

## Reseña

### ANTES: Inventario de Rectitud en el Trabajo

Iván R. Ruiz C<sup>1</sup>  
Psigma Corporation, Colombia

*Prueba: Psigma Corporation (2005). ANTES: Inventario de Rectitud en el Trabajo. Manual Técnico. Documento sin publicar.*

No hay duda que la deshonestidad, especialmente los aspectos relacionados con el hurto, es un problema serio en el campo organizacional. Como es mencionado en los informes presentados por la OTA (Office of Technology Assessment) en 1990 y la APA (American Psychological Association) en 1991, en Estados Unidos se reportan pérdidas por US\$ 40.000 millones frente a diferentes tipos de conductas relacionadas con este tema; de igual modo se menciona que para los sectores comerciales, de salud y manufactureros, entre el 64% y 84% de las personas han realizado algún tipo de conducta relacionada con una baja integridad. Tales cifras resaltan la necesidad de formular estrategias y soluciones que intenten desde el proceso de selección, identificar a sujetos que sean más o menos propensos a actuar con rectitud en su trabajo.

#### Generalidades

ANTES es una prueba desarrollada por PSIGMA CORPORATION, la cual busca evaluar comportamientos que muestren confiabilidad, honestidad y credibilidad en un empleado, enmarcándose dentro de las denominadas “*Pruebas de Integridad*”. Este instrumento aborda la rectitud desde una perspectiva psicológica cognitivo-comportamental, a partir de dos premisas generales:

Objetividad de la medición. Se centra en la identificación de conductas puntuales relacionadas con el ambiente laboral, susceptibles de una medición más objetiva y clara.

Predictibilidad. Las evidencias presentadas de acuerdo con los diferentes estudios realizados desde el campo de la selección de personal, muestran una alta utilidad de instrumentos de integridad válidos para predecir efectivamente la aparición de conductas particulares denominadas como deshonestas (hurto, sabotaje, mal uso de elementos del trabajo, etc.), así como para predecir el desempeño laboral sobresaliente de los empleados.

#### Estructura de medición de ANTES

El abordaje conceptual que toma este instrumento hace referencia a la identificación de cinco grupos de conductas sociales que se consideran apropiadas y deseables para la organización, a partir de las actitudes que tienen las personas evaluadas hacia dichos comportamientos. Tales conductas dan cuenta de elementos puntuales relacionados con la *Responsabilidad*, uno de los aspectos tomados en cuenta en el modelo de personalidad del *Big Five*; adicionalmente enmarcan los grupos de conductas que normalmente se tienen en cuenta al evaluar la integridad de una persona en un contexto laboral.

---

<sup>1</sup> Psicólogo. Departamento de investigación. PSIGMA Corporation. E-mail: ivanruizc@yahoo.com

Las actitudes en este caso se abordan desde el modelo trifactorial, el cual indica la presencia de tres componentes principales: el afectivo, el cognitivo y el conductual. Los cinco grupos de conductas referentes a aspectos de la organización que se toman en cuenta para este instrumento son:

Conductas Honestas. Se centra en aquellas conductas relacionadas con el hurto, es decir, las que implican el respeto por la propiedad ajena.

Manejo adecuado del tiempo. Este elemento hace referencia al cumplimiento de horarios y al uso a cabalidad de los tiempos de las jornadas en la organización.

Control en el uso de sustancias Psicoactivas. Este aspecto hace referencia al empleo de sustancias psicoactivas tanto legales como ilegales en contextos laborales y no laborales, que puedan producir una disminución del desempeño en el trabajo.

Conductas Diligentes. Este apartado se puede dividir en dos aspectos. El primero hace referencia a los hábitos y procedimientos de trabajo que mantiene un empleado y el segundo a la identificación e involucramiento con los valores de la organización.

Uso adecuado de Implementos. Este último apartado hace referencia a la manera como el empleado le da uso a los materiales y equipo que le son asignados, la manera como se administran, se interactúa con ellos y se emplean.

Adicionalmente se toman dos mediciones complementarias, las cuales son:

Escala de manipulación e ítems de respuesta forzada. La *Escala de Manipulación* se introduce en el instrumento con el fin de identificar a los sujetos que estén intentando mostrar una imagen positiva de si mismos. Adicionalmente se incluye una sección del instrumento que emplea escogencia forzada.

Contexto o Situación. A pesar de presentarse un rasgo o característica observada mediante una conducta, hay variables en el entorno de la persona que favorecen o restringen la frecuencia de presentación de dicha conducta; ANTES toma como base esta premisa para indagar sobre elementos ambientales del trabajo y así lograr por una parte identificar factores que dificulten o faciliten la presentación de las conductas evaluadas, y por otra un ajuste mucho más individualizado del evaluado con el cargo al cual está aspirando.

### **Componentes de la prueba**

La prueba se encuentra dividida en tres secciones, una parte para ser diligenciada por la organización y dos más para que diligencie el aspirante:

En la primera sección (*Contexto laboral específico*), diligenciada por la organización, se indaga mediante ítems de frecuencia algunas características y condiciones del cargo al cual se presenta el aspirante, con el fin de identificar posibles factores de riesgo o factores favorables al ser contrastados con los resultados del evaluado. Esta sección se puede diligenciar antes o después de la aplicación de las demás secciones del instrumento.

En la segunda sección (*Módulo 1*) se abordan los cinco grupos de conductas que evalúa la prueba y se incluyen los ítems correspondientes a la escala complementaria de manipulación. Para esta escala se utilizan ítems en los que se indaga sobre situaciones que involucran temáticas correspondientes a cada uno de los grupos de conductas desde los tres componentes de la actitud (Afectivo, Cognitivo, Conductual).

La tercera sección (*Módulo 2*) incluye afirmaciones de elección forzada en las que se evalúan las cinco escalas del instrumento. En estos ítems se plantea una situación y tres opciones de respuesta de las cuales el sujeto tiene que seleccionar la que menos y la que más se ajustaría a su parecer o a su curso de acción.

### **Características psicométricas del instrumento**

Según lo reportado en el manual de la prueba, los análisis se realizaron con una muestra de 587 personas y se tuvieron en cuenta las variables sexo, edad, nivel educativo, tipo de cargo, nivel del cargo, experiencia laboral, tiempo en la organización y si respondían la prueba en condición de aspirante o como empleado contratado.

En lo referente a la confiabilidad se reportan coeficientes de Alpha de Cronbach entre .74 y .77 para el módulo 1, y entre .68 y .77 para el módulo 2; de igual manera se menciona la realización de análisis adicionales mediante el procedimiento de mitades.

Referente a la validez, se reporta inicialmente un análisis de validación de contenido, mediante la metodología de jueces durante la fase de pilotaje. Para la validez de constructo se reportan análisis factoriales para cada módulo del instrumento, mostrando en el módulo 1 una extracción de 9 factores que explican el 42.1% de la varianza; de acuerdo con el análisis se indica que el primer factor separa las escalas de evaluación de la escala de manipulación, y que los siguientes 6 factores separan claramente la mayoría de los ítems de cada escala, incluso la de manipulación. Para el análisis del módulo 2 se extrajeron 16 factores que explicaban el 76.7% de la varianza, y de los cuales se podían diferenciar tres de las cinco escalas; así mismo se reporta un análisis confirmatorio en el que se extrajeron 5 factores que explicaban el 42.7% de la varianza, indicando nuevamente la diferenciación entre las mismas escalas identificadas en el primer análisis.

Finalmente se reportan análisis de validez criterial mediante tres procedimientos diferentes: Empleando un instrumento de percepción del desempeño como criterio, comparando situaciones simuladas mediante instrucciones diferenciales en una muestra de universitarios, y comparando una muestra perteneciente a población normal, con otra perteneciente a población carcelaria. En los tres casos se indica la obtención de resultados satisfactorios.

### **Resultados ofrecidos y características adicionales**

En el informe de *ANTES* se podrán encontrar (a) Resultados gráficos y numéricos en cada uno de los aspectos evaluados de cada usuario, textos globales y resúmenes, (b) Notas o señales de precaución sobre aspectos del cargo que sean facilitadores de las conductas evaluadas y (c) Informe gráfico y numérico sobre el Ajuste al Cargo del evaluado.

Adicionalmente se indica acerca de la prueba que su aplicación dura en promedio entre 30 y 45 minutos, que permite ser aplicada a través de Internet, e igualmente almacenar todos los perfiles construidos por la organización para ser utilizados en cualquier momento. Otras características mencionadas frente a la información que se puede obtener, hacen referencia a la posibilidad de ponderar el peso relativo de cada variable en la construcción de perfiles, y construir reportes descriptivos, gráficos e indicadores automáticamente.

### **Bibliografía**

- U.S. Congressional Office of Technology Assessment. (1990). *The Use of Integrity Tests for Pre-employment Screening* (Report No. OTA-SET-442). Washington D.C: U.S. Government Printing Office.
- American Psychological Association. (1991). *Questionnaires Used in the Prediction of Trustworthiness in Pre-Employment Selection Decisions: An APA Task Force Report*. Washington D.C. Issues in Scientific Psychology.