



HCS

HCS Integrity™ Check

Nikolay Nikolov y Svetoslav Zanev

Perfil General

Nombre:	XXXX XXXX
Código del test:	MRXURGD7
Fecha del test:	05/11/2021
Código del cliente:	JXXXXXXXX

Género:	Hombre
Repita el test debido a deseabilidad social:	no

El HCS Chequeo de Integridad (HCS Integrity Check) es un test que trata de medir la honestidad e integridad de los individuos evaluados. Puede ser utilizado para la selección de candidatos a un trabajo o para evaluar a los empleados ya contratados. El test está estandarizado usando las respuestas dadas por individuos en contextos similares. Cualquier individuo evaluado que conteste el test sin estar interesado en el resultado final, probablemente no será evaluado correctamente bajo los estándares existentes.

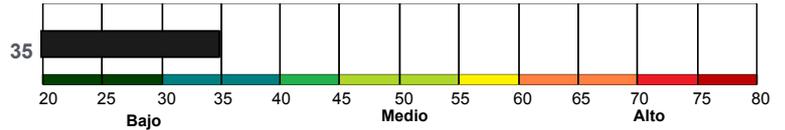
Puntuaciones

Título de la escala	Abreviatura	Puntuaciones directas	Puntuaciones típicas
Escala Distorsión	L	0	35
Escala de comportamientos contraproducentes	B	-17	44
Escala de expectativas	E	-5	59
Escala de comprensión y adhesión a las reglas y normas	SC	-17	38
Escala de actitudes	OP	-16	44
Escala de actitud hacia los robos y abusos	TH	-16	48
Escala de honestidad	HO	-28	47
Escala de valoración de las propias habilidades	NAR	-29	47
Escala de disciplina	DZ	-14	50
Escala de lealtad	MO	-27	42
Escala de tolerancia	AG	-14	54
Escala de respeto hacia los otros	AU	-23	39
Escala global de chequeo de integridad	IN	-55	45

Perfil individual

Validez del protocolo

Escala Distorsión

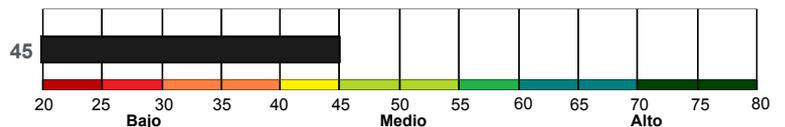


Según la escala de control Distorsión, la puntuación del individuo evaluado muestra que **el/ella** ha contestado las preguntas sinceramente y que su protocolo es válido.

Chequeo global de integridad

La evaluación global refleja la rectitud y la actitud general de la persona evaluada en relación al trabajo y a la empresa. Es apropiada para **ver el rango** de los candidatos al empleo y **"escanear"** a los candidatos inapropiados entre ellos, sobre la base del umbral mínimo establecido con antelación. La próxima sección del informe contiene una descripción más detallada sobre aspectos específicos de la rectitud. En caso de discrepancia entre las secciones del informe y esta evaluación general, las puntuaciones de las escalas prevalecen, en cuanto el indicador general es fiable, a la vez que es una referencia bastante poco específica.

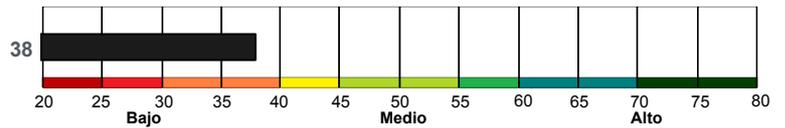
Escala global de chequeo de integridad



Las puntuaciones muestran que no es muy probable que esta persona cometa violaciones flagrantes a las normas establecidas o que participe en comportamientos contraproducentes graves en el trabajo.

