



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CONFIABILIDAD, VALIDEZ Y NORMALIZACIÓN DEL
ÍNDICE DE CONDUCTAS CONTRA PRODUCTIVAS
(ICCP) PARA POBLACIÓN MEXICANA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

ADRIANA ISABEL RUIZ SEVILLA

ASESORA DE TESIS:
MARTHA CUEVAS ABAD



® Facultad
de Psicología

MÉXICO, D.F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A Mis tres amores: Francisco, Bruno y Ulises

Por ser la luz que me motiva a seguir adelante,
por su apoyo en mis metas, por su amor, su confianza
su comprensión y paciencia, por su compañía
por compartir conmigo momentos tan importantes
en mi vida, como este.
¡Los amo!

A Mis Padres

Por su amor incondicional, su confianza, su paciencia
su dedicación, sus cuidados y su comprensión,
por guiarme por el camino correcto, por su fortaleza
y sacrificios, por darme todo lo que ha estado a su alcance
por su entrega y apoyo
¡Los quiero Mami y Papi!

A Mis Hermanas Sandra y Angélica

Porque siempre han estado conmigo
en todo momento, por su cariño, comprensión y confianza
¡Las quiero!

A mis tíos Gloria, Rosy y Pancho

Por haberme brindado siempre todo su apoyo
Y su amor en cualquier momento,
Por su paciencia, comprensión y sabiduría.
Gracias los quiero

En forma especial a la: Mtra Martha Cuevas Abad

Por tu apoyo, tu paciencia, tu tiempo, tu confianza
Tus conocimientos, por contagiarme de fortaleza,
De ánimo, de motivación y de optimismo.
Te admiro y te respeto mucho.
¡Mil Gracias!

Al Despacho

Que me permitió realizar la presente
Investigación
Gracias

Índice

Resumen	
Introducción	
Cap. I Pruebas Psicológicas	4
• Aspectos Históricos de las Pruebas	5
• Definición Prueba	12
• Clasificación de Pruebas	14
• Construcción de Pruebas Psicológicas	18
• Características Psicométricas de las Pruebas	26
• Objetividad	26
• Confiabilidad	26
• Validez	36
• Análisis Factorial	46
• Estandarización	48
• Normas de Calificación	51
Cap. II Proceso de Selección de Personal	57
• Entrevista	60
Cap. III Medición de Valores, Honestidad y Conductas	
Contra Productivas	76
• Integridad y Honestidad	81
• Inventario de Conductas Contra Productivas	99
Cap. IV Método	125
Cap. V Resultados	132
Cap. VI Análisis y Conclusión	166
Sugerencias y Limitaciones	173
Referencias	175
Anexos	178

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue obtener la Confiabilidad, Validez y Normalización del Test Índice de Conductas Contra Productivas ICCP con una muestra de la población Mexicana, participaron 690 personas de las cuales el 71% eran del sexo masculino y el 29% restante del sexo femenino, con un rango de edad de 17 a 67 años, siendo el promedio de edad de 30.8, dicha muestra esta conformada por personas pertenecientes a diferentes instituciones: aseguradoras, bancos, hoteles, aduanas, tiendas departamentales, laboratorios farmacéuticos y de comunicación. El Índice de Conductas Contra Productivas consta de 120 reactivos divididos en seis subescalas cada una con 20 reactivos que evalúan: Responsabilidad, Honestidad, Abuso de sustancias, Abuso de Computadoras, Agresividad y Buena Impresión.

Se realizó un análisis de reactivos quedando 80 reactivos en total los cuales fueron tratados con el Alpha de Cronbach obteniendo .98 de confiabilidad realizando una validez por medio del análisis factorial de componentes principales con rotación varimax, explicando el 69% de la varianza, con seis factores, tres de ellos claramente definidos y al no existir diferencias significativas entre sexos se proporcionan normas generales para hombres y mujeres.

INTRODUCCIÓN

El comportamiento indeseable ha sido siempre un asunto importante para los empleadores, a causa de su interferencia en el logro de objetivos, la productividad y la integración psicosocial. Por ejemplo, McGurn (1988) reportó que, cerca de las tres cuartas partes de los empleados, han admitido haber hurtado a sus empleadores, al menos en una ocasión. Otras desviaciones en el lugar de trabajo, como el vandalismo, mal uso del equipo de cómputo, ausentismo e impuntualidad, han sido reportadas en cantidades que fluctúan entre un tercio y tres cuartas partes de los empleados que participaron en la encuesta (Harper, 1990). Los estudios demuestran que, al menos una cuarta parte de los empleados, tenía conocimiento de que algunos de sus compañeros de trabajo recientemente habían utilizado drogas ilegales (Lehman, Holcom & Simpson, 1990) y que más del cuarenta por ciento de las mujeres empleadas había reportado acoso sexual en el trabajo. El comportamiento indeseable en el trabajo es, claramente, un asunto de importancia social y económica, tanto para los empleadores como para la sociedad en general.

Los costos directos de estas conductas indeseables en el lugar de trabajo han despertado un gran interés de investigación. En E.U.A. el problema del robo de mercancía por empleados (conocido algunas veces como “shrinkage”, es decir, “Robo hormiga”) o de dinero en efectivo, es enorme. Las estimaciones de los costos anuales totales de esas pérdidas, se encuentran en el rango de los \$40 a los \$120 billones de dólares (Buss, 1993; Camera & Schneider, 1994). Además, el costo anual de estas conductas en el lugar de trabajo, tales como la violencia, se estima en más de \$4 billones de dólares (Bensimon, 1994) y el costo global de un amplio rango de conductas indeseables en el lugar de trabajo, fluctúa entre los \$6 y los \$120 billones de dólares anuales.

En México la magnitud del problema se manifiesta por sí misma. Para el 2003 el **Robo Hormiga** incluyó el robo externo que representó el 51% del total, con un monto de \$2,526 millones de pesos, el robo de empleados con un monto de \$1,516 millones de pesos, representó el 30% del robo total.

Como se observa en la tabla siguiente.

Tipo de Robo	Monto robado (millones)	Participación
Robo externo	2,526.3	51%
Robo de empleados	1,515.8	30%
Robo empleados proveedores	694.7	14%
Asalto a mercancía (Robo en transporte)	252.6	5%
Total	4,989.4	100%

Fuente: 8º. Censo de Mermas y Pérdidas. ANTAD 2003.

Del total de robos cometidos en las tiendas afiliadas a la **Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. ANTAD**, el 9% son denunciados, de los cuales sólo el 2% resulta en acción penal. Se ha detectado que los delincuentes cuentan con asesoría legal y que en ocasiones están en contubernio con policías para liberarlos e incluso acusar a sus denunciados.

La efectividad en la aplicación de la ley en los casos denunciados descendió del 27% al 22% , lo cual desincentiva la presentación de la denuncia.

De acuerdo con la Cámara de Comercio de la Ciudad de México, los empresarios afectados no realizaron la denuncia tanto en el caso de empleados o de personas externas a la Institución debido a que:

- ◆ No confían en la policía 47%
- ◆ Miedo de represalias o venganza por parte de las personas que cometieron el ilícito 43%
- ◆ Pérdida de tiempo y burocracia en los trámites 7%
- ◆ No sabe como presentar la denuncia 3%

De acuerdo a la Encuesta realizada por la Cámara de Comercio de la Ciudad de México en el segundo trimestre del año 2004, el 74.3% de los comercios afectados por un ilícito no presentó denuncia ante la autoridad, un incremento de 4.9 puntos con respecto al primer trimestre del año.

La corrupción es uno de los factores más importantes a considerar. De acuerdo con datos de Transparencia Mexicana A.C. en su Encuesta Nacional de Corrupción y Buen Gobierno 2003, el índice general fue de 8.5, es decir en casi 9 de cada 100 trámites para solicitar un servicio público existió la "mordida". Para el rubro de denuncias, en 21 de cada 100 casos existió corrupción. (Trámites para evitar la detención en el Ministerio Público, realizar una denuncia, acusación o levantar un acta, lograr que se le dé seguimiento a un caso.

La inversión total en prevención del robo fue de \$1,043 millones de pesos en el 2003, 18% más que en el año 2002. El 49% de la inversión se destina a personal propio especializado, el 30% a equipo y el 21% a servicios externos.

Se incrementó en 15 puntos porcentuales la inversión en equipo de seguridad por un monto total de \$313 millones de pesos, el 30% del total de la inversión para la prevención de robos.

Si sumamos las pérdidas por concepto de robos más los costos destinados a la inversión de prevención de pérdidas, equivaldría al ingreso de más de 89,000 familias durante un año;

Como consecuencia, no es sorprendente que la preocupación principal en la selección de personal sea cómo enfrentar dicho problema. La mayoría de los instrumentos de evaluación que se encuentran disponibles actualmente, no se enfocan directamente a la integridad u honestidad de los candidatos para un empleo. En otros países los exámenes de integridad, también conocidos como pruebas de honestidad, se concentran en la conducta más costosa y más directamente medible en el lugar de trabajo, el robo.

La resolución de las preocupaciones de los empleadores acerca de los comportamientos contraproducentes en el trabajo, especialmente la deshonestidad y el robo, en Estados Unidos han sido siempre una parte del proceso de selección. El procedimiento tradicional para identificar candidatos para un empleo, que pudieran ser potencialmente deshonestos, era el polígrafo. Pero la extensa investigación ha demostrado que el polígrafo era sencillamente inexacto para la selección de empleados (Lykken, 1981) y en 1988, el Congreso de los Estados Unidos proscribió su uso para reclutamiento y selección de personal.

Los cuestionarios para identificar candidatos a un empleo, siempre han existido, pero ahora se han convertido en una herramienta de primera necesidad para la selección de personal. Cuando apareció por primera vez el término examen de integridad, se refería principalmente a cuestionarios para detectar deshonestidad potencial. Esos exámenes, regularmente, planteaban preguntas directas acerca del grado de honestidad del candidato en empleos previos y en otros ambientes.

Con el paso de los años, el contenido de los exámenes de integridad se ha expandido para incluir preguntas directas acerca de algunas áreas adicionales, como la desconfianza y el abuso de sustancias. También se ha intentado la aplicación de exámenes indirectos o de personalidad para selección. Lo anterior se refiere a cuestionarios generales sobre personalidad que evalúan un amplio rango de rasgos, que se suponen indicativos de comportamiento deseable o no deseable en el trabajo. Pero este enfoque ha debido ser abandonado por dos importantes razones: 1) Se ha descubierto que esos aspectos generales de personalidad son menos válidos que aspectos más directos para detectar conductas desviadas en el lugar de trabajo (Camera & Merenda, 2000); y 2) en varios estados, incluyendo California, se ha proscrito el uso de exámenes generales de personalidad en procesos de selección, por considerarse invasivos a la privacidad de los candidatos y faltos de validez, particularmente en lo que se refiere al valor del prestigio.

Es evidente que bajo estos términos la identificación de candidatos que podrían conducirse de manera destructiva o no adecuada en el trabajo, se logra de manera más exitosa presentando declaraciones relevantes acerca del comportamiento previo del candidato y particularmente, acerca del comportamiento del candidato en el trabajo. Estas declaraciones incluyen aspectos obvios como "He robado dinero o mercancía a mi empleador" y "Frecuentemente me ausento de mi trabajo sin tener una buena razón". El uso de declaraciones obvias parece contra-intuitivo. ¿Cuál sería la razón de que un candidato a un empleo contestara afirmativamente a estas preguntas en la entrevista? El hecho es que, en realidad, un número importante de candidatos admite haberse conducido de esa manera, al grado de causar un asombroso impacto. Ha surgido una gran cantidad de explicaciones para comprender este sorprendente nivel de ingenuidad (Jones & Terris, 1991). La razón más frecuente es la creencia de las personas de que toda la gente se comporta de igual manera, es decir, "todo el mundo roba" y por lo tanto, la negación no es necesaria ni racional. Por lo tanto, y sin importar las razones por las cuales los candidatos admiten sus fechorías, queda claro que, de hecho, lo hacen y que esos exámenes

de integridad que contienen, principalmente, aspectos de esa naturaleza, son los más válidos (Jones, Viswesaran & Schmidt, 1993; 1995; Murphy, 1993).

La tecnología psicométrica que conforma las bases de la construcción de los exámenes de lápiz y papel, ha desarrollado una considerable sofisticación a lo largo de los últimos años y se han realizado grandes esfuerzos de investigación para evaluar la validez de los exámenes utilizados en procesos de selección. Goodstein y Lanyon (1999), demostraron que los exámenes que planteaban preguntas directas y que están cuidadosamente estructurados y enfocados en la selección, son los más satisfactorios y más aún, eran más exitosos que los exámenes indirectos que evaluaban rasgos generales de personalidad.

Los asuntos relacionados con la honestidad y los asuntos relacionados con la responsabilidad en el trabajo, deben ser un punto principal de atención en el proceso de selección. Existe un creciente interés en la evaluación de *abuso de sustancias*, incluyendo alcohol y los asuntos relacionados con la agresividad y la violencia en el lugar de trabajo, que también han cobrado importancia.

Adicionalmente, con el casi generalizado uso de computadoras en el lugar de trabajo, existe el potencial desorden derivado del *abuso de las computadoras*.

Por esto las áreas de honestidad (integridad), agresividad laboral, abuso de sustancias tóxicas, abuso de computadoras y responsabilidad en el trabajo son cinco áreas de desviaciones en el lugar de trabajo o comportamientos contraproducentes, que han surgido como preocupaciones principales en el proceso previo de selección de empleados y por lo tanto, se integran dentro del espectro de las pruebas de honestidad.

Finalmente, siempre existe la preocupación sobre el fenómeno creciente de que los candidatos alteren sus respuestas, de acuerdo con sus propios intereses. Con base en avances recientes en la tecnología de construcción de pruebas, es ahora posible obtener una evaluación satisfactoria del grado en que los candidatos intentan crear una *buena impresión* deliberadamente y por lo tanto, es también posible interpretar adecuadamente los resultados de los exámenes de dichos candidatos.

Por lo que la presente investigación surge de la necesidad de encontrar herramientas psicométricas normalizadas y estandarizadas a la población mexicana que sirvan de apoyo al psicólogo y al área de recursos humanos, en su labor de selección de personal.

Debido a que la información encontrada referente a las conductas contra productivas en el área laboral es de otros países como Israel y Estados Unidos es que propongo la normalización de esta herramienta Índice de Conductas Contra Productivas (ICCP) con una muestra mexicana.

Existe información referente a alguna de las subescalas del test, sin embargo, están enfocadas a otro tipo de áreas como la educativa o la social, pero no concretamente a la laboral como se pretende con el presente estudio.

Por ejemplo:

Existe información en el área de agresividad enfocado a la agresión intra familiar, en el caso de mujeres maltratadas o niños.

Adicciones en adolescentes.

Integridad o valores organizacionales pero enfocados a una institución en especial o rama operacional en específico.

Otro tipo de información es la obtenida a través de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. ANTAD donde se han realizado estudios dirigidos al robo en detalle tanto interno como externo pero inclinándose más por temas de seguridad y vigilancia de sus áreas laborales que al punto clave de fondo desde realizar mejoras en los filtros de selección minimizando aspectos de rotación de personal, ausentismo, duplicidad de plazas, mermas, etc.

Por lo que es importante contar con instrumentos estandarizados en la población mexicana y por ello se trabajará con el instrumento Índice de Conductas Contra Productivas (ICCP), el cual se compone por dos escalas la primera que evalúa las siguientes cinco áreas:

- ◆ Abuso en el uso de computadora,
- ◆ Abuso de sustancias tóxicas,
- ◆ Agresividad,
- ◆ Honestidad

◆ Responsabilidad

Y segundo una escala de Buena Impresión que reporta información acerca del grado en que los candidatos alteran sus respuestas con el fin de producir una visión distorsionada y exageradamente virtuosa de sí mismo.

Dicha herramienta nos permitirá seleccionar al personal que sea productivo evitando con esto mermas a la empresa desde el hurto de recursos materiales hasta el ausentismo, rotación de personal e inclusive, mal clima laboral.

CAPÍTULO I

PRUEBAS PSICOLÓGICAS

En el área laboral las pruebas psicológicas son herramientas que le permiten al psicólogo contar con instrumentos normalizados y estandarizados para agilizar el proceso de selección de personal, de una forma más objetiva, ya que como representante de la institución esto le dará pautas para discernir sobre que candidato podría ser más productivo para la empresa, proporcionándole los recursos necesarios para eficientar sus labores, para esto el psicólogo a través de las evaluaciones no solo podrá determinar cuales candidatos son más viables para cubrir el puesto vacante, sino también determinar cuales son las fortalezas y debilidades de dichos candidatos, con el fin de minimizar gastos de capacitación que pudieran ser más productivos, como podría ser el darles cursos para adquirir nuevas o mejores herramientas de trabajo (hablando del candidato) y no tener que capacitarlos para que aprenda las funciones que debiera desarrollar el candidato, sin embargo, es importante que al incorporarse un candidato como nuevo miembro de una empresa se le dé un curso de inducción a la empresa con el fin de que este se sienta más identificado con la institución de tal forma que se ponga “la camiseta”.

Por otro lado las evaluaciones son importantes hablando de la psicología educativa porque nos ayudan para conocer los intereses, valores, actitudes, aptitudes y nivel intelectual de las personas con el fin de saber en que áreas son más hábiles, fungiendo el psicólogo como apoyo u orientador para la formación profesional de dichos evaluados, estos mismo datos nos podrían ayudar para realizar clasificaciones mismas, que den pauta a investigaciones con el fin de dar más apoyo al psicólogo para realizar de manera eficaz y eficiente su trabajo.

Cabe hacer mención que a pesar de la importancia que tienen las pruebas como herramienta para el psicólogo, en México existen pocas investigaciones referentes al uso de pruebas relacionadas con los valores, integridad y honestidad de ésta problemática surge en mi el interés por estandarizar, normalizar y confiabilizar la prueba de ICCP con una muestra de la población mexicana.

ASPECTOS HISTORICOS DE LAS PRUEBAS.

Anastasi y Urbina (1998) señalan que desde el año 2200 A.C. en China se instituyó un sistema de exámenes en el servicio civil para determinar si los funcionarios gubernamentales eran aptos para desempeñar sus labores, cada tres años se evaluaba su destreza en música, tiro con arco, equitación, escritura, aritmética, así como conocimiento de ritos y ceremonias públicas y privadas, posteriormente se incluyeron conocimientos de la ley civil, asuntos militares, agricultura, geografía, composición y poesía.

Maria Luisa Morales (1986) refiere que el interés por las diferencias individuales se remonta a la época de Aristóteles y Platón quienes clasificaban a los sujetos de acuerdo a las facultades del alma.

Morales (1986) indica que, alrededor de 1830 se llevaron a cabo los primeros estudios de este tipo en campos fundamentales de la Psicología y las matemáticas destinados a lograr la medición mental, distinguiéndose cuatro corrientes preponderantes.

1. LA CORRIENTE FRANCESA

Con Esquirol, Seguin, Charcot, Pinel, Itard y Ribot, donde surgió la necesidad de estudiar y tratar a los enfermos mentales con criterios científicos y en consecuencia, se planeo la cuestión de la conveniencia de disponer de normas que sirvieran para identificar y clasificar con pautas uniformes las diferentes clases de trastornos.

- ◆ Esquirol 1838, (Anastasi 1966) indicó que existen muchos grados de debilidad mental, los cuales varían, a lo largo de un continuo, desde la normalidad hasta el grado más agudo de la idiocia.

Las normas de Esquirol sirvieron como punto de partida para la construcción de las primeras escalas de inteligencia como las de Binet y Simon y la escala de desarrollo de Gessell.

- ◆ Seguin (1837), fue de los primeros en trabajar en la educación de los débiles mentales, estableció la primera escuela dedicada a la educación de los niños mentalmente deficientes que originaron la mayoría de las técnicas para adiestramiento de los sentidos y adiestramiento fisioterapéutico.
- ◆ Boring (1990) menciona que en 1878 Charcot comenzó sus demostraciones de hipnosis y su punto de vista particular sobre el problema se convirtió en una importante doctrina de la escuela de la Salpêtrière, de la cual era líder.
- ◆ Philippe Pinel (1745 – 1826) inició una campaña para reformar el tratamiento de los enfermos mentales.
- ◆ Entre las aportaciones que realizó Théodule Armand Ribot (1839 – 1916), se encuentran las interpretaciones que realizó de las nuevas Psicologías de Inglaterra (1870) y Alemania (1879) para los franceses.
- ◆ El principal interés de Alfred Binet 1896 (Morales 1986) fue sobre el estudio de aquellos individuos que presentaban desviaciones conductuales, particularmente los niños. Binet y Víctor Henri crearon una serie de instrumentos destinados a la medición de procesos mentales muy complejos.
- ◆ María Luisa Morales (1986) dice que en 1904 Binet y Simon fueron Comisionados por la Secretaría de Educación Pública del gobierno francés para investigar y estudiar la educación de los niños retrasados, desarrollaron la primera investigación formal para llevar a cabo la medición de habilidades complejas, surgiendo la primera prueba y que en la actualidad se sigue utilizando en una versión revisada y actualizada.

La primera escala de Binet – Simon, conocida como la escala de 1905 constaba de 30 problemas, colocados en orden creciente de dificultad, haciendo hincapié especialmente en el juicio, la comprensión y el razonamiento, que Binet consideraba componentes esenciales de la inteligencia.

2. LA CORRIENTE ALEMANA

Con Weber, Fechner y Wundt quienes pretendían a través de fórmulas matemáticas encontrar la relación entre mente y cuerpo.

- ◆ Weber en 1834 (Molina 1984) hizo contribuciones iniciales en el campo del tacto, de esta forma la Psicología experimental estaba surgiendo como fisiología de los sentidos.
- ◆ Fechner realizó estudios referentes a la Psicofísica clásica fundó la Psicología experimental al proponer y desarrollar tres métodos de medición método de los límites, método de los estímulos constantes y el método del ajuste (Aiken 2003)
- ◆ Wundt (Boring 1990) abrió en Leipzig Alemania en 1879 el primer laboratorio de Psicología experimental, influyendo indirectamente en el desarrollo del movimiento Psicométrico. El objetivo de los primeros psicólogos experimentales fue la formulación de leyes sobre la conducta humana particularmente en lo tocante a sensación y percepción y en lo referente a los tiempos de reacción.
- ◆ En 1895, Kraepelin Padre de la Psiquiatría fue el primero en idear pruebas para explorar funciones más complejas, como susceptibilidad a la distracción o a la fatiga mental, la elaboración de conceptos, el enjuiciamiento práctico, etc. (Cerdeña 1984).
- ◆ 1891 Hugo Münsterberg por primera vez utilizó el registro del tiempo de ejecución de las tareas que se imponían con sus instrumentos, a sus sujetos de investigación, diseñó pruebas específicas para niños.
- ◆ 1897 Hermann Ebbinghaus llamado el “Padre de la Psicología Experimental del Aprendizaje” utilizó tres pruebas, cálculo rápido, memoria de dígitos y la de completamiento de oraciones, encontrando una clara correspondencia con el rendimiento escolar de los niños.

3.- LA CORRIENTE INGLESA

Representada en sus inicios por Sir Francis Galton a quien se le atribuye el nombre de “Padre de la Medición Mental”, influido por Darwin, publicó su famosa obra “El genio heredado” y poco tiempo después su libro “Investigación del desarrollo de las facultades humanas.”

En 1886 Galton creó el primer laboratorio antropométrico destinado a la medición de las características físicas y sensorio motoras de los seres humanos; estableció los principios del empleo del método estadístico como un auxiliar importante para obtener medidas más objetivas y precisas en sus investigaciones. Utilizó el concepto de correlación, que posteriormente desarrollaría Karl Person (Morales 1986)

4.-LA CORRIENTE AMERICANA

James Mc Keen Cattell, norteamericano y discípulo de Wundt, en contacto con Galton, estableció laboratorios de Psicología en las Universidades de Pensilvania y Columbia, en donde se analizó el desarrollo y depuración de los instrumentos de medición psicológica, fue quien utilizó por primera vez el término “Test mental” para designar a esta modalidad de examen psicológico, y lo hizo en un artículo publicado en 1890 en la revista Mind, titulado “Tests and measurements”.

Catell rechazó el concepto de que la meta fundamental en Psicología sea la generalización de un hallazgo acerca de los fenómenos psicológicos ocurrientes en los seres humanos, y considera, sobre todo, las diferencias individuales en la ejecución de la conducta como variables principales en los estudios científicos.

Clark Wissler (1901), fue responsable de la validación de las pruebas de Catell para la selección de estudiantes de nivel universitario, trato de determinar, mediante la aplicación de correlaciones, cuando dos instrumentos medían las mismas habilidades (si eran positivas) o diferentes (si eran negativas) o cuál era su grado de correlación.

Por otro lado en E.E.U.U. en 1917 ante la urgente necesidad de contar con Tests que permitieran seleccionar a cerca de 1000 reclutas para participar en la Primera Guerra Mundial, crearon los **Tests colectivos**, a través de la American Psychological Association (APA) que designó un comité para considerar de qué manera podía colaborar la Psicología. Este comité bajo la dirección de Robert M Yerkes, se dio cuenta de la necesidad de clasificar a reclutas respecto a su nivel intelectual general, tipos de servicio o la admisión a los campamentos de formación de oficiales. Estas necesidades hicieron que se construyeran los primeros tests colectivos de inteligencia (Anastasi y Urbina 1998) Los psicólogos del Ejército recurrieron a Tests de inteligencia no publicados, preparados por Arthur S. Otis y que este entregó al Ejército.

Los Tests son conocidos como el Army Alfa de aplicación general y el Army Beta escala no verbal, empleada para los analfabetas o reclutas extranjeros que no dominaban el inglés. Estos tests sirvieron de antecedente para la creación de otros muchos que se pueden emplear colectivamente para todas las edades y tipos de personas, desde edad preescolar hasta graduados.

Dichos Tests son para utilizarse en grandes grupos lo que permite simplificar el tiempo de instrucción y aplicación al realizarse de manera simultánea.

Muchas investigaciones han contribuido en la creación, actualización y/o desarrollo de la teoría y práctica de los Tests psicológicos y educativos desde la Primera Guerra Mundial, los nombres de gran parte de ellos se incluyen en el siguiente cuadro que nos indica nombre de las pruebas y como referencia técnicas, procedimientos y otros adelantos en los que han contribuido. (Aiken 2003)

Eventos selectos en la historia de la evaluación psicológica y educativa

Cuadro I (Aiken 2003)

1845	Publicación de los primeros exámenes usados por el Comité Escolar de Boston bajo la dirección del educador Horace Mann
1864	George Fischer, director de una escuela de inglés, elabora una serie de escalas consistentes en una muestra de preguntas y respuestas como guías para evaluar las respuestas de los estudiantes en pruebas de ensayo.
1869	El estudio científico de las diferencias individuales se inicia con la publicación de Classification of Men According to Their Natural Gifts (Clasificación de los hombres de acuerdo con sus dones naturales), de Francis Galton.
1884	Francis Galton abre el Laboratorio de Antropometría para la Exposición de Salud Internacional en Londres
1888	J.M. Cattell abre un laboratorio de pruebas en la Universidad de Pensilvania
1893	Joseph Jastrow presenta pruebas sensoriomotrices en la Exposición de Columbia en Chicago
1895	Emil Kraepelin emplea técnicas de asociación de palabras para estudiar la esquizofrenia.
1904	Charles Spearman describe su teoría de dos factores sobre aptitudes mentales. Se publica el primer libro de texto importante sobre medición educativa: Introduction to the Theory of Mental and Social Measurement (Introducción a la teoría de la medición mental y social), de E.L. Thorndike.
1905	Se publica la primera edición de la Escala de Inteligencia de Binet Simon
1908	Se publica la revisión de la Escala de Inteligencia de Binet Simon
1908 – 1909	J.C. Stone y S.A. Curtis publican las pruebas objetivas de aritmética.
1910	Carl Jung elabora una lista estandarizada de estímulos de asociación de palabras para analizar complejos mentales y recopila normas relacionadas.
1908 – 1914	E.L. Thorndike elabora pruebas estandarizadas de aritmética, caligrafía, lenguaje y ortografía, incluyendo la Escala de Inteligencia de Binet Simon.
1914	Arthur Otis elabora la primera prueba de inteligencia colectiva de grupo, basada en la Revisión Stanford de Terman de la Escala de Inteligencia Binet Simon
1916	Lewis Terman publica la Escala de Inteligencia de Stanford Binet
1917	Los exámenes Alfa y Beta del ejército, los primeros tests de inteligencia colectivos son elaborados administrados a los reclutas estadounidenses

1926	Se aplica por primera vez la Prueba de Aptitud Académica (SAT, por sus siglas en inglés) para evaluar los aspirantes a ingresar en la universidad
1927	Se publica la primera edición del Formulario de Intereses Vocacionales para Varones, de Strong, así como las Pruebas de Inteligencia de Kuhlmann Anderson
1936	Los Exámenes de Registro de Graduados (GRE, por sus siglas en inglés) se usan por primera vez para seleccionar a los aspirantes a ingresar a la escuela de postgrado.
1937	Se publica la revisión de la Escala de Inteligencia de Stanford Binet
1938	Henry Murray Publica Explorations in Personality (Exploraciones sobre personalidad). Buros publica el primer Mental Measurements Yearbook (Anuario de mediciones mentales)
1939	Se publica la Escala de Inteligencia Wechsler Belluvue
1942	Se publica el Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota
1949	Publicación de la Escala de Inteligencia Wechsler para Niños
1960	Se publica la Forma L-M de la Escala de Inteligencia de Stanford Binet
1970 - 2002	- Uso creciente de las computadoras para diseñar, administrar, calificar, analizar e interpretar pruebas.
1971	Resolución de la Corte Federal de Estados Unidos para que las pruebas empleadas en la selección de personal estén relacionadas con los puestos (Griggs versus Duke Power)
1980 - 2002	- Elaboración de la teoría de respuesta al ítem
1981	Se publica una revisión de la Escala de Inteligencia de Wechsler para Adultos
1985	Se publican los Standards for Educational and Psychological Testing (Normas para la evaluación pedagógica y psicológica)
1989	Se publican el MMPI –II y la Escala de Inteligencia para Nivel Preescolar de Wechsler
1990	Se publica la Escala de Inteligencia para Niños de Wechsler – III
1997	Aparece la tercera edición la Escala de Inteligencia para Adultos de Wechsler (WAIS – III)
1998	Se publica la decimotercera edición del The Mental Measurements Yearbook
1999	Se publica Tests in Print V y una revisión de los Standards for Educational and Psychological Testing

Los Tests han alcanzado desde la primera guerra mundial hasta la actualidad gran difusión, no exenta de peligros; ya que, la utilización de los mismos por personas poco formadas o incompetentes y la presentación en periódicos o revistas de pseudotests junto a horóscopos u otros pasatiempos, ha creado a veces ante el público confusión en cuanto al valor científico de los Tests. A pesar de todo los Tests Psicológicos no cesan de desarrollarse y ha sido en gran parte gracias a ellos, que la Psicología a ido adquiriendo consideración e importancia. (Anastasi y Urbina 1998).

Definición de Prueba

Es importante decir que no existe una sola definición de lo que es un test, prueba o instrumento de medición psicológica, sino que existen diversas definiciones, a continuación se presentan algunas como: Morales (1986) define “Un instrumento de medición psicológica es aquella técnica metodológica producida artificialmente, que obedece a reglas explícitas y coloca al o los individuos en condiciones experimentales, con el fin de extraer el segmento del comportamiento a estudiar y que permita la comparación estadística conductora a la clasificación cualitativa, tipológica o cuantitativa de la característica o características que se están evaluando.”

Pierre Pichot (1980) considera que: “una prueba psicológica es una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativamente, ya sea tipológicamente.”

Anastasi (1998) nos dice que un “Test psicológico constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta, y que el valor predictivo o de diagnóstico de un Test psicológico depende del grado en que sirve como indicador de un área de la conducta relativamente amplia y significativa.”

Lee J. Crombach: “una prueba psicológica es una técnica sistemática que compara la conducta de dos o más personas.” (Morales 1986)

H. Pieron (Cerde 1984) define al Test como “Una prueba definida, fijando una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados, que debe disponer de una técnica precisa, que permita discriminar entre soluciones satisfactorias y erróneas o bien de un sistema numérico que permita puntuar el resultado. La tarea puede consistir en poner de manifiesto conocimientos adquiridos (Test pedagógico) o bien funciones sensorio – motoras o mentales (Test psicológico)”. Sin embargo solo puede ser utilizada esta definición en los Tests de inteligencia, aptitudes o conocimientos.

Robert J. Gregory (2001) nos dice, “Una prueba es un procedimiento estandarizado para tomar una muestra de conducta y describirla con categorías o puntuaciones. Además la mayor parte tiene normas o estándares, con base en los cuales pueden utilizarse los resultados para pronosticar otras conductas más importantes.”

En Síntesis estas definiciones comparten una serie de elementos que son:

- ◆ Procedimiento estandarizado
- ◆ Muestra de conducta
- ◆ Puntuaciones o categorías
- ◆ Normas o estándares
- ◆ Predicción de la conducta a través de la prueba

Por lo que la finalidad de los Tests consiste en medir las diferencias existentes en una determinada característica o rasgo entre diversos sujetos, o bien entre el comportamiento del mismo individuo en diferentes momentos u ocasiones. Las pruebas siempre constituyen una muestra de la conducta, nunca la totalidad de aquello que el examinador busca medir. Por tal razón, los resultados de prueba siempre incorporan cierto grado de error de medición, es recomendable que cuando se aplique una prueba se pueda complementar con observaciones, entrevistas u otras fuentes de información, no quedarse con los resultados de una sola prueba.

Las pruebas se pueden clasificar dependiendo de las características por sus objetivos, uso, finalidad, formato, material, aplicación, libertad de ejecución o por categorías de manera arbitraria etc. En seguida se muestra una clasificación de las pruebas que reúne propuestas de diversos autores.

(Pierre Pichot 1980, Morales 1986, Brown 1980, Cerda 1984)

CLASIFICACIÓN DE PRUEBAS

a) Objetivo

Las pruebas pueden clasificarse en dos grandes rubros que son:

- ◆ Ejecución Máxima: el sujeto recibe instrucciones de tratar de obtener la mejor calificación que pueda, o sea la capacidad máxima.
- ◆ Ejecución típica: nos interesa conocer su comportamiento habitual, la conducta cotidiana de los sujetos.

b) De acuerdo con el uso que se les dará Brown las clasifica en:

- ◆ Teórico Aplicado: se utilizan pruebas para proporcionar datos que nos ayuden a tomar decisiones prácticas, la decisión puede incluir a individuos o bien hipótesis.
- ◆ Descriptivo Predictivo: En algunas situaciones, se utilizan las pruebas para proporcionar descripciones de un individuo o una población, por lo que se requiere de datos relativos al grado de exactitud con el que la prueba predice el resultado deseado.

c) Brown al referirse a la finalidad es la del propósito u objetivo al construir una prueba por la que pueden ser.

- ◆ Representativas: el contenido se puede especificar, en relación a algunos materiales dados, al igual que algunas habilidades que se van a medir y que representan el contenido.

- ◆ Predictivas: consiste en efectuar un análisis sistemático de la ejecución que se trata de predecir. Los resultados de este análisis deben indicar una medida apropiada de criterio e identificar los rasgos y las conductas que se necesitan para que la ejecución sea satisfactoria.

d) Por el Material que utilizan:

- ◆ Lápiz y papel: el sujeto responde por escrito en un impreso a las cuestiones que el test planteo y que puede ser de naturaleza muy diversa, resolución de problemas, etc.
- ◆ Verbal: el sujeto da sus respuestas, oralmente.
- ◆ Ejecución: manipulación de algún aparato u objeto.
- ◆ Mixta: dentro de un mismo test puede utilizarse material que combine de diferentes formas lápiz- papel de ejecución y verbales.

e) Por la forma en que se administra la prueba al o los sujetos.

- ◆ Individual: están diseñadas para aplicarse a una sola persona, donde se exige la presencia de un examinador para administrar el Test, no siendo posible su aplicación simultánea a varios sujetos. Esta situación de examen permite al examinador hacer observaciones más finas y precisas sobre la forma de responder del sujeto, su actitud y reacciones emocionales, etc.
- ◆ Colectiva: Son medidas a través de lápiz y papel adecuadas para examinar a grandes grupos de personas a un mismo tiempo, las instrucciones las da verbalmente el examinador, en algunos casos ya figuran impresas en el material de examen, en ambos casos el examinador tendrá que verificar si el sujeto las ha comprendido para lo cual éste debe realizar previamente unos ejemplos similares a los ítems que constituyen el test.
- ◆ Autoadministrada: generalmente tienen unas instrucciones breves y sencillas, concernientes a la tarea a realizar por los sujetos y a la forma de registrar sus respuestas y no requiere de la presencia del examinador.

f) Por la Libertad de Ejecución existen dos tipos de pruebas

- ◆ Poder: se compone de reactivos de dificultad variable y tiene un límite de tiempo que permite dar respuesta a todos ellos. La calificación refleja el nivel de dificultad de los reactivos a los que puede responder el sujeto.
- ◆ Velocidad: los reactivos suelen ser muy sencillos; pero existe un tiempo límite estricto; así, la calificación es un índice de la velocidad de las respuestas.

g) Formato

- ◆ Estructurado: se especifican con claridad los estímulos y las tareas del sujeto, son reactivos de respuesta alternativa, donde el examinado escoge la respuesta apropiada de entre varias alternativas, como en los reactivos de comparación, elección múltiple o falso o verdadero, el evaluado proporciona una respuesta.
- ◆ Semiestructurado: son formatos donde se presenta al examinado únicamente la pregunta y no existe respuesta para seleccionar, el examinado elabora sus propias respuestas como en los reactivos de completamiento dando respuestas cortas o en preguntas de ensayo.
- ◆ Inestructuradas: las tareas y los estímulos son ambiguos.

Los Principales tipos de pruebas psicológicas de acuerdo con Aiken (2003) son las siguientes:

Pruebas de inteligencia:

Miden la capacidad de un individuo en áreas relativamente globales como comprensión verbal, organización perceptual o razonamiento y, por tanto, ayudan a determinar el potencial para el trabajo escolar o para ciertas ocupaciones.

Pruebas de aptitud:

Miden la capacidad para una tarea o tipo de habilidad relativamente específica;

Pruebas de aprovechamiento:

Miden el grado de aprendizaje, éxito o logro de una persona en un tema o tarea.

Prueba de creatividad:

Evalúan el pensamiento novedoso y original y la capacidad para encontrar soluciones poco comunes o inesperadas, en especial, para problemas definidos de manera vaga.

Pruebas de personalidad:

Miden los rasgos, cualidades o conductas que determinan la individualidad de una persona; dichas pruebas incluyen listas de verificación, inventarios y técnicas proyectivas.

Inventarios de intereses:

Miden la preferencia de un individuo por ciertas actividades o temas y, por tanto, ayudan a determinar la elección de carrera.

Procedimientos conductuales:

Describen de manera objetiva una conducta y estiman su frecuencia, identificando los antecedentes y consecuencias de la conducta.

Pruebas neuropsicológicas:

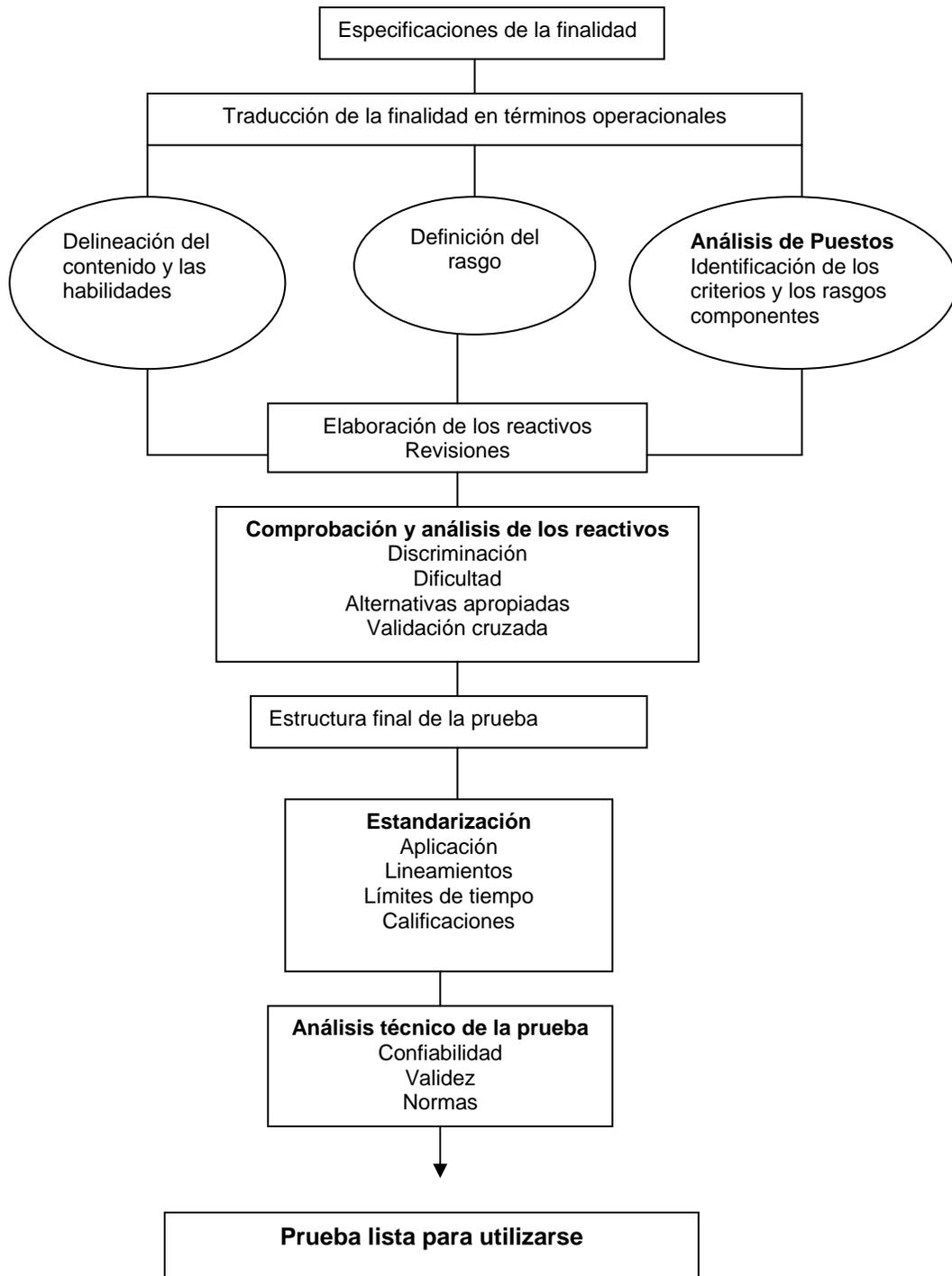
Miden el desempeño cognoscitivo, sensorial, perceptual y motor para determinar el grado, localización y consecuencias conductuales del daño cerebral.

CONSTRUCCIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS.

Los procedimientos utilizados para construir pruebas psicológicas tienen como fin asegurar que éstas alcancen sus finalidades y metas deseadas. Aun cuando el proceso exacto varía, dependiendo del tipo de prueba psicológica, se puede establecer una secuencia general en los pasos de construcción de las pruebas psicológicas, que incluyen la especificación de su finalidad, la construcción y la comprobación de reactivos, el ensamblaje de la forma final de la prueba, el análisis y estandarización de las calificaciones de la prueba psicológica. En la construcción de cualquier prueba específica, se pueden omitir algunas de las etapas. Puede variar su orden o se pueden llevar a cabo varias etapas de manera simultánea. Es posible identificar una frecuencia general como la presentada por Brown (1980) en su libro Principios de la medición en Psicología y Educación: la cual se transcribe en el diagrama No.1 denominado Procedimientos utilizados para construir pruebas psicológicas:

Procedimientos utilizados para construir pruebas psicológicas

Diagrama No.1



El proceso de desarrollo de pruebas psicológicas utiliza tanto el razonamiento estadístico como el lógico y equilibra las consideraciones prácticas con las teóricas. La meta es la de desarrollar un instrumento técnicamente apropiado, dentro de las limitaciones prácticas.

Hay que hacer hincapié en dos puntos evidentes, que se pasan por alto con demasiada frecuencia. En primer lugar, en muchas situaciones, una prueba es sólo uno de entre varios métodos posibles de obtención de la información deseada. En segundo lugar, existen pruebas publicadas disponibles en la mayoría de los campos de la actividad psicológica (Brown 1980). Se puede utilizar con frecuencia una prueba existente, en lugar de construir otra nueva.

Las ventajas del uso de una ya existente es el ahorro de tiempo y esfuerzo de construcción de la prueba y la disponibilidad de la información previa respecto a la eficacia de la prueba y el significado de sus calificaciones. La desventaja es el de que puede no haber pruebas publicadas que sean óptimas para la situación dada.

Las funciones de las pruebas psicológicas se pueden ver a partir de diversas perspectivas. Una prueba psicológica es una representación cuando sus reactivos son similares a las conductas que nos interesa medir y es predictor, cuando se enfoca en alguna conducta, no considerada en la prueba que deseemos predecir.

Por ejemplo supongamos que deseamos medir la honestidad de los niños de la escuela primaria. Uno de los modos posibles de hacerlo sería escoger una muestra de situaciones en las que un niño tenga oportunidad de demostrar su honestidad, o su falta de ella, y observar si, en esas situaciones, es realmente honesto. Podríamos dejar que el niño corrigiera su propia hoja de exámenes, permitirle ver las respuestas para un examen inminente o darle oportunidad de sacar a escondidas de la clase algún objeto valioso. Al observar su conducta en esta muestra de situaciones, podríamos hacer inferencias respecto a su honestidad.

Goodenough (Brown 1980) hizo otra distinción dentro de la clase de pruebas representativas. Las clasificó como muestras y como signos.

PRUEBAS PSICOLÓGICAS PREDICTIVAS

En muchas situaciones, nos interesa una prueba debido a que sus calificaciones nos permiten predecir el modo en que se desempeñará una persona en una situación cualitativamente diferente. Por ejemplo, aunque una prueba de admisión a la Universidad puede incluir muchos reactivos de vocabulario, no nos interesa en sí mismo el vocabulario del alumno; en lugar de ello, deseamos conocer la calificación obtenida por cada estudiante en el vocabulario, debido a que predice su rendimiento en la Universidad. El interés se enfoca en lo que se predice y no en el predictor. Nos interesa el rendimiento de un alumno en la prueba tan sólo porque predice alguna otra conducta o características de interés.

El elemento esencial en una prueba predictiva es que sus calificaciones se relacionan con el comportamiento de interés (el criterio). Hasta dónde la selección de reactivos para esa prueba se basa en la exactitud con la que predice una conducta externa, se podrán incluir en ella, reactivos que parezcan no tener ninguna relación lógica con la conducta que se esté tomando en consideración.

La distinción entre las pruebas representativas y las de predicción se refiere a si los reactivos de la prueba y la conducta relevante, no contenida en ella, son similares o diferentes. Si la prueba y la conducta no contenida en ella son esencialmente similares, se dice que la prueba representa la conducta relevante; si son diferentes, la prueba es de predicción.

