



# Informe de la prueba

**Nombre de la prueba:** Prueba de Honestidad

**Nombre:** Demo Demo

**Fecha:** Demo, 2007

**Tiempo en completarlo:** 00:36

---

## Prueba de Honestidad: Reporte

---

### Table of Contents

Reporte General

Reporte Detallado

Introducción

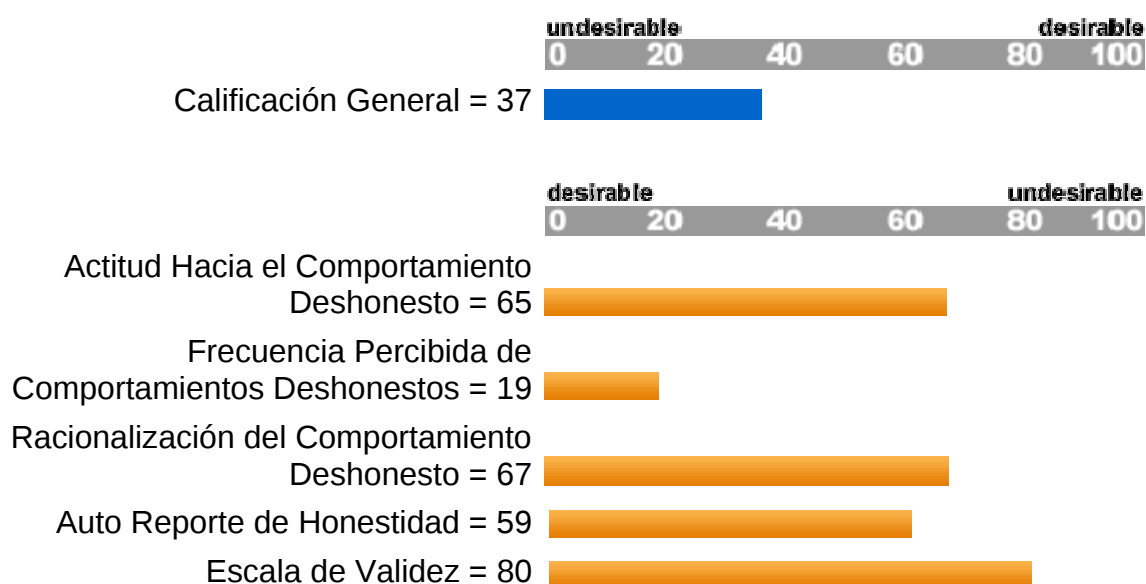
Resultados

Gráficos

Interpretación

Consejos y Tips

## SUMARIO



El puntaje de este individuo se encuentra a media escala en la prueba de honestidad lo que indica que su propensión al comportamiento deshonesto es moderada. Aunque su puntaje indica que ésta persona puede ser confiable en ciertas situaciones, hay algunas banderas rojas que hay que considerar.

La puntuación en la Escala de Validez indica que los resultados de éste evaluado pueden estar severamente comprometidos por respuestas deshonestas o por inconsistencias.

La siguiente es una lista condensada de los resultados de la prueba de Este individuo, resume las Áreas de Preocupación (elementos en los que ella/él ha tenido una alta puntuación), Áreas de Preocupación Potencial (elementos en los que ella/él ha tenido una puntuación media), y Áreas Libres de Preocupación (elementos en los que ella/él ha tenido una puntuación baja).

### Áreas de Preocupación:

- Ella/Él está muy de acuerdo con declaraciones que tienden a racionalizar comportamientos deshonestos.
- Ella/Él no parece haber contestado con honestidad y/o con cuidado al tomar ésta prueba
- Ella/Él presenta probabilidades de exhibir comportamientos problemáticos y deshonestos -ver las banderas rojas abajo para más detalles.

#### Áreas de Preocupación Potencial:

- Calificación general de honestidad moderada
- Ella/Él tiene una actitud moderadamente estricta con relación al comportamiento deshonesto
- Ella/Él reporta ser deshonesto a veces
- Ella/Él puede exhibir comportamientos deshonestos o problemáticos en ciertas situaciones -ver las banderas amarillas para mayor información.

#### Áreas Libres de Preocupación:

- Ella/Él percibe que la mayoría de las personas son fundamentalmente honestas

#### Comportamientos específicos que deben identificarse:

##### Banderas Rojas

Las siguientes son áreas problema para este individual. Teniendo la oportunidad, es capaz y es muy probable que tome parte en los siguientes comportamientos:

##### **Cyber navegación ociosa:**

Este individual está en riesgo de cyber navegación ociosa, lo que significa que puede navegar la Internet o utilizar otras tecnologías de manera no autorizada durante sus horas de trabajo.

