

LA MEDICIÓN DEL CONSTRUCTO DE INTEGRIDAD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

ANTONIO ZAPATA*
UNIVERSIDAD CENTRAL DE BAYAMÓN, BAYAMÓN, PUERTO RICO

Recibido: 20 de julio de 2011

Aprobado: 10 de noviembre de 2011

Resumen

El siguiente artículo pretende orientar sobre la importancia de medir la integridad en el proceso de selección de personal. Se ofrece una introducción al tema de integridad, un marco teórico del mismo, algunas definiciones operacionales, e investigaciones sobre la medición de este constructo. También se explica la dificultad de medir este constructo.

Palabras clave: Integridad, Selección, Recursos Humanos

THE MEASUREMENT OF INTEGRITY CONSTRUCT IN THE PROCESS OF PERSONNEL SELECTION

Abstract

The intention of this article is to give importance in the assessment of integrity in the process of personnel selection in human resources. It's give an introduction to this theme, a conceptual theory of integrity, some definitions and investigations about this construct. The article also explain the difficulty of measurement this construct.

Key words: Integrity, Personnel selection, Human Resources.

Introducción

Hoy día para las organizaciones es de suma importancia tener personas capacitadas en los escenarios de trabajo. Para poder obtener los mejores candidatos, el proceso de selección de personal juega un papel importante para que se pueda lograr tener el mejor equipo. Dado esto, se ha desarrollado un sin número de escalas o pruebas, para medir características buscadas para el puesto solicitado.

Uno de los procesos que demanda mayor cantidad de recursos, tanto físicos como humanos en las organizaciones actuales, es el de la selección de personal. Las estrategias para lograr el ajuste superior de un aspirante con su cargo, no sólo permiten una mayor productividad y menor rotación en los cargos, sino un mayor crecimiento personal del sujeto, encaminando

los esfuerzos de cada uno de los empleados a objetivos comunes al de la organización (Psigma Corporation, 2005).

Uno de los objetivos de medir este constructo es utilizarlo en la selección de personal para posibles candidatos a puestos que por ejemplo requieran el contacto y manejo directo con los procesos de uso de fondos monetarios en las organizaciones. El medir este aspecto será utilizado como un fragmento del proceso de selección y no como la totalidad del mismo. Ejemplos de estos puestos pueden ser, personal encargado de cobrar, recaudar y reembolsar dinero, preparar informes de cobros, mantener en su cargo una caja menuda y custodiar una caja de seguridad. Personal encargado de verificar corregir y procesar facturas, órdenes de compra y contratos de servicios profesionales. También personal encargado de cobrar

* El autor tiene un doctorado en Psicología Industrial/Organizacional y es profesor del programa graduado de Psicología Organizacional de la Universidad Central de Bayamón. La correspondencia sobre este artículo debe enviarse al autor a la siguiente dirección: azapata@coqui.net; azapataphd@gmail.com

facturas, hacer gestiones de cobro. Como también otro puesto que requiera el manejo de dinero, manejo de facturas y/o manejo de contratos.

Las escalas de integridad fueron desarrolladas para identificar individuos en alto riesgo de entrar en conductas de robo. Sin embargo, debido al esparcimiento de estos instrumentos, Arnold (2006) asegura que se ha encontrado que son buenos predictores de otras conductas contraproducentes en el trabajo, como la rotación, absentismo, problemas disciplinarios y el mal uso del tiempo entre otros.

Las organizaciones podrán beneficiarse midiendo este constructo en el proceso de selección para candidatos de puestos que requieren el manejo de dinero, entre otras funciones. El medir este constructo en algunos puestos permitirá a las organizaciones emplear trabajadores con índices predictivos altos en el componente de integridad. Empleados/as íntegros son altamente funcionales en sus áreas de trabajo, de modo que realizan su labor de forma adecuada y mantienen buenas relaciones con sus pares y supervisores. De igual forma, empleados/as íntegros/as son personas confiables en el área de trabajo, y tanto en el manejo de los fondos de la organización como en el manejo de información delicada. Por último es importante medir la integridad, ya que de esta manera se puede identificar si el candidato/a a empleo es cumplidor de su deber o buen administrador de lo que tiene a su cargo. Es decir, que cumple exactamente y con rectitud los deberes de su posición.