El proceso de desarrollo de la prueba variará dependiendo de si funcionará como una muestra, un signo o una predicción. Cuando la prueba se construye para muestra, se seleccionarán reactivos tomados sistemáticamente de un universo definido y la evaluación consistirá en determinar lo adecuado del muestreo. Cuando una prueba es predictora, la etapa crucial será de establecer, empíricamente, que existe una relación entre el reactivo y la conducta que se intenta predecir.

Finalidad de la prueba

El constructor de pruebas tiene que tomar dos decisiones importantes: determinar el contenido de la prueba y su formato. Debe determinar las conductas, los

conocimientos o las habilidades que cubriera ésta y cómo se presentarán los reactivos. Para ello es importante hacerse dos preguntas importantes ¿para qué fines servirá la prueba? Y ¿qué grupo de sujetos serán sometidos al examen? Las respuestas a estas dos preguntas establecerán límites y sugerirán cómo seguir adelante en el proceso de construcción de la prueba. La otra consideración primordial es la de la composición y las características del grupo al que se destina la prueba. En este caso, el constructor de una prueba debe tomar en consideración variables tales como la edad de quienes lo tomarán, nivel intelectual, educación, orígenes socioeconómicos y culturales y nivel de lectura. Para proceder a la elaboración de la prueba psicológica, el constructor deberá traducir sus propósitos en términos operacionales. Es decir, que debe especificar las operaciones que utilizará para su construcción. Esta especificación cubre una vez más dos grandes áreas: contenido y formato las cuales ya fueron mencionadas con anterioridad.

Elaboración de los reactivos.

El proceso de desarrollo de buenos reactivos es la redacción, corrección, prueba y revisión. Hay grupos de especialistas, que trabajan a partir del plan de la prueba, para escribir reactivos que cubran las áreas de contenido y habilidades que se requieren. Al principio se escriben muchos más reactivos de los que se necesitarán, debido a que serán numerosos los que se eliminen mediante los análisis sucesivos. A continuación se revisan y corrigen las primeras redacciones de las preguntas, tanto por parte de los escritores originales como por otras personas. La corrección implica la eliminación de la redacción ambigua, el fortalecimiento de las alternativas débiles y la exclusión de reactivos duplicados y, por ende, ineficaces.

Los reactivos que sobreviven a esta selección inicial se combinan, en una o más formas de prueba previa. Estas pruebas previas se aplican a una muestra de personas similares a las que se examinará con la prueba terminada. (Piloteo)

La meta de la comprobación previa es obtener información sobre cómo reaccionan los sujetos ante los reactivos. Esta prueba consistirá en comentarios cualitativos, tales como los de ambigüedades percibidas en los reactivos, e índices cuantitativos de la dificultad y el poder de discriminación de los reactivos.

Así mismo se determinarían otros aspectos como que tan adecuados fueron los límites de tiempo, ¿Los examinados entendieron las instrucciones? ¿Fueron apropiadas las condiciones en que se administró la prueba? ¿Se manejaron de manera adecuada las situaciones de emergencia? Es inusual que puedan anticiparse todos los problemas o contingencias que surgen durante un piloteo, pero un análisis posterior puede proporcionar información y motivación para prever y manejar situaciones similares al administrar pruebas en el futuro. (Aiken 2003).

En un análisis de Reactivos es de gran importancia el conocer la dificultad de los reactivos para que el constructor de la prueba pueda estructurar un examen de cierto nivel de dificultad. El grado de dificultad es el porcentaje de personas que contestan correctamente al reactivo. El concepto de dificultad tiene sentido en el caso de que los reactivos tengan respuestas correctas (pruebas de ejecución máxima), su significado puede no ser tan claro en reactivos en que no haya respuestas “correctas”, tales como en las pruebas de personalidad. Sin embargo, en el caso de los reactivos de ejecución típica, podemos desear cierto patrón de respuesta (por ejemplo, el porcentaje de acuerdo con una afirmación).

El índice más importante es el del poder discriminativo de los reactivos. Este análisis indica la amplitud con la que el reactivo mide lo que debe medir. Idealmente deberá disponerse de un criterio externo de medida, con el fin de que se pueda determinar empíricamente si las personas que respondieron correctamente a un reactivo obtuvieron también calificaciones elevadas en el criterio. En la práctica, esas medidas externas frecuentemente no se encuentran disponibles. Como sustituto de ella, se utiliza la calificación total en la prueba como medida de criterio y se comparan las respuestas a los reactivos individuales con las calificaciones totales con el fin de determinar si las personas que obtuvieron calificaciones elevadas en la prueba respondieron a un reactivo en

forma correcta con mayor frecuencia que las que obtuvieron calificaciones más bajas. Cuando esto ocurre, se dice que el reactivo discrimina.

La discriminación se refiere al hecho de efectuar distinciones entre personas que tengan conocimientos o habilidades mayores o menores en el área medida por la prueba.

En las medidas de ejecución típica, el procedimiento análogo determina si las respuestas están de acuerdo con las respuestas del grupo designado como criterio.

El tercer tipo de información obtenida mediante un análisis de reactivos es el del número de personas que seleccionan cada una de las respuestas alternativas para un reactivo. Las alternativas que son muy poco frecuentes o que no se escogen nunca se deberán revisar, que no contribuyen en nada a la eficiencia del reactivo.

Puesto que los análisis estadísticos derivado de diferentes muestras varían debido a los errores de muestreo, los análisis de reactivos se llevan a cabo con frecuencia en dos muestras independientes. Este proceso, denominado de validación cruzada, hace que se reduzcan las probabilidades de tomar decisiones basadas en procedimientos estadísticos que reflejen sólo las fluctuaciones aleatorias, en lugar de las verdaderas diferencias.

Factores que afectan el funcionamiento de los reactivos.

Los resultados de un análisis de reactivos a menudo varían considerablemente dependiendo del grupo específico que se somete a la prueba, en particular cuando la cantidad de examinados es reducida. Algunos reactivos pueden responderse de manera diferente por hombres y por mujeres o por algún grupo étnico, de edad o socioeconómico en comparación con otro. Al elaborar una prueba estandarizada, en la actualidad es frecuente revisar cada reactivo y los análisis estadísticos correspondientes para buscar indicios de falta de discriminación o sesgo por grupo. Sólo porque la forma como se responde un reactivo varía de grupo a grupo no quiere decir necesariamente que un reactivo esté sesgado en contra de alguno

de los grupos. Técnicamente, un reactivo se considera sesgado sólo cuando mide algo distinto (característica o rasgo diferente) en un grupo con respecto a otro. Si las calificaciones de un grupo reflejan diferencias verdaderas en cuanto a la capacidad o cualquier característica para cuya medición se diseñó el reactivo, este se encuentra técnicamente libre de sesgo.

También surgen problemas en el análisis de reactivos de las pruebas de velocidad, en las que los límites de tiempo son breves y no todos los examinados pueden terminar.

Los índices de dificultad y de discriminación de reactivos proporcionan información útil sobre el funcionamiento de los reactivos individuales. En general, se ha descubierto que el análisis de reactivos produce mejoras considerables en la eficacia de las pruebas, (Aiken, 2003).

Ensamblaje de la prueba

Los resultados de los análisis de reactivos se utilizan para seleccionar los reactivos que proporcionen la mejor discriminación, tengan la dificultad apropiada y no posean ambigüedades ni alternativas deficientes. Esta selección requiere equilibrio y ajuste recíproco, puesto que quizá sea necesario incluir menos reactivos, discriminativos para asegurar el balance conveniente en el contenido. Si se construyen formas equivalentes de la prueba, el constructor tendrá a su cargo la tarea adicional de equiparar las formas en términos de contenido, dificultad y poder de discriminación, así como también en función de otras dimensiones pertinentes.

Después de efectuar los cambios editoriales finales que se consideren oportunos, se imprime la prueba. Hasta este momento se ha hecho una colección de buenos reactivos, pero no necesariamente una buena prueba. Ya que el hecho de que si la prueba será buena o mediocre depende de su estandarización y de análisis técnicos posteriores.

CARACTERÍSTICAS DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Las características más importantes que debe contener una prueba psicométrica son:

Objetividad

Confiabilidad

Validez

Análisis Factorial

Estandarización

Normas de calificación

OBJETIVIDAD

Es una característica de la medición y se refiere al acuerdo entre diferentes jueces acerca de la ocurrencia de un evento específico Nunally (1995) considera que es una ventaja de la medición excluir la conjetura de la observación científica ya que toda exposición de un hecho debe ser comprobable. La carencia de objetividad produce error, por lo que es importante que el conocimiento se base en observaciones confiables y que sean repetibles. Una Prueba tiene objetividad cuando tiene estructura en sus reactivos, instrucciones claras, estándares de calificación fijos y precisos por lo que puede calificarlos cualquier persona preparada para ello, y que los resultados no dependan de operaciones ni juicios personales, mas bien expresados en cifras que no puedan ser variadas, así como la estructura de los reactivos e instrucciones.

CONFIABILIDAD

De acuerdo a Annastasi y Urbina 1998 la confiabilidad se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se las examina en distintas ocasiones con el mismo test, con conjuntos equivalentes de reactivos o en otras condiciones de examinación.

La confiabilidad de una prueba indica la medida en que las diferencias individuales en los resultados pueden atribuirse a “verdaderas diferencias” en las características consideradas y el grado en que pueden deberse a errores fortuitos. La medición de la confiabilidad de una prueba permite estimar qué proporción de la varianza total de las puntuaciones se debe a la varianza de error. No se trata de errores en el sentido de que hubieran podido evitarse o corregirse con una mejor metodología.

En la actualidad, los psicólogos reconocen la variabilidad como una propiedad intrínseca del comportamiento y procuran investigar e identificar sus muchas fuentes. Algunos factores que para un propósito podrían considerarse varianza de error para otros serían clasificados bajo el rubro de varianza verdadera.

Cualquier condición que sea irrelevante para el propósito de la prueba representa lo que se conoce como varianza de error. Para reducir la varianza de error y hacer más confiables las puntuaciones de la prueba se necesita que los examinadores traten de mantener uniformes las condiciones de aplicación mediante el control del entorno, las instrucciones, los límites de tiempo, el rapport, etc. Sin embargo aun cuando se cuente con condiciones óptimas para su aplicación, ninguna prueba es un instrumento perfectamente confiable, de ahí que todas deban ser acompañadas por un reporte de su confiabilidad. Es necesario especificar las características de la muestra normativa, ya que la confiabilidad declarada caracteriza a la prueba cuando se aplica en condiciones normales a personas similares a las que formaron la muestra normativa u original.

Existen diversas técnicas importantes para medir la confiabilidad de las puntuaciones junto con las fuentes de varianza de error identificadas para cada una.

Todas las categorías de confiabilidad pueden expresarse en términos de un coeficiente de correlación porque a todas les atañe el grado de consistencia o acuerdo entre dos conjuntos de puntuaciones obtenidas independientemente;

Coeficiente de Correlación

Un coeficiente de correlación (r) expresa el grado de correspondencia, o relación, entre dos conjuntos de puntuaciones. Si el individuo que obtiene la mayor calificación en la variable 1 consigue el mejor resultado de la variable 2, el individuo con la segunda mejor calificación en la variable 1 también logra el segundo mejor resultado en la variable 2, y así va disminuyendo hasta llegar al individuo con la menor calificación del grupo, entonces existiría una correlación perfecta entre las variables y 1 y 2 y serían igual a +1.00

Una correlación de cero indica la ausencia absoluta de relación, como podría ocurrir fortuitamente. En general, los coeficientes que se encuentran en la práctica se localizan entre estos extremos y dan valores superiores a cero pero menores a 1.00. Las correlaciones entre las medidas de habilidades son casi siempre positivas, aunque a menudo son bajas. Cuando se obtiene una correlación negativa entre dos de las variables, por lo general se debe a la forma de expresar los resultados, ejemplo si le correlacionan calificaciones de tiempo con calificaciones de cantidad es probable que se obtenga una correlación negativa.

Los coeficientes de correlación se calculan de diversas maneras, dependiendo de la naturaleza de los datos.

Coeficiente de correlación producto – momento de Pearson

Es el más común, y no sólo toma en consideración la posición de la persona en el grupo sino también la cantidad de su desviación encima o por debajo de la media del grupo. Hay que recordar que cuando la posición de cada sujeto se expresa en términos de calificaciones estándares, quienes caen por encima del promedio reciben calificaciones positivas mientras los que caen por debajo obtienen calificaciones negativas. El coeficiente de correlación de Pearson es simplemente la media de esos productos: será alta y positiva cuando las calificaciones estándares correspondientes sean de igual signo y aproximadamente igual variable. Cuando los sujetos estén por encima del promedio en una variable y por debajo en la otra, los productos cruzados correspondientes serán negativos.

Cuando algunos productos son positivos y otros negativos, la correlación será cercana a cero. (Anastasi y Urbina, 1998)

Los coeficientes de correlación tienen muchos usos en el análisis de los datos Psicométricos, entre ellos la medición de confiabilidad de una prueba. Se considera una correlación positiva elevada cuando el resultado cae entre .80 a .90. (Anastasi y Urbina, 1998)

Métodos para obtener Confiabilidad

Test – retest: se aplica el mismo test, después de cierto tiempo, a los mismos sujetos, con frecuencia es usado para determinar la confiabilidad. (Pichot 1980). Sin embargo, este método de retest tiene problemas, uno es el recuerdo de la primera prueba que por lo general influye en la segunda prueba. Debido a que los evaluados tienden a repetir sus respuestas en la medida que las recuerdan, tienden hacia hábitos de trabajo repetidos y adivinaciones similares y todas estas tendencias hacen a la correlación entre pruebas falsamente altas. La correlación entre las dos series de medidas se llama coeficiente de confiabilidad.

En este caso, el coeficiente de confiabilidad (r_{tt}) es simplemente la correlación entre los resultados de las mismas personas en las dos aplicaciones de la prueba. La varianza de error corresponde a las fluctuaciones aleatorias de la ejecución de una sesión a otra, que pueden provenir en parte de condiciones no controladas de la aplicación, como cambios climáticos extremos, ruidos repentinos o la punta rota del lápiz; sin embargo, hasta cierto punto surgen de los cambios en la condición de los propios examinados, por ejemplo enfermedad, fatiga, tensión emocional, preocupación, experiencias recientes placenteras o desagradables, etc. La confiabilidad del retest muestra el grado en el que los resultados de una prueba pueden generalizarse en otras ocasiones; entre mayor sea la confiabilidad menos susceptibles serán los resultados a los cambios fortuitos en la condición cotidiana de los examinados o en el entorno en el que se aplica la prueba.

Cuando se informa la confiabilidad test- retest en el manual de la prueba, siempre debe especificarse el intervalo de tiempo en el que se midió. Como las correlaciones test- retest disminuyen progresivamente conforme aumenta el intervalo, no hay uno sino un número infinito de coeficientes de confiabilidad test – retest para cualquier prueba. Es deseable dar cierta indicación de las experiencias pertinentes que entre tanto hayan tenido las personas, aquello en quienes se midió la confiabilidad como las experiencias educativas o laborales, de consejería, psicoterapia, etc.

Al realizar esta clase de confiabilidad hay que hacer el esfuerzo por mantener un intervalo de tiempo corto. Para cualquier persona, el intervalo entre ambas pruebas no debería exceder a los seis meses (Pichot 1980). Así mismo es muy importante considerar el rasgo o variable que se está midiendo, esto es que sea estable y no cambiante.

Así, el nivel general de aptitud académica, comprensión mecánica o juicio artístico puede haberse modificado apreciablemente al cabo de 10 años debido a las experiencias inusuales. La posición del individuo en relación con otras personas de su edad puede haber aumentado o disminuido en forma notable debido a circunstancias peculiares del hogar, la escuela o del entorno, o a otras razones como enfermedades o perturbación emocional.

Aunque en apariencia es simple y directa, la técnica test – retest presenta dificultades al aplicarse a la mayor parte de las pruebas psicológicas. La práctica puede producir diferentes grados de mejora en las puntuaciones que obtienen en el retest individuos distintos, y si el intervalo entre las aplicaciones es suficientemente corto, los examinados pueden recordar muchas de las respuestas anteriores. En otras palabras, es probable que se repita el mismo patrón de respuestas correctas y erróneas por efecto de la memoria, de modo que los resultados en las dos aplicaciones de la prueba no se obtuvieron independientemente y su correlación será elevada y falsa.

Sólo las pruebas que no son afectadas de manera apreciable por la repetición son adecuadas para la técnica test- retest. En esta categoría se encuentran las pruebas motoras y de discriminación sensorial; sin embargo, en la mayor parte de

los casos no es apropiado repetir el examen con el mismo instrumento para encontrar el coeficiente de confiabilidad. (Anastasi y Urbina 1998).

Confiabilidad de división por mitades.

Anastasi (1998) menciona que mediante diversos procedimientos de división por mitades es posible obtener una medida de confiabilidad a partir de una única aplicación de una forma de la prueba, ya que al dividirla en mitades equivalentes se obtienen dos puntuaciones de cada persona. Es obvio que la confiabilidad de división por mitades proporciona una medida de la consistencia del contenido muestreado, pero no de la estabilidad temporal de las puntuaciones porque el procedimiento consiste en una única sesión de prueba. Este tipo de coeficiente de confiabilidad se conoce como coeficiente de consistencia interna, ya que se requiere una sola aplicación de una única forma.

Puesto que cualquier prueba puede dividirse de muchas maneras distintas, el primer problema es cómo dividirla para obtener las mitades más equivalentes para encontrar la confiabilidad de división por mitades. En la mayor parte de los casos, es posible que las mitades no sean equivalentes por diferencias en la naturaleza y el nivel de dificultad de los reactivos, por los efectos acumulativos de calentamiento, práctica, fatiga, aburrimiento y por cualquier otro factor que varíe progresivamente desde el inicio hasta el final de la prueba. Un procedimiento adecuado para casi todos los propósitos es separar las puntuaciones de los reactivos nones y pares. Si los reactivos están dispuestos en un orden aproximado de dificultad, la división producirá calificaciones casi equivalentes de ambas mitades. Una precaución que debe tomarse al hacer la división entre nones y pares tiene que ver con los grupos de reactivos que abordan un solo problema, como las preguntas que se refieren a un diagrama mecánico particular o a cierto pasaje en una prueba de lectura. En este caso, el grupo entero de reactivos debe asignarse intacto a una u otra mitad. Si los reactivos de dicho grupo se colocaran en mitades diferentes, la similitud de los resultados estaría inflada de manera espuria porque cualquier error en la comprensión del problema afectaría a los reactivos de ambas mitades.

Una vez que se tienen las puntuaciones de ambas mitades de cada sujeto, pueden correlacionarse por el método usual, esta correlación sólo proporciona la confiabilidad de media prueba por lo que se procede a realizar la correlación de la misma alargándola o volviéndola al tamaño original. Mientras más extensa sea la prueba más confiable resultará. Es razonable esperar que con una muestra mayor de conducta pueda obtenerse una medida más adecuada y consistente. El efecto que tendrá alargar o acortar la prueba sobre su coeficiente puede estimarse por medio de la fórmula de Spearman - Brown.

$$r_{nn} = \frac{nr_{tt}}{1 + (N - 1)r_{tt}}$$

r_{nn} es el coeficiente estimado, r_{tt} el coeficiente obtenido y n el número de veces que la prueba se alarga o se acorta.

Dicha fórmula se utiliza para determinar la confiabilidad por el método de división por mitades, y son muchos los manuales de pruebas que informan de este modo la confiabilidad.

Se aconseja utilizar el coeficiente de correlación de Spearman cuando:

- a) Existen pocos datos
- b) Nos interesa una idea rápida de la correlación entre dos variables

Tiene el inconveniente de ser menos preciso y, por lo tanto, menos confiable que el de Pearson.

Cuando se aplica a la confiabilidad de división por mitades, la fórmula requiere que se duplique el tamaño de la prueba.

Confiabilidad de Kuder – Richardson y coeficiente alfa.

Este método requiere una sola aplicación de una única forma, se basa en la consistencia de las puntuaciones a todos los reactivos de la prueba. Esta consistencia entre reactivos está influida por dos fuentes de varianza de error:

- ◆ El muestreo de contenido,
- ◆ La heterogeneidad del área de conducta muestreada. Entre más homogénea sea el área mayor será la consistencia entre reactivos.

Es evidente que las puntuaciones de la prueba serán menos ambiguas cuando se deriven de instrumentos relativamente homogéneos.

Una cuestión de gran importancia es si el criterio que la prueba pretende predecir es en sí mismo homogéneo o heterogéneo. Aunque se prefieren las pruebas homogéneas porque sus resultados permiten una interpretación poco ambigua, es evidente que un solo instrumento homogéneo no es un predictor adecuado de un criterio muy heterogéneo. Más aún, en la predicción de éste, la heterogeneidad de los reactivos no representa por fuerza una varianza de error. Los tests tradicionales de inteligencia son un buen ejemplo de instrumentos heterogéneos diseñados para predecir criterios heterogéneos; sin embargo, en un caso así puede ser deseable formular varias pruebas relativamente homogéneas, de las que cada una mida una fase diferente del criterio heterogéneo. De este modo puede combinarse una interpretación no ambigua de los resultados de la prueba con una adecuada cobertura del criterio.

El procedimiento más común para encontrar la consistencia entre reactivos se debe a Kuder y Richardson (1937) (Anastasi 1998). Como en los métodos de división por mitades, la consistencia entre reactivos se encuentra en una sola aplicación de una única prueba; sin embargo, en lugar de requerir las puntuaciones de las dos mitades, la técnica se basa en el examen del desempeño en cada reactivo. De las diversas fórmulas derivadas del artículo original, la de mayor aplicación, conocida comúnmente como la “fórmula 20 de Kuder – Richardson”.

Este método requiere de pocos cálculos adicionales porque al elaborar el instrumento rutinariamente se registra la proporción de personas que aciertan para encontrar el grado de dificultad de cada reactivo. La fórmula de Kuder – Richardson puede aplicarse a pruebas cuyos reactivos se califiquen como aciertos o errores, o de acuerdo con algún otro sistema de todo o nada. Ahora bien, los reactivos de ciertas pruebas pueden obtener diferentes puntuaciones.

Coefficiente de Alpha de Cronbach

Indudablemente el coeficiente alpha es un buen indicador de la consistencia interna de un test o escala: la proporción de varianza compartida por todos los

ítems da siempre una idea de la relación subyacente a todos ellos. Tiene, sin embargo, sus limitaciones. Una de ellas es su dependencia del número de ítems. Otra limitación, radica en el hecho de que los presupuestos en que se basa nunca, o casi nunca, se dan en la práctica: los datos simplemente se aproximan a la situación requerida, por eso se habla con más propiedad de estimaciones de la confiabilidad que de verdadera confiabilidad. Estos presupuestos son los contenidos en la llamada teoría clásica de la confiabilidad: los ítems de una escala se tratan o conciben como si fueran tests paralelos, con correlaciones inter-ítem idénticas o muy cercanas a la media de todas las correlaciones, y con varianzas idénticas. Si estos presupuestos se cumplen, todos los ítems contribuyen a la confiabilidad en idéntico grado. Lo que se presupone con esto es que todos los ítems miden lo mismo y con la misma intensidad. Lo que nos encontramos de hecho es que los ítems, aunque midieran lo mismo, no lo hacen con la misma intensidad (como queda patente por las diferencias entre las correlaciones ítem-total y entre las correlaciones medias de cada ítem), y además, frecuentemente miden más de un constructo o dimensión, y además, unos y otros ítems, de manera desigual. Los ítems que más influyen la confiabilidad son aquellos con mayores varianzas y mayores correlaciones con los demás.

Los coeficientes derivados de estos modelos (coeficiente alpha y Kuder-Richardson) indican el grado de relación global entre los ítems, o más exactamente, hasta qué punto discriminan, al ser sumados en una puntuación total, precisamente por estar relacionados. Esta interpretación de los coeficientes de consistencia interna, y que podemos llamar literal, es útil en sí misma, independientemente de la solidez de los modelos teóricos de los que se derivan. Lumsden (Morales 2000), reconoce que cualquier test es más confiable si tiene un número grande de ítems y las correlaciones entre los mismos son igualmente grandes. Esto y no otra cosa es lo que dicen literalmente estos coeficientes: aumentan al aumentar el número de ítems y las intercorrelaciones entre los mismos.

Confiabilidad entre calificadores

Las distintas formas de confiabilidad difieren en los factores que incluyen bajo la varianza de error. En un caso, ésta cubre las fluctuaciones temporales, en otro se refiere a la diferencia entre conjuntos de reactivos paralelos y en otro más comprende cualquier inconsistencia entre reactivos. Por otra parte, los factores excluidos de las medidas de la varianza de error son, de manera general, de dos clases: a) los factores cuya varianza debe permanecer en las puntuaciones porque forman parte de las diferencias consideradas, y b) los factores irrelevantes que pueden controlarse experimentalmente. La mayor parte de las pruebas proporciona procedimientos estandarizados para la administración y calificación que la varianza de error atribuible a esos factores es insignificante.

Una fuente de varianza de error que puede obtenerse de manera sencilla es la varianza del calificador. Algunas categorías de pruebas (sobre todo las de creatividad y las proyectivas de personalidad) dejan mucho al juicio del calificador. La confiabilidad del calificador se obtiene con una muestra de pruebas calificadas independientemente por dos o más examinadores. Los dos resultados se correlacionan de acuerdo con la forma común y el coeficiente de correlación es la medida de la confiabilidad del calificador esta clase de confiabilidad suele calcularse cuando se emplean en la investigación instrumentos de calificación subjetiva.(Morales 2000)

Confiabilidad de formas alternas

El uso de formas alternas de la prueba es una manera de evitar las dificultades de la confiabilidad test – retest. Las mismas personas pueden ser evaluadas con una forma en la primera ocasión y con otra equivalente en la segunda. La correlación entre las puntuaciones de las dos formas representa el coeficiente de confiabilidad de la prueba, que no sólo mide la estabilidad temporal, sino también la consistencia de las respuestas a diferentes muestras de reactivos (o formas de la prueba), lo que permite combinar dos tipos de confiabilidad. Como ambas son

importantes para casi todos los propósitos de la examinación, la confiabilidad de formas alternas proporciona una medida útil para evaluar muchas pruebas.

Otra cuestión relacionada atañe al grado en que la naturaleza de la prueba cambia con la repetición. En este caso, no basta con cambiar el contenido de los reactivos de la segunda forma para eliminar este acarreo de la primera. Por último, dadas las dificultades prácticas para elaborar formas verdaderamente equivalentes, muchas pruebas no disponen de formas alternas. Por todo lo anterior, a menudo se requieren otras técnicas para estimar la confiabilidad de la prueba.

Es conveniente examinar de cerca el concepto de muestreo de reactivos, o muestreo de contenido, ya que no sólo fundamenta la confiabilidad de formas alternas, sino también otras clases de confiabilidad.

Así como la confiabilidad test- retest, la confiabilidad de formas alternas siempre debe ser acompañada por el informe de la duración del intervalo entre las aplicaciones de la prueba y de una descripción de las experiencias intermedias relevantes. Si las dos formas se aplican en sucesión inmediata, la correlación muestra la confiabilidad únicamente entre las formas, no entre las ocasiones. En este caso, la varianza de error representa fluctuaciones en el desempeño de un conjunto de reactivos a otro, pero no fluctuaciones temporales.

En la preparación de formas alternas deben tomarse las precauciones necesarias para asegurar que en realidad son paralelas. En principio, deben hacerse independientemente y diseñarse de modo que cumplan las mismas especificaciones; han de contener el mismo número de reactivos, y éstos tienen que expresarse de la misma forma, cubrir el mismo contenido y ser de igual alcance y nivel de dificultad. Además, es necesario supervisar la equivalencia de las instrucciones, límites de tiempo, ejemplos ilustrativos, formato y todos los otros aspectos de la prueba.

Disponer de formas de prueba paralelas no sólo es deseable por su conveniencia para la determinación de la confiabilidad de la prueba, puesto que también son útiles en los estudios de seguimiento o para investigar los efectos de algún factor experimental que interviene en el desempeño de la prueba. El uso de varias

formas alternas brinda asimismo un medio para reducir la posibilidad de preparación o de fraude (Anastasi y Urbina 1998).

La confiabilidad de formas alternas también tiene ciertas limitaciones. Si las funciones de conducta consideradas son muy susceptibles al efecto de la práctica el uso de formas alternas reduce pero no elimina dicho efecto.

VALIDEZ

Nunnally (1995) afirma que la Validez, en un sentido general, es conocida como “Un instrumento es válido si mide lo que se pretende medir con él”.

Pero no es tan sencillo ya que existen muchos tipos de validez y no es fácil enmarcarlos todos en un mismo concepto. De hecho debido a tanta confusión es que surgieron cuatro recomendaciones de la American Psychological Association. En diferentes versiones en las que han tratado de esclarecer el concepto de validez.

Primera versión.

A.P.A. 1954 quedaron recomendados la validez de contenido, de criterio (concurrente y predictiva) y de constructo.

Validez de contenido se refiere a la relevancia de los ítems o al grado en que los ítems de una escala o Tests representan un determinado universo temático. Representatividad y relevancia son palabras clave para juzgar este tipo de validez.

Validez de criterio se refiere directamente a los coeficientes de correlación con otras medidas o criterios. Suele dividirse en concurrente (ambas medidas se obtienen simultáneamente) y predictiva (la medida de criterio es posterior).

Validez de constructo nace, como explica Nunnally (1978) de la limitación de la validez de contenido cuando se aplica a la medición de rasgos, actitudes, etc., es decir a conceptos abstractos que resumen, al menos como hipótesis inicial, consistencias conductuales y actitudinales. El proceso de validar un constructo es, en palabras de Stenner, Smith y Burdick (1983), el proceso de adscribir

significados a las puntuaciones obtenidas con un determinado instrumento, y es más necesario cuando aumente el grado de abstracción de la variable medida.

Segunda versión

A.P.A 1966, si entendemos el constructo, podemos utilizarlo como variable independiente para establecer hipótesis predictivas. El énfasis está puesto en validar teorías a partir del constructo; estas teorías ayudan a su vez a comprender el constructo, pero es toda una red de relaciones la que se verifica. En este sentido la validez de constructo no encaja bien en la tipología sobre tipos de validez, porque no se valida directamente un constructo, y el instrumento que lo mide, sino toda una teoría.

Los métodos, de validación de constructo, se refieren a la comprensión de rasgos o características para los que no existe un indicador claro.

Tercera versión

A.P.A. 1974, la validez no es característica de un instrumento, sino de las interpretaciones e inferencias que se hacen de las puntuaciones de un instrumento.

Todas las preguntas que pueden hacerse sobre la validez quedan condensadas en dos grandes grupos: las que tienen que ver con la naturaleza o significado del atributo (validez de constructo) y las que tiene que ver con el uso de los instrumentos como indicadores de otras variables (validez predictiva). La validez predictiva o de criterio, tomada aisladamente, se ve más bien como la validez de una determinada hipótesis.

Cuarta versión

APA 1985, 1986, mayor matización sobre las pruebas de validez de constructo. Se mencionan de manera expresa la validación convergente y divergente.

Las relaciones observadas cuando se mide el mismo constructo con métodos distintos deben ser mayores que cuando con los mismos métodos se miden constructos distintos.

Las relaciones comprobadas con otras variables (y también las no relaciones) deben ser las esperadas de acuerdo con hipótesis previas teóricamente aceptables.

La importancia de distinguir entre tipos de validez y tipos de inferencias puede tener especial relevancia en situaciones aplicadas (selección, etc.) así lo señalan Dunnette y Borman 1979 (Nunnally 1995). El interés de estos autores está en la selección de personal e insisten en que frecuentemente se adopta la postura de que es suficiente probar cualquier tipo de validez para concluir que un Test es válido en general, cuando pueden no serlo las inferencias que realmente interesan.

La clarificación conceptual más importante sobre la validez es, pues, que la validez se refiere directamente a las interpretaciones que pueden hacerse de las puntuaciones; es quizás la idea que con más insistencia refleja la literatura más reciente, haciéndose eco de una cierta confusión muy extendida y que tiene implicaciones prácticas importantes. Y si la validez se refiere a las interpretaciones, no se puede responder con un sí o un no a la pregunta de si un Test es válido: Como expresa con mucha claridad Nunnally (1978) puede haber interpretaciones justificadas y no justificadas o no suficientemente justificadas.

La Validez es la cualidad por la que un test mide lo que se pretende ha de medir. Según Hull (Pichot 1980) se dividen los criterios objetivos en tres variedades: criterios de objetivo producto, criterios de objetivos de acción y criterios subjetivo.

- ◆ **Criterio objetivo de producto:** La correlación entre el resultado al test y la cantidad de palabras será un índice numérico de validez del test.
- ◆ **Criterio objetivo de acción:** Cuando la actividad del sujeto, que se supone debe prever el test, no deja producto medible, se utiliza como criterio una medida de esa actividad.
- ◆ **Criterio subjetivo.** Su carácter defectuoso proviene de dos causas: ante todo la definición del comportamiento o del rasgo de personalidad carece generalmente de objetividad. Por otra parte, un observador aprecia ese comportamiento o ese rasgo con un juicio subjetivo.

Tipos de Validez

Validez de Contenido:

Implica esencialmente el examen sistemático del contenido del test para determinar si comprende una muestra representativa de la forma de conducta que ha de medirse. Comúnmente es utilizado este procedimiento de validación al valorar los tests de rendimiento, éste test esta destinado a medir el grado de dominio del individuo en una habilidad específica o un curso de estudio. Ej. Un test de multiplicación parecería válido por definición si constara de elementos de multiplicación. Sin embargo no es tan sencillo. Hay que analizar sistemáticamente el área de contenido que ha de probarse para asegurarse de que todos los aspectos principales están adecuadamente cubiertos por los elementos del test y en las proporciones correctas. Por ejemplo un test de rendimiento debe abarcar todos los objetivos de la instrucción, y no solamente la materia de que se trata.

El contenido, ha de definirse con amplitud para incluir en él los objetivos principales, tales como la aplicación de los principios y la interpretación de los datos, así como el conocimiento fáctico.

Validez Predictiva:

Indica la efectividad del test en la predicción de algún resultado futuro. Para esto, se comparan las puntuaciones del test con una medida directa de la ejecución posterior de los sujetos, llamada criterio. Este tipo de información sobre la validez es el más importante para los tests utilizados en la selección y clasificación de personal. Se aplica el test a una muestra representativa de la población que se considera, pero las puntuaciones no se utilizan para tomar decisiones sobre esta muestra. En realidad, las puntuaciones no deben ser accesibles a nadie que esté facultado para tomar decisiones que puedan repercutir en dichos sujetos. Para evitar cualquier contaminación del criterio. Una vez que se dispone de los datos del criterio, nos indicará la concordancia entre las predicciones efectuadas partiendo de las puntuaciones del test y los resultados observados.

En los manuales de tests suele comunicarse la validez predictiva comparada con varios criterios para ayudar al posible usuario a comprender lo que mide el test. Los criterios más citados por los manuales de tests incluyen la actuación en el empleo, el rendimiento académico general y la ejecución en formación especializada.

Validez Concurrente:

Conocida como la relación entre las puntuaciones del test y los índices de status del criterio obtenidos aproximadamente al mismo tiempo. No suele ser practicable extender los procedimientos de la validación más allá del tiempo requerido para la validez predictiva u obtener una apropiada muestra de preselección con fines de aplicación de tests. Por tanto como solución de compromiso, se aplican a un grupo sobre el que ya se tienen disponibles los criterios. Por ejemplo las puntuaciones de un tests aplicados a los empleados, se puede comparar con su rendimiento ordinario en el empleo.

Para ciertos usos de los tests psicológicos la validez concurrente es el tipo más apropiado, y puede justificarse por derecho propio. La distinción lógica entre la validez predictiva y la concurrente no se basa en el tiempo sino en los objetivos de la aplicación de los tests.

La validez concurrente es idónea para los test empleados en el diagnostico de un estado existente y no para la predicción de resultados futuros.

Validez de Construcción

Debido a que ni la validez relacionada con los criterios ni la de contenido tienen como meta fundamental la comprensión del rasgo (construcción) que mide una prueba psicológica, la APA en 1954 (Brown 1980) propuso un nuevo método para abordar la validez, denominado validez de construcción, ya que cualquier ciencia debía proporcionar un marco teórico para integrar y explicar sus datos y proporcionar indicaciones para los trabajos posteriores. Un elemento esencial de una teoría es que las construcciones estén bien definidas.

En Psicología, esas construcciones se definen operacionalmente y se miden por medio de pruebas psicológicas.

Así pues, la validez de construcción es importante, siempre que se diseña una prueba psicológica para medir algún atributo o alguna cualidad (construcción), que se suponga que posean las personas. Los estudios de validez de construcción tratan de responder a las preguntas que siguen: ¿Qué construcción psicológica mide la prueba? ¿Hasta qué punto mide bien la prueba psicológica esa construcción? ¿Qué proporción de la varianza en las calificaciones de la prueba se puede atribuir a la variable que mide?, ¿Hasta qué punto refleja la ejecución en la prueba, la construcción que tiene como fin el medir? Enfocándose la atención en la construcción (una prueba psicológica puede medir más de una sola construcción), en la característica que se está midiendo. En Psicología con frecuencia, las construcciones no se pueden definir exclusivamente en términos operacionales. Esto quiere decir que la definición de una construcción puede incluir enunciados que, aun cuando están anclados en datos observables, contienen elementos que van más allá de las conductas observables, esas definiciones suelen ser con frecuencia más amplias y significativas que las que incluyen simplemente una reformulación de relaciones empíricas. Por esto, la validez de construcción se evalúa mediante la acumulación de evidencia y no es posible ningún índice cuantitativo único de la validez de construcción. Con el fin de determinar la validez de construcción de una prueba psicológica, es preciso examinar todo el caudal de evidencias que la rodean: el tipo de reactivo que se incluyen, la estabilidad de las calificaciones en condiciones variables, la homogeneidad de la prueba psicológica, su correlación con variables de otras pruebas, los efectos de la manipulación experimental de la ejecución en la prueba y otros datos que iluminen el significado de las calificaciones.

Mediante la evaluación, la modificación y la refinación de las evidencias relativas a la prueba, se puede obtener una definición más clara de la construcción que se mide.

En muchos aspectos, la lógica de la validez de construcción, así como sus métodos, son esencialmente los del método científico. Se parte de una teoría que considera una construcción que se supone que mide la prueba psicológica en cuestión. A partir de esta teoría se pueden hacer ciertas predicciones sobre las relaciones entre las variables. Luego se comprueban esas predicciones empíricamente. Dependiendo de los resultados de la verificación empírica, se ratifica o se rectifica la teoría. Las predicciones continuas, las pruebas empíricas y la revisión de la teoría sirven para definir con mayor precisión la construcción.

Otro modo de ver el proceso es que la validación de construcción involucra la construcción de una teoría acerca de una prueba psicológica. Esta construcción de una teoría contiene tres etapas: En primer lugar, en base a la teoría sostenida en ese momento respecto a la prueba psicológica, el investigador deduce ciertas hipótesis sobre la conducta esperada de las personas que obtienen diferentes calificaciones en ella. A continuación, reúne datos que confirman o no esas hipótesis, en base a los datos acumulados, toma la decisión relativa a si la teoría, de hecho, explica adecuadamente los datos. Si no es así, tiene que revisar su teoría repetir el proceso hasta lograr una explicación más adecuada. Puesto que no hay ningún conjunto de datos que proporcione nunca una explicación completa y carente de ambigüedades, el proceso es de reformulación y refinamientos continuos.

Cualquier teoría se compone de una serie de conceptos interrelacionados, proposiciones y leyes. Este sistema de leyes entrelazadas se denomina red nomológica, la clarificación del significado de cualquier concepto de la red se produce, elaborando esta última (o sea, incluyendo más relaciones válidas) o haciendo que la relaciones existentes sean más definidas y específicas. En esta forma, se pueden utilizar, para medir un concepto, muchas operaciones, incluso cualitativamente diferentes. El uso de los datos obtenidos de las pruebas psicológicas es un método para medir una construcción. Es a través de esta posición que surgen varias implicaciones importantes. En primer lugar, en alguna etapa del proceso de explicación del significado de construcción, tienen que haber datos observables: con frecuencia, estos datos son calificaciones de las pruebas.

En segundo lugar, el proceso de inferencia (de los datos observables al significado de la construcción) debe ser público y especificarse de manera explícita; de otro modo, no será posible verificar la exactitud de la inferencia. En tercer lugar, a menos que quienes utilicen la misma construcción adopten la misma red de comunicación, ésta no será posible entre los investigadores. Este punto resulta especialmente importante en las investigaciones psicológicas, donde la misma denominación se refiere con frecuencia a diferentes construcciones (por ejemplo, las personas dan diferentes significados al término de “inteligencia”) o bien, hay diferentes denominaciones que se refieren a la misma construcción (por ejemplo, con frecuencia se utilizan para la misma construcción el pensamiento divergente de la creatividad).

Métodos para recopilar la información con objeto de obtener la validez de construcción

En la validez de construcción, validamos simultáneamente tanto la construcción como la teoría en que se basa. Por ende, cualquier evidencia que afecte a la teoría o la construcción será importante. En consecuencia, la validez de construcción se puede investigar mediante una gran variedad de técnicas, incluyendo los métodos de la validez de contenido y los de validez relacionada con los criterios. Estas técnicas se pueden clasificar de diversa forma: métodos intrapruebas, métodos de interés, estudios relacionados con los criterios, manipulaciones experimentales y estudios de capacidad de generalización. Como sucede con cualquier clasificación, la que nos ocupa es bastante arbitraria y las categorías no son completamente independientes; sin embargo, ilustra la variedad de técnicas utilizadas para establecer la validez de construcción.

Según Kerlinger en su libro titulado Investigación del Comportamiento de 1994, en el análisis de varianza factorial dos o más variables independientes varían independientemente o interactúan entre sí para producir una variación en una variable dependiente. El análisis factorial de varianza es un método estadístico que analiza los efectos independientes e interactuantes de dos o más variables independientes sobre una variable dependiente.

No existe límite teórico para el número de variables independientes en los diseños factoriales, de hecho las únicas limitaciones que existen son de naturaleza práctica; cómo manejar tantas variables a la vez y cómo interpretar las interacciones, especialmente las triples y las cuádruples, sin embargo, lo que se busca son las ideas básicas que dan apoyo a los diseños y a los modelos factoriales. Siendo uno de los avances más significativos de la estadística la planeación y el análisis de la operación y de la interacción simultánea de dos o más variables. Desde hace mucho se sabe que las variables no actúan en forma independiente. Más bien, frecuentemente actúan en concierto. Por ejemplo la virtud de un método de enseñanza demostrada con otro método depende de los profesores que los usen.

Antes de la invención del análisis de varianza y de los diseños sugeridos por este método, la dirección tradicional de la investigación experimental era estudiar el efecto de una variable independiente sobre una variable dependiente. Siendo en algunos casos limitados. Muchas preguntas de investigación pueden contestarse adecuadamente usando esta técnica de uno a uno. Muchas otras preguntas de investigación pueden contestarse en forma adecuada considerando tan sólo las influencias múltiples e interactuantes. Pero muchos investigadores pensaron que el método más efectivo de investigación era variar una variable independiente y controlar a la vez, lo mejor que se pudiera, otras variables independientes que pudieran contribuir a la varianza de la variable dependiente.

La interacción es el funcionamiento conjunto de dos o más variables independientes en su influencia sobre una variable dependiente. Más precisamente, la interacción significa que la operación o la influencia de una variable independiente sobre una variable dependiente depende del nivel de otra variable independiente. La interacción ocurre cuando una variable independiente tiene diferentes efectos sobre una variable dependiente a diferentes niveles de otra variable independiente. Cuando la interacción abarca dos variables independientes se le denomina interacción de primer orden. Es posible que la influencia de tres variables independientes interactúe sobre una variable dependiente. Esta es una interacción de segundo orden. Las interacciones de

orden aún más alto son teóricamente posibles pero improbables y difíciles de interpretar.

La interacción puede ocurrir en ausencia de los efectos separados de las variables independientes la interacción también puede estar ausente cuando una o más variables independientes tienen efectos significativos separados. Dichos efectos se denominan efectos principales.

En el análisis de varianza unidireccional existen dos fuentes de varianza identificables: la que se supuso que se debía a los efectos experimentales y aquella presumiblemente debida al error o la variación al azar.

Cuando los sujetos han sido asignados a los grupos experimentales al azar, la única estimación posible de la variación al azar es la varianza dentro de grupos. Pero (y esto es importante) es claro que la varianza dentro de grupos contiene no sólo varianza debida al error; también contiene varianza debida a las diferencias individuales entre los sujetos.

ANÁLISIS FACTORIAL

El análisis factorial es otro método frecuentemente utilizado para validar los instrumentos de medición. Reduce la multiplicidad de pruebas y medidas a una mayor simplicidad. Proporciona información, de qué pruebas o medidas pertenecen conjuntamente: con cuáles podría medirse la misma cosa, en otras palabras, y en qué medida pueden hacerlo. De este modo, reduce el número de variables. También ayuda a localizar e identificar las unidades y/o propiedades básicas que fundamentan las pruebas y la medición.

Un factor es un constructo, una entidad hipotética, una variable latente que se supone fundamental las pruebas, escalas, reactivos y, en realidad, las medidas de casi cualquier tipo. Se ha encontrado que cierto número de factores fundamentan la inteligencia; Por ejemplo habilidad verbal, habilidad numérica, razonamiento abstracto, razonamiento espacial, memoria y otros. De manera similar, se han aislado e identificado los factores de aptitud, actitud y personalidad. Ejemplo supongamos que aplicamos seis pruebas a un gran número de estudiantes, por lo que sospechamos que con las seis pruebas medimos no seis

sino un número más pequeño de variables. Después de aplicarlas y calificarlas, se calculan coeficientes de correlación entre cada prueba y cada una de las demás. Desplegamos la r en una matriz de correlaciones (generalmente denominada matriz R). Entiéndase como matriz cualquier arreglo rectangular de números (o símbolos). Las matrices de correlaciones son siempre simétricas y cuadradas. Esto se debe a que la mitad inferior de la matriz, por debajo de la diagonal (de la izquierda superior a la derecha inferior), es la misma que la mitad superior, es decir los coeficientes de la mitad inferior son idénticos a los de la mitad superior, excepto por su arreglo.

El problema que debemos resolver se expresa en dos preguntas: ¿Cuántas variables fundamentales o factores hay? ¿Cuáles son los factores? Suponemos que las unidades fundamentales apoyan los rendimientos de las pruebas, están sustancialmente correlacionadas, entonces las pruebas comparten varianza. Tienen una varianza de factor común. Están midiendo algo en común.

Cuando preguntamos qué son los factores, buscamos nombrarlos. Queremos constructos que expliquen las varianzas de las unidades fundamentales o de factor común de los factores. Preguntamos qué hay en común en las pruebas.

Sin embargo, seguidamente debemos señalar que ninguna pregunta llega a obtener respuesta definitiva en la investigación analítica real factorial. Esto es especialmente cierto en las primeras investigaciones de campo. El número de factores puede cambiar en investigaciones subsecuentes que apliquen las mismas pruebas. Una de las pruebas también puede tener una varianza en común con otro factor.

Los nombres factoriales son provisionales; son hipótesis que deben probarse en mayores investigaciones factoriales analíticas y de otros tipos.

