

## En busca de colaboradores honestos

Mtro. Oscar Hernández Lara\*

En una empresa mexicana, un Colaborador, en repetidas ocasiones, le dice a su Director de Recursos Humanos que se han cometido robos dentro de la empresa, un día el Director le réplica, espero que alguna vez me digas que posiblemente “X” personas nos pueden robar, quiero que preveas y te adelantes a la gente que hace daño a la empresa. A lo que le contesta su Asistente, pues ni que tuviera “una bolita mágica”.

Un recluso de 70 años dijo: -me cansé de ser honesto, en la empresa que trabajaba, robé y aquí estoy.

Para planear un **FRAUDE** la gente se predispone y muestra una actitud negativa hacia la legalidad. “Una organización típica pierde 5 % de sus ingresos anuales por fraude. Aplicado al producto Mundial Bruto estimado para 2009, esta cifra se traduce en una pérdida total superior a los USD 2.9 billones”. (Fuente: *reporte a las naciones sobre fraude ocupacional, 2010*).

¿Por qué la gente decide hacer el mal, por qué cambia su actitud de honesto a deshonesto? Estos dilemas de valores se resumen en el monólogo de Hamlet, cuyas palabras se han hecho proverbiales, muestra una lucha de actitud:

**Ser o no ser, este es el problema ¿Sufrir con dignidad sumisa la vergüenza del destino o es preciso ofrecer resistencia, rebelarse, armarse, vencer o perecer?**

Así como el ser humano desarrolla su actitud para mover montañas y hacer el bien, también tiene el potencial de hacer el mal, pero ese potencial en cada persona es distinto y cambia, hay unos que lo tienen en un porcentaje muy bajo, por el contrario, en otros es muy alto. El abanico del potencial es muy amplio, pero ¿cómo saber en qué porcentaje lo tiene cada uno?

Por otra parte, “la bolita mágica”, sí existe, en psicología se llama **actitud**, a través de la actitud uno planea el futuro y se imagina lo que realizará. El señor recluso que se cansó de ser bueno, cambió su **actitud**, se programó para hacer el mal. Ante el dilema de “ser o no ser” y en todas las empresas donde hubo un fraude, se inclinó la balanza hacia un lado, se tomó una **actitud**.

En Selección de personal, en el proceso de evaluación, un aspecto clave a tomar en cuenta son las cualidades morales y de ellas, la **actitud hacia lo lícito**, cualidad que se debe investigar.

La gente, los ciudadanos, la gran mayoría de los líderes y los servidores públicos exigen que todos los trabajadores y los funcionarios sean honestos, que tengan una **actitud** hacia el respeto de las reglas y de las leyes establecidas. Que si son honestos y presentan una actitud hacia la legalidad, lo sigan siendo por siempre. Al mismo tiempo exigen instrumentos con validez para evaluar de forma objetiva a la gente.

---

\*Psicólogo y Presidente de la Asociación Mexicana de Grafología y, de Psicología y Desarrollo.<sup>1</sup>

Manuel Mondragón, Titular de la Comisión Nacional de Seguridad (CNS), afirmó:

“Estoy seguro de que a través del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con el apoyo de las autoridades, se verá si este es el protocolo que debe seguir o si debe tener cambios, todavía no lo sé. Lo que sí se sabe es que el actual proceso para evaluar el nivel de confianza es impreciso, el resultado depende del especialista y se puede manipular.” Además, es muy costoso, no evalúa lo que dice evaluar ni da los resultados cuando quieren los líderes (Periódico Milenio, jueves 24 de octubre, 2013, pág. 24).

Para responder a la necesidad de tener mejores instrumentos de evaluación, en México, Psicólogos, plantearon el objetivo de crear una Prueba Psicológica con Validez para evaluar la actitud hacia lo lícito. El diseño incluyó 5 fases: primera, se investigó el marco teórico, donde se definieron las categorías: personalidad y actitud, honestidad, personalidad criminal, entre otras; segunda, se determinaron las variables e indicadores; tercera, se desarrolló el instrumento y se aplicó en una muestra; cuarta, se determinó la confiabilidad y; quinta, se obtuvo la Validez de la prueba.