Marco teórico

Cada vez más las compañías y organizaciones utilizan las pruebas de integridad en la selección de candidatos a empleo. Moliner (2007) define la integridad como la persona que cumple exactamente y con rectitud los deberes de su cargo y posición. Bennis y Warren, s.f. (citado en Quesada, 2006) la definen como el conjunto de estándares de honestidad moral e intelectual que rigen la conducta de una persona. Gooleman, s.f. (citado en Quesada, 2006), señala que las personas íntegras son aquellas que actúan ética e intachablemente, son honradas y sinceras, de modo que se ganan la confianza en su entorno, admiten sus errores y desaciertos con humildad y honestidad.

Es importante destacar que el concepto de integridad no es sinónimo de honestidad, aunque ambos conceptos se encuentren estrechamente relacionados. Podemos decir que el término honestidad se ad-

hiere a una conducta sincera, la cual se manifiesta en forma de hablar con veracidad. Por otra parte, el concepto de integridad se refiere al sustento firme de un código moral, se adhiere al mantenimiento inflexible de los valores de un individuo. Dicho de otro modo, la honestidad es indicar la verdad, mientras que la integridad es mantenerse firme a las creencias. La honestidad es parte de ser una persona íntegra, sin embargo la integridad no necesariamente forma parte de la honestidad.

En cuanto a lo anterior, Muchinsky (2010) señala que el surgimiento de la evaluación de la personalidad en la selección de personal también se demuestra con el desarrollo reciente y uso creciente de pruebas de honestidad e integridad. Las pruebas de integridad están diseñadas para identificar a candidatos a empleo que no le robarán a su patrono ni adoptarán una conducta contraproducente en el trabajo. Estas pruebas son de lápiz y papel y por lo general caen en uno de dos tipos según, Sakett y Wanek (1996) (citado en Muchinsky, 2010).

El primer tipo de prueba, *una prueba abierta de integridad*, el candidato a empleo entiende con claridad que la intención de la prueba es evaluar la integridad. Por lo general, la prueba tiene dos secciones: una relacionada con las actitudes hacia el robo y otras formas de deshonestidad (a saber, creencias sobre la frecuencia y extensión del robo por parte de los empleados, el castigo hacia el robo, la facilidad percibida del robo, y aprobación de explicaciones racionales comunes acerca del robo), y una segunda sección relacionada con confesiones de robo y otras actividades ilegales (como cantidad en dólares robadas en el año pasado, consumo de drogas y juego) (Muchinsky, 2010).

El segundo tipo de prueba llamada *medición basada en la personalidad*, no hace referencia al robo. Estas pruebas contienen reactivos de evaluación de la personalidad convencionales que se ha encontrado son predictivos al robo. Debido a que este tipo de pruebas no contiene referencias obvias al robo, es menos probable que ofenda a los candidatos al empleo. Estas pruebas son sobre todo evaluaciones de los factores de personalidad de rectitud y estabilidad emocional (Hogan & Brinkmeyer, 1997, citados en Muchinsky, 2010).

Por otro lado, Robbins (2000) también señala que conforme se van incrementando los problemas éticos en las organizaciones, los exámenes de integridad han ido ganando popularidad. Estos son exámenes

que miden factores como la confiabilidad, el cuidado, la responsabilidad y la honestidad. Hay evidencia de que estos exámenes son muy buenos para predecir calificaciones de supervisión de desempeño en el trabajo y comportamiento laboral antiproductivo como el robo, los problemas de disciplina y el ausentismo excesivo.

Además, una preocupación constante para las organizaciones se centra en la identificación de ciertas características de sus empleados en cuanto a su confiabilidad, honestidad e integridad. Dichas características se espera que sean un pilar en el comportamiento del empleado, independientemente de la organización en la cual se desempeñe, bajo el supuesto que un empleado íntegro también es un buen empleado.

Psigma Corporation (2005) señala que: "Sin embargo, en muchas ocasiones este no es el caso; como mencionan Shephard y Duston (1987); Gorman (1989), y la OTA (Office of Technology Assessment) (1990), citados en Camara & Schneider, 1994) en su informe al congreso de los Estados Unidos, las cifras en cuanto a pérdidas en las organizaciones por causa de robos menores, comportamientos vandálicos o negligentes y el uso de sustancias psicoactivas, se encuentra entre los \$15,000 y \$40,000 millones de dólares al año en Estados Unidos" (p.4).