Si una prueba mide tan sólo un factor, se dice que es factorialmente “pura”. Mientras una prueba mida un factor, se dice que está cargada sobre el factor, o saturada con él. El análisis factorial no queda completo a menos que sepamos si una prueba es factorialmente “pura” y qué tan saturada está con un factor. Si una medida no es factorialmente pura, queremos saber qué otros factores la contienen. Algunas medidas son tan complejas que es difícil decir exactamente

qué miden. Si una prueba contiene más de un factor, se dice que es factorialmente compleja.

Algunas pruebas y medidas son bastante complejas factorialmente, como las pruebas de inteligencia de Stanford Binet, Otis, etc.

Necesitamos un método objetivo para determinar el número de factores. Las pruebas cargadas sobre los diversos factores y la magnitud de las cargas.

De los resultados finales de un análisis factorial hay uno llamado matriz factorial: un cuadro de coeficientes que expresa las relaciones entre las pruebas y los factores fundamentales.

Las cargas de factores no son difíciles de interpretar. Oscilan desde -1.00 hasta 0 , y de éste hasta $+1.00$, al igual que los coeficientes de correlación. Se interpretan en forma similar. En pocas palabras, expresan las correlaciones con los factores.

ESTANDARIZACIÓN

En la medición al administrar una prueba, la meta es obtener una estimación tan precisa como sea posible de la ejecución de los sujetos, depende del control de los errores o sea, de la minimización de la influencia de factores irrelevantes para los fines de la medición. Esto se logra, haciendo que la situación de prueba sea lo más semejante posible para todos los individuos.

El proceso de desarrollo de esos controles se denomina *estandarización*, lo que implica que a cada sujeto le sean presentados los mismos reactivos (o equivalentes) y que existan reglas específicas para la administración y la calificación de la prueba.

La definición de estandarización que nos indica Brown (1980), incluye sólo la necesidad de un contenido de reactivos común y procedimientos estándar de administración y calificación. La estandarización se refiere a los procedimientos para obtener calificaciones y no a los requisitos necesarios para interpretar los datos.

Contenido

El primer elemento esencial es el conjunto de reactivos comunes que se aplican a todos los sujetos que se someten a la prueba. A menos que se prueben a todas

las personas utilizando reactivos iguales o equivalentes, no será posible comparar directamente su ejecución, ya que los resultados se basarán en diferentes muestras de reactivos.

Aplicación

Aun cuando se aplicaron los mismos reactivos a todos los sujetos, las calificaciones no serían comparables a menos que se aplicaran en las mismas condiciones. Es posible eliminar gran parte de la variabilidad extraña, utilizando instrucciones prescritas para la aplicación de las pruebas, límites de tiempo estándar y métodos objetivos de calificación.

Por lo común se requieren dos conjuntos de instrucciones: uno para quien se evalúa en donde se debe explicar, en forma tan clara y simple como resulte posible, el modo en que el sujeto debe responder a los reactivos. Esas instrucciones se imprimen al comienzo de la prueba y se le indica al sujeto como debe responder la evaluación así como incluir una muestra como ejercicios para que sea más sencillo el que entiendan, que es y como deben responder, otro instructivo para el que aplica.

Las indicaciones para quienes aplican la prueba se imprimen en un manual por separado. Estas direcciones incluyen las que se dan al sujeto, con una explicación más amplia sobre sus derivaciones. Dichas instrucciones incluyen también detalles sobre aspectos tales como la disposición del salón de exámenes, la distribución de materiales, el registro del tiempo y de las calificaciones. Se deberán dar instrucciones sobre cómo manejar los problemas y las preguntas que se presenten durante la sesión de examen, así como indicar si existe límite de tiempo.

Calificación

El tercer elemento de la estandarización es el de las calificaciones objetivas. La objetividad implica un acuerdo entre dos o más calificadores competentes, los requerimientos de la calificación objetiva se pueden reducir a tres etapas básicas. La primera es la del registro inmediato y carente de ambigüedades de la respuesta. Tanto si el sujeto efectúa una marca en una hoja de respuestas, como si escribe una letra, una palabra un número, una frase o un ensayo, o responde en forma oral su respuesta se registrará de manera inmediata y completa.

El segundo requisito es una lista de respuestas estándar o correcta o sea, una clave de calificación. Para un examen de elecciones múltiples, esta clave tiene que incluir el número o la letra de la respuesta correcta a cada pregunta; para los reactivos de respuestas cortas se tratará de una lista de las respuestas correctas y las variaciones aceptables; para un ensayo se da un bosquejo de los puntos que se deben tocar. En el caso de un inventario de la personalidad, la clave designa las respuestas que indiquen la presencia (o la ausencia) del rasgo o la característica que se mida.

Un tercer requisito es un procedimiento para comparar las respuestas dadas por el sujeto como las que figuran en la clave esto es, un procedimiento para clasificar objetivamente las respuestas. En los reactivos de elección alternativa, tales como los de elecciones múltiples, este procedimiento es directo y evidente. Cuando el buen juicio del calificador puede ser uno de los factores importantes, como sucede al calificar exámenes de ensayos.

LAS NORMAS DE CALIFICACIÓN

Los datos sobre el desempeño de un grupo numeroso de individuos, como aquellos en quienes se basa el diseño de un instrumento, son útiles para propósitos de interpretación de calificaciones. Con el fin de cumplir con éste propósito deben estandarizarse la prueba, el inventario, la escala de clasificación y cualquier otro instrumento psicométrico (Aiken 2003).

María Luisa Morales (1986) nos dice que las normas de calificación son de fundamental importancia para comprender los resultados de una prueba ya que proporcionan los parámetros que permiten comparar la ejecución en dicha prueba. Las calificaciones crudas (es decir, el número real de respuestas o puntos obtenidos por un individuo), en sí mismas, no tienen ningún significado; por tanto, no pueden ser comparables con los puntos obtenidos en otras pruebas.

Para facilitar la interpretación de calificaciones de pruebas psicológicas se han elaborado ciertas tablas, denominadas tablas de normas de calificación. Estas pueden ser de varios tipos y contener diversa información; por ejemplo, pueden constar de normas de edad, normas de calificaciones escolares, normas de rangos deciles, normas de rangos percentilares, normas de calificaciones estándar, etc.

Las normas de calificación de una prueba están representadas por una tabla que contiene valores correspondientes de calificaciones crudas y calificaciones derivadas. Estas últimas, facilitan la interpretación de las Pruebas dándoles el mayor significado y exactitud posible; lo cual las calificaciones crudas, por sí mismas, no pueden proporcionar.

Una tabla de normas deberá contener las calificaciones crudas y sus correspondientes calificaciones derivadas, incluyendo la descripción del grupo sobre el cual se han elaborado. Puede presentar uno o varios tipos de calificación derivada de uno o varios grupos; de aquí que existan diverso tipos de tablas de normas de calificación como son:

- **Tablas de normas simples**

Constan de dos columnas: una contiene las calificaciones crudas y la otra las calificaciones derivadas; por ejemplo, cualquier prueba de rendimiento escolar o cualquier test en el que se muestren las calificaciones crudas de cada sujeto y su correspondiente calificación derivada.

- **Tablas de normas de grupos múltiples**

Esta tabla se elabora para expresar los resultados de varios grupos diferentes en una sola tabla, lo cual permite la comparación de las calificaciones de una persona con tantos grupos como se desee. Ejemplo la prueba de matrices progresivas de Raven. Pueden observarse los grupos por edad, en rangos de 5 en 5, a los cuales corresponde una calificación percentilar dada también en rangos.

- **Tablas de normas abreviadas**

Ocasionalmente, estas tablas contienen sólo valores de calificaciones crudas alternados. Esta situación obliga al examinador a interpolar aquellas calificaciones crudas que no aparecen en la tabla. Obviamente, este tipo de tablas, puesto que producen errores y problemas para quien las utiliza, tienen una función económica, aun cuando su costo sea bajo. Son poco útiles y, ha ido generalizándose su aplicación. Ejemplo los baremos de Raven, en los que puede observarse la agrupación de calificaciones bien por cuartiles o por intervalos de cierta amplitud.

- **Tablas de normas condensadas**

Este tipo de tablas son análogas a las abreviadas. Se utilizan fundamentalmente para propósitos de comparación cuando hay una gran cantidad de datos que deben incluirse en una sola tabla; un buen ejemplo son las escalas de Wechsler.

- **Tablas de expectativa**

Estas tablas difieren de las tablas de normas en que, en tanto que éstas establecen valores de calificaciones derivadas que correspondan a cada una de las calificaciones crudas, aquéllas muestran el criterio de ejecución por intervalo

de calificaciones crudas. Morales (1988) afirma que las tablas de expectancia también se consideran tablas de normas, ya que establecen resultados para cualquier grupo específico. Cuando interpretemos las calificaciones de determinada persona en una tabla de expectancia o en una tabla de normas, debemos tener en cuenta si el grupo y la situación son comparables.

En los instrumentos psicológicos, las puntuaciones suelen interpretarse haciendo referencia a normas que representan el desempeño de la muestra de estandarización en la prueba; es decir, las normas se establecen empíricamente al determinar lo que hacen en las pruebas los miembros de un grupo representativo. La puntuación transformada de cualquier individuo se refiere entonces a la distribución de las puntuaciones obtenidas por la muestra de estandarización para descubrir qué lugar ocupa en esa distribución. ¿Coincide el resultado con el desempeño promedio del grupo de estandarización? ¿Está ligeramente por debajo del promedio o se encuentra cerca del extremo superior de la distribución?. Como las puntuaciones crudas de diferentes pruebas suelen expresarse en unidades distintas resulta imposible su comparación directa. El nivel de dificultad de cada prueba también afecta esta comparación. Por otro lado, las puntuaciones derivadas pueden expresarse en las mismas unidades y referirlas a muestras normativas iguales o muy similares en distintas pruebas, lo que permite comparar la ejecución relativa en funciones muy diferentes.

Aunque existen varias formas para convertir las puntuaciones crudas para satisfacer los objetivos planteados, las puntuaciones derivadas se expresan esencialmente en: el nivel de desarrollo alcanzado, o la posición relativa dentro de un grupo específico.

Para averiguar la posición exacta del individuo en relación con la muestra de estandarización, la puntuación cruda se convierte en una medida relativa. Estas puntuaciones transformadas indican la posición del individuo en relación con la muestra normativa, que permite la evaluación de su desempeño en comparación con otras personas y proporcionan medidas equivalentes que permiten la

comparación directa del desempeño del individuo en pruebas diferentes (Anastasi y Urbina, 1998)

Los principales tipos de normas son equivalentes de edad, de grado, rangos percentilares y calificaciones estándar. La mayoría de los manuales de pruebas contiene tablas de normas con puntuaciones crudas y cierto tipo de calificaciones convertidas. Así una persona en una prueba puede evaluarse con referencia a la tabla adecuada de normas y buscando los equivalentes de calificaciones convertidas de sus propias puntuaciones crudas. En este método de interpretación con referencia a normas, las normas obtenidas no funcionan como estándares del desempeño deseado, sino simplemente como un marco de referencia para interpretar calificaciones. Las normas indican la posición de una persona en la prueba con respecto a la distribución de las calificaciones obtenidas por personas de la misma edad cronológica, grado, sexo u otras características demográficas.

Normas de edad y grado.

Aiken (2003) menciona que las normas de edad y grado son más populares, debido a que son bastante fáciles de comprender por los usuarios.

Una **norma de edad** (equivalente de edad, edad educativa) es la calificación media de una prueba obtenida por las personas en una edad cronológica determinada;

Una **norma de grado** (equivalente de grado) es la calificación medida obtenida por los estudiantes en un nivel de grado específico. Las normas de edad se expresan en doce intervalos de un mes que van, por ejemplo, para el décimo año, de 10 años, 0 meses, a 10 años, 11 meses. Las normas de grados se expresan en diez intervalos de un mes, con base en la suposición de que el crecimiento en la característica de interés durante los meses de verano no tiene importancia. Por ejemplo, el rango de las normas de grado para el quinto grado es de 5 – 0 a 5 – 9, en intervalos de un mes desde el principio hasta el final del año escolar.

Sin embargo a pesar de su popularidad estas dos normas (edad y grado) tienen desventajas, debido a que el progreso en las características cognoscitivas, psicomotoras o afectivas no es uniforme en todo el rango de edades o grados.

Debido a que las unidades de edad y de grado se reducen progresivamente al aumentar la edad o el nivel de grado, una diferencia de evolución de dos meses en el aprovechamiento en el cuarto grado (por ejemplo, de 4 – 2 a 4 – 4) no es pedagógicamente equivalente a dos meses de evolución del aprovechamiento en una nivel de grado posterior (digamos, de 8 – 2 a 8 – 4). Las normas de edad y de grado implican erróneamente que la tasa de aumento de las capacidades evaluadas es constante de un año al siguiente, de modo que los especialistas en mediciones pedagógicas con frecuencia desaconsejan su uso. Se prefieren las normas en que la unidad de medida es menos variable a lo largo del rango de calificaciones.

Debido a su conveniencia, las normas de edad y de grado siguen usándose en el nivel escolar elemental o de primaria, donde las unidades de crecimiento son más constantes a lo largo del tiempo. No obstante, incluso en este nivel las normas de edad y de grado deben complementarse con normas de rangos percentilares o de calificaciones estándar para una edad o grado en particular.

Por lo común, los alumnos de un grado específico en el que se determinan normas de grado tienen un rango de edades bastante amplio: en normas se incluyen las calificaciones de ciertos estudiantes que, de hecho son mayores (o menores) que el alumno promedio en ese grado. Para proporcionar un índice más preciso de la calificación promedio de los alumnos en un nivel del grado establecido, en ocasiones se omiten las calificaciones de los estudiantes que son considerablemente mayores o menores que la edad modal, y la calificación media se calcula sólo en los estudiantes que tiene la edad apropiada para ese grado. Conociéndose estas normas restringidas como normas de edad modales. (Aiken 2003 y Morales 1986).

Debido a la escasez que existe de pruebas psicométricas estandarizadas, confiabilizadas y normalizadas a la población mexicana, es que es necesario que el psicólogo conozca como elaborar pruebas psicométricas que le permitan de forma ética y objetiva diagnosticar que candidato es más viable para ocupar una vacante, (no siempre las pruebas existentes de otros países se pueden adaptar a la población mexicana) sin embargo las pruebas sólo son una parte del proceso de

selección de personal y hasta que dicho proceso este completo se podrá tomar una decisión significativa sobre la contratación o rechazo del candidato, en el capítulo siguiente se verá con más el proceso de selección de personal.

CAPÍTULO II

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La Psicología Industrial y Organizacional es una especialidad de la Psicología que trata sobre la conducta en situaciones de trabajo, incluye diversas aplicaciones en negocios, publicidad y el ejército, en la toma de decisiones acerca del personal en la contratación, colocación, promoción vertical u horizontal, valoraciones y capacitación.

El psicólogo tiene que hacer pronósticos en multitud de situaciones para seleccionar, dentro de un grupo de aspirantes a ocupar un puesto laboral, aquellos que sean más inteligentes, estén mejor preparados o presenten una personalidad más adecuada para desempeñar las funciones propias de ese trabajo con mayores posibilidades de éxito.

Grados (1988) dice que cuando una empresa u organización se encuentra en etapa de formación, requiere de un sistema que le proporcione los elementos humanos necesarios para su funcionamiento, para ello el psicólogo debe analizar aspectos como la estructura de la empresa y sus objetivos, la Ley Federal del Trabajo, análisis de puestos (donde exista la descripción del puesto en cuanto a características físicas y ambientes laborales y especificaciones del mismo, así como características personales, etc.).

Una vez que el Psicólogo cuenta con esta información podrá buscar los recursos humanos que requiere la institución, a través del reclutamiento y posteriormente la selección de Personal.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Según Grados 1988, **Selección:** es la serie de técnicas encaminada a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado, y se habla de selección de personal en el momento en que se tienen los candidatos probables para ocupar la vacante.

Para realizar la selección Lee J. Cronbach (1980) dice que el establecimiento de un buen programa no es fácil. Cuando una empresa quiere cubrir un trabajo X, ya

que sería conveniente que el empresario pudiera revisar un catálogo de test, y encontrar un test marcado como "Test de Aptitud para el trabajo X", y comenzar a elegir entre los candidatos a partir de las puntuaciones en el test. Pero los test con nombres similares miden diferentes cosas, y a veces el mejor predictor del trabajo X predice menos que un test realizado para otros fines. Un trabajo exige muchas capacidades, de modo que se puede necesitar más de un test. Y por otra parte, es inútil examinar lo que pueden hacer o pueden aprender rápidamente sobre el trabajo los candidatos.

El sistema ideal equipara persona y trabajo. Este proceso requiere bastante clasificación; pueden ser necesarios cambios tanto en la persona como en el trabajo. La buena gestión integra la selección con reclutamiento de candidatos, diseño del trabajo, entrenamiento, organización de equipos, evaluación del rendimiento, desarrollo del personal, promoción y traslado, etc. Tener abundancia de candidatos aumenta la contribución que puede hacer la selección. Mejorar la instrucción o reducir el abandono, reduce la importancia de la selección. Otro aspecto del sistema son las implicaciones de un mal uso de la información que socava la validez predictiva.

El término selección sugiere una decisión entre aceptación ó rechazo por parte de la institución, pero el candidato también hace juicios sobre su conveniencia y satisfacción probable con el trabajo. Por lo tanto, los procesos de reclutamiento y selección pueden tener mucho de orientación en la asignación del puesto que se determine para el candidato.

La selección inicia desde que él psicólogo, recibe una requisición, donde deberá elaborar un **perfil psicológico** de acuerdo con las necesidades de la empresa considerando las características intelectuales, habilidades y de personalidad, que deberá cubrir el candidato.

- ◆ Las características intelectuales estarán determinadas por los factores de capacidad, en términos de análisis, síntesis, nivel de pensamiento, integración, organización, etc., que el puesto requiera.
- ◆ Las características de habilidades se refieren a condiciones técnicas determinadas por el tipo de labor a desempeñar.

- ◆ Las de personalidad se refieren a los factores internos como motivación, intereses, estabilidad emocional, juicio, etc.

Los tres niveles más importantes en el proceso de reclutamiento y selección son:

- ◆ Nivel obrero u operativo
- ◆ Nivel medio o mandos intermedios
- ◆ Nivel ejecutivo o gerencial

Las etapas más usuales, y el orden en que se suelen emplear el conjunto de los medios técnicos de que nos ayudamos para lograr la selección son:

- ◆ Presolicitud
- ◆ Solicitud
- ◆ Entrevista inicial (directa)
- ◆ Evaluación técnica
- ◆ Evaluación Psicológica
- ◆ Encuesta socioeconómica (entrevista domiciliaria con el candidato investigado, investigación de referencias personales y ocupacionales)
- ◆ Entrevista en la selección (indirecta – mixta)
- ◆ Examen médico
- ◆ Conclusión
- ◆ Decisión
- ◆ Contratación.

Cuando se tiene gran afluencia de candidatos para un puesto es muy útil la **Presolicitud** para apreciar de manera más rápida si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto. También es útil cuando se ha cubierto la vacante y se siguen recibiendo candidatos, porque permite organizar una buena cartera. Los datos que contiene la Presolicitud son los de identificación del candidato y los requisitos mínimos indispensables para cubrir el puesto.

De acuerdo con Grados (1988) la **Solicitud** es un cuestionario estructurado, que deberá contener los datos relevantes del candidato bajo los siguientes rubros: Datos personales, escolares, experiencia laboral, datos familiares, referencias personales, generales.

También menciona que la **entrevista** es una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador), debidamente planeada, con un objetivo determinado y con la finalidad de obtener información relevante para tomar decisiones benéficas para ambas partes.

La **entrevista inicial** tiene la finalidad de corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tener contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de su conducta. Durante su desarrollo se proporciona al candidato información con respecto a la vacante, condiciones de trabajo, sueldo, etc. Si en la requisición piden algunos documentos como título profesional, carta de pasante, cédula profesional, cartilla, etc., ésta es la fase indicada para conocer si el candidato cuenta con ellos.

Tipos de Entrevista

Para realizar una entrevista de selección resulta de gran ayuda contar con una guía de la entrevista, como un apoyo para evitar la omisión de áreas importantes y para garantizar una secuencia lógica en la misma.

Las entrevistas pueden ser indirectas, directas o mixtas.

Cuando hablamos de una entrevista indirecta lo que se le pide al candidato es que nos manifieste como es que ha realizado alguna actividad en su empleo anterior, con que problemas se enfrentó y de que forma pudo resolverlos, de alguna manera es como pedirle que nos exponga su experiencia tanto escolar como laboral.

En la entrevista directa se le hacen preguntas precisas sobre ciertos aspectos que debe conocer el candidato para poder desarrollar las funciones del puesto vacante en donde nosotros podemos realizar una matriz de actividades para poder evaluar que tanto el sujeto cubre dicho perfil.

Y la entrevista mixta es en donde se combinan ambas entrevistas anteriormente mencionadas donde se solicita sobre un problema en general el que el sujeto nos explique como los resolvería o bien preguntar si él ha tenido algún problema en sus trabajos anteriores y como los resolvió.

La estructura de la entrevista se conforma de:

Apertura

Donde se realiza la recepción formal del entrevistado, la primera impresión es de suma importancia, ya que en muchas ocasiones de este primer contacto depende el transcurso de la entrevista.

Rapport

Es la simpatía y comunicación que se establece entre el entrevistado-entrevistador, con el fin de disminuir la ansiedad del candidato, creando un clima de confianza, espontaneidad y naturalidad.

Como parte del Rapport esta el Approach establecimiento de una distancia social de acuerdo al tipo de entrevista y objetivo de la misma. Algunos factores determinantes para esto son el acomodo de la sala de entrevistas, el hablarles de tú a los candidatos o de usted, etc.

Y el segundo factor es la **empatía** que es la capacidad que tiene el entrevistador de sentir lo que otros sienten, percibir lo que otros perciben, o sea la capacidad de ubicarse en el lugar del entrevistado para lograr entenderlo mejor.

Desarrollo

Generalmente esta es la parte medular de la entrevista donde a través de preguntas directas se verifican u obtienen mayor información de tipo cuantitativo como es a través de los datos generales, escolaridad, laborales, etc.

Cima

Información básicamente cualitativa, significativa. En este momento la intervención del evaluado es muy importante. Aquí es donde se busca el área del concepto de sí mismo y sus metas, utilizando preguntas de tipo abierto.

Y Cierre

Es cuando la entrevista esta apunto de finalizar y el entrevistador da ciertos avisos como al preguntar si tiene alguna duda, o inclusive si quiere agregar algo, el objetivo que se busca a lo largo de la entrevista en la selección es obtener datos específicos del comportamiento del individuo, tomando como base: datos generales, escolares, información ocupacional y pasatiempos, auto concepto del candidato, metas u objetivos, antecedentes familiares, datos referentes a su salud, su trayectoria laboral así como logros y retos a los que se ha enfrentado.

Así mismo todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para ser desempeñado de manera adecuada. A estos conocimientos, adquiridos en algún plantel educativo o institución, se le denomina preparación académica.

A los adquiridos en un empleo anterior, se le denomina experiencia y deben ser evaluados a través de una **evaluación técnica**. La evaluación técnica debe realizarse antes que la psicológica, para que la empresa ahorre en tiempo y costos. No tendría ningún objeto que continuara con las siguientes fases de selección una persona que con base en el análisis de puestos no reuniera los requisitos técnicos pedidos por la empresa.

La etapa más importante de selección es, indiscutiblemente, la **evaluación psicológica**. En ella se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato, y se realiza por medio de baterías psicológicas que deben seleccionarse tomando en consideración los siguientes aspectos: nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo. Las pruebas y **evaluaciones psicológicas** proporcionan información valiosa sobre el desempeño potencial en el trabajo, por lo que muchos negocios, empresas y ambientes en el ejército es que utilizan los resultados de las evaluaciones para la selección de personal.

Sin embargo no hay que olvidar que las evaluaciones no son suficientes para determinar si una persona es apta para ocupar una vacante por lo que se recomienda cubrir todo el proceso de selección antes de tomar una decisión.

ENCUESTA SOCIOECONÓMICA

En esta se confrontan los datos proporcionados por el candidato en la solicitud y durante la entrevista inicial, por lo que la encuesta socioeconómica nos permitirá verificar de manera directa y objetiva la condición socioeconómica del candidato.

EXÁMEN MÉDICO

Se utiliza para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean. En algunas ocasiones los resultados del examen médico condicionan el ingreso de una persona a la organización.

CONCLUSIÓN

Se integran los datos obtenidos a través de todo el proceso de selección, analizándose las características del aspirante, comparándolas con el perfil del puesto, de tal modo que pueda llegarse a la emisión de un juicio valorativo sobre aceptación o rechazo del aspirante.

DECISIÓN

Constituye el hecho de aceptar o rechazar al candidato. Dependiendo de la organización en algunas ocasiones le tocara al jefe directo, jefe de departamento o inclusive al dueño, tal decisión deberá verse invariablemente apoyada por todo el proceso de selección anteriormente descrito.

CONTRATACIÓN

Etapas en que se formaliza la aceptación del candidato como parte integral de la empresa. Existen diferentes tipos de contratos:

Contrato por obra determinada (se especifica el proyecto en el que estará incluido el candidato y su contrato finalizará una vez logrado el objetivo.)

Contrato por tiempo determinado (donde se marcan tiempos de entrega del proyecto asignado donde una vez concluido el plazo queda disuelto cualquier compromiso tanto de la empresa hacia el candidato como del candidato a la empresa)

Contrato por tiempo indeterminado (como su nombre lo indica es por tiempo indefinido).

Anteriormente se mencionó que uno de los puntos fundamentales dentro del Proceso de Selección de personal es la evaluación psicométrica, por lo que es muy importante la validación y uso de los procedimientos de selección de personal, se aconsejan a los psicólogos que deben considerarse inicialmente las características del trabajo y los criterios para decidir qué test se pueden utilizar (Society, Cronbach 1980). Este trabajo reflexivo puede producir un plan de selección defendible; un análisis equilibrado reduce el costo y genera un mayor entendimiento.

Es recomendable reunir los datos que se generan al escoger una serie de tests de prueba. Lo que nos permitirá averiguar hasta qué punto se predice el éxito ocupacional. Para ello se suponen ocho pasos.

- Analiza el trabajo para hacer hipótesis sobre las características que se asocian al éxito y al fracaso.
- Determina que un estudio produce una evidencia suficientemente persuasiva a un costo aceptable.
- Elige (o idea) test para medir algunas o todas las características enumeradas.
- Administra los test a empleados en su trabajo o a los nuevos candidatos.
- Recoge informes sobre la suficiencia de estos trabajadores.
- Analiza las puntuaciones del test y la información de los antecedentes de los trabajadores así como su relación con el éxito en el trabajo.
- Idea un plan operativo de selección.
- Recopila datos. Regular o periódicamente, para verificar la solidez del plan.

A veces hay tan pocas vacantes que se tardarían años en recopilar estadísticas estables. En estas circunstancias, un procedimiento de selección tiene que ser defendido mediante argumentos totalmente indirectos.

El análisis del puesto de trabajo trata de identificar cualidades personales que contribuyen o limitan el éxito. Esta búsqueda es el conocimiento, las habilidades, las capacidades y otras características (incluyendo actitudes y hábitos). El análisis del trabajo puede ser sistemático, pero no mecánico.

El Psicólogo busca maneras de evaluar características pertinentes. Quizá las capacidades que el trabajo parece exigir se miden mediante tests publicados. No siempre serán apropiados los tests con un nombre relevante; por ejemplo, este será el caso si la dificultad del test no se puede adaptar al nivel educativo de los candidatos. Si el trabajo requiere una capacidad que ningún test publicado mide, puede ser mejor construir un nuevo test para obtener una imagen clara de la capacidad desde una medida indirecta. Cuando el tiempo y el costo permiten el desarrollo de una muestra de trabajo que cubra elementos importantes de la ocupación, la validez típicamente mejora Asher y Ssciarrino, 1974 (Cronbach 2003).

Los test juegan un papel particularmente destacado en la selección para trabajos nuevos, simplemente por que las actividades pasadas no son directamente pertinentes. El historial de trabajo se suele evaluar mediante una entrevista, pero puede reducirse a variables puntuables. Hough 1984 (Cronbach 2003) describe una adaptación del enfoque del incidente crítico, donde a los candidatos a altas responsabilidades se les pide que describan incidencias en sus historias propias de trabajo que ilustren su nivel más alto de ejecución sobre ciertas dimensiones. Algunos estudios tratan de recoger ítem heterogéneos, generalmente biográficos. Las preguntas tratan del trabajo y la experiencia educativa, las aficiones, los antecedentes deportivos, las actividades sociales y las condiciones domésticas.

Por desgracia, muchos tests que los psicólogos consideraron pertinentes, han resultado no tener ningún valor en la selección Perry 1968 (Cronbach 2003). Un chequeo de las reglas y procedimientos propuestos antes de que el plan sea

operativo es la mejor manera de llegar a un plan excelente y de valorar su efectividad. Idealmente, un test típico para candidatos los contrataría sin considerar sus puntuaciones, observando la correspondencia de las puntuaciones en el test y el éxito en el trabajo. Cuando el Psicólogo sugiere que el Test X eliminará a los peores sujetos, el empresario prefiere que aplique el test y que los beneficios empiecen de inmediato, para no retener los juicios durante semanas e incluso años de investigación. Un compromiso común es eliminar a los candidatos con peores perspectivas y entonces determinar las relaciones “predictor - criterio” dentro del grupo de personas con puntuaciones altas que son contratadas.

La comparación entre las clasificaciones actuales de los empleados con las puntuaciones sobre un test que han realizado, constituye una validación concurrente.

Después de recoger los datos predictores, el experimentador espera obtener evidencias sobre el rendimiento en el trabajo. A su debido tiempo se pueden conseguir los datos sobre el éxito ocupacional. Idealmente, el criterio cubriría todos los aspectos del trabajo en los que es económica o socialmente importante la contribución de las diferencias entre los trabajadores.

Un mal criterio puede hacer inapropiados test con buenas posibilidades.

Los criterios basados en juicios están contaminados por el hecho de que el juez conozca los datos que predice. Por ejemplo un supervisor puede clasificar mejor a un trabajador de lo que su ejecución garantiza, por el hecho de que el supervisor sabe que el trabajador ha tenido una experiencia considerable. Un terapeuta puede ser rápido en anotar señales de progreso en el paciente cuyo informe incluyó unos test favorables. Tales influencias elevan el coeficiente de validez y a veces dan lugar a una medida irrelevante que parece válida. La única manera de impedir la contaminación es guardar en secreto los datos del predictor hasta que se hayan registrado las puntuaciones criterio.

Las consideraciones temporales. Siempre existe la posibilidad de que los predictores buenos a corto plazo tengan una validez limitada a la larga, o viceversa. Las correlaciones cambian a medida que aumenta el tiempo entre las medidas de criterio y la aplicación de los test. Los criterios múltiples. En el lugar de

un único criterio definitivo, es más realista y más instructivo pensar en criterios de diferente tipo, convenientemente observables en momentos diferentes P.C. Smith, en Dunnette, 1976 (Cronbach 2003). Por lo que en cuanto más criterios se puedan comparar con el test, más pistas se tendrán para la política de selección.

Para la interpretación psicológica, cuando los datos del criterio están disponibles, debe hacerse un esfuerzo por comprender por qué los empleados contratados tienen éxito o fracasan. El psicólogo debe tratar de comprender los procesos que generaron los datos. Cuando un trabajador se clasifica muy por debajo (o por encima) de lo que se predijo, puede tener sentido entrevistar al trabajador y a su supervisor o incluso observarlo en el trabajo. Asimismo, cuando los pronósticos se confirman, un esfuerzo en la explicación puede mejorar la caracterización del trabajo. A veces una variable relevante no se midió suficientemente bien; si es así, podría revisarse la serie de test. Puede surgir una manera de alterar el entrenamiento para superar las debilidades o un plan para reducir el énfasis que los supervisores ponen sobre cualidades irrelevantes a la producción. (Comentarios similares se aplican a pronósticos clínicos, correccionales, y educativos; y también a la evaluación de los tratamientos en estos campos.)(Cronbach 2003).

Las puntuaciones predictoras tienen que ser transformadas en decisiones de acuerdo con algún plan. El plan describe cómo se deben combinar las puntuaciones a través de los test o subtest, cómo se deben combinar los test con la información que no viene de los tests, y qué decisiones deben tomarse para cualquier combinación determinada de hechos.

En la industria, un enfoque particularmente deseable es el de seleccionar en dos o tres etapas, en vez de jugárselo todo a una carta. Sería razonable proceder a una eliminación inicial a grandes rasgos, y posteriormente diseñar alguna prueba de entrenamiento para reducir el costo de los errores iniciales de juicio.

El psicólogo dedicado a las labores de selección puede evaluar un dispositivo de selección comparando las puntuaciones altas y bajas de los candidatos, con respecto al número de fracasos en la formación, la duración promedio necesaria para completar la formación, el número de abandonos, la producción media, etc.

Estos análisis suelen mostrar que los test con índices de validez dentro del rango 0.3 – 0.5 contribuyen significativamente a la eficiencia de la institución, aunque no hacen un pronóstico justo en muchos casos.

Cuando el número de vacantes es fijo, la estrategia obvia es rellenarlas con los candidatos que están al principio de la lista. Si no hay ningún límite sobre el número que tiene que ser seleccionado, se podría fijar una puntuación de corte rechazar a todas las personas que estén por debajo. Para trabajos no rutinarios, es más usual examinar individualmente a los sujetos.

Las puntuaciones de corte se determinan a partir de un diagrama de puntos o una tabla de experiencia que relaciona las puntuaciones con el criterio.

En la evaluación de un test de selección, se deberían formular las preguntas siguientes. Cada pregunta que se responde con un “no”, constituye un indicador de que la validez del test será probablemente relativamente baja.

- ¿Son escasas las diferencias individuales de rendimiento en el trabajo o en otro tipo de criterio?
- ¿Es tan grande el número de vacantes que debe aceptarse a un gran número de candidatos?
- ¿Mide el test una capacidad de la que ya se tiene información por un proceso de selección realizado previamente?
- ¿Es alta la Confiabilidad del test? (Si no es así, el test debería alargarse para incrementar la validez.)
- ¿Es caro administrar el test?
- ¿Es factible despedir o transferir a otras tareas a los trabajadores que resultan tener poco éxito? Si es así, ¿puede la compañía adaptarse cuando falla un pronóstico favorable?

Con base a todo esto es que se dice que una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; y que la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos:

- ◆ Experiencia laboral
- ◆ Trayectoria académica

◆ Aspectos psicológicos

Estos últimos son componentes básicos de la personalidad de un individuo que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables.

Una batería de pruebas psicológicas incluye los siguientes aspectos básicos.

INTELIGENCIA

Medición de la capacidad para resolver situaciones del entorno a través de los siguientes factores: Factor general de la inteligencia, factores específicos de la inteligencia, como son análisis y síntesis, nivel de pensamiento, etc.

HABILIDAD

Medición de las capacidades más desarrolladas (aptitudes de acuerdo a las características del puesto), como la comunicación oral o escrita, ventas, etc.

PERSONALIDAD

Medición de los factores del estilo de afrontamiento a la vida de la persona, aspectos internos del sujeto y su relación con el ambiente, ejemplo estabilidad emocional, motivación, etc.

El psicólogo debe de seleccionar los test que van integrar sus baterías ya que una sola prueba no es suficiente para medir las capacidades que se requieren para desempeñar un trabajo; dicho diseño se debe realizar con base al análisis del puesto ha cubrirse, por lo que sería de gran ayuda el conocer o contar con información referente a las pruebas más comunes utilizadas en nuestra población mexicana de acuerdo al puesto o nivel ocupacional.

Al respecto “Anduiza” (1997) en su tesis titulada Utilización de pruebas Psicométricas en la selección de Personal en grupos de Intercambio, dice que las pruebas más utilizadas con los integrantes de las juntas de intercambio de

empresas Mexicanas, se subdividen en pruebas de Inteligencia, intereses, personalidad, habilidades, conocimientos, liderazgo y potencial.

A continuación se muestra el cuadro * con las pruebas que más se utilizan en la Población Mexicana.

*** Pruebas más utilizadas en la población Mexicana**

INTELIGENCIA	INTERESES	PERSONALIDAD	LIDERAZGO	POTENCIAL	CONOCIMIENTO	HABILIDADES
Beta	THURSTON	MACHOVER	LIFO	INTEL - O	Therman Merril	PIC
Barsit	16 PF	CLEAVER	HUMAN SIDE	INTEL - E	MATEMATICAS	HMP
Pierre Giles	HUMAN SIDE	EDWARS	LIDERAZGO SITUACIONAL	CLEAVER	ARITMETICA	DAT
Intel -O	HEREFORD		REJILLA HELSENG		INTEL - O	PIV
Raven	CLEAVER		FIRO		INTEL - E	MAP
OTIS			ESTILOS DE LIDERAZGO			MOSS
Therman Merril						STROMBERG
Dominos						HERMAN
Wonderlick						FIRO
Intel - E						HUBBARD COLLEGE
Purdue						INSTRUCCIONES ESCRITAS
Wais						CLEAVER
Novis						
Thurstone						
Factor G						
HMP						
Gough CPI						
Meilli						

A través de este cuadro podemos conocer algunas de las pruebas más utilizadas en la Población Mexicana sin embargo muchas de ellas no están estandarizadas ni normalizadas sino más bien se han tenido que adaptar a la

Población sin tampoco saber en que grado se puede ver afectada su validez y confiabilidad, así como el uso particular en los tres niveles más importantes en el proceso de reclutamiento y selección que son el:

- ◆ Nivel obrero u operativo,
- ◆ Nivel medio o mandos intermedios y el
- ◆ Nivel ejecutivo o gerencial.

A continuación se mencionan algunas de las aportaciones que mostró la Lic. Anduiza en su tesis y que pudieran ser importantes para reconsiderar.

- ◆ **Pruebas de Inteligencia:** Anduiza hace mención sobre las pruebas que más se aplican para los tres niveles (obrero, medio y ejecutivo) y son el Army Beta, Barsit, Pierre Giles Intel – O, OTIS, Raven, Terman Merrill, Dominos, Wonderlick, Intel – E, Purdue, Wais, Novis, Thurstone, Factor G, HMP, Gough – PCPI, Meilli.
- ◆ **Pruebas de Intereses:** en estas reporta que el test Thurstone lo aplican para los tres niveles; 16 PF, Prefer y Human Side la emplean para los niveles medio y ejecutivo y nada más a nivel medio están Hereford y Cleaver. Hay que aclarar que la prueba 16 PF mide aspectos de personalidad más no intereses sin embargo con relación a la información que proporcionaron los responsables de selección es utilizada para ese fin.
- ◆ **Pruebas de Personalidad:** prueba Machover es la que más usan para los tres niveles, esto quiere decir que es una prueba con alto porcentaje de utilidad ya que con ésta se puede conocer algunas características de la personalidad del candidato. Hay que resaltar que las pruebas Cleaver y Edwards no miden personalidad sin embargo para los integrantes de la muestra estudiada por Anduiza les ha funcionado.
- ◆ **Pruebas de Habilidades:** PIC, HMP, DAT, PIV, MAP, MOSS, Stromberg, Herman, Firo, Hubbard College, Instrucciones escritas y Cleaver (la prueba del Cleaver no mide habilidades sin embargo a los integrantes de la muestra que utilizó la Lic. Anduiza les ha funcionado, aplicándola a los tres niveles, ejecutivo, medio y obrero).

- ◆ **Pruebas de Conocimientos:** dependiendo de los intereses de cada empresa de la muestra utilizada por Anduiza, estas pruebas pueden ser variadas y elaboradas en la misma compañía para los fines que a ellas les interesa conocer. Por lo que mencionan que para los tres niveles utilizan las pruebas de conocimientos generales; para obrero y medio son los de computación, conocimientos técnicos, Therman Merrill; y solamente para obreros las de matemáticas, aritmética y las Secretariales, estas aunque no las reportan para los otros niveles también se pueden emplear; para obrero y ejecutivo están, Intel – O y pruebas propias y solamente para el nivel medio son las de contabilidad e Intel – E;
- ◆ **Pruebas de Liderazgo:** dependiendo de cada nivel en que aplican las pruebas de este tipo según los resultados encontrados en el estudio de Anduiza, de estas reportan que solamente a los niveles medio y ejecutivo las usan pero para el nivel obrero no, esto puede ser debido que no les interesa conocer esta capacidad a éste nivel. Encontrando que para los niveles medio y ejecutivo están el Lifo y Human Side, Liderazgo situacional, Rejilla Helseng, FIRO y Estilos de liderazgo.
- ◆ **Pruebas de Potencial:** aquí los datos que se reportan, indican que el Cleaver es la más utilizada por los seleccionadores de la muestra de Anduiza y la aplican para todos los niveles; la prueba Intel - O es aplicada a nivel obrero; para los niveles medio y ejecutivo están Intel – E y Prefer y únicamente para nivel ejecutivo en porcentajes bajos el test PG

Los datos obtenidos por Anduiza señalan que las pruebas son importantes para la industria, ya que la mayoría de los integrantes de su muestra dicen que con éstas pueden ayudar al aspirante para que ocupe un puesto acorde a sus necesidades, siendo el primero en orden de importancia con un 45%, en segundo lugar es que se pueden evaluar las capacidades y habilidades de los solicitantes con un 31.3%, en tercer lugar que sirven de base para evaluar el nivel de desempeño en el trabajo con un 29%, en cuarto lugar dicen que nada más son instrumentos con un 27%, quinto lugar que con ellas se puede ver el rendimiento que van a tener con

un 22.9% y en último lugar indican que pueden mejorar el personal dentro de la empresa con un 20.8%.

Por otro lado se debe de tener cuidado de cuales pruebas se pueden emplear, que es lo que realmente quieren medir o investigar ya que se encontró que algunos test los utilizan sin conocer cual es su finalidad, como por ejemplo la prueba Cleaver que la usan casi para todo; aclarando que esta prueba no esta estandarizada para la población mexicana, de acuerdo con Juan Sergio Burgoa y Dulce Rosario Chávez en su tesis titulada Confiabilidad de la prueba Cleaver en enfermeras egresadas al CONALEP y CETIS (2002), en donde el Coautor del Cleaver el DR. Richards B. Doss Director de Human Capital con instalaciones en México, dice que “La prueba Cleaver no es confiable ya que se han pasado mal las plantillas de calificación en Recursos Humanos “.

Sin embargo debido al desconocimiento de esto es que se ha generalizado su aplicación. Por lo tanto hay que tener en cuenta que en la actualidad el psicólogo requiere de una actualización constante acerca de las Pruebas, siendo que estas le son útiles en la selección del personal; siempre y cuando conozcan realmente el funcionamiento de cada una de ellas para no aplicarlas por aplicarlas.

Tomando en consideración el estudio de la Lic. Anduiza, podemos corroborar que no existen en México pruebas de Integridad normalizadas y estandarizadas a la población, que nos pudieran ayudar en la tarea de selección de personal, es por eso que es importante contar con el Índice de Conductas Contra Productivas (ICCP) estandarizado en la población mexicana ya que esta seria una herramienta de soporte para el psicólogo y el área de Recursos Humanos, mucho mejor que métodos erráticos sin estandarización, que utilizan muchos seleccionadores para elegir a los solicitantes.

Sin embargo antes de iniciar toda esta fase de selección, el psicólogo deberá tener planeado el lugar de aplicación, los materiales y el tiempo requeridos, con el fin de que el manejo de estos instrumentos sea secuencial.

Los tests se pueden utilizar para realizar investigaciones, los resultados de estos nos pueden servir como elemento de control de variables experimentales, también

se pueden utilizar los tests como medios de descripción de las características humanas o para verificar hipótesis.

Con base a los capítulos anteriores donde podemos ver la importancia de la creación de pruebas psicométricas normalizadas, confiabilizadas y estandarizadas a la población mexicana y el manejo adecuado del proceso de selección para que de manera objetiva y profesional, se pueda decidir sobre que candidato ocuparía la vacante existente y a su vez identificar las fortalezas y debilidades tiene dicho candidato así como sus inquietudes y necesidades a fin de reducir recursos en su capacitación y motivarlo para que continúe desarrollándose de manera personal y profesional, lo cual provocaría que dichos candidatos contribuyan de manera sustancial en la productividad hacia la empresa, sin embargo para esto es necesario conocer la integridad, honestidad, responsabilidad de dichas personas y para ello en el siguiente capítulo se encuentran algunos ejemplos de pruebas que se han utilizado referentes al tema de valores y el Test del Índice de Conductas Contra Productivas.

CAPÍTULO III

MEDICIÓN DE VALORES, HONESTIDAD Y CONDUCTAS CONTRA PRODUCTIVAS

El comportamiento indeseable ha sido siempre un asunto importante para los empleadores, a causa de su naturaleza tan amplia. Por ejemplo, McGurn (1988) reportó en una de sus investigaciones que, cerca de las tres cuartas partes de los sujetos, han admitido haber hurtado a sus empleadores, al menos en una ocasión. Otras desviaciones en el lugar de trabajo, como el vandalismo, mal uso del equipo de cómputo, ausentismo e impuntualidad, han sido reportadas en cantidades que fluctúan entre un tercio y tres cuartas partes de los empleados que participaron en la encuesta (Harper, 1990). Los estudios de Lehman, Holcom & Simpson, (1990) demuestran que, al menos una cuarta parte de los empleados, tenía conocimiento de que algunos de sus compañeros de trabajo habían utilizado drogas ilegales y que más del cuarenta por ciento de las mujeres empleadas había reportado acoso sexual en el trabajo. El comportamiento indeseable en el trabajo es, claramente, un asunto de importancia social y económica, tanto para los empleadores como para la sociedad en general.

Los costos directos de estas conductas indeseables en el lugar de trabajo han despertado un gran interés de investigación. En E.U.A. el problema del robo de mercancía por empleados (conocido algunas veces como “shrinkage”, es decir, “robo hormiga”), o de dinero en efectivo, es enorme. Las estimaciones de los costos anuales totales de esas pérdidas, se encuentran en el rango de los \$40 a los \$120 billones de dólares (Buss, 1993; Camera & Schneider, 1994). Además, el costo anual de estas conductas en el lugar de trabajo, tales como la violencia, se estima en más de \$4 billones de dólares (Bensimon, 1994) y el costo global de un amplio rango de conductas indeseables en el lugar de trabajo, fluctúa entre los \$6 y los \$120 billones de dólares anuales.

En México a través de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. ANTAD nos indican que la magnitud del problema se manifiesta por sí misma. Para el 2003 el **Robo Hormiga** incluyó: el robo externo que representó el 51% del total, con un monto de \$2,526 millones de pesos, el robo de empleados con un monto de \$1,516 millones de pesos, representó el 30% del robo total, como se observa en la tabla siguiente.

Tipo de Robo	Monto robado (millones)	Participación
Robo externo	2,526.3	51%
Robo de empleados	1,516	30%
Robo empleados proveedores	694.7	14%
Asalto a mercancía (Robo en transporte)	252.6	5%
Total	4,989.4	100

Fuente: 8º. Censo de Mermas y Pérdidas. ANTAD 2003.

