

Reporte

Ser Ético

Reporte ejecutivo de:

Emilio Kudert

Idioma:

Español

Peso de la dimensión:

Estándar - Peso equitativo

Coherencia: 33.3%

Respeto: 33.3%

Responsabilidad: 33.3%

Introducción

Ser - Ético es una herramienta de evaluación científica que mide la predisposición de las personas a comportarse de acuerdo con estándares éticos en el entorno laboral. A través de un autoinforme estructurado, evalúa tres dimensiones fundamentales de la integridad: Coherencia (relación consigo mismo), Respeto (relación con otros) y Responsabilidad (relación con la organización).

Este modelo proporciona información valiosa para tomar decisiones informadas en procesos de selección, identificar áreas de desarrollo y gestionar el talento considerando la alineación con valores organizacionales.

Las 3 Dimensiones Fundamentales



Coherencia - Ética Intrapersonal

"¿Actúo según lo que digo?"

Mide la alineación entre lo que la persona dice y lo que hace. Evalúa si comunica con veracidad, comparte información relevante y mantiene sus principios incluso bajo presión o ante beneficios personales.

Incluye: Honestidad, Transparencia e Integridad Moral



Respeto - Ética Interpersonal

"¿Cómo trato a las demás personas?"

Mide la consideración activa hacia otros en las interacciones laborales. Evalúa si trata con cortesía, percibe y responde a emociones ajenas, y aplica criterios justos sin favorecer a personas cercanas.

Incluye: Cortesía, Sensibilidad Social y Equidad



Responsabilidad - Ética Organizacional y Social

"¿Considero el impacto de mis acciones?"

Mide el compromiso con obligaciones y la conciencia sobre consecuencias de las propias acciones. Evalúa si cumple compromisos, cuida los intereses de la organización y considera el impacto social de su trabajo.

Incluye: Cumplimiento de acuerdos, Ética del Compromiso Organizacional y Contribución al Bien Común

Uso responsable del reporte

Este reporte ha sido procesado con **rigor científico y debe ser administrado exclusivamente por profesionales** capacitados en evaluación psicométrica.

Los resultados obtenidos constituyen **información complementaria que debe triangularse con otras técnicas de evaluación** (como entrevistas conductuales y referencias laborales) para obtener un perfil integral del evaluado.



Importante: No tome decisiones basándose únicamente en este reporte. **Kudert no asume responsabilidad por decisiones tomadas** sin considerar fuentes adicionales de información.

Indicador de Fiabilidad del Reporte

¿Cómo interpretar?

El Indicador de Fiabilidad te indica qué tan confiables son las respuestas obtenidas en este reporte. Utiliza una escala de **0 a 100: mientras más alto el puntaje, mayor es la fiabilidad de las respuestas.**

Este indicador se calcula a partir de dos componentes:

1. Deseabilidad Social:

Mide si la persona respondió de manera realista o idealizada.

BAJO  = **Positivo**

Respuestas honestas que incluyen fortalezas y áreas de mejora.

ALTO  = **Negativo**

Intento de presentarse sin defectos, lo que reduce la fiabilidad de las respuestas.

2. Sesgos de Respuesta:

Mide la calidad de atención al completar la evaluación.

BAJO  = **Positivo**

Respuestas cuidadosas y reflexivas.

ALTO  = **Negativo**

Respuestas apresuradas o automáticas, lo que reduce la fiabilidad de las respuestas.

Interpretación del Índice Final:

No fiable



Menos de 40

Se genera un Reporte Inconsistente.

Fiabilidad aceptable



Entre 40-64

Se recomienda complementar con otras fuentes de información.

Fiabilidad adecuada



Entre 65-84

Las respuestas son válidas, se recomienda complementar con otras fuentes de información.

Alta fiabilidad



Entre 85-100

Las respuestas son interpretables con confianza.

Deseabilidad social

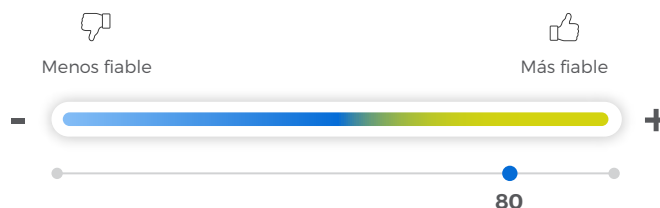
ALTO 

Respuestas estables, con tendencia a mostrarse favorablemente

Sesgos de Respuesta

BAJO 

Respuestas estables, con tendencia a mostrarse favorablemente



Respuestas estables, con tendencia a mostrarse favorablemente. Interpretación válida con ligera precaución.

