

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS



MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL

Título de la Tesis

**DISEÑO DEL CUESTIONARIO DE INTEGRIDAD LABORAL DIRIGIDO A
EVALUAR LA HONESTIDAD EN EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS,
HONDURAS**

Tesis para obtener el grado de:

Master en Psicología Industrial y

Organizacional

Presentado por:

Licdo. Jerson Joaquin Avila

Santos

Ciudad Universitaria, enero 2019

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

DR. FRANCISCO JOSÉ HERRERA ALVARADO

RECTOR

ABG. EMMA VIRGINIA RIVERA MEJÍA

SECRETARIA GENERAL

PhD. SANTIAGO J. RUIZ

DIRECTOR DEL SISTEMA DE

ESTUDIOS DE POSTGRADO

PhD. MARTHA LORENA SUAZO MATUTE

DECANA DE LA FACULTAD

DE CIENCIAS SOCIALES

Msc. FABIO ANDRADE APARICIO

COORDINADOR MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y

ORGANIZACIONAL

DEDICATORIA

A Dios;

Por ser el guía que dirige mis pasos y traza mi camino.

A mi madre y a mi abuela;

Por siempre confiar en mí, por ser esa llama que motiva el deseo de superación.

A mi tía y mis hermanos;

Por el constante apoyo en estos años de dedicación.

En cuestiones de cultura y de saber,

solo se pierde lo que se guarda,

solo se gana lo que se da.

Antonio Machado (2014).

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Enunciado del problema	11
1.2 Objetivos de la investigación	12
1.2.1 Objetivo General	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 Justificación	13
1.3.1 Delimitación.....	13
1.3.2 Viabilidad.....	14
1.3.3 Valor.....	14
CAPITULO II	15
MARCO CONTEXTUAL	15
2.1 El empleo en Centroamérica	15
2.2 Datos generales y demográficos	15
2.3 Mercado Laboral Hondureño	16
2.4 Educación y formación para el trabajo	19
CAPITULO III	23
MARCO TEORICO	23
3.1 Marco del Contexto Histórico	23
3.2 Antecedentes.....	23
3.3 Integridad laboral y honestidad laboral	27
3.3.1 Integridad	27
3.3.2 Honestidad.....	32
3.3.3 Estudios sobre integridad laboral	34
3.4. Teoría Del Triángulo del Fraude.....	38
3.4.1 Fundamentación teórica	38
3.4.2 Oportunidad.....	42
3.4.3 Necesidad	44
3.4.4 Racionalización	46
3.4.5 Requisitos de un test psicométrico	50
3.4.6 Teoría Clásica de los Test	52
3.4.7 Teoría del enfoque Respuesta al ítem	55

3.5 Confiabilidad	58
3.5.1 Coeficiente de confiabilidad.....	59
3.6 Validez	61
CAPITULO IV.....	64
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
4.1 Área de Estudio.....	65
4.2 Periodo de Estudio	65
4.3 Tipo de Estudio.....	65
4.4 Unidad de Análisis.....	65
4.5 Universo.....	65
4.6 Muestra	65
4.7 Tipo de Muestreo	65
4.8 Técnica y Recolección de Datos	65
4.9 Criterios de Inclusión.....	65
4.10 Criterios de Exclusión.....	65
4.11 Aspectos Éticos.....	65
4.12 Enfoque de la investigación	66
4.13 Variables	66
4.14 Operacionalización de variables	67
4.15 Diseño del Instrumento	71
4.16 Prueba Piloto.....	79
4.17 Descripción de la Población y Muestra	79
4.18 Delimitación de la muestra y recolección de los datos	80
4.19 Validez y confiabilidad del instrumento.....	80
CAPITULO V:	81
ANALISIS Y RESULTADOS	81
5.1 Variables sociodemográficas	81
5.2 Variables Laborables	82
5.3 Prueba de Normalidad	87
5.4 Análisis de confiabilidad del Test CIL	88
5.5 Baremos y percentiles CIL	92
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	96
VII: BIBLIOGRAFÍA	99
ANEXOS	105

Contenido de Figuras

Figura 1: Pirámide del Fraude	41
Figura 2: Circulo de oportunidad.....	43
Figura 3: Pirámide de las Necesidades de Maslow	45
Figura 4: Factores de las Necesidades	46
Figura 5: Componente de Racionalización.....	47
Figura 6: Requisitos de un test psicométrico.....	51
Figura 7: Principales enfoques sobre la creación de test psicométricos.....	52
Figura 8: Curva característica de un ítem basado en TRI.....	56
Figura 9: Tipos de validez	64
Figura 10: Esquema ilustrativo del fraude laboral.....	69
Figura 11: Mapa conceptual del diseño y validación del test CIL.	76

Contenido de Tablas

Tabla 1: Diferencias entre la teoría Clásica y la Teoría de respuesta al ítem.....	57
Tabla 2: Clasificación de los test psicométricos en base a criterio de aplicación	58
Tabla 3: Criterios de confiabilidad	61
Tabla 4: Operacionalización de las variables	66
Tabla 5: Matriz de validez de contenido presentada a expertos	73
Tabla 6: Matriz de análisis de esencialidad y utilidad por ítem	73
Tabla 7: Distribución de ítems CIL	78
Tabla 8. Distribución de las Variables Sociodemograficas de los sujetos en estudio. (n=122)	81
Tabla 9. Distribución de las Variables Laborales de los participantes entrevistados. (n=122).	82
Tabla 10: Prueba de Normalidad	87
Tabla 11: Estadísticas de fiabilidad-prueba Alfa de Cronbach	89
Tabla 12: Confiabilidad de consistencia interna Índices de concordancia	89
Tabla 13: Criterio de valoración Intraclase	90
Tabla 14: Medida de adecuación muestral	90
Tabla 15: Percentiles derivados del test CIL	92
Tabla 16: Coeficiente de Integridad Laboral CIL	93
Tabla 17: Criterio según puntajes	93
Tabla 18: Matriz general de los puntajes según cuartiles	95

Contenido de Gráficos

Gráfico 1: Escala Likert de las medias porcentuales de las respuestas por dimensiones.....	83
Gráfico 2: Resultados de la Escala tipo Likert Respuestas Generales	84
Gráfico 3: Distribución de frecuencias de las respuestas múltiples	85
Gráfico 4: Distribución de Respuestas Escala de Porcentajes.....	86
Gráfico 5: Curva normal-campana de Gauss.....	88
Gráfico 6: Gráfico de sedimentación de los componentes principales.....	91

INTRODUCCIÓN

El diseño y validación de test psicométricos constituye un campo ampliamente estudiado en la psicología, no se puede obviar que a través de los test se han realizado aportes significativos y sustanciales en el empoderamiento de la ciencia orientada a la comprensión, predicción y valoración de la conducta humana. A lo largo de la historia y desarrollo de la psicología las pruebas psicométricas han jugado un papel importante en la medición del comportamiento de los individuos. En la actualidad se podría citar una innumerable cantidad de autores y teóricos que han aportado al campo de la evaluación psicométrica, algunos con teorías revolucionarias y otros con aportes pequeños pero significativos para el fortalecimiento de la disciplina.

El presente trabajo de tesis se planteó como propósito general desarrollar un test psicométrico con valor y rigor empírico cuya aplicación tenga sustento en el área laboral, orientado a medir factores de integridad y honestidad laboral, se decidió tomar específicamente este tema por ser un fenómeno que se puede presentar en cualquier organización independientemente de su razón social, magnitud, región o estructura organizativa. El fenómeno del robo o hurto en las organizaciones es un flagelo que ataca a muchas regiones (Kroll Advisory Solutions, 2016). En Honduras el fraude y la corrupción constituyen componente que comúnmente ataca a las organizaciones públicas o privadas.

Es importante destacar que la base teórica en la que se fundamenta la presente investigación obedece al enfoque de la teoría del triángulo del fraude formulada por el criminólogo y sociólogo Donald Ray Cressey. Dicha teoría propone como premisa

fundamental que en la materialización del robo o fraude dentro de una organización se conjuntan tres factores principales, los cuales son; la oportunidad para cometerlo, la necesidad o presión y la racionalización. (Cressey, 1961).

La oportunidad se entiende como la falta o deficiencia de controles internos dentro de la organización, en primera instancia es uno de los mayores motivadores para cometer el fraude, el sujeto actúa en base a la percepción de que difícilmente podrá ser detectado como culpable. El segundo factor obedece a la necesidad, este componente se fundamenta en el hecho de que el individuo no puede cubrir o a través de sus propios medios sus necesidades financieras, las cuales pueden diferenciarse como necesidades circunstanciales o necesidades situacionales. El tercer factor se refiere a los aspectos cognitivos que se formulan en la mente del defraudador, según la teoría denomina a este componente como racionalización y se refiere a que el individuo se ve como una persona honesta por lo tanto se justifica a sí misma y al acto deshonesto como una manera correcta y necesaria para salir de sus problemas. (Cressey, 1961).

El diseño y validación del test pasó por diferentes etapas o fases para su creación, cada fase represento un reto debido a que se enfatizó en todo momento a un apego categórico al rigor académico acorde a las normativas sistemáticas del postgrado. Desde el inicio del respectivo planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos, la búsqueda pertinente de la literatura del tema de estudio, la creación del primer diseño de los ítems para ser presentados al equipo de jueces, el segundo rediseño y reestructuración de los ítems, la aplicación de la prueba piloto, el tercer rediseño y reestructuración de los ítems, la validación a través del coeficiente de confiabilidad hasta la aplicación final del instrumento,

fueron desarrolladas en base al establecimiento y cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación.

Para traer en perspectiva una de las fases fundamentales del test fue la evaluación de contenido y estructura de los ítems al que fue sometido cada reactivo del instrumento, se procedió a realizar la adecuación de una matriz que sustentara los parámetros competentes para la evaluación de los jueces. Se presentó una primera revisión del instrumento que contenía 44 ítems, para el respectivo juicio de expertos fueron seleccionados 4 psicólogos catedráticos de la UNAH expertos en áreas de metodología de la investigación y gestión del desarrollo y talento humano.

Se empleó un documento de validación que contenida la presentación preliminar de la metodología de la investigación, objetivos, variables y ficha técnica del instrumento, de igual forma contenida la matriz de adecuación y pertinencia para la validación de cada ítem. El objetivo de dicho documento tenía como propósito empoderar al experto en el mayor conocimiento posible sobre el tema para así poder realizar una validez objetiva y sistemática de cada reactivo, procurando certeza y concordancia en relación a la redacción, pertinencia e importancia de los ítems tomando en cuenta la población, objetivos y contexto de la investigación.

En la medición de la prueba estadística para determinar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach se tomó una muestra de 20 sujetos pertenecientes a las clases de métodos de Investigación IV, Técnicas Terapéuticas I, Conducta Anormal I, Comportamiento Organizacional y Psicología del Trabajo II de la jornada vespertina de la carrera de psicología de la UNAH, reflejando que el instrumento presenta un índice de validez general de 0.806, considerado como bueno en términos psicométricos y estadísticos, (George y Mallery. 2003).

Originalmente el primer análisis reflejó un coeficiente de 0.767, el programa estadístico SPSS sugiere suprimir los reactivos con índice más bajo para poder aumentar la confiabilidad del test, efectivamente se eliminaron los ítems 2 y 11 de la escala Likert para poder aumentar su confiabilidad, la cual ascendió a .806 tras realizar dicha operación.

La aplicación final del test tuvo una población de 122 sujetos pertenecientes a las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales, para la respectiva aplicación se pidió apoyo a la Decanatura de la Facultad para poder facilitar correos y socializar con los docentes y estudiantes la colaboración con el estudio, se tuvo oportuna respuesta y la aplicación del test fue efectiva vía online. Con la información obtenida se procedió al respectivo proceso del análisis estadístico y creación de baremos y percentiles acordes al contexto y la población estudiada.

Se puede concluir que el presente estudio de tesis alcanzó los objetivos trazados al inicio del proceso, teniendo como objetivo general el diseño y validación del cuestionario de integridad laboral dirigido a evaluar la honestidad en las empresas públicas y privadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Enunciado del problema

Bosch hace referencia a la integridad; al tratar los más variados aspectos de la empresa en todas sus dimensiones; en el ámbito de instituciones a las que no se considera propiamente desde el punto de vista empresarial, sino quizás político o educativo; en todos los grupos de individuos en los que el factor humano tiene importancia e impacto. La importancia de la integridad en los equipos humanos se constata tanto en el ámbito de la comunidad como en el de los individuos.

Por otra parte Quinn aporta la fundamentación de la integridad basada en la comunidad y examina cómo esta puede corroborar o disminuir la integridad de un individuo; y también cómo puede ayudar a recuperar la integridad de un sujeto si ésta ha sido mermada o perdida. Otros autores se han focalizado en los aspectos de la integridad personal y su importancia en el nivel corporativo para crear una cultura de la integridad.

Sin embargo la importancia de la valoración objetiva en Honduras puede poseer aristas indistintas a las que se plantean en la literatura, el comportamiento humano bajo otras circunstancias sociales viene a ser mermado por presiones socioeconómicas que pueden ejercer un debilitamiento directo sobre este principio. Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es el grado de validez del cuestionario de integridad laboral dirigido a evaluar la honestidad en empresas públicas y privadas, Honduras?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

Elaborar un cuestionario de integridad laboral dirigido a evaluar la honestidad en empresas públicas y privadas en Honduras.

Propósito:

Diseñar un instrumento que permita evaluar la honestidad laboral en estudiantes universitarios pertenecientes a las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) aplicado durante el segundo trimestre del año 2018, basado en la teoría del triángulo del fraude propuesta por el criminólogo estadounidense Donald Ray Cressey en 1961.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las variables sociodemográficas de la población objeto de estudio.
2. Determinar la adaptabilidad y validez de la prueba aplicada a los sujetos en estudio.
3. Establecer la confiabilidad y consistencia interna del test apoyado en la estadística.
4. Describir niveles de Integridad laboral basados en el estudio empírico por medio de un análisis multivariado.

1.3 Justificación

El presente trabajo de tesis buscó generar un test psicométrico orientado a medir los criterios de honestidad e integridad en el ámbito de laboral y que a la vez modestamente pueda contribuir a incrementar el conocimiento teórico y técnico de la psicología hondureña de las empresas públicas y privadas, fue aplicado a los estudiantes que trabajan y que son pasantes de las carreras de la facultad de Ciencias Sociales de ciudad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH durante el segundo periodo académico del año 2018.

Como un aporte académico de la Maestría en Psicología Organizacional se evaluó un número de 122 estudiantes que trabajan en los sectores público y privado del país, comprendidos entre las edades de 18 a 60 años, tomado valores porcentuales 43% hombres y 57% mujeres, se trató de buscar la homogeneidad de la muestra dentro de la UNAH. Cuyo fin fue generar un aporte con rigor científico y académico a través de la creación y normalización de un test psicométrico destinado a evaluar honestidad en el trabajo.

1.3.1 Delimitación

El diseño y validación del test fue acotado y ejecutado en la ciudad universitaria a partir del tercer periodo académico correspondiente al tercer trimestre del año 2018 finalizando el cuarto trimestre del año 2018, fue fundamentado bajo la teoría del Triángulo del Fraude del sociólogo y criminólogo Donald Ray Cressey en 1961. La Teoría del Triángulo del Fraude sostiene como premisa fundamental el supuesto teórico de que los empleados comúnmente considerados como personas honestas, éticas, con valores morales y sin historial delincuenciales pueden cometer fraude en las organizaciones a través de la conjugación de tres elementos o componentes

principales, los cuales son; Oportunidad, Necesidad y Racionalización.

1.3.2 Viabilidad

El estudio como originalmente se tenía predicho se desarrolló en la ciudad universitaria de la UNAH, teniendo como sujetos de estudio 122 estudiantes pasantes de las carreras que pertenecientes a la facultad de Ciencias Sociales, que laboran en las diferentes instituciones tanto a nivel operativo, administrativo y gerencial, procedentes de los sectores público y privado.