Del total de robos cometidos en las tiendas afiliadas a la ANTAD Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., el 9% son denunciados, de los cuales sólo el 2% resulta en acción penal. Se ha detectado que los delincuentes cuentan con asesoría legal y que en ocasiones están en contubernio con policías para liberarlos e incluso acusar a sus denunciantes.

La efectividad en la aplicación de la ley en los casos denunciados descendió del 27% al 22%, lo cual desincentiva la presentación de la denuncia.

De acuerdo con la Cámara de Comercio de la Ciudad de México en el año 2004, los empresarios afectados no realizaron la denuncia tanto en el caso de empleados o de personas externas a la Institución debido a que:

- ◆ No confían en la policía 47%
- ◆ Miedo de represalias o venganza por parte de las personas que cometieron el ilícito 43%
- ◆ Pérdida de tiempo y burocracia en los trámites 7%
- ◆ No sabe como presentar la denuncia 3%

De acuerdo a la Encuesta realizada por la Cámara de Comercio de la Ciudad de México en el segundo trimestre del año 2004, el 74.3% de los comercios afectados por un ilícito no presentó denuncia ante la autoridad, un incremento de 4.9 puntos con respecto al primer trimestre del año.

La corrupción es uno de los factores más importantes a considerar. De acuerdo con datos de Transparencia Mexicana A.C. en su Encuesta Nacional de Corrupción y Buen Gobierno 2003, el índice general fue de 8.5, es decir en casi 9 de cada 100 trámites para solicitar un servicio público existió la “mordida”. Para el rubro de denuncias, en 21 de cada 100 casos existió corrupción. (Trámites para evitar la detención en el Ministerio Público, realizar una denuncia, acusación o levantar un acta, lograr que se le dé seguimiento a un caso).

La inversión total en prevención del robo fue de \$1,043 millones de pesos en el 2003, 18% más que en el año 2002. El 49% de la inversión se destina a personal propio especializado, el 30% a equipo y el 21% a servicios externos.

Se incrementó en 15 puntos porcentuales la inversión en equipo de seguridad por un monto total de \$313 millones de pesos, el 30% del total de la inversión para la prevención de robos.

Si sumamos las pérdidas por concepto de robos más los costos destinados a la inversión de prevención de pérdidas, equivaldría al ingreso de más de 89,000 familias durante un año;

Como consecuencia, no es sorprendente que la preocupación principal en la selección de personal sea cómo enfrentar dicho problema. La mayoría de los instrumentos de evaluación que se encuentran disponibles actualmente, no se enfocan directamente a la integridad u honestidad de los candidatos para un empleo. En otros países los exámenes de integridad, también conocidos como pruebas de honestidad, se concentran en la conducta más costosa y más directamente medible en el lugar de trabajo: El robo.

La resolución de las preocupaciones de los empleadores acerca de los comportamientos contraproducentes en el trabajo, especialmente la deshonestidad y el robo, en Estados Unidos han sido siempre una parte del proceso de selección. El procedimiento tradicional para identificar candidatos para

un empleo, que pudieran ser potencialmente deshonestos, era el polígrafo. Pero la extensa investigación ha demostrado que el polígrafo era sencillamente inexacto para la selección de empleados (Lykken, 1981) y, en 1988, El Congreso de los Estados Unidos proscribió su uso para reclutamiento y selección de personal.

Los cuestionarios para identificar candidatos a un empleo, siempre han existido, pero ahora se han convertido en una herramienta de primera necesidad para el reclutamiento y selección de personal. Cuando apareció por primera vez el término *examen de integridad*, se refería principalmente a cuestionarios para detectar deshonestidad potencial. Esos exámenes, regularmente, planteaban preguntas directas acerca del grado de honestidad del candidato en empleos previos y en otros ambientes.

Con el paso de los años, el contenido de los exámenes de integridad se ha expandido para incluir preguntas directas acerca de algunas áreas adicionales, como la desconfianza y el abuso de sustancias. También se ha intentado la aplicación de exámenes indirectos o de personalidad para reclutamiento y selección. Lo anterior se refiere a cuestionarios generales sobre personalidad que evalúan un amplio rango de rasgos, que se suponen indicativos de comportamiento deseable o no deseable en el trabajo. Pero este enfoque ha debido ser abandonado por dos importantes razones: 1) Se ha descubierto que esos aspectos generales de personalidad son menos válidos que aspectos más directos para detectar conductas desviadas en el lugar de trabajo (Camera & Merenda, 2000); y 2) en varios estados, incluyendo California, se ha proscrito el uso de exámenes generales de personalidad en procesos de reclutamiento y selección, por considerarse invasivos a la privacidad de los candidatos y faltos de validez, particularmente en lo que se refiere al valor del prestigio.

Es evidente que, bajo estos términos, la identificación de candidatos que podrían conducirse de manera destructiva o no adecuada en el trabajo, se logra de manera más exitosa presentando declaraciones relevantes acerca del comportamiento previo del candidato y, particularmente, acerca del comportamiento del candidato en el trabajo. Estas declaraciones incluyen aspectos obvios como "He robado dinero o mercancía a mi empleador" y

“Frecuentemente me ausento de mi trabajo sin tener una buena razón”. El uso de declaraciones obvias parece contra-intuitivo. ¿Cuál sería la razón de que un candidato a un empleo contestara afirmativamente a estas preguntas en la entrevista? El hecho es que, en realidad, un número importante de candidatos admite haberse conducido de esa manera, al grado de causar un asombroso impacto. Ha surgido una gran cantidad de explicaciones para comprender este sorprendente nivel de ingenuidad (Jones & Terris, 1991). La razón más frecuente es la creencia de las personas de que toda la gente se comporta de igual manera, es decir, “todo el mundo roba” y, por lo tanto, la negación no es necesaria ni racional. Por lo tanto, y sin importar las razones por las cuales los candidatos admiten sus fechorías, queda claro que, de hecho, lo hacen y que esos exámenes de integridad que contienen, principalmente, aspectos de esa naturaleza, son los más válidos (Jones, Viswesaran & Schmidt, 1993; 1995; Murphy, 1993).

- La tecnología psicométrica que conforma las bases de la construcción de los exámenes de lápiz y papel, ha desarrollado una considerable sofisticación a lo largo de los últimos años y se han realizado grandes esfuerzos de investigación para evaluar la validez de los exámenes utilizados en procesos de reclutamiento y selección. Goodstein y Lanyon (1999), demostraron que los exámenes que plantean preguntas directas y que están cuidadosamente estructurados y enfocados en el reclutamiento y selección, son los más satisfactorios como los de:
- Admisiones explícitas de robo y de otras actividades ilegales, como artículos robados en el último año, práctica de juegos de apuestas y uso de sustancias prohibidas. En apariencia, las pruebas de integridad se pueden falsear de manera más sencilla que aquéllas basadas en la personalidad y, por tanto podrían tener menor valor en la investigación de los solicitantes deshonestos.

Pruebas de integridad basadas en la personalidad, por lo general no contienen referencias obvias al robo o a otras formas de conducta indeseable de parte del empleado. Estas medidas son más sutiles en su enfoque y, por tanto, son menos ofensivas para la mayoría de los candidatos a un puesto. De hecho, algunas

pruebas de integridad no son en realidad más que partes recicladas de pruebas existentes de la personalidad. En general las medidas de lápiz y papel acerca de la escrupulosidad muestran fuertes relaciones con la integridad relacionada con el trabajo Collins y Schmidt, 1993. (Gregory 2001); y, más aún, son más exitosos que los exámenes indirectos que evalúan rasgos generales de personalidad

Existe información referente a alguna de las subescalas del test Índice de Conductas Contra Productivas, sin embargo están enfocadas a otro tipo de áreas como la educativa o la social, pero no concretamente a la laboral como se pretende con el presente estudio.

Otro tipo de información es la obtenida a través de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. ANTAD donde se han realizado estudios dirigidos al robo en detalle tanto interno como externo pero inclinándose más por temas de seguridad y vigilancia de sus áreas laborales que al punto clave de fondo desde el reclutamiento al realizar mejoras en los filtros de selección minimizando aspectos de rotación de personal, ausentismo, duplicidad de plazas, mermas, etc.

Considerando la importancia de contar con instrumentos estandarizados a la población Mexicana surge la inquietud de normalizar, estandarizar y confiabilizar el instrumento Índice de Conductas Contra Productivas (ICCP), como herramienta de apoyo para el psicólogo.

De acuerdo a los artículos de diversos estudios que se han realizado, se puede diferenciar dos tipos de instrumentos: los que son para medir integridad y honestidad; sin embargo entre las pruebas que se revisaron se encuentran las siguientes, pero no están disponibles en México.

- ◆ Pruebas explícitas de integridad se dividen por lo general en dos secciones:
- ◆ Actitudes hacia el robo y otras formas de deshonestidad, como las creencias acerca del alcance de los robos por parte de empleados, grado de condena hacia el robo, aprobación de las racionalizaciones comunes sobre el mismo y facilidad percibida de éste.

Las pruebas de integridad de lápiz y papel se diseñaron para detectar a individuos propensos al robo y a otros candidatos indeseables. Estos instrumentos poseen

validez predictiva moderada, pero su utilización hace surgir muchas dudas, otro problema con las pruebas de integridad es que su naturaleza de instrumentos exclusivos dificulta examinarlas de la misma manera que a los tradicionales, ya que en la mayor parte de los casos, las claves de calificación sólo están disponibles para los psicólogos de la institución que las utiliza, lo cual hace difícil la investigación independiente.

Los intereses y valores son fundamentales para la identidad de cada individuo debido a su valor formativo en todos los aspectos desde la elección de carrera, el desarrollo profesional, la satisfacción del trabajo y hasta la devoción.

Milton Rokeach, definió el valor como “una organización de creencias relativamente perdurable alrededor de un objeto o situación, que predispone a la persona a reaccionar de determinada manera”(Aiken, 2003), sostuvo que hay dos tipos de valores: aquellos relativos a los modos de conducta (valores instrumentales) y los concernientes a estados finales (valores terminales).

Rokeach clasificó los valores instrumentales en dos tipos:

- Valores morales: formas de conducta interpersonales, los cuales producen sentimientos de culpa cuando se violan.
- Valores de competencia, tienen que ver con formas de conducta intrapersonales de autorrealización, cuya violación provoca sentimientos de inadecuación.

Los valores terminales también se subdividen en:

- Valores personales que incluyen estados finales como la conciencia tranquila y la salvación, centrados en la persona.
- Valores sociales, que incluyen estados finales como la equidad y la paz mundial, se centran en la sociedad.

El estudio de valores ha provocado considerable discusión como una herramienta de demostración en el salón de clases dentro de cursos de Psicología, pero en otros sentidos no ha sido una prueba importante.

Los valores no sólo vinculan al individuo con el mundo laboral, se encuentran entrelazados también con las cuestiones morales, espirituales y religiosas.

Las elecciones que se toman con respecto al trabajo, vida espiritual y conducta personal no son aleatorias, se ligan por los lazos que se denominan intereses y valores.

La evaluación de intereses promueve dos metas compatibles: la satisfacción vital y la productividad vocacional. Una concordancia entre los intereses individuales y la vocación elegida ayudará a fomentar la satisfacción personal con la vida. Cuando el trabajo es interesante es más probable que se experimente también satisfacción personal. Además, las personas satisfechas con su trabajo están en mayor probabilidad de ser productivas. Por tanto, empleados y empleadores por igual obtienen beneficios de la aplicación ingeniosa de la evaluación de intereses.

Los valores laborales se refieren a las necesidades, motivos y valores que influyen la elección vocacional, la satisfacción con el trabajo y el desarrollo profesional. Incluso cuando se mantienen constantes los factores básicos como inteligencia, educación y capacidad, es claro que los individuos difieren en cuanto a sus valores laborales.

Los valores son importantes porque proporcionan un esquema generalizado para los actos y juicios personales. Cuando se conocen los valores vitales de un individuo, pueden predecirse conductas típicas y conjeturar las probables actitudes.

Los psicólogos se han interesado en la evaluación de los valores personales desde hace mucho tiempo. Desarrollando medidas de autoinforme de los valores que son sólidas en términos Psicométricos. Es por esto que considerando estas premisas es que surge el interés de Confiabilizar, Validar y Normalizar el Test de valores Índice de Conductas Contra Productivas (ICCP) con una muestra de la población Mexicana.

Existen otra serie de investigaciones referentes a los valores en el trabajo, sin embargo estos están realizados bajo otro enfoque como el religioso, en el área educativa o social, por lo que sería importante profundizar en el aspecto de los valores enfocados específicamente hacia el área laboral, hoy en día la información que se tiene referente a este tema es muy poca y podría ser un punto

importante para hacer resaltar la función ética del Psicólogo al considerar la misión, visión y valores de la institución sin dejar de lado la importancia que conlleva un buen reclutamiento y selección que aminoraría costos tanto en tiempo de selección como en la posibilidad de proporcionarle a los candidatos un desarrollo dentro de la empresa que permita que sea un sistema de ganar - ganar entre el empleado y el empresario que lo contrata con la finalidad de crecer ambos y con esto estaríamos hablando del proceso completo del área de recursos humanos, reclutar, seleccionar, promover horizontal o verticalmente a sus empleados así como el innovar programas de desarrollo institucional.

A continuación se describen algunos estudios referentes a los valores:

La investigación realizada por Luis Arciniega y Luis González (2000) referente al Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30 o no es algo nuevo sin embargo, no fue sino hasta los años ochenta cuando se incrementó la investigación de este fenómeno, sobre todo en el contexto de las organizaciones.

El impacto y aceptación en el mundo de los negocios y entre la gerencia de empresas ha sido muy amplio, no debemos olvidar que los orígenes de muchas de estas obras son investigaciones desde la perspectiva de la Psicología de las organizaciones y /o la Psicología Transcultural, evidenciando de este modo la gran ayuda que estas disciplinas pueden proveer a las empresas. Un hecho importante es que ante la globalización de las economías las compañías multinacionales se han encontrado con la necesidad de adaptar sus sistemas y procedimientos a culturas distintas en las que fueron creadas, necesitando para ello conocer los valores hacia el trabajo específicos de cada nación ó inclusive de cada región.

Los valores hacia el trabajo desde la perspectiva individual puede ayudar en otros procesos de la gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección, la formación de equipos de trabajo, o bien ayudar a comprender mejor algunas actitudes como la satisfacción en el trabajo o el compromiso organizacional.

Históricamente los primeros instrumentos desarrollados para medir valores hacia el trabajo han surgido desde la visión de la orientación vocacional.

En el campo de la Psicología del Trabajo y de las organizaciones la situación es diferente. La mayoría de los instrumentos desarrollados desde esta perspectiva consideran los valores hacia el trabajo como los resultados que el individuo espera obtener con respecto a un puesto, o como la importancia de los distintos aspectos del trabajo, se estarían evaluando valores hacia el trabajo.

Se considera que los valores laborales están integrados por un componente básico, valoración general del trabajo o razones esenciales por las que trabaja una persona, y un componente específico, metas que se quieren obtener en el trabajo.

A pesar de que este planteamiento ha sido el predominante a la hora de evaluar los valores hacia el trabajo desde la Psicología organizacional es, en gran medida, cuestionable. Cuando se miden, tanto los resultados valorados del trabajo como la importancia de los aspectos laborales, se están evaluando metas específicas que, si bien están fuertemente influidas por los valores, no pueden, ni deben ser consideradas como valores hacia el trabajo. En este sentido, Locke 1991, establece que los valores son elementos mediadores en los procesos motivacionales ya que transforman las necesidades en metas e intenciones, siendo estas últimas procesos conscientes, las necesidades no pueden ser transformadas en metas a menos que tengan una representación cognitiva en forma de valores, y precisa aún más lo anterior señalando que: "Las metas pueden ser vistas como aplicaciones de los valores a situaciones específicas", sin embargo, dejan bien claro que la autoeficacia también influye en el proceso de determinación de las metas. Este planteamiento, en línea con las teorías generales de valores, evidencia la dificultad de equiparar los valores hacia el trabajo con los resultados valorados o la importancia de los aspectos laborales.

A pesar de que ha podido demostrar la relación existente entre los valores generales y los valores hacia el trabajo, no se han incorporado al estudio de los segundos los grandes avances que se han hecho con el estudio de los valores generales.

Otro artículo presenta el desarrollo y validación inicial de un instrumento que evalúa los valores hacia el trabajo fundamentado en la teoría del contenido motivacional de los valores Schwartz 1992 - 1994, (Arciniega y González 2000),

El desarrollo de la Escala de Valores en el Trabajo (EVAT 30) parte de las ideas de Kluckhohn y colaboradores 1968, Rokeach 1973, Schwartz 1992; 1999 y Sverko y Vvizek Vvidovic 1995 (Arciniega y González 2000), sobre los valores. En este sentido consideran que los valores hacia el trabajo son las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral. Esta definición cubre los tres componentes básicos de los valores: cognitivos, conativo y afectivo.

Existen tres enfoques que vinculan a los valores en general y a los valores hacia el trabajo. El primero de ellos propone la existencia de un flujo continuo entre éstos; es decir, propone la existencia de una relación positiva entre ellos (Champoux, 1980). Así por ejemplo, si el individuo busca constantemente nuevos proyectos y actividades en el trabajo que le suponen un reto, estas representaciones cognitivas de autodirección y estimulación se extiende hacia otros contextos de su vida cotidiana como la práctica de algunos deportes extraños, hacer viajes a destinos a los que otros no irían, y otros por el estilo. De manera similar, si su trabajo es rutinario esta monotonía trasciende a otros aspectos de su vida cotidiana (Champoux, 1980). El segundo enfoque propone una acción compensatoria de los dos contextos. En este caso, el empleado que desempeña un puesto con actividades monótonas y rutinarias, y que por tanto frecuentemente recae en la insatisfacción, busca equilibrar esta monotonía llevando a cabo actividades estimulantes en otros ámbitos de su vida cotidiana. De forma complementaria, aquellos empleados con un puesto con actividades que les proveen de satisfacción e implicación, no buscan satisfacciones adicionales fuera del entorno laboral Faunce y Dubin, 1975 (Arciniega y González 2000). Por otra parte, la tercera perspectiva establece que ambos entornos son excluyentes, por

tanto propone la inexistencia de vinculación entre los valores generales y los valores hacia el trabajo.

Estudios recientes Elizur y Sagie, 1999, (Arciniega y González 2000), revelan que las relaciones entre los valores generales y los valores hacia el trabajo son multivariadas. En otras palabras, para algún tipo de valores se da una relación compensatoria, mientras que para otros existe una separación. No obstante, este artículo y otros Ros y cols, 1999 (Arciniega y González 2000), parten del supuesto de que ambos contextos pueden ser analizados bajo las mismas facetas ó dimensiones y, de este modo, poder examinar las correlaciones de las mismas facetas o dimensiones en los dos entornos.

La muestra utilizada en el artículo estaba constituida por empleados de México y España. Candidatos potenciales para cubrir puestos administrativos y gerenciales en el sector de medios de comunicación en México. Previamente entrevistados. El instrumento de evaluación de los valores hacia el trabajo se incorporó a la batería de pruebas de selección. La muestra incluye también empleados del área de Recursos Humanos de una empresa financiera con sede en la ciudad de México y a empleados de distintas áreas de negocio y ocupaciones de una institución bancaria española. En el caso de España fueron entregados 300 cuestionarios en forma anónima. La muestra la formaban varones y mujeres. La edad promedio era de 29,52 años teniendo el 75% del total menos de 33 años. El 90.3% posee educación superior y el 56% no tenía dependientes económicos.

En el caso de los valores, que no pueden ser descubiertos fácilmente a través de un instrumento de auto aplicación, sugieren el uso de instrumentos de carácter proyectivo (Locke, 1991; Vroom, 1984) (Arciniega y González 2000). Por lo que se decidió utilizar ítems que plantean situaciones vivenciales en las que los empleados descritos ponen en la práctica sus valores hacia el trabajo. Por lo tanto, puede decirse que el instrumento tiene carácter proyectivo ya que se pide al individuo que evalúe y califique el parecido de empleados de las situaciones que se plantean en el cuestionario con él mismo. Esta evaluación y calificación se lleva a cabo por medio de una escala tipo Lickert sin expresión numérica y con 5

anclajes: Se parece mucho a mí, Se parece a mí, Se parece algo a mí, Se parece muy poco a mí, No se parece en nada a mí. El uso de una escala tipo Lickert no manifiesta para el individuo en el instrumento reduce al máximo el trabajo cognitivo de tener que realizar una asociación biunívoca entre una percepción del grado de parecido y una número natural. Por otra parte el uso de este tipo de escala permite la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas al considerarse por convención como una escala continua. En definitiva, el instrumento rescata las ventajas de la técnica proyectiva en su formato y utiliza las cualidades del autoinforme y la escala tipo Lickert empleada en la gran mayoría de instrumentos que miden actitudes.

El cuestionario está integrado por 30 ítems, tres ítems para cada tipología de valor de orden superior. Para reducir la deseabilidad social se reafirmaron en las instrucciones la confidencialidad del manejo de la información, así como la idea de que no existen respuestas correctas o erróneas.

Como resultado se encontró que debido a que la aplicación no haya sido confidencial, ya que el instrumento en su gran mayoría fue integrado como parte de las Pruebas de selección para ingresar a una de las empresas participantes en el estudio, se cree que generó un efecto de deseabilidad social mayor al normal. En la muestra de España la identificación de las áreas y los puntos es más clara y se apega más a la estructura hipotetizada.

En definitiva, los objetivos que han orientado el desarrollo del instrumento son la elaboración de un instrumento de fácil aplicación, en un tiempo reducido, con un número económico de ítems, que pudieran ser integrados a una batería más amplia, y su aplicación directa en lengua española sin necesidad de recurrir a adaptaciones.

De la experiencia de este estudio se recoge la necesidad de que la aplicación del instrumento sea en forma verdaderamente anónima. El hecho de que la configuración de los puntos en el espacio multidimensional de la muestra española haya tenido una mayor cercanía a la estructura original hipotetizada y una más fácil interpretación dada la dispersión de los puntos es prueba suficiente de lo anteriormente dicho. Por otra parte, el contar con una muestra más variada en

cuanto a edades y grupos ocupacionales permitirá tener una idea más amplia de las características psicométricas del instrumento. Por último, esta validación inicial representa el punto de partida para emplear el nuevo instrumento en la realización de otros estudios que evalúen las relaciones entre los valores hacia el trabajo con otros constructos de interés en la Psicología del trabajo y de las organizaciones como la satisfacción, el compromiso organizacional, o la implicación en la tarea.

Otro artículo es sobre el perfil psicosocial del emprendedor: desde la perspectiva de los valores, realizado por Juan Moriano, Enrique Trejo y Francisco Palací, 2001 es una línea de investigación de gran interés dada la actual situación socioeconómica y la especial necesidad que existe en nuestro entorno de personas que abran nuevos caminos empresariales y sean capaces de aprovechar las oportunidades de un mercado global.

Se define como Emprendedor a la persona que pone en marcha una iniciativa empresarial, crea su propia empresa, solo o asociado con otros promotores, asumiendo los riesgos financieros que esto supone, aportando su trabajo y ocupándose de la dirección de la empresa.

Tradicionalmente, la investigación sobre emprendedores se ha basado en dos aproximaciones principales: estudio de los rasgos de personalidad y estudio de las actitudes. Según Juan Moriano, Enrique Trejo y Francisco Palací (2001), desde la aproximación del estudio de los rasgos de la Personalidad McClellan 1985 dice que los emprendedores se caracterizan por una alta motivación de logro que les impulsa a mejorar, afrontar objetivos desafiantes y asumir riesgos calculados. Por otra parte, los emprendedores tendrían una alta necesidad de logro y baja necesidad de poder. Bonett y Furnham 1991 comprobaron que el locus interno se puede desarrollar a través de situaciones alentadoras que ayudan a los individuos a percibir la relación entre su esfuerzo, la realización de la tarea y el resultado de esta realización. Por lo tanto se podría aprender a desarrollar una actitud emprendedora.

En un estudio preliminar, utilizando una metodología cualitativa basada en entrevista profunda y aplicación de un sencillo cuestionario a 50 expertos que

trabajan con emprendedores, nos permiten suponer que las competencias personales de los emprendedores son las siguientes: Adaptabilidad, Autonomía, Capacidad de asumir riesgos, Confianza en sí mismo, fijación continua de objetivos, Innovación, locus de control interno, Perseverancia, Poder de Persuasión, Proactividad, Tolerancia a la incertidumbre.

Se trata de un estudio descriptivo, del tipo comparativo- causal, si bien tiene un carácter exploratorio, sobre una muestra formada por dos grupos: Emprendedores (profesionales independientes y asociados) y no emprendedores (trabajadores de empresas privadas, organismos públicos y desempleados).

En dicho artículo se asumió la posición teórica de Schwartz y utilizaron su escala de valores SVS (Schwaartz Value Survey – SVS, 1987, traducida por Ros y Grad 1991) formado por 60 valores. Los valores son presentados en dos listas, una de 33 valores terminales (a la cual añadieron el valor “Ser emprendedor” situado en el número 11 entre “una vida excitante y Dar sentido a la vida otra de 26 valores instrumentales (siguiendo la distinción entre estados finales y modos de conducta respectivamente de Rokeach, 1973 Moriano, Trejo y Palací, 2001).

El SVS solicita a los sujetos que puntúen en qué medida cada valor del cuestionario es importante como un principio que guía la vida personal. Dichos valores son puntuados en una escala entre “opuesto a mis valores” (-1) y “de suprema importancia” (7). Se trata pues, de una escala sumativa en la que la puntuación para cada tipo de valor general es obtenida a partir de las puntuaciones parciales de los distintos ítems sobre valores específicos.

Como conclusiones encontraron que de los 60 valores reflejados en el cuestionario, el grupo de emprendedores obtiene puntuaciones más altas significativamente en los siguientes valores específicos: libertad, disfrutar de la vida, un mundo en paz, amistad verdadera y reciprocidad de favores. Mientras que el grupo de no emprendedores obtiene una puntuación más alta significativamente en orden social, aunque este valor específico tiene muy poca importancia para ambos grupos.

Se puede comprobar como las diferencias más importantes se encuentran en el valor específico disfrutar de la vida que forma parte del valor tipo hedonismo, por tanto, se comprueba que los emprendedores dan mucha importancia a disfrutar con aquello que hacen.

Los resultados señalan que ser emprendedor correlaciona significativamente y de forma positiva con cuatro de los cinco tipos de valores individualistas: poder, logro autodirección y estimulación. También correlaciona significativamente y de forma negativa con el tipo de valores colectivista tradición y el tipo de valor mixto universalismo. Por tanto, parece que el valor ser emprendedor estaría situado dentro de la dimensión individualista.

También se han realizado estudios como el del Trabajo docente y de personalidad en académicos de la universidad Veracruzana. Por Mario Miguel Ojeda, Laura Oliva Zárate, Mónica de la Medina Pardo, Rosa Martínez Conde y Adrián Sánchez Rodríguez (2001). En donde mencionan que de acuerdo con los cambios sociales, políticos y económicos que están ocurriendo en el mundo, los sistemas de educación se han visto forzados a modificar sus estrategias y modelos con el fin de dar respuesta a una demanda creciente, a requerimientos de mayor calidad y a una educación integral, más humanista y de mayor aprecio a los valores al medio ambiente y a la diversidad cultural; y que debido a que la docencia no está aislada de un contexto social globalizado. Constituye un proceso complejo en el que se entretajan sintetizan diversos aspectos de orden social, cultural, psicológico, laboral y sobre todo económico.

En la Universidad Veracruzana surge un estudio como proceso de transformación gracias a una campaña institucional de constante fortalecimiento académico, centrada básicamente en el aprendizaje integral y significativo. Esta es la base para la formulación desarrollo del llamado “Nuevo Modelo Educativo” (NME) que comprende diversas actividades, tales como la reingeniería de planes y programas, la sistematización de tutorías y asesorías académicas y la diversificación de actividades curriculares para el aprendizaje, el autoaprendizaje y el uso de nuevas tecnologías educativas.

El objetivo general del Nuevo Modelo Educativo es propiciar en los estudiantes una formación integral y armónica intelectual, humana, social y profesionalmente, por lo que se requiere de un profesor con estas dimensiones.

Muchos factores intervienen para hacer más efectivo de lo que se cree el acto de comunicación pedagógica. En primer lugar, lo que se transmite no puede separarse de la persona que lo hace, como si fuera un objeto: se trata antes bien de un saber interiorizado que está ligado a un ser que comunica.

Por lo que no es suficiente detectar si el maestro planea, desarrolla y evalúa sino se reconoce la parte personal o valorativa de éste, pues los valores matizan la vida del ser humano desde que nace hasta que muere, enlazándose en todas y cada un de las actitudes y actividades que desempeña. Por ello, es que es necesario explorar la manera en que el docente vivencia sus valores para entender cómo los transmite a sus estudiantes durante la cátedra.

Los valores que se analizaron en el docente fueron aquellos que se consideraron esenciales en el desarrollo de todo ser humano, los cuales, al estar instaurados en el ser, y que permiten que todo desempeño pueda desarrollarse de manera óptima. Dichos valores son la autoestima, el respeto, la responsabilidad y la honestidad.

La **autoestima** es la base y centro del desarrollo humano. Es conocimiento, concientización y práctica de todo el potencial de cada individuo.

El **respeto** es aquello que nos delimita dentro de un contexto y nos hace decidir sobre lo que es apto para nosotros y para los demás, por ende lo que no aceptamos o deseamos para nosotros ni para los otros. El respeto se puede ver en dos sentidos: el respeto por mí y para mí y el respeto que expreso al contexto en el cual me desenvuelvo, por ello, no basta ser una persona respetuosa de los límites de los demás, sino también de las propias necesidades y motivaciones.

La **responsabilidad** corresponde a asumir lo que decimos, hacemos y/o pensamos, tanto de una manera interna (reconocer y aceptarse internamente) como externamente (manifestar esta responsabilidad en el entorno).

La **honestidad** como aquella capacidad del ser humano para dar respuestas congruentes consigo mismo, es decir, emitir una respuesta que está de acuerdo con las sensaciones emociones, necesidades y valores propios y con el medio ambiente, a fin de facilitar una armonía tanto interna como externa.

Dicho estudio estuvo constituido por una muestra de 724 docentes de todas las facultades en las regiones que conforman la Universidad Veracruzana y que asistieron a los cursos del NME, se utilizó un cuestionario sobre desempeño docente, el cual registra una autovaloración, y del perfil de actividades asociadas al trabajo docente (planeación, desarrollo y evaluación) y un test de psicodiagnóstico gestáltico de Salama y Villarreal (1992) el cual identifica rasgos de personalidad, e indaga los valores o ejes afectados.

Recientemente en nuestro país se han realizado estudios que nos permiten visualizar la importancia de la honestidad en la población Mexicana.

Según un sondeo de la Iniciativa Privada aumentan mordidas, gastos de empresas.

Calcula el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), que el sector privado destina 40 mil millones de pesos al año en pagos extraoficiales. Por Fernando Pedrero, El Universal sección Finanzas del 18 de agosto del 2005.

Pemex, Aduanas, PGR, IMSS, CFE, Infonavit y la policía federal (Judicial y Preventiva) están entre las instituciones que son percibidas como las más corruptas del país, revela un sondeo por el sector empresarial.

De acuerdo con la Encuesta sobre gobernabilidad y desarrollo empresarial 2005, realizada a 2 mil 650 empresas por el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado Calcula el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), en estos organismos se obtienen contratos gubernamentales, concesiones federales, créditos por parte del gobierno y se toleran violaciones en materia laboral y ambiental a cambio de pagos extraoficiales a funcionarios.

El sondeo, realizado por encargo de la Secretaría de la Función Pública, señala además que en el país una de cada cinco empresas realiza pagos extraoficiales a legisladores y políticos para influir en el contenido de nuevas leyes, políticas y regulaciones para favorecer sus intereses.

Dada la gran importancia que el gobierno Mexicano da a este tipo de actividades sobre como fortalecer los valores en los pequeños desde sus hogares, los adolescentes en su desarrollo personal, los empleados y empresa

Mario Rodarte, director general del CEESP, destacó que el costo de la corrupción burocrática administrativa (entre funcionarios públicos y empresas) supera los 40 mil millones de pesos al año; 12 mil millones de pesos se destinan para el pago extraoficial a legisladores y políticos, para lograr favorecer los intereses de las compañías, lo que denomina el organismo captura del Estado.

En los trámites que realizan las compañías, la encuesta señala que entre las instituciones que los empresarios perciben mayor corrupción se encuentra el IMSS, al que acuden 80% de las firmas que operan en México: de este total 16% realizan pagos extraoficiales al organismo y 9% lo hace al Servicio de Administración Tributaria (SAT).

La encuesta, que se realizó por vez primera en 2003, destaca que los monopolios de empresas públicas (PEMEX y CFE) fueron calificados como el peor obstáculo de mercado que limita el desarrollo de las empresas, asignándole una calificación de 3.71, seguidos por los monopolios ejercidos por las privadas (Telmex), con 3.44 de calificación, en una escala de 7.

El CEESP elaboró un índice de corrupción en el que consideró aspectos de la honestidad de las dependencias de gobierno, la incidencia de la corrupción y la frecuencia en que se solicitan las dádivas.

A pesar de estas cifras, Rodarte reconoció que la incidencia de la corrupción ha cedido terreno.

Explicó que en 2002, 39% de las empresas declaró que realizaban pagos extraoficiales para influir en el contenido de las leyes políticas y regulaciones, contra el 20% del año 2005.

Ana Valverde del Diario Monitor en la sección de Ganar y Gastar del 18 de Agosto de 2005, dice que la encuesta también precisa que para el sector empresarial principal obstáculo para el desarrollo es la inseguridad, seguida de la piratería, la economía informal, los sindicatos y la política fiscal.

Respecto a la honestidad de las instituciones gubernamentales, el CEESP (Centro de Estudios Económicos del Sector Privado) revelo que las policías y las procuradurías de justicia son las instituciones peor calificadas en los tres niveles de gobierno.

A nivel federal, PEMEX, el sistema de Aduanas, el IMSS y la CFE son las de menor honestidad. En el ámbito estatal, las secretarías de Vialidad y Transporte, Desarrollo Urbano, Promoción Económica y la Tesorería, son consideradas como las menos honestas.

“Estos resultados no deben sorprender si consideramos la cantidad de trámites que se deben realizar en las instancias mencionadas, la cantidad de requerimientos de información, aclaraciones y visitas de supervisión que generan, así como el tiempo que demandan para el cumplimiento de trámites y requerimientos”, estimó Mario Rodarte.

En cuanto a licitaciones públicas, un 20 por ciento de las empresas reveló haber participado en éstas y el 66 % estarían dispuestas a pagar clandestinamente para asegurar un concurso público.

Por entidad federativa, el índice de corrupción reprueba al estado de Guerrero en primer lugar con 2.58 por ciento, Baja California con 2.19 por ciento y el Distrito Federal con 2.09 por ciento. Las de menor índice son Baja California Sur, Colima y Campeche.

En el artículo publicado el 19 de Agosto de 2005 en la sección de Ganar y Gastar del Diario Monitor dice Rubén Aguilar, exigió eliminar las prácticas sobre el pago de sobornos, esto después de ser publicados estudios por la CEESP y la Compañía CEI Consulting and Research.

El gobierno mexicano pidió a los empresarios denunciar “Cualquier práctica de corrupción de cualquier funcionario” y no pagar sobornos, tras la publicación de dos encuestas que ponen de relieve el tema.

“La Presidencia hace un llamado a los empresarios a denunciar cualquier acto de corrupción de las autoridades (...) y a la sociedad para que no sólo denuncie, sino que no realice prácticas de corrupción”.

Una encuesta sobre gobernabilidad y desarrollo empresarial del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), dependiente de la principal patronal del país, mostró que las empresas destinan el 6 por ciento de sus beneficios a pagos extraoficiales para influir en nuevas leyes, políticas y regulaciones que favorezcan sus intereses.

El 20 por ciento de las empresas encuestadas admitió que realiza pagos extraoficiales para influir en las decisiones de funcionarios a nivel federal, estatal o municipal.

Si se incluyen los negocios, las empresas gastarían al año en sobornos un estimado de 120 mil millones de pesos (11 mil 320 millones de dólares). El sondeo, efectuado a petición de la Secretaría de la Función Pública (Contraloría), también muestran que el 66 por ciento de las empresas están dispuestas a realizar algún tipo de pago para ser favorecidas en una licitación pública.

Esta encuesta se suma a otra sobre el impacto del fraude y la corrupción en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), elaborado por la compañía CEI Consulting and Research, que señaló que los mexicanos pagan sobornos a partir de los 12 años.

También indicó que cada día se cometen 507 delitos de este tipo y que el costo para las Pymes es de 29 mil 700 millones de dólares.

El portavoz de la Presidencia hizo un llamado a las autoridades federales, estatales y municipales a no aceptar pagos ofrecidos por particulares” para ser favorecidos e invitó a los estados que aún no cuentan con leyes de transparencia a aprobarlas.

“La corrupción jamás debe ser una fuente de ingreso”.

Aguilar lamentó que la corrupción en México sea “una práctica por desgracia, de carácter cultural que se ha arraigado durante décadas en la sociedad.

“Los mexicanos debemos seguir luchando por acabar con estas prácticas que lastiman al gobierno y a la propia sociedad”.

En el 2005 el Presidente de la República Vicente Fox a través de la Secretaría de la Función Pública hace un llamado a los medios de comunicación y la población en general para que sea desde la familia Mexicana que se haga conciencia de la importancia de los valores morales tanto en casa como en el trabajo y es a través de una serie de comerciales y corto metrajes que se pretende realizar esta labor, por ejemplo:

En el periódico Universal en la sección de Cultura del viernes 19 de Agosto de 2005, sale una nota que dice:

Jóvenes en acción: Con cortometrajes que promueven una cultura anticorrupción, y en un programa de TV en el que mostrarán sus proyectos, las actuales generaciones se abren paso. Miguel Ángel Ceballos.

Los jóvenes mexicanos quieren creer en la honestidad, pero dudan cuando les cuestiona si confían en que el problema de la corrupción pueda solucionarse. “Nadie puede ser honesto al 100%”, dicen. “Pasamos tiempos de fragmentación y de falta de identidad”.

Pablo Rogelio Díaz es integrante del equipo que obtuvo el primer lugar con el video Intolerante. Considera que la honestidad existe, pero hay un momento en que la persona se “malea” y es la corrupción la que gana. “No sé dónde nos maleamos, pero el ritmo de la vida nos endurece y nos lleva por otros caminos. Erradicar esto es difícil. Tal vez todo está en la familia y si los jóvenes tratamos de seguir los valores que nos enseñan, la situación podría mejorar”.

El video cuenta una breve historia de un mecánico que se vale de actos deshonestos para sobrevivir, sin saber que sus acciones provocan tragedias y sufrimientos irreparables. Este personaje, por ahorrarse el líquido para frenos y con la idea de que el cliente regresará para volver a reparar el auto, deja sin frenos un automóvil que más tarde atropella a una niña.

Jair Hernández dice que “Lo que relatan es lo que los jóvenes ven en México. Y Tratan de dar a conocer las consecuencias si seguimos así. México tiene la necesidad y tiene posibilidades de que esto vaya desapareciendo, pero no sé si lo lograremos.

Otros videos narran cómo el fenómeno de la corrupción comienza a permear también en los niños.

De acuerdo con el Diagnóstico sobre el Impacto del Fraude y la Corrupción en las Pequeñas y Medianas Empresas, elaborado por la compañía CEI Consulting & Research, las prácticas de corrupción entre los mexicanos comienzan por lo general a los 12 años, cuando se pagan mordidas para sobornar a profesores y existe una probabilidad de 87% de que un mexicano haya incurrido cuando menos una vez en su vida en esta práctica.

Los creadores de estos videos esperan que la difusión de los videos ganadores contribuya a que la gente sea “un poquito” más honesta. “Porque no podemos ser 100% honestos, se tienen rasgos, pero no completamente porque es complicado. El mensaje de ese video es: trata de hacer honestamente las cosas y se te van a facilitar. Y si no se facilitan, por lo menos tendrán la conciencia tranquila de que hiciste lo correcto”. La fórmula para cambiar la práctica del soborno es a través de los niños. “En su vídeo hicieron la historia con niños porque están seguros de que se deben fomentar los valores desde pequeños, y para que se den cuenta que ser honesto vale la pena”.

A continuación se describe el Índice de Conductas Contra Productivas ICCP con la finalidad de que pueda ser utilizado como una herramienta de apoyo para el psicólogo o responsable de la selección de candidatos en la toma de decisiones sobre la contratación o rechazo de los mismos.

Y en el capítulo IV se mostrará la metodología utilizada para confiabilizar, validar y normalizar el Índice de Conductas Contra Productivas.

Índice de Conductas Contra Productivas

El Índice de Conductas Contra Productivas ICCP es una prueba que fue creada en el año del 2002 por los Estadounidenses Leonard D. Goodstein y Richard I. Lanyon, ambos Doctores en filosofía y Psicología.

Goodstein, psicólogo consultor especialista en consultoría en planeación y dirección estratégicas, y en la implementación de planes estratégicos, junto con Lanyon publicó en 1997 su libro Personality Assessment.

Richard I. Lanyon, ha impartido cursos de estadística, evaluación neuropsicológica, personalidad y Psicología legal y la mayor parte de sus actividades de investigación las ha enfocado en la tecnología para desarrollar pruebas psicológicas y, en particular, en comprender más profundamente las diferentes maneras en que las personas alteran sus respuestas con el fin de reproducir una visión distorsionada y exageradamente virtuosa de sí mismo y las técnicas para medir e identificar dichas distorsiones. También ha proporcionado consultoría a diferentes organizaciones sobre el desarrollo y uso de instrumentos de pruebas psicológicas, relacionadas con el personal de las mismas. Adicionalmente, ha elaborado innumerables evaluaciones psicológicas individuales, en una amplia variedad de escenarios.

Índice de Conducta Contra Productivas ICCP

La situación actual de los exámenes de candidatos en el proceso de preselección de personal, sugiere que un exámen de integridad genuinamente útil debe cubrir dos escalas muy importantes la primera que evalúa las siguientes cinco áreas:

- ◆ Abuso en el uso de computadora,
- ◆ Abuso de sustancias tóxicas,
- ◆ Agresividad,
- ◆ Honestidad
- ◆ Responsabilidad

Y la segunda una escala de Buena Impresión que reporta información acerca del grado en que los candidatos alteran sus respuestas con el fin de producir una visión distorsionada y exageradamente virtuosa de sí mismo.

Esta Prueba del Índice de Conductas Contra Productivas al igual que otras Pruebas de Integridad puede aplicarse a través de lápiz y papel o a través del sistema de cómputo.

Ninguna de las baterías de exámenes que actualmente se aplican, parecen emplear este enfoque ni proporcionar información adecuada acerca del desarrollo del examen o sus procedimientos para afrontar los problemas metodológicos inherentes que se involucran en todos sus instrumentos psicométricos. El Índice de Conducta Contraproductivas representa el mejor esfuerzo para proporcionar una multifacética medida de integridad, que es transparente en su desarrollo y que evoluciona continuamente en el tiempo.

Desarrollo del Índice de Conducta Contra Productivas ICCP

El objetivo al desarrollar el Índice de Conducta Contra Productivas ICCP fue producir un test de costo efectivo, utilizando la vanguardista tecnología de evaluación para selección de personal, en las cinco áreas básicas que afectan la productividad: que son asuntos acerca de la responsabilidad, asuntos acerca de la agresividad, asuntos acerca del abuso de sustancias, asuntos acerca de la honestidad y asuntos acerca del abuso de las computadoras. Era necesaria también una escala de Buena Impresión, para evaluar el grado en que los candidatos alteran sus respuestas con el fin de producir una visión distorsionada y exageradamente virtuosa de sí mismos.

En el contexto de la profunda y extensa revisión dentro del campo de la evaluación en general, los autores han documentado el estado actual de la misma por medio del desarrollo de medidas de este tipo (Lanyon & Goodstein, 1997).

El primer paso al desarrollar un examen es definir y describir comprensiblemente el contenido de cada una de las áreas que van a ser evaluadas. Siguiendo esta regla, se preparó un “universo de contenido” para cada una de las seis áreas del Índice de Conducta Contra Productivas ICCP, con base en la revisión de literatura

relevante y teórica y el conocimiento práctico de los autores, obtenido después de muchos años de experiencia en evaluación.

La preparación de frases, se realizó por separado para cada universo de contenido. Primeramente, se organizó o clasificó el contenido de cada área en cada una de sus variadas facetas o elementos. Después, escribieron declaraciones simples en primera persona, que cubrieran representativa y comprensiblemente cada uno de los elementos. Escribieron 50 o más frases para representar cada uno de los seis universos de contenido. Por medio de un proceso preliminar de edición, se redujo el conjunto a 40 frases para cada área, con un balance, cuando se consideró apropiado, entre aquellas frases que se referían a conductas específicas y relevantes (“Cuando alguien me lastima, intento obtener venganza”) y frases que se refieren a actitudes acerca de tales conductas (“Es correcto que los empleados jueguen juegos electrónicos en el trabajo”). En vista de que las frases relacionadas con el abuso de la computadora son altamente específicas en contenido y de rango muy limitado, solamente prepararon 25 frases para esa área. Por consiguiente, la forma preliminar del Índice de Conducta Contra Productivas ICCP contenía un total de 225 frases y se clasificó como Forma A.

Al preparar un conjunto preliminar de frases, es adecuado considerar algunos aspectos potenciales como la tendencia y la deseabilidad social. La tendencia se refiere a frases que, casi siempre, serán respondidas de acuerdo a una dirección particular o que ya cuentan con una tendencia implícita. Una frase, como ejemplo, puede ser: “Casi siempre me tomo un trago antes de ir al trabajo”, la cual es señalada como “falsa” por la abrumadora mayoría de los candidatos a un empleo. Con frecuencia, se considera que estas frases no contribuyen significativamente con la utilidad de la escala. Pero, en vista de que el propósito del presente Índice de Conducta Contra Productivas ICCP es identificar a esas pocas personas que cuentan con características extremas, se consideró apropiado incluir cierto número de frases “extremas”.

Con respecto de la deseabilidad social, es usual evitar incluir tantas frases como sea posible, que sean extremas en esta dimensión. Es decir, muy alto o muy bajo en deseabilidad social, ya que, presumiblemente, los candidatos evitarán

responder honestamente a ellas, incluso si la frase se relaciona con ellos. Un ejemplo de una frase de extremadamente baja deseabilidad social es: “Yo robo a mi empleador con regularidad”. Una vez más, sin embargo, esas frases tienen un valor definitivo en el presente contexto, ya que la meta es identificar personas con características extremas. Algunas salvedades estadísticas especiales se utilizaron (tales como correlaciones parciales;) para asegurar que dichas frases contribuyeran significativamente con el proceso de evaluación, a pesar de su estrecha relación con la deseabilidad social.

El cuestionario preliminar de 225 frases (Forma A) fue aplicado a 191 empleados activos (89 varones y 102 mujeres), que fueron reunidos de diferentes compañías y que constituyeran una muestra representativa de los empleados a los que se dirige el examen. El cuestionario fue respondido de manera anónima y voluntaria por individuos cuya edad, nivel académico y nivel laboral fueran similares a aquellos rangos generales de la fuerza adulta de trabajo.