Algunos aspectos a destacar en este proceso es la utilización de redes semánticas, mediante las cuales se definió **Honestidad** como un sistema de valores, **actitudes** y conductas éticas que permiten actuar en pro del respeto a las reglas o leyes establecidas; capacidad de ser transparente, juicioso, maduro y claro al momento de comunicar y hacer, siendo respetuoso consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente, manifestándose de forma íntegra a través del pensamiento, sentimiento, lenguaje y comportamiento.

Si presentamos un modelo de la honestidad, destacaríamos tres rasgos fundamentales: por un lado, la **actitud** hacia lo lícito, la **conducta ética** y el **juicio**.



Fuente: Manual, Pruebas Psicológicas, Psicología y Desarrollo. Marzo 2007

Pero, cómo se define actitud hacia lo ilícito, el **Dr. Raúl Cortés, 2006** comenta que se aplica a toda persona que hábilmente combina su capacidad criminal y su adaptación social para pensar o predisponerse a actuar, para obtener ganancias perjudicando a los demás, ya sea violando la ley o no; así como para romper reglas, normas y políticas socialmente aceptadas. La actitud hacia lo ilícito está regulada por cuatro mecanismos: el egoísmo, la labilidad afectiva, la agresividad y la indiferencia afectiva.

Después de concluir la investigación, por fin, Investigadores mexicanos, Psicólogos de la UNAM, proponen desde 2006, **SELEC 2, Actitud hacia lo ilícito**. La cual es una prueba automatizada, que contiene un cuestionario que se contesta en, aproximadamente, 10 minutos, de aplicación individual o grupal.

Además ofrece un reporte Directivo que facilita la toma de decisiones en la empresa. En la investigación se utilizó el análisis de varianza para un diseño de bloques aleatorios; se responde con la escala de Likert. La **Confiabilidad** fue del 95%. La **Validez**, Significancia fue de .001. Autores: Mtro. Raúl Cortés Corona y Mtro. Pedro Oscar Hernández Lara.

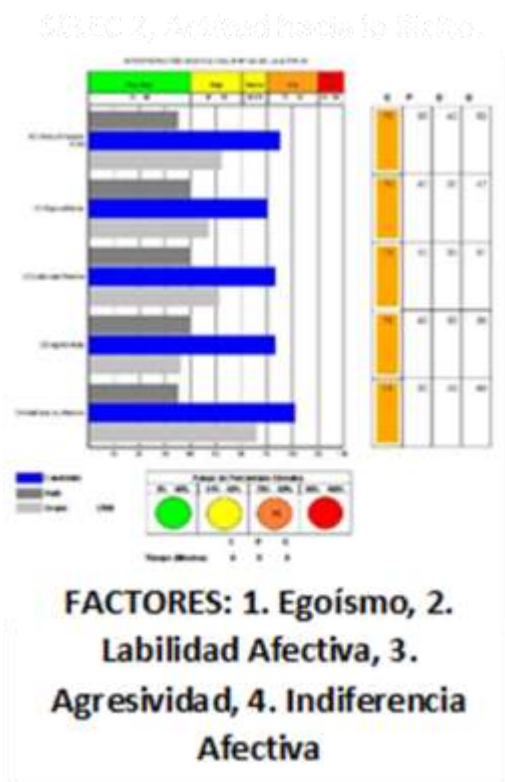
En Recursos Humanos se tiene el interés en saber qué actitud tiene la gente hacia la legalidad, a colaborar y a trabajar en equipo; quiénes tienen como valor básico el interés por la colectividad; cómo detectar a la gente “Yo, Yo”, que sólo piensan en su beneficio, a las personas frías, contradictoria en sus afectos, agresiva y no son bien vistas por el grupo y que, de ser contratadas, probablemente, afectarán significativamente el Clima Laboral.

La utilización de la prueba ahorra mucho tiempo y recursos; además ofrece 90% más información gráfica que los instrumentos utilizados hasta ahora. Actualmente, estamos en condiciones de responder todas las preguntas anteriores porque ya se cuenta con un instrumento para seleccionar y evaluar la **actitud** en la gente y mejorar la evaluación de la honestidad o el nivel de confianza.