1.3.3 Valor

La investigación anhela aportar conocimientos nuevos, específicamente al área de la psicología industrial y en cierta forma modestamente poder contribuir al conocimiento tanto teórico y técnico de la psicología industrial hondureña a través del diseño y validación del test psicométrico capaz de medir la honestidad dentro del área de trabajo. El proyecto de investigación de tesis vendrá a contribuir de manera directa hacia la consolidación de datos estadísticos válidos y confiables acordes a las prácticas y contexto nacional-

CAPITULO II

MARCO CONTEXTUAL

2.1 El empleo en Centroamérica

El empleo en los países centroamericanos estuvo motivado por el desenvolvimiento de la economía de cada país. En efecto, el crecimiento del Producto Interno Bruto fue el termómetro que guio el comportamiento y tendencias del mercado laboral, como se demuestra en el grafico 1, en el que se presenta el crecimiento de todos los países de Centroamérica y Panamá, Nicaragua, Guatemala y Honduras ocupan los primeros cuatro lugares de crecimiento y son los que reflejan tasas de desempleo más bajas de la región. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Para el caso en el lapso de 2012 a 2015, Costa Rica ha sido el país que más desempleo observó (9.4% promedio en 4 años), seguido de El Salvador (6.5% promedio en 4 años), Nicaragua con una tasa de desempleo promedio de 6.4%, Honduras con 5%, Panamá 4.5% y Guatemala con una tasa promedio de desempleo del 2.9%, siendo éste el país que menos desempleo presenta en la región centroamericana. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

2.2 Datos generales y demográficos

La población de Honduras según el último Censo de Población y Vivienda de 2013 fue de 8, 303,771 habitantes y la proyección que ha realizado el Instituto Nacional de Estadística al 2015 es de 8, 576,532 habitantes, de los cuales el 49% son hombres y el 51% son mujeres. La tasa de

crecimiento inter-censal del Censo de 1950 a 1961 fue de 3.28%, mientras que de 2001 a 2013 fue de 1.99%, registrando una tasa interanual en el Censo de 2001 de 2.64%, mientras que la tasa de 2013 fue de 1.64%. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Lo anterior justifica lo que el Observatorio del Mercado Laboral y otras instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) ha publicado, que de 2015 a 2045 se tendrá la mayor cantidad de jóvenes en edad de trabajar (Bono Demográfico), debido a que la Tasa Global de Fecundidad ha disminuido, según la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDESA) de 1998-2001 y 2003-2006. Dicha tasa pasó de 4.4 hijos por mujer a 3.3 hijos por mujer en edad fértil (de 15 a 49 años) y el Censo de Población 2013 mostró que la tasa de fecundidad bajó a 2.7 hijos por mujer. Asimismo, la tasa de natalidad pasó de 32.76 por cada 1000 nacidos vivos en 2001 a 25.50 por cada 1000 nacidos vivos en 2013 y la tasa de mortalidad disminuyó de 5.22 a 4.38 muertos por cada 1000 niños en el mismo periodo. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

La desaceleración de la Tasa de Fecundidad Global, aunado a la emigración hacia Estados Unidos y Europa, ha provocado que las proyecciones de población hayan disminuido en alrededor de 231,920 habitantes en 2015, según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

2.3 Mercado Laboral Hondureño

Cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a junio de 2016 indican que la población en edad de trabajar que participa en el mercado laboral es del 57.5% inferior al 58.3% que registró el mercado laboral en 2015. En esta tasa de participación los hombres son

los que más intervienen con el 74.0% en 2016 contra 74.4% en 2015, mientras que las mujeres lo hicieron con 44.1% y 43.0% en 2015 y 2016 respectivamente. . (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Si bien las tasas de participación tuvieron una desaceleración de 2015 a 2016, siempre representan una importante cantidad de personas productivas y activas que entran al mercado laboral, por lo que existe más población buscando trabajo por primera vez o que buscaron un empleo o iniciaron un negocio y no encontraron cabida, pero están disponibles para trabajar. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

La población en edad de trabajar en 2015 fue de 6, 748,693 y en 2016 alcanzó la cifra de 6, 861,682 personas, superior en 112,988 personas que entraron al mercado laboral con la edad permitida establecida por normas internacionales y por la legislación hondureña vigente. En 2014 la población en edad de trabajar fue de 6, 521,491 personas con un aumento de población joven al 2016 de alrededor de 340,191 personas, lo que explica el inicio del bono demográfico mencionado anteriormente. En tanto, la Fuerza de Trabajo (PEA) fue de 3, 655,099 en 2014 y alrededor de 3, 935,336 en 2015 y 3, 944,836 en 2016, superando en 289,737 personas que cumplieron la edad de trabajar y están buscando un trabajo o estableciendo un negocio en el periodo del levantamiento de la encuesta de hogares. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

En el conglomerado de países del Istmo centroamericano Honduras se ubica en el cuarto lugar de crecimiento económico más alto y también en el cuarto lugar de tasas de desempleo más bajas con una tendencia muy marcada de informalidad que al medirla por los cuenta propia, familiares

no remunerados, empleo doméstico y personas que no declaran ingresos, se observa que ésta disminuyó a partir de mediados de 2013 (grafico 3). Lo anterior si bien fueron elementos positivos en los movimientos de los indicadores de oferta laboral del mercado hondureño, existen otros indicadores que forman parte de la oferta y que se ubican dentro del segmento de personas ocupadas, pero que tienen un empleo precario, denominado subempleo visible e invisible. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Los problemas de empleo se agravaron en 2015 y 2016 al aumentar en 17.6 %. En 2014 los problemas de empleo eran del 45.5%, mientras que en 2015 fueron de 62.5% y en 2016 llegaron a 63.1% que en número de personas suman 742,870 con problemas de empleo, cuyos problemas de empleo. Esto se explica porque hay más población que está entrando al Mercado Laboral como lo indican los datos de fuerza de trabajo (PEA) al registrar que este año están entrando 289,737 personas al mercado de trabajo con relación a los registros de 2014. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Lo anterior se explica por lo que se dijo en párrafos anteriores, que en el año 2015 Honduras comenzó el Bono o Transición Demográfica, que significa que cada año que transcurra van a sumarse más personas en edad de trabajar y por tanto, habrán más jóvenes buscarán un nuevo puesto de trabajo en el mercado laboral. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

La población que se encuentra en desempleo abierto, aumentó en un 2% en 2015 y en 3% en 2016 con respecto a 2014. En efecto, la tasa de desempleo pasó de 5.3% en 2014 a 7.3% en 2015 y 7.4% en 2016; por su parte, el subempleo, principalmente invisible registró un fuerte

incrementó en 2015 de alrededor de 539, 360 personas que significa 56.3% de incremento en 2015 y de 116,641 personas en 2016, es decir el 7.8% de crecimiento interanual. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Hay que hacer notar, que en esta oportunidad el desempleo abierto aumentó junto al subempleo, tanto visible como invisible, lo que significa que es necesario ampliar el crecimiento económico y promover, fomentar y generar políticas activas de empleo que sean implementadas por el sector privado, mediante una mayor inserción de la fuerza de trabajo al mercado de laboral, pese a que el gobierno hace su parte con supremos esfuerzos en llevar adelante varios programas exitosos de empleo, sin embargo, ello significa que hace falta mucho por hacer. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

2.4 Educación y formación para el trabajo

El analfabetismo es un problema muy importante en la realidad educativa del país. En Honduras, el 11.0% de las personas mayores de 15 años, no sabe leer ni escribir (2016). Los datos indican que la tasa de analfabetismo continúa siendo mayor en la población del área rural (17.2% contra 6.3% en el área urbana). Cuando se analizan los datos entre hombres y mujeres los resultados de la encuesta de hogares de 2016 sobre el analfabetismo, reflejaron que tanto los hombres como las mujeres tienen un 11.0% de analfabetismo. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Además, el analfabetismo es superior en las personas de mayor edad. Hasta los 35 años la tasa es menor al 10%, a partir de los 36 años aumenta hasta alcanzar su máximo en la

población de 60 años y más, con una tasa de 30.2% de la población adulta que no sabe leer ni escribir. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

En cuanto a los años promedio de estudio según los datos de la misma encuesta, se observa que a través de los años ha ido aumentando gradualmente, principalmente en la población joven. En efecto, en 2016 los años promedio de estudio de la población de 19 a 24 años es de 9.3 años de estudio, mientras que la población mayor de 60 años los años de estudio llega a 6.0 años, lo cual es coherente con el nivel de analfabetismo que se explicó en el párrafo anterior. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Un indicador que es muy útil para medir el avance del sistema educativo hondureño es la Tasa de Cobertura de la educación, la cual refleja que al momento del levantamiento de la encuesta de 2016, habían 1, 472,200 menores entre 5 y 18 años que asisten a un centro de enseñanza; estos representan el 54.8% de la población entre esas edades. A nivel nacional este indicador para los niños entre 7 y 12 años es del 91%”, aumentando levemente su cobertura (2%) en 2016 respecto a 2015. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Para la población entre los 16 y los 18 años; “la cobertura solo es del 30.7%. Esto quiere decir que casi 1 de cada 3 jóvenes entre esas edades está asistiendo a un centro de enseñanza. Sin embargo, es más preocupante la diferencia que existe entre el área urbana (44.3%) y la rural (16.2%). Estos indicadores prácticamente se han mantenido en los mismos porcentajes en los últimos años. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Según premisas universales, existe un vínculo lineal muy estrecho entre el nivel educativo y el nivel de empleo, desempleo y sub-empleo. Sin embargo, en un país donde no existe planificación y por consiguiente indicadores de resultados con tendencias históricas que indiquen hacia donde hay que orientar la educación, difícilmente se puede responder a las necesidades del mercado de trabajo. Por ello “La formación básica de un futuro trabajador descansa cada vez más, en los siguientes principios básicos:

- I. Tecnología de la información.
- II. Aplicación del cálculo numérico básico, lo que implica el desarrollo de procesos lógicos.
- III. Comunicación oral y escrita con otros.
- IV. Estabilidad emocional y psicológica
- V. Aprender a aprender

A nivel nacional las personas que han cursado el nivel secundario y superior son las que tienen altas tasas de desempleo en Honduras (en 2015 estas personas tenían 11.4% y 9.9% respectivamente). En el 2016 ese comportamiento se vio agudizado principalmente en el nivel medio al registrar tasas de 12.0% y 8.9% en el nivel superior. Las mujeres siempre presentaron tasas más altas de desempleo en el transcurrir de los años (10.7% mujeres y 5.1% a lo largo hombres). El nivel educativo que más desempleo mostró fue el nivel medio y superior, mientras que las personas que cursaban el nivel primario y los que no tenían educación, fueron los que

enfrentaron menores tasas de desempleo, quizás porque en este sector no se presentaron tantas oportunidades de empleo como en el nivel secundario y superior o porque el nivel tecnológico de las unidades productivas es muy bajo. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Dentro de la población económicamente activa de 10 años a más de 60 años, por sexo, la mujer tiene un promedio estudio de 8.6 años y los hombres, 7.5 años en el 2016. En la población ocupada la escolaridad promedio es de 6.8 para el hombre y 8.1 para la mujer. El avance de las mujeres en el ámbito educativo no se ve reflejado en el acceso a recursos económicos, ni en la participación política. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

CAPITULO III

MARCO TEORICO

3.1. Marco del Contexto Histórico

3.2. Antecedentes

Uno de los aportes fundamentales de la psicología como ciencia ha sido el desarrollo de test psicométricos capaces de medir diferentes tipos de comportamientos, personalidades, habilidades, aptitudes, valores, conocimientos o destrezas. En una sociedad donde cada vez más se exige constante especialización y dominio de temas específicos resulta imperativo hacer hincapié en estos temas que van de la mano con la psicología como una disciplina humanista.

A través de la historia el hombre se ha sentido sumamente fascinado e intrigado por conocer su propia naturaleza, Platón en el texto III de la Republica realizo una clasificación de las personas en una escala primitiva: oro, plata, hierro y latón, señalando que todos tienen relación entre si y todos son afines. Aristóteles (384 - 322 a.C.) considerado uno de los fundadores del empirismo estimaba que la psique o mente es el acto primero de todas las cosas, es lo que genera el sentir y percibir el mundo.

Es importante hacer referencia a los primeros pasos del hombre en esbozar su propio nivel de auto-medición para tener un panorama más amplio y un mejor concepto del tema de la psicometría, si hay algo que definitivamente distingue al homosapien de los otros reinos y categorías animales es que el hombre tiene la habilidad de medirse, clasificarse y

estudiarse a sí mismo.

Tomas de Aquino (1225-1274) prefirió concentrarse en las características y generalidades de la naturaleza humana, en lugar de las diferencias individuales, algunas de ellas esbozadas en su libro *suma teológica*. Por otra parte *Ratio Studiorum* (1599) establece las reglas para la realización de los exámenes escritos (estandarización). Pasado el Renacimiento, aparecieron pensadores motivados por el interés de conocer el funcionamiento de la mente y las generalidades de ella, tales como Descartes, Locke, Hume y Kant, según Misiak.

Si bien la psicología como disciplina académica se remonta hace ya muchas décadas en los países latinoamericanos (Ardila, 1986. Klappenbach & Pavesi, 1994. Alarcón, 1997), la investigación psicológica, es mucho más reciente. Tardó un considerable tiempo para constituirse en una disciplina científica, esto contribuyó probablemente a la herencia cultural generada por tres siglos de dominación ibérica, en América Latina ha existido muy poca vocación por la ciencia. Ardila (1992) ha sostenido, con razón, que “la ciencia no es un valor cultural muchos países en latinoamericanos”.

La investigación psicológica de corte empírico, recién adquiere vigor en América Latina en el curso de los años 30, con el arribo a América del Sur de un grupo de psicólogos europeos, a quienes se les ha denominado pioneros. A este grupo pertenecen Waclav Radecki, Walter Blumenfeld, Béla Székely, Emilio Mira, López y Mercedes Rodrigo. El rol que desempeñaron los pioneros fue decisivo para el desarrollo de la investigación en los países sudamericanos.

La psicometría ha recibido el aporte de numerosos psicólogos de diversos países latinoamericanos. En Argentina fue impulsada por Onativia, Ghioldi, Calcagno y Tavella. Béla, Szélely (1947) publicó un voluminoso manual de test psicométricos, que alcanzó amplia lectoría en América Latina. En Uruguay Washintong Risso realizó la primera adaptación castellana del Test de Dominós de Anstey y adaptó el Test Colectivo de Terman (Risso, 1959, 1967). Francisco del Olmo, un psicólogo español que trabajó en Colombia y Venezuela, es autor del Test Rápido de Barranquilla (BARSIT); asimismo, estableció “normotipos” para el test D-48 de Pichot.

En Brasil la psicometría ha alcanzado un avanzado desarrollo; entre sus pioneros están Lourencoe Filho, creador de los Test ABC destinados a evaluar la madurez para el aprendizaje de la lectura y escritura (Filho, 1974). En el Perú el movimiento psicométrico ha sido muy activo, siendo Walter Blumenfeld la figura pionera más importante. Realizó originales trabajos psicométricos en el área de la inteligencia (Blumenfeld, 1938, 1943, 1946, 1947a).

Poco se sabe de los antecedentes históricos de la psicometría en México, país líder de la psicología en Latinoamérica, sin embargo, podría decirse que estos trabajos cobran vigor en la década de los años 60, a raíz de una amplia investigación acerca del desarrollo de la personalidad de niños y adolescentes mexicanos. Rafael Núñez (1968) revisó y adaptó el Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI) de Hathaway & Mckinley, que ha alcanzado amplia difusión en Latinoamérica.

El movimiento psicométrico latinoamericano se caracterizó, en un primer momento, por trabajos de adaptación de test extranjeros y menos por la producción de instrumentos originales. La escasa creatividad de la psicometría latinoamericana obedeció a cuestiones de índole teórica. En efecto, es sabido que un test psicológico reposa en formulaciones teóricas, sustentadas en investigaciones básicas.

La ausencia de teorías originales respecto a las conductas por medir ha dificultado la producción de pruebas igualmente originales. El problema de la desatención a estos temas es un mal propio y compartido de la región (Ardila, 1998). Es el caso particular del istmo centroamericano, sin embargo existen algunas fuentes históricas que tratan el origen y medición de la psicología (Casanova, 1933)

Ardila (1982, 1986) señaló que no existe una psicología latinoamericana, sino una psicología en los países latinoamericanos que son muy diferentes unos de otros. Esto sucede en Centroamérica cuyos países comparten algunas características comunes pero existen también diferencias étnicas, culturales y políticas que hacen cada país único, con un desarrollo idiosincrático de la psicología tanto a nivel científico como profesional, teniendo como criterio la importación de normas y estadísticas generalmente propias de otras regiones.

En la actualidad se podría encontrar un innumerable cantidad de autores y teóricos que han aportado al campo de la evaluación psicométrica, algunos con teorías revolucionarias otros con aportes pequeños pero significativos para el fortalecimiento de la ciencia. Sin embargo ¿qué es lo que se ha hecho en la región? propiamente hablando de Centroamérica, el aporte varía de región en región.

En tanto que se considera desde un punto de vista particularmente propio como en el "oscurantismo intelectual", donde la contribución al desarrollo de teorías o técnicas ha estado limitado a unos cuantos psicólogos fácilmente contados con los dedos de las manos, no por falta de talento, sino más bien por la falta de políticas académicas y empíricas que estimulen el pleno desarrollo de la investigación y la escritura con rigor científico.

Se tiene el compromiso profesional de contribuir con el desarrollo académico de la psicología del país, la normalización o estandarización de test psicométricos ha sido un tema a deber del psicólogo hondureño, importando teorías o estadísticas que poco tienen que ver con la realidad y contexto nacional.

3.3. Integridad laboral y honestidad laboral

3.3.1. Integridad

Resulta de gran interés valorar la temática de integridad laboral y plantear el abordaje desde una perspectiva holística y general. Desde la óptica organizacional Moliner, (2007) define la integridad como el comportamiento que se cumple de forma exacta y recta, cumple deberes y cargos a su disposición, cabe destacar la importancia de comprometerse con su entorno y demás obligaciones como un individuo capaz de actuar de forma congruente en su forma de ser, actuar y pensar.

“La integridad es el valor que nos asignamos a nosotros mismos. Es nuestra capacidad para comprometernos a mantener el compromiso con nosotros mismos, de hacer lo que decimos. Es respetarse a uno mismo, una parte fundamental de la ética del carácter, la

esencia del desarrollo proactivo.” (Covey, 2003, p.91)

Según Gooleman (citado en Quesada 2006) las personas integras actúan de forma ética e intachable, siempre bajo esquemas de honradez y sinceridad, valores que son pilares fundamentales para generar comportamientos basados en el respeto individual y social, según Gooleman las personas integras se encuentran abiertas al poder admitir errores y desaciertos en la forma de ser o actuar ante los demás, la integridad debe jugar un papel fundamental en el desarrollo de las actividades laborales cotidianas, el ser integro es un estándar de vida que se manifiesta en códigos de ética establecidos en la conducta.

La integridad favorece el desarrollo solido de las relaciones interpersonales y ayuda a construir al bien común, produce innegables efectos positivos sobre las personas, especialmente en la gestión organizacional frente a fuertes exigencias personales y sociales que tratan de diferentes maneras desbaratar la buena praxis y desenvolvimiento adecuado de las personas en las empresas, (Paladino, Debeljuh y Del Bosco, 2005).