En ese sentido se hace necesario que desde el proceso de selección, se intente identificar a las personas que sean más o menos propensas a mostrar tales conductas. En este aspecto se han desarrollado escalas para tratar de medir e identificar las mismas.

Es importante señalar que, lo que se conocía tiempo atrás como las pruebas de honestidad son mayormente conocidas hoy como pruebas de integridad. En un principio las pruebas de integridad fueron desarrolladas para identificar individuos que tuvieran alto riesgo en el acto de robar dinero a otro empleado o mercancía. Históricamente las pruebas de integridad caen en dos grupos: pruebas de integridad y pruebas basadas en medidas de personalidad como menciona anteriormente Muchinsky (2010).

Algunos autores (Salgado, 2005; Wanek, 1999) señalan que hay pruebas de personalidad que se utilizan como método de selección pero no son clasificadas como pruebas de integridad. Sin embargo, diversos meta análisis llevados a cabo tanto en América, como en Europa, África y Asia, han llegado esencialmente a las mismas conclusiones: las medidas de personalidad son buenas predictoras de diversos criterios organizacionales.

Por otra parte, es importante enfatizar que ningún instrumento de honestidad o integridad puede determinar decisivamente si una persona va a robar o no. Este término es uno utilizado para incluir características de integridad, honestidad, dependencia, confiabilidad y concienciación. Hay tres elementos a considerar en estas pruebas: primero son pruebas de papel y lápiz, que excluyen otros métodos de selección. Segundo: este tipo de prueba o escalas fueron desarrolladas para utilizarse para candidatos a empleo o empleados que son parte de la población "normal". Tercero: estas pruebas fueron desarrolladas para predecir potencial de robo y otras conductas contraproducentes (Psigma Corporation, 2005).

Cabe destacar que las pruebas de integridad no han sido desarrolladas para verificar si un candidato está mintiendo. Sus resultados se toman como un valor y se utilizan para predecir si un individuo puede tener ciertas conductas inapropiadas en el trabajo. Diferentes autores (Hogan & Hogan, 1989; Sackett & Harris, 1985, citado en Barrett, 2001; Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993 y Barrica & Mount, 1991; Diggins, 1990; Goldberg, 1990; Schmidt, 1993, citados en Psigma Corporation 2005) señalan que las pruebas de integridad son instrumentos que intentan medir o evaluar comportamientos que demuestren confiabilidad, honestidad y credibilidad en un empleado. Los autores de dichas pruebas sugieren que éstas se deben usar de manera conjunta o combinada con algunos tipos de herramientas. Esto ayuda a disminuir los falsos positivos y falsos negativos.

Se ha encontrado que estas pruebas tienen buena predicción de conductas contraproducentes como lo son: rotación, absentismo, problemas de disciplina y tiempo perdido. Las pruebas de integridad correlacionan bien con los cinco factores de personalidad, especialmente con concienciación (Psigma Corporation 2005).

El supuesto de honestidad es que las personas que hayan mostrado conductas poco deseables serán más propensas a repetir las que aquellas que no lo han hecho. Para efectos de medición y objetividad de los instrumentos, la integridad puede mostrarse muy ambigua y en cierta medida subjetiva y amplia, por lo que se ha tratado de incluir nuevos términos para la medición de este constructo o incluirlo dentro de marcos de referencia más amplios y definidos (Psigma Corporation 2005).

Las investigaciones en el ámbito de la personalidad en las organizaciones también han demostrado

que las medidas de personalidad están centradas en criterios ocupacionales (*Criterion-Focused Occupational Personality Scale*) tales como las pruebas de integridad orientación al servicio al cliente, potencial de dirección, tolerancia al estrés o potencial comercial son excelentes predictores de diversos criterios organizacionales, incluyendo el desempeño ocupacional, el éxito en la formación y los comportamientos contraproducentes (Ones & Viswesvaran, 1998, citados en Salgado, 2005).