Para analizar los datos, los seis grupos de frases fueron considerados como seis escalas preliminares, cada una con la medida preliminar de su propia área de contenido. Se generaron los resultados preliminares para cada uno de los 191 participantes en cada una de las seis áreas, por medio de la suma de las frases que apoyaban la dirección calificable. Por ejemplo, cada participante recibió un resultado preliminar en una escala de 40 frases que evaluaban los Asuntos acerca de la Responsabilidad. También calcularon las frecuencias de apoyo o repetición, es decir, el porcentaje de participantes que respondieron falso o verdadero a cada frase, para todas las frases. Después, calcularon las correlaciones simples para las 225 frases con cada uno de los seis resultados preliminares de escala. De acuerdo a lo esperado, la mayoría de las frases escritas para un área en particular, mostraron unas correlaciones altamente significativas con el resultado preliminar de dicha área. Adicionalmente, la mayoría de las frases tenían una más alta correlación con otras de su misma área que con las frases correspondientes a las otras cinco áreas.

El siguiente paso fue tomar en cuenta la respuesta de deseabilidad social, en vista de que los resultados de los participantes pueden verse influidos por el grado de

deseabilidad social (también conocida como actitud defensiva, buena impresión o fingir ser bueno) con la que respondieron a las preguntas. Con el fin de determinar cuál es la correlación que cada frase pudiera tener con el resultado preliminar de su escala (y con las demás escalas), en el caso de que los participantes no se vieran influidos por la deseabilidad social, se decidió repetir los análisis de correlación utilizando correlaciones parciales, parcializando la relación con el resultado de Buena Impresión.

El procedimiento anterior permitió hacer a un lado la influencia de la deseabilidad social en la relación entre cada una de las frases y la escala preliminar de resultados. Las correlaciones parciales reflejaron la relación de cada frase con los resultados preliminares, independientemente de la deseabilidad social.

Con base en todos los datos estadísticos, se hizo la selección final de 20 frases para cada una de las seis áreas, según se describe a continuación: Para las cinco escalas, con excepción de la de Buena Impresión, seleccionaron aquellas frases que:

(a) habían sido redactadas especialmente para esa escala, (b) estaban estrecha y significativamente correlacionadas con el resultado preliminar de esa escala, y (c) mostraban correlaciones parciales, es decir, la relación que se encuentra libre de los efectos de la deseabilidad social, con el resultado preliminar de las escalas que también eran altamente significativas, en sentido estadístico.

También consideraron incluir algunas frases en las escalas, si es que éstas cumplían mejor con los requerimientos estadísticos para esa escala que para aquélla para la que originalmente habían sido escritas. Como criterio adicional y en vista de que el Índice de Conducta Contra Productivas ICCP había sido diseñado, originalmente, para identificar candidatos con problemas potenciales de comportamiento, incluyeron al menos 10 frases de cada 20, en cada escala, que reflejaran conductas en lugar de actitudes. El criterio final fue que las 20 frases seleccionadas, para cada escala, fueran tan representativas como fuera posible de la categoría de contenido o faceta de cada área.

Al seleccionar las 20 frases de la escala de Buena Impresión, se utilizó el mismo criterio que se ha descrito anteriormente, con excepción del uso de correlaciones

parciales. (Obviamente, no sería posible parcializar los efectos de la buena impresión en la escala de Buena Impresión).

En la Tabla A, en la página siguiente, se proporciona un resumen de las características de las frases de cada escala, el cual muestra el punto medio y el rango de correlaciones de las frases seleccionadas (tanto las correlaciones simples como las correlaciones parciales) con el resultado preliminar de cada escala. Todas las correlaciones, incluyendo las correlaciones parciales, corresponden al .30 o más y todas exceden el nivel del .001 de significado estadístico. La magnitud de las correlaciones parciales para las frases que fueron seleccionadas, demostraron claramente que, cuando la influencia de la deseabilidad social es eliminada estadísticamente de la correlación entre las frases individuales y el resultado total, existe muy poca reducción en el tamaño de las correlaciones. Este descubrimiento indica que existe una variación substancial “verdadera” residual y permite la conclusión de que las frases del Índice de Conducta Contra Productivas ICCP son sólidas y sí sirven para medir un aspecto, un poco más significativamente que sólo lograr una buena impresión.

Tabla A

Resumen de correlaciones entre Frases individuales y resultados preliminares por escala

	CORRELACIÓN		CORRELACIÓN	
	Punto Medio	Rango	Punto Medio	Rango
Asuntos acerca de la Responsabilidad	.44	.30-.59	.45	.35-.63
Asuntos acerca de la Agresividad	.44	.38-.53	.42	.33-.51
Asuntos acerca del Abuso de Sustancias	.55	.47-.69	.54	.44-.67
Asuntos acerca de la Honestidad	.49	.37-.63	.43	.30-.66
Asuntos acerca del Abuso de la Computadora	.50	.31-.73	.47	.30-.71
Resultado General	.50	.30-.73	.46	.30-.71
Buena Impresión	.54	.50-.69	---	---

Nota: Los signos de las correlaciones, tanto positivos como negativos, fueron eliminados al preparar esta tabla.

$p < .001$ para todas las correlaciones.

Normas y datos demográficos

Los promedios y las desviaciones normales fueron identificados, para cada una de las seis escalas, con base en los 191 sujetos.

En la Tabla **B** la edad promedio de los sujetos fue de 32 años y el nivel promedio de educación fue de 13 años. También se muestra la estandarización de las desviaciones promedio para hombres y mujeres, por separado. Como se puede observar, los hombres reportaron ser menos confiables, más agresivos, con mayor tendencia al abuso de sustancias; de alguna manera, menos honestos y más proclives a abusar del equipo de cómputo que las mujeres. Las mujeres, por otra parte, se ocupan más de causar una buena impresión. Todas las diferencias entre hombres y mujeres fueron estadísticamente significativas en el nivel $p < .01$, con excepción de la escala de Buena Impresión ($p < .05$).

Las diferencias entre las cinco escalas de contenido, parcialmente, se deben al hecho de que, según se indica en los resultados de Buena Impresión, las mujeres están más orientadas a lograr una buena impresión que los hombres. Esta tendencia, sin embargo, no cuenta en todas las discrepancias entre los promedios de hombres y mujeres en las cinco escalas de contenido. Esas diferencias también se originan en el hecho de que los hombres tienden más a mostrar conductas conflictivas en el lugar de trabajo que las mujeres. Con base en los promedios generales (y sin tomar en cuenta la Buena Impresión), la diferencia general entre hombres y mujeres es de cerca de cuatro décimos de una desviación estandarizada.

Tabla B

Desviaciones promedio y estandarizadas del ICCP en General (N=191) y para Hombres y Mujeres por separado

	General	(N=191)	Hombres	(N=89)	Mujeres	(N=102)
	Promedio	Desviaciones estandarizadas	Promedio	Desviaciones estandarizadas	Promedio	Desviaciones estandarizadas
Asuntos acerca de la Responsabilidad	2.59	3.17	3.15	3.62	2.10	2.65
Asuntos acerca de la Agresividad	4.87	3.98	5.25	3.82	4.54	4.10
Asuntos acerca del Abuso de Sustancias	3.16	3.69	4.17	4.73	2.28	2.12
Asuntos acerca de la Honestidad	4.64	4.07	5.37	4.15	4.00	3.91
Asuntos acerca del Abuso de la Computadora	3.50	3.54	4.04	3.83	3.03	3.21
Resultado General	18.76	14.40	21.98	16.01	15.95	12.24
Buena Impresión	8.30	5.42	7.69	5.10	8.84	5.66

Nota: Los resultados altos representan una preocupación alta acerca de un área; los resultados bajos representan una preocupación baja.

El ICCP se enfoca en comportamientos y actitudes que pueden resultar conflictivos en el lugar de trabajo. Esos comportamientos, comúnmente, se refieren a las maneras externas de enfrentar una situación y contrastan, en la literatura psicológica, con las maneras internas de enfrentar una situación, tales como la depresión, la ansiedad debilitante y los problemas psicosomáticos. El análisis de las pautas de los exámenes psicométricos que reportan patrones diferentes para hombres y mujeres (como el Inventario Multifacético de Personalidad de Minnesota No. 2 – Minnesota Multiphasic Personality Inventory 2) y otros, demuestran claramente que los hombres obtienen resultados regularmente mayores en exteriorización de conductas que las mujeres, y las mujeres obtienen resultados mayores que los varones en internalización de problemas. Por lo tanto, las diferencias encontradas en las pautas del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP, simplemente reflejan las características de los hombres y las mujeres en general. Ya que dichas diferencias de género aparentan reflejar diferencias reales entre hombres y mujeres, no se presentan

pautas para cada género por separado. El uso de pautas separadas para cada género distorsionaría la frecuencia relativa de comportamiento conflictivo en el lugar de trabajo.

La pregunta a la que se enfrentaron, fue sobre las posibles diferencias entre grupos étnicos en los resultados promedio de las siete escalas del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP. De los 182 sujetos que especificaron su grupo étnico, 57 eran afro-americanos. La comparación entre los promedios de los sujetos afro-americanos con el grupo en total arrojó unas diferencias no significativas para las siete escalas. (El número de sujetos hispanos era tan reducido que no permitió comparación alguna). Estos datos preliminares sugieren que el examen es susceptible de ser aplicado para candidatos afro-americanos; sin embargo, los autores aseguran que son necesarios muchos más datos normativos para llegar a una conclusión definitiva. Y que la recolección de dichos datos es un proceso continuo. Estos resultados preliminares sugieren que no existirá ningún impacto adverso al utilizar este instrumento.

Las Tablas **C** y **D** muestran los promedios y las desviaciones estandarizadas de los siete resultados para tres grupos de edad (de 18 a 25, de 26 a 40 y de 41 a 59 años) y para los tres niveles de formación académica (de 8 a 11, de 12 y de 13 a 18 años)

Los promedios por edad muestran que los reportes personales acerca de la agresión, el abuso de sustancias y la baja responsabilidad disminuyen con la edad. Los reportes personales acerca de la deshonestidad y el abuso del equipo de cómputo son bajos en el grupo de edad menor, se incrementa en el grupo de edad mediana y son bajos en el grupo de edad más avanzada. Los resultados de la escala de Buena Impresión decrecen sostenidamente con la edad. No se cuenta con ninguna explicación acerca de estas diferencias pero se espera que con el tiempo se puedan ir obteniendo más conclusiones. Estas diferencias en los resultados por edad pueden ser tomadas en cuenta al interpretar perfiles individuales y grupales.

Tabla C

Promedios y desviaciones estandarizadas de resultados del Índice de Conductas Contra productivas para los tres grupos de edad.

	Edad 18-25 Promedio	(N=56) Desviaciones estandarizadas	Edad 26-40 Promedio	(N=78) Desviaciones estandarizadas	Edad 41-59 Promedio	(N=35) Desviaciones estandarizadas
Asuntos acerca de la Responsabilidad	3.02	3.94	2.56	3.09	2.14	2.33
Asuntos acerca de la Agresividad	5.46	4.13	4.27	3.57	4.09	3.03
Asuntos acerca del Abuso de Sustancias	4.73	4.97	2.63	3.13	2.26	2.06
Asuntos acerca de la Honestidad	3.34	4.59	4.36	5.66	3.49	3.75
Asuntos acerca del Abuso de la Computadora	3.68	3.75	3.95	3.93	2.91	2.80
Resultado General	22.23	17.51	17.77	13.17	14.89	10.89
Buena Impresión	9.91	5.75	7.33	4.70	6.89	5.42

Nota: La edad fue reportada por 169 sujetos.

Las respuestas promedio, divididas por nivel académico, se presentan en la Tabla D en la siguiente página. Los reportes personales sobre falta de responsabilidad y abuso de sustancias son más altos entre los sujetos graduados de bachillerato, con una ligera diferencia con aquellos que recibieron educación inferior al bachillerato y aquellos con mayor nivel académico. Los reportes personales referentes a la deshonestidad y agresividad descienden abruptamente con el nivel académico, mientras que el abuso del equipo de cómputo se incrementa en la misma medida en que el nivel académico es mayor. La tendencia a intentar causar una buena impresión es mayor en el grupo que corresponde al bachillerato, significativamente inferior en el grupo con menos nivel académico e igualmente bajo en el grupo con mayor nivel académico. No existe explicación justa para estas diferencias, de manera que los usuarios deberán tomarlas en cuenta al interpretar los perfiles individuales.

Nota acerca de la tendencia:

Al construir la mayoría de las escalas psicológicas, se considera deseable que los resultados de la escala final puedan distribuirse; en otras palabras, que puedan representarse simétricamente en una curva en forma de campana, con un número comparable de resultados altos y resultados bajos. Se supone que este tipo de

distribución refleja la manera en que la mayoría de los rasgos de personalidad, y otras características humanas, ocurren naturalmente en la población en general, es decir, con distribución simétrica, con un número comparable de resultados altos y resultados bajos.

Tabla D

Promedios y desviaciones estandarizadas de los resultados del ICCP para los tres niveles académicos

	Nivel 8-11	(N=24)	Nivel 12	(N=80)	Nivel 13-18	(N=78)
	Promedio	Desviaciones estandarizadas	Promedio	Desviaciones estandarizadas	Promedio	Desviaciones estandarizadas
Asuntos acerca de la Confiabilidad	1.96	2.01	3.04	4.09	2.33	2.40
Asuntos acerca de la Agresividad	6.54	4.08	5.04	3.88	3.63	3.25
Asuntos acerca del Abuso de Sustancias	2.83	3.06	3.91	4.75	2.45	2.39
Asuntos acerca de la Honestidad	5.50	5.28	4.83	3.97	3.96	3.74
Asuntos acerca del Abuso de la Computadora	3.21	3.83	3.33	3.90	3.91	3.19
Resultado General	20.04	15.76	20.14	17.27	16.28	10.17
Buena Impresión	8.33	4.89	10.54	5.42	6.10	4.74

Nota: El nivel académico fue reportado por 182 sujetos.

El Índice de Conductas Contra Productivas tiene un diferente propósito y una exposición racional distinta. Su meta es identificar aquellos relativamente pocos candidatos que tienen desviaciones o son extremos en uno o más

comportamientos o actitudes particulares, que son contraproducentes en el lugar de trabajo. En tales dimensiones (como un alto potencial de agresividad, por ejemplo), se espera que la mayoría de las personas obtengan un resultado bajo, con sólo unas pocas personas obteniendo un resultado alto, lo cual significa que los resultados de las dimensiones son, necesariamente, tendenciosas. Las frases del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP fueron escritas deliberadamente, de manera que la mayoría de la gente, según las expectativas, responda en el sentido no-problemático. El resultado es una escala con cierta tendencia, en la que la mayoría de la gente obtiene resultados bajos, y largas “colas” de las pocas personas restantes que logren resultados altos. (Por consiguiente, el análisis de la Tabla C muestra que los resultados promedio en cuatro de las escalas que evalúan Asuntos, son menos de 5 de 20 posibles y menos de 6 en la quinta).

Los puntos de corte para indicar que un resultado es suficientemente alto para representar una Preocupación son, entonces, colocados a lo largo de la “cola” de la tendencia. No obstante el método que se emplee, el resultado de la prueba siempre es un indicativo para el representante de la compañía que tomará la decisión final, con base en el conocimiento y la experiencia con la compañía en particular y en otras circunstancias. Por lo tanto, la función adecuada de la prueba es señalar los puntos de atención en los resultados que requieren seguimiento en una entrevista de comportamiento y que pueden, después, ser tomados en cuenta en el proceso general de toma de decisiones.

El Índice de Conductas Contra Productivas ICCP especifica dos niveles diferentes de preocupación. El primer punto de corte se localiza en el porcentaje No. 85, con el fin de identificar *el 15 por ciento más alto* de los resultados en cada una de las escalas. El perfil indica que, para estas personas, existe una *preocupación* acerca de esa característica en particular. Por lo tanto, para un candidato cuyo resultado se encuentre en el 85% (o superior) en Asuntos acerca de la Honestidad, el perfil indica una preocupación en honestidad.

Como segundo nivel de preocupación, el perfil identifica aquellos candidatos cuyos resultados se encuentren en *el 5% más alto* de una escala en particular. Para esos candidatos, el perfil indica *una seria preocupación* acerca de esa característica en particular. Por lo tanto, para un candidato cuyo resultado se encuentre en el 95% (o superior) en Asuntos acerca de la Honestidad, el perfil indicará una preocupación seria con respecto de la honestidad.

Es necesario enfatizar que el desarrollo y validación de los puntos de corte adecuados es un proceso continuo. Los autores nos indican que estas estadísticas se ajustarán y refinarán progresivamente, en tanto se encuentre disponible una base de datos cada vez más extensa.

Las correlaciones entre las siete escalas del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP (cinco escalas de contenido, los asuntos generales y la Buena Impresión) les permitieron a los autores llegar a dos importantes conclusiones que arroja el Índice de Conductas Contra Productivas ICCP y las características que son evaluadas en la prueba.

Correlaciones entre las escalas del Índice de Conductas Contra Productivas

Primeramente, es notorio que las cinco escalas de contenido se correlacionan sólo modestamente con la escala de Buena Impresión. El rango de correlación fluctúa entre .21 y .35 con una media de .31. Estos descubrimientos indican que el uso de correlaciones parciales en el proceso de selección de frases fue exitoso, por lo que se refiere a la disminución del impacto de la deseabilidad social en los cinco resultados de las escalas de contenido y, además, apoya la conclusión de que las cinco escalas de contenido representan las tendencias de comportamiento de los Candidatos, en una de estas áreas, independientemente (o adicionalmente a) la influencia de la deseabilidad social.

En segundo término, cada una de las cinco escalas de contenido demuestran correlaciones relativamente altas con el resultado General (el rango fluctúa entre

.72 y .84, con una media de .79) y están también, al menos moderadamente, correlacionadas entre sí.

Este patrón de relaciones sugiere la presencia de un concepto único que sustenta las cinco escalas del contenido. Por consiguiente, además de evaluar asuntos concernientes a cada una de las cinco áreas, el Índice de Conductas Contra Productivas ICCP parece representar una característica general, que tal vez podría ser llamada apropiadamente como “desviación organizacional”. Finalmente, el hecho de que las correlaciones de los resultados de las escalas de contenido con la Buena Impresión sean relativamente bajas, indica que esta característica general no es simplemente un conjunto de respuestas producto de una prueba.

La veracidad se refiere a la confiabilidad de una medida. Se considera que dos tipos de veracidad son importantes: La consistencia y la estabilidad. La consistencia implica el grado de coincidencia que se obtendría si dos o más versiones paralelas de la prueba fueran aplicadas al mismo tiempo. La estabilidad se refiere al grado de repetición de la prueba a lo largo del tiempo, lo que también se conoce como confiabilidad de tests y retest. Ambas propiedades son necesarias para que un instrumento de medición sea considerado confiable.

La consistencia es evaluada más comúnmente por medio de una estadística conocida como el alfa de Cronbach, la cual determina la cantidad de similitudes dentro de las diferentes partes de una escala. Se capturaron los valores de alfa de Cronbach para cada una de las seis escalas del ICCP y los resultados Generales, para los 191 sujetos utilizados en el proceso de construcción de la prueba. Esos valores se muestran en la Tabla E, a continuación. Para las cinco escalas de contenido, el rango se encuentra entre .82 y .87 con un valor de media de .84. Para el resultado General, el alfa es .94. Para la escala de Buena Impresión, el alfa es .90.

Tabla E

Veracidad de las seis escalas del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP

Escala	Alfa de Cronbach
Asuntos acerca de la Responsabilidad	.83
Asuntos acerca de la Agresividad	.82
Asuntos acerca del Abuso de Sustancias	.87
Asuntos acerca de la Honestidad	.84
Asuntos acerca del Abuso de la Computadora	.84
Buena Impresión	.90
Resultado General	.94

Una consistencia de .80 se considera satisfactoria para escalas de esta naturaleza. Las consistencias de las seis escalas y el resultado General del ICCP exceden este nivel, lo cual indica que todas las medidas del ICCP son intrínsecamente consistentes.

Validez del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP

La validez de un instrumento de medición se refiere al grado en que éste mide lo que se supone que debe medir. El concepto de validez está muy fuertemente relacionado con la noción de utilidad o provecho; una prueba es útil en tanto que funcione para medir lo que se espera que mida. Según se indica en las Normas para Pruebas Educativas y Psicológicas (Standards for Educational and Psychological Testing) emitidas por la Asociación Americana de Investigación Educativa (American Educational Research Association), la Asociación Psicológica Americana (American Psychological Association) y el Consejo Nacional de Medidas en Educación (National Council on Measurement in Education), en 1999, se deben acumular evidencias de validez, de muchas y diversas maneras. Generalmente se reconocen tres tipos principales de evidencia de validez:

- (a) evidencia de validez relacionada con el contenido.
- (b) validez relacionada con el criterio (predecible y concurrente), y
- (c) validez de construcción.

Esta división triple es, de alguna manera, artificial, pues las categorías se sobreponen y, generalmente, es deseable demostrar que una prueba posee validez en más de una forma.

La evidencia de validez relacionada con el contenido consiste en demostrar que el contenido de la prueba es representativo de los comportamientos, actitudes, rasgos, etc. que constituyen el objeto de estudio. Con respecto de la evaluación de rasgos personales y comportamientos del tipo que se representa en el ICCP, existe una profunda investigación para indicar que la validez del contenido es una condición básica y necesaria para la validez de la prueba (aunque no sea, bajo ninguna circunstancia, la única condición necesaria).

La validez relacionada con el criterio se refiere a la predicción, es decir, la exactitud con la cual podemos hacer deducciones con respecto de una característica de un individuo, a partir de otra característica.

La validez de construcción es importante cuando no existe un criterio único, definitivo o tangible para la cualidad o la característica que se está evaluando. Para establecer la validez de construcción, la relación se examina, regularmente, entre la medida de interés y otras características o conceptos que pueden estar o no relacionados.

Descripción del Índice de Conducta Contra Productivas (ICCP)

El ICCP es un examen de integridad que tiene como propósito el identificar aquellos aspirantes a un empleo que tienden a dejar que su comportamiento, actitudes y valores relacionados con el trabajo, puedan interferir con su éxito como empleados. El ICCP consiste en un test objetivo de 120 declaraciones, que el candidato debe señalar como verdaderas o falsas en un lapso de 10 ó 15 minutos.

Existen dos formatos del examen. Uno de ellos es administrado, calificado e interpretado por computadora. Como resultado, genera un reporte objetivo que refleja el grado de riesgo potencial en las cinco áreas (responsabilidad, agresión, abuso del uso de sustancias, abuso del uso de computadoras, honestidad), que se explicaran más adelante, una medida de riesgo general o total y una evaluación de parcialidad de respuestas convenientes al candidato. El otro formato es una versión de lápiz y papel, en la cual, los candidatos responden las preguntas en una hoja de respuestas. Esta hoja es, posteriormente, calificada a mano y

evaluada por la persona que aplica el examen, obteniendo el mismo resultado que la versión computarizada. El contenido de ambas versiones es idéntico y no existe razón alguna para creer que los dos resultados obtenidos, en cualquiera de las dos formas, no son equitativos.

Tanto si se utiliza la clave de calificaciones (para la versión de lápiz y papel) como si se aplica automáticamente (para la versión computarizada), el ICCP reportará siete resultados. Su significado básico se describe a continuación:

Asuntos acerca de la Responsabilidad: Las personas que obtengan baja calificación serán dignas de confianza, escrupulosas y responsables. Las personas que obtengan calificaciones altas serán descuidadas, perezosas, desorganizadas y no se podrá contar con ellas.

Asuntos acerca de la Agresividad: Las personas que obtengan una baja calificación saben cómo manejar sus sentimientos adecuadamente y no mostrarán mucha tendencia a causar conflictos. Las personas que obtengan calificación alta son agresivas, hostiles, causan conflictos y tienen poco control sobre su ira.

Asuntos acerca del Abuso de Sustancias: Las personas que obtengan baja calificación no tienen problemas con el alcohol y/o con drogas ilegales. Las personas que obtengan alta calificación reportan un uso substancial de alcohol y/o drogas ilegales y pueden causar conflictos.

Asuntos acerca de la Honestidad: Las personas que obtengan baja calificación no tienen problemas de deshonestidad en el lugar de trabajo. Las personas que obtengan alta calificación presentan una predisposición a la conducta deshonestas en el lugar de trabajo.

Abuso de la Computadora: Las personas que obtengan baja calificación utilizan las computadoras de su lugar de trabajo únicamente para propósitos relacionados con su labor. Las personas que obtengan alta calificación utilizan sus computadoras para asuntos que no están relacionados con las actividades de su trabajo y que pueden causar conflictos con sus labores.

Calificación General: Las personas que obtienen bajas calificaciones reportan pocas probabilidades de conductas indeseables en el lugar de trabajo. Las personas que obtengan altas calificaciones reportan un amplio rango de

comportamientos desviados en el lugar de trabajo y tienen la tendencia a ser empleados problemáticos. (La calificación general se incluye en el perfil, con el fin de ayudar a identificar aquellos candidatos cuya escala individual de calificaciones pudiera quedar por debajo de la calificación de corte para ser incluido en la Categoría del Asunto, pero cuya calificación total les identifique como personas a quienes vale la pena prestar especial atención. Es importante destacar que las altas calificaciones generales aún requieren de un análisis más detallado de las calificaciones de las cinco escalas individuales).

Buena Impresión: Las personas que obtienen bajas calificaciones están dispuestas a reconocer sus errores e imperfecciones normales. Las personas que obtienen altas calificaciones niegan sus defectos normales y exageran sus virtudes personales, sugiriendo que sus resultados en las demás escalas pueden haber sido disminuidos artificialmente, debido a sus esfuerzos por causar una buena impresión. Las calificaciones en esta escala pueden utilizarse para determinar el grado de confianza que puede otorgarse al resto del perfil.

Los Autores sugieren que con base a los resultados obtenidos se determine cuales fueron las áreas en las que se obtuvo mayor puntaje, ya que esto nos indicaría cuales son las que tendrían mayor probabilidad de afectar la productividad del candidato.

Las calificaciones del perfil indican áreas que requieren de un seguimiento en subsecuentes entrevistas de empleo, por medio de técnicas de entrevista de comportamiento.

En pocas palabras, al realizar una entrevista de comportamiento, el entrevistador pregunta al candidato, de manera neutra, acerca de ejemplos específicos de comportamiento, en situaciones en que el sujeto se vio implicado en ciertas actividades críticas. Por ejemplo, el entrevistador puede pedirle a un candidato, que haya obtenido una alta calificación en Asuntos acerca de la Honestidad: "Platíqueme acerca de alguna vez que haya robado algo a su empleador". Dependiendo de las respuestas específicas del candidato, se deben formular preguntas adicionales acerca de la frecuencia de dichas conductas, las consecuencias de las mismas, y así en adelante. El propósito de las preguntas

sobre comportamiento es ayudar al entrevistador a comprender la conducta pasada del candidato, ya que la conducta pasada es la única y mejor predicción de la conducta futura.

Por lo tanto, una vez que se han identificado las áreas de preocupación para un candidato en particular, se debe formular una serie de preguntas que permitan una comprensión más profunda del (las) área(s) de preocupación. Lo anterior debe ser realizado por el jefe directo, el profesional de recursos humanos o cualquier persona que esté llevando al cabo la selección. Para cada pregunta del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP, se recomienda que se realicen una serie de preguntas adicionales para seguimiento. Si el perfil revela resultados en la banda de Preocupación Seria o en la de Preocupación, las preguntas de seguimiento en las áreas relevantes de preocupación son una parte esencial del proceso de selección y permitirán que el entrevistador comprenda mejor las bases de las respuestas del candidato. Las respuestas del candidato a las preguntas de seguimiento, deben sentar las bases de cualquier decisión final acerca de la conveniencia del candidato para el empleo.

Una vez que se tienen los resultados del Test Índice de Conductas Contra productivas es importante realizar entrevistas de comportamiento para verificar y valorar si puede ser rescatable el evaluado para considerarlo como candidato al puesto vacante.

Entrevista de Comportamiento:

La entrevista de Comportamiento se basa en el simple concepto de que la predicción del comportamiento futuro es el comportamiento en el pasado en situaciones similares. Por eso los entrevistadores de comportamiento preguntan como ha manejado la persona situaciones específicas en el pasado.

Si el perfil de ICCP revela calificaciones en el área de Serias Preocupaciones o Preocupaciones, es importante hacer preguntas apropiadas posteriormente para tener un proceso de selección exitoso. Regularmente cuando se usan preguntas en la Entrevista posterior al ICCP, descubren razones válidas del porque el aspirante calificó alto en una o más de las escalas.

De acuerdo con los resultados obtenidos por los Autores de la Prueba del ICCP la descripción de los rasgos son los siguientes:

Calificación sobre **Responsabilidad**

Los aspirantes que obtienen baja calificación son serios, cuidadosos y confiables. Los que obtienen alta calificación pueden ser poco serios, descuidados, flojos y desorganizados.

- **Calificaciones de 4 y menos** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación en el área de responsabilidad. La calificación sugiere que el aspirante será cuidadoso, responsable, confiable y organizado en el trabajo.
- **Calificaciones de 5 a 8** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre la responsabilidad. El aspirante puede ser menos que muy confiable, responsable u organizado en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando las preguntas del Comportamiento
- **Calificaciones de 9 y más** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre la responsabilidad. El aspirante tiende a ser poco confiable, irresponsable, muy descuidado, y / o desorganizado en el trabajo.

Calificación sobre **Agresión**

Los aspirantes que obtienen baja calificación manejan sus emociones bien y no tienden a ser desorganizados. Los que obtienen alta calificación pueden ser agresivos, hostiles, desorganizados y tienen poco control de su ira.

- **Calificaciones de 8 y menos** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación de que el aspirante muestre comportamiento agresivo hacia otros en el trabajo. La calificación sugiere que el aspirante maneja sus emociones hostiles bien, mantiene su mente nivelada y no tiende a ser desorganizado en el trabajo debido a enojos o agresiones.

- **Calificaciones de 9 a 10** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el manejo de la ira y hostilidad. El aspirante puede no estar en total control de enojos y hostilidades en el trabajo.
- **Calificaciones de 11 o más** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el manejo de ira y hostilidad. El aspirante tiende a ser hostil, estar listo para enojarse, tiene poco autocontrol, y es desorganizado en el trabajo.

Calificación sobre el **Abuso de Sustancias**

Los aspirantes que obtienen baja calificación no tienen problemas con el alcohol y /o drogas. Las calificaciones altas reportan consumo de alcohol y / o drogas y pueden ser desorganizados en el trabajo.

- **Calificaciones de 4 y menos** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación en el área del abuso de sustancias. La calificación sugiere que el aspirante no usa alcohol o drogas en el trabajo y no tiende a ser desordenado en el trabajo debido al abuso de sustancias.
- **Calificaciones de 5 a 9** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el consumo de alcohol y drogas. El aspirante podría usar alcohol y drogas en el trabajo y podría también tolerar que otros las consuman. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando preguntas de Comportamiento.
- **Calificaciones de 10 y más** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre su consumo de drogas y alcohol en el trabajo. El aspirante tiende a abusar de drogas y alcohol en el trabajo y tolerar que otros lo consuman.

Calificación sobre **Honestidad**

Los aspirantes que obtienen baja calificación no tienen problemas de deshonestidad en el trabajo. Los que obtienen alta calificación son potencialmente deshonestos en el trabajo.

- **Calificaciones de 8 y menos** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación sobre la deshonestidad. Lo que sugiere que el solicitante tiende a ser honesto en el trabajo y no tiende a causar problemas en el trabajo en esa área.
- **Calificaciones de 9 a 11** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones y la posibilidad la deshonestidad en el trabajo. El aspirante puede robarle a su jefe y tal vez este dispuesto a tolerar tal comportamiento de otros en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando preguntas del Comportamiento
- **Calificaciones de 12 y más** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el potencial de deshonestidad en el trabajo. Estas preocupaciones son de importancia especial en una situación de trabajo donde se presente la oportunidad de que los empleados roben. El aspirante tiende a ser deshonesto y tolerar deshonestidad de otros.

Calificación sobre el **Abuso de la Computadora**

Los aspirantes que obtienen baja calificación usan la computadora de su trabajo solo para asuntos relacionados con el trabajo. Los que obtienen alta calificación usan sus computadoras en formas que no son relacionadas con sus actividades laborales y son desorganizados en el trabajo.

- **Calificaciones de 5 y menos** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco de preocupación en el área del abuso de la computadora. La calificación

sugiere que el aspirante no tiende a hacer mal uso de la computadora en el trabajo y no causa problemas en esa área.

- **Calificaciones de 6 a 10** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre la tendencia al mal uso de la computadora en el trabajo. El aspirante podría usar la computadora inadecuadamente o en una forma destructiva y podría estar dispuesto a tolerar tal comportamiento de otros en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando pregunta de Comportamiento.
- **Calificaciones de 11 a 20** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el alto potencial del mal uso o de una forma destructiva de usar las computadoras en el trabajo. Si el aspirante tiene acceso a las computadoras en el área de trabajo, ese aspirante tiende a hacer mal uso de las computadoras y a tolerar el mal uso de otros.

Total de Calificaciones

Los aspirantes que obtienen bajas calificaciones demuestran pocos casos de desviación en el trabajo. Los que obtienen altas calificaciones demuestran un amplio rango de comportamientos desviados en el trabajo y tienden a ser empleados muy problemáticos. Es importante notar que un total de calificaciones alto requiere de una reexaminación de la calificación de las cinco escalas individuales.

- **Calificaciones totales de 30 y menos:** esto indica que el aspirante no tiene calificaciones en el rango de preocupación o serias preocupaciones en ninguna de las escalas anteriores, esto provoca un poco o nada de preocupación sobre desviaciones en el área de trabajo en general. Esta calificación sugiere que el aspirante no tiende a causar problemas en el trabajo debido a conductas destructivas.
- **Calificaciones totales de 31 a 49** esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el potencial de su

desempeño y sus desviaciones en el trabajo en una o más áreas. Las calificaciones de cada una de las escalas deben ser revisadas para evitar problemas potenciales. Si ninguna de las calificaciones del aspirante en las cinco escalas muestra un área de preocupación o serias preocupaciones, las escalas con las calificaciones mas altas deben ser usadas para una exploración posterior sobre problemas potenciales. Cada área de preocupación potencial debe ser explorada posteriormente usando las preguntas de la entrevista de comportamiento de ICCP.

- **Calificaciones totales de 50 y más:** esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones relacionadas con el desvío potencial en el trabajo y por comportamiento destructivo o inapropiado en una o más áreas. La calificación del aspirante en cada una de las cinco áreas incluidas deben ser cuidadosamente evaluadas para determinar en que áreas de trabajo es más probable que ocurran estas desviaciones.

Las preguntas de **la Escala Buena Impresión fueron** diseñadas en una forma que requiere que el aspirante tenga la posición absoluta de responder (siempre, nunca, etc.) Lo que sugiere que los aspirantes con calificaciones en la escala BI de 16 o más describen patrones de comportamiento poco realistas.

Las siguientes calificaciones predicen como un empleado promedio, que es libre de prejuicios, calificará en preocupaciones dentro de la escala de Buena Impresión (BI).

- **Calificaciones de 14 y menos** en la Escala de Buena Impresión (una medida del comportamiento defensivo y la distorsión del aspirante que hace el examen): estas calificaciones sugieren que las respuestas del aspirante en el Índice de ICCP estuvieron libres de distorsión y comportamiento defensivo. Los aspirantes con calificaciones en el BI dentro de este rango proveen confianza en que sus escalas de comportamiento poco productivo no están artificialmente reprimidos.

- **Calificaciones de 15 a 16** en la Escala de Buena Impresión sugieren que las respuestas del aspirante podrían estar desorientadas debido a un comportamiento defensivo y el deseo de causar una “Buena Impresión”. El aspirante debe ser considerado como una persona que tiene un comportamiento reprimido y problemático, en cierto grado. **Las calificaciones en el rango de 15 a 16 no deben ser usadas para descalificar a un candidato a consideración.** Como la mayoría de los aspirantes quieren el trabajo que solicitan, consciente o inconscientemente los esfuerzos por causar una “Buena Impresión” pueden estar presentes. Es probable ver calificaciones de aspirantes en el rango de 15 a 16, y estas calificaciones no necesariamente invalidan el perfil. Es la responsabilidad de cada administrador el determinar cuanto riesgo o distorsión puede ser tolerado antes de declarar un Perfil del Índice de ICCP inválido. **Calificaciones de 17 y más** en la Escala de Buena Impresión sugiere que las respuestas de aspirante representan significativamente su potencial a un comportamiento destructivo en el trabajo. Es poco probable que algo de confianza sea puesta en el esmero del reporte de la escala del Poco-Productivo. El Perfil no debe ser considerado válido con calificaciones en este rango del BI.

PROCEDIMIENTO DE ADMINISTRACIÓN

La administración y calificación de la Versión Escrita del ICCP no requiere de gran entrenamiento o equipo especial para usarse.

- El ICCP solo puede ser aplicado a nuevos aspirantes. No es válido su uso en empleados actuales.
- El diseño fácil de entender y el formato de preguntas de falso / verdadero permite que la examinación sea administrada en cualquier lugar. Todo lo que se necesita es un lugar para que el aspirante pueda responder las preguntas del examen y trabajar solo por 10 o 15 minutos sin interrupciones o mucha distracción.

- Los aspirantes deben hacer el ICCP en el lugar, y no debe permitírsele que saque el material del ICCP del área de trabajo.
- Cuando describa el ICCP a un aspirante, siempre refiérase a él como un “cuestionario de empleo” en vez de cómo un examen o prueba. Este término es adecuado pero no confuso o perturbador para el aspirante.
- Los resultados del Índice ICCP no deben ser discutidos con el aspirante. Si el aspirante pregunta por sus resultados, deben recordarles que los resultados son una parte del paquete de información que se necesita analizar y entender.

Calificando el ICCP:

1. El ICCP esta diseñado para proveer inmediatamente información del aspirante a los supervisores y gerentes sin la ayuda de computadoras o programas.
2. Una vez que el ICCP este calificado se usara una gráfica para trazar el perfil del aspirante.

<p>Las Claves Rápidas de Calificación permiten a un Administrador con experiencia interpretar instantáneamente el Perfil del aspirante.</p>

Hay que destacar que las decisiones de contratación no deben tomarse únicamente con base en el perfil del ICCP del candidato. En lugar de ello, las calificaciones del perfil indican áreas que requieren de un seguimiento en subsecuentes entrevistas de empleo, por medio de técnicas de entrevista de comportamiento.

Por otro lado también es importante resaltar que los resultados del ICCP: nunca deben discutirse con el candidato. Por lo que no se debe indicar, a ningún candidato, que él o ella ha sido descalificado por una sola medida, particularmente si se trata de alguna prueba psicológica.

CAPÍTULO IV

MÉTODO

JUSTIFICACIÓN

Los asuntos relacionados con la honestidad y los asuntos relacionados con la rentabilidad en el trabajo, deben ser un punto principal de atención en el proceso de reclutamiento y selección. Existe un creciente interés en la evaluación de abuso de sustancias, incluyendo alcohol y los asuntos relacionados con la agresividad y la violencia en el lugar de trabajo, que también han cobrado importancia.

Adicionalmente, con el casi generalizado uso de computadoras en el lugar de trabajo, existe el potencial desorden derivado del *abuso de las computadoras*.

Es por esto que las áreas de honestidad (integridad), agresividad laboral, abuso de sustancias tóxicas, abuso de computadoras y responsabilidad en el trabajo son cinco áreas de desviaciones o comportamientos contraproducentes, que han surgido como preocupaciones principales en el proceso previo de selección de empleados y, por lo tanto, se integran dentro del espectro de las pruebas de honestidad.

Siempre existe la preocupación sobre el fenómeno creciente de que los candidatos alteren sus respuestas, de acuerdo con sus propios intereses. Con base en avances recientes en la tecnología de construcción de pruebas, es ahora posible obtener una evaluación satisfactoria del grado en que los candidatos intentan crear una *buena impresión* deliberadamente y, por lo tanto, es también posible interpretar adecuadamente los resultados de los exámenes de dichos candidatos.

- Debido a que la información encontrada referente a las conductas contra productivas en el área laboral es de otros países como Israel y Estados Unidos, es que se propone el obtener la confiabilidad, validez y normalización de esta herramienta Índice de Conductas Contra Productivas (ICCP) con una muestra de la población Mexicana.
- Dicha herramienta nos permitirá seleccionar al personal que sea productivo evitando con esto mermas en la empresa como el hurto de recursos

materiales, el ausentismo, rotación de personal e inclusive mal clima laboral, entre otros.

- Por otro lado la relevancia social que se tiene al contar con esta prueba de ICCP normalizada, confiabilizada y estandarizada con una muestra de la población mexicana, es que los resultados obtenidos son reflejo de la estructura socio cultural de la población mexicana y que no se tienen que hacer modificaciones ni en los rangos de calificación ni en la redacción de los reactivos para adecuarlos a nuestro idioma.
- La presente investigación surgió de la necesidad de tener herramientas psicométricas confiables, validas, normalizadas y estandarizadas para la población mexicana que sirvan de apoyo al psicólogo y al área de Recursos Humanos, en su labor de reclutamiento y selección de personal.
- El Índice de Conductas Contra Productivas (ICCP), nos sirve como una herramienta para lograr establecer filtros en el proceso de Selección de Personal para decidir sobre aquellos candidatos más confiables a contratar considerando las necesidades de la Institución de acuerdo al análisis o perfil del puesto a cubrir.
- El ICCP puede ayudar al encargado o responsable del área de Recursos Humanos sobre cuales son las áreas que requieren de mayor cuidado de explorar en el momento de realizar la entrevista y al momento de contratarlo donde se tendría que dar seguimiento para verificar la productividad del candidato.

Objetivo General:

Obtener la confiabilidad, validez y normalización del Test de Índice de Conductas Contra – productivas ICCP con una muestra de la población Mexicana.

Objetivos específicos:

- Analizar y comprobar la eficacia de los reactivos en cada una de las áreas.
- Probar la consistencia Interna
- Mostrar evidencias de Validez

- Conocer si los niveles del Índice de Conductas Contra productivas son diferentes dependiendo del Sexo de las personas, para la elaboración de las normas de calificación.

Variable independiente:

Sexo

Definición Operacional

Sexo: Que esta presentando por escrito en su hoja de respuestas.

Definición Conceptual:

Sexo: Diferencia física y constitutiva del hombre y la de la mujer.

Variable Dependiente:

Las definiciones que a continuación se expresan son tomadas de acuerdo a la descripción que ponen los autores en su manual de la prueba.

Definición Conceptual:

Asuntos acerca de la Honestidad: Las personas que obtengan baja calificación no tienen problemas de deshonestidad en el lugar de trabajo. Las personas que obtengan alta calificación presentan una predisposición a la conducta deshonesto en el lugar de trabajo.

Asuntos acerca de la Agresividad: Las personas que obtengan una baja calificación saben cómo manejar sus sentimientos adecuadamente y no mostrarán mucha tendencia a causar conflictos. Las personas que obtengan calificación alta son agresivas, hostiles, causan conflictos y tienen poco control sobre su ira.

Abuso de la Computadora: Las personas que obtengan baja calificación utilizan las computadoras de su lugar de trabajo únicamente para propósitos relacionados con su labor. Las personas que obtengan alta calificación utilizan sus computadoras para asuntos que no están relacionados con las actividades de su trabajo y que pueden causar conflictos con sus labores.

Asuntos acerca del Abuso de Sustancias: Las personas que obtengan baja calificación no tienen problemas con el alcohol y/o con drogas ilegales. Las personas que obtengan alta calificación reportan un uso substancial de alcohol y/o drogas ilegales y pueden causar conflictos.

Asuntos acerca de la Responsabilidad: Las personas que obtengan baja calificación serán dignas de confianza, escrupulosas y responsables. Las personas que obtengan calificaciones altas serán descuidadas, perezosas, desorganizadas y no se podrá contar con ellas.

Buena Impresión: Las personas que obtienen bajas calificaciones están dispuestas a reconocer sus errores e imperfecciones normales. Las personas que obtienen altas calificaciones niegan sus defectos normales y exageran sus virtudes personales, sugiriendo que sus resultados en las demás escalas pueden haber sido disminuidos artificialmente, debido a sus esfuerzos por causar una buena impresión.

Definición Operacional:

Calificación obtenida por los sujetos al responder el cuestionario.

Muestra:

Se obtuvo una muestra intencional, no probabilística, conformada por 690 personas pertenecientes a diferentes instituciones, como son aseguradoras, bancos, hoteles, sector aduanal, tiendas departamentales, paraestatales, laboratorios farmacéuticos y de comunicaciones de ambos sexos de edades entre 17 a 67años.

Criterios de Inclusión:

Todos aquellos sujetos hombres o mujeres que tengan edad entre 17 a 67años.

Que hayan contestado el instrumento completo sin omisión o duplicidad de ningún reactivo.

Sujetos que sepan leer y escribir y que tengan mínimo la primaria.

Diseño:

No experimental de una sola medición, exposfacto porque la variable estudiada ya sucedió.

Instrumento Descripción:

Es una prueba de lápiz y papel que consta de 120 ítems donde debían indicarnos su preferencia en respuestas dicotómicas de cierto o falso sin dejar ningún reactivo sin responder.

Las subescalas evaluadas fueron: Responsabilidad, Agresión, Abuso de sustancias, Honestidad, Abuso de Computadoras y Buena Impresión.

Como resultado, el evaluador calificó a través de puntuar en la plantilla de calificación las respuestas del evaluado generando un reporte objetivo que reflejo el grado de riesgo potencial en las cinco áreas que se han identificado anteriormente, una medida de riesgo general o total y una evaluación de parcialidad de respuestas convenientes al candidato. **(Anexo A y B).**

Procedimiento:

Se les aplicó a un grupo de 690 personas pertenecientes a diferentes instituciones, como son: aseguradoras, bancos, hoteles, sector aduanal, tiendas departamentales, paraestatales, laboratorios farmacéuticos y de comunicaciones el ICCP.

La aplicación se realizó con grupos de mínimo 3 y máximo 7 personas, dicha aplicación se hizo de manera directa contando con un evaluador el cual fungió como aplicador y observador.

Los materiales que se les entregaron fueron: un cuadernillo de preguntas y su hoja de respuestas la cual contenía las instrucciones por escrito que el evaluador leyó en voz alta. Dichas instrucciones fueron las siguientes:

1. NO COMIENZE hasta que se le haya instruido
2. Debe ser preciso sobre usted mismo cuando este contestando las preguntas.
3. Marque sus respuestas claramente con una “X” en la Hoja de respuestas usando un bolígrafo o un lápiz.
4. No hay respuestas correctas o incorrectas
5. No deje ninguna pregunta sin contestar

No existe ningún límite de tiempo.

Una vez que se les dio la instrucción verbal de lo que debían hacer se les preguntó si tenían alguna duda antes de comenzar con la prueba.

La investigación se llevó a cabo en 4 etapas.

- 1º. Se realizó un estudio piloto para hacer un análisis de reactivos y comprobar la eficacia y discriminación de los mismos.
- 2º. Se procedió a aplicar a la muestra y obtener la consistencia interna para cada una de las áreas y la prueba total.
- 3º. Se procedió a obtener diversas evidencias de la validez del cuestionario.
- 4º. Se buscaron diferencias entre sexo y al no encontrarlas se procedió a obtener normas percentilares generales (ambos sexos) para cada una de las áreas.