Los individuos u organizaciones con sentido alto de integridad tendrán una visión más acorde a las metas, objetivos o visión por tanto tendrán fuertemente establecido el orden de prioridades para actuar. Para Jensen (2009) la integridad es un componente tan importante como el conocimiento. Implica un alto grado de madurez ética y moral de las personas y que en todo momento deben conducir todas las actividades que emprende un individuo.

La presencia o ausencia de este de factor afecta significativamente en el desempeño ya que son consideradas confiables, honorables y sinceras, representan conductas que favorecen significativamente el establecimiento de relaciones interpersonales. Para Jensen (2009) la integridad siempre debe demostrarse en los comportamientos y formas de actuar de las personas.

La integridad está asociada al desarrollo de la confianza, para Butrel y Cantrell (1984) se puede definir como una representación activa de la confianza, veracidad y honestidad y que un individuo es capaz de transmitir a otro. Hosmer (1995) hace el abordaje desde la perspectiva organizacional y hace énfasis en la confianza que generan los líderes bajo el principio de integridad sobre los grupos y en la organización y como estos afectan positivamente la gestión organizacional.

El punto clave de integridad se centra en tener plenamente definidos los estándares basados las creencias personales a través del comportamiento íntegro, el cual no solo se basa en actuar de manera correcta, sino en cumplir de manera adecuada apoyando la propia realización y la realización de los demás (Soria, 2013). Vivir de forma correcta bajo estándares elevados de rectitud, bondad y honradez.

La falta de integridad denota comportamientos contraproducentes que podrían generar problemas adyacentes en las relaciones interpersonales y desempeño de las personas. El fraude, la corrupción, el soborno, la malversación de fondos y la aceptación de regalos son algunas

conductas que preocupan a las empresas, en las cuales se debe prestar sumo interés en las mismas, debido a la alta proliferación en las últimas décadas (Sánchez Mayor 2014). Se deben fortalecer medidas orientados a la integridad, responsabilidad y transparencia, sin dejar por fuera las auditorias que vengan a fortalecer los diferentes procesos organizacionales.

La psicología ha venido empleando el estudio la integridad alrededor de los últimos 50 años y aún no existe una definición clara del concepto en sí mismo, se denota cierta ambigüedad y comúnmente la integridad y honestidad se han utilizado como concepciones similares, sin embargo existen sutiles diferencias entre ambas. Según Murphy y Luther (2007) el ser honesto se refiere a un aspecto concreto de la verdad y la integridad se refiere a la voluntad de cumplir a las normas, valores y expectativas.

En otras palabras es importante establecer la diferencia entre Integridad y honestidad, la integridad se podría definir como la capacidad de mantenerse firme ante las propias creencias y convicciones personales o sociales, la honestidad se refiere a la acción de decir y actuar bajo la verdad, ambos conceptos están estrechamente ligados sin embargo hay sutiles diferencias entre uno y otro y resulta también importante mencionar que la integridad y honestidad se basan en el sustento fuerte de códigos morales generados por experiencias personales vívidas por cada individuo.

“El interés por el estudio del comportamiento íntegro en contextos organizacionales se inicia a partir de la necesidad de predecir las conductas contraproducentes en el trabajo” (Camara y Scheneider, 1994; Lilienfeld, Alliger y Mitchell, 1995). Existen estudios que comprueban de

forma significativa que la falta de integridad genera poca efectividad y un menor desempeño en el trabajo (Dalal, 2005, Sackett, Berry, Wiemann y Laczó 2006).

Según (Bews y Rosseau, 2002; Colquitt, Scote y LePine, 2007, Gillespie y Mann, 2004) consideran la integridad como un elemento principal para determinar la confianza y sinergia de los grupos dentro de las organizaciones, produce un mejor desempeño y fortalecimiento de las relaciones interpersonales y grupales dentro de las empresas.

Para Becker (2005), la integridad laboral es inherente a las personas racionales, es decir las personas que no son racionales no pueden ser integrales, Becker afirma que la integridad requiere de la razón por tanto una persona con conductas irracionales no puede manifestar integridad en sus comportamientos, lo cual está estrechamente relacionado a las características de los individuos y las presiones sociales, por otro lado para Mayer, Davis y Schoorman (2005) la integridad incluye un fuerte compromiso individual y organizacional. Quienes hacen referencia a la existencia de una “integridad personal” propia del individuo y una “integridad moral” basada en normas y conductas socialmente aceptables.

Para Alliger y Dwight, (2000) y Wanek, Sackett y Ones, (2003), la integridad es un excelente predictor del incremento y decremento laboral en el puesto de trabajo. Puede estar estrechamente ligada al desempeño de las funciones y resaltan de manera enfática la valoración de la integridad en los procesos de selección de los candidatos.

3.3.2. Honestidad

En la actualidad se pueden encontrar diversas definiciones sobre honestidad, Garrido y Redondo (1995) se refieren a la honestidad como una virtud que favorece el establecimiento de relaciones con significado, no se considera como un tipo cualidad sino como una racionalidad.

Según Lopez y Villapalos (1997) la honestidad es una virtud que conduce a la persona a ser coherente con su vocación social y personal a través de la confiabilidad y credibilidad. Una persona honesta armoniza sus palabras con sus hechos, actúa de acuerdo a principios sociales y no a sus intereses particulares.

La honestidad hace referencia a un valor propio de la naturaleza humana a través de la verdad y la transparencia, elementos fundamentales para la convivencia social (Zarate, 2003). El hombre es sociable por naturaleza y por lo tanto debe fomentar relaciones basadas en la honestidad e integridad “una persona íntegra y honesta en su vida no da cabida a la dualidad, la falsedad o el engaño” (Zarate, 2003, p.191).

Una persona honesta busca y promueve con ahínco lo justo, lo honrado y objetivo, no se deja llevar por prejuicios y se comporta bajo el principio de la buena fe sobre los demás, por otro lado no promueve la incongruencia, la mentira y la injusticia, reprime dichas conductas y las aleja de sus actuaciones, no se aprovecha de la confianza, ni toma partido de su posición para favorecerse de manera desleal sobre sus pares, siempre busca la razón y transparencia (Mora, 1998).

Si bien podemos encontrar diversas definiciones sobre honestidad, cabe rescatar que lo común entre ellas, es actuar bajo la línea de la sinceridad y la congruencia con el comportamiento, nace como uno de los valores primordiales para el bien común y no puede ser obviada como parte de un adecuado desempeño individual y organizacional.

Para Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) señalan que los valores hacen referencia a los siguientes componentes; a) intereses organizacionales, b) motivan la acción a través de la dirección e intensidad d) funcionan como criterios para juzgar y justificar acciones y d) son adquiridos a través de la socialización de los valores del grupo y las experiencias personales de cada individuo. Cada sociedad u organización le da el debido peso al valor de la honestidad sin embargo siempre debe estar presente en la cotidianidad de las acciones.

Por su parte Gómez (2004), hace énfasis en que los valores son pautas que orientan el comportamiento humano y que deben perseguir la transformación social e individual, el autor menciona la importancia y el aprecio de este valor por aquellas personas que desean generar cambios positivos en la sociedad y las organizaciones, los cuales siempre están presentes en las diversas actividades que emprenden los individuos, es decir no deben estar ligados a situaciones o momentos concretos en específico sino en todo momento.

Una perspectiva más holística de la honestidad y vista desde el ámbito ético, jurídico, religioso y social establece que dentro del valor de la honestidad están inmersos las pretensiones, intereses e ideales de las personas a través de las cuales se generan normas de convivencia sociales,

individuales y organizacionales, se crean patrones de conducta que buscan la integridad y motiven la convivencia ciudadana (Hernandez, 2006).

3.3.3 Estudios sobre integridad laboral

Es importante para las organizaciones contar con empleados comprometidos y con altos niveles de integridad y honestidad. Las escalas de integridad han sido desarrolladas bajo la premisa fundamental de identificar candidatos o colaboradores que podrían generar un alto de riesgo para cometer actos deshonestos, Arnold (2006), establece que los test para medir integridad son buenos predictores de conductas contraproducentes en el trabajo como la rotación, mal uso del tiempo, indisciplina y ausentismo. Es importante para las organizaciones contar con empleados comprometidos y con altos niveles de integridad y honestidad apegados a las buenas costumbres.

En la década de los 50s en Estados Unidos se dio el auge de la evaluación a través de las pruebas de integridad en los candidatos para poder optar puestos en las organizaciones, la sociedad estadounidense vio con buenos ojos la proliferación de este tipo de pruebas y pronto ganaron popularidad (Scrivner, 1991). Se toma en cuenta el hecho de que en el año 1998 en Estados Unidos se emitió la ley de protección del empleado respecto al polígrafo (Employee Polygraph Protection Act) (1988), la cual desestimaba a las empresas al prohibir la aplicación del polígrafo a los candidatos que optan a puestos en las organizaciones.

Es importante prestar un marcado énfasis en la evaluación de la conducta íntegra de los empleados, es una práctica sana y recomendable en las organizaciones, ayuda a poder

identificar conductas contraproducentes en el trabajo. (Camara y Schneider, 1994; Lilienfeld, Alliger y Mitchell, 1995; Ones et al., 1993; Rieke y Guastello, 1995).

Estudios reflejan que las conductas contraproducentes se pueden manifestar y formar parte de la cultura organizacional y a la vez estas mismas afectar directamente el desempeño de la efectividad en las organizaciones, generan un contrapeso para los objetivos estratégicos, misión y visión de las empresas acarreado problemas significativos en diferentes áreas (Dalal, 2005; Sackett, Berry, Wiennam y Laczó, 2006).

Según Sackett y Devore (2011) mencionan que las conductas contraproducentes son aquellas conductas que van en contra de los intereses de la organización, tienen carácter intencionado y van dirigidas a lesionar de forma directa el buen accionar de las empresas u organizaciones, también denominadas conductas desviadas. Gruys (1999) propuso un listado de once conductas contraproducentes en el trabajo, las cuales son

1. Robo
2. Destrucción a la propiedad
3. Uso inadecuado de la información
4. Uso indebido del tiempo
5. Uso indebido de los recursos

6. Conductas insalubres
7. Bajo asistencia
8. Consumo de alcohol
9. Consumo de drogas
10. Conductas inapropiadas
11. Rotación laboral

Por su parte Casado (2011), afirma que en un porcentaje considerable de las prácticas de evaluación, selección y contratación de personal no se incluyen pruebas de integridad de manera específica o particular, aunque deja la apertura que dicha evaluación vaya implícita en las entrevistas laborales. Las técnicas más comunes que se utilizan son la entrevista personal y la entrevista grupal.

Entre los elementos que definen el comportamiento íntegro de las personas y que comúnmente se utilizan como variables en los estudios y pruebas de integridad laboral, se puede mencionar la responsabilidad, compromiso con el trabajo, evitación de la violencia, razonamiento con principios morales, hostilidad, ética laboral, fiabilidad y estado de ánimo (O'Bannon, Goldinger y Appleby, 1989).

Según los autores estas variables están presentes en diversos abordajes de integridad laboral en las organizaciones. Schmidt, Ones y Hunter (1992) incluye otros elementos adicionales como el robo y el abuso de drogas. Otros autores como Sackett y Wanek (1996) incluyen otras variables como la pérdida de tiempo deliberada y la culpabilidad a otras personas por los errores personales y daños ocasionados a la organización.

Otros estudios reflejan que el comportamiento integro de los lideres impacta significativamente en el desempeño de sus subalternos, una persona con altos niveles de liderazgo y comportamiento intachable demostrará una mejor convicción al momento de emprender tareas y alcanzar objetivos con su equipo, será más respetado y valorado por sus compañeros y subalternos a la hora de delegar y asumir funciones, caso contrario una persona con cuestionados niveles de integridad producirá mayores complicaciones, será considerado poco honorable y tendrá dificultades al momento de generar cambios positivos en las demás personas (Dineen, Lewicki y Tomlinson, 2006).

Según Baccili (2006) encontró que la integridad es uno de los principales factores de personalidad más esperados por los empleados al momento de ingresar nuevos directivos o superiores a las organizaciones, el estudio cualitativo también reflejo que esperaban esta característica aunque en la misma organización no se fomentarán altos niveles de integridad y honestidad.

Entre los test con mayor popularidad que se pueden citar y que tienen una marcada aceptación en el ámbito de la evaluación de la personalidad en los procesos de selección de personal, son los basados en el modelo de los 5 grandes factores de la personalidad, por ejemplo el Big Five Questionnaire o BFQ (Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini, 1993), también se puede mencionar el 16 PF (Dieciséis factores de la Personalidad) (Cattell, Cattell y Cattell, 1993), estos test están enfocados a evaluar diferentes aspectos de la personalidad, entre ellas la estabilidad emocional, sociabilidad y responsabilidad.

Es importante establecer la diferencia entre dos conceptos que muchas veces erróneamente pueden ser tomados como sinónimos; desempeño y rendimiento, el primero se refiere a cuanto específicamente puede obtener una persona medida en base a un parámetro previamente establecido, el segundo se refiere a cuanto puede soportar un individuo en relación al volumen o cantidad de trabajo. Es decir el desempeño se refiere a cuanto es capaz de lograr una persona en consecución de los objetivos, el rendimiento se refiere a cuanto es capaz de resistir en el trabajo (Guillén y Rosio, 2000).

3.4. Teoría Del Triángulo del Fraude

3.4.1. Fundamentación teórica

Existen diferentes acepciones relacionadas al fraude corporativo, el presente trabajo de tesis establece el fraude corporativo como una serie de conductas que implican actuaciones orientadas a distorsionar los estados financieros y patrimoniales de una organización, través de la sustracción, manipulación, falsificación, adulteración de documentos oficiales o bien la omisión de cantidades pertenecientes a los activos y que pueden ser cometidas por

directivos, mandos intermedios, personal rutinario, agrupaciones o sindicatos en detrimento de la organización a la cual pertenecen (Uzun et al., 2004).

Según la revista Global sobre Fraude y Corrupción (2014) el soborno y la corrupción representan una de las mayores amenazas para el crecimiento global de las regiones en desarrollo y a su vez abonan enormemente a la volatilidad de los mercados financieros.

La revista menciona que los diferentes organismos nacionales e internacionales deben enfocar sus líneas de trabajo a disminuir este mal global, sin embargo se precia que algunas regiones en especial la centroamericana los avances no tienen la severidad o prontitud en la resolución que el caso amerita.

A principios del siglo XXI se dio en Estados Unidos el descubrimiento de varios de los más grandes fraudes en la historia de dicho país (Enron, 2001; WorldCom 2001-2002 y Tyco 2001) a raíz de este fenómeno se generó la necesidad en el campo de la contabilidad y auditoría de las empresas el desarrollo de un área más especializada denominada auditoría forense, cuya finalidad radica en establecer a través de técnicas y procedimientos la profundización en la detección y prevención del fraude en las organizaciones.

Para Folco (2004) la evasión fiscal y los esquemas de fraude son fenómenos complejos que representan uno de los mayores problemas de las sociedades, plantea la importancia de estos factores en la obtención de los objetivos en las diferentes organizaciones de igual forma hace hincapié de forma dramática en la participación de “organizaciones criminales” o

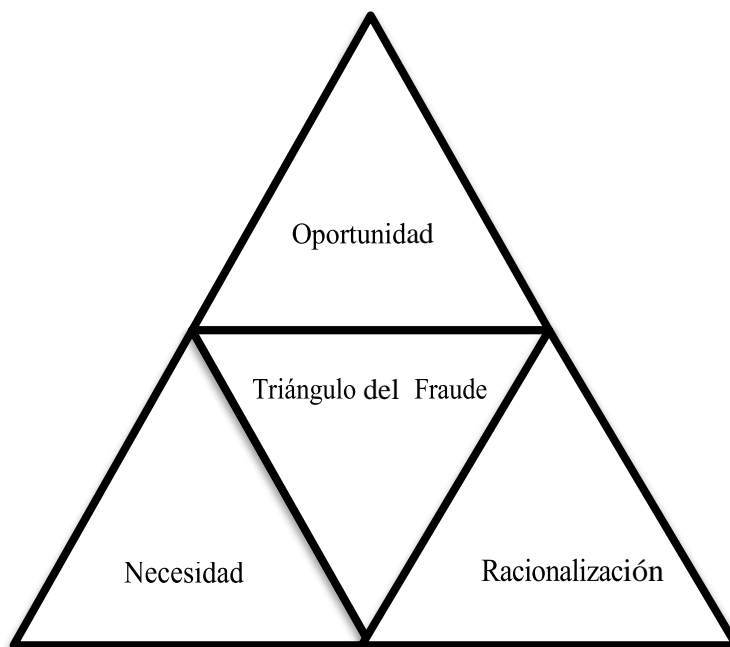
“empresas criminales” y como estas se aprovechan de la vulnerabilidad, antivalores e inmoralidad que afecta el ámbito laboral. Existen muchas empresas orientadas a estafar a sus clientes, cometer desfalcos y evasión de impuestos amparados en figuras de legitimidad y de servicio (Lugo 2005).

De acuerdo a las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna NEPAI (2004), define el fraude como; “Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o bien para asegurarse ventajas personales o de negocio”.

Como premisa teórica fundamental del presente estudio se toma la teoría del triángulo del fraude la cual establece que la materialización del fraude en las organizaciones se produce a través de la participación de tres elementos o componentes principales, los cuales son;

- Oportunidad: Generada por la falta de controles internos o bien controles ineficientes dentro de la organización.
- Necesidad; Generada por desequilibrios financieros que provocan incapacidad de hacer frente a necesidades económicas ya sean estas suntuarias o de carácter prioritario.
- Racionalización como último componente se refiere a la creación de juicios internos del defraudador para poder justificar de alguna manera su falta de honestidad, (Cressey, 1961).