Por otro lado, un aspecto importante que guarda una relación directa con los cuestionarios de integridad es el tema de deseabilidad social. (Matesanz, 1997 citado en Lemos, 2006) la define como la tendencia de los sujetos a idealizar sus respuestas según sus estereotipos introducidos por la valoración social de deseabilidad. Cabe señalar que la deseabilidad social afecta a todos los métodos de evaluación de la personalidad, incluso a aquellos que pretendidamente no les afecta, como son los cuestionarios de elección forzosa. Es decir, no existe ninguna medida auto informe de personalidad que esté libre de deseabilidad social. También, la deseabilidad social como distorsión relevante, solo afecta a un porcentaje pequeño de las personas evaluadas en los procesos organizacionales (Salgado, 2005).

El autor destaca que, la deseabilidad social no está relacionada con el desempeño laboral, por tanto no tiene efectos sobre la validez de las medidas de personalidad. En otras palabras, si se eliminan los efectos de la deseabilidad social de las medidas de personalidad, estas no tienen una validez más alta para predecir el desempeño ocupacional.

Debido a que las pruebas que miden integridad tienen una alta incidencia de ser contestadas en una forma que eleve la imagen positiva del candidato, se presenta necesaria la utilización de un cuestionario para identificar estos casos. La utilidad de un cuestionario de deseabilidad social, en combinación con una escala de integridad, es tener una forma de poder determinar si el candidato/a respondió a la escala de integridad en base a sus creencias y sentimientos reales, en lugar de responderlo en base a lo que él o ella piensa que es la respuesta esperada por los evaluadores.

Modelo teórico de integridad.

Un modelo teórico en el cual se basa la integridad es en la dimensión de Concienciación de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad. ("Big Five"). Los

Cinco Grandes se refiere a las características de personalidad de neuroticismo, extraversión, apertura, agradabilidad y concienciación. Según la literatura, la dimensión de concienciación se encuentra más relacionada con la ejecución del empleado y se refiere a una predisposición a ser dedicado, minuciosidad y persistente. Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002) expresan que esta dimensión se refiere al tipo de persona que es confiable y responsable. Aseguran que la misma se relaciona con ser un buen ciudadano en el lugar de trabajo, hacer las cosas bien y seguir las reglas organizacionales.

Los resultados de varios estudios individuales han demostrado que los factores de personalidad son predictores útiles de una variedad de conductas contraproducentes. Como indica Spector (2002) (citado en Rosario-Hernández & Rovira Millán 2002), las conductas contraproducentes son aquellos comportamientos en los cuales no se puede contar con el empleado y que están dirigidos a hacer daño. Estos comportamientos son divididos en dos categorías, las interpersonales, las cuales incluyen conductas como agresiones, amenazas, y rumores negativos, y las organizacionales, las cuales hacen referencia a conductas que directamente afectan a la organización como el sabotaje, robo y el ausentismo. Ones, Viswesvaran & Schimdt (1993), aseguran que algunas dimensiones de la personalidad muestran una relación consistente con las conductas contraproducentes. Estos autores basan esta declaración en la evidencia meta-analítica de la literatura de las pruebas de integridad, la literatura de los cinco grandes rasgos y la literatura de predicción de la ejecución militar. Estos autores especifican que el hallazgo más sólido fue con la dimensión de concienciación y que las pruebas de integridad mostraron relaciones significantes con las conductas contraproducentes. Aseguran que ésta, entre otras conclusiones, fue basada en más de cien estudios y más de cien mil individuos. Por tanto, entre las dimensiones de personalidad de los Cinco Grandes Rasgos, concienciación es el predictor más fuerte para una amplia clase de conductas contraproducentes en el trabajo.

Investigaciones.

Dado el énfasis puesto en las pruebas de integridad en la selección de personal, está claro que la investigación es necesaria para evaluar su eficacia. Bayle y Holtgraves (2008), llevaron a cabo una investigación con el propósito de examinar el "*Personality Reaction*

Blank (PRB), y las características de personalidad relacionadas entre la honestidad y la falsificación en las puntuaciones de dichas pruebas. Para este estudio se utilizó dos diseños separados para analizar la falsificación en el *Personnel Reaction Blank* (PRB) y los constructos de personalidad relacionados a las puntuaciones obtenidas en las pruebas. Los participantes fueron una muestra de estudiantes subgraduados de la Universidad de Midwest donde 119 eran mujeres y 92 fueron hombres. El estudio demostró que, el PRB puede ser falsificado con éxito, b) la magnitud de falsificar tiene que ver con el diseño utilizado, c) resultados honestos en el PRB se correlacionan positivamente con esmero y amabilidad, y negativamente con el neuroticismo y, d) concienciación se correlaciona negativamente con la magnitud de la falsificación en el PRB. El hallazgo más importante en dicho estudio es que añadió evidencia de que la prueba PRB puede ser falsificada con éxito.