Tratamiento estadístico:

El Análisis de los datos se llevo a cabo a través del paquete estadístico del SPSS versión 12.0 para w. y los resultados son presentados en gráficas y tablas para su mejor comprensión.

Obteniendose lo siguiente:

- ◆ Descripción de los datos demográficos de la muestra.
- ◆ La confiabilidad del ICCP a través del Alpha de Cronbach y por Mitades de la prueba original de 120 reactivos.
- ◆ La validez a través del análisis factorial por Componentes Principales con rotación varimax.
- ◆ Análisis de reactivos de la Prueba total del ICCP con la CHI CUADRADA
- ◆ Con base a los resultados anteriores se redujo la prueba a 80 reactivos, por lo que se procedió a realizar la confiabilidad del Índice de Conductas Contra Productivas a través del Alpha de Cronbach para saber si la confiabilidad se mantenía o existía alguna diferencia.

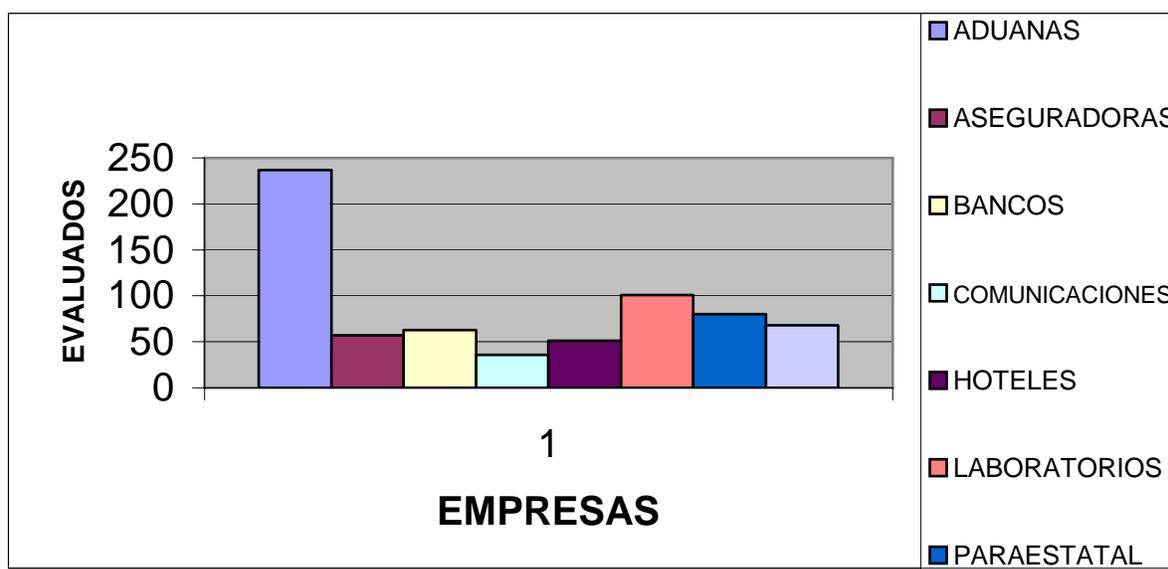
CAPÍTULO V

RESULTADOS

Como primera parte se encuentra el análisis descriptivo de los datos que caracterizan a la muestra, enseguida el análisis de confiabilidad y validez de la prueba original y por último se presenta el análisis de confiabilidad y validez realizando las modificaciones pertinentes.

I CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

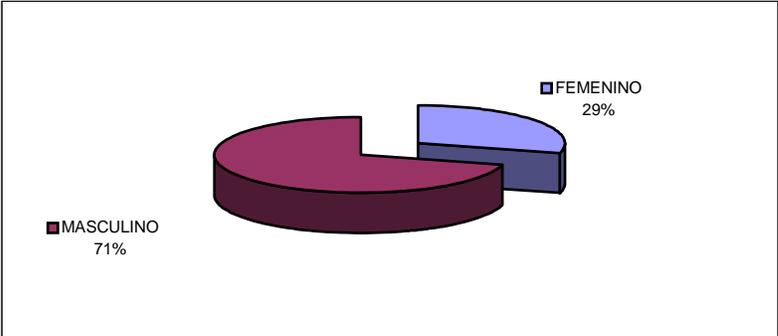
En este estudio participaron 690 personas pertenecientes a diferentes instituciones, como se muestra en la gráfica 1, aseguradoras 57, bancos 63, hoteles 50, aduanas 237, tiendas departamentales 68, paraestatales 80, laboratorios farmacéuticos 100 y de comunicaciones 35. (Ver gráfica 1)



Gráfica 1 Distribución de la Muestra

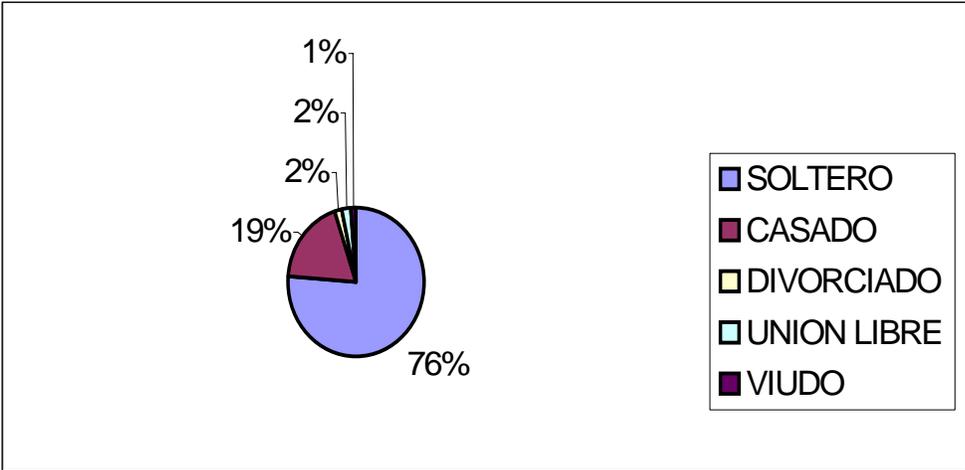
Del total de la muestra el 29% son del sexo femenino y el 71% son del sexo masculino (gráfica 2).

Gráfica 2 Sexo



El estado civil de la muestra se divide en 18% casados, 76% solteros y en menor porcentaje viudo, divorciado, Unión Libre, como se muestra en la siguiente gráfica 3.

Gráfica 3 Estado Civil



El rango de edad de la muestra es de 17 a 67 años, obteniendo un promedio de 30.8 años.

II ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONDUCTAS CONTRA PRODUCTIVAS ICCP

Los resultados que a continuación se presentan con relación a la confiabilidad y validez del instrumento aparecen en dos etapas.

Etapa I:-

La confiabilidad se obtuvo por el método de Alpha de Cronbach y por Mitades con la prueba original sin hacer ningún cambio, con 120 reactivos. Para obtener la Validez se realizó un análisis Factorial de componentes principales con rotación varimax.

Etapa II.-

Después de analizar la prueba original con los 120 se considero la confiabilidad y validez para eliminar aquellos reactivos que no eran significativos, realizando los cambios pertinentes la prueba se redujo a 80 reactivos.

ETAPA I

1. En la primera forma se analizó la prueba ICCP en su forma original (el cual consta de 120 reactivos), sin realizar ningún cambio a través del método de Alpha de Cronbach arrojando un valor de .96, se puede observar en la tabla I, en donde los reactivos marcados con * mantienen correlaciones bajas con la puntuación total o nulas sin embargo no afectan el valor de Alpha de Cronbach obtenido.

2. Posteriormente se realizó la confiabilidad de la prueba total por mitades obteniéndose la correlación de .93 y corregida con la fórmula de Spearman de .96 lo que nos indica que el ICCP mide con exactitud al igual que con el Alpha de Cronbach.

TABLA 1 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO DE ALPHA DE CRONBACH

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA DE CRONBACH'S
1 Generalmente desarrollo un plan para efectuar mi trabajo	.065*	.962
2 Trabajo muy cuidadosamente	.034*	.962
3 Cuando estoy de mal humor es impredecible lo que puedo hacer	.737	.961
4 Es difícil controlar mis emociones cuando estoy en medio del tráfico	.757	.961
5 Al menos una vez en mi vida, el consumo de alcohol ha interferido con mis obligaciones en el trabajo	.715	.961
6. He usado cocaína o anfetaminas recientemente	.929	.961
7 La mayoría de las personas tienen buenas razones para vengarse de sus jefes.	.830	.961
8 Todo el mundo usa el permiso de enfermedad para otros propósitos.	.516	.961
9 No usaría mi computadora en el trabajo para enviar o recibir e-mail, si esto fuera contra de la política de la compañía.	.098*	.962
10 Visito con regularidad páginas Web de pornografía en el trabajo.	.932	.961
11 Nunca he actuado sin pensarlo primero	.070*	.962
12 He hecho cosas deshonestas en el pasado, de las que ahora me arrepiento	-.089*	.962
13 Es fácil mantenerme concentrado en mi trabajo	.115*	.962
14 Hacer bien mi trabajo es más importante que divertirme	.010*	.962
15 Algunas veces no me doy cuenta de la fuerza de mi ira.	.507	.961
16 No culpo a aquellos que quieren vengarse de otros.	.288	.962
17 Una persona que trae sustancias ilegales al trabajo debe ser despedida	.016*	.962
18 He tomado alcohol en el trabajo durante el último año	.886	.961
19 En ocasiones, la mayoría de las personas rebajan el precio de un producto para sus amigos o miembros de su familia	-.120*	.963
20 Dándose la oportunidad la mayoría de las personas tomarían dinero de la caja chica para su propio uso	.486	.961
21 He pirateado páginas web de alguien sin permiso	.891	.961
22 He conseguido acceso a los e-mail de mis compañeros de trabajo sin su permiso	.878	.961
23 Siempre tomo en consideración los sentimientos de otros.	-.510*	.963
24 He hecho cosas con rabia de las que me he arrepentido después.	-.121*	.963
25 Es importante para mí tener el control de mi trabajo	.066*	.962
26 No importa llevarme a casa material de oficina para mi uso personal	.851	.961
27 Al menos una vez he golpeado a alguien sólo por diversión	.836	.961
28 Debo ser cuidadoso para que no se escapen mis sentimientos de enojo	-.051*	.963
29 Se debería legalizar el consumo de la mayoría de las drogas ilegales	.752	.961
30 He consumido marihuana al menos una vez durante el último año	.934	.961
31 He tomado dinero de la compañía sin autorización pero siempre lo devuelvo	.926	.961
32 He compartido información confidencial de la compañía con personas no autorizadas	.919	.961
33 En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes sexuales	.707	.961
34 En el trabajo, he enviado mail a otros con chistes	.234	.962
35 Si me equivoco siempre lo admito	.653	.964
36 A veces en el trabajo no tengo ganas de hacer nada	-.197*	.963
37 Cuento chistes sexuales en mi oficina	.843	.961
38 Con frecuencia cuento chistes racistas en el trabajo	.913	.961
39 Fácilmente me encolerizo con mis compañeros de trabajo	.848	.961
40 Cuando alguien me lastima me inclino a vengarme	.864	.961
41 He consumido alguna droga ilegal en el trabajo durante el último año	.946	.961
42 Durante este año he tomado pastilla que conseguí ilegalmente	.942	.961
43 No informaría sobre un compañero que ha robado dinero o algún material o equipo del trabajo	.653	.961
44 En el trabajo, le he mostrado a un compañero como engañar al sistema	.913	.961
45 En la oficina, no uso la computadora para jugar.	.131*	.962
46 En la compañía, he usado la computadora para obtener información sin permiso	.853	.961
47 Algunas veces no hago mi trabajo tan cuidadosamente como debiera	-.157*	.963
48 No tengo malos hábitos	-.285*	.963
49 Cualquier cosa que valga la pena hacer, vale la pena hacerla bien	.045*	.962
50 En el trabajo solo atiendo asuntos pertinentes de trabajo	.106*	.962
51 Puedo imaginarme una circunstancia en la cual pueda golpear a un compañero de trabajo	.788	.961
52 A menudo tengo problemas controlando mi temperamento	.853	.961
53 Una persona que usa sustancias ilegales en el trabajo debe ser castigada	.012*	.962
54 Por lo general, no se puede confiar tanto de las personas que consumen drogas ilegales como de aquellas que no las usan	.004*	.962
55 En una tienda, he sentido la tentación de tomar mercancía sin pagar por ella	.839	.961
56 Me he llevado a casa herramientas o equipo pertenecientes a la empresa para mi uso personal	.906	.961
57 He usado rutinariamente mi computadora en el trabajo para mantenerme en contacto con	.554	.961

familiares y amigos		
58 Si viera a un compañero jugando con la computadora en el trabajo, informaría sobre ello a mi jefe	.009*	.962
59 Nunca evito las tareas desagradables en el trabajo	-.316*	.963
60 Nunca he hecho nada con rabia	.142*	.963
61 A menudo en el trabajo sueño despierto	.683	.961
62 Odio que la gente tenga que esperarme	.002*	.962
63 Mi rabia algunas veces me asusta	.815	.961
64 Cuando conduzco algunas veces me enoja con otros conductores	.142*	.962
65 Las personas que consumen drogas ilegales deben ir a la cárcel	.046*	.963
66 Las normas en los sitios de trabajo acerca de las drogas ilegales son algunas veces demasiado estrictas	.647	.961
67 He engañado a alguien y me he quedado con su dinero	.909	.961
68 En el trabajo, me he visto forzado a mentir para evitar problemas mayores	.634	.961
69 Es correcto usar la computadora de la empresa para mantenerse en contacto con familiares y amigos, aunque ello vaya en contra de las normas de la empresa	.787	.961
70 Si soy un buen trabajador, esta bien que se use la computadora de la empresa por motivos personales, aunque ello vaya en contra de las normas de la compañía	.791	.961
71 Nunca he dicho cosas malas a la espalda de un amigo	-.178*	.963
72 A veces dejo las cosas para el último minuto	-.164*	.963
73 Es importante enfrentar mis errores	.076*	.962
74 Siempre sigo las reglas aplicables a mi trabajo	.137*	.962
75 Me gustaría que ciertas personas sufrieran	.877	.961
76 A veces me sorprende por cuán enojado me pongo	.663	.961
77 Puedo desempeñar mejor mi trabajo después de consumir drogas ilegales	.938	.961
78 No me siento seguro en el trabajo si otros consumen alcohol en él	.007*	.962
79 He alterado notas para obtener dinero extra	.933	.961
80 Todo el mundo roba un poquito de la compañía	.734	.961
81 Está bien piratear una página web, mientras no cause ningún daño	.861	.961
82 Esta bien que los empleados usen sus computadoras en el trabajo para jugar	.899	.961
83 Si recibo cambio de más siempre lo devuelvo	-.687*	.964
84 Obedezco todas las reglas todo el tiempo	-.278*	.963
85 Mis jefes saben que pueden contar conmigo	.040*	.962
86 Yo exijo un nivel muy alto en el trabajo tanto para mí como para los demás	.003*	.962
87 Tengo fama de buen peleador	.807	.961
88 Me gusta ver una buena pelea en el trabajo	.905	.961
89 Cualquiera que traiga drogas ilegales al trabajo debe ser castigado	-.012*	.962
90 Nunca he traído sustancias ilegales a mi sitio de trabajo	.009*	.962
91 La mayoría de las personas piensan en robar algo de la compañía aunque en realidad no lo hagan	.537	.961
92 Teniendo la oportunidad la mayoría de la gente vendería mercancía ilegal o robada	.493	.961
93 No se deberían divulgar chistes por e- mail en el trabajo	.042*	.962
94 No hay nada malo en enviar chistes sexuales por e- mail en el trabajo	.693	.961
95 Siempre me detengo a pensar antes de actuar	.524	.963
96 No le digo a los demás algunas cosas que he hecho	.079*	.963
97 He sido castigado por acoso sexual	.918	.961
98 Establezco grandes metas personales en mi trabajo	.086*	.962
99 Algunas veces maldigo a mis compañeros de trabajo	.774	.961
100 Ha habido veces que no he podido controlar mi temperamento	.541	.961
101 Si supiera que otro empleado toma alcohol en el trabajo, informaría a un supervisor	-.017*	.962
102 Conseguir drogas con compañeros en el trabajo, está bien, siempre y cuando no los utilice en horas de oficina	.903	.961
103 He tenido intencionalmente mi cuenta bancaria sin fondos	.846	.961
104 La mayoría de las personas mienten un poco en el trabajo para protegerse	.182*	.962
105 Con frecuencia visito los sitios pornográficos de la red	.936	.961
106 Si necesito información sobre la empresa, no hay nada malo en obtenerla, aunque no este autorizado	.831	.961
107 No digo mentiras, aún cuando me genere ventaja	.404	.963
108 Nunca he dejado cosas para el último minuto	.003*	.962
109 Me importa la calidad de mi trabajo	.063*	.962
110 Raramente llego tarde al trabajo	.030*	.962
111 Mis compañeros saben que les conviene apartarse de mi camino cuando estoy de mal humor	.828	.961
112 Las personas son muy sensibles con los chistes racistas	-.009*	.962
113 Durante este año, he consumido marihuana en el trabajo o poco antes de ir a él	.934	.961
114 Soy capaz de trabajar sin ningún riesgo, incluso habiendo consumido drogas ilegales	.877	.961
115 La mayoría de las personas se ha llevado a casa herramientas o equipos pertenecientes a la compañía para su propio uso	.693	.961
116 La mayoría de las personas mira hacia otro lado cuando un compañero roba algo en el trabajo	.490	.961
117 Jugar con la computadora en el trabajo interrumpe la buena práctica de los negocios	.087*	.962
118 He compartido información confidencial acerca de la compañía con otros	.909	.961
119 Nunca estoy de mal humor	.187*	.962
120 Nunca oigo chistes groseros	.425	.962

3.-

Posteriormente se realizó la confiabilidad para cada una de las subescalas a través del método de Alpha de Cronbach y por mitades.

Los resultados se pueden observar de la Tabla 3 a la 8, en donde los reactivos que se encuentran marcando con un *, mantienen correlaciones bajas o nulas sin embargo no afectan el valor de Alpha de Cronbach obtenido.

CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO DE ALPHA DE CRONBACH PARA CADA UNA DE LAS ESCALAS

TABLA 3 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO ALPHA DE CRONBACH RESPONSABILIDAD

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
1 Generalmente desarrollo un plan para efectuar mi trabajo	.235	.719
2 Trabajo muy cuidadosamente	.235	.719
13 Es fácil mantenerme concentrado en mi trabajo	.237	.719
14 Hacer bien mi trabajo es más importante que divertirme	.135*	.725
25 Es importante para mi tener el control de mi trabajo	.214*	.722
26 No importa llevarme a casa material de oficina para mi uso personal	.592	.682
37 Cuento chistes sexuales en mi oficina	.589	.682
38 Con frecuencia cuento chistes racistas en el trabajo	.614	.679
49 Cualquier cosa que valga la pena hacer, vale la pena hacerla bien	.152*	.724
50 En el trabajo solo atiendo asuntos pertinentes de trabajo	.247	.720
61 A menudo en el trabajo sueño despierto	.484	.693
62 Odio que la gente tenga que esperarme	.084*	.740
73 Es importante enfrentar mis errores	.168*	.723
74 Siempre sigo las reglas aplicables a mi trabajo	.328	.712
85 Mis jefes saben que pueden contar conmigo	.166*	.724
86 Yo exijo un nivel muy alto en el trabajo tanto para mí como para los demás	.126	.733
97 He sido castigado por acoso sexual	.609	.680
98 Establezco grandes metas personales en mi trabajo	.248	.718
109 Me importa la calidad de mi trabajo	.173	.723
110 Raramente llego tarde al trabajo	.116	.734

TABLA 4 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO ALPHA DE CRONBACH AGRESIVIDAD

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
3 Cuando estoy de mal humor es impredecible lo que puedo hacer	.747	.929
4 Es difícil controlar mis emociones cuando estoy en medio del tráfico	.755	.929
15 Algunas veces no me doy cuenta de la fuerza de mi ira.	.576	.933
16 No culpo a aquellos que quieren vengarse de otros.	.266	.939
27 Al menos una vez he golpeado a alguien sólo por diversión	.817	.928
28 Debo ser cuidadoso para que no se escapen mis sentimientos de enojo	.003*	.944
39 Fácilmente me encolerizo con mis compañeros de trabajo	.819	.928
40 Cuando alguien me lastima me inclino a vengarme	.861	.927
51 Puedo imaginarme una circunstancia en la cual pueda golpear a un compañero de trabajo	.782	.929
52 A menudo tengo problemas controlando mi temperamento	.829	.928
63 Mi rabia algunas veces me asusta	.829	.928
64 Cuando conduzco algunas veces me enojo con otros conductores	.223	.940
75 Me gustaría que ciertas personas sufrieran.	.851	.928
76 A veces me sorprende por cuán enojado me pongo	.699	.930
87 Tengo fama de buen peleador	.775	.929
88 Me gusta ver una buena pelea en el trabajo	.868	.927
99 Algunas veces maldigo a mis compañeros de trabajo	.788	.929
100 Ha habido veces que no he podido controlar mi temperamento	.631	.931
111 Mis compañeros saben que les conviene apartarse de mi camino cuando estoy de mal humor	.845	.928
112 Las personas son muy sensibles con los chistes racistas	-.016*	.944

TABLA 5 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO ALPHA DE CRONBACH HONESTIDAD

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ÍTEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
7 La mayoría de las personas tienen buenas razones para vengarse de sus jefes.	.808	.941
8 Todo el mundo usa el permiso de enfermedad para otros propósitos.	.575	.945
19 En ocasiones, la mayoría de las personas rebajan el precio de un producto para sus amigos o miembros de su familia	-.015*	.955
20 Dándose la oportunidad la mayoría de las personas tomarían dinero de la caja chica para su propio uso	.577	.945
31 He tomado dinero de la compañía sin autorización pero siempre lo devuelvo	.855	.940
32 He compartido información confidencial de la compañía con personas no autorizadas	.844	.941
43 No informaría sobre un compañero que ha robado dinero o algún material o equipo del trabajo	.622	.944
44 En el trabajo, le he mostrado aun compañero como engañar al sistema	.838	.941
55 En una tienda, he sentido la tentación de tomar mercancía sin pagar por ella	.825	.941
56 Me he llevado a casa herramientas o equipo pertenecientes a la empresa para mi uso personal	.839	.941
67 He engañado a alguien y me he quedado con su dinero	.848	.940
68 En el trabajo, me he visto forzado a mentir para evitar problemas mayores	.674	.943
79 He alterado notas para obtener dinero extra	.842	.940
80 Todo el mundo roba un poquito de la compañía	.786	.941
91 La mayoría de las personas piensan en robar algo de la compañía aunque en realidad no lo hagan	.644	.943
92 Teniendo la oportunidad la mayoría de la gente vendería mercancía ilegal o robada	.588	.944
103 He tenido intencionalmente mi cuenta bancaria sin fondos	.790	.941
104 La mayoría de las personas mienten un poco en el trabajo para protegerse	.322	.949
115 La mayoría de las personas se ha llevado a casa herramientas o equipos pertenecientes a la compañía para su propio uso	.746	.942
116 La mayoría de las personas mira hacia otro lado cuando un compañero roba algo en el trabajo	.578	.945

TABLA 6 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO ALPHA DE CRONBACH ABUSO DE COMPUTO

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ÍTEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
9 No usaría mi computadora en el trabajo para enviar o recibir e-mail, si esto fuera contra de la política de la compañía.	.096*	.934
10 Visito con regularidad páginas Web de pornografía en el trabajo.	.895	.918
21 He pirateado páginas web de alguien sin permiso	.870	.919
22 He conseguido acceso a los e-mail de mis compañeros de trabajo sin su permiso	.858	.919
33 En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes sexuales	.745	.921
34 En el trabajo, he enviado mail a otros con chistes	.336	.930
45 En la oficina, no uso la computadora para jugar.	.155	.933
46 En la compañía, he usado la computadora para obtener información sin permiso	.835	.919
57 He usado rutinariamente mi computadora en el trabajo para mantenerme en contacto con familiares y amigos	.598	.924
58 Si viera a un compañero jugando con la computadora en el trabajo, informaría sobre ello a mi jefe	.059*	.936
69 Es correcto usar la computadora de las empresa para mantenerse en contacto con familiares y amigos, aunque ello vaya en contra de las normas de la empresa	.785	.920
70 Si soy un buen trabajador, esta bien que se use la computadora de la empresa por motivos personales, aunque ello vaya en contra de las normas de la compañía	.793	.920
81 Está bien piratear una página web, mientras no cause ningún daño	.838	.919
82 Esta bien que los empleados usen sus computadoras en el trabajo para jugar	.865	.919
93 No se deberían divulgar chistes por e- mail en el trabajo	.090	.934
94 No hay nada malo en enviar chistes sexuales por e- mail en el trabajo	.699	.922
105 Con frecuencia visito los sitios pornográficos de la red	.899	.918
106 Si necesito información sobre la empresa, no hay nada malo en obtenerla, aunque no este autorizado	.810	.920
117 Jugar con la computadora en el trabajo interrumpe la buena práctica de los negocios	.096*	.933
118 He compartido información confidencial acerca de la compañía con otros	.868	.919

TABLA 7 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO ALPHA DE CRONBACH ABUSO DE SUSTANCIAS

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ÍTEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
5 Al menos una vez en mi vida, el consumo de alcohol ha interferido con mis obligaciones en el trabajo	.672	.889
6. He usado cocaína o anfetaminas recientemente	.897	.882
17 Una persona que trae sustancias ilegales al trabajo debe ser despedida	.049*	.902
18 He tomado alcohol en el trabajo durante el último año	.860	.883
29 Se debería legalizar el consumo de la mayoría de las drogas ilegales	.729	.887
30 He consumido marihuana al menos una vez durante el último año	.901	.882
41 He consumido alguna droga ilegal en el trabajo durante el último año	.909	.882
42 Durante este año he tomado pastilla que conseguí ilegalmente	.910	.882
53 Una persona que usa sustancias ilegales en el trabajo debe ser castigada	.054*	.902
54 Por lo genera, no se puede confiar tanto de las personas que consumen drogas ilegales como de aquellas que no las usan	.049*	.906
65 Las personas que consumen drogas ilegales deben ir a la cárcel	.023*	.910
66 Las normas en los sitios de trabajo acerca de las drogas ilegales son algunas veces demasiado estrictas	.590	.891
77 Puedo desempeñar mejor mi trabajo después de consumir drogas ilegales	.901	.882
78 No me siento seguro en el trabajo si otros consumen alcohol en él	.066	.908
89 Cualquiera que traiga drogas ilegales al trabajo debe ser castigado	.035*	.903
90 Nunca he traído sustancias ilegales a mi sitio de trabajo	.010*	.905
101 Si supiera que otro empleado toma alcohol en el trabajo, informaría a un supervisor	.034*	.906
102 Conseguir drogas con compañeros en el trabajo, está bien, siempre y cuando no los utilice en horas de oficina	.876	.883
113 Durante este año, he consumido marihuana en el trabajo o poco antes de ir a él	.902	.882
114 Soy capaz de trabajar sin ningún riesgo, incluso habiendo consumido drogas ilegales	.849	.883

TABLA 8 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO ALPHA DE CRONBACH BUENA IMPRESIÓN

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ÍTEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
11 Nunca he actuado sin pensarlo primero	.310	.787
12 He hecho cosas deshonestas en el pasado, de las que ahora me arrepiento	.129*	.796
23 Siempre tomo en consideración los sentimientos de otros.	.326	.786
24 He hecho cosas con rabia de las que me he arrepentido después.	.289	.788
35 Si me equivoco siempre lo admito	.434	.780
36 A veces en el trabajo no tengo ganas de hacer nada	.331	.786
47 Algunas veces no hago mi trabajo tan cuidadosamente como debiera	.291	.788
48 No tengo malos hábitos	.402	.782
59 Nunca evito las tareas desagradables en el trabajo	.311	.787
60 Nunca he hecho nada con rabia	.433	.779
71 Nunca he dicho cosas malas a la espalda de un amigo	.439	.779
72 A veces dejo las cosas para el último minuto	.363	.784
83 Si recibo cambio de más siempre lo devuelvo	.456	.779
84 Obedezco todas las reglas todo el tiempo	.548	.772
95 Siempre me detengo a pensar antes de actuar	.559	.772
96 No le digo a los demás algunas cosas que he hecho	.274*	.790
107 No digo mentiras, aún cuando me genere ventaja	.399	.782
108 Nunca he dejado cosas para el último minuto	.452	.788
119 Nunca estoy de mal humor	.344	.785
120 Nunca oigo chistes groseros	.038*	.803

Los datos obtenidos nos indican que la confiabilidad total de la prueba a través del método de Alpha de Cronbach es de .96, y que los datos arrojados para cada una de las subescalas es de: Agresividad .93, Abuso de sustancias .89, Abuso de computo .92, Honestidad .94, quedando con los coeficientes más bajos las subescalas de Responsabilidad con .72 y Buena Impresión con .79 que aun así se considera que miden con exactitud. (Tabla 9).

TABLA 9 CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH

VARIABLE	ALPHA DE CRONBACH
CONFIABILIDAD PRUEBA TOTAL	.962
RESPONSABILIDAD	* .725
AGRESIVIDAD	.935
HONESTIDAD	.946
ABUSO DE COMPUTO	.928
ABUSO DE SUSTANCIAS	.898
BUENA IMPRESIÓN	* .793

Los datos obtenidos por el método de mitades es muy parecida a la del método de Alpha de Cronbach como se observa en la (tabla 10).

TABLA 10 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO DE MITADES

VARIABLE	CORRELACION ENTRE FORMAS	CORRECCION DE SPERMAN BROWN
CONFIABILIDAD PRUEBA TOTAL	.93	* .96
RESPONSABILIDAD	* .60	* .75
AGRESIVIDAD	.88	.94
HONESTIDAD	.88	.93
ABUSO DE COMPUTO	.86	.92
ABUSO DE SUSTANCIAS	.82	.90
BUENA IMPRESIÓN	* .65	* .79

En la tabla 11 se muestran resumidos los resultados de la Confiabilidad por los dos métodos el Alpha de Cronbach y por Mitades para la prueba total y las subescalas indicando la gran exactitud con la que se realiza la medición.

TABLA 11 CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH Y MÉTODO DE MITADES

VARIABLE	ALPHA DE CRONBACH	MITADES
CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA TOTAL	.962	.96
RESPONSABILIDAD	* .725	* .75
AGRESIVIDAD	.935	.94
HONESTIDAD	.946	.93
ABUSO DE COMPUTO	.928	.92
ABUSO DE SUSTANCIAS	.898	.90
BUENA IMPRESIÓN	* .793	* .79

4. VALIDEZ

Se realizó la validez de la prueba total (original de 120 reactivos) a través del Análisis Factorial por Componentes Principales con rotación varimax eliminando aquellos reactivos que tuvieran puntaje o peso menor a .30, arrojando 20 factores que explican un 67% de varianza.

ETAPA II

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONDUCTAS CONTRA PRODUCTIVAS (ICCP) MODIFICADO DE ACUERDO AL ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Se realizó un análisis de reactivos, utilizando grupos extremos para conocer el poder discriminativo de cada reactivo. De la muestra total se extrajo una submuestra de 50 sujetos que obtuvieron las puntuaciones más altas y más bajas, para proceder a compararlas usando la Chi cuadrada, los resultados se encuentra en la tabla 12 y como se puede observar en ella, los reactivos que se encuentran marcados con * son aquellos en donde su significancia es mayor a .05 lo que nos indica que no discriminan, entre los que poseen el rasgo que la prueba mide y los que no lo poseen, siendo escasos, los que **no** tienen un poder discriminativo dentro de la prueba.

TABLA 12 ANÁLISIS DE REACTIVOS DE LA PRUEBA TOTAL CHI CUADRADA

Tabla

PREGUNTA	CHI CUADRADA	SIGNIFICANCIA
1 Generalmente desarrollo un plan para efectuar mi trabajo	5.556	.018
2 Trabajo muy cuidadosamente	3.191	.074*
3 Cuando estoy de mal humor es impredecible lo que puedo hacer	50.000	.000
4 Es difícil controlar mis emociones cuando estoy en medio del tráfico	46.164	.000
5 Al menos una vez en mi vida, el consumo de alcohol ha interferido con mis obligaciones en el trabajo	46.154	.000
6. He usado cocaína o anfetaminas recientemente	50.000	.000
7 La mayoría de las personas tienen buenas razones para vengarse de sus jefes.	46.154	.000
8 Todo el mundo usa el permiso de enfermedad para otros propósitos.	42.593	.000
9 No usaría mi computadora en el trabajo para enviar o recibir e-mail, si esto fuera contra de la política de la compañía.	15.789	.000
10 Visito con regularidad páginas Web de pornografía en el trabajo.	50.000	.000
11 Nunca he actuado sin pensarlo primero	2.228	.136*
12 He hecho cosas deshonestas en el pasado, de las que ahora me arrepiento	1.495	.221*
13 Es fácil mantenerme concentrado en mi trabajo	5.357	.021
14 Hacer bien mi trabajo es más importante que divertirme	2.083	.149*
15 Algunas veces no me doy cuenta de la fuerza de mi ira.	39.286	.000
16 No culpo a aquellos que quieren vengarse de otros.	35.507	.000
17 Una persona que trae sustancias ilegales al trabajo debe ser despedida	2.083	.149*
18 He tomado alcohol en el trabajo durante el último año	50.000	.000
19 En ocasiones, la mayoría de las personas rebajan el precio de un producto para sus amigos o miembros de su familia	14.286	.000
20 Dándose la oportunidad la mayoría de las personas tomarían dinero de la caja chica para su propio uso	36.207	.000
21 He pirateado páginas web de alguien sin permiso	50.000	.000
22 He conseguido acceso a los e-mail de mis compañeros de trabajo sin su permiso	50.000	.000
23 Siempre tomo en consideración los sentimientos de otros.	39.286	.000
24 He hecho cosas con rabia de las que me he arrepentido después.	5.556	.018
25 Es importante para mí tener el control de mi trabajo	3.191	.074*
26 No importa llevarme a casa material de oficina para mi uso personal	50.000	.000
27 Al menos una vez he golpeado a alguien sólo por diversión	50.000	.000
28 Debo ser cuidadoso para que no se escapen mis sentimientos de enojo	8.681	.003
29 Se debería legalizar el consumo de la mayoría de las drogas ilegales	50.000	.000
30 He consumido marihuana al menos una vez durante el último año	50.000	.000
31 He tomado dinero de la compañía sin autorización pero siempre lo devuelvo	50.000	.000
32 He compartido información confidencial de la compañía con personas no autorizadas	50.000	.000
33 En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes sexuales	46.154	.000
34 En el trabajo, he enviado mail a otros con chistes	22.222	.000
35 Si me equivoco siempre lo admito	39.286	.000
36 A veces en el trabajo no tengo ganas de hacer nada	3.030	.082*
37 Cuento chistes sexuales en mi oficina	46.154	.000
38 Con frecuencia cuento chistes racistas en el trabajo	50.000	.000
39 Fácilmente me encolerizo con mis compañeros de trabajo	46.154	.000
40 Cuando alguien me lastima me inclino a vengarme	50.000	.000
41 He consumido alguna droga ilegal en el trabajo durante el último año	50.000	.000
42 Durante este año he tomado pastilla que conseguí ilegalmente	50.000	.000
43 No informaría sobre un compañero que ha robado dinero o algún material o equipo del trabajo	36.207	.000
44 En el trabajo, le he mostrado a un compañero como engañar al sistema	50.000	.000
45 En la oficina, no uso la computadora para jugar.	15.789	.000
46 En la compañía, he usado la computadora para obtener información sin permiso	46.154	.000
47 Algunas veces no hago mi trabajo tan cuidadosamente como debiera	6.640	.010
48 No tengo malos hábitos	19.100	.000
49 Cualquier cosa que valga la pena hacer, vale la pena hacerla bien	3.191	.074*
50 En el trabajo solo atiendo asuntos pertinentes de trabajo	10.965	.001
51 Puedo imaginarme una circunstancia en la cual pueda golpear a un compañero de trabajo	42.593	.000
52 A menudo tengo problemas controlando mi temperamento	42.593	.000
53 Una persona que usa sustancias ilegales en el trabajo debe ser castigada	4.348	.037
54 Por lo general, no se puede confiar tanto de las personas que consumen drogas ilegales como de aquellas que no las usan	6.640	.010
55 En una tienda, he sentido la tentación de tomar mercancía sin pagar por ella	46.154	.000
56 Me he llevado a casa herramientas o equipo pertenecientes a la empresa para mi uso personal	50.000	.000
57 He usado rutinariamente mi computadora en el trabajo para mantenerme en contacto con familiares y amigos	36.207	.000
58 Si viera a un compañero jugando con la computadora en el trabajo, informaría sobre ello a mi jefe	6.349	.012
59 Nunca evito las tareas desagradables en el trabajo	13.607	.000
60 Nunca he hecho nada con rabia	13.875	.000
61 A menudo en el trabajo sueño despierto	46.154	.000

62 Odio que la gente tenga que esperarme	7.714	.005
63 Mi rabia algunas veces me asusta	50.000	.000
64 Cuando conduzco algunas veces me enoja con otros conductores	28.125	.000
65 Las personas que consumen drogas ilegales deben ir a la cárcel	12.500	.000
66 Las normas en los sitios de trabajo acerca de las drogas ilegales son algunas veces demasiado estrictas	42.593	.000
67 He engañado a alguien y me he quedado con su dinero	46.154	.000
68 En el trabajo, me he visto forzado a mentir para evitar problemas mayores	46.154	.000
69 Es correcto usar la computadora de las empresa para mantenerse en contacto con familiares y amigos, aunque ello vaya en contra de las normas de la empresa	42.320	.000
70 Si soy un buen trabajador, esta bien que se use la computadora de la empresa por motivos personales, aunque ello vaya en contra de las normas de la compañía	42.593	.000
71 Nunca he dicho cosas malas a la espalda de un amigo	17.014	.000
72 A veces dejo las cosas para el último minuto	8.000	.005
73 Es importante enfrentar mis errores	3.191	.074*
74 Siempre sigo las reglas aplicables a mi trabajo	5.556	.018
75 Me gustaría que ciertas personas sufrieran.	46.154	.000
76 A veces me sorprendo por cuán enojado me pongo	50.000	.000
77 Puedo desempeñar mejor mi trabajo después de consumir drogas ilegales	50.000	.000
78 No me siento seguro en el trabajo si otros consumen alcohol en él	9.441	.002
79 He alterado notas para obtener dinero extra	50.000	.000
80 Todo el mundo roba un poquito de la compañía	50.000	.000
81 Está bien piratear una página web, mientras no cause ningún daño	46.154	.000
82 Esta bien que los empleados usen sus computadoras en el trabajo para jugar	46.154	.000
83 Si recibo cambio de más siempre lo devuelvo	42.593	.000
84 Obedezco todas las reglas todo el tiempo	20.053	.000
85 Mis jefes saben que pueden contar conmigo	1.020	.312*
86 Yo exijo un nivel muy alto en el trabajo tanto para mi como para los demás	12.500	.000
87 Tengo fama de buen peleador	46.154	.000
88 Me gusta ver una buena pelea en el trabajo	46.154	.000
89 Cualquiera que traiga drogas ilegales al trabajo debe ser castigado	1.020	.312*
90 Nunca he traído sustancias ilegales a mi sitio de trabajo	3.030	.082*
91 La mayoría de las personas piensan en robar algo de la compañía aunque en realidad no lo hagan	46.154	.000
92 Teniendo la oportunidad la mayoría de la gente vendería mercancía ilegal o robada	46.154	.000
93 No se deberían divulgar chistes por e- mail en el trabajo	4.348	.037
94 No hay nada malo en enviar chistes sexuales por e- mail en el trabajo	50.000	.000
95 Siempre me detengo a pensar antes de actuar	36.207	.000
96 No le digo a los demás algunas cosas que he hecho	.368	.544*
97 He sido castigado por acoso sexual	50.000	.000
98 Establezco grandes metas personales en mi trabajo	3.191	.074*
99 Algunas veces maldigo a mis compañeros de trabajo	42.320	.000
100 Ha habido veces que no he podido controlar mi temperamento	46.154	.000
101 Si supiera que otro empleado toma alcohol en el trabajo, informaría a un supervisor	4.348	.037
102 Conseguir drogas con compañeros en el trabajo, está bien, siempre y cuando no os utilice en horas de oficina	50.000	.000
103 He tenido intencionalmente mi cuenta bancaria sin fondos	50.000	.000
104 La mayoría de las personas mienten un poco en el trabajo para protegerse	25.758	.000
105 Con frecuencia visito los sitios pornográficos de la red	50.000	.000
106 Si necesito información sobre la empresa, no hay nada malo en obtenerla, aunque no este autorizado	46.154	.000
107 No digo mentiras, aún cuando me genere ventaja	20.053	.000
108 Nunca he dejado cosas para el último minuto	10.784	.001
109 Me importa la calidad de mi trabajo	4.348	.037
110 Raramente llego tarde al trabajo	9.441	.002
111 Mis compañeros saben que les conviene apartarse de mi camino cuando estoy de mal humor	50.000	.000
112 Las personas son muy sensibles con los chistes racistas	.347	.556*
113 Durante este año, he consumido marihuana en el trabajo o poco antes de ir a él	50.000	.000
114 Soy capaz de trabajar sin ningún riesgo, incluso habiendo consumido drogas ilegales	50.000	.000
115 La mayoría de las personas se ha llevado a casa herramientas o equipos pertenecientes a la compañía para su propio uso	50.000	.000
116 La mayoría de las personas mira hacia otro lado cuando un compañero roba algo en el trabajo	46.154	.000
117 Jugar con la computadora en el trabajo interrumpe la buena práctica de los negocios	8.140	.004
118 He compartido información confidencial acerca de la compañía con otros	50.000	.000
119 Nunca estoy de mal humor	5.094	.024
120 Nunca oigo chistes groseros	.725	.395*

De acuerdo a dichos análisis de reactivos realizados con la Chi cuadrada la prueba original de 120 reactivos se redujo a 80 reactivos.

Se procedió a obtener la confiabilidad obteniendo un coeficiente de .98 por el método de Alpha de Cronbach.

Los coeficientes son significativamente más altos con 80 reactivos que con 120, midiendo con mayor exactitud incrementándose el coeficiente a .98

Así mismo se utilizaron los métodos de Alpha de Cronbach y método por mitades para cada una de las subescalas en donde Responsabilidad quedo con siete reactivos y un coeficiente de confiabilidad de .82 ver (tabla 13)

TABLA 13 CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO DE ALPHA DE CRONBACH

RESPONSABILIDAD

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
13 Es fácil mantenerme concentrado en mi trabajo	.154	.843
26 No importa llevarme a casa material de oficina para mi uso personal	.772	.765
37 Cuento chistes sexuales en mi oficina	.777	.764
38 Con frecuencia cuento chistes racistas en el trabajo	.823	.757
61 A menudo en el trabajo sueño despierto	.609	.790
74 Siempre sigo las reglas aplicables a mi trabajo	.203	.837
97 He sido castigado por acoso sexual	.816	.758

La escala de agresividad se redujo a 19 reactivos obteniendo un coeficiente de confiabilidad de .95

TABLA 14 AGRESIVIDAD

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
3 Cuando estoy de mal humor es impredecible lo que puedo hacer	.754	.951
4 Es difícil controlar mis emociones cuando estoy en medio del tráfico	.759	.950
15 Algunas veces no me doy cuenta de la fuerza de mi ira.	.568	.954
16 No culpo a aquellos que quieren vengarse de otros.	.264	.959
27 Al menos una vez he golpeado a alguien sólo por diversión	.832	.949
28 Debo ser cuidadoso para que no se escapen mis sentimientos de enojo	-.043	.982
39 Fácilmente me encolerizo con mis compañeros de trabajo	.827	.949
40 Cuando alguien me lastima me inclino a vengarme	.872	.949
51 Puedo imaginarme una circunstancia en la cual pueda golpear a un compañero de trabajo	.791	.950
52 A menudo tengo problemas controlando mi temperamento	.841	.949
63 Mi rabia algunas veces me asusta	.832	.949
64 Cuando conduzco algunas veces me enoja con otros conductores	.212	.960
75 Me gustaría que ciertas personas sufrieran.	.867	.949
76 A veces me sorprende por cuán enojado me pongo	.696	.952
87 Tengo fama de buen peleador	.791	.950
88 Me gusta ver una buena pelea en el trabajo	.875	.949
99 Algunas veces maldigo a mis compañeros de trabajo	.798	.950
100 Ha habido veces que no he podido controlar mi temperamento	.628	.953
111 Mis compañeros saben que les conviene apartarse de mi camino cuando estoy de mal humor	.853	.949

En la escala de Honestidad la prueba fue reducida a 18 reactivos, obteniendo una confiabilidad de .95

TABLA 15 HONESTIDAD

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
7 La mayoría de las personas tienen buenas razones para vengarse de sus jefes.	.819	.951
8 Todo el mundo usa el permiso de enfermedad para otros propósitos.	.566	.954
20 Dándose la oportunidad la mayoría de las personas tomarían dinero de la caja chica para su propio uso	.565	.954
31 He tomado dinero de la compañía sin autorización pero siempre lo devuelvo	.870	.950
32 He compartido información confidencial de la compañía con personas no autorizadas	.863	.950
43 No informaría sobre un compañero que ha robado dinero o algún material o equipo del trabajo	.631	.953
44 En el trabajo, le he mostrado aun compañero como engañar al sistema	.853	.950
55 En una tienda, he sentido la tentación de tomar mercancía sin pagar por ella	.835	.950
56 Me he llevado a casa herramientas o equipo pertenecientes a la empresa para mi uso personal	.856	.950
67 He engañado a alguien y me he quedado con su dinero	.863	.950
68 En el trabajo, me he visto forzado a mentir para evitar problemas mayores	.675	.953
80 Todo el mundo roba un poquito de la compañía	.788	.951
91 La mayoría de las personas piensan en robar algo de la compañía aunque en realidad no lo hagan	.636	.953
92 Teniendo la oportunidad la mayoría de la gente vendería mercancía ilegal o robada	.579	.954
103 He tenido intencionalmente mi cuenta bancaria sin fondos	.801	.951
104 La mayoría de las personas mienten un poco en el trabajo para protegerse	.297	.959
115 La mayoría de las personas se ha llevado a casa herramientas o equipos pertenecientes a la compañía para su propio uso	.743	.952
116 La mayoría de las personas mira hacia otro lado cuando un compañero roba algo en el trabajo	.570	.954

En cuanto a esta escala abuso de computo los reactivos que quedaron fueron 16, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de .95

TABLA 16 ABUSO DE COMPUTADORAS

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
10 Visito con regularidad páginas Web de pornografía en el trabajo.	.925	.951
21 He pirateado páginas web de alguien sin permiso	.889	.951
22 He conseguido acceso a los e-mail de mis compañeros de trabajo sin su permiso	.882	.951
33 En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes sexuales	.758	.954
34 En el trabajo, he enviado mail a otros con chistes	.323	.963
45 En la oficina, no uso la computadora para jugar.	.101	.966
46 En la compañía, he usado la computadora para obtener información sin permiso	.860	.952
57 He usado rutinariamente mi computadora en el trabajo para mantenerme en contacto con familiares y amigos	.615	.957
69 Es correcto usar la computadora de las empresa para mantenerse en contacto con familiares y amigos, aunque ello vaya en contra de las normas de la empresa	.812	.953
70 Si soy un buen trabajador, esta bien que se use la computadora de la empresa por motivos personales, aunque ello vaya en contra de las normas de la compañía	.818	.953
81 Está bien piratear una página web, mientras no cause ningún daño	.860	.952
82 Esta bien que los empleados usen sus computadoras en el trabajo para jugar	.891	.951
94 No hay nada malo en enviar chistes sexuales por e- mail en el trabajo	.705	.955
105 Con frecuencia visito los sitios pornográficos de la red	.923	.951
106 Si necesito información sobre la empresa, no hay nada malo en obtenerla, aunque no este autorizado	.818	.953
118 He compartido información confidencial acerca de la compañía con otros.	.893	.951

La escala de Abuso de Sustancias quedo reducida a 13 reactivos, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de .97

TABLA 17 ABUSO DE SUSTANCIAS

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
5 Al menos una vez en mi vida, el consumo de alcohol ha interferido con mis obligaciones en el trabajo	.718	.980
6. He usado cocaína o anfetaminas recientemente	.956	.974
18 He tomado alcohol en el trabajo durante el último año	.914	.975
29 Se debería legalizar el consumo de la mayoría de las drogas ilegales	.755	.979
30 He consumido marihuana al menos una vez durante el último año	.961	.974
41 He consumido alguna droga ilegal en el trabajo durante el último año	.970	.974
42 Durante este año he tomado pastilla que conseguí ilegalmente	.974	.974
66 Las normas en los sitios de trabajo acerca de las drogas ilegales son algunas veces demasiado estrictas	.603	.983
77 Puedo desempeñar mejor mi trabajo después de consumir drogas ilegales	.956	.974
78 No me siento seguro en el trabajo si otros consumen alcohol en él	-.032	.0981
102 Conseguir drogas con compañeros en el trabajo, está bien, siempre y cuando no los utilice en horas de oficina	.923	.975
113 Durante este año, he consumido marihuana en el trabajo o poco antes de ir a él	.953	.974
114 Soy capaz de trabajar sin ningún riesgo, incluso habiendo consumido drogas ilegales	.897	.975

La escala de Buena Impresión fue la segunda escala que se tuvo que reducir más quedando solo 7 reactivos modificándose la confiabilidad y reduciéndose el coeficiente a .56

TABLA 18 BUENA IMPRESIÓN

PREGUNTA	CORRELACIÓN CORREGIDA ITEM TOTAL	ALPHA CRONBACH'S
35 Si me equivoco siempre lo admito	.310	.519
59 Nunca evito las tareas desagradables	-.236	.982
60 Nunca he hecho nada con rabia	.409	.469
95 Siempre me detengo a pensar antes de actuar	.414	.472
107 No digo mentiras, aún cuando me genere ventaja	.305	.520
119 Nunca estoy de mal humor	.370	.488
120 Nunca oigo chistes groseros	.053	.627

En lo que se refiere a las subescalas, a excepción de la escala de Buena Impresión que en la prueba original indico .79 de confiabilidad, disminuyó su consistencia a .56 al eliminarle 13 reactivos, por lo que es importante hacer un análisis especial de esta escala para conocer si es la redacción de los reactivos lo que altera la evaluación o si existen otros factores; ya que las cinco subescalas restantes originales de la prueba Índice de Conductas Contra Productivas mejoraron en su confiabilidad como se muestra en la tabla 19.