Figura 1: Pirámide del Fraude



Fuente: Elaboración propia con base a la Teoría del Triángulo del Fraude, Cressey (1961).

La teoría del triángulo del fraude propone una explicación del fraude basada en lo que el criminólogo y sociólogo estadounidense Donald Cressey denominó como violadores de confianza en las organizaciones, es decir aquellas personas consideradas socialmente intachables, decentes y rectas, sin historial criminal o que hayan de alguna manera participado en actos delincuenciales se ven involucrados en acciones deshonestas cuando se juntan las 3 dimensiones y se genera el contexto oportuno. En muchas ocasiones la persona quien menos se podría sospechar se convierte en un violador de confianza. (Cressey, 1961).

3.4.2. Oportunidad

Según la Real Academia Española define la oportunidad “Oportunidad, del latín oportunista, hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiado para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades, por lo tanto, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción.”

Desde la perspectiva del triángulo del fraude se entiende la oportunidad como el dominio pleno y conocimiento de las debilidades de la organización, de igual forma incluye el acceso y facilidad de información clave o bien la capacidad manipular de alguna manera estos factores, generalmente originados por un exceso de confianza o controles internos poco rigurosos (Lozano, 2013). Las organizaciones deben enfocarse en controles más robustos para evitar en cierta medida un posible fraude laboral.

Padilla (2012) formula el concepto de “oportunidad percibida” como un entorno favorable percibido por la persona para cometer un acto deshonesto, el autor menciona que la persona que forma parte de la organización estará más cerca de cometer fraude si considera que difícilmente será encontrado infraganti o que simplemente no levantará sospecha ante la organización.

Para Gutiérrez (2011) la oportunidad es percibida por los defraudadores como la posibilidad de cometer el acto sin temor a represalias por ser descubierto, consideran la situación como libre de riesgos. Según el autor existen algunos factores que favorecen la oportunidad para cometer fraude;

- Exceso de confianza; otorgado a ciertos colaboradores y caracterizado por poca supervisión, rendición de cuentas o que su trabajo se desarrolle con matices de anonimato. Según el autor se considera como una de las mayores aperturas para el fraude.
- Acceso sin restricciones; que tienen algunos colaboradores para entrar y salir de áreas restringidas con manejo de información confidencial, resguardo de bienes o equipo, firmas autorizadas y cualquier acceso que sea de valor significativo para la organización.
- Exceso de información clave; se refiere conocimiento pleno de diferentes procesos y procedimientos, incluyendo fortalezas y debilidades de los controles, podría considerarse un componente controversial debido al empoderamiento de las personas en sus funciones.
- Controles ineficientes; dicho componente hace referencia a la falta de capacitación y políticas fuertes y contundentes sobre fraude.
- Ausencia de controles; representa uno de las mayores componentes de la oportunidad que podrían facilitar el desarrollo del fraude corporativo, Gutiérrez (2011).

Figura 2: Circulo de oportunidad



Fuente: Elaboración propia en base a Gutiérrez (2011).

3.4.3. Necesidad

La necesidad es la carencia o escasez de algo que se considera indispensable, es un elemento presente en todos los aspectos de la vida del ser humano. Abraham Maslow en su libro *Personalidad y Motivación* de 1954, difundió una de las teorías más aceptadas por la comunidad en cual mencionaba que la necesidad se presenta en diferentes estadios, que van desde las necesidades básicas o primordiales hasta la necesidad más compleja y difícil de alcanzar, la autorrealización. (Maslow, 1954). A continuación se enlistan brevemente cada una de ellas;

- Necesidades Fisiológicas: Son aquellas necesidades vitales para la subsistencia como alimentación, descanso y sexo.
- Necesidad de Seguridad: Se tratan de las necesidades que implican la seguridad física e integridad física del individuo como la salud o empleo.
- Necesidad de Afiliación: Incluye el afecto e intimidad con personas de gustos e intereses similares, así como la aceptación social.
- Necesidad de Reconocimiento: Se refiere a la satisfacción de la confianza, respeto, estatus y éxito en el entorno social.
- Autorrealización; La persona alcanza el mayor estadio de satisfacción en su vida que puede ser reflejada a través de una vida plena a través de la consecución de sus objetivos de vida. Esta necesidad puede variar de persona a persona (Maslow, 1954).

Figura 3: Pirámide de las Necesidades de Maslow



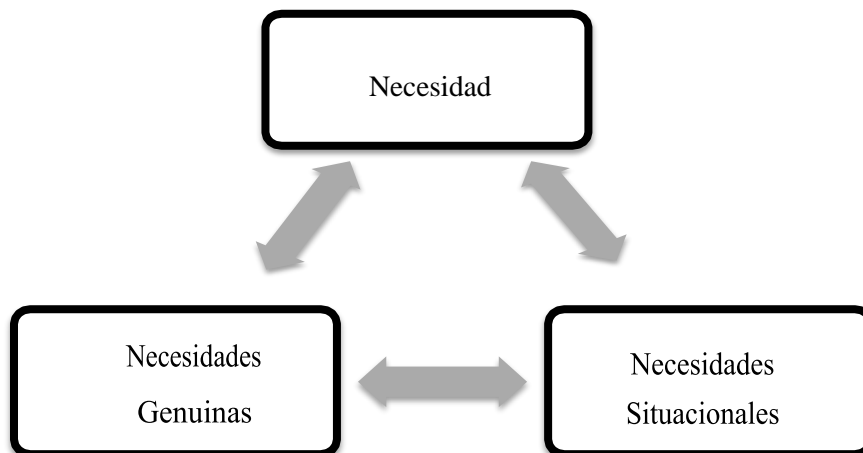
Fuente: Elaboración propia en base a la pirámide de necesidades de Maslow (1954)

Enfatizada desde la perspectiva de la teoría del triángulo del fraude, la necesidad se puede definir como el deseo material o psicológico que tiene el defraudador para cometer el acto ilícito, en lamayoría de las ocasiones motivada por comportamientos y hábitos poco productivos (Gutiérrez, 2011), desde la perspectiva del fraude corporativo se pueden considerar dos necesidades motivacionales;

Necesidades Genuinas o circunstanciales; referidas a necesidades económicas provocadas por urgencias médicas, familiares o deudas que se han salido de control o el rango de alcance de pago inmediato de las personas, el defraudador ve una salida relativamente fácil o directa ante dicho problema (Gutiérrez, 2011).

Necesidades situacionales; surgen por el deseo mantener estilos de vida poco efectivos y desordenados como el abuso de drogas, compra innecesaria de artículos de lujo, apuestas, vidas desenfundadas, familias disfuncionales, adicciones o cualquier otra actividad que genere un vacío o desequilibrio en las finanzas personales, (Gutiérrez, 2011).

Figura 4: Factores de las Necesidades



Fuente: Elaboración propia en base a Gutiérrez, (2011).

3.4.4 Racionalización

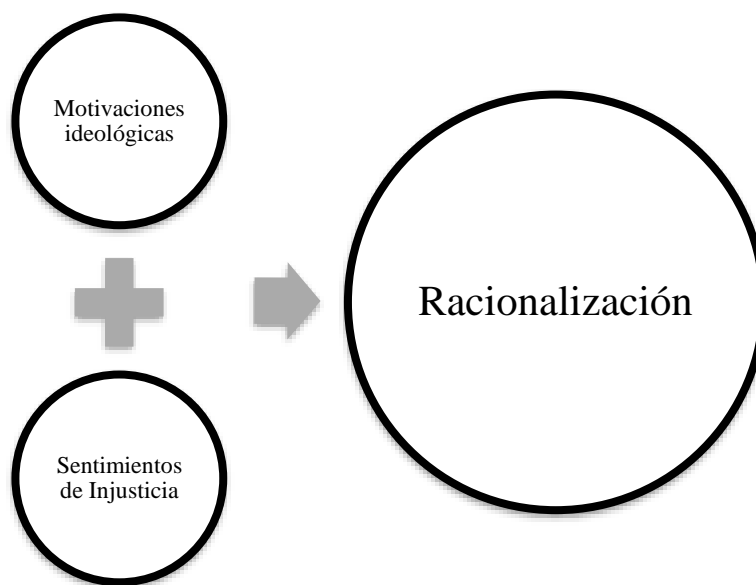
Se refiere a los procedimientos mentales con los que un sujeto trata de formular una explicación que resulte coherente con su lógica y moral (Jones, 1908). Para Martínez (2015) el sujeto postula en su mente aseveraciones que son ética y moralmente correctas, el individuo representa una justificación moral que se da a sí mismo ante el delito cometido.

En otras palabras la racionalización se refiere a los juicios internos que se desarrollan en la mente del defraudador para poder justificar el acto que comete y que a la vez no van en contra de sus creencias como una persona correcta, por lo tanto no lo convierte en un delincuente. La racionalización es probablemente el componente más difícil de identificar debido a que subyace en los juicios mentales de la persona, de igual forma puede ser considerado el más discreto de los tres elementos.

Comúnmente se pueden aceptar dos postulados reconocidos para dicho elemento;

Motivaciones ideológicas; el individuo desarrolla pensamientos e ideas confusas pero basados en razonamientos erróneos por considerar que un acto propio no es considerado como un delito, o juicios internos que tienen la finalidad de estar basados en liberación de culpabilidad (Gutiérrez, 2011). Sentimientos de injusticia; el individuo actúa en base a sentimientos motivados por maltratos, desigualdad, trabajos obligados, desinterés, abuso de poder, intimidación, poca identidad, maltrato psicológico y cualquier otra condición en la que siente o se haya generado un sentimiento negativo hacia su superior, compañeros de trabajo u organización (Gutiérrez, 2011).

Figura 5: Componente de Racionalización



Fuente: Elaboración propia en base a Gutiérrez (2011).

3.3 Desarrollo de Test Psicométricos

Fácilmente se podría remontar el origen de los test psicológicos desde el inicio mismo de la psicología como disciplina científica. A finales del siglo XIX surgen las primeras mediciones de personalidad, razonamiento, selección e intereses, en gran medida motivados por fenómenos sociales y académicos gestados en esa época, la especialización psicométrica también va de la mano con el origen de la psicología moderna, Galton fue uno de los principales teóricos en establecer diferencias y características que distinguen a unos individuos de otros. (Galton, 1885).

A Francis Galton se le atribuye el origen de la psicometría, se desataco como uno de los pioneros en el campo de la evaluación de las facultades mentales del individuo, junto a Karl Pearson fundo e instituyo varios métodos estadísticos que son empleados en la actualidad, se le considera pionero en la aplicación de encuestas y cuestionarios. El aporte de Galton no se basa específicamente en ser uno de los primeros creadores de test psicométricos sino más bien en la apertura que dejo y la importancia de la evaluación de los individuos bajo herramientas con base y fundamento empírico y estadístico.

El término test mental se le atribuye a James Mckeen Catell (1890), fue el primero en utilizar e introducir el término al campo de la psicología y la evaluación psicométrica específicamente. En 1905 Binet y Simón se les atribuye la importancia que evaluar tareas de corte cognitivo para comprender a mayor profundidad elementos como el juicio, razonamiento y comprensión.

Es importante también destacar que Terman (1916) llevo a cabo la revisión la escala denominada Stanford-Binet empleando por primera vez el termino de cociente intelectual, sin embargo el termino de CI originalmente se atribuye a Stern, el cual consiste en dividir la edad mental por la edad cronológica dividida entre cien.

A inicios del siglo XX los test psicológicos reciben un gran impulso guiado por la necesidad de aplicar cuestionarios de forma colectiva a los soldados estadounidenses bajo la premisa de recolectar personas analfabetas o de bajo nivel educativo que pudieran servir en la milicia del país para afrontar las batallas de la primera guerra mundial (Muñis, 2010). Este momento histórico abrió la posibilidad de generar y aplicar test de forma masiva y al terminar el conflicto bélico muchas empresas y organizaciones adoptaron de forma positiva la aplicación y uso de test psicológicos para sus propios procesos, aumentando la variedad y rigurosidad de los test psicométricos en sus diferentes modalidades.

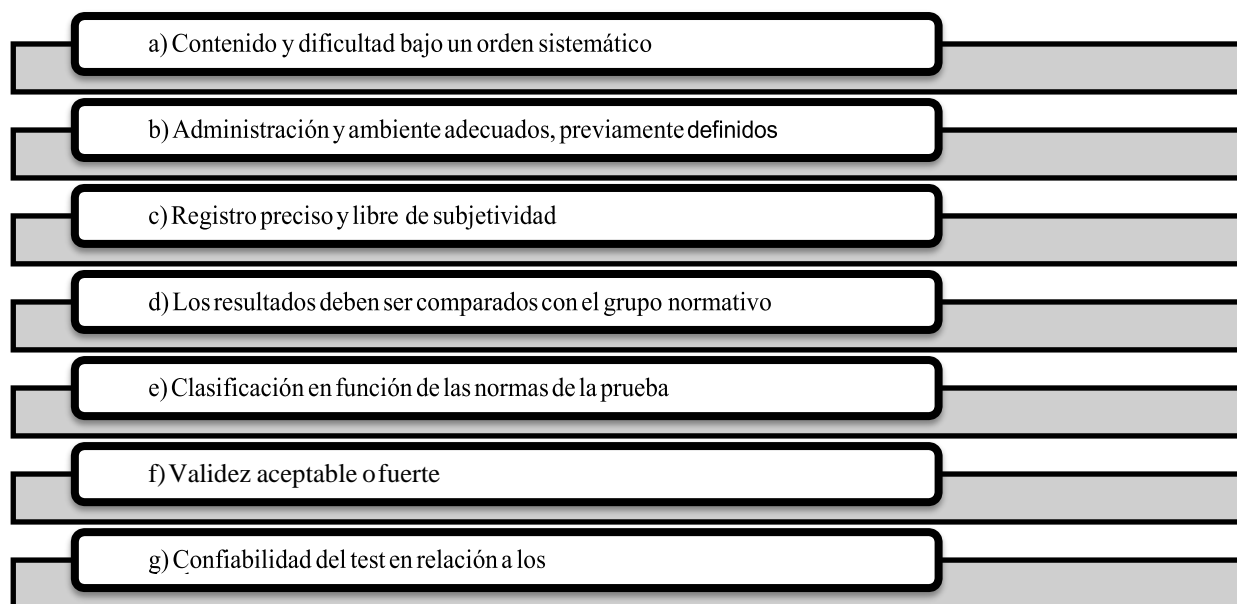
Un aspecto que es de importancia señalar son los test de corte proyectivo, uno de los principales y más reconocidos test en éste ámbito es la prueba del siquiatra suizo Hermann Roscharch, el test de manchas de tinta publicado en 1921. El test de Roscharch parte de la premisa fundamental de que al presentar al individuo un estímulo ambiguo este tratará de responder con aspectos que reflejan parte de su personalidad, gustos, desagradados o experiencias individuales. En algunas organizaciones se utiliza el test de Roscharch en procesos de selección de personal (Muñiz et al., 2001).

A medida que han ido avanzando los estudios en la materia, se ha diversificado enormemente la gama de test psicológicos hasta alcanzar test psicológicos automatizados cuya aplicación puede hacerse desde cualquier punto siempre y cuando la aplicación reúna las condiciones pertinentes, entre ellas una computadora en condiciones, acceso a internet y un lugar libre de distracciones y adecuado para el desarrollo.

3.4.5 Requisitos de un test psicométrico

Para que un test sea llamado test psicométrico debe cumplir varios requisitos: a) El contenido y la dificultad de los ítems deben estar sistemáticamente controlados. b) La situación de aplicación del test: incluye el ambiente de administración y los materiales deben estar bien definidos y deben ser reproducidos idénticamente para todos los sujetos examinados. c) El registro del sujeto examinado debe ser preciso y objetivo. d) Los resultados deben ser evaluados estadísticamente con respecto al de un grupo de individuos llamado grupo de referencia o grupo normativo. e) Los sujetos examinados son clasificados en función de normas resultantes del examen previo del grupo de referencia o normativo (baremos), lo que permite situar cada una de las respuestas, totales o parciales, en una distribución estadística (contraste). f) Las respuestas de los ítems dan una medida correcta del comportamiento al que el test apunta (validez). g) Si las condiciones no cambian, la repetición del examen debe conducir siempre al mismo resultado o a otro muy próximo (fiabilidad) (Pichot, 1996).

Figura 6: Requisitos de un test psicométrico

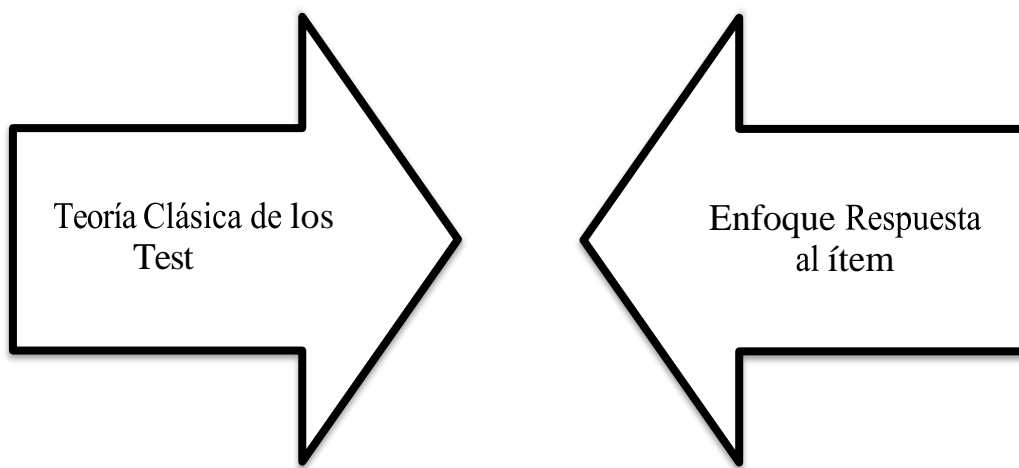


Fuente: Elaboración propia en base a Pichot (1996).