También Lee, Asthon, Morrison, Cordery, y Patrick (2008) señalan que investigaciones recientes han sugerido que un modelo de seis dimensiones de la personalidad llamada HEXACO puede tener un valor particular en el contexto organizacional debido a su capacidad para predecir los resultados relacionados con integridad. Estos autores, llevaron a cabo dos estudios y en esta serie de estudios el potencial valor de la HEXACO era conocer la honestidad y humildad de los examinados.

El primer estudio fue conocer la distinción empírica del constructo de las dimensiones de personalidad para demostrar la situación en los altos niveles en la selección de personal. La muestra fue de 1.105 aplicantes, todos varones para el puesto de bomberos en Western Australia. El resultado de este estudio estableció que la honestidad y humildad se pueden distinguir de otros factores de la personalidad, incluso en el entorno de los altos niveles de selección de personal.

El segundo estudio, fue predecir la honestidad y la humildad en las puntuaciones de las pruebas de integridad en la toma de decisiones éticas empresariales, más allá de los niveles de predicción que podrían ser posibles si se utiliza las medidas basadas en los cinco grandes de la personalidad. Se utilizó una muestra de 326 estudiantes subgraduados de dos universidades Canadienses. El resultado de este estudio sugiere que el informe del observador de la HEXACO, variables PI, en particular, honestidad, humildad, se encontró que muestran un patrón similar de relacio-

nes significativas con las variables de resultado como lo hizo auto-informes. Estos resultados sugieren que los hallazgos anteriores que muestran que el modelo HEXACO superó al B5/FFM en la predicción de algunas variables organizacionales (Lee et al., 2008) no se pueden atribuir únicamente a los efectos producidos por el método común de evaluación de una sola fuente.

Por otra parte, Ones (2007), realizó una investigación para examinar la relación entre las medidas de conocimientos y la integridad en la predicción de las pruebas de rendimiento máximo en el trabajo. El objetivo fue presentar datos que apoyen la noción de que las pruebas de integridad pueden predecir el rendimiento máximo, además de su meta-analítica establecida anteriormente para la validez predictiva típica por rendimiento. También demostrar que las pruebas de integridad tienen validez sobre el incremento en la carga de trabajo. Se utilizó una data de los solicitantes de empleo de una compañía de manufactura especializada en la producción de productos mecánicos y eléctricos. El resultado mostró que, la correlación observada entre el personal basado en la integridad de la prueba y el rendimiento máximo fue de .27, lo que indica que las pruebas de integridad pueden ser predictivos de un mejor funcionamiento. Por otra parte, las calificaciones de exámenes de integridad correlacionó .14 con conocimiento del trabajo y el conocimiento en las puntuaciones de trabajo tenían una validez de .36 para un mejor funcionamiento.

De la misma manera, Casillas, Robbins, Mckiniss, Postlethwaite & In-Sue (2009) llevaron a cabo un estudio que describe el desarrollo y validación de una prueba de integridad, *WorkKeys* de Evaluación del Desempeño, diseñado específicamente para medir dos dominios: reducción de la plantilla de riesgo (es decir, el comportamiento de seguridad) y las actitudes generales de trabajo. Estos dominios son hipótesis para predecir diferencialmente múltiples resultados de trabajo, incluyendo la ejecución de tareas, la cultura organizacional, el comportamiento contraproducente y la seguridad.

Para el estudio se utilizó una muestra importante de trabajadores, cuyo desempeño fue evaluado por sus supervisores. Los resultados sugieren que ambos dominios pueden predecir el comportamiento de los empleados, con una reducción del riesgo de proporcionar validez incremental sobre las actitudes hacia el trabajo general, a la hora de predecir el comportamiento contraproducente y de seguridad. Los resulta-

dos apoyan el valor de la medición de ambos dominios de integridad.