Índice Global

78

- Reporta alta alineación con estándares éticos esperados.
- Acción: Realizar verificación estándar mediante entrevista y referencias laborales de rutina.
- Los resultados sugieren menor necesidad de supervisión adicional en aspectos éticos, aunque siempre se recomienda validación básica.

Estándar - Peso equitativo

- Coherencia: **33.3%**
- Respeto: **33.3%**
- Responsabilidad: **33.3%**

Coherencia (84)

Reporta alta consistencia entre valores y acciones:

Comunica verdad, comparte información proactivamente y rechaza beneficios que comprometan decisiones.

Responsabilidad (80)

Reporta alta responsabilidad:

Cumple compromisos consistentemente, protege intereses organizacionales y considera impacto social de su trabajo.

Respeto (70)

Reporta trato consistentemente considerado:

Usa lenguaje amable, percibe y responde a emociones de otros y aplica criterios justos sin favoritismos.

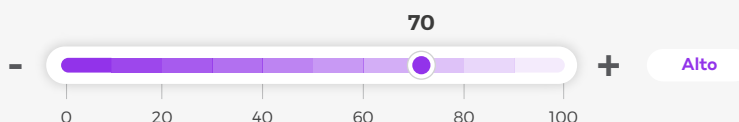
Coherencia

70

Alto

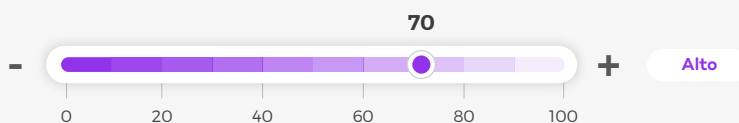
Honestidad

Veracidad sobre uno mismo y las propias acciones. Mide admitir errores propios, reconocer limitaciones personales y comunicar información real sobre el propio desempeño, incluso cuando resulta incómodo.



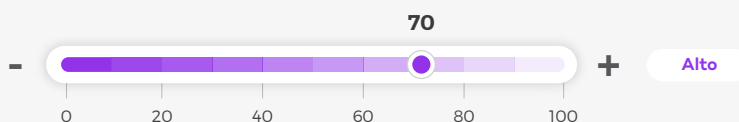
Transparencia

Apertura para compartir información que otros necesitan. Mide comunicar proactivamente decisiones que afectan al equipo, avisar ausencias o cambios, y declarar intereses personales en situaciones laborales.



Integridad moral

Firmeza para mantener límites éticos. Mide rechazar beneficios que comprometan decisiones, resistir presiones indebidas y seguir reglas organizacionales incluso cuando otros no lo hacen.





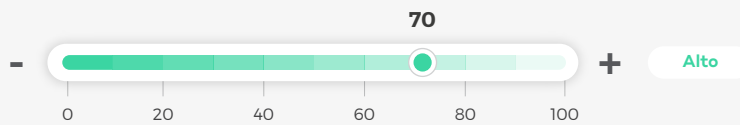
Respeto

70

Alto

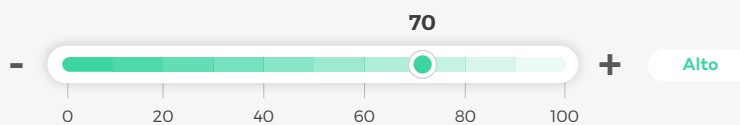
Cortesía

Calidad del trato interpersonal cotidiano. Mide usar lenguaje amable, prestar atención cuando otros hablan y mantener tono respetuoso incluso en desacuerdos o bajo presión.



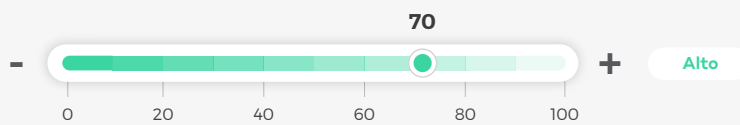
Sensibilidad interpersonal

Percepción y respuesta a estados emocionales ajenos. Mide detectar cuando compañeros están mal sin que lo expresen, acercarse para apoyar y adaptar la comunicación al contexto emocional.



Equidad

Imparcialidad en decisiones que afectan a otros. Mide separar simpatías de criterios objetivos, escuchar todas las perspectivas y distribuir tareas o recursos sin favoritismos.



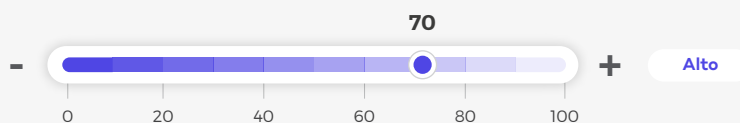
Responsabilidad

40

Medio

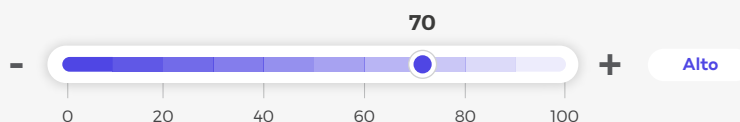
Cumplimiento de acuerdos

Confiabilidad en acuerdos laborales. Mide cumplir lo prometido ante obstáculos, mantener planes confirmados y comunicar anticipadamente cuando no se puede cumplir una fecha límite.



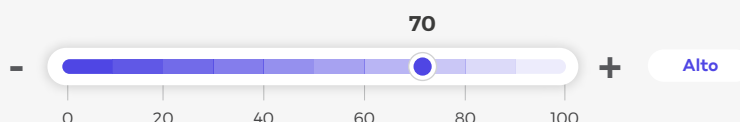
Ética del compromiso organizacional

Cuidado de intereses organizacionales. Mide proteger recursos e información confidencial, considerar impacto de acciones en otras áreas y defender a la organización cuando corresponde.



Contribución al bien común

Conciencia sobre impacto social del trabajo. Mide considerar efectos en clientes o comunidad, participar voluntariamente en actividades de beneficio social y cuestionar prácticas dañinas.





Coherencia

70

Honestidad (70)

Alto

Reporta decir la verdad consistentemente: admite errores, reconoce cuando no sabe algo y es veraz aunque tenga consecuencias.

Ejemplos de respuestas

Ítem: He admitido errores propios que podrían haber pasado desapercibidos para evitar que otros sean culpados injustamente.

Respuesta: Casi siempre

Ítem: Cuando un cliente pregunta sobre algo que no sé, admito mi desconocimiento en lugar de inventar una respuesta.

Respuesta: Siempre

Transparencia (80)

Alto

Reporta compartir información proactivamente, explicar decisiones que afectan al equipo y declarar intereses personales sin que se lo pidan

Ejemplos de respuestas

Ítem: Comunico a mi equipo los criterios específicos que utilizo para evaluar su desempeño.

Respuesta: Casi siempre

Ítem: Cuando tomo decisiones que afectan a otros, explico las razones detrás de mis elecciones.

Respuesta: Siempre

Integridad moral (60)

Alto

Se percibe generalmente firme ante presiones, aunque reporta dificultad ocasional para rechazar beneficios o mantener reglas cuando otros no lo hacen.

Ejemplos de respuestas

Ítem: He rechazado oportunidades de obtener información privilegiada sobre competidores a través de medios cuestionables.

Respuesta: Casi siempre

Ítem: Mantengo mis principios éticos incluso cuando mis superiores me presionan para hacer excepciones.

Respuesta: Siempre



Respeto

83

Cortesía (90)

Alto

Reporta tratar con respeto consistentemente, usar lenguaje amable y prestar atención a otros incluso en desacuerdos o bajo presión.

Ejemplos de respuestas

Ítem: Mantengo un tono profesional y respetuoso incluso cuando recibo críticas injustificadas.

Respuesta: **Casi siempre**

Ítem: Escucho completamente las ideas de otros antes de expresar mi desacuerdo.

Respuesta: **Siempre**

Sensibilidad interpersonal (80)

Alto

Reporta detectar cambios emocionales en compañeros sin que lo expresen, acercarse cuando los nota mal y adaptar su comunicación al contexto.

Ejemplos de respuestas

Ítem: Noto cuando un compañero está teniendo dificultades personales que afectan su trabajo, sin que me lo diga.