La construcción de un test psicológico debe guiarse bajo una teoría que de validez y sustento a la investigación, es la base fundamental en la cual todos test psicológicos se deben apoyar (Muñiz y Pedrero, 2008). De igual forma la base estadística debe jugar un papel fundamental para la validación y construcción de un test, sin la presencia de estos aspectos podría decirse que el test carece de validez, pertinencia y rigurosidad científica. Existen dos enfoques o teorías reconocidas orientadas al análisis y construcción de los test:

- La Teoría Clásica de los test (TCT).
- La teoría del Enfoque Respuesta al ítem (TRI).

Figura 7: Principales enfoques sobre la creación de test psicométricos



Fuente: Elaboración propia en base a Muñiz y Pedrero, (2008).

3.4.6 Teoría Clásica de los Test

Se considera como la teoría predominante en la elaboración y análisis de los test psicométricos, sienta su base en la teoría en los trabajos realizados por Spearman a principios del siglo XX. Lleva aproximadamente unos 100 años en el campo del diseño de los test. Algunos de los test más reconocidos y que están contruidos sobre esta teoría son Bender, 16 PF, Raven, WAIS, MMPI, Roscharch y Beck (Muñiz, 2010). Está estructurado como un modelo simple, siguiendo la lógica del sentido común. Consiste en valorar que la puntuación obtenida por un individuo en un test denominada puntuación empírica designada por una X , la cual está constituida por dos componentes; el puntaje verdadero del sujeto en la prueba, denominado V y por un error, denominado e , causado por variables fuera de control y que están presentes en toda evaluación psicológica.

Donde; $X = V + e$

“Primer supuesto; la puntuación verdadera V se define como la puntuación obtenida por una persona como una media tras N cantidad de aplicaciones (Muñiz, 2010)”.

“Segundo supuesto; no existe relación entre los puntajes obtenidos de las puntuaciones verdaderas de las personas y el tamaño de los errores que afectan esas puntuaciones. En otras palabras, el valor de la puntuación verdadera de una persona no tiene nada que ver con el error que afecta esa puntuación, es decir, puede haber puntuaciones verdaderas altas con errores bajos o altos, no hay conexión entre el tamaño de la puntuación verdadera y el tamaño de los errores. De nuevo se trata de un supuesto en principio razonable, que formalmente puede expresarse de la siguiente manera: $r(v,e) = 0$ (Muñiz, 2010)”.

“El tercer supuesto establece que los errores de medida de las personas en un test no están relacionados con los errores de medida en otro test distinto. Es decir, no hay ninguna razón para pensar que los errores cometidos en una ocasión vayan a covariar sistemáticamente con los cometidos en otra ocasión. Formalmente este supuesto puede expresarse así: $r(e_j, e_k) = 0$ (Muñiz, 2010)”.

Lo anterior mencionado se considera como uno de los aportes más sustantivos realizados por el teórico Spearman y que han sido de gran utilidad para la psicología. Junto al modelo de los tres supuestos se plantea la definición de los test paralelos los cuales se entienden por aquellos test que miden lo mismo de forma exacta pero con diferentes ítems.

Las puntuaciones verdaderas de las personas en los test paralelos serían las mismas y también serían iguales las varianzas de los errores de medida. En términos generales se considera que conforman la base central de la Teoría Clásica de los test, (Prieto y Delgado, 2010). En otras palabras se consideran como el fundamento de todas las formulas estadísticas clásicas utilizadas por los psicólogos. Los coeficientes de confiabilidad y validez obedecen a este modelo sencillo y supuesto teórico.

Desde los inicios de la formulación de la teoría clásica de los test (Spearman, 1904) se instituyó como uno de los mejores enfoques para la valoración e interpretación de los puntajes de los sujetos en las pruebas psicológicas. Dentro de la Teoría clásica de los test se pueden ramificar dos sub-teorías predominantes, la Teoría de la Generalizabilidad (TG) y la teoría clásica de los Test Referidos al Criterio (TRC), (Attorresi, et al, 2009).

En torno a la estimación de los componentes del error de la media se puede citar la teoría de la generalizabilidad propuesta por Lee Cronbach y sus colaboradores, (Cronbach, Gleser, Nanda y Rajaratnam, 1972) se trata de un modelo complejo basado en el análisis de la varianza para el cálculo y estimación de los puntajes. La teoría de la generalizabilidad se puede considerar como una amplificación de la TCT, basada en el análisis de los principios y tipos de error a través del análisis de la varianza.

Dentro del ámbito laboral otro de los aportes significativos de la teoría clásica son los Test Referidos al Criterio (TRC), tienen como objetivo valorar el nivel de desarrollo de habilidad o conocimiento que tiene una persona en función de un grupo con las mismas características, en otras palabras no pretenden discriminar a las personas sino evaluar en qué grado conocen un

aspecto específico de cierto conocimiento, (Glaser, 1963).

Sin embargo la teoría clásica presenta algunas limitaciones, entre ellas se puede mencionar que “las mediciones no resultan invariantes respecto al instrumento utilizado” (Muñiz, 2010). Es decir si se aplican test psicométricos diferentes para medir el mismo constructo a diferentes personas los resultados difícilmente podrán ser comparables, no se podrá decir con exactitud qué persona obtuvo el mejor desempeño. Una segunda limitación se enfoca en que la dificultad de los ítems o los coeficientes de confiabilidad dependen en gran medida del tipo de la muestra utilizada para calcularlos. La teoría del enfoque respuesta al ítem propone soluciones para este tipo de dificultades.

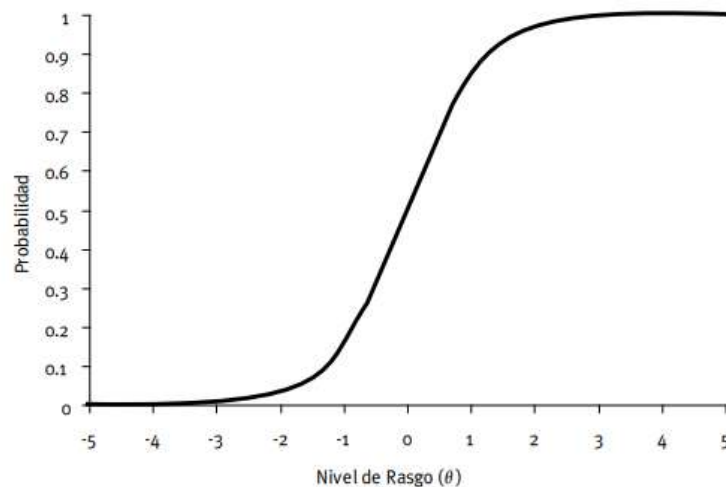
3.4.7 Teoría del enfoque Respuesta al ítem

La teoría del enfoque Respuesta al ítem remonta sus inicios en la década de los años 20 a través de las aportaciones realizadas por Thurstone, (Thurstone, 1925) retomadas en los años 40 por medio de los trabajos destacados de Lawley (1943, 1944) y Tucker (1946). Se considera el trabajo de Tesis Doctoral del psicómetra F. Lord (1952) como el aporte que le da un realce significativo y de gran importancia a la teoría. Por último y posiblemente considerado el mayor impulso recibido por parte de los trabajos de Lord y Novick (1968) apareciendo a partir de la fecha programas informáticos diseñados para utilizar el modelo TRI como LOGIST (1976), MULTILOG (1983) entre otros.

La premisa en la que se sustenta la teoría establece que existe una relación funcional entre los valores de la variable que calculan los ítems y la probabilidad de poder acertarlos, se denomina dicha función como la Curva Característica del ítem (Muñiz, 1997), es decir a

medida que aumentan los valores de la variable aumenta la probabilidad de acertar el ítem. Sin embargo para dichos cálculos es necesario contar con software capaces de desarrollar complejos cálculos matemáticos, debido a esto la Teoría del Enfoque Respuesta al ítem se fortaleció a través del uso de estos sofisticados programas de cálculos estadísticos.

Figura 8: Curva característica de un ítem basado en TRI



Fuente: Attorresi, et al, (2009)

En su mayoría los test basados en el modelo TRI asumen variables unidimensionales, los ítems deben seguir una sola dimensión (Cuesta y Muñiz, 1999). Otro elemento que se presenta en el modelo es que los ítem deben ser independientes unos de otros, es decir no deben tener respuestas condicionadas que entrelacen entre los ítems. A continuación se presenta una tabla ilustrando la diferencia entre ambos modelos.

Tabla 1: Diferencias entre la teoría Clásica y la Teoría de respuesta al ítem

Aspectos	Teoría clásica	Teoría de respuesta al ítem
Modelo	Lineal	No Lineal
Asunciones	Débiles (fáciles de cumplir por los datos)	Fuertes (difíciles de cumplir por los datos)
Invariancia de las mediciones	No	Si
Invariancia de las propiedades del test	No	Si
Escala de puntuaciones	Entre cero y la puntuación máxima del test	Entre - infinito y + infinito
Énfasis	Test	Ítem
Descripción de los ítems	Índices de dificultad y discriminación	Parámetros a,b,c
Errores de la media	Error típico de la media común para toda la muestra	Función de información (varía según el nivel de aptitud)
Tamaño Muestral	Puede funcionar bien con muestras entre 200 y 500 sujetos aproximadamente	Se recomiendan más de 500 sujetos, aunque depende del modelo

Fuente: Muñiz (1997)

Tovar (2007) establece una serie de criterios enfocados a la clasificación de los test psicométricos, en el campo de la evaluación psicométrica se puede encontrar una gama amplia de test diseñados con diversos objetivos sin embargo se pueden categorizar en los siguientes aspectos; por su forma, por su administración, por el tipo de respuesta, por el material utilizado en su ejecución, por su forma de calificación, por la edad de la población dirigida y por su libertad de ejecución. A continuación se presenta una tabla resumen ilustrativa a la clasificación.

Tabla 2: Clasificación de los test psicométricos en base a criterio de aplicación

Criterio	Clasificación
Por su forma de dar las puntuaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Orales • Escritos (aunque en ciertos casos hay que ejemplificar lo que se requiere que el sujeto realice en la tarea, por ejemplo en el caso de personas con problemas auditivos)
Por su administración	<ul style="list-style-type: none"> • Individual • Colectiva • Auto administrada
Por la forma o tipo de respuesta que exigen	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivas • Subjetivas
Por el material de la prueba	<ul style="list-style-type: none"> • Lápiz y papel • Verbal completamente • De ejecución (material, manual, visomotor) • A través de software o aparatos especiales (tecnología) <ul style="list-style-type: none"> • Combinación de los tres primeros, Eje. WAIS
Por su forma de calificación	<ul style="list-style-type: none"> • Manual • Electrónica
Por sus edades límites de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas para infantes • Pruebas para preescolares • Pruebas para escolares • Pruebas para adolescentes • Pruebas para adultos
Por su libertad de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de resistencia • Pruebas de rapidez

Fuente: Elaboración propia en base a Tovar, (2007)

3.5 Confiabilidad

Los instrumentos de medición psicológica deben estar debidamente validados y ser

confiables, durante su diseño no se puede obviar o pasar por desapercibido dichos aspectos (Hernandez, Collado y Baptista, 2006). La confiabilidad se refiere a la capacidad de reflejar resultados similares en repetidas ocasiones, si las condiciones de aplicación siguen siendo las mismas y los resultados reflejados son parecidos, se asume que el test mantiene un grado de confiabilidad adecuado. (Rudner y Schafner, 2002).

La falta de confiabilidad en los test psicométricos se encuentra representada por el error, se considera como error cualquier efecto o variable irrelevante o poco pertinente para la investigación y que puede afectar de forma significativa los resultados de la misma, (Tovar, 2007). El error puede ser considerado de dos tipos: Error constante (sistémicos), el cual se refiere a que las mediciones obtenidas son sistemáticamente mayores o menores a lo que realmente deben ser. Error casual (contextual) el cual tiene que ver con causas externas o contextuales de la aplicación por ejemplo la fatiga, iluminación, humedad, calor, distracciones entre otros (Brown, 1980).

3.5.1 Coeficiente de confiabilidad

Se define con un coeficiente de correlación entre dos grupos de puntajes y manifiesta el puntaje en que los individuos mantienen sus posiciones frente a los grupos. El coeficiente de confiabilidad abarca valores que van desde uno a cero. Entre más cercano se encuentre el valor a 1 mayor será su grado de confiabilidad, caso contrario entre más alejado este el valor a 1 menor será su grado de confiabilidad. (Tovar, 2007). El Coeficiente de Confiabilidad señala la condición estadística del test en poseer ítems libres de erros casuales o sistemáticos, referido al 95% de error de la varianza de los puntajes directos y el 5% a errores aleatorios.

Existen 4 métodos básicos para poder obtener el coeficiente de confiabilidad: Método de las formas equivalentes, el método del test-retest, el método de la división por mitades y el método de la equivalencia o kuder Richardson. A continuación se expone una breve descripción de cada uno de ellos citado del trabajo de Tovar en 2011.

a) Método de las formas equivalentes: Se aplican dos formas equivalentes o paralelas del test al mismo grupo de individuos y las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente producto de los momentos de Pearson (r).

b) Método del test-retest: Se aplica dos veces el mismo test (el lapso entre las aplicaciones se determina previamente), a una misma muestra de individuos. Las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente de correlación " r " de Pearson.

c) Método de la división por mitades emparejadas o "split half method": Se aplica el test una sola vez a una muestra. Luego, se califica por separado los ítems pares (2, 4, 6...n) y los ítems impares (1, 3, 5...n). A continuación, las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente " r " de Pearson, pero por haberse dividido el test en dos partes (ítems pares e ítems impares), el " r " resultante debe ser "corregido" para arrojar el " r " para todo el test. Esta corrección se efectúa con la fórmula de profecía de Spearman-Brown:

d) Método de la equivalencia racional: En este método se considera que si un test está formado por un conjunto de ítems estos pueden ser considerados como un conjunto de test

paralelos (tantos como ítems tenga el test). Luego se deriva una ecuación para computar el coeficiente de confiabilidad. Kuder y Richardson derivaron varias fórmulas para el cálculo del coeficiente de confiabilidad, son las más conocidas la KR20 y la KR21.

Actualmente, un coeficiente más utilizado es el coeficiente alfa de Cronbach (1972; Anastasi, 1982; Aiken, 1995). Una confiabilidad alta no es condición suficiente para considerar un instrumento con validez estadística. Como recomendación sugerida en la determinación del criterio del Alfa de Cronbach George y Mallery (2003) señalan la siguiente distribución de criterios.

Tabla 3: Criterios de confiabilidad

Criterio	
Coeficiente Alfa de Cronbach	
Excelente	0.9
Bueno	0.8
Aceptable	0.7
Cuestionable	0.6
Pobre	0.5
Inaceptable	menor 0.5

Fuente: George y Mallery (2003, p.231).

3.6 Validez

La validez se refiere específicamente a la capacidad del instrumento para medir el constructo que desea estudiar (Morgan GA, Gliner JA y Harmon 2001). Para Thorndike (1989) no basta

conocer el nombre de la prueba o conocer sus preguntas, es de gran importancia conocer el trasfondo de la misma para poder identificar si mide lo que en realidad desea medir, es necesario entender a profundidad a que hacen referencia los puntajes obtenidos de la prueba, también es importante plantear la pregunta sobre si las generalizaciones pueden inferir apropiadamente lo que realmente desea medir el test.

De acuerdo a términos estadísticos la validez puede definirse como la varianza verdadera que es significativa para los objetivos del test, en otras palabras mide los aspectos importantes y características específicas que busca medir el instrumento. (Tovar, 2007). Define la relación entre sus puntuaciones y la medida de criterio externa o la capacidad con la que el test mide un rasgo a través de las diversas dimensiones que contenga el instrumento. Según Guilford (1946) citado por Muñiz (1996).

La validez ha venido evolucionando desde la acepción que consideraba que un test es válido si correlacionaba con el tema de estudio, hasta el punto de considerar la validación de la prueba en si misma a través de las inferencias implícitas en sus ítems. Según Messick (1995) la validez no es establecida únicamente por su autor sino también por los sujetos evaluados, por otra parte la validez de una prueba no es establecida de una vez por todas, es el producto del resultado del compendio de evidencias y construcciones teóricas que son parte del proceso del desarrollo continuo de las cuestiones experimentales y estadísticas para la validación de hipótesis y teorías científicas.

En 1954 el tribunal precedido por L.J. Cronbach y establecido por la Asociación de Psicología Americana (APA) acordó que la validez de los instrumentos obedecía a cuatro tipos: validez de contenido, validez predictiva, validez de constructo y validez concurrente. Actualmente se

considera a la validez de constructo como la más admisible y significativa de todas (Messick, 1995). Dicha validez debe estar referida a un marco teórico pues trata en definitivas instancias refutar o confirmar inferencias determinadas por los puntajes, es decir debe reflejar lo que la prueba mide. A continuación se plantea una breve descripción de cada uno de los tipos de validez:

Validez de contenido: está referida al universo de reactivos posibles la cual consiste en una serie de afirmaciones u opiniones congruentes al constructo de medición. Para la validación de contenido generalmente se recurre a un número de jueces o expertos en la materia para evaluar la pertinencia del test a través de un análisis lógico y racional. Debe estar enfocado un proceso de jueceo riguroso, objetivo y adecuado a la población del estudio. El creador del test debe delimitar claramente las dimensiones y la estructura de los ítems, por otra parte los jueces deben determinar si los reactivos son acordes o no al tema de estudio, también deben determinar si agrupados en conjunto son pertinentes al estudio.

