

**Manuel García | MG515**  
**15 May 2024**

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 al 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)

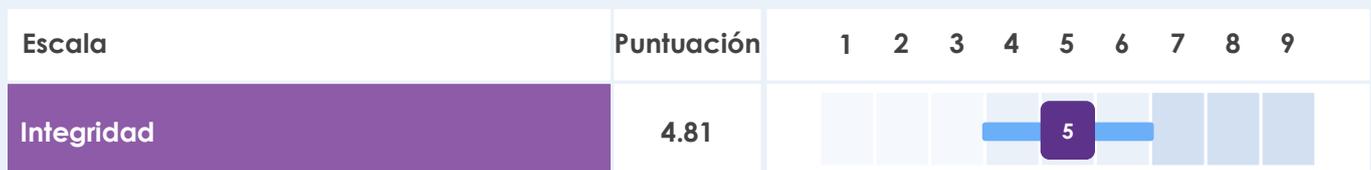
El TRG evalúa la habilidad para razonar utilizando palabras, números y conceptos abstractos. Ha sido específicamente diseñado para evaluar a candidatos que aplican a puestos generales y de apoyo. Se ha encontrado consistentemente que el TRG (test general de razonamiento) es el mejor predictor individual 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 se fije un estándar tan alto de conducta y comportamiento personal en el trabajo, como el que se fija la mayoría de las personas. Por otra parte, es de esperarse que Manuel tenga un sentido, al menos promedio, de compromiso con el cumplimiento de las normas y que esté tan motivada como la mayoría de las personas para mantener los estándares éticos acordados. Sus respuestas a la evaluación de actitudes indican que es probable que sea tan respetuosa de los derechos de los demás como la mayoría de las personas. Como resultado de ello, es improbable que ella sea algo más propensa que la persona promedio a actuar de una manera ventajosa y egoísta, especialmente si esto implica violar los códigos de conducta profesional y los estándares éticos acordados. Sus respuestas indican que ella tiene un sentido tan fuerte del bien y el mal como tiene la mayoría de las personas. En consecuencia, ella deberá tener un nivel promedio de compromiso de actuar de acuerdo con los estándares éticos acordados.

### GRÁFICA DEL PERFIL DE INTEGRIDAD



### "Ítems" de baja integridad apoyados

#### "Ítems" de baja integridad respaldados

Manuel García no respaldó ningún enunciado de baja integridad. Es decir, en sus respuestas se observa rechazo abierto o indirecto hacia todos los enunciados y actitudes que describen un posible problema de integridad.

Dado que no respaldó ningún enunciado de baja integridad no se ofrece ninguna interpretación de sus respuestas a esos ítems del cuestionario.

### "Ítems" de alta integridad rechazados

#### "Ítems" de alta integridad rechazados

Manuel García rechazó uno enunciado de alta integridad, sugiriendo que algunas de las conductas o actitudes de alta integridad pueden serle poco comunes. Solamente un 15 por ciento de la muestra de referencia rechaza más de 1 de estos enunciados de alta integridad.

Los enunciados de alta integridad que Manuel García rechazó no tienen ninguna significación particular, particularmente porque un alto porcentaje de la población puede rechazar uno de los ítems de alta integridad, sin que eso sea indicio de un problema de integridad.



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
Tolerancia al Estrés	9									9
Meticulosidad	7.99								8	
Amabilidad	7.75								8	
Perseverancia	7.23							7		
Laboriosidad	6.73							7		
Integridad	4.81					5				

**Tolerancia al Estrés**

La tolerancia al estrés resultó ser la más sobresaliente de las actitudes de Manuel García. Esto sugiere que ella se siente capaz de salir adelante en situaciones de presión, manteniendo la calma y evitando que la situación le perturbe. Podría ser alguien moderadamente resiliente, a quien le resulta fácil relajarse y sosegarse después de los horarios laborales difíciles y agotadores.

**Meticulosidad**

La meticulosidad resultó ser la segunda actitud más alta de Manuel García. Esto sugiere que es probable que ella enfatice la importancia de ser sistemática y ordenada en su trabajo, fijándose altos estándares para sí misma y, por lo general, también los esperará de los demás. Al ser intencional y deliberada en sus actos, es probable que prefiera hacer planes para las contingencias, en lugar de hacer frente a las cuestiones a medida que surjan.

**Amabilidad**

La amabilidad resultó ser la tercera actitud más característica relacionada con el trabajo de Manuel García, sigue siendo arriba nivel típico de la persona promedio. Esto sugiere que es probable que ella se considere una persona moderadamente gentil y considerada, quien por lo general toma en cuenta las necesidades de los demás. Los sentimientos y las opiniones de amigos y colegas pueden ser bastante importantes para ella. Prefiriendo las relaciones armoniosas, por lo general, preferirá pacificar los conflictos y fricciones interpersonales, siempre y cuando no sea a costa de otras consideraciones más importantes.

**Perseverancia**

Aunque la perseverancia resultó ser la cuarta actitud más alta de Manuel García, está aún un poco por encima nivel típico de la mayoría de las otras personas. Esto sugiere que es probable que Manuel García ponga algún énfasis en perseverar en las tareas que ella emprende. Es probable que también se concentre en la necesidad de finalizar los trabajos que se han iniciado y será reacia a dejar las tareas sin hacer. Relativamente imperturbable ante los reveses, se inclinará a persistir en las tareas, incluso en condiciones desfavorables.

**Laboriosidad**

Aunque la laboriosidad resultó ser la segunda actitud más baja de Manuel García, está aún un poco por encima nivel típico de la persona promedio. Como tal, ella ser relativamente capaz de apreciar el valor intrínseco del trabajo. En consecuencia, es probable que tenga una moderada necesidad de mantenerse ocupada. En otras ocasiones necesitará estar convencida del impacto que tiene hacer más de lo necesario, particularmente si no comprende los beneficios directos de esto.

