretarse en conjunto con la información obtenida de otros métodos de evaluación, y en relación con el contexto laboral.

## EL INFORME EXTENDIDO

El Informe Extendido describe la actitud de la persona hacia la integridad y la rectitud en el lugar de trabajo. Este informe presenta, cuando existen, una lista de las áreas que generan preocupación a largo plazo frente al tema de integridad. Además, aporta información sobre un grupo de dimensiones actitudinales que impactan en cómo la persona se conduce en el trabajo.



## OTRAS CONSIDERACIONES

Para proporcionar una visión más completa de este individuo es posible que desee considerar también las siguientes evaluaciones:

### Prueba de Quince Factores de la Personalidad (15FQ+)

La prueba 15FQ+ es una evaluación de la personalidad y las diferencias individuales. Está basada en uno de los modelos de personalidad más importantes en el ámbito científico: el modelo del Profesor Raymond Cattell de 16 constructos de personalidad (1947), y el modelo "Big Five" de los profesores Robert McCrae y Paul Costa (1987). Estos modelos proveen información de cómo las personas comúnmente piensan, sienten e interactúan y la forma de cómo esto puede potenciar o detener el desempeño laboral.

### Inventario de Valores y Motivos IVM (VMI)

El perfil VMI devuelve las motivaciones de las personas para determinar la probable cantidad de energía y esfuerzo en diferentes actividades. La medida VMI presenta puntuaciones relevantes de los valores laborales en tres categorías, estas son: Interpersonal, Intrínseco y Extrínseco.

### Test de Razonamiento General TRG (GRT2)

El TRG evalúa la habilidad para razonar utilizando palabras, números y conceptos abstractos. Ha sido específicamente diseñado para evaluar a candidatos que aplican a puestos generales y de apoyo. Se ha encontrado consistentemente que el TRG (test general de razonamiento) es el mejor predictor individual del rendimiento y la capacidad de formación en roles que requiere un buen nivel de habilidades generales.



## ACTITUD HACIA LA INTEGRIDAD

Es probable que Manuel García se fije estándares de conducta en el trabajo ligeramente superior a los que muchas personas se fijan. Por otra parte, es de esperarse que tenga un sentido de compromiso superior al promedio en el cumplimiento de las normas, especialmente cuando éstos se refieren a lo que él considera que son importantes cuestiones relacionadas con su código de ética personal. Sus respuestas al Inventario de Actitudes en el Trabajo sugieren que es probable que sea más respetuoso de los derechos de los demás que muchas personas. Como resultado de ello, es de esperarse que él sea un poco menos propenso que muchas personas a actuar de una manera ventajosa y egoísta, particularmente si esto implica que él viole los códigos de conducta y los estándares éticos acordados. Sus respuestas a la evaluación de actitudes indican que Manuel García tiene un sentido ligeramente más fuerte del bien y del mal que muchas personas. En consecuencia, es de esperarse que esté al menos tan motivado como la mayoría de las personas para actuar, de acuerdo con estándares y valores éticos claros.

### GRÁFICA DEL PERFIL DE INTEGRIDAD



### "Ítems" de baja integridad apoyados

#### "Ítems" de baja integridad respaldados

Manuel García respaldó dos enunciados de baja integridad. Es decir, en sus respuestas se observa acuerdo con dos de los enunciados y actitudes que describen un posible problema de integridad. Sólo 6 por ciento de la muestra de referencia respalda más de 2 de estos enunciados.

Los enunciados de baja integridad que Manuel García respaldó pueden implicar o sugerir:

- Una disposición a evadir o evitar el cumplimiento de las reglas y los reglamentos del lugar de trabajo.
- Una disposición más o menos marcada a aprovechar fallas en la supervisión para su beneficio personal.
- Una pobre conciencia del impacto negativo que un comportamiento egoísta o centrado en sí tiene sobre las demás personas.

### "Ítems" de alta integridad rechazados

#### "Ítems" de alta integridad rechazados

Manuel García no rechazó ningún enunciado de alta integridad. Es decir, sus contestaciones parecen indicar que acepta como suyas todas las actitudes o valores que los enunciados de alta integridad describen.

Dado que no rechazó ningún enunciado de alta integridad, no se ofrece ninguna interpretación de sus respuestas a esos ítems del cuestionario.



MEDICIONES RELACIONADAS CON LAS ACTITUDES EN EL TRABAJO

PERFIL DE ACTITUDES RELACIONADAS AL TRABAJO

Escala	Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Meticulosidad	8.52									9
Perseverancia	7.23							7		
Tolerancia al Estrés	6.52							7		
Integridad	6.21						6			
Amabilidad	4.74					5				
Laboriosidad	4.71					5				

**Meticulosidad**

La meticulosidad resultó ser una actitud muy enfatizada por Manuel García, sugiriendo que es probable que enfatice la importancia de ser sistemático y ordenado en su trabajo, tiende a establecerse altos estándares de calidad para sí mismo y suele esperar lo mismo de los otros. Al ser intencional y deliberado en sus actos, es probable que él prefiera hacer planes para cada contingencia en lugar de hacer frente a las cuestiones a medida que surjan.

**Perseverancia**

La perseverancia resultó ser la segunda actitud más importante relacionada con el trabajo de Manuel García. Esto sugiere que Manuel García enfatizará la importancia de perseverar en las tareas que él emprende. Es probable que se enfoque en la importancia de finalizar los trabajos que se han iniciado y se mantenga motivado ante los reveses, tiende a persistir hasta que sus recursos de energía se hayan agotado.

**Tolerancia al Estrés**

Aunque la tolerancia al estrés resultó ser la tercera actitud más característica relacionada con el trabajo de Manuel García, sigue estando un poco por encima del nivel típico de la mayoría de las personas. Esto sugiere que es probable que él se considere a sí mismo, en general, capaz de salir adelante en situaciones de presión. Él se describe a sí mismo como alguien que se siente moderadamente seguro de sí mismo y resistente, está relativamente libre de preocupaciones, y generalmente encontrará posible sosegar, después de horarios de trabajo difíciles.

**Amabilidad**

La amabilidad resultó ser la segunda actitud más baja de Manuel García. Esto sugiere que es poco probable que Manuel García se salga de su camino para desarrollar o mantener relaciones interpersonales armoniosas con los demás. Relativamente indiferente a las sutilezas y sensibilidades del medio social, es probable que exprese sus puntos de vista u opiniones muy directamente, incluso cuando existe riesgo de causar malestar o agravio. Por esto puede ser percibido como alguien muy directo y poco diplomático.

**Laboriosidad**

La laboriosidad resultó la actitud más baja de Manuel García. Esto sugiere que es probable que él no se sienta motivado por el valor del trabajo y que se muestre indiferente por maximizar su productividad y/o eficiencia laboral. Muy probablemente considerará el trabajo como un medio para lograr un fin y, por lo tanto, necesitará ser convencido del valor de esforzarse más de lo estrictamente necesario. Él puede no entender por qué algunas personas dedican horas extras y esfuerzo al trabajo, en tales situaciones, ni el valor de la laboriosidad.