Validez de Predicción: como su nombre lo indica trata de demostrar si el test es capaz de predecir la conducta o rendimiento esperado, en otras palabras debe poder predecir el futuro comportamiento de los individuos, la validez de predicción resulta de importancia en procesos de selección y clasificación.

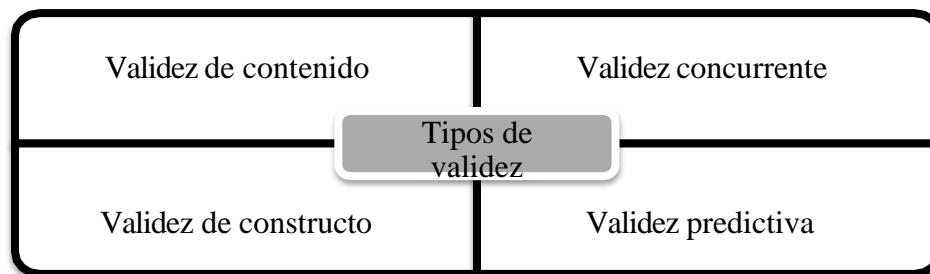
Validez concurrente: posee características similares a la validez de predicción, sin embargo la diferencia se da en dos elementos, a) las medidas del test y del desempeño del individuo son medidos a la vez, b) se utiliza para compararla frente a otras evaluaciones

donde se desea comprobar el mismo desempeño o comportamiento del individuo, podría servir en ocasiones como un sustituto. Cabe destacar que requiere un dominio fuerte de procedimientos y técnicas estadísticas para su obtención.

Validez de constructo: se refiere a la elaboración de un concepto hipotético diseñado para poder explicar comportamientos complejos del individuo como la inteligencia, sociabilidad, creatividad, ansiedad entre otros. A través de la elaboración de teorías se puede llegar a inferir la conducta estimando el rendimiento obtenido en el test, este tipo de validación se encuentra fuertemente afianzada en la lógica del autor tras una revisión minuciosa de la literatura perteneciente al tema, es importante destacar que nunca se puede señalar una construcción teórica completamente certera debido a que nunca se puede demostrar una construcción de forma absoluta, únicamente se pueden hacer inferencias basadas en la lógica y la teoría. (Tovar, 2007).

Es imperativo contar con este apartado en toda construcción de test, escala, cuestionario o instrumento que desee medir elementos de la personalidad, habilidades o actitudes de las personas.

Figura 9: Tipos de validez



Fuente: Elaboración propia en base en Tovar (2007)

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Área de Estudio: Ciudad Universitaria.

4.2. Periodo de Estudio: Julio – Noviembre de 2018

4.3. Tipo de Estudio: Descriptivo – Transversal – Analítico

4.4. Unidad de Análisis: Estudiantes Económicamente Activos que pertenece a las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales.

4.5. Universo: Fueron 177 Estudiante Económicamente Activos.

4.6. Muestra: Calculado al IC95%, con el software OpenEpi, dando como resultado 122 participantes, con un Frecuencia Anticipada del 50%, con Margen del Error del 5% y con un Efecto de Diseño de 1.0.

4.7. Tipo de Muestreo: Probabilístico Aleatorio Estratificado.

4.8. Técnica y Recolección de Datos: Por medio de un instrumento de preguntas cerradas, realizada por el autor principal del estudio.

4.9. Criterios de Inclusión:

- a. Participantes Mayores a 18 años.
- b. Con categoría de laborar en institución pública o privada.
- c. Que accediera previo consentimiento informado.

4.10. Criterios de Exclusión:

Personas laborando en instituciones semiautónomas y que se nieguen a la aplicación del cuestionario.

4.11. Aspectos Éticos: Este estudio se considera de bajo riesgo psicológico, social y físico, dando por entendido que solo es con fines académicos y que se resguardaran por medio de la codificación de variables aspectos que puedan llegar a identificar los datos personales que

refieran los expedientes.

4.12. Enfoque de la investigación:

La metodología empleada en el presente trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo ya que se trabajó con los resultados obtenidos del test psicométrico CIL. Se empleó un diseño descriptivo exploratorio ya que trató de describir tendencias de una población que labora en diferentes organizaciones, las cuales específicamente fueron medidas a través de la perspectiva de la Teoría del Triángulo del Fraude de Cressey. La misma pretende una finalidad aplicada ya que busca generar supuestos por medio de la obtención de la validez y confiabilidad a través de la medición empírica de las variables, la captación de las fuentes de datos fue de campo (vía online) bajo una temporalidad transversal ya que las variables fueron medidas a través la aplicación del instrumento diseñado.

4.13 Variables

El análisis pertinente de la relación entre las variables permite desarrollar la siguiente medición de las dimensiones, indicadores, tipos y escalas de medición.

Tabla 4: Operacionalización de las variables

4.14 Operacionalización de variables

Variable	Definición	Indicador	Tipos de Variable	Escala de Medición
Variables Sociodemográfica y Laboral				
Edad	Edad referida al momento de la evaluación.	18+	Cuantitativa Discreta	Razón
Antigüedad laboral	Tiempo transcurrido en la empresa.	Meses Años	Cuantitativa Discreta	Razón
Estado Civil	Estado Civil constituido ante la ley.	Soltero Casado Divorciado Viudo Unión Libre	Cualitativa	Nominal
Sexo	Estado biológico de nacimiento.	Hombre Mujer	Cualitativo	Nominal
Modalidad de Contratación	Modo operativo del contratante al contratado.	Temporal Tiempo Indefinido Otros	Cualitativo	Nominal
Jornada de Trabajo	Contrato bipartito establecido por el contratante.	Diurna Nocturna Mixta	Cualitativo	Nominal
Puesto que	Acción directa	Gerencial	Cualitativo	Nominal

desempeña	encomendada por el jefe.	Intermedio Rutinario Otros.		
Variables de Medición de Honestidad				
Honestidad por medio de Escala Likert.	Autoconsideración de las afirmaciones expuestas.	Totalmente de acuerdo. En desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.	Cualitativo	Nominal
Medición de Honestidad por medio de Respuesta Múltiple.	Autopercepción de las respuestas expuestas.	A B C D	Cualitativa	Nominal
Medición de Honestidad por medio del cálculo porcentual.	Autopercepción numérica expresada.	0% 20% 40% 60% 80% 100%	Cuantitativa Discreta	Intervalo

Fuente; Elaboración propia Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018.

Para la construcción y diseño del Cuestionario de Integridad Laboral se empleó como base

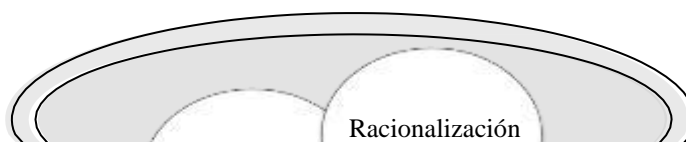
la teoría del triángulo del fraude la cual propone como premisa fundamental que la materialización del robo o fraude dentro de una organización se cumple bajo tres condiciones o componentes principales, las cuales se utilizaron como variables o dimensiones en el diseño y son las siguientes:

Necesidad o presión; Es lo que motiva el fraude en primera instancia. El individuo tiene necesidades económicas y no es capaz de resolverlas a través de acciones legítimas, por ello, empieza a considerar cometer actos ilegales como sustraer bienes, sustraer dinero, falsificar o adulterar estados contables por medio de los cuales observa una salida válida para resolver su necesidad financiera.

Oportunidad; Se basa en la oportunidad que tiene una persona para cometer el delito. El individuo busca o genera maneras en las que su posición de confianza le pueda facilitar cometer un abuso de confianza aprovechando su posición en la organización y así poder obtener dinero de forma relativamente sencilla, generalmente lo hace con la idea percibida de un riesgo bajo de ser detectado.

Racionalización; Se presenta en la mayoría de los individuos fraudulentos que no tienen un pasado criminal. Ellos se ven como personas honestas y comunes, se justifican a sí mismas y a la acción ilegal de manera aceptable, correcta y necesaria para salir de sus problemas. (Cressey 1961).

Figura 10: Esquema ilustrativo del fraude laboral



Fraude Laboral

Fuente: Elaboración propia en base a la Teoría del Triángulo del Fraude, Cressey (1961).

Es importante aclarar que dicho análisis únicamente aplica a personas que no poseen historial delictivo y que no actúan bajo premeditación de causar daño o fraude para la organización que laboran, Cressey denomina este tipo de trabajadores como empleados rapaces cuya forma de actuar se basa en obtener beneficios indebidos a través de la premeditación y alevosía de sus actos (Cressey, 1961).

La figura 10 hace una referencia a la trazabilidad del fraude corporativo en relación a las dimensiones que conforman la TTF. Los reactivos del instrumento fueron desarrollados en base a las dimensiones y sub dimensiones presentadas.

4.15 Diseño del Instrumento

Para el diseño del instrumento se tomó en cuenta una serie de pasos o lineamientos establecidos sistemáticamente enfocados en la creación de un producto con rigor técnico y empírico, utilizando criterios de validez y confiabilidad de acuerdo a la revisión de la literatura pertinente para el tema en estudio. El instrumento se denominó Cuestionario de Integridad Laboral CIL, el respectivo diseño se desarrolló en 4 fases iniciando en la fase del planteamiento del problema, análisis y creación de los objetivos, pasando por la revisión de la literatura, planificación, delimitación del constructo, diseño de las dimensiones del test, desarrollo de los ítems del test, valoración de los ítems por expertos, rediseño y corrección de los ítems, aplicación y desarrollo de la prueba piloto, análisis de validez, culminando en la aplicación final.

Se decidió fundamentar el test en la teoría del Triángulo del Fraude de Donald Cressey (1961), ya que se considera que permite vislumbrar un análisis holístico e integral de las condiciones que pueden generar fraude en las organizaciones.

A continuación se presenta un análisis más detallado de cada fase, así como un esquema sistemático de la elaboración del cuestionario.

Fase 1: Objetivos de la investigación, teoría y constructo

Antes de iniciar el proyecto de tesis se esclarecieron los objetivos y la teoría general empleada en el presente estudio, fundamentalmente se desarrolló una revisión exhaustiva de la literatura la cual generó un fuerte cimiento teórico del tema en estudio. A partir de la revisión se estableció un constructo multidimensional de las variables.

Fase 2: Validación en base al juicio de expertos

Al finalizar la primera fase con los objetivos y teoría plenamente identificados, se procedió a la segunda fase la cual se orientó a la validación de expertos. Se presentó una primera revisión del instrumento que contenía 44 ítems, para el juicio de expertos fueron seleccionados 4 psicólogos catedráticos de la UNAH expertos en las áreas de metodología de investigación y la gestión del desarrollo y talento humano. Se empleó un documento de validación que contenida una presentación preliminar de la metodología de la investigación, objetivos, variables y ficha técnica del instrumento de igual forma contenida una matriz de adecuación y pertinencia para la validación de cada ítem. El objetivo de dicho documento tenía como propósito empoderar al experto en el mayor conocimiento posible sobre el tema para así poder realizar una validez objetiva y empírica de cada reactivo, procurando certeza en la validación y concordancia en relación a la redacción pertinencia e importancia de los ítems tomando en cuenta la población, los objetivos y el contexto de la investigación.

Tabla 5: Matriz de validez de contenido presentada a expertos

ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Relevante para la actitud		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Ítem cumplen con el número de palabras		No se hace uso de universales ni dobles negaciones		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1											
2											
3											
4											
5											
n...44											

Fuente: Corral (2009)

Tabla 6: Matriz de análisis de esencialidad y utilidad por ítem

Ítems	Es esencial	Es útil pero no esencial	No es necesario
1			
2			
3			
4			
5			
n...44			

Fuente: Corral (2009)

Aspectos Generales	Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación			
Los ítems están distribuidos de forma lógica y secuencial			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir			

VALIDEZ		
APLICABLE		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	Identidad.:	Fecha:
Firma:	Teléfono:	e-mail:

Fuente: Corral (2009)

Fase 3: Prueba Piloto

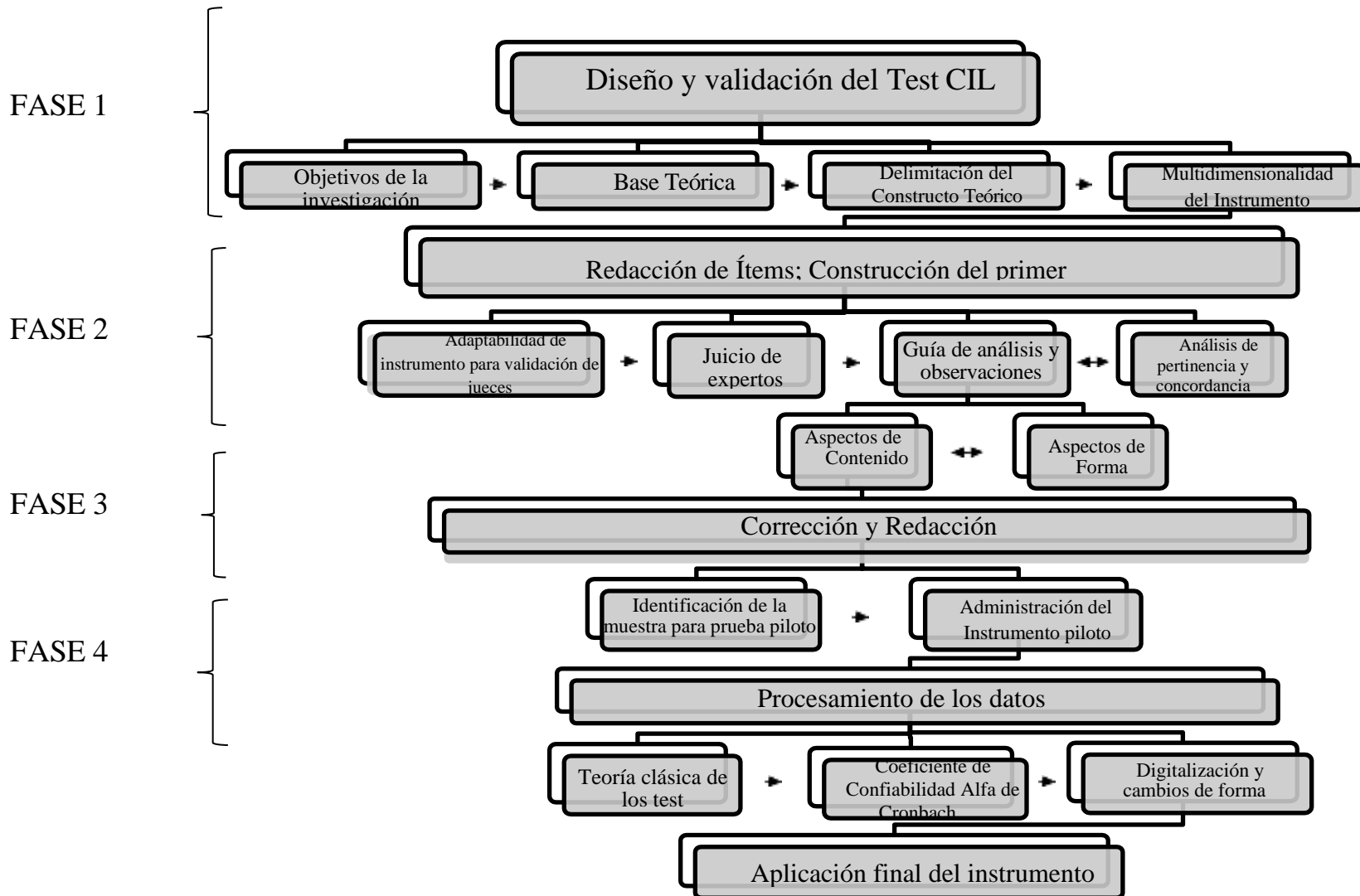
Luego de realizar los cambios de forma y fondo sugeridos por el equipo de jueces se procedió a la segunda redacción de los ítems y la respectiva aplicación de la prueba piloto.

Para la prueba piloto se tomó una muestra de 20 sujetos que compartían las mismas características de la población en estudio, se administró el instrumento a estudiantes que trabajan y cursan la carrera de psicología, continuando con el procesamiento de datos y análisis estadístico respectivo.

Fase 4: Validación psicométrica

En la cuarta y última fase se desarrolló el pertinente análisis estadístico de los datos, específicamente la medición del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach y el análisis de fiabilidad, se eliminaron algunos ítems con la finalidad de generar un mayor nivel de confiabilidad. La fase 4 dio lugar a la aplicación final del instrumento denominado Cuestionario de Integridad Laboral CIL. El siguiente mapa conceptual presenta una visión esquemática del proceso del diseño y validación del instrumento.

Figura 11: Mapa conceptual del diseño y validación del test CIL.



Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

El cuestionario de integridad Laboral consta de 3 apartados diferentes (más el apartado de datos generales), la primera parte se desarrolló según el formato de escala tipo Likert la cual está compuesta de 18 ítems con cuatro opciones de respuesta que van desde totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo. La segunda parte se compone de 8 preguntas de tipo politómicas, en la cual existen diferentes opciones de respuesta y solo una opción de respuesta es considerada acertada de acuerdo el fenómeno de discapacidad social.

El tercer y último apartado se compone de 5 preguntas desarrolladas en escala de porcentajes con opciones de respuesta que van desde 10% o menos hasta 90% o más, en intervalos de 10% en cada opción en relación a estar de acuerdo o no con el enunciado de la pregunta. Para este último caso se decidió tomar como valores positivos las respuestas cuya valoración haya sido asignada igual o arriba de 60% y como valores negativos las repuestas de cuyas valoraciones sean 50% o menos, de acuerdo a la orientación positiva o negativa de cada ítem.