TABLA 19

	ALPHA DE CRONBACH PRUEBA ORIGINAL	ALPHA DE CRONBACH REDUCCION DE REACTIVOS
CONFIABILIDAD PRUEBA TOTAL	.962	.98
RESPONSABILIDAD	* .725	* .82
AGRESIVIDAD	.935	.95
HONETIDAD	.946	.95
ABUSO DE COMPUTO	.928	.95
ABUSO DE SUSTANCIAS	.898	.97
BUENA IMPRESIÓN	* .793	* .56

VALIDEZ

Enseguida se procedió a realizar el análisis factorial de componentes principales con rotación varimax eliminando aquellos que tenían pesos menores a .30 los resultados arrojaron seis factores que explican el 69% de la varianza estos datos se encuentran en la tabla (20) observándose que la mayoría de los reactivos tienen una mayor carga en el factor 1.

TABLA 20 MATRÍZ FACTORIAL

REACTIVO	TEXTO	SUBESCALA	VARIABLE	factor 1	Factor 2	factor 3	factor 4	factor 5	factor 6
3	Cuando estoy de mal humor es impredecible lo que puedo hacer	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,692					
4	Es difícil controlar mis emociones cuando estoy en medio del tráfico.	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,707					
5	Al menos una vez en mi vida, el consumo de alcohol ha interferido con mis obligaciones de trabajo	SUSTANCIAS	ABUSO	0,704					
6	He usado cocaína o anfetaminas recientemente	SUSTANCIAS	ABUSO	0,94					
7	La mayoría de las personas tienen buenas razones para vengarse de sus jefes	HONESTIDAD	ABUSO	0,783					
8	Todo el mundo usa el permiso de enfermedad para otros propósitos.	HONESTIDAD	HONESTIDAD		0,537				
10	Visito con regularidad páginas Web	COMPUTADORAS	ABUSO	0,948					
13	Es fácil mantenerme concentrado en mi trabajo	RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD						0,7
15	Algunas veces no me doy cuenta de la fuerza de mi ira	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,425					

16	No culpo a aquellos que quieran vengarse de otros	AGRESIVIDAD	AGRESIVIDAD		0,338				
18	He tomado alcohol en el trabajo durante el último año	SUSTANCIAS	ABUSO	0,903					
20	Dándose la oportunidad la mayoría de las personas tomarían dinero de la caja chica para su propio uso	HONESTIDAD	HONESTIDAD		0,594				
21	He pirateado páginas web de alguien sin permiso	COMPUTADORAS	ABUSO	0,919					
22	He conseguido acceso a los e-mail de mis compañeros de trabajo sin permiso	COMPUTADORAS	ABUSO	0,881					
26	No importa llevarme a casa material de oficina para mi uso personal	RESPONSABILIDAD	ABUSO	0,819					
27	Al menos una vez he golpeado a alguien sólo por diversión	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,821					
29	Se debería legalizar el consumo de la mayoría de las drogas ilegales.	SUSTANCIAS	ABUSO	0,739					
30	He consumido marihuana al menos una vez durante el último año	SUSTANCIAS	ABUSO	0,95					
31	He tomado dinero de la compañía sin autorización pero siempre lo he devuelto	HONESTIDAD	ABUSO	0,924					
32	He compartido información confidencial de la compañía con personas no autorizadas	HONESTIDAD	ABUSO	0,927					
33	En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes sexuales.	COMPUTADORAS	ABUSO	0,649					
34	En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes.	COMPUTADORAS	COMPUTADORAS				0,744		
35	Si me equivooco siempre lo admito	BUENA IMPRESIÓN	ABUSO	-0,656					
37	Cuento chistes sexuales en la oficina	RESPONSABILIDAD	ABUSO	0,838					
38	Con frecuencia cuento chistes racistas en el trabajo	RESPONSABILIDAD	ABUSO	0,914					
39	Fácilmente me encolerizo con mis compañeros de trabajo	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,836					
40	Cuando alguien me lastima me inclino a vengarme	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,853					
41	He consumido alguna droga ilegal en el trabajo durante el último año	SUSTANCIAS	ABUSO	0,966					
42	Durante este año he tomado pastillas que conseguí ilegalmente	SUSTANCIAS	ABUSO	0,963					
43	No informaría sobre un compañero que ha robado dinero o algún material o equipo del trabajo	HONESTIDAD	ABUSO	0,6					
44	En el trabajo, le he mostrado a un compañero como engañar al sistema	HONESTIDAD	ABUSO	0,913					
45	En la oficina, no uso la computadora para jugar	COMPUTADORAS	COMPUTADORAS				0,714		
46	En la compañía, he usado la computadora para obtener información sin permiso	COMPUTADORAS	ABUSO	0,841					
50	En el trabajo solo atiendo asuntos pertinentes al trabajo	RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD						0,542
51	Puedo imaginarme una circunstancia en la cual pueda golpear a un compañero de trabajo	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,757					
52	A menudo tengo problemas controlando mi temperamento	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,849					
55	En una tienda, he sentido la tentación de tomar mercancía sin pagar por ella	HONESTIDAD	ABUSO	0,803					
56	Me he llevado a casa herramientas o equipo pertenecientes a la empresa para mi uso personal	HONESTIDAD	ABUSO	0,912					
57	He usado rutinariamente mi computadora en el trabajo para mantenerme en contacto con familiares y amigos.	COMPUTADORAS	COMPUTADORAS				0,559		
60	Nunca he hecho nada con rabia	BUENA IMPRESIÓN	BUENA IMPRESIÓN				-0,656		
61	A menudo en el trabajo sueño despierto	RESPONSABILIDAD	ABUSO	0,622					
63	Mi rabia algunas veces me asustan	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,798					
64	Cuando conduzco algunas veces me	AGRESIVIDAD	AGRESIVIDAD				0,476		

	enojo con otros conductores								
66	Las normas en los sitios de trabajo acerca de las drogas ilegales son algunas veces demasiado estrictas	SUSTANCIAS	ABUSO	0,556					
67	He engañado a alguien y me he quedado con su dinero	HONESTIDAD	ABUSO	0,904					
68	En el trabajo, me he visto forzado a mentir para evitar problemas mayores	HONESTIDAD	ABUSO	0,536					
69	Es correcto usar la computadora de la empresa par mantenerse en contacto con familiares y amigos, aunque ello vaya en contra de las normas de la empresa.	COMPUTADORAS	ABUSO	0,779					
70	Si soy un buen trabajador, esta bien que se use la computadora de la empresa por motivos personales, aunque ello vaya en contra de las normas de la compañía	COMPUTADORAS	ABUSO	0,777					
74	Siempre sigo las reglas aplicables a mi trabajo	RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD						0,725
75	Me gustaría que ciertas personas sufrieran	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,873					
76	A veces me sorprendo por cuán enojado me pongo	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,605					
77	Puedo desempeñar mejor mi trabajo después de consumir drogas ilegales.	SUSTANCIAS	ABUSO	0,956					
78	No me siento seguro en el trabajo si otros consumen alcohol en él	SUSTANCIAS	ABUSO	0,94					
80	Todo el mundo roba un poquito de la compañía	HONESTIDAD	ABUSO	0,601					
81	Está bien piratear una página web, mientras no causen ningún daño.	COMPUTADORAS	ABUSO	0,855					
82	Esta bien que los empleados usen sus computadoras en el trabajo para jugar	COMPUTADORAS	ABUSO	0,905					
87	Tengo fama de buen peleador	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,816					
88	Me gusta ver una buena pelea en el trabajo	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,92					
91	La mayoría de las personas piensan en robar algo de la compañía, aunque en realidad no lo hagan	HONESTIDAD	HONESTIDAD		0,706				
92	Teniendo la oportunidad la mayoría de la gente vendería mercancía robada	HONESTIDAD	ABUSO		0,693				
94	No hay nada de malo en enviar chistes sexuales por e-mail en el trabajo	COMPUTADORAS	ABUSO	0,635					
95	Siempre me detengo a pensar antes de actuar	BUENA IMPRESIÓN	ABUSO	-0,527					
97	He sido castigado por acoso sexual	RESPONSABILIDAD	ABUSO	0,927					
99	Algunas veces maldigo a mis compañeros de trabajo	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,755					
100	Ha habido veces que no he podido controlar mi temperamento	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,482					
102	Conseguir drogas con compañeros en el trabajo, está bien, siempre y cuando no las utilice en horas de oficina.	SUSTANCIAS	ABUSO	0,907					
103	He tenido intencionalmente mi cuenta bancaria sin fondos	HONESTIDAD	ABUSO	0,829					
104	La mayoría de las personas mienten un poco en el trabajo para protegerse	HONESTIDAD	HONESTIDAD		0,727				
105	Con frecuencia visito los sitios pornográficos de la red	COMPUTADORAS	ABUSO	0,951					
106	Si necesito información sobre la empresa, no hay nada malo en obtenerla, aunque no esté autorizado.	COMPUTADORAS	ABUSO	0,807					
107	No digo mentiras, aún cuando me genere ventaja	BUENA IMPRESIÓN	BUENA IMPRESIÓN						-0,448
111	Mis compañeros saben que les conviene apartarse de mi camino cuando estoy de mal humor.	AGRESIVIDAD	ABUSO	0,811					
113	Durante este año, he consumido marihuana en el trabajo o poco antes de ir a él	SUSTANCIAS	ABUSO	0,943					

114	Soy capaz de trabajar sin ningún riesgo, incluso habiendo consumido drogas ilegales.	SUSTANCIAS	ABUSO	0,883					
115	La mayoría de las personas se ha llevado a casa herramientas o equipos pertenecientes a la compañía para su propio uso.	HONESTIDAD	ABUSO		0,553				
116	La mayoría de las personas mira hacia otro lado cuando un compañero roba algo en el trabajo	HONESTIDAD	HONESTIDAD		0,583				
118	He compartido información confidencial acerca de la compañía con otros.	COMPUTADORAS	ABUSO	0,899					
119	Nunca estoy de mal humor	BUENA IMPRESIÓN	BUENA IMPRESIÓN			-0,702			
120	Nunca oigo chistes groseros.	BUENA IMPRESIÓN	ABUSO	0,452					

Observándose que la mayoría de los reactivos cargan en el factor 1, ya que de un total de 80 reactivos 62 cargan en este factor, ocho en el factor 2, tres en el factor 3, dos en el factor 4, dos en el factor 5 y tres en el factor 6.

En cuanto a la Validez resulta más práctico y de mayor utilidad poder describir las Conductas Contra Productivas con seis factores que arroja la prueba con 80 reactivos que explica el 69% de la varianza a diferencia de los 20 factores que arroja la prueba original de 120 reactivos.

NORMAS

Se elaboraron Normas para la prueba original 120 reactivos y para la prueba modificada de 80 reactivos.

Para elaborar las Normas de calificación de la prueba en primer término se realizó una comparación por sexo para conocer si existían diferencias significativas entre hombres y mujeres y realizar Normas para cada uno de ellos.

Esto se realizó utilizando una t de Student donde los resultados nos indican que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres y por lo tanto se construyeron normas generales en la tabla 21 se muestran los resultados de la t de student.

TABLA 21 COMPARACIÓN POR SEXOS

VARIABLE	SEXO	MEDIA	VALOR t	SIGNIFICANCIA
RESPONSABILIDAD	FEMENINO	2,93	-0,701	0,484
	MASCULINO	3,09		
AGRESIVIDAD	FEMENINO	5,1	-1,807	0,071
	MASCULINO	5,96		
SUSTANCIAS	FEMENINO	3,98	-1,196	0,232
	MASCULINO	4,45		
HONESTIDAD	FEMENINO	5,61	-1,423	0,155
	MASCULINO	6,36		
ABUSO COMPUTO	FEMENINO	4,82	-1,23	0,902
	MASCULINO	4,88		
BUENA IMPRESIÓN	FEMENINO	12,73	0,289	0,773
	MASCULINO	12,62		
TOTAL	FEMENINO	22,45	-1,174	0,241
	MASCULINO	24,75		

No se encontraron diferencias significativas por lo tanto se realizó la tabla de percentiles que le faciliten a los evaluadores el proceso de calificación e interpretación de la Prueba ICCP.

TABLA 22 PARA CONVERTIR CALIFICACIÓN DIRECTA A PERCENTILES (FORMA ORIGINAL)

PERCENTIL/ VARIABLE	RESPONSABILIDAD	AGRESIVIDAD	ABUSO SUSTANCIAS	HONESTIDAD	ABUSO COMPUTO	BUENA IMPRESIÓN	TOTAL
MEDIA	3.0536	5.7029	4.3072	6.15	4.86	12.64	24.5
DESVIACIÓN ESTANDAR	2.76118	5.715	4.69	6.33	5.519	4.23	23.47
5	0	1	0	0	0	6,7,8	3,4,5,6,7
25	1	2	1	1,2	1	9,9,10,11,12	8,9,10,11, 12
50	2,3,4	3,4,5,6	2,3,4,5	3,5,3,5,6,7,8	2,3,4,5,6	13,14,15	13 -27
75	5,6,7	7-17	6,7,8,9,10,11,12,13	9-18	7,8,9,10,11,12,13,14	16,17,18	28 - 70
95	8-20	18,19,20	14-20	19	15	19	71 o más

Descripción de Rangos o Normas

Calificación sobre Responsabilidad

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** pueden ser serios, cuidadosos y confiables. Los que obtienen **alta calificación** pueden ser poco serios, descuidados, flojos y desorganizados.

- **Calificaciones de 0 a 4** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación en el área de responsabilidad. La calificación sugiere que el aspirante será cuidadoso, responsable, confiable y organizado en el trabajo.
- **Calificaciones de 5 a 7** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre la responsabilidad. El aspirante puede ser menos que muy confiable, responsable u organizado en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando las preguntas del Comportamiento
- **Calificaciones de 8 y más** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre la responsabilidad. El aspirante tiende a ser poco confiable, irresponsable, muy descuidado, y / o desorganizado en el trabajo.

Calificación sobre Agresión

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** manejan sus emociones bien, no tienden a ser desorganizados. Los que obtienen **alta calificación** pueden ser agresivos, hostiles, desorganizados y tienen poco control de su ira.

- **Calificaciones de 6 y menos** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación de que el aspirante muestre comportamiento agresivo hacia otros en el trabajo. La calificación sugiere que el aspirante maneja sus emociones hostiles bien, mantiene su mente nivelada y no tiende a ser desorganizado en el trabajo debido a enojos o agresiones.

- **Calificaciones de 7 a 17** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el manejo de la ira y hostilidad. El aspirante puede no estar en total control de enojos y hostilidades en el trabajo.
- **Calificaciones de 18 o más** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el manejo de ira y hostilidad. El aspirante tiende a ser hostil, estar listo para enojarse, tiene poco autocontrol, y es desorganizado en el trabajo.

Calificación sobre el Abuso de Sustancias

Los aspirantes que obtienen baja calificación no tienen problemas con el alcohol y /o drogas. Las calificaciones altas reportan consumo de alcohol y / o drogas y pueden ser desorganizados en el trabajo.

- **Calificaciones de 0 a 5** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación en el área del abuso de sustancias. La calificación sugiere que el aspirante no usa alcohol o drogas en el trabajo y no tiende a ser desordenado en el trabajo debido al abuso de sustancias.
- **Calificaciones de 6 a 13** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el consumo de alcohol y drogas. El aspirante podría usar alcohol y drogas en el trabajo y podría también tolerar que otros las consuman. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando preguntas de Comportamiento.
- **Calificaciones de 14 y más** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre su consumo de drogas y alcohol en el trabajo. El aspirante tiende a abusar de drogas y alcohol en el trabajo y tolerar que otros lo consuman.

Calificación sobre Honestidad

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** no tienen problemas de deshonestidad en el trabajo. Los que obtienen **alta calificación** son potencialmente deshonestos en el trabajo.

- **Calificaciones de 0 a 8** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación sobre la deshonestidad. Lo que sugiere que el solicitante tiende a ser honesto en el trabajo y no tiende a causar problemas en el trabajo en esa área.
- **Calificaciones de 9 a 18** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones y la posibilidad la deshonestidad en el trabajo. El aspirante puede robarle a su jefe y tal vez este dispuesto a tolerar tal comportamiento de otros en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando preguntas del Comportamiento
- **Calificaciones de 19 y 20** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el potencial de deshonestidad en el trabajo. Estas preocupaciones son de importancia especial en una situación de trabajo donde se presente la oportunidad de que los empleados roben. El aspirante tiende a ser deshonesto y tolerar deshonestidad de otros.

Calificación sobre el Abuso de la Computadora

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** usan la computadora de su trabajo solo para asuntos relacionados con el trabajo. Los que obtienen **alta calificación** usan sus computadoras en formas que no son relacionadas con sus actividades laborales y son desorganizados en el trabajo.

- **Calificaciones de 0 a 6** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de

preocupación en el área del abuso de la computadora. La calificación sugiere que el aspirante no tiende a hacer mal uso de la computadora en el trabajo y no causa problemas en esa área.

- **Calificaciones de 7 a 14** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre la tendencia al mal uso de la computadora en el trabajo. El aspirante podría usar la computadora inadecuadamente o en una forma destructiva y podría estar dispuesto a tolerar tal comportamiento de otros en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando preguntas de Comportamiento.
- **Calificaciones de 15 a 20** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el alto potencial del mal uso o de una forma destructiva de usar las computadoras en el trabajo. Si el aspirante tiene acceso a las computadoras en el área de trabajo, ese aspirante tiende a hacer mal uso de las computadoras y a tolerar el mal uso de otros.

Total de Calificaciones

Los aspirantes que obtienen **bajas calificaciones** demuestran pocos casos de desviación en el trabajo. Los que obtienen **altas calificaciones** demuestran un amplio rango de comportamientos desviados en el trabajo y tienden a ser empleados muy problemáticos. Es importante notar que un total de calificaciones alto requiere de una reexaminación de la calificación de las cinco escalas individuales).

- **Calificaciones totales de 0 a 27:** esto indica que el aspirante no tiene calificaciones en el rango de preocupación o serias preocupaciones en ninguna de las escalas anteriores, esto provoca un poco de preocupación sobre desviaciones en el área de trabajo en general. Esta calificación sugiere que el aspirante no tiende a causar problemas en el trabajo debido a conductas destructivas.

- **Calificaciones totales de 28 a 70** esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el potencial de su desempeño y sus desviaciones en el trabajo en una o más áreas. Las calificaciones de cada una de las escalas deben ser revisadas para evitar problemas potenciales. Si ninguna de las calificaciones del aspirante en las cinco escalas muestra un área de preocupación o serias preocupaciones, las escalas con las calificaciones mas altas deben ser usadas para una exploración posterior sobre problemas potenciales. Cada área de preocupación potencial debe ser explorada posteriormente usando las preguntas de la entrevista de comportamiento de ICCP que se incluyen su guía de Administrador.
- **Calificaciones totales de 71 y más:** esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones relacionadas con el desvío potencial en el trabajo y por comportamiento destructivo o inapropiado en una o más áreas. La calificación del aspirante en cada una de las cinco áreas incluidas deben ser cuidadosamente evaluadas para determinar en que áreas de trabajo es más probable que ocurran estas desviaciones.

Las preguntas de la **Escala Buena Impresión** fueron diseñadas en una forma que requiere que el aspirante tenga la posición absoluta de responder (siempre, nunca, etc.) Lo que sugiere que los aspirantes con **calificaciones en la escala BI de 16** o más describen patrones de comportamiento poco realistas.

Las siguientes calificaciones predicen como un empleado promedio, que es libre de prejuicios, calificará en preocupaciones dentro de la escala de Buena Impresión (BI).

- **Calificaciones de 15 y menos** en la Escala de Buena Impresión (una medida del comportamiento defensivo y la distorsión del aspirante que hace el examen): estas calificaciones sugieren que las respuestas del aspirante en el Índice de ICCP estuvieron libres de distorsión y comportamiento

defensivo. Los aspirantes con calificaciones en el BI dentro de este rango proveen confianza en que sus escalas de comportamiento poco productivo no están artificialmente reprimidos.

- **Calificaciones de 16 a 18** en la Escala de Buena Impresión sugieren que las respuestas del aspirante podrían estar desorientada debido a un comportamiento defensivo y el deseo de causar una “Buena Impresión”. El aspirante debe ser considerado como una persona que tiene un comportamiento reprimido y problemático, en cierto grado. Las calificaciones en el rango de 15 a 16 no deben ser usadas para descalificar a un candidato a consideración. Como la mayoría de los aspirantes quieren el trabajo que solicitan, consciente o inconscientemente los esfuerzos por causar una “Buena Impresión” pueden estar presentes. Es probable ver **calificaciones de aspirantes en el rango de 15 a 16**, y estas calificaciones no necesariamente invalidan el perfil. Es la responsabilidad de cada administrador el determinar cuanto riesgo o distorsión puede ser tolerado antes de declarar un Perfil del Índice de ICCP inválido. **Calificaciones de 19 y 20** en la Escala de Buena Impresión sugiere que las respuestas del aspirante representan significativamente su potencial a un comportamiento destructivo en el trabajo. Es poco probable que algo de confianza sea puesta en el esmero del reporte de la escala del Poco-Productivo. El Perfil no debe ser considerado válido con calificaciones en este rango del BI.

V COMPARACIÓN POR SEXOS CON LOS RESULTADOS EN LA FORMA MODIFICADA DE 80 REACTIVOS

La tabla 23 nos muestra el total de cada una de las subescalas donde podemos corroborar que los coeficientes obtenidos son aceptables y que la confiabilidad no se vio afectada.

TABLA 23

COMPARACIÓN POR SEXOS CON LOS RESULTADOS EN LA FORMA MODIFICADA DE 80 REACTIVOS

VARIABLE	SEXO	MEDIA	VALOR t	SIGNIFICANCIA
RESPONSABILIDAD	FEMENINO	1.3431	-1.184	.243
	MASCULINO	1.5434		
AGRESIVIDAD	FEMENINO	4.9314	-1.655	.112
	MASCULINO	5.7273		
HONESTIDAD	FEMENINO	4.7941	-1.703	.103
	MASCULINO	5.6074		
ABUSO COMPUTO	FEMENINO	3.6078	-.996	.337
	MASCULINO	4.0372		
SUSTANCIAS	FEMENINO	2.8039	-1.481	.154
	MASCULINO	3.3492		
BUENA IMPRESIÓN	FEMENINO	3.7647	-.793	.428
	MASCULINO	3.8616		
TOTAL	FEMENINO	21.2451	-1.574	.131
	MASCULINO	24.1260		

TABLA 24 PARA CONVERTIR CALIFICACIÓN DIRECTA A PERCENTILES (FORMA MODIFICADA A 80 REACTIVOS)

PERCENTIL/ VARIABLE	RESPONSABILIDAD	AGRESIVIDAD	ABUSO SUSTANCIAS	HONESTIDAD	ABUSO COMPUTO	BUENA IMPRESIÓN	TOTAL
5	0	0	.0000	.0000	.0000	1.0000	0-7
25	0	1, 2	.000	1,2	.0000	3.0000	8-11
50	0	3, 4, 5, 6	1,2	3,4,5,6,7	1, 2,3,4	4.0000	12-23
75	2.2500	7,8,9,10, 11,12,13, 14,15,16,	3,4,5,6,7,8,9,10,11	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17	5,6,7,8,9,10,11,12, 13,14	5.0000	24-69
95	5.000	18	12.0000	18.000	15.0000	6.0000	70

Descripción de Rangos o Normas

Calificación sobre Responsabilidad

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** pueden ser serios, cuidadosos y confiables. Los que obtienen **alta calificación** pueden ser poco serios, descuidados, flojos y desorganizados.

- **Calificaciones de 0 a 1 con percentil de 5 a 50** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación en el área de responsabilidad. La calificación sugiere que el aspirante será cuidadoso, responsable, confiable y organizado en el trabajo.
- **Calificaciones de 2 a 4 con percentil 75** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre la responsabilidad. El aspirante puede ser menos que muy confiable, responsable u organizado en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando las preguntas del Comportamiento
- **Calificaciones de 5 o más con percentil 95** en la Escala de Responsabilidad: las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre la responsabilidad. El aspirante tiende a ser poco confiable, irresponsable, muy descuidado, y /o desorganizado en el trabajo.

Calificación sobre Agresión

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** manejan sus emociones bien y no tienden a ser desorganizados. Los que obtienen **alta calificación** pueden ser agresivos, hostiles, desorganizados y tienen poco control de su ira.

- **Calificaciones de 2 y menos con percentil de 5 a 50** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación de que el aspirante muestre comportamiento agresivo hacia otros en el trabajo. La calificación sugiere que el aspirante

maneja sus emociones hostiles bien, mantiene su mente nivelada y no tiende a ser desorganizado en el trabajo debido a enojos o agresiones.

- **Calificaciones de 3 a 16 con percentil 75** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el manejo de la ira y hostilidad. El aspirante puede no estar en total control de enojos y hostilidades en el trabajo.
- **Calificaciones de 17 o más con percentil 95** en la Escala de Agresión: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el manejo de ira y hostilidad. El aspirante tiende a ser hostil, estar listo para enojarse, tiene poco autocontrol, y es desorganizado en el trabajo.

Calificación sobre el Abuso de Sustancias

Los aspirantes que obtienen baja calificación no tienen problemas con el alcohol y/o drogas. Las calificaciones altas reportan consumo de alcohol y/o drogas y pueden ser desorganizados en el trabajo.

- **Calificaciones de 0 a 1 con percentil de 5 a 50** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación en el área del abuso de sustancias. La calificación sugiere que el aspirante no usa alcohol o drogas en el trabajo y no tiende a ser desordenado en el trabajo debido al abuso de sustancias.
- **Calificaciones de 2 a 11 con percentil 75** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el consumo de alcohol y drogas. El aspirante podría usar alcohol y drogas en el trabajo y podría también tolerar que otros las consuman. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando preguntas de Comportamiento.
- **Calificaciones de 12 con percentil 95** en la Escala del Abuso de Sustancias: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias

preocupaciones sobre su consumo de drogas y alcohol en el trabajo. El aspirante tiende a abusar de drogas y alcohol en el trabajo y tolerar que otros lo consuman.

Calificación sobre Honestidad

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** no tienen problemas de deshonestidad en el trabajo. Los que obtienen **alta calificación** son potencialmente deshonestos en el trabajo.

- **Calificaciones de 0 a 7 con percentil de 5 a 50** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco o nada de preocupación sobre la deshonestidad. Lo que sugiere que el solicitante tiende a ser honesto en el trabajo y no tiende a causar problemas en el trabajo en esa área.
- **Calificaciones de 8 a 17 con percentil 75** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones y la posibilidad de la deshonestidad en el trabajo. El aspirante puede robarle a su jefe y tal vez este dispuesto a tolerar tal comportamiento de otros en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando preguntas del comportamiento
- **Calificaciones de 18 con percentil 95** en la Escala de Honestidad: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el potencial de deshonestidad en el trabajo. Estas preocupaciones son de importancia especial en una situación de trabajo donde se presente la oportunidad de que los empleados roben. El aspirante tiende a ser deshonesto y tolerar deshonestidad de otros.

Calificación sobre el Abuso de la Computadora

Los aspirantes que obtienen **baja calificación** usan la computadora de su trabajo solo para asuntos relacionados con el trabajo. Los que obtienen **alta calificación**

usan sus computadoras en formas que no son relacionadas con sus actividades laborales y son desorganizados en el trabajo.

- **Calificaciones de 0 a 4 con percentil de 5 a 50** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante provocan un poco nada de preocupación en el área del abuso de la computadora. La calificación sugiere que el aspirante no tiende a hacer mal uso de la computadora en el trabajo y no causa problemas en esa área.
- **Calificaciones de 5 - 14 con percentil 75** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre la tendencia al mal uso de la computadora en el trabajo. El aspirante podría usar la computadora inadecuadamente o en una forma destructiva y podría estar dispuesto a tolerar tal comportamiento de otros en el trabajo. Las áreas de gran preocupación deben ser exploradas usando pregunta de Comportamiento.
- **Calificaciones de 15 con percentil 95** en la Escala del Abuso de la Computadora: esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones sobre el alto potencial del mal uso o de una forma destructiva de usar las computadoras en el trabajo. Si el aspirante tiene acceso a las computadoras en el área de trabajo, ese aspirante tiende a hacer mal uso de las computadoras y a tolerar el mal uso de otros.

Total de Calificaciones

Los aspirantes que obtienen **bajas calificaciones** demuestran pocos casos de desviación en el trabajo. Los que obtienen **altas calificaciones** demuestran un amplio rango de comportamientos desviados en el trabajo y tienden a ser empleados muy problemáticos. Es importante notar que un total de calificaciones alto requiere de una reexaminación de la calificación de las cinco escalas individuales).

- **Calificaciones totales de 0 a 11 con percentil de 5 a 50:** esto indica que el aspirante no tiene calificaciones en el rango de preocupación o serias preocupaciones en ninguna de las escalas anteriores, esto provoca un poca o nada de preocupación sobre desviaciones en el área de trabajo en general. Esta calificación sugiere que el aspirante no tiende a causar problemas en el trabajo debido a conductas destructivas.
- **Calificaciones totales de 12 a 69 con percentil 75** esto indica que las respuestas del aspirante aumentan nuestras preocupaciones sobre el potencial de su desempeño y sus desviaciones en el trabajo en una o más áreas. Las calificaciones de cada una de las escalas deben ser revisadas para evitar problemas potenciales. Si ninguna de las calificaciones del aspirante en las cinco escalas muestra un área de preocupación o serias preocupaciones, las escalas con las calificaciones más altas deben ser usadas para una exploración posterior sobre problemas potenciales. Cada área de preocupación potencial debe ser explorada posteriormente usando las preguntas de la entrevista de comportamiento de ICCP.
- **Calificaciones totales de 70 o más con percentil 95:** esto indica que las respuestas del aspirante nos dan serias preocupaciones relacionadas con el desvío potencial en el trabajo y por comportamiento destructivo o inapropiado en una o más áreas. La calificación del aspirante en cada una de las cinco áreas incluidas deben ser cuidadosamente evaluadas para determinar en que áreas de trabajo es más probable que ocurran estas desviaciones.

Las preguntas de la **Escala Buena Impresión** fueron diseñadas en una forma que requiere que el aspirante tenga la posición absoluta de responder (siempre, nunca, etc.) Lo que sugiere que los aspirantes con **calificaciones en la escala BI de 6** o más describen patrones de comportamiento poco realistas.

Las siguientes calificaciones predicen como un empleado promedio, que es libre de prejuicios, calificará en preocupaciones dentro de la escala de buena impresión (BI).

- **Calificaciones de 0 a 2 con percentil de 5 a 50** en la Escala de Buena Impresión (una medida del comportamiento defensivo y la distorsión del aspirante que hace el examen): estas calificaciones sugieren que las respuestas del aspirante en el Índice de ICCP estuvieron libres de distorsión y comportamiento defensivo. Los aspirantes con calificaciones en el BI dentro de este rango proveen confianza en que sus escalas de comportamiento poco productivo no están artificialmente reprimidos.
- **Calificaciones de 3 a 5 con percentil 75** en la Escala de Buena Impresión sugieren que las respuestas del aspirante podrían estar desorientadas debido a un comportamiento defensivo y el deseo de causar una “buena impresión”. El aspirante debe ser considerado como una persona que tiene un comportamiento reprimido y problemático, en cierto grado. Las calificaciones en el rango de 4 a 5 no deben ser usadas para descalificar a un candidato a consideración. Como la mayoría de los aspirantes quieren el trabajo que solicitan, consciente o inconscientemente los esfuerzos por causar una “buena impresión” pueden estar presentes. Es probable ver **calificaciones de aspirantes en el rango de 4 a 5**, y estas calificaciones no necesariamente invalidan el perfil. Es la responsabilidad de cada administrador el determinar cuanto riesgo o distorsión puede ser tolerado antes de declarar un Perfil del Índice de ICCP inválido. **Calificaciones de 6 con percentil 95** en la Escala de Buena Impresión sugiere que las respuestas del aspirante representan significativamente su potencial a un comportamiento destructivo en el trabajo. Es poco probable que algo de confianza sea puesta en el esmero del reporte de la escala del Poco-Productivo. El Perfil no debe ser considerado válido con calificaciones en este rango del BI.

Ejemplos de la interpretación del Índice de Conductas Contra productivas

Responsabilidad

Calificación alta: No se puede confiar en esta persona, descuidado, desmotivado y desorganizado.

Calificación baja: Confiable, escrupuloso y responsable.

Agresividad:

Calificación alta: Irascible, hostil, bajo control de ira, puede causar conflictos.

Calificación baja: Controla bien sus sentimientos, poco probable que cause conflictos.

Abuso de Sustancias:

Calificación alta: El uso de alcohol o drogas ilegales puede causar conflictos.

Calificación baja: No es probable que utilice drogas ilegales o alcohol en el lugar de trabajo.

Honestidad:

Calificación alta: Tendencia al comportamiento deshonesto dentro del lugar de trabajo.

Calificación baja: Tendencia a demostrar un comportamiento honesto dentro del lugar de trabajo.

Abuso de la Computadora:

Calificación alta: Mal uso potencial de la computadora, de manera conflictiva o inapropiada.

Calificación baja: Parece utilizar apropiadamente el equipo de cómputo.

Resultado General:

Calificación alta: Puede mostrar alguna desviación en el lugar de trabajo en una o varias áreas.

Calificación baja: No es probable que muestre desviaciones en el lugar de trabajo.

Análisis y Conclusión

Los autores realizaron la confiabilidad de la prueba original ICCP a través del método de Alpha de Cronbach obteniendo en la escala de Responsabilidad .83, en agresividad .82, en Abuso de sustancias .87, en Abuso de Computo .84 en Buena Impresión .90 en el resultado general .94

De acuerdo con los autores del ICCP una consistencia de .80 se considera satisfactoria para escalas de esta naturaleza. Las consistencias de las seis escalas y el resultado General del ICCP exceden este nivel, lo cual indica que todas las medidas del ICCP son intrínsecamente consistentes.

Resultados similares se lograron al obtener la Confiabilidad, Validez y Normalización del Test Índice de Conductas Contra Productivas ICCP con una muestra de la Población Mexicana, el cual esta conformado por seis escalas: Responsabilidad, Agresividad, Honestidad, Abuso de Computo, Abuso de Sustancias Tóxicas y una escala de Buena Impresión. Contando cada una de ellas con 20 reactivos dando un total de 120 preguntas, la Confiabilidad se logro gracias a la participación de 690 personas 71% del sexo masculino y 29% de sexo femenino con un promedio de edad de 30.80 años, pertenecientes a diferentes instituciones: aseguradoras, bancos, hoteles, aduanas, tiendas departamentales, laboratorios farmacéuticos y de comunicación.

La Confiabilidad se realizó a través de los métodos de Alpha de Cronbach en la que se obtuvo .96 y por el método de mitades de .93 con una significancia y corregida con la fórmula de Spearman de .96 lo que nos indica que miden con exactitud.

Lo cual podemos observar en la sección de resultados en la Tabla 11 donde se muestran resumidos los resultados del Método de Alpha de Cronbach y Método por mitades.

Lanyon y Goodstein (2002) mostraron diferentes evidencias de validez utilizando análisis correlacional entre las subescalas y la de Buena Impresión, encontrando que se correlacionan moderadamente entre ellas, con coeficientes entre .21 y .35 esto indica que cada una de ellas mide algo diferente y que representan las tendencias de comportamiento en cada una de estas subescalas, por otra parte al

correlacionar los resultados de las subescalas con la puntuación total general se obtienen coeficientes que fluctúan entre .72 y .84 este patrón de correlaciones de acuerdo con los autores sugiere la presencia de un concepto único que sustentan las subescalas del ICCP por lo que parece representar una característica general ... “que tal vez podría ser llamada apropiadamente como desviación organizacional”...

En esta investigación se obtuvo la validez del instrumento a través del análisis factorial por componentes principales con rotación varimax eliminando aquellos reactivos que tuvieron puntaje menor a .30 lo que arrojó 20 factores que explican el 67% de la varianza, sin embargo considerando lo que Anastasi menciona que entre menor sea el número de factores con que trabajar es más fácil su explicación y manejo, es que se realizó un segundo análisis del Índice de Conductas Contra Productivas para saber si era posible reducir el número de factores.

Esto se hizo a través de un análisis de reactivos utilizando grupos extremos para conocer el poder discriminativo de cada reactivo, para lo cual de la muestra total se extrajo una submuestra de 50 sujetos que obtuvieron las puntuaciones más altas y bajas, para proceder a compararlas usando Chi cuadrada donde se marco con un * a aquellos que su significancia es mayor a .05 lo que nos indica que no discriminan, entre los que poseen el rasgo que la prueba mide y los que no lo poseen, siendo escasos, los que no tienen un poder discriminativo dentro de la prueba.

De acuerdo a dicho análisis de reactivos realizados con la Chi cuadrada la prueba original de 120 reactivos se redujo a 80 reactivos y considerando lo que dicen los conocedores de la estadística dentro de la Psicología como es Anastasi (1998) de que mientras más extensa sea la prueba es más confiable, es que se pretendía saber que sucedía con el presente estudio y concluyendo que al contrario de esa idea el resultado fue sorprendente ya que a pesar de que una cuarta parte del total de los 120 reactivos fueron eliminados la confiabilidad por el método de Alpha de Cronbach se incrementó de .96 a .98 lo que habla de que el test de ICCP mide con bastante exactitud, (ver en el apartado de resultados de la tabla 13 a la 18).

A continuación se muestra la tabla 25 con el resumen de los resultados.

Tabla 25

Escala	No. de Reactivos	Alpha de Cronbach	No. de Reactivos	Alpha de Cronbach
Confiabilidad Prueba total	120	.96	80	.98
Responsabilidad	20	.72	7	.82
Agresividad	20	.93	19	.95
Honestidad	20	.94	18	.95
Abuso de Computo	20	.92	16	.95
Abuso de Sustancias	20	.89	13	.97
Buena Impresión	20	.79	7	.56*

Al analizar estos resultados podemos observar que las escalas de Responsabilidad, Agresividad, Honestidad, Abuso de Computo y Abuso de Sustancias Tóxicas aumentaron su consistencia interna y que solo la escala de Buena Impresión tuvo un decremento en su confiabilidad, por lo que considerando lo que menciona Nunnally (1995) referente a que aunque la consistencia es baja continua siendo confiable, y considerando que la población que conforma el presente estudio son candidatos en busca de empleo es que se podría pensar, que quizás por querer dar su mejor imagen para lograr obtener el empleo, es que intentaron manipular el test de ICCP original de 120 reactivos y como en la prueba del ICCP modificada a 80 reactivos en la escala de Buena Impresión se eliminaron aquellos reactivos que no discriminaban la prueba, es que la consistencia interna de esta escala disminuyó, por lo que podría sugerirse que en futuros estudios se analice la redacción en específico de esta escala ya que también pudo haber sido un detonante el uso de palabras como “nunca” y “siempre” los que pudieron haber provocado cierta confusión sobre el sentido del reactivo al contestarlo el evaluado. Por otro lado podemos observar que la escala de Responsabilidad en la prueba original constaba de 20 reactivos con una confiabilidad de .72, y que al hacer la reducción de aquellos reactivos que no poseían un poder discriminativo dentro de la prueba del ICCP, quedo con solo siete reactivos, pero notándose que su confiabilidad aumento significativamente a .82.

Posteriormente de la prueba original del ICCP se realizó el análisis factorial de componentes principales con rotación varimax eliminando aquellos reactivos que tenían pesos menores a .30 arrojando como resultado 6 factores que explican el 69% de la varianza, encontrándose que la mayoría de los reactivos tienen la mayor carga en el factor 1. Es importante hacer notar que ya los autores que de

acuerdo con su evidencia de validez pudiera manejarse con un solo factor nombrado por ellos mismos como “desviación organizacional”.

Y al observar en los resultados la tabla 20 podemos ver que los ICCP pueden ser explicados con solo tres factores.

De esta forma podemos concluir que en cuanto a la validez es más práctico y de mayor utilidad poder describir las Conductas Contra Productivas con seis factores que arroja la prueba modificada con 80 reactivos y que explica el 69% de la varianza a diferencia de los 20 factores que arroja la prueba original con 120 reactivos.

Una vez que se obtuvo la confiabilidad y validez tanto para la prueba original del ICCP de 120 reactivos como para la modificada del ICCP a 80 reactivos, se procedió a obtener las normas para ambos análisis, para ello se realizó primero una comparación por sexo para conocer si existían diferencias significativas entre hombres y mujeres y realizar normas para cada uno de ellos utilizando la *t* de student. Los resultados nos indicaron que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres por lo tanto se construyeron normas generales para cada una de las pruebas las cuales se muestran en la sección de resultados en las tablas 21 y 23.

Hay que hacer un paréntesis para considerar que el ICCP se enfoca en comportamientos y actitudes que pueden resultar conflictivos en el lugar de trabajo y que esos comportamientos, comúnmente se refieren a las maneras externas de enfrentar una situación y contrastan con la literatura psicológica con respecto a las maneras internas de enfrentar una situación, tales como la depresión, la ansiedad debilitante y los problemas psicosomáticos. El análisis de las pautas de los exámenes psicométricos que reportan patrones diferentes para hombres y mujeres (como el Inventario Multifacético de Personalidad Minnesota No.2) y otros, demuestran que los hombres obtienen resultados regularmente mayores en exteriorización de conductas que las mujeres, y las mujeres obtienen resultados mayores que los varones en internalización de problemas. Por lo tanto las diferencias que reportan múltiples muestras con respecto a Conductas Contra Productivas, simplemente reflejan las características de los hombres y las mujeres

en general. Ya que dichas diferencias de género aparentan reflejar diferencias reales entre hombres y mujeres, no presentando pautas para cada género por separado, ya que el uso de pautas separadas para cada género distorsionaría la frecuencia relativa de comportamiento conflictivo en el lugar de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos se sugiere el uso de tablas percentilares generales y considerando que ambos análisis del ICCP tanto en la forma original de 120 reactivos como la forma modificada a 80 reactivos son confiables es que en la sección de resultados se indican en la tabla 22 y 24 los rangos percentilares para cada una de ellas, con el fin de facilitar al psicólogo el proceso de calificación e interpretación del perfil del ICCP.

Cabe hacer mención que los autores del ICCP Lanyon y Goodstein (2002) tampoco encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres y que también sugieren el uso de tablas generales, sin embargo en el estudio que ellos realizaron encontraron diferencias en la edad y escolaridad.

Con respecto a los promedios de edad los reportes personales acerca de la agresión, abuso de sustancias y la baja responsabilidad disminuyeron con la edad. Los reportes personales acerca de la deshonestidad y el abuso del equipo de cómputo son bajos en el grupo de edad de 18 a 25 años, que se incrementa en el grupo de 26 a 40 y son bajos en el grupo de edad avanzada de 41 a 59 años. Los resultados de Buena Impresión decrecen sostenidamente con la edad, sin embargo no se cuenta con ninguna explicación acerca de esas diferencias pero se espera que con el tiempo se puedan ir obteniendo más conclusiones.

Las respuestas promedio, divididas por el nivel académico, indican que los reportes personales sobre falta de responsabilidad y abuso de sustancias son más altos entre los sujetos graduados de bachillerato, con una ligera diferencia con aquellos que recibieron educación inferior al bachillerato y aquellos con mayor nivel académico. Los reportes personales referentes a la deshonestidad y agresividad descienden abruptamente con el nivel académico, mientras que el abuso del equipo de cómputo se incrementa en la misma medida en que el nivel académico es mayor. La tendencia a intentar causar una buena impresión es mayor en el grupo que corresponde al bachillerato, significativamente inferior en el

grupo con menos nivel académico e igualmente bajo en el grupo con mayor nivel académico. No existe explicación justa para estas diferencias, de manera que los usuarios deberán tomarlas en cuenta al interpretar los perfiles individuales.