##### Banderas Amarillas

Los siguientes son áreas problemáticas potenciales para este individual. **Puede** ser vulnerable a comportamientos inapropiados en ciertas situaciones tentadoras.

##### **Cubrirse a sí mismo:**

Es posible que este individual intente cubrirse o intente ocultar cosas en su beneficio. Ella/Él puede no admitir sus errores y hará lo indecible para evitar el castigo por equivocaciones.

---

# Detailed Report

## Introducción

Durante los últimos años, las pruebas de honestidad y de integridad en el trabajo se han hecho cada vez más prevalentes. Hay varias razones para este incremento. Primero, las organizaciones utilizaron pruebas de poligrafía para sus empleados pero fueron obligados a interrumpirlas debido a nuevas legislaciones. Esto creó un vacío en éste tipo de pruebas -algo que las organizaciones lamentaron ya que sabían que las pruebas de honestidad llevan grandes beneficios, tanto en la calidad del personal contratado como en la reducción de mermas por robo y de otro comportamiento improductivo. Segundo, las empresas consideran que el alto costo de la rotación de personal aún en el nivel de trabajos de entrada a la organización que son de menor productividad relativa, hace necesario implementar métodos de selección más cuidadosos. Y finalmente, hay evidencia que sugiere que las organizaciones tienen razones para temer que sus empleados, de hecho, les roben. Hay estudios que muestran que las pruebas de honestidad sí funcionan -en empresas en las que se han implementado, el robo y otras formas de comportamientos deshonestos han disminuido de manera dramática.

Las pruebas de honestidad deben de ser interpretadas con cuidado, y dentro del contexto de contar con mayor información sobre los individuos que se someten a las pruebas. Ninguna decisión de selección debe de ser tomada sólo con la información única de ésta prueba; la medición debe ser una parte del proceso de selección. Adicionalmente, la prueba debe usarse sólo para puestos para los cuales sea relevante, como aquellos con acceso al dinero o a la mercancía, para puestos sobre los cuales no haya mucha supervisión o aplicación estricta de reglamentos, y para otros puestos vulnerables al comportamiento deshonesto.

Ésta prueba contiene preguntas relevantes al comportamiento apropiado para el trabajo en general, incluyendo la evaluación de la probabilidad del robo de dinero o mercancía, robo de tiempo, cyber navegación ociosa y otras acciones fraudulentas. Las reacciones de Este individuo a las preguntas sobre dichos comportamientos serán exploradas en las siguientes categorías:

- **Actitudes Hacia el Comportamiento Deshonesto:** Cómo ella/él siente con relación a varios comportamientos, incluyendo qué tan severamente ella/él piensa que las personas que se comportan así deberían de ser castigadas.
- **Percepción de la Frecuencia de Comportamientos Deshonestos:** La frecuencia con que ella/él siente que ocurren los diferentes comportamientos deshonestos, especialmente en ambientes de trabajo.

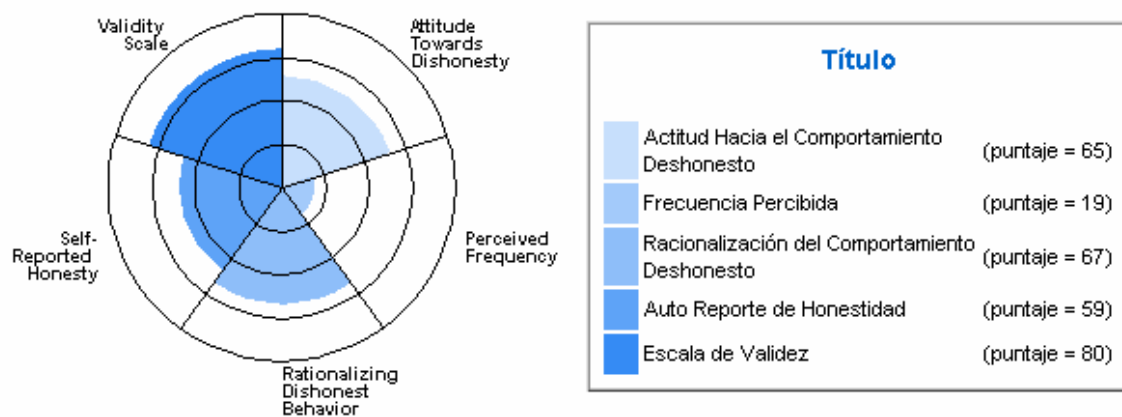
acuerdo con declaraciones que intentan racionalizar el comportamiento deshonesto con factores situacionales o condiciones casuísticas.