Por otro lado, los estudios cuantitativos sobre la validez predictiva de pruebas que emplean preguntas directas tomando como criterio indicadores subjetivos de desempeño y detección de las conductas no deseables, muestran correlaciones significativas para dichas pruebas. Los autores de estas pruebas sugieren que estas se deben usar de manera conjunta o combinada con algunos tipos de herramientas. Esto ayuda a disminuir los falsos positivos y falsos negativos. (Barret, 2001; Camara & Schneider, 1994; Goodstein & Lanyon, 2003; Ones et al., 1993; Schmidt & Hunter, 1998).

También hay evidencia encontrada en diferentes estudios realizados desde el campo de la selección de personal en cuanto a la utilidad de los instrumentos para predecir efectivamente la emisión de conductas particulares deshonestas (hurto, sabotaje, entre otras) y para predecir un mejor desempeño laboral de los empleados que puntúan positivamente en estos instrumentos. Se recomienda que esta prueba tenga un 33% del peso en el proceso de selección.

Arnold (2006), señala que, para el 1990, la OTA, (Office of Technology Assessment) revisó estos instrumentos y concluyeron que las investigaciones sobre las pruebas de integridad apoyan su validez y su utilización para la selección, pero que no predecía conducta deshonestas. Para 1991, la *American Psychological Association* (APA), apoyó a la OTA sobre su evidencia admitiendo la validez predictiva. En 1993, se llevó a cabo un meta análisis de los exámenes de integridad donde se evaluaron sobre 600 estudios respecto al tema, con un total de participantes de 576.460. Este concluyó que las pruebas de integridad predicen ejecución y conductas contraproducentes en el trabajo como lo es el robar, los problemas disciplinarios y absentismo y no tienen impacto adverso para raza o género.

Los últimos estudios para 1998 de un meta-análisis de Hunter y Hunter (1984) con ocho años de estudio, estos autores evaluaron 19 técnicas diferentes de selección incluyendo pruebas de integridad y concluyeron que el uso de pruebas de habilidad general e integridad en combinación tienen una de las mejores validez que cualquier otra combinación de los 19 métodos. También encontraron que esta combinación tiene una buena validez predictiva de ejecución. Algunos criterios de los cinco grandes factores de la personalidad, (Responsabilidad).

Además, la literatura científica de las pruebas de integridad ha determinado que estos instrumentos tienen alta utilidad y validez para predecir no solamente conductas contraproducentes, pero también para identificar individuos que son superiores en ejecución. La utilización de este instrumento ha venido en aumento durante los últimos 30 años. En una encuesta el 20% de Society for Human Resource Management (SHRM) mencionó que las utilizaba. Usualmente estas pruebas se utilizan para plazas a niveles bajos, es muy prematuro presumir que no se utilizan para otras plazas a niveles altos (gerentes).

Por otra parte, es importante mencionar algunos estudios relacionados a la deseabilidad social. Aunque muchas veces la deseabilidad social ha sido considerada como un constructo unidimensional y muchas medidas sólo proporcionan una medida global de la misma, de acuerdo a su investigación más reciente, llevada a cabo principalmente por Paulhus (2002, citado en Salgado, 2005), la deseabilidad social consiste en dos dimensiones, que han sido denominadas manejo de impresiones y auto engaño.

El manejo de impresiones indica una tendencia a adaptar intencionalmente la imagen pública de la persona misma con objeto de obtener una visión favorable por parte de los demás. El auto engaño, por el contrario, se refiere a la tendencia no intencionada de describirse así mismo de un modo favorable y que se manifiesta en autodescripciones sesgadas positivamente pero en las que se cree honestamente.

En ese sentido, el manejo de impresiones es una manipulación voluntaria de la propia imagen para que los demás nos perciban de modo positivo, mientras que el auto-engaño no es una manipulación deliberada aunque pueda conducir a distorsiones en la percepción que los otros tienen de nosotros. Teniendo en cuenta esta diferenciación entre las dos dimensiones de la deseabilidad social, en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, los efectos del manejo de impresiones sobre las puntuaciones de las medidas de personalidad parecen más relevantes (Salgado, 2005).

