

Dr. Luz María Cruz Martínez
Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza,
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Junio 2016

Las empresas destinan una cantidad significativa de recursos a la selección de personal, ya que un proceso inadecuado de selección puede dar lugar a la contratación de alguien que constituya un riesgo. La selección de instrumentos válidos y confiables puede justificar estas inversiones y permitir a las organizaciones adoptar decisiones racionales¹. Investigaciones anteriores han encontrado que las herramientas de selección basadas en la personalidad están menos relacionadas con el comportamiento de los empleados².

HIPÓTESIS

Siguiendo este razonamiento, (a) las medidas que se centran en los comportamientos de los empleados poseen una mayor capacidad predictiva y una mayor validez externa y (b) son mejores herramientas que las que se basan en la personalidad. Por lo tanto, las evaluaciones que se centran en patrones de comportamiento pueden brindar un paradigma más extenso que permite a las áreas de Recursos Humanos seleccionar personal sin tener conductas discriminatorias, proporcionando al mismo tiempo información precisa y adecuada para cubrir las necesidades actuales.

Para probar esta hipótesis se utilizaron cuatro instrumentos: (a) la prueba de Indicadores de los Cinco Grandes; (b) IntegriTEST, una prueba diseñada por Midot para pronosticar comportamientos inadecuados en el trabajo en la selección pre-empleo; (c) el auto-reporte de la Lista de Comportamientos Contraproduktivos en el Trabajo³ y (d) un cuestionario de evaluación que incluye las puntuaciones otorgadas por un supervisor con respecto a la ética, lealtad y desempeño del trabajador. Estos dos últimos instrumentos fueron utilizados para dar soporte a la validez externa. Todos los instrumentos son confiables y válidos, libres de influencia cultural, por lo que pueden ser utilizados para corroborar la relación que existe entre la personalidad y el comportamiento.

PARTICIPANTES

En el estudio participaron 216 mexicanos, 93 hombres y 123 mujeres, y que son estudiantes que trabajan, con una edad promedio de 22.93 años (D.E.= 6.41). El 60% de los participantes provenían de universidades y escuelas públicas del área metropolitana de la Ciudad de México (UNAM, IPN), mientras que 40% eran de escuelas privadas (UP, UDLA-MX, Universidad Latina y Universidad Londres). Todos los participantes contaban con experiencia laboral en diversas empresas y sectores industriales.

PROCEDIMIENTO

Los participantes fueron reclutados mediante volantes en los campus universitarios. Los participantes llenaron un formato de consentimiento, proporcionaron su información demográfica y posteriormente contestaron los cuestionarios de IntegriTEST y la Lista de Comportamientos Contraproduktivos en el Trabajo. De manera simultánea, el equipo de investigación contactó a los supervisores de los participantes y les pidieron que respondieran el cuestionario de evaluación del supervisor.

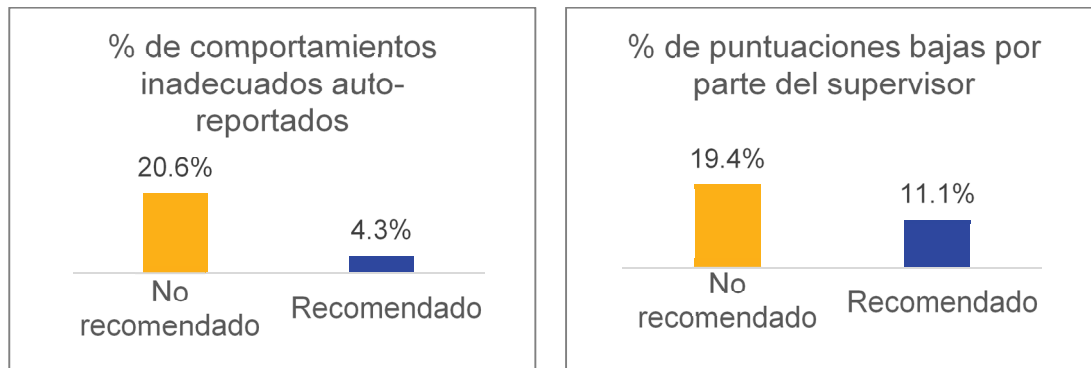
RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

Los resultados no mostraron relación alguna entre el tipo de personalidad y los comportamientos inadecuados, lo que sugiere que no existen tipos de personalidades deshonestas y que es más factible que la persona se vea afectada por su propio comportamiento y el de sus gerentes. Si se descarta el contexto de la personalidad, se puede constatar que las herramientas basadas en características o valores de la personalidad no son lo suficientemente sensibles como para poder identificar comportamientos no deseados en una organización.

Las recomendaciones de Midot IntegriTEST mostraron una correlación negativa moderada con el factor organizacional de comportamientos inadecuados en el trabajo en la Lista de Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo ($r = -.33, p < .001$), lo que ilustra la validez externa de IntegriTEST como medida del riesgo que representan los candidatos de tener comportamientos inadecuados en el trabajo. Las recomendaciones mostraron una correlación positiva con las puntuaciones de los supervisores ($r = .20, p < .05$).

Al comparar los dos niveles de las puntuaciones generales de la prueba (“no recomendado” y “recomendado”) sobre el criterio externo (gráfica 1), los “no recomendados” presentaron 5 veces mayores posibilidades de verse involucrados en comportamientos inadecuados en el trabajo que los “recomendados”, así como 2 veces mayores probabilidades de obtener bajas puntuaciones por parte de sus supervisores.

Gráfica 1: Expectativas



En resumen, este estudio demuestra que las pruebas desarrolladas especialmente para procesos organizacionales brindan la perspectiva científica y académica necesaria para dichos procesos y permiten contextualizar una prueba comercial como herramienta válida y confiable.

Este estudio demuestra que Midot IntegriTEST es un predictor válido de comportamientos deshonestos e inadecuados, y que es una mejor herramienta que las pruebas basadas en la personalidad.

Referencias

1. Dilchert, S., Ones, D. S., & Krueger, R. F. (2014). Maladaptive personality constructs, measures, and work behaviors. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 98–115.
2. Cruz Martínez, L. M. (2015, April). Análisis de las evaluaciones psicométricas en recursos humanos, aplicabilidad y pertinencia. Symposium presented at the XLII Congreso Nacional de Psicología 2015 del CNEIP, Tijuana, Baja California, México.
3. Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counter-productivity: Are all counter-productive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005