- **Auto Reporte de Honestidad:** Qué tan honestamente ella/él se ha comportado en el pasado; cómo ella/él cree ella/él que probablemente se comporte en el futuro.
- **Escala de Validez:** Si acaso ella/él mostró señales de respuesta según un patrón de auto descargo de culpa, de distorsión social, de simulación o de haber tomado la prueba en forma descuidada.

---

## Resultados Gráficos

**Calificación General = 37**



---

## Interpretación

Un puntaje como éste indica que la propensión para el comportamiento deshonesto de este individual está en el promedio. Se le puede depositar confianza en algunas situaciones, pero en otras, pudiera irse por un camino no tan honesto. Esto significa que pudiera necesitar mayor supervisión que la necesaria para personas con calificaciones altas en ésta prueba - esto **no** necesariamente significa que ella/él se comportará mal en tu organización. Sin embargo, Este individual pudiera caer en la trampa de comportamiento inapropiado ante situaciones tentadoras.

La puntuación en la Escala de Validez indica que los resultados de éste evaluado pueden estar severamente comprometidos por respuestas deshonestas o por inconsistencias.

### Actitud Hacia el Comportamiento Dishonesto

Aunque la relación no es siempre de corte muy claro, las actitudes sí predicen el comportamiento. La manera en la que este individual se siente con relación a comportamientos deshonestos específicos mencionados en el cuestionario es un índice de predicción excelente de su propio comportamiento futuro en el puesto. Una cierta cantidad de tentaciones comunes que pudieran presentarse en el trabajo es explorado en ésta prueba. Muchas de las preguntas en ésta categoría se refirieron a si este individual piensa que los comportamientos deshonestos referidos son incorrectos; otras, registraron su opinión sobre la severidad con debiera castigarse el comportamiento deshonesto.

Un asunto importante que debe considerarse relacionado con ésta escala es el hecho de que aunque las actitudes tienen una alta correlación con el comportamiento, la relación no es de 100%. Por ejemplo, alguien puede tener actitudes muy permisivas hacia los resbalones ocasionales de los demás y ser extremadamente liberal con relación al castigo. Sin embargo, eso no necesariamente significa que se inclinen personalmente hacia esos comportamientos. Considera lo anterior al estar analizando los resultados de este individual.

Puntaje = 65



### ¿Qué significa éste puntaje?

Los resultados de este individual indican que tiene una actitud relativamente tolerante hacia el robo, robo de tiempo, hacia la cyber navegación ociosa y hacia el comportamiento negativo en general. Este individual es una persona que cree que la deshonestidad no debe tolerarse en el ambiente de trabajo, pero tampoco debe de ser castigada muy severamente. Su actitud moderada hacia los comportamientos mencionados en la prueba indican que este individual pudiera no encontrar que la deshonestidad sea incorrecta en ciertas situaciones. Lo anterior no necesariamente quiere decir que este individual se incline a participar en tales comportamientos; más bien, que tiene una actitud liberal hacia personas que lo hacen.

## Frecuencia Percibida de Comportamientos Dishonestos

Las personas, en todo mundo, tienden a creer que son "normales" -que los demás piensan y actúan de manera similar a la propia. Esto los mantiene no demasiado críticos de sí mismos. En el contexto del comportamiento deshonesto, la proyección, o la atribución de los propios sentimientos, actitudes y comportamientos a los demás, es una respuesta protectora que mantiene a los ofensores libres del sentimiento de culpa con respecto a sus propias acciones. Después de todo, ¿porqué habrías de sentirte mal por un comportamiento en el que participan la mayoría de las personas? Es por esto por lo que la propia percepción sobre la prevalencia del comportamiento deshonesto se correlaciona con la propia propensión hacia tales acciones. Esta relación, sin embargo, no es infalible, ya que uno pudiera tener una razón válida para percibir una alta incidencia de comportamiento fraudulento. Por ejemplo, alguien pudo haber sido testigo de gran cantidad de robos u otros comportamientos deshonestos al trabajar en ciertas posiciones, y así, tener dificultades para juzgar la frecuencia de dicho comportamiento en el resto de la población. Si éste es el caso con este individuo, una nota será incluida en sus resultados.