Conclusión

Ha sido de conocimiento popular el efecto adverso que empleados no íntegros tienen en una organización. Estos empleados resultan en grandes pérdidas monetarias para las empresas asumiendo conductas contraproducentes en el área laboral como robos,

mal uso de información y otras conductas delictivas. Las organizaciones se han visto, entonces, en la necesidad de poder predecir lo mejor posible la integridad de un candidato a empleo desde el proceso de selección.

La literatura sostiene lo difícil que es medir este constructo, sin embargo indica que los puestos a considerar son aquellos que trabajen con dinero o documentos muy sensibles en su información. No obstante las organizaciones siguen trabajando para medir mejor este constructo, (Muchinsky 2010; Robbins 2000).

Este constructo no debe confundirse con la honestidad, aunque están muy relacionados. El constructo de la integridad no predecirá si una persona va a robar o no, pero puede predecir otras conductas contraproducentes o conductas inapropiadas en el trabajo, como también características de personalidad como el neuroticismo, extroversión y concienciación, entre otros. Un aspecto muy importante en el proceso de selección es que estas pruebas no deben utilizarse solas, sino combinadas con otros criterios de selección.

Finalmente, no existen muchas investigaciones sobre este tema, pero los psicólogos organizacionales están tratando de realizar más investigaciones relevantes a este constructo. El investigador está en proceso de desarrollar una escala de integridad para selección de personal.

Referencias

- Arnold, D.W. (2006). *Integrity Testing*. Wonderlic White Papers. Recuperado de <http://www.wonderlic.com>.
- Barret, P. (2001) *Pre- Employment Integrity Testing: Current Methods, Problems, and Solutions*. Paper presented at the British Computer Society: Information Security Specialist Group Conference. Milton. Hill, Oxford.
- Byle, K., & Holtgraves, T. (2008). Integrity testing, personality and design: Interpreting the personnel Reaction Blank. *Journal of Bussiness & Psychology* 22 (4), 287- 295.
- Camara W. & Schneider, D. (1994) Integrity Tests: Facts and Unresolved Issues. *American Psychologist*, 49 (2), 112-119.
- Casillas, A., Robbins, S., Mckiniss, T., Postlethwaite, B., & In-Sue, O. (2009). Using Narrow Facets of an Integrity Test to Predict Safety: A Test Validation Study. *International Journal of Selection and Assessment*, 17 (1), 119-125.
- Goodstein, L., & Lanyon, R. (2003). *Counterproductive Behavior Index (CBI): Technical Manual Version 2.0 HRD Press*. Amherst, Massachusetts.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984.) Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72-98.
- Lee, K., Asthon, M.C., Morrison, D.L., Cordery, J., & Patrick, D.D. (2008). Predicting integrity with HEXACO personality model: Use of self and observer reports. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 81 (1), 147-147.
- Lemos, V. (2006). La deseabilidad en la evaluación de la personalidad. *Suma Psicológica* 13(1), 7-14. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2567570>
- Moliner, M. (2007). *Diccionario de Uso Español*. (3ª.ed.) España. Editorial Credos, S.A.V.
- Muchinsky, P.M. (2010). *Psicología Aplicada al Trabajo*. (8ª. ed). México: Hypergraphics Press.
- Ones, D.S. (2007). A research Note on Incremental Validity of job Knowledge and Integrity test for Predicting Maximal Performance. *Human performance*, 20(3), 293-303. Recuperado de la base de datos EbscoHost.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. & Schmidt, F. (1993). Comprehensive meta-analysis if integrity tests, *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.
- Psigma Corporation. (2005). *ANTES*, Inventario de Rectitud en el Trabajo. Bogotá: Psigma Corporation.
- Quesada, V. (2006). *La integridad en el trabajo*. Recuperado de http://www.redlaboral.net/index.php?option=com_content&task=view&id=116&Itemid=35
- Robbins, S.P. (2000). *Comportamiento Organizacional*. (8ª. ed.). México: Prentice Hall.
- Rosario Hernández, E., & Rovira Millán, L.V. (2002). Desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes hacia el retiro. *Revista puertorriqueña de psicología.*, 13, 45-60.
- Salgado, F.J. (2005). *Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones*. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/impimir.asp?id=1252>
- Schmidt, F., & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Wanek, J. E. (1999). Integrity and Honesty Testing: What Do We Know? How Do We Use It?. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(4), 183-195.