Tabla 7: Distribución de ítems CIL

Cuestionario de integridad laboral				
CIL				
Teoría	Dimensión	tipo	Numero de ítem	total ítems
		Escala	5, 9, 16	3
	Necesidad			1
		Elección múltiple	2	1
		Porcentaje	1	1
				7
		Escala	1, 3, 6, 7, 14, 15, 18	
Triangulo del fraude	Racionalización			6
		Elección múltiple	1, 3, 4, 5, 6, 7	
		Porcentaje	2	1
			2, 4, 8, 10, 11, 12, 13,	8
		Escala	17	
	Oportunidad			1
		Elección múltiple	8	
		Porcentaje	3, 4, 5	3
Total Ítems				31

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

4.16 Prueba Piloto

Para la medición del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach se tomó una muestra de 20 sujetos pertenecientes a las clases de métodos de Investigación IV, Técnicas Terapéuticas I, Conducta Anormal I, Comportamiento Organizacional y Psicología del Trabajo II de la jornada vespertina de la carrera de psicología de la UNAH, reflejando que el instrumento presenta un índice de validez general de 0.806, considerado como bueno en términos psicométricos y estadísticos, (George y Mallery. 2003).

4.17 Descripción de la Población y Muestra

Las unidades de análisis fueron 122 estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la UNAH fueron seleccionados bajo la condición de ser trabajadores activos sin discriminar entre los sectores público o privado, se trató de tomar en cuenta la particularidad de seleccionar un número similar de sujetos en relación al género comprendidos entre las edades de 18 a 60 años, la selección fue no probabilística debido a que la muestra debía cumplir la condición sine qua non de laborar para una empresa u organización, se redactó una nota de solicitud a la secretaria de la decanatura de la Facultad de Ciencias para pudieran colaborar socializando y facilitando correos de los docentes y estudiantes.

4.18 Delimitación de la muestra y recolección de los datos

Se realizó un diseño digital del test aplicado a través de la facultad de Ciencias Sociales, para la digitalización se utilizó el programa en línea Google Drive, se envió un correo masivo a estudiantes a través del contacto de los docentes facilitado por la decanatura de la facultad de ciencias sociales. La recolección de la información duro dos semanas desde el 17 hasta el 28 de septiembre del año 2018.

4.19 Validez y confiabilidad del instrumento

Originalmente el primer análisis reflejo un coeficiente de 0.757 se eliminaron los ítems originales 2 y 11 de la escala Likert para poder aumentar su confiabilidad, la cual ascendió a .806 tras realizar dicha operación.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Fórmula comúnmente empleada para la obtención del Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach. Para el análisis y cálculo del Coeficiente de confiabilidad se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22.

CAPITULO V:
ANALISIS Y RESULTADOS

5.1 Variables sociodemográficas

Tabla 8. Distribución de las Variables Sociodemograficas de los sujetos en estudio. (n=122)

<i>Edad</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
18-25	19	15.57%
26-35	67	54.91%
36-45	26	21.31%
46-60	9	7.37%
Total	122	100%
<i>Sexo</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombre	70	57%
Mujer	52	43%
Total	122	100%
<i>Estado Civil</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Casado	31	25%
Soltero	70	57%
Unión Libre	14	11%
Otros	7	7%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionario de Integridad Laboral CIL, UNAH, 2018

La tabla 8 presenta un resumen de las variables sociodemográficas del grupo normativo, se observa que la mayor cantidad de participantes comprendían las edades entre los 26 y 35 años (n=122), hubo una mayor participación de hombres, también se observó que la mayor parte de los participantes eran solteros, todas estas características atribuibles a una población económicamente activa.

5.2 Variables Laborables

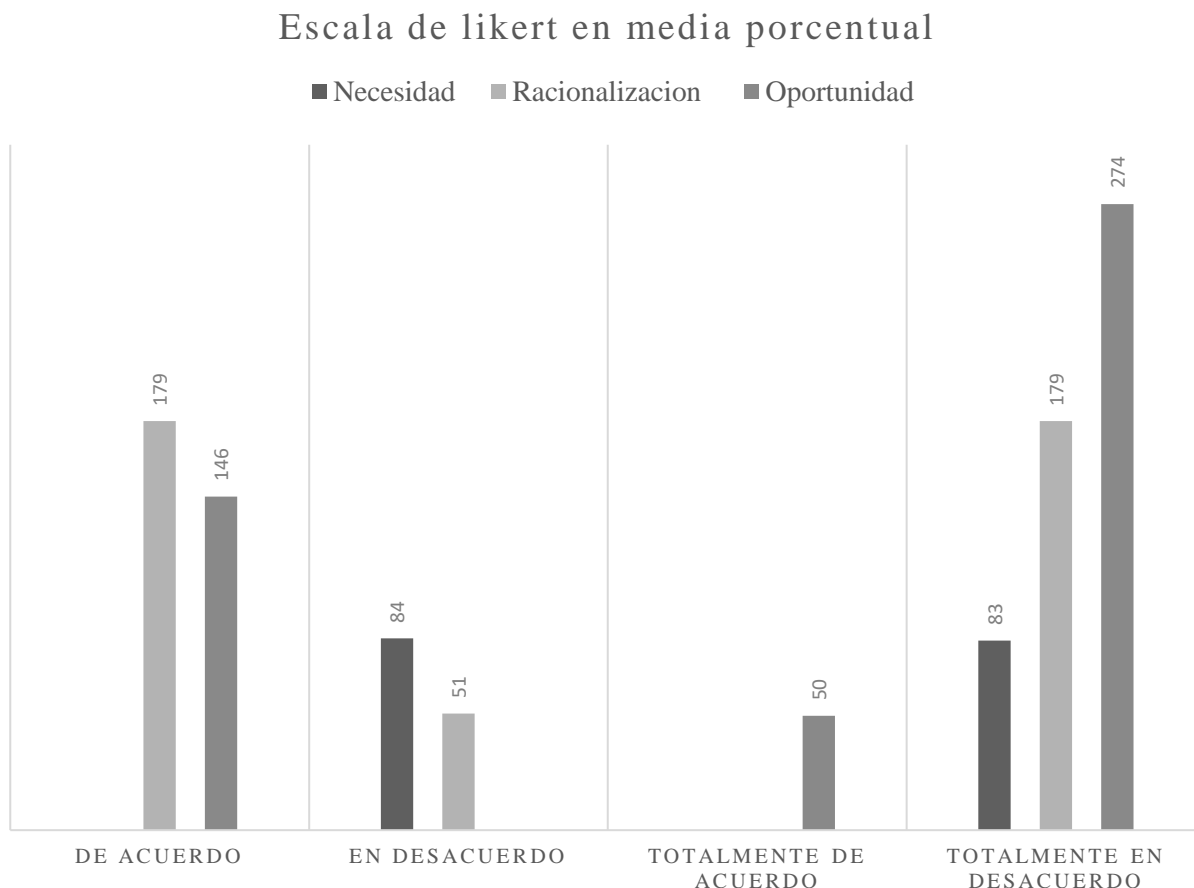
Tabla 9. Distribución de las Variables Laborales de los participantes entrevistados. (n=122)

<i>Sector Laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Empresa Privada	53	43%
Empresa Pública	58	48%
Organismo Internacional y Organización No Gubernamental.	11	9%
Total	122	100%
<i>Años de Antigüedad Laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Menos de un año	12	10%
De 1 a 3 años	51	42%
De 4 a 7 años	31	25%
De 8 a 10 años	12	10%
Más de 10 años	16	13%
Total	122	100%
<i>Puesto que Desempeña</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Gerencial	13	11%
Intermedio	70	57%
Rutinario	39	32%
Total	122	100%
<i>Modalidad de Contratación</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Contrato por tiempo indefinido	90	74%
Contrato Temporal	32	26%
Total	122	100%
<i>Jornada de Trabajo</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Diurna	99	81%
Nocturna	22	18%
Mixta	1	1%
Total	122	100%

Fuente: Cuestionario de Integridad Laboral CIL, UNAH, 2018

La tabla anterior presenta un análisis a modo de resumen de las variables laborales incluidas en el test, se dio una distribución de porcentajes similares entre el sector público (48%) y privado (43%), (n=122), la mayoría de los individuos oscilan entre 4 y 7 años de antigüedad laboral, gran parte corresponde a un nivel jerárquico intermedio (57%), de igual forma se identifica que predominó de forma significativa la modalidad de contratación por tiempo indefinido (74%).

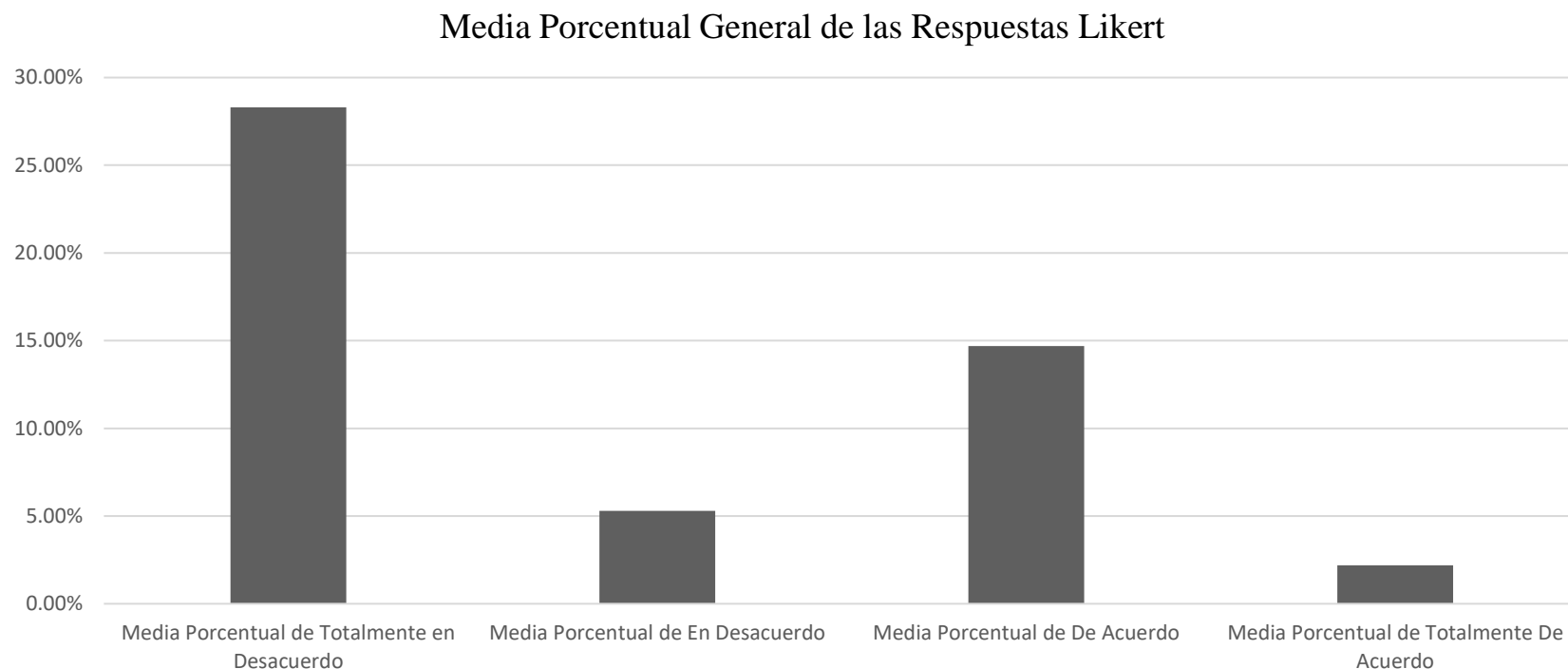
Gráfico 1: Escala Likert de las medias porcentuales de las respuestas por dimensiones



Fuente: Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

Según lo observado en el gráfico 1 se puede apreciar la tendencia a preferir de forma mayoritaria el totalmente en desacuerdo, esto puede reflejar una tendencia al actuar de forma congruente a las conductas socialmente aceptados, en términos analíticos se podría concluir que los individuos encuestados como grupo normativo no utilizarían su puesto de confianza para perpetrar actos deshonestos contra la institución que laboran. Es menester recalcar que se presentó un número significativo de respuestas con tendencia al de acuerdo.

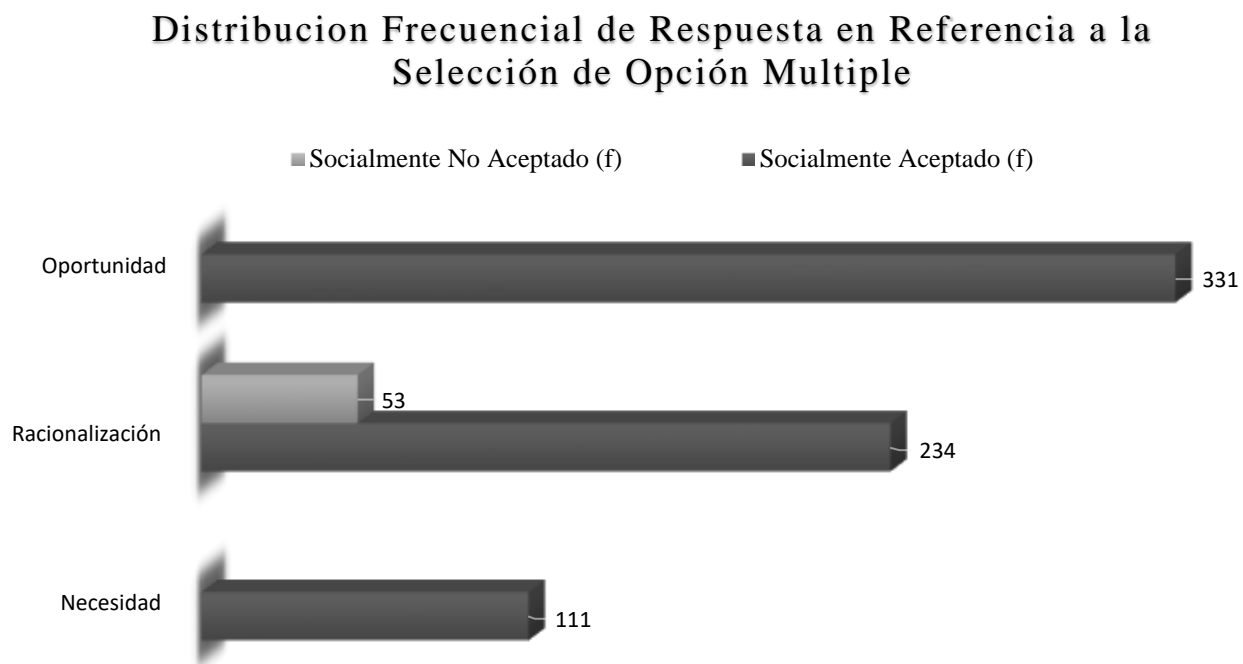
Gráfico 2: Resultados de la Escala tipo Likert Respuestas Generales



Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

La segunda media porcentual de respuestas del grupo normativo corresponde a la opción de acuerdo, obtenido mayormente en los ítems destinados a evaluar los componentes de racionalización y oportunidad. Según el análisis basado en el grupo estudiado se podría sugerir que existe una tendencia a ser considerados como los componentes más sensibles para cometer actos deshonestos dentro de las organizaciones.

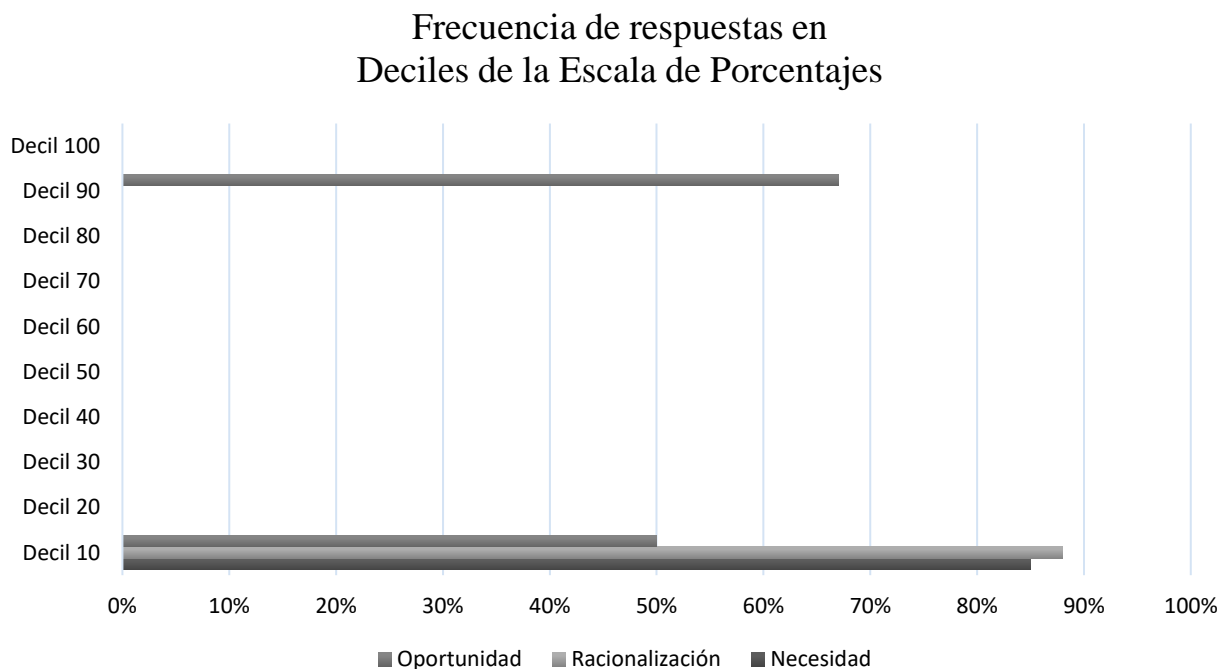
Gráfico 3: Distribución de frecuencias de las respuestas múltiples



Fuente: Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

El análisis pertinente de las frecuencias de las respuestas bajo la perspectiva de la deseabilidad social deja ver que la mayor cantidad de las respuestas están dirigidas a lo que comúnmente es permitido en la sociedad, sin embargo al incluir el componente del análisis en base al razonamiento del criterio de la racionalización, las personas pueden cambiar de criterio, es decir al incluir otras variables o perspectivas de los actos, estos pueden ser considerados aceptables o no, lo cual se puede interpretar como una incongruencia en la forma de pensar y actuar. Una persona que comúnmente presente estas incongruencias podría considerarse como poco integra.