Al construir la mayoría de las escalas psicológicas, se considera deseable que los resultados de la escala final puedan distribuirse; en otras palabras, que puedan representarse simétricamente en una curva en forma de campana, con un número comparable de resultados altos y resultados bajos. Se supone que este tipo de distribución refleja la manera en que la mayoría de los rasgos de personalidad, y otras características humanas, ocurren naturalmente en la población en general, es decir, con distribución simétrica, con un número comparable de resultados altos y resultados bajos.

No hay que olvidar que la meta del Índice de Conductas Contra Productivas es identificar aquellos relativamente pocos candidatos que tienen desviaciones o son extremos en uno o más comportamientos o actitudes particulares, que son contraproducentes en el lugar de trabajo. En tales dimensiones (como un alto potencial de agresividad, por ejemplo), se espera que la mayoría de las personas obtengan un resultado bajo, con sólo unas pocas personas obteniendo un resultado alto, lo cual significa que los resultados de las dimensiones son, necesariamente, tendenciosas. Las frases del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP fueron escritas deliberadamente, de manera que la mayoría de la gente, según las expectativas, responda en el sentido no- problemático. El resultado es una escala con cierta tendencia, en la que la mayoría de la gente obtiene resultados bajos, y largas “colas” de las pocas personas restantes que logren resultados altos.

Los puntos de corte para indicar que un resultado es suficientemente alto para representar una Preocupación son, entonces, colocados a lo largo de la “cola” de la tendencia. No obstante el método que se emplee, el resultado de la prueba siempre es un indicativo para el representante de la compañía que tomará la decisión final, con base en el conocimiento y la experiencia con la compañía en particular y en otras circunstancias. Por lo tanto, la función adecuada de la prueba es señalar los puntos de atención en los resultados que requieren seguimiento en

una entrevista de comportamiento y que pueden, después, ser tomados en cuenta en el proceso general de toma de decisiones.

Por lo que Goodstein y Lanyon sugieren que una vez que se tiene el perfil calificado del candidato evaluado hay que hacer preguntas directas durante la entrevista con la finalidad de conocer de que manera han actuado los candidatos ante aquellas conductas contra productivas que haya puntuado como preocupantes, sin embargo habría que reflexionar si en la población mexicana también es factible realizar este tipo de entrevistas, ya que no es muy común enfrentar directamente al candidato durante las entrevistas contra lo que el perfil nos esta mostrando (hay que recordar que esto se debe manejar de manera muy sutil para que el candidato no perciba que sus respuestas en el ICCP son los que están originando este tipo de cuestionamientos), y reconsiderar que es muy probable que el factor sorpresa al no esperar el candidato este tipo de preguntas genere una serie de situaciones donde a través de la observación, un buen manejo de la entrevista y la experiencia él Psicólogo o responsable de la entrevista pueda obtener información valiosa para tomar decisiones sobre el resultado del proceso de selección en que se encuentra el candidato a algún puesto.

SUGERENCIAS

- Como sugerencia para agilizar el proceso de Selección de Personal se pudiera considerar como primer filtro la Presolicitud o currícula, para que a través de estas se verifique si cuenta con el perfil básico que se requiere para cubrir el puesto.
- Posteriormente realizar la evaluación del ICCP y que con los resultados de este se considere si el candidato pudiera realizar conductas contraproducentes en el centro de trabajo, si la evaluación indica que no hay riesgo continuar con el proceso de selección;
- En caso de que el resultado del evaluado se obtuviese como mediana preocupación o seria preocupación, se debe llevar a cabo la entrevista de comportamiento con la finalidad de explorar las escalas que pudieran causar cierto riesgo. Hay que recordar que las calificaciones del perfil del ICCP indican áreas que requieren de un seguimiento en subsecuentes entrevistas de empleo, por lo que se sugiere que por medio de técnicas de entrevista de comportamiento, él entrevistador haga preguntas al candidato de manera neutra, acerca de ejemplos específicos de comportamiento en situaciones en que el sujeto pudo haberse visto implicado en alguna actividad crítica (con base a las escalas del ICCP en donde haya salido con riesgos), esto es explorar como ha reaccionado el evaluado en ciertas circunstancias del pasado, para que a través de estas el seleccionador se pueda dar cuenta de cómo podría reaccionar en el futuro, o bien al ser contratado el candidato darle seguimiento dentro de su área de trabajo para observar su desempeño verificando su productividad.
- Se sugiere realizar la entrevista de comportamiento desde un inicio del proceso de selección para agiliza los trámites y evitar que se le tenga que realizar una segunda o tercer entrevista o inclusive evitar problemas de rotación de personal o ausentismo laboral.
- Así mismo se sugiere que con apoyo de un grupo de Psicólogos o especialistas enfocados al Proceso de Reclutamiento y Selección y con base a su experiencia, realizar un catálogo de preguntas de comportamiento

relacionadas con cada una de las escalas e ítems, para que en caso de que el candidato obtenga en su evaluación resultados de preocupante o muy preocupante, al hacer la entrevista de comportamiento poder clarificar el motivo por el que el evaluado obtuvo esos resultados y considerar que tan viable es para tomarlo en cuenta como candidato para el puesto vacante o mejor rechazarlo.

- Realizar estudios posteriores donde se busque si existen diferencias significativas entre cada una de las escalas de honestidad, responsabilidad, agresión, buena impresión, abuso del uso de cómputo y abuso de sustancias, con relación a datos sociodemográficos como son: la edad, escolaridad o experiencia laboral que hagan necesario la creación de nuevas normas de evaluación.
- Se sugiere que al igual que muchas otras evaluaciones psicométricas la prueba del Índice de Conductas Contra productivas sea utilizada junto con otras pruebas y así conformar una batería más precisa en el proceso de selección.
- Sugiero que se realice una investigación más a fondo sobre la escala de Buena Impresión, ya que al analizar la prueba original del ICCP esta escala fue la que tuvo más modificaciones al reducirse de 20 reactivos (de la prueba original) a 6 reactivos (en la nueva propuesta del ICCP), cabe hacer mención que la confiabilidad de la prueba no se vio alterada por estas modificaciones, pero sería importante checar la estructura de los reactivos ya que esta puede causar confusión al ser contestadas como es el caso de los reactivos que utilizan la palabra nunca.

Análisis y Conclusión

Los autores realizaron la confiabilidad de la prueba original ICCP a través del método de Alpha de Cronbach obteniendo en la escala de Responsabilidad .83, en agresividad .82, en Abuso de sustancias .87, en Abuso de Computo .84 en Buena Impresión .90 en el resultado general .94

De acuerdo con los autores del ICCP una consistencia de .80 se considera satisfactoria para escalas de esta naturaleza. Las consistencias de las seis escalas y el resultado General del ICCP exceden este nivel, lo cual indica que todas las medidas del ICCP son intrínsecamente consistentes.

Resultados similares se lograron al obtener la Confiabilidad, Validez y Normalización del Test Índice de Conductas Contra Productivas ICCP con una muestra de la Población Mexicana, el cual esta conformado por seis escalas: Responsabilidad, Agresividad, Honestidad, Abuso de Computo, Abuso de Sustancias Tóxicas y una escala de Buena Impresión. Contando cada una de ellas con 20 reactivos dando un total de 120 preguntas, la Confiabilidad se logro gracias a la participación de 690 personas 71% del sexo masculino y 29% de sexo femenino con un promedio de edad de 30.80 años, pertenecientes a diferentes instituciones: aseguradoras, bancos, hoteles, aduanas, tiendas departamentales, laboratorios farmacéuticos y de comunicación.

La Confiabilidad se realizó a través de los métodos de Alpha de Cronbach en la que se obtuvo .96 y por el método de mitades de .93 con una significancia y corregida con la fórmula de Spearman de .96 lo que nos indica que miden con exactitud.

Lo cual podemos observar en la sección de resultados en la Tabla 11 donde se muestran resumidos los resultados del Método de Alpha de Cronbach y Método por mitades.

Lanyon y Goodstein (2002) mostraron diferentes evidencias de validez utilizando análisis correlacional entre las subescalas y la de Buena Impresión, encontrando que se correlacionan moderadamente entre ellas, con coeficientes entre .21 y .35 esto indica que cada una de ellas mide algo diferente y que representan las tendencias de comportamiento en cada una de estas subescalas, por otra parte al

correlacionar los resultados de las subescalas con la puntuación total general se obtienen coeficientes que fluctúan entre .72 y .84 este patrón de correlaciones de acuerdo con los autores sugiere la presencia de un concepto único que sustentan las subescalas del ICCP por lo que parece representar una característica general ... “que tal vez podría ser llamada apropiadamente como desviación organizacional”...

En esta investigación se obtuvo la validez del instrumento a través del análisis factorial por componentes principales con rotación varimax eliminando aquellos reactivos que tuvieron puntaje menor a .30 lo que arrojó 20 factores que explican el 67% de la varianza, sin embargo considerando lo que Anastasi menciona que entre menor sea el número de factores con que trabajar es más fácil su explicación y manejo, es que se realizó un segundo análisis del Índice de Conductas Contra Productivas para saber si era posible reducir el número de factores.

Esto se hizo a través de un análisis de reactivos utilizando grupos extremos para conocer el poder discriminativo de cada reactivo, para lo cual de la muestra total se extrajo una submuestra de 50 sujetos que obtuvieron las puntuaciones más altas y bajas, para proceder a compararlas usando Chi cuadrada donde se marco con un * a aquellos que su significancia es mayor a .05 lo que nos indica que no discriminan, entre los que poseen el rasgo que la prueba mide y los que no lo poseen, siendo escasos, los que no tienen un poder discriminativo dentro de la prueba.

De acuerdo a dicho análisis de reactivos realizados con la Chi cuadrada la prueba original de 120 reactivos se redujo a 80 reactivos y considerando lo que dicen los conocedores de la estadística dentro de la Psicología como es Anastasi (1998) de que mientras más extensa sea la prueba es más confiable, es que se pretendía saber que sucedía con el presente estudio y concluyendo que al contrario de esa idea el resultado fue sorprendente ya que a pesar de que una cuarta parte del total de los 120 reactivos fueron eliminados la confiabilidad por el método de Alpha de Cronbach se incrementó de .96 a .98 lo que habla de que el test de ICCP mide con bastante exactitud, (ver en el apartado de resultados de la tabla 13 a la 18).

A continuación se muestra la tabla 25 con el resumen de los resultados.

Tabla 25

Escala	No. de Reactivos	Alpha de Cronbach	No. de Reactivos	Alpha de Cronbach
Confiabilidad Prueba total	120	.96	80	.98
Responsabilidad	20	.72	7	.82
Agresividad	20	.93	19	.95
Honestidad	20	.94	18	.95
Abuso de Computo	20	.92	16	.95
Abuso de Sustancias	20	.89	13	.97
Buena Impresión	20	.79	7	.56*

Al analizar estos resultados podemos observar que las escalas de Responsabilidad, Agresividad, Honestidad, Abuso de Computo y Abuso de Sustancias Tóxicas aumentaron su consistencia interna y que solo la escala de Buena Impresión tuvo un decremento en su confiabilidad, por lo que considerando lo que menciona Nunnally (1995) referente a que aunque la consistencia es baja continua siendo confiable, y considerando que la población que conforma el presente estudio son candidatos en busca de empleo es que se podría pensar, que quizás por querer dar su mejor imagen para lograr obtener el empleo, es que intentaron manipular el test de ICCP original de 120 reactivos y como en la prueba del ICCP modificada a 80 reactivos en la escala de Buena Impresión se eliminaron aquellos reactivos que no discriminaban la prueba, es que la consistencia interna de esta escala disminuyo, por lo que podría sugerirse que en futuros estudios se analice la redacción en específico de esta escala ya que también pudo haber sido un detonante el uso de palabras como “nunca” y “siempre” los que pudieron haber provocado cierta confusión sobre el sentido del reactivo al contestarlo el evaluado. Por otro lado podemos observar que la escala de Responsabilidad en la prueba original constaba de 20 reactivos con una confiabilidad de .72, y que al hacer la reducción de aquellos reactivos que no poseían un poder discriminativo dentro de la prueba del ICCP, quedo con solo siete reactivos, pero notándose que su confiabilidad aumento significativamente a .82.

Posteriormente de la prueba original del ICCP se realizó el análisis factorial de componentes principales con rotación varimax eliminando aquellos reactivos que tenían pesos menores a .30 arrojando como resultado 6 factores que explican el 69% de la varianza, encontrándose que la mayoría de los reactivos tienen la mayor carga en el factor 1. Es importante hacer notar que ya los autores que de

acuerdo con su evidencia de validez pudiera manejarse con un solo factor nombrado por ellos mismos como “desviación organizacional”.

Y al observar en los resultados la tabla 20 podemos ver que los ICCP pueden ser explicados con solo tres factores.

De esta forma podemos concluir que en cuanto a la validez es más práctico y de mayor utilidad poder describir las Conductas Contra Productivas con seis factores que arroja la prueba modificada con 80 reactivos y que explica el 69% de la varianza a diferencia de los 20 factores que arroja la prueba original con 120 reactivos.

Una vez que se obtuvo la confiabilidad y validez tanto para la prueba original del ICCP de 120 reactivos como para la modificada del ICCP a 80 reactivos, se procedió a obtener las normas para ambos análisis, para ello se realizó primero una comparación por sexo para conocer si existían diferencias significativas entre hombres y mujeres y realizar normas para cada uno de ellos utilizando la *t* de student. Los resultados nos indicaron que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres por lo tanto se construyeron normas generales para cada una de las pruebas las cuales se muestran en la sección de resultados en las tablas 21 y 23.

Hay que hacer un paréntesis para considerar que el ICCP se enfoca en comportamientos y actitudes que pueden resultar conflictivos en el lugar de trabajo y que esos comportamientos, comúnmente se refieren a las maneras externas de enfrentar una situación y contrastan con la literatura psicológica con respecto a las maneras internas de enfrentar una situación, tales como la depresión, la ansiedad debilitante y los problemas psicosomáticos. El análisis de las pautas de los exámenes psicométricos que reportan patrones diferentes para hombres y mujeres (como el Inventario Multifacético de Personalidad Minnesota No.2) y otros, demuestran que los hombres obtienen resultados regularmente mayores en exteriorización de conductas que las mujeres, y las mujeres obtienen resultados mayores que los varones en internalización de problemas. Por lo tanto las diferencias que reportan múltiples muestras con respecto a Conductas Contra Productivas, simplemente reflejan las características de los hombres y las mujeres

en general. Ya que dichas diferencias de género aparentan reflejar diferencias reales entre hombres y mujeres, no presentando pautas para cada género por separado, ya que el uso de pautas separadas para cada género distorsionaría la frecuencia relativa de comportamiento conflictivo en el lugar de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos se sugiere el uso de tablas percentilares generales y considerando que ambos análisis del ICCP tanto en la forma original de 120 reactivos como la forma modificada a 80 reactivos son confiables es que en la sección de resultados se indican en la tabla 22 y 24 los rangos percentilares para cada una de ellas, con el fin de facilitar al psicólogo el proceso de calificación e interpretación del perfil del ICCP.

Cabe hacer mención que los autores del ICCP Lanyon y Goodstein (2002) tampoco encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres y que también sugieren el uso de tablas generales, sin embargo en el estudio que ellos realizaron encontraron diferencias en la edad y escolaridad.

Con respecto a los promedios de edad los reportes personales acerca de la agresión, abuso de sustancias y la baja responsabilidad disminuyeron con la edad. Los reportes personales acerca de la deshonestidad y el abuso del equipo de cómputo son bajos en el grupo de edad de 18 a 25 años, que se incrementa en el grupo de 26 a 40 y son bajos en el grupo de edad avanzada de 41 a 59 años. Los resultados de Buena Impresión decrecen sostenidamente con la edad, sin embargo no se cuenta con ninguna explicación acerca de esas diferencias pero se espera que con el tiempo se puedan ir obteniendo más conclusiones.

Las respuestas promedio, divididas por el nivel académico, indican que los reportes personales sobre falta de responsabilidad y abuso de sustancias son más altos entre los sujetos graduados de bachillerato, con una ligera diferencia con aquellos que recibieron educación inferior al bachillerato y aquellos con mayor nivel académico. Los reportes personales referentes a la deshonestidad y agresividad descienden abruptamente con el nivel académico, mientras que el abuso del equipo de cómputo se incrementa en la misma medida en que el nivel académico es mayor. La tendencia a intentar causar una buena impresión es mayor en el grupo que corresponde al bachillerato, significativamente inferior en el

grupo con menos nivel académico e igualmente bajo en el grupo con mayor nivel académico. No existe explicación justa para estas diferencias, de manera que los usuarios deberán tomarlas en cuenta al interpretar los perfiles individuales.

Al construir la mayoría de las escalas psicológicas, se considera deseable que los resultados de la escala final puedan distribuirse; en otras palabras, que puedan representarse simétricamente en una curva en forma de campana, con un número comparable de resultados altos y resultados bajos. Se supone que este tipo de distribución refleja la manera en que la mayoría de los rasgos de personalidad, y otras características humanas, ocurren naturalmente en la población en general, es decir, con distribución simétrica, con un número comparable de resultados altos y resultados bajos.

No hay que olvidar que la meta del Índice de Conductas Contra Productivas es identificar aquellos relativamente pocos candidatos que tienen desviaciones o son extremos en uno o más comportamientos o actitudes particulares, que son contraproducentes en el lugar de trabajo. En tales dimensiones (como un alto potencial de agresividad, por ejemplo), se espera que la mayoría de las personas obtengan un resultado bajo, con sólo unas pocas personas obteniendo un resultado alto, lo cual significa que los resultados de las dimensiones son, necesariamente, tendenciosas. Las frases del Índice de Conductas Contra Productivas ICCP fueron escritas deliberadamente, de manera que la mayoría de la gente, según las expectativas, responda en el sentido no- problemático. El resultado es una escala con cierta tendencia, en la que la mayoría de la gente obtiene resultados bajos, y largas “colas” de las pocas personas restantes que logren resultados altos.

Los puntos de corte para indicar que un resultado es suficientemente alto para representar una Preocupación son, entonces, colocados a lo largo de la “cola” de la tendencia. No obstante el método que se emplee, el resultado de la prueba siempre es un indicativo para el representante de la compañía que tomará la decisión final, con base en el conocimiento y la experiencia con la compañía en particular y en otras circunstancias. Por lo tanto, la función adecuada de la prueba es señalar los puntos de atención en los resultados que requieren seguimiento en

una entrevista de comportamiento y que pueden, después, ser tomados en cuenta en el proceso general de toma de decisiones.

Por lo que Goodstein y Lanyon sugieren que una vez que se tiene el perfil calificado del candidato evaluado hay que hacer preguntas directas durante la entrevista con la finalidad de conocer de que manera han actuado los candidatos ante aquellas conductas contra productivas que haya puntuado como preocupantes, sin embargo habría que reflexionar si en la población mexicana también es factible realizar este tipo de entrevistas, ya que no es muy común enfrentar directamente al candidato durante las entrevistas contra lo que el perfil nos esta mostrando (hay que recordar que esto se debe manejar de manera muy sutil para que el candidato no perciba que sus respuestas en el ICCP son los que están originando este tipo de cuestionamientos), y reconsiderar que es muy probable que el factor sorpresa al no esperar el candidato este tipo de preguntas genere una serie de situaciones donde a través de la observación, un buen manejo de la entrevista y la experiencia él Psicólogo o responsable de la entrevista pueda obtener información valiosa para tomar decisiones sobre el resultado del proceso de selección en que se encuentra el candidato a algún puesto.

SUGERENCIAS

- Como sugerencia para agilizar el proceso de Selección de Personal se pudiera considerar como primer filtro la Presolicitud o currícula, para que a través de estas se verifique si cuenta con el perfil básico que se requiere para cubrir el puesto.
- Posteriormente realizar la evaluación del ICCP y que con los resultados de este se considere si el candidato pudiera realizar conductas contraproducentes en el centro de trabajo, si la evaluación indica que no hay riesgo continuar con el proceso de selección;
- En caso de que el resultado del evaluado se obtuviese como mediana preocupación o seria preocupación, se debe llevar a cabo la entrevista de comportamiento con la finalidad de explorar las escalas que pudieran causar cierto riesgo. Hay que recordar que las calificaciones del perfil del ICCP indican áreas que requieren de un seguimiento en subsecuentes entrevistas de empleo, por lo que se sugiere que por medio de técnicas de entrevista de comportamiento, él entrevistador haga preguntas al candidato de manera neutra, acerca de ejemplos específicos de comportamiento en situaciones en que el sujeto pudo haberse visto implicado en alguna actividad crítica (con base a las escalas del ICCP en donde haya salido con riesgos), esto es explorar como ha reaccionado el evaluado en ciertas circunstancias del pasado, para que a través de estas el seleccionador se pueda dar cuenta de cómo podría reaccionar en el futuro, o bien al ser contratado el candidato darle seguimiento dentro de su área de trabajo para observar su desempeño verificando su productividad.
- Se sugiere realizar la entrevista de comportamiento desde un inicio del proceso de selección para agiliza los trámites y evitar que se le tenga que realizar una segunda o tercer entrevista o inclusive evitar problemas de rotación de personal o ausentismo laboral.
- Así mismo se sugiere que con apoyo de un grupo de Psicólogos o especialistas enfocados al Proceso de Reclutamiento y Selección y con base a su experiencia, realizar un catálogo de preguntas de comportamiento

relacionadas con cada una de las escalas e ítems, para que en caso de que el candidato obtenga en su evaluación resultados de preocupante o muy preocupante, al hacer la entrevista de comportamiento poder clarificar el motivo por el que el evaluado obtuvo esos resultados y considerar que tan viable es para tomarlo en cuenta como candidato para el puesto vacante o mejor rechazarlo.

- Realizar estudios posteriores donde se busque si existen diferencias significativas entre cada una de las escalas de honestidad, responsabilidad, agresión, buena impresión, abuso del uso de cómputo y abuso de sustancias, con relación a datos sociodemográficos como son: la edad, escolaridad o experiencia laboral que hagan necesario la creación de nuevas normas de evaluación.
- Se sugiere que al igual que muchas otras evaluaciones psicométricas la prueba del Índice de Conductas Contra productivas sea utilizada junto con otras pruebas y así conformar una batería más precisa en el proceso de selección.
- Sugiero que se realice una investigación más a fondo sobre la escala de Buena Impresión, ya que al analizar la prueba original del ICCP esta escala fue la que tuvo más modificaciones al reducirse de 20 reactivos (de la prueba original) a 6 reactivos (en la nueva propuesta del ICCP), cabe hacer mención que la confiabilidad de la prueba no se vio alterada por estas modificaciones, pero sería importante checar la estructura de los reactivos ya que esta puede causar confusión al ser contestadas como es el caso de los reactivos que utilizan la palabra nunca.

Referencias

- Aiken Lewis R., (2003), Test psicológicos y evaluación, México, Pearson Prentice Hall
- Anastasi y Urbina (1998), Test Psicológicos, Aguilar, Madrid
- Anastasi, Anne, (1966), Test Psicológicos. Aguilar, Madrid
- Anduiza, (1997), Utilización de Pruebas Psicométricas en la Selección de Personal en grupos de Intercambio, Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM.
- Arciniega Luis y Luis González Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30 revista de Psicología Social 2000
- Boring Edwin, (1990), Historia de la Psicología Experimental, 2da. Ed. Trillas, México,
- Brown Frederick, (1980), Principios de la medición en Psicología y educación, Manual moderno, México
- Burgoa Perea Juan Sergio, Chavez Diaz Dulce Rosario, 2002, Confiabilidad de la Prueba de Cleaver en enfermeras egresadas del Conalep y CETIS, Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM.
- Buss, D. (1993). Ways to curtail employee theft. *Nation's Business*, 36-38.
- Camera, W. & Merenda, P.F (2000). Using personality tests in pre-employment screening: Issues raised in *Soroka v. Dayton Hudson Corporation. Psychology, Public Policy and Law*, 6, 1164-1186.
- Camera, W., & Schneider, D.L. (1994). Integrity tests: Facts and unresolved issues. *American Psychologist*, 49, 112-119.
- Cerda Enrique, (1984), Psicometría General, Editorial Herder, Barcelona
- Champoux, JE (1980) The world of nonwork: some implications for job redesign efforts. *Personnel Psychology* 33
- Estructura de los valores y la Religiosidad. Una investigación comparada realizada en México, *Revista Mexicana de Psicología* (1999), Vol. 16 No. 1, pag. 77-87
- Goodstein, L.D. & Lanyon, R.I. (1999). Applications of personality assessment to the workplace: a review. *Journal of Business and Psychology*, 13, 291-322.

Grados Espinosa, (1988), Inducción, Reclutamiento y Selección, Manual Moderno, México

Gregory Robert J., (2001), Evaluación psicológica Historia, principios y aplicaciones, Manual moderno, México

Harper, D. (1990). Spotlight abuse – save profits. *Industrial Distribution*, 79, 47-51.

III Estudio del Impacto del Robo en el Sector Detallista, Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. ANTAD, (Nov. 2004)

Kerlinger Fred. N., 1994, Investigación del Comportamiento, 3ª. Edición Mc Graw Hill, México

Lehmann, W.E.K., Holcom, M.L. & Simpson, D.D. (1990). *Employee health and performance in the workplace: A survey of municipal workers in a large southwestern city*. Fort Worth: Texas Christian University, Institute of Behavioral Research.

Lewis R. Aiken, (2003), Tests Psicológicos y Evaluación, Pearson educación, México

Lykken, D. (1981). *A tremor in the blood*. New York: Mc Graw-Hill.

Magaña Jiménez Verónica, Relación entre motivación actitudes y valores en el personal de las organizaciones, (2003), Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM

McGurn, X (1988). Spotting the thieves who among us. *Wall Street Journal*, p. 16ª

Molina Jorge, Germán Álvarez,(1984), Psicología e historia, UNAM, México,

Montoya Dulche Ivonne María De Lourdes, Valores y Psicología Aplicación en las organizaciones, (1994), Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM

Morales María Luisa, 1986, Psicometría Aplicada, trillas, México

Morales Vallejo Pedro, (2000), Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

Moriano Juan, Trejo Enrique y Palací Francisco, (2001) El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de los valores, Revista de Psicología Social.

Murphy, K.R. (1993). *Honesty in the workplace*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Nunnally Jum C., (1991), Teoría Psicométrica, México, Ed. Trillas

Nunnally Jum C., (1995), Teoría Psicométrica, México, Mc Graw Hill.

Ojeda Mario Miguel, Zárate Laura Oliva, De la Medina Pardo Mónica, Martínez Conde Rosa y Sánchez Rodríguez, (julio – dic. 2001) Trabajo docente y personalidad en académicos de la universidad Veracruzana. Enseñanza e investigación en Psicología Vol. 6, Pág. 257 – 269

Ones, D.S., Viswersaran, C. & Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analyses of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.

Ones, D.S., Voswesaran, C. & Schmidt, F.L. (1995). Integrity tests: Overlooked facts, resolved questions and unanswered questions. *American Psychologist*, 50, 456-457.

Pierre Pichot, 1980, Los tests mentales, Paidós, Buenos Aires,

Yela Mariano, Eficacia Productiva, Revista de Psicología General Aplicada, 1995,

Referencias

- Aiken Lewis R., (2003), Test psicológicos y evaluación, México, Pearson Prentice Hall
- Anastasi y Urbina (1998), Test Psicológicos, Aguilar, Madrid
- Anastasi, Anne, (1966), Test Psicológicos. Aguilar, Madrid
- Anduiza, (1997), Utilización de Pruebas Psicométricas en la Selección de Personal en grupos de Intercambio, Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM.
- Arciniega Luis y Luis González Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30 revista de Psicología Social 2000
- Boring Edwin, (1990), Historia de la Psicología Experimental, 2da. Ed. Trillas, México,
- Brown Frederick, (1980), Principios de la medición en Psicología y educación, Manual moderno, México
- Burgoa Perea Juan Sergio, Chavez Diaz Dulce Rosario, 2002, Confiabilidad de la Prueba de Cleaver en enfermeras egresadas del Conalep y CETIS, Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM.
- Buss, D. (1993). Ways to curtail employee theft. *Nation's Business*, 36-38.
- Camera, W. & Merenda, P.F (2000). Using personality tests in pre-employment screening: Issues raised in *Soroka v. Dayton Hudson Corporation*. *Psychology, Public Policy and Law*, 6, 1164-1186.
- Camera, W., & Schneider, D.L. (1994). Integrity tests: Facts and unresolved issues. *American Psychologist*, 49, 112-119.
- Cerda Enrique, (1984), Psicometría General, Editorial Herder, Barcelona
- Champoux, JE (1980) The world of nonwork: some implications for job redesign efforts. *Personnel Psychology* 33
- Estructura de los valores y la Religiosidad. Una investigación comparada realizada en México, *Revista Mexicana de Psicología* (1999), Vol. 16 No. 1, pag. 77-87
- Goodstein, L.D. & Lanyon, R.I. (1999). Applications of personality assessment to the workplace: a review. *Journal of Business and Psychology*, 13, 291-322.

Grados Espinosa, (1988), Inducción, Reclutamiento y Selección, Manual Moderno, México

Gregory Robert J., (2001), Evaluación psicológica Historia, principios y aplicaciones, Manual moderno, México

Harper, D. (1990). Spotlight abuse – save profits. *Industrial Distribution*, 79, 47-51.

III Estudio del Impacto del Robo en el Sector Detallista, Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. ANTAD, (Nov. 2004)

Kerlinger Fred. N., 1994, Investigación del Comportamiento, 3ª. Edición Mc Graw Hill, México

Lehmann, W.E.K., Holcom, M.L. & Simpson, D.D. (1990). *Employee health and performance in the workplace: A survey of municipal workers in a large southwestern city*. Fort Worth: Texas Christian University, Institute of Behavioral Research.

Lewis R. Aiken, (2003), Tests Psicológicos y Evaluación, Pearson educación, México

Lykken, D. (1981). *A tremor in the blood*. New York: Mc Graw-Hill.

Magaña Jiménez Verónica, Relación entre motivación actitudes y valores en el personal de las organizaciones, (2003), Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM

McGurn, X (1988). Spotting the thieves who among us. *Wall Street Journal*, p. 16ª

Molina Jorge, Germán Álvarez,(1984), Psicología e historia, UNAM, México,

Montoya Dulche Ivonne María De Lourdes, Valores y Psicología Aplicación en las organizaciones, (1994), Tesis Lic. Facultad de Psicología UNAM

Morales María Luisa, 1986, Psicometría Aplicada, trillas, México

Morales Vallejo Pedro, (2000), Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

Moriano Juan, Trejo Enrique y Palací Francisco, (2001) El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de los valores, *Revista de Psicología Social*.

Murphy, K.R. (1993). *Honesty in the workplace*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Nunnally Jum C., (1991), *Teoría Psicométrica*, México, Ed. Trillas

Nunnally Jum C., (1995), *Teoría Psicométrica*, México, Mc Graw Hill.

Ojeda Mario Miguel, Zárate Laura Oliva, De la Medina Pardo Mónica, Martínez Conde Rosa y Sánchez Rodríguez, (julio – dic. 2001) Trabajo docente y personalidad en académicos de la universidad Veracruzana. *Enseñanza e investigación en Psicología* Vol. 6, Pág. 257 – 269

Ones, D.S., Viswersaran, C. & Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analyses of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.

Ones, D.S., Voswesaran, C. & Schmidt, F.L. (1995). Integrity tests: Overlooked facts, resolved questions and unanswered questions. *American Psychologist*, 50, 456-457.

Pierre Pichot, 1980, *Los tests mentales*, Paidós, Buenos Aires,

Yela Mariano, *Eficacia Productiva*, *Revista de Psicología General Aplicada*, 1995,

Anexos:

A) Test de Índice de Conductas Contra Productivas ICCP

B) Hojas de respuestas

C) Antecedentes acerca de los Autores

Indice de Conductas Contra Productivas

CPB Index



▶ No abra este cuadernillo hasta
que se le hayan dado instrucciones

WARNING: This index is intended for confidential use. The employer should hold all information confidential. DO NOT take this index from this office or leave it lying in the open.

AVISO: El propósito de este índice es para uso confidencial. El patrocinador debe mantener toda información confidencial.

**INDICE CCP® LIBRETO
DE PREGUNTAS**
SPANISH-LANGUAGE VERSION 1.0

Leonard D. Goodstein, Ph.D.
Richard I. Lanyon, Ph.D.

Índice CCP® - Libreto de preguntas

Instrucciones para responder el cuestionario:

1. NO COMIENCE hasta que se le haya indicado.
2. Debe ser preciso sobre usted mismo cuando este contestando las preguntas.
3. Marque sus respuestas claramente con una "X" en la Hoja para Respuestas usando un bolígrafo o un lápiz.
4. No hay respuestas correctas o incorrectas.
5. No deje ninguna pregunta sin contestar
6. No existe ningún límite en el tiempo para responder, aunque no le deberá tomar más de 15 minutos para contestarlo.

1. Generalmente desarrollo un plan para efectuar mi trabajo.
2. Trabajo muy cuidadosamente.
3. Cuando estoy de mal humor es impredecible lo que puedo hacer.
4. Es difícil controlar mis emociones cuando estoy en medio del tráfico.
5. Al menos una vez en mi vida, el consumo de alcohol ha interferido con mis obligaciones en el trabajo.
6. He usado cocaína o anfetaminas recientemente
7. La mayoría de las personas tienen buenas razones para vengarse de sus jefes.
8. Todo el mundo usa el permiso de enfermedad para otros propósitos.
9. No usaría mi computadora en el trabajo para enviar o recibir e-mail, si esto fuera en contra de la política de la compañía.
10. Visito con regularidad páginas Web de pornografía en el trabajo.
11. Nunca he actuado sin pensarlo primero.
12. He hecho cosas deshonestas en el pasado, de las que ahora me arrepiento.
13. Es fácil mantenerme concentrado en mi trabajo.
14. Hacer bien mi trabajo es más importante que divertirme.
15. Algunas veces no me doy cuenta de la fuerza de mi ira.
16. No culpo a aquellos que quieren vengarse de otros.
17. Una persona que trae sustancias ilegales al trabajo debe ser despedida.
18. He tomado alcohol en el trabajo durante el último año.
19. En ocasiones, la mayoría de las personas rebajan el precio de un producto para sus amigos o miembros de su familia.
20. Dándose la oportunidad la mayoría de las personas tomarían dinero de la caja chica para su propio uso.
21. He pirateado páginas web de alguien sin permiso.
22. He conseguido acceso a los e-mail de mis compañeros de trabajo sin su permiso.
23. Siempre tomo en consideración los sentimientos de otros.
24. He hecho cosas con rabia de las que me he arrepentido después.
25. Es importante para mí tener el control de mi trabajo.
26. No importa llevarme a casa material de oficina para mi uso personal.
27. Al menos una vez he golpeado a alguien sólo por diversión.
28. Debo ser cuidadoso para que no se escapen mis sentimientos de enojo.
29. Se debería legalizar el consumo de la mayoría de las drogas ilegales.
30. He consumido marihuana al menos una vez durante el último año.
31. He tomado dinero de la compañía sin autorización pero siempre lo he devuelto.
32. He compartido información confidencial de la compañía con personas no autorizadas.
33. En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes sexuales.
34. En el trabajo, he enviado e-mail a otros con chistes.
35. Si me equivoco siempre lo admito.
36. A veces en el trabajo no tengo ganas de hacer nada.
37. Cuento chistes sexuales en la oficina.
38. Con frecuencia cuento chistes racistas en el trabajo
39. Fácilmente me encolerizo con mis compañeros de trabajo.
40. Cuando alguien me lastima me inclino a vengarme.
41. He consumido alguna droga ilegal en el trabajo durante el último año.
42. Durante este año he tomado pastillas que conseguí ilegalmente.
43. No informaría sobre un compañero que ha robado dinero o algún material o equipo del trabajo.

Indice CCP® - Libreto de preguntas

44. En el trabajo, le he mostrado a un compañero como engañar al sistema.
45. En la oficina, no uso la computadora para jugar.
46. En la compañía, he usado la computadora para obtener información sin permiso.
47. Algunas veces no hago mi trabajo tan cuidadosamente como debiera.
48. No tengo malos hábitos.
49. Cualquier cosa que valga la pena hacer, vale la pena hacerla bien.
50. En el trabajo solo atiendo asuntos pertinentes al trabajo.
51. Puedo imaginarme una circunstancia en la cual pueda golpear a un compañero de trabajo.
52. A menudo tengo problemas controlando mi temperamento.
53. Una persona que usa sustancias ilegales en el trabajo debe ser castigada.
54. Por lo general, no se puede confiar tanto de las personas que consumen drogas ilegales como de aquellas que no las usan.
55. En una tienda, he sentido la tentación de tomar mercancía sin pagar por ella.
56. Me he llevado a casa herramientas o equipo pertenecientes a la empresa para mi uso personal.
57. He usado rutinariamente mi computadora en el trabajo para mantenerme en contacto con familiares y amigos.
58. Si viera a un compañero jugando con la computadora en el trabajo, informaría sobre ello a mi jefe.
59. Nunca evito las tareas desagradables en el trabajo.
60. Nunca he hecho nada con rabia.
61. A menudo en el trabajo sueño despierto.
62. Odio que la gente tenga que esperarme.
63. Mi rabia algunas veces me asusta.
64. Cuando conduzco algunas veces me enojo con otros conductores.
65. Las personas que consumen drogas ilegales deben ir a la cárcel.
66. Las normas en los sitios de trabajo acerca de las drogas ilegales son algunas veces demasiado estrictas.
67. He engañado a alguien y me he quedado con su dinero.
68. En el trabajo, me he visto forzado a mentir para evitar problemas mayores.
69. Es correcto usar la computadora de la empresa para mantenerse en contacto con familiares y amigos, aunque ello vaya en contra de las normas de la empresa.
70. Si soy un buen trabajador, esta bien que se use la computadora de la empresa por motivos personales, aunque ello vaya en contra de las normas de la compañía.
71. Nunca he dicho cosas malas a la espalda de un amigo.
72. A veces dejo las cosas para el último minuto.
73. Es importante enfrentar mis errores.
74. Siempre sigo las reglas aplicables a mi trabajo.
75. Me gustaría que ciertas personas sufrieran.
76. A veces me sorprendo por cuán enojado me pongo.
77. Puedo desempeñar mejor mi trabajo después de consumir drogas ilegales.
78. No me siento seguro en el trabajo si otros consumen alcohol en él.
79. He alterado notas para obtener dinero extra.
80. Todo el mundo roba un poquito de la compañía.
81. Está bien piratear una página web, mientras no cause ningún daño.
82. Esta bien que los empleados usen sus computadoras en el trabajo para jugar.
83. Si recibo cambio de más siempre lo devuelvo.
84. Obedezco todas las reglas todo el tiempo.
85. Mis jefes saben que pueden contar conmigo.
86. Yo exijo un nivel muy alto en el trabajo tanto para mi como para los demás.
87. Tengo fama de buen peleador.
88. Me gusta ver una buena pelea en el trabajo.
89. Cualquiera que traiga drogas ilegales al trabajo debe ser castigado.
90. Nunca he traído sustancias ilegales a mi sitio de trabajo.
91. La mayoría de las personas piensan en robar algo de la compañía, aunque en realidad no lo hagan.
92. Teniendo la oportunidad la mayoría de la gente vendería mercancía ilegal o robada.
93. No se deberían divulgar chistes por e-mail en el trabajo.
94. No hay nada malo en enviar chistes sexuales por e-mail en el trabajo.
95. Siempre me detengo a pensar antes de actuar.
96. No le digo a los demás algunas cosas que he hecho.
97. He sido castigado por acoso sexual.
98. Establezco grandes metas personales en mi trabajo.

99. Algunas veces maldigo a mis compañeros de trabajo.
100. Ha habido veces que no he podido controlar mi temperamento.
101. Si supiera que otro empleado toma alcohol en el trabajo, informaría a un supervisor.
102. Conseguir drogas con compañeros en el trabajo, está bien, siempre y cuando no las utilice en horas de oficina.
103. He tenido intencionalmente mi cuenta bancaria sin fondos.
104. La mayoría de las personas mienten un poco en el trabajo para protegerse.
105. Con frecuencia visito los sitios pornográficos de la red.
106. Si necesito información sobre la empresa, no hay nada malo en obtenerla, aunque no esté autorizado.
107. No digo mentiras, aún cuando me genere ventaja.
108. Nunca he dejado cosas para el último minuto.
109. Me importa la calidad de mi trabajo.
110. Raramente llego tarde al trabajo.
111. Mis compañeros saben que les conviene apartarse de mi camino cuando estoy de mal humor.
112. Las personas son muy sensibles con los chistes racistas.
113. Durante este año, he consumido marihuana en el trabajo o poco antes de ir a él.
114. Soy capaz de trabajar sin ningún riesgo, incluso habiendo consumido drogas ilegales.
115. La mayoría de las personas se ha llevado a casa herramientas o equipos pertenecientes a la compañía para su propio uso.
116. La mayoría de las personas mira hacia otro lado cuando un compañero roba algo en el trabajo.
117. Jugar con la computadora en el trabajo interrumpe la buena práctica de los negocios.
118. He compartido información confidencial acerca de la compañía con otros.
119. Nunca estoy de mal humor.
120. Nunca oigo chistes groseros.

► FIN ◀

Indice de Conductas Contra Productivas

CPB Index

Nombre: _____ Compañía: _____

Edad: _____ Escolaridad: _____

Fecha: _____

Instrucciones para responder el cuestionario:

1. NO COMIENZE hasta que se le haya indicado.
2. Debe ser preciso sobre usted mismo cuando este contestando las preguntas.
3. Marque sus respuestas claramente con una "X" en la Hoja para Respuestas usando un bolígrafo o un lápiz.
4. No hay respuesta correcta o incorrecta.
5. No deje ninguna pregunta sin contestar.
6. No existe ningún límite en el tiempo que se pueda tomar, aunque no le debería tomar más de 15 minutos para completar este indice.

CIERTO / FALSO	CIERTO / FALSO								
1. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	13. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	25. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	37. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	49. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	61. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	73. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	85. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	97. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	109. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
2. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	14. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	26. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	38. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	50. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	62. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	74. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	86. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	98. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	110. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
3. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	15. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	27. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	39. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	51. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	63. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	75. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	87. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	99. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	111. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
4. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	16. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	28. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	40. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	52. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	64. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	76. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	88. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	100. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	112. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
5. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	17. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	29. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	41. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	53. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	65. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	77. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	89. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	101. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	113. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
6. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	18. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	30. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	42. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	54. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	66. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	78. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	90. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	102. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	114. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
7. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	19. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	31. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	43. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	55. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	67. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	79. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	91. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	103. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	115. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
8. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	20. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	32. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	44. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	56. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	68. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	80. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	92. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	104. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	116. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
9. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	21. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	33. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	45. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	57. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	69. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	81. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	93. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	105. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	117. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
10. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	22. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	34. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	46. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	58. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	70. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	82. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	94. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	106. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	118. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
11. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	23. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	35. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	47. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	59. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	71. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	83. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	95. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	107. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	119. <input type="radio"/> <input type="radio"/>
12. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	24. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	36. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	48. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	60. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	72. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	84. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	96. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	108. <input type="radio"/> <input type="radio"/>	120. <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Acerca de los Autores

Leonard D. Goodstein, Doctor en Filosofía

Leonard D. Goodstein, psicólogo consultor de Washington D.C., se especializa en proporcionar consultoría en planeación y dirección estratégicas, y en la implementación de planes estratégicos.

Fue docente en las universidades de Iowa, Cincinnati y en la Universidad Estatal de Arizona.

El Doctor Goodstein estudió la Maestría en Artes y el Doctorado en Filosofía en la Universidad de Columbia, ambos en Psicología. Está registrado como psicólogo tanto en California como en el Distrito de Columbia.

El Doctor Goodstein, en su frecuente contribución a la literatura profesional, ha escrito, co-escrito y co-editado quince libros y cerca de 200 artículos. Sus libros más recientes son *Applied Strategic Planning: How to Develop a Plan that Really Works* (con W. Pfeiffer y T. Nolan), publicado en 1993 por Mc Graw-Hill, y *Personality Assessment* (3^{ra}. Edición) junto con R.I. Lanyon, publicado en 1997 por la editorial John Wiley. Len radica en Washington D.C.

Richard I. Lanyon, Doctor en Filosofía

Se graduó en ingeniería en la Universidad de Adelaida (Australia) en 1964, obtuvo la Maestría en Artes y el Doctorado en Filosofía, ambas en Psicología, en la Universidad de Iowa, en 1964. Cuenta con un Diplomado del Consejo Americano de Psicología Profesional en Psicología Clínica (1971) y también en Psicología Legal (1988). A partir de 1975, ha sido Profesor de Psicología en la Universidad Estatal de Arizona y fue Director del programa de Doctorado en Filosofía en Psicología clínica de 1975 a 1982. Ha impartido cursos de estadística, evaluación neuropsicológica, personalidad y Psicología legal.

El Doctor Lanyon ha publicado más de 100 artículos en revistas psicológicas y profesionales. Entre sus libros, se incluyen *A handbook of MMPI group profiles* (University of Minnesota Press, 1968) junto con B.P. Lanyon, *Behavior Therapy* (Addison-Wesley, 1978); y, junto con Leonard D. Goodstein, tres ediciones del

libro de texto *Personality Assessment* (Wiley, 1971, 1982, 1997); dos ediciones de *Adjustment, behavior and personality* (Addison-Wesley, 1975, 1979) y *Readings in Personality Assessment* (1971). Entre las pruebas que ha desarrollado, se encuentran el Psychological Screening Inventory (Inventario Psicológico de Selección) (1973, 1978); con B.P. Lanyon desarrolló el Incomplete Sentences Task (Prueba de Frases Incompletas) (1980); y, con Ruehlman y Karoly, desarrolló el Multidimensional Health Profile (Perfil Multidimensional de Salud) (1998).

La gran mayoría de las actividades de investigación del Doctor Lanyon se han enfocado en la tecnología para desarrollar pruebas psicológicas y, en particular, en comprender más profundamente las diferentes maneras en que las personas se falsifican a sí mismas y las técnicas para medir e identificar dichas distorsiones. Ha impartido talleres de evaluación de personalidad y ha proporcionado consultoría a diferentes organizaciones sobre el desarrollo y uso de instrumentos de pruebas psicológicas, relacionadas con el personal de las mismas. Adicionalmente, ha elaborado innumerables evaluaciones psicológicas individuales, en una amplia variedad de escenarios.

A lo largo de estos estudios podemos corroborar que la problemática sobre la integridad, honradez etc, es algo que poco a poco se va generalizando, de tal forma que podría decirse que es un problema moral donde efectivamente hay que comenzar por la familia para concientizar sobre la importancia de estos temas. Pero a nivel laboral también se incrementa la incertidumbre de cómo evitar mermas económicas tanto en recursos materiales y humanos como en tiempo, surgiendo nuevamente la inquietud de estandarizar, normalizar y confiabilizar el ICCP como una herramienta de apoyo para los psicólogos o responsables del proceso de selección de cualquier empresa en el siguiente capítulo se hablara sobre la metodología utilizada para lograrlo