



PSYON

LPO

REPORTE DE EJEMPLO
LPO – MADUREZ ÉTICA



PSYON

LPO

Nota

Este informe recopila información sobre XY y es estrictamente confidencial; debe ser interpretado bajo la guía de un profesional capacitado.



INTRODUCCIÓN

El cuestionario se basa en el modelo de desarrollo dinámico del desarrollo ético. Este modelo entiende la madurez ética como resultado del aprendizaje de la regulación ética; de externa a interna.

Aceptando este modelo y con resultados de la muestra de la validación, la gente con diferente nivel de la madurez ética presenta diferentes tipos de riesgo para la continuidad material y empresarial (información, datos, valores, etc.). La validación estadística con una muestra de más de 2000 empleados por empresas de alto riesgo da el poder de predicción de esta herramienta.

Los resultados del cuestionario son representados mediante de los indicadores de las fortalezas y riesgos relacionados con el comportamiento y decisiones éticas del candidato con los que la Empresa puede contar o debe tomar medidas de supervisión.

GUÍA PARA EL USO DEL INFORME

La primera parte de este informe contiene los resultados en la forma de una tabla, señalando las fortalezas y los riesgos en cuatro columnas. La expectativa de la medición es que el candidato sale sin riesgo y sin la necesidad de supervisión directa y permanente (columna "Óptimo" con el signo ✓). En caso que los resultados difieren del óptimo, el mismo signo se pone en la columna "Fortaleza", o un signo de exclamación se pone ya sea en la columna "Riesgo" o en la columna "Líder". En los casos que los signos están usados en "Fortaleza" o "Riesgo", siempre hay una nota en la tabla para aclarar la naturaleza de la fortaleza, del riesgo o de las acciones requeridas del parte del Líder.

La segunda parte describe las consecuencias de las síntomas resaltadas en la tabla al nivel del comportamiento.

La tercera parte se trata sobre las sugerencias con respecto a las precauciones que la Empresa o el Líder debe que realizar para minimizar el riesgo al emplear el candidato o asociado evaluado en la Empresa.

La última parte describe los factores medidos, alineados con el tipo de control.



RESULTADOS DE EJEMPLO

Los factores		Control	Óptimo	Fortaleza	Riesgo	Líder	Notas
Seguimiento de las reglas		 Control Externo	✓				
Confiabilidad - Miedo al castigo			✓				
Adaptabilidad: relación con el beneficio			✓				
Altruismo - Relación con las consecuencias		 Control Interno	✓				
Independencia – Orientación de autoridades, norma-control				✓			Asume la responsabilidad si comete errores.
Normas sociales		 Control Relativo	✓				Reservada.
Flexibilidad - Relación con las circunstancias						!	Las reglas conocidas serán respetadas.
Manejo de Conflictos - Administrar Beneficio y Daño			✓				

Como es presentado en el perfil, la regulación ética de EJEMPLO es madura en los niveles de control externo e interno. Esto significa que EJEMPLO prefiere trabajar en un ambiente regulado y transparente, donde las reglas son comunicadas y la violación de ellas es castigada.

Llegando a los niveles más altas de la regulación, la característica más importante es la toma de la responsabilidad; la característica está soportada con los resultados de factores: Independencia y Flexibilidad.

En casos de aplicación de las reglas o cuando hay que escoger la regla aplicable, va a administrar los casos de acuerdo con las reglas conocidos por EJEMPLO. Cuando con esto comete un error, toma la responsabilidad, pero su líder debe asegurar, que EJEMPLO leerá y comprenderá las reglas nuevas o los cambios de las reglas anteriores para evitar errores repetidas.

En su comunicación EJEMPLO es reservada; con la medida de filtración y canalización de la información influye la efectividad del trabajo y de la colaboración.

Recomendaciones

EJEMPLO es apta para posiciones administrativos u operativos manejando procesos internos, en cuales los errores cometidos pueden estar corregidos internamente, sin impacto en las relaciones con clientes o en los resultados del trabajo cotidiano. No la recomendamos a las posiciones de con alto requisito de la transferencia de la información; EJEMPLO puede funcionar en áreas de trabajo relacionadas con asuntos legales o de RH, en cuales es importante no distribuir o compartir la información disponible en total.



GRUPOS DE LA REGULACIÓN ÉTICA



Control externo

Este nivel del grado de desarrollo de comportamiento y decisiones éticas indica la necesidad de control externa continua para evitar actos no-éticos. La supervisión debe ser permanente con vigilancia, avisos de riesgos o de las consecuencias de los actos no-conformes de forma visible. Para los asociados con resultados similares, es muy importante conocer y presenciar los actos de este control externo. Los supervisores deben verificar regularmente, y hacer controles inesperados para mantener comportamientos éticos dentro de los límites éticos; por ejemplo, el límite de acceso a la información, materiales, bienes, dinero o efectivo, etc. son procesos recomendables para prevenir actos de no-conformidad.



Control interno

La gente con control interno tiene sus principios que definen sus actos y decisiones éticas. Los resultados que pertenecen a estos factores muestran si la gente tiene la capacidad de aplicar las reglas adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la situación o del caso actual. La gente con control interno ético se regula su comportamiento de forma independiente – la empresa puede contar con el impacto eficaz del entrenamiento, anuncios de cambios en las regulaciones y expectativas. Por otro lado, la gente con control interno es libre en elección de sus actos – entre ellos hay gente con alto riesgo de cometer actos no éticos si hay oportunidad de resolver problemas de bienestar, personales o sociales sin sufrir daño en posición social o material.



Control relativo

Las personas con un control relativo elevado tienden a justificar sus actos con una causa importante y buena. Pueden romper reglas para crear reglas nuevas o cambiar las reglas viejas no adecuadas. En muchos casos la gente escoge un grupo de referencia y representan los intereses de este grupo. Si este grupo es la empresa, el asociado va a indicar los riesgos y problemas éticos presentes. Si el grupo de la referencia es externa, el asociado va a usar los recursos de la empresa para satisfacer a los intereses externos.



La descripción de los factores



Seguimiento de las reglas – control externo

Las reglas son "partes naturales" de sus vidas y trabajo. Necesita un entorno controlado porque esto es lo que respalda su trabajo y su éxito.



Confiabilidad - Miedo al castigo — control externo

Sabe que romper las reglas resultará en un castigo. Es efectivo en un entorno donde realmente funcionan las reglas, porque la justicia es importante para él.



Adaptabilidad: relación con el beneficio – control externo

Está convencido de tal como él, otros tienen que hacer lo que puedan para lograr, ya que el éxito de los demás es merecido. Acepta que los sistemas y procesos no siempre son perfectos, pero está conviviendo con esto.



Altruismo - Relación con las consecuencias – control interno

Está aceptando las debilidades propias y de los demás, que las personas son como él. Trata de ayudar a los demás y tomar decisiones que son correctas en todos los sentidos de la palabra porque toma en cuenta las circunstancias, los intereses y las intenciones de todos quienes están involucrados en la situación.



Independencia – Orientación de autoridades, norma-control – control interno

Acepta que hay legisladores, y que la regularidad y la regulación hace efectiva a la cooperación y la toma de decisiones.



Normas sociales – control interno

Conoce y sigue las reglas tácitas y escritas del contacto social. Cortés, confiable, su actitud se adapta a las situaciones y personas involucradas. Seguirá el protocolo, en caso de que haya.



Flexibilidad - Relación con las circunstancias – control relativo, activo

En dependencia de la naturaleza de los problemas a resolver, hace una elección de alternativas éticas. Si hay reglas a seguir, buscará la mejor combinación de actos para cumplir con las reglas y con las necesidades de las personas en cuestión.



Manejo de Conflictos - Administrar Beneficio y Daño – control relativo, activo

Maneja conflictos en línea con sus "peso". En el caso de conflictos, toma decisiones basadas en el cálculo de las posibles ganancias y pérdidas y busca llegar a una resolución favorable para ambos lados.