Gráfico 4: Distribución de Respuestas Escala de Porcentajes



Fuente: Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

Es necesario aclarar que los ítem.

Para la sección de la escala de porcentajes se manejó la opción de la polaridad de las respuestas, en este apartado la mayoría de las personas contestaron de forma socialmente aceptable a los ítems, la autopercepción de la honestidad es considerada alta en la mayoría de las respuestas obtenidas a excepción de la dimensión de oportunidad que resulto con un valor del 50% lo que sugiere que dicho componente representa un factor importante y puede ser significativamente vulnerable si las organizaciones cuentan con controles laxos.

5.3. Prueba de Normalidad

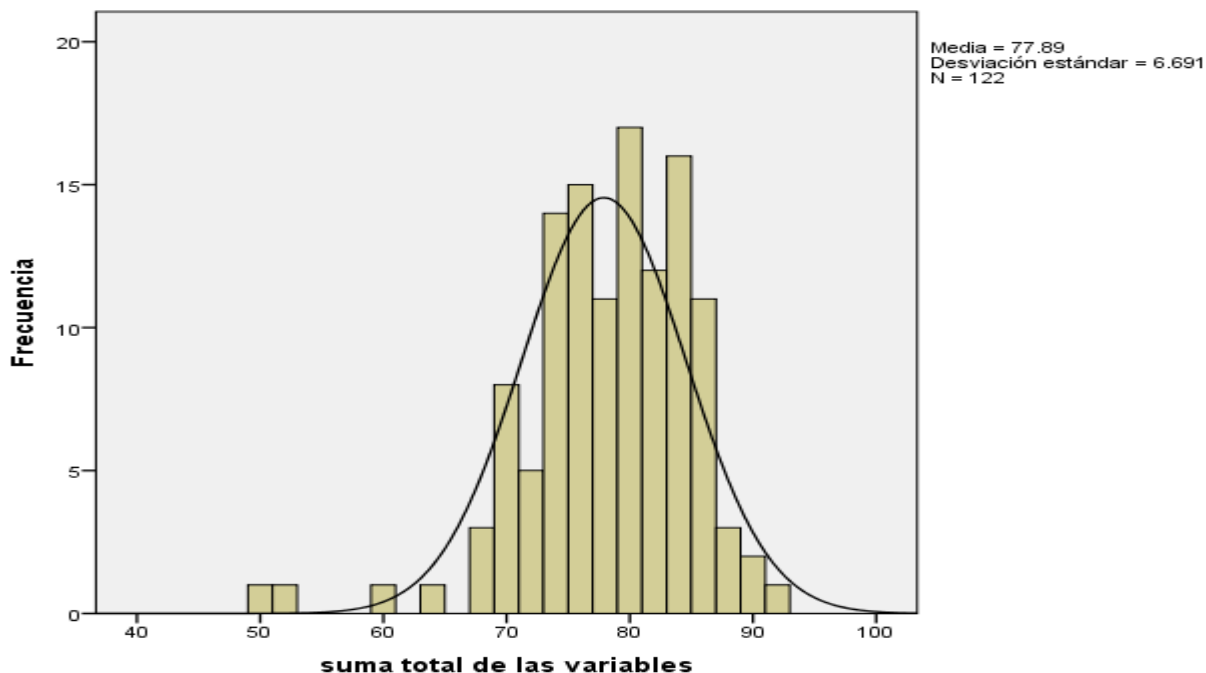
Tabla 10: Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
	Parámetros	Suma total de las variables
N		122
Parámetros	Media	77.89
normales	Desviación estándar	6.691
Máximas	Absoluta	.092
diferencias	Positivo	.064
extremas	Negativo	-.092
Estadístico de prueba		.092
Sig. asintótica (bilateral)		.013

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

Al aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una población a la totalidad de la muestra refleja una distribución normal en los datos a nivel de 0.13 lo que representa un valor P mayor a 0.05 por lo tanto se puede concluir que se dio una distribución homogénea de los datos.

Gráfico 5: Curva normal-campana de Gauss



Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

En el gráfico de histograma y la campana de Gauss del total de las respuestas se observa la distribución grafica de los datos con una media de 77.89, una desviación estándar de 6.691 y N= 122. De igual forma se observa una distribución con sesgo positivo.

5.4. Análisis de confiabilidad del Test CIL

El análisis de consistencia interna o coherencia de los valores obtenidos a través de los procedimientos de medida estadísticos, parten del supuesto de que todos los elementos o ítems de un instrumento conllevan a la valoración de un mismo constructo o rasgo o bien proporciones equivalentes (Pérez, 2003). Desde esta perspectiva se puede inferir que una prueba o instrumento puede ser diseccionado en diversas partes (comúnmente dos) dando lugar a la comprobación del análisis de consistencia por mitades a través de la homogeneidad de las varianzas.

Tabla 11: Estadísticas de fiabilidad-prueba Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.806	31

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

Tabla 11 muestra un nivel de confiabilidad Alfa que corresponde a .806 considera dentro del rango del criterio como bueno (George y Mallery. 2003). Por lo tanto se puede concluir que el TEST CIL guarda un nivel de validez de confiabilidad dentro del rango estimado como bueno.

Tabla 12: Confiabilidad de consistencia interna Índices de concordancia

	Coeficiente de correlación intraclase						
	Correlación intraclase	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig.
Medidas únicas	.118	.059	.245	5.160	19	570	.000
Medidas promedio	.806	.660	.910	5.160	19	570	.000

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

La tabla se observa que el modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de los individuos son aleatorios y los efectos de medidas son fijos, presenta un coeficiente de correlación intraclase de .806 en las medidas promedio. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador. El intervalo de confianza calculado corresponde a 0.05, el coeficiente de correlación intraclase se considera buena en relación a la fuerza de concordancia.

Tabla 13: Criterio de valoración Intraclase

Valoración de la concordancia según los valores del Coeficiente Correlación Intraclase CCI	
Valor del CCI	Fuerza de la concordancia
> 0.91	Muy buena
0.71 - 0.90	Buena
0.51 - 0.70	Moderada
0.31 - 0.50	Mediocre
< 0.30	Mala o Nula

Fuente: Fiabilidad y validez. Ruiz (2015)

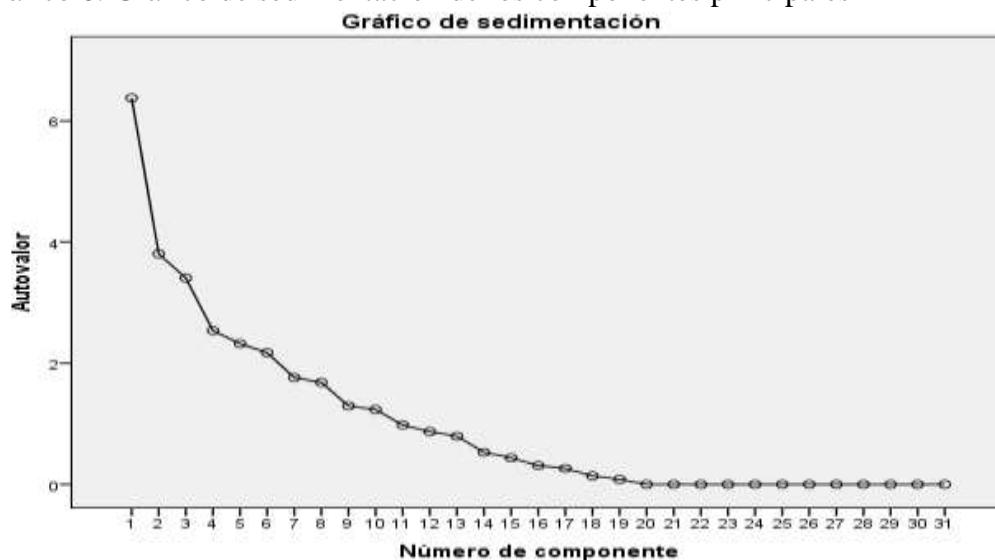
Tabla 14: Medida de adecuación muestral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.700
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1110.475
	gl	465
	Sig.	.000

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

En la tabla 14 la prueba KMO sugiere que los coeficientes de correlación deben ser mayores a 0.600 como mínimo sugerido para aceptar la adecuación muestral. Al aplicar la prueba KMO al total de la muestra refleja una medida de adecuación de muestreo .700. De igual forma la prueba de esfericidad de Bartlett considera el análisis factorial apropiado debido a que el nivel de significancia es inferior o igual a $p < 0.05$.

Gráfico 6: Gráfico de sedimentación de los componentes principales



Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

El gráfico 10 demuestra la distribución en relación a la sedimentación de los componentes del test, se puede observar una relación en factores principales que constituyen el instrumento.

5.5 Baremos y percentiles CIL

Tabla 15: Percentiles derivados del test CIL

Apéndice de Percentiles CIL	
Percentil	Puntaje directo
1	50.46
2	55.68
3	62.76
4	66.76
5	68.00
10	70.00
15	72.00
20	74.00
25	74.00
30	75.00
35	76.00
40	76.20
45	78.00
50	79.00
55	79.65
60	80.00
65	81.00
70	82.00
75	83.00
80	83.00
85	84.00
90	86.00
950	86.85
96	88.00
97	88.31
98	89.54
99	90.77

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

La tabla 15 expone los percentiles obtenidos por el grupo normativo que participo en el desarrollo del test CIL, derivados de los puntajes directos de las respuestas de los sujetos, empleando la teoría clásica de los test a través de la construcción del enfoque referido al criterio.

Tabla 16: Coeficiente de Integridad Laboral CIL

Coeficiente de Integridad Laboral CIL	
Rango	Percentil
Muy alto	86-98
Alto	75-85
Medio alto	64-74
Medio bajo	53-63
Bajo	42-52
Muy bajo	31-41

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

La tabla 16 sistematiza las normas de los puntajes de acuerdo a los percentiles derivados del grupo normativo. Para una mejor ilustración se decidió establecer criterios con colores de acuerdo al rango obtenido en las respuestas del test CIL.

Tabla 17: Criterio según puntajes

Coeficiente de Integridad Laboral CIL
Rango
Muy alto
Alto
Medio alto
Medio bajo
Bajo
Muy bajo

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

Los puntajes ubicados en rangos muy bajo o bajo; se podría considerar que la persona tiene

una alta propensión al fraude. Rango medio bajo; se podría concluir que la persona es muy propensa a cometer actos fraudulentos dentro de la organización. Rango medio alto; la persona se mantiene en una posición neutral y puede llegar a considerarse que mantiene una postura indiferente ante el fenómeno del fraude. Rango alto; La persona mantiene una actitud contundente ante la fraude, se estima una actitud positiva fuerte en relación a la integridad laboral. Rango muy alto; caracterizada por una enérgica posición ante la integridad, el sujeto puede presentar valores morales muy altos y fuertes convicciones hacia la honradez.

Tabla 18: Matriz general de los puntajes según cuartiles

Dimensión		Primer Cuartil 0-25	Segundo Cuartil 26-50	Tercer Cuartil 51-75	Cuarto Cuartil 76-99
Dimensiones test CIL	Necesidad	Es una persona orientada a cometer actos deshonestos, si se conjuga la situación oportuna basada en el factor de la necesidad la persona puede considerar actos deshonestos como una opción clara para salir de sus necesidades financieras.	No se descarta la posible tendencia a verse involucrado en la situación de generar ingresos extras debido a alguna necesidad genuina o situacional. La persona podría considerar la posibilidad de cometer actos fraudulentos considerando la necesidad como una las opciones viables para poder salir de la situación en la que está inmerso	Aparentemente no presenta mayores dificultades en cuanto a relación de la necesidad y la conjunción de actos deshonestos, se podría decir tiene un control de sus finanzas y no considera que una necesidad justifique actos poco íntegros.	Probablemente sea una persona ecuánime en relación al análisis de sus necesidades, en caso de pesar por situaciones que requieran de requieran ingresos extras, evitará tomar partido de la confianza otorgada por la organización.
	Racionalización	Se podría considerar como una persona poco comprometida con los valores morales y sociales, su moralidad puede verse cuestionada si las causas y valores se ven sometidas a prueba.	Probablemente experimente pensamientos que pueden ser sometidos criterios de cambio según sea la forma de pensar y actuar ante las situaciones, es decir podría valorar su integridad según le sea conveniente o pueda sacar partido de las situaciones, probablemente no está sometido a las valoraciones de las demás personas	Su comportamiento está basado en las normas sociales, espera que los demás personas también se comporten de forma ecuánime en relación a los valores y reglas sociales.	Posee una moralidad alta y puede actuar en ocasiones como una persona muy moralista y actuar siempre en base a las normas y conductas basadas en la integridad y la honestidad
	Oportunidad	Espera la manera de poder obtener un beneficio de las situaciones, podría tener tendencia a generar o crear oportunidades para favorecer la conjunción de actos deshonestos.	No busca situaciones para aprovechar la oportunidades pero sí se le presenta, si intentará obtener beneficio del partido y aprovecharse del situación	Se puede presentar como una persona que evita o trata de alejarse de ambientes que le puedan generar estar en una situación que le hagan valorar su integridad.	Mantiene una postura íntegra ante la situaciones, a pesar verse sometido o involucrado en posibles actos irregulares tendrá a comportarse de manera íntegra en relación a sus principios y valores.

Fuente propia; Cuestionario de Integridad Laboral, UNAH, 2018

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

El diseño y validación del Cuestionario de Integridad Laboral se llevó a cabo a través de la aplicación de las técnicas sistemáticas normativas y procedimientos estadísticos pertinentes a los estándares que rigen un estudio de educación superior a nivel de postgrado. Se realizó la adecuación de los reactivos en base a los cambios de forma y fondo sugeridos por el equipo de jueces validadores, el índice de coeficiente de confiabilidad obtenido fue de 0.806 cuyo criterio es considerado como bueno. Se puede concluir que la investigación logro alcanzar el objetivo general trazado en el planteamiento del problema el cual consistía en diseñar y validar un instrumento que permitiera evaluar la integridad laboral en estudiantes universitarios pertenecientes a las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

El desarrollo y selección de los ítems debe ser producto de un análisis exhaustivo de la literatura, es de fundamental importancia tomar en cuenta la población a quién va dirigido el instrumento, también se debe evitar el uso de palabras rebuscadas o complejas, es decir se observó que la pregunta o afirmación a medida sea más simple será más amigable para el evaluado al momento de contestar el test, de igual forma es importante hacer hincapié en la cantidad o densidad de los ítems, una prueba demasiado extensa a menudo podría desanimar al sujeto evaluado y por la tanto disminuir su capacidad de atención. Estas breves conclusiones son producto del proceso del diseño y validación del test CIL.

El diseño de un test psicométrico es un proceso dinámico que conlleva generar un avanzado dominio del tema en estudio, a la vez fortalece las competencias investigativas del profesional

que desee profundizar en dicha temática. El psicólogo hondureño debe empoderarse más en la creación, medición y tropicalización de instrumentos de medición capaces de medir diferentes constructos, habilidades o comportamientos más apegados al contexto y realidad del país. El uso de los test psicológicos tiene una aplicabilidad genérica y pueden ser empleados en diferentes rubros o ámbitos siempre y cuando cumplan con todos los requerimientos y condiciones básicas para su aplicación.

Debido a la naturaleza del cuestionario se decidió crear una versión digitalizada del test. Con el fin de lograr una mejor eficiencia de los recursos se orientó hacia una aplicación vía correo electrónico, tomando en cuenta que ha sido una investigación financiada con fondos propios, tras dicho análisis es importante también mencionar que la tecnificación y digitalización de los test psicométricos en la actualidad debe ir orientada al uso y apoyo de la tecnología como una herramienta complementaria y muy útil.

Implícito en el test se agregó un apartado aclarando el objetivo, la finalidad y el uso restrictivo de la información únicamente para fines académicos, por lo tanto su colaboración fue de forma voluntaria. No se deja por fuera de análisis la valoración de que la aplicación fue vía digital y no se tuvo contacto directo con los sujetos evaluados, lo cual pudo ser algo positivo o negativo al momento de contestar el cuestionario de integridad laboral.

El fenómeno del fraude en las organizaciones es un aspecto que puede afectar a cualquier institución independiente del rubro, sector laboral o tamaño organización, desde la perspectiva del presente estudio se podrían generar otras líneas de investigación, como realizar un perfil del defraudador a través de ponderación de las conductas más comunes, otra línea de investigación

puede ser comprender a profundidad los tres componentes que conforman el triángulo del fraude, específicamente el componente de la racionalización, ampliar el diseño del test abarcando otros aspectos que pudieron quedar por fuera del diseño y que podrían realizar aportes significativos.

El Cuestionario de Integridad Laboral debe ser tomado como una medida de valoración subjetiva de la honestidad, se recomienda que para tomar una decisión crítica debe estar amparada en otros test o técnicas diseñadas a evaluar el constructo, el test CIL no debe ser utilizado como un único parámetro de valoración de la honestidad, se recuerda que la conducta humