

El principal problema de la humanidad

Mtro. Oscar Hernández Lara*

En un congreso me preguntaron. ¿Cuál es uno de los principales problemas morales de la humanidad? A lo que respondí, el **juicio**, porque se presenta en todas las sociedades y empresas, en todas las edades y se da en todos los niveles sociales. Si entendemos por juicio la capacidad de discernir entre el bien y el mal, reflejada en actos, conductas e ideas, que afirman o niegan, que aprueban o desaprueban un conjunto de valoraciones, normas, leyes y creencias. Entonces una persona en su sano juicio siempre se inclinará por respetar las leyes y, una persona inestable las romperá.

Cómo es el juicio de una persona estable, que tiene sus necesidades cubiertas, que está feliz con su familia y con su trabajo; su salud mental lo presenta como una persona juiciosa. Esta persona cómo se comporta en un día normal, imaginemos que ese día durmió perfectamente, se arregló con su ropa favorita, desayunó sanamente en compañía de su seres queridos y se va a su trabajo feliz con 40 minutos de anticipación; en el trayecto a su trabajo es respetuoso de las reglas de tránsito, deja pasar a otros conductores; al llegar a la empresa saluda con una sonrisa y se comporta todo el día como una persona amable, respetuosa y gentil con sus compañeros; se concentra en su trabajo, es productivo y busca formas creativas de mejorar su entorno.

¿Qué variables se tienen que presentar para que el juicio de esta persona cambie radicalmente? Esa misma persona, **otro** feliz, 2 meses después, antes de salir del trabajo recibe la peor noticia de su vida; por 6 meses no sabe cómo decirle a su esposa, por ello, no ha dormido bien, por estar pensando en su dilema casi no come, bajó 20 kilos. Un día se levanta de malas y tarde, no desayuna y sale 10 minutos retrasado para llegar a su empleo; él con su pensamiento mágico y con juicio alterado, se dice, que si le tocan todos los semáforos en verde y si no hay tráfico si llegará a tiempo. Pero el tránsito fue normal, entonces se pasa los altos, le avienta el auto a otros conductores para que lo dejen pasar porque él si lleva prisa; al llegar a la empresa no saluda a nadie, se muestra molesto, estresado, desmotivado, solo piensa en su problema, no se puede concentrar en su trabajo y piensa, **“con tal de salir de mi problema sería capaz de vender mi alma al diablo”**.

¿Cómo es el desempeño de personas que tienen un dilema de vida y tienen meses o años tratando de resolverlo y no pueden?

¿Qué pruebas psicológicas utilizan en Recursos Humanos para detectar, prever y ayudar a gente valiosa, pero que atraviesan por un problema, donde su juicio se pondrá a prueba?

En el siguiente modelo de la personalidad deshonesto se presentan cinco cualidades que van a regular la moral de una persona.

MODELO DE LA PERSONALIDAD DESHONESTA



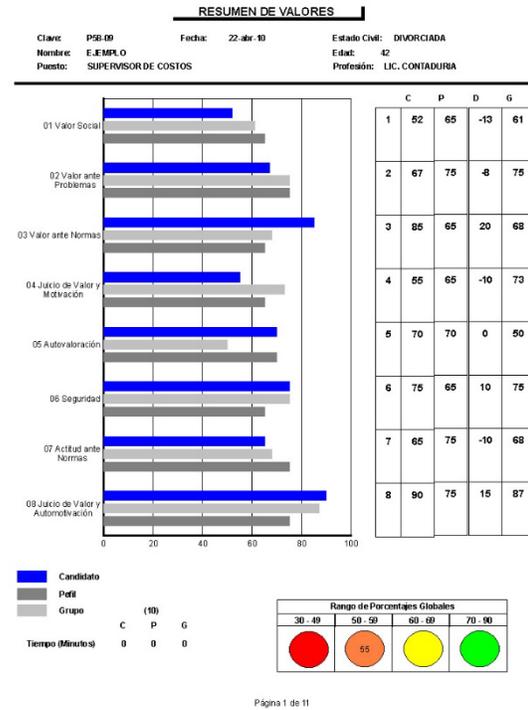
En este ensayo únicamente se realizará una descripción y análisis del **JUICIO**, que está relacionado con la madurez de la gente, con el sentido común, escala de valores, lógica de valor, actitud a lo lícito, conducta ética y con la integridad; es decir, es una cualidad clave de la honestidad.