Puntaje = 19



### ¿Qué significa el puntaje?

Este individuo percibe muy poca deshonestidad en los ambientes de trabajo. Ella/Él probablemente cree que las personas son fundamentalmente honestas, que se puede confiar en ellas para que actúen apropiadamente sin supervisión. Las personas tienden a sobreestimar su similitud con los demás, así es que su percepción sobre lo que sucede en el ambiente de trabajo y fuera de él a menudo es un espejo de su propio comportamiento. El hecho de que este individuo piense que hay muy poco comportamiento deshonesto a su alrededor indica que ella/él muy probablemente sea una persona honesta.

Debe hacerse notar que este individuo reporta haber trabajado recientemente en un ambiente en el cual la deshonestidad era común. A pesar de ello, su fe en la honestidad de las personas no se ha desmoronado.

## Racionalización del Comportamiento Dishonesto

Muchas personas descontentas en su trabajo, buscan venganza indirecta de sus empleadores para reponerse de injusticias percibidas. Un empleado puede, por ejemplo, robar mercancía para "resarcirse" por su bajo salario o navegar en la Internet cuando siente que su jefe le exige de más. Una persona así pertenece al grupo de individuos cuya honestidad depende de la situación en la que se encuentran. Si hablas con personas que han sido sorprendidas robando o haciendo algo deshonesto, con frecuencia encontrarás que utilizan algún tipo de racionalización por su comportamiento. "Mis patrones eran muy injustos," o "Eran muy ventajosos conmigo en esa empresa" son excusas muy comunes. Es de importancia clave escoger empleados que no tiendan a racionalizar el comportamiento deshonesto, ya que tienen menor probabilidad a actuar con deshonestidad, aún cuando se sientan lastimados. Enfrentémoslo; muchos empleados son frustrados por sus administradores o por su organización en algún momento, así que la racionalización del comportamiento deshonesto debería de ser una preocupación real para los empleadores.

Puntaje = 67



#### ¿Qué significa el puntaje?

Este individual tiende a poner pretextos para sus acciones. Ella/Él estuvo de acuerdo con las declaraciones que racionalizaban comportamientos deshonestos provocados por factores situacionales tales como bajos salarios, mal trato por los empleadores, etc. este individual es una persona en la que se no puede confiar para que actúe honestamente porque toda injusticia percibida pudiera motivarlo a actuar pasiva o agresivamente con la intención de "emparejar las cosas." La mentalidad de este individual pudiera algún día meterle en problemas.

#### Auto Reporte de Honestidad

El comportamiento pasado es el mejor índice para predecir el comportamiento futuro. Todos conocemos personas que han intentado cambiar pero que recayeron hacia sus modos pasados. Eso no quiere decir que no tengamos control sobre nuestras propias acciones o que las personas no puedan cambiar sus comportamientos. Sin embargo, como regla general de la naturaleza humana, si alguien se ha comportado de cierta manera en el pasado, probablemente, ante la misma situación, se comporte en forma similar en el futuro. Hablando con criterio estadístico, la probabilidad de que alguien que ha robado o ha actuado en forma deshonesto en el pasado vuelva a robar, es más alta que la probabilidad de que lo haga quien nunca ha robado en su vida.

Esta escala de medición contiene preguntas sobre el propio comportamiento pasado. Tal como este individual piensa, así ha de reaccionar ante varias situaciones. A pesar de que se le ha advertido antes de responder al cuestionario, que sus repuestas son monitoreadas y que hay medidas en la prueba que detectan respuestas mentirosas, la naturaleza de auto reporte de la presente categoría hace que sea de alguna manera vulnerable a la falta de verdad o a desviaciones sobre lo que es socialmente deseable.

Puntaje = 59



#### ¿Qué significa el puntaje?

Este individual ha dicho que es generalmente una persona honesta con uno que otro resbalón de vez en cuando. Un declaración así indica que ella/él es capaz de admitir alguna falta ocasional, lo que hace que el resto de sus resultados sean mucho más creíbles.

#### Escala de Validez

Esta escala mide el grado de distorsión o de manipulación de los resultados, por el evaluado y si dichos intentos fueron conscientes o subconscientes. Muchas personas intentarán presentarse a sí mismas bajo una luz favorable, especialmente si está en juego algo importante. Ésta evaluación minimiza dicha desviación de diversas maneras. Para empezar, las preguntas fueron presentadas de manera no amenazadora, y ofrecen una explicación plausible

para cada alternativa de respuesta. Además, la consistencia de las respuestas de las personas evaluadas es verificada para identificar discrepancias entre respuestas a preguntas similares. Finalmente, sus respuestas se comparan con respuestas obtenidas de una muestra muy grande de la población general. Cuando alguien selecciona sistemáticamente respuestas socialmente deseables que rara vez son escogidas por otros, hay una buena razón para suponer que existe una desviación de auto presentación positiva.

La Escala de Validez, a menudo llamada escala de fingimiento, es un elemento necesario a las pruebas de honestidad. Una calificación sospechosamente alta puede indicar que la persona evaluada ha mentido o a contestado sin cuidado, lo que puede invalidar la prueba.

Puntaje = 80



#### ¿Qué significa el puntaje?

Esta persona ha seleccionado un cierto número de respuestas muy raramente seleccionadas por las personas de la muestra de la población. Pudiera haber fingido para mostrarse favorablemente, y/o respondió inconsistentemente a preguntas muy similares. Por lo tanto, hay razón para creer que sus resultados estén comprometidos. En éste caso, es importante revisar detalladamente los antecedentes laborales e históricos de este individual. Si en realidad es tan escrupuloso(a), como dice, deberá ser obvio al comparar toda la evidencia.

- Sus respuestas fueron extremadamente inconsistentes, lo que indica que ella/él quizá no estuviera enfocando su atención o no pensó con cuidado en sus respuestas.
- Ella/Él parece haber simulado varias de sus respuestas; quizá intentó responder de manera socialmente deseable.

---

## Consejos y Tips para Mejorar la Ética de Trabajo y las Actitudes de los Empleados

**Contrata personas que disfruten trabajar en tu giro, y que se lleguen a comprometer trabajando para tu organización.** Aquellos que estén genuinamente interesados en su trabajo, y que desarrollen un sentido de propiedad sobre el mismo, harán un mejor trabajo y probablemente actuarán honestamente.

**Haz de la satisfacción de los empleados una de tus prioridades.** La investigación ha comprobado que la ira, y el resentimiento dirigen a los individuos vulnerables hacia una senda de deshonestidad. Estar satisfecho con el propio trabajo puede amortiguar los efectos del estrés, mejorar la productividad, y reducir las tasas de rotación de personal.

**Desarrolla una buena relación con tus empleados.** Si puedes crear un ambiente de respeto mutuo, los empleados sentirán menor tentación a actuar con

deshonestidad. La idea de engañarte en cualquier sentido, pasará por sus mentes con mucha menor probabilidad si es a riesgo de perder tu respeto.

**Haz entrevistas previas realistas.** Permite al empleado saber exactamente qué debe esperar antes de empezar el empleo, incluyendo una perspectiva exacta de la descripción del puesto y una explicación explícita del reglamento de la organización. Un empleado(a) potencial tendrá mayor capacidad de decidir si ésta organización es la adecuada para él/ella conociendo todos los detalles antes de empezar a trabajar, aún cuando algunos de ellos sean desagradables.

**Promueve una comunicación abierta y directa.** Estimula a tus empleados a comentar sus asuntos y sus frustraciones (administración, horas de trabajo, remuneración, etc.) para que puedas solucionar tales asuntos y saber cuál es el criterio de cada empleado. Si no trabajas en la solución de sus frustraciones, lo entenderán como signo de tu falta de interés -tentándolos a racionalizar un comportamiento deshonesto.

**No sobre reacciones a sus errores.** Enojarse airadamente con los empleados que han cometido un descuido sólo los estimula a ocultar futuros errores, tanto los propios como los de otros empleados. Todo mundo comete errores, y los empleados que pueden manejar eficazmente sus errores demuestran su habilidad para funcionar bajo presión. Una equivocación puede convertirse en una valiosa experiencia de aprendizaje para un empleado si tú reaccionas apropiadamente, los errores pueden ser oportunidades para construir relaciones más fuertes.

**Negocia un plan de compensación justo para cada empleado.** Sentirse mal remunerado y poco apreciado conduce a la frustración -y la frustración puede dirigir hacia muy malos hábitos como la racionalización del robo y del engaño. Cuando un empleado te solicite un aumento, haz un esfuerzo por complacerlo. Si no es posible hacerlo, considera otorgar otros beneficios. Considera el mercado, lo que otras empresas están pagando y el costo de vida al calcular lo que tú puedes pagar. Considera también el costo de reclutamiento, entrenamiento y aprendizaje al valorar la pérdida de importantes miembros de tu equipo por motivos de compensación.

**Monitorea el uso de la Internet, Messenger y del teléfono sólo si es necesario hacerlo... hila con cuidado.** Recuerda mantener el monitoreo estrictamente a asuntos relacionados con el trabajo, y de ser posible, deja de monitorear durante las pausas en el trabajo. Emplear tecnología de vigilancia electrónica puede parecer como una invasión de la privacidad y conducir a un sentido reducido de equidad organizacional, sin mencionar que contribuye a una mentalidad negativa en el trabajo. Resulta mejor, de ser posible, otorgar a los empleados el beneficio de la duda, creando una atmósfera de confianza. Hazles saber que pueden causar un serio daño a la organización si inadvertidamente bajan un virus o un programa espía abriendo una brecha de seguridad. Si te preocupan ciertos abusos, comenta con ellos qué sitios y qué actividades están prohibidas, explica porqué para que entiendan tus razones al implementar tales medidas y no perciban tus decisiones como arbitrarias.

**Considera que hay más de una manera de robar a tu organización por tus empleados.** Robo de tiempo y retrasos de trabajo son maneras indirectas de robar... después de todo; aquellos que utilizan ésta técnica están trabajando menos horas de las que les son pagadas. Todos tenemos límites a nuestros períodos de

concentración, pero ser improductivo en forma deliberada, haciendo largas interrupciones personales, navegando la Internet por razones personales, y con otras maneras de perder el tiempo, es tan serio como el robo directo. De hecho, las empresas pierden millones en productividad perdida debido a tales prácticas. Dicho lo anterior, si eres razonable al otorgar tiempos para comer, para necesidades personales, etc. los empleados no sentirán la urgencia por robar tu tiempo.

**Da testimonio con tu ejemplo.** Se honesto tú mismo. Acepta la responsabilidad de tus errores, apégate a las reglas, y trabaja las horas que a ti te son pagadas. Tener líderes que actúan así, estimula positivamente a los empleados.

**Trata a tus empleados como personas, no como un simple número en tu organización.** Pregúntales sobre sus vidas, haz un esfuerzo por conocerlos y checa sus sentimientos. Pídeles sugerencias para hacer del espacio de trabajo un mejor lugar para pasar su tiempo productivo. Si desarrollas una relación positiva y de entendimiento con tus empleados, se les dificultará la racionalización de un comportamiento deshonesto.

**Felicita y recompensa cuando sea debido.** Pon tu atención en lo que funciona y en lo que no funciona con empleados individuales. Para algunas personas, la felicitación en público puede ser más una experiencia humillante que positiva. Para otras, la felicitación verbal tiene muy poco valor comparándola con recompensas tangibles.

**Otorga un poco más de lo que tus empleados esperan.** Hacerlo hará que se sientan más contentos en la organización, disminuyendo la probabilidad de que intenten tomar ventaja después. Si consideran generosa tu política de compensación, se sentirán culpables cada vez que una idea de trasgresión pase por sus mentes.

**Prueba a ver como te quedan sus zapatos.** Quizá uno de los ejercicios más difíciles de ser un administrador es intentar ser empático. A través de conocer los antecedentes, intereses, y condiciones de vida de tus empleados, tendrás mayor capacidad para entender cómo tu organización interviene en sus vidas. Si un empleado se acerca a ti con una queja, o te pide un aumento, no sólo pienses en la manera en que esto afectará a la empresa; piensa como mejorará la vida de tu empleado. Cada vez es más común trabajar y descansar por períodos muy largos, hacer que puedan disfrutar un poco mejor tales períodos, incrementará bastante su calidad de vida.

**Trata a todos los empleados con equidad.** Tener favoritos es una manera segura de crear frustración y enojo en los empleados. Reconocer que cada individuo es diferente para no operar con una política rígida de "la misma talla para todos," es reconocer que las regulaciones tienen excepciones. Pero sí establece reglamentos y regulaciones para ser cumplidas por todos.

**Publica y publicita la política de tu organización.** Declara cuál es la conducta esperada y señala las consecuencias de las trasgresiones. Mantén al día la política de tu empresa y notifica a los empleados cuando haya cambios sustantivos.