Respuesta: **Casi siempre**

Ítem: Ajusto mi estilo de retroalimentación según la personalidad y necesidades de cada persona en mi equipo.

Respuesta: **Siempre**

Equidad (80)

Alto

Reporta aplicar criterios justos sin favorecer personas cercanas, escuchar todas las opiniones antes de decidir y distribuir recursos equitativamente.

Ejemplos de respuestas

Ítem: Distribuyo tareas desafiantes y oportunidades de crecimiento de manera equitativa entre todos los miembros del equipo.

Respuesta: **Casi siempre**

Ítem: Aplico las mismas consecuencias por errores similares, independientemente de mi relación personal con la persona.

Respuesta: **Siempre**



Responsabilidad

40

Cumplimiento de acuerdos (40)

Medio

Se percibe generalmente confiable en cumplir acuerdos, aunque reporta dificultad ocasional para mantener compromisos cuando surgen obstáculos

Ejemplos de respuestas

Ítem: He necesitado que mis jefes o compañeros me insistan varias veces para cumplir un compromiso.

Respuesta: **Casi siempre**

Ítem: He avisado con anticipación cuando no podía cumplir con una fecha límite.

Respuesta: **Algunas veces**

Ética del compromiso organizacional (50)

Medio

Se percibe con consideración ética hacia la organización en algunos aspectos, aunque reporta inconsistencias en proteger sus intereses.

Ejemplos de respuestas

Ítem: He cuidado la información confidencial de mi empresa también en charlas informales.

Respuesta: **Casi nunca**

Ítem: Cuando hablo de mi empresa en contextos sociales, protejo su reputación incluso si tengo frustraciones internas.

Respuesta: **Algunas veces**

Contribución al bien común (30)

Medio

Reconoce no considerar frecuentemente el impacto social de su trabajo y priorizar su comodidad sobre participación en actividades comunitarias.

Ejemplos de respuestas

Ítem: En el trabajo me limito a terminar mis tareas y no me preocupo por su impacto fuera de la organización.

Respuesta: **Casi siempre**

Ítem: En una reunión, tu empresa propone una práctica legal y rentable, pero que podría dañar el medio ambiente. Podrías guardar silencio para evitar conflictos. ¿Te quedas callado/a?

Respuesta: **Casi siempre lo haría**



Preguntas **sugeridas para entrevista**

Utiliza estas preguntas para profundizar
en aspectos clave del perfil y validar
comportamientos observados en
la evaluación.

Te sugerimos utilizar algunas de las siguientes preguntas para la entrevista del candidato para identificar ciertas características

Contribución al bien común (30)

Medio

Pregunta

Cuéntame sobre una decisión laboral reciente donde consideraste el impacto en la comunidad o sociedad.
¿Cómo influyó esto en tu decisión final?

¿Qué evalúas con estas pregunta?

Explora estrategias de gestión de compromisos y comunicación proactiva

Cumplimiento de acuerdos (30)

Medio

Pregunta

Describe una situación donde tuviste múltiples compromisos conflictivos.
¿Cómo priorizaste y qué hiciste para comunicar cualquier cambio necesario?

¿Qué evalúas con estas pregunta?

Explora estrategias de gestión de compromisos y comunicación proactiva

Ética del compromiso organizacional (30)

Medio

Pregunta

Háblame de una ocasión donde los intereses personales entraron en conflicto con los organizacionales.
¿Cómo resolviste esta situación?

¿Qué evalúas con estas pregunta?

Examina la capacidad de priorizar intereses organizacionales sobre conveniencia personal

Te sugerimos utilizar algunas de las siguientes preguntas para la entrevista del candidato para identificar ciertas características

Cortesía (90) Alto

Pregunta

Describe cómo adaptas tu estilo de comunicación cuando trabajas con personas de diferentes niveles jerárquicos o trasfondos culturales.

¿Qué evalúas con estas pregunta?

Confirma habilidades de adaptación comunicativa y sensibilidad cultural

Sensibilidad interpersonal (80) Alto

Pregunta

¿Puedes contarme sobre una vez que identificaste que un colega necesitaba apoyo antes de que te lo pidiera?
¿Cómo abordaste la situación?

¿Qué evalúas con estas pregunta?

Valida capacidad de percepción emocional y respuesta empática proactiva

Mide,
contrasta,
define



www.kudert.com