Para ser más concretos hagamos una pregunta. Cada persona ¿cómo elabora su juicio ante diferentes dilemas? preguntas de examen, para cada pregunta seleccione una de las siguientes alternativas. ¿Qué es más grave? el asesinato de un bebé, de una prostituta, de un extranjero o de un político. ¿Qué es mejor? meter a una persona a la cárcel por robar comida o, hacer Gobernador a una político que cometió fraude. Está bien, si un Director le exija a su secretaria que parte de sus funciones son el realizarle trabajos sexuales y si no está de acuerdo que renuncie. Es justificable, que cuando a un trabajador no se le pague lo justo para él, pierda el tiempo y solo trabaje una hora de 8, le quite el tiempo a sus compañeros, eche a perder el equipo de trabajo o, hable mal del jefe. ¿Qué es más tolerable cuando un colaborador no cumple? que su Jefe lo insulte, no le pague o lo golpee. Es justo, que después de capturar a un terrorista que mató a 50 personas, lo maten. En todos estos ejemplos si se seleccionó una alternativa se presentó un problema de **juicio**.

Por cuestiones de espacio solo mencionaremos los otros aspectos: la **NECESIDAD**, la **OPORTUNIDAD**, el **ESTRÉS** y finalmente, el **PADRINO**.

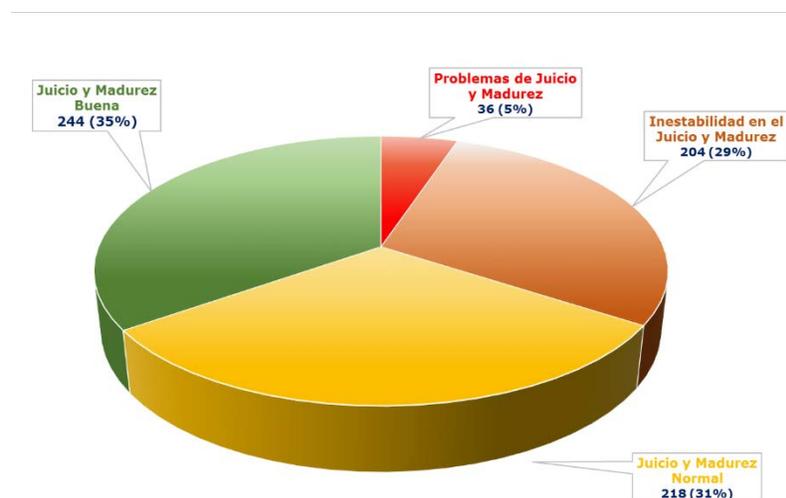
En las empresas es de vital importancia detectar a tiempo a personas que tienen problemas de **juicio**, que están desmotivados, que son impulsivos, que presentan una baja autovaloración, que están estresados, se sienten rechazados y que no cumplen su palabra. Además, porque todos ellos pueden ser **caldo de cultivo** de gente con proyectos criminales, si alguien los invita a realizar una actividad ilícita tienen más probabilidad de aceptar.

Actualmente contamos con **SELEC 3, inventario de valores**. Es una prueba automatizada, que en la primera parte, mide la capacidad de valorar el mundo y el trabajo; específicamente, si tratamos a toda la gente por igual, si tenemos buen juicio para resolver problemas y si respetamos las normas y leyes establecidas; así como si estamos motivados en el trabajo. En la segunda parte, se mide la capacidad de autovalorarse; evalúa si nos mostramos seguros, si nos respetamos, si tenemos palabra y si estamos auto motivados para seguir progresando en lo personal.



En marzo de 2016 se aplicó a 702 personas **SELEC 3**. El resultado habla por sí mismo. El 5 % presentó problemas de juicio y de madurez, con un claro potencial de hacer daño a la empresa. El 29 % era gente inestable, que atravesaba por problemas serios en su trabajo y vida personal, gente poco productiva y difícil en su trato. El 31% era gente que prefería respetar las reglas y leyes establecidas. El 35 % era gente sana y juiciosa, que se dedica a trabajar y a mejorar el clima laboral.

SELEC 3 Inventario de Valores (Hartman)



Sus fundamentos teóricos se basan en la **axiología**, que es la ciencia del valor. **Robert S. Hartman**, diseñó esta prueba que mide la capacidad para hacer juicios de valor y mide la lógica del valor. Esta lógica determina lo correcto o incorrecto de los juicios de valor. Capacidad que está en relación y que influye en las capacidades intelectuales, sociales, emocionales y de desempeño; si la capacidad de valorar los hechos es la correcta, tendremos una persona con un potencial más alto para lograr el éxito, pero si el juicio está alterado y no sabe diferenciar entre lo bueno y lo malo, entre respetar las leyes o no, y/o justifica lo incorrecto, entonces esa persona tendrá un potencial más alto de hacer algo malo, algo deshonesto; será gente, que si entra a la empresa o ya está trabajando, afectará el clima laboral, trabajará poco, le quitará el tiempo a los demás con sus intrigas y la calidad en sus tareas dejará mucho que desear. Por todos los elementos señalados, si las empresas, Recursos Humanos quieren mejorar su capital humano, es el momento de conocer y usar **SELEC**.