Obtener esta información se consideraba un sueño,

**¡AHORA YA ES POSIBLE CON SELEC 2!**

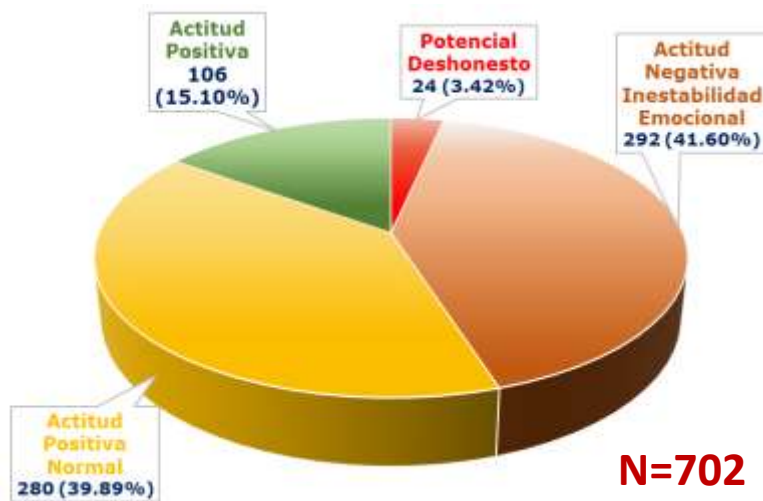
**Conócelo, Inclúyelo en tu batería de pruebas y aprovecha los resultados que obtengas para emitir un reporte psicológico más completo.**



Al aplicar SELEC 2 a una **muestra de 702 personas**, se obtuvieron los siguientes resultados:

- El **3.4%** mostró una tendencia clara hacia la ilegalidad, son gente en busca de quien “pague los platos rotos”, en el trabajo dedicarán mucho tiempo a sus problemas personales, a las venganzas, de la nada buscarán dificultades, generalmente, no están de acuerdo con las reglas y considerarán que ellos siempre tienen la razón y que los demás son los del error.
- El **41.5%** piensan que el futuro no les favorece y muestran una actitud negativa.
- El **39.8%** se enfocan a su trabajo y ante problemas ven alternativas favorables.
- El **15.3 %** se conforma de la gente más positiva de la empresa, aquella que muestra una fisonomía alegre, optimista y feliz, a pesar de sus problemas; la que realiza aportaciones y con la que es un placer tratar.

## SELEC2. Actitud hacia lo Ilícito



Fuente: Manual, Pruebas Psicológicas, Psicología y Desarrollo. Marzo 2007

Al analizar los resultados obtenidos en la aplicación de **SELEC 2** se puede encontrar una actitud hacia la legalidad, a colaborar y a trabajar en equipo, donde el valor básico son los intereses de la colectividad y a ellos se subordinan todos los demás elementos del sistema psicológico, con una actitud hacia lo lícito; o bien, lo contrario, gente con una actitud egoísta, indiferente que solamente importan sus objetivos, que presenta un reflejo deformado de la realidad, que siempre piensan en su beneficio y no son bien vistas por los demás, consecuentemente, se reflejarán en el resultado de la prueba con una actitud hacia lo ilícito.

Lo más importante de toda la información que proporciona **SELEC 2** son estadísticas orientadas a la prevención; es decir, ahora sí es posible adelantarse a la gente que quiere dañar a la empresa y a sus compañeros de trabajo.

Después de evaluar a la gente, continúa el siguiente paso, la **capacitación**. En base a la obtención de los resultados de los trabajadores, las preguntas son: cómo fortalecer su actitud y valores; cómo hacer que las personas sigan normas sencillas, tales como: no robar, no holgazanear, no mal gastar el dinero y los recursos, respetar la disciplina en el trabajo, respetar

a toda la gente, entre otras. Para ello **Psicología y Desarrollo** ha preparado y difundido desde hace 10 años uno de los mejores cursos sobre el **Desarrollo de la Madurez y Valores**.

---