Comprensión y adhesión a las reglas y normas

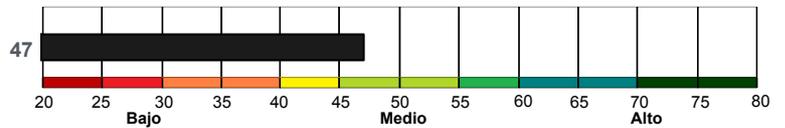
Escala de comprensión y adhesión a las reglas y normas



La madurez moral del individuo evaluado no está al nivel requerido. El/ella podría actuar incorrectamente, sacar provecho de las situaciones o abusar de la confianza de otras personas. Es posible que él/ella tome las normas sólo como restricciones que pueden ser evadidas y cree que las personas sólo son honestas cuando están asustadas por el castigo o si se benefician por acatar las normas.

Valoración de las propias habilidades

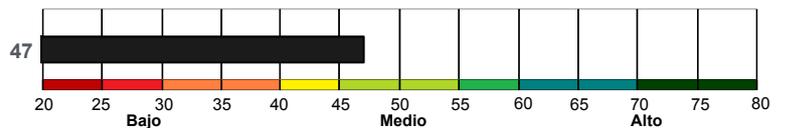
Escala de valoración de las propias habilidades



El individuo evaluado tiene una autoestima equilibrada y demandas adecuadas. El/ella conoce sus habilidades bastante bien y sabe que difícilmente podría hacer algo para "sorprender" a la gente de su alrededor. Si a veces falla en algo es porque se ha sobreestimado a sí mismo/a, él/ella toma el fracaso con normalidad y trata de aprender las lecciones de su experiencia negativa.

Honestidad

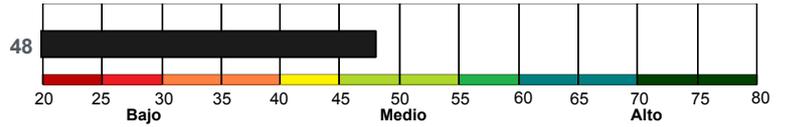
Escala de honestidad



El individuo evaluado no se esfuerza por lograr sus metas por todos los medios posibles. Si alguna vez se siente en peligro, él/ella podría esconder sus errores u omisiones, pero en la mayoría de los casos uno podría contar con su honestidad y rectitud.

Actitud hacia los robos y abusos

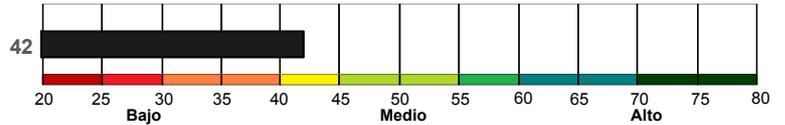
Escala de actitud hacia los robos y abusos



No es probable que el individuo evaluado robe o cometa abusos causando daño grave a la empresa. Sin embargo, si la sección Respuestas Críticas u otras fuentes **proveen** información sobre faltas graves cometidas anteriormente, estas **debieran** ser investigadas en detalle durante cualquier entrevista adicional.

Lealtad

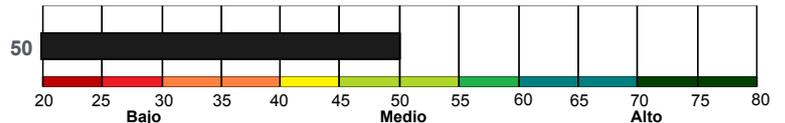
Escala de lealtad



La persona evaluada se esfuerza por construir su carrera gradual y sistemáticamente y no está **inclinado** a cambiar su empleo, sin alguna buena razón para hacerlo.

Disciplina

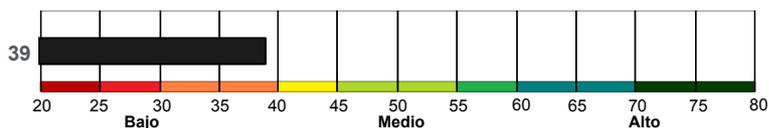
Escala de disciplina



El individuo evaluado no está inclinado a cometer infracciones graves de disciplina, y en principio, él/ella trata de seguir las normas y reglas establecidas

Respeto hacia los otros

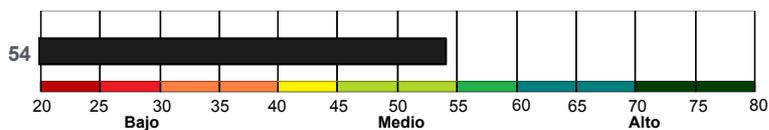
Escala de respeto hacia los otros



Esta persona evaluada es muy independiente o tiene un carácter testarudo. En la mayoría de los casos, tiene su opinión sobre las cosas, pero difícilmente la sostiene sin sentirse confundido al oponerse abiertamente a las autoridades formales en el trabajo. Debido al hecho que a veces se opone abiertamente a sus superiores podría ganar la reputación de "rebelde" o empleado "difícil de manejar".

Tolerancia

Escala de tolerancia



El individuo evaluado no está inclinado a provocar conflictos con los demás, pero si se siente desafiado o afectado por ellos, él/ella podría reaccionar agresivamente al ataque.

Respuestas críticas

Comprensión y adhesión a las reglas y estándares	
#62	¿Qué haría si usted descubriera que sus colegas ocultaron una infracción que está asociada a un daño severo a la empresa? 4) No haría nada porque no es de mi incumbencia
#71	Se da cuenta que su mejor amigo del trabajo ha planeado un "golpe" muy ingenioso con el cual podría hacer mucho dinero y el riesgo de ser atrapado es mínimo. Le dice que usted sabe sobre su plan y él le ofrece participar. ¿Qué haría usted? 4) Participaría, pero estaría en guardia sobre su honestidad
#86	Algunas disputas se arreglan mejor cuando se eluden los procedimientos formales. 2) Generalmente estoy de acuerdo

Honestidad	
#37	¿Ha trabajado en una empresa u organización cuyas actividades no eran completamente legales? 3) sí, pero ya renuncié
#80	Hay momentos en que no es apropiado decir la verdad. 2) Preferiría estar de acuerdo

Motivación y lealtad	
#78	Su empleador debe bajar los sueldos a causa de problemas financieros. ¿Cree que es realista esperar que sus empleados sigan trabajando igual de bien? 3) preferiría que no sucediera
#79	Pretendo mantenerme en este empleo hasta encontrar uno mejor. 1) Estoy completamente de acuerdo
#84	Mi principio es "Hago el trabajo por el que me pagan". 1) Estoy completamente de acuerdo

Problemas con el alcohol y las drogas	
#12	¿Ha probado o usado regularmente alguna droga? 3) He probado varias veces

Agresividad y conflicto con las autoridades	
#82	Es difícil ver lo que la mayoría de los jefes hacen exactamente. 2) Preferiría estar de acuerdo
#87	Me molesta la gente que piensa saberlo todo. 2) Estoy de acuerdo

Matriz de respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	1	2	1	3	2	4	2	5	7	6	8	7	8	8	2	9	2	10	1
11	5	12	3	13	4	14	1	15	3	16	1	17	2	18	3	19	4	20	5
21	4	22	5	23	3	24	1	25	1	26	5	27	3	28	4	29	3	30	2
31	1	32	3	33	3	34	1	35	4	36	3	37	3	38	3	39	*	40	4
41	3	42	2	43	3	44	4	45	5	46	6	47	4	48	4	49	6	50	4
51	5	52	5	53	2	54	6	55	5	56	5	57	6	58	3	59	4	60	2
61	4	62	4	63	3	64	2	65	4	66	2	67	4	68	2	69	3	70	4
71	4	72	3	73	3	74	2	75	2	76	4	77	1	78	4	79	1	80	2
81	3	82	2	83	2	84	1	85	3	86	2	87	2	88	4	89	5	90	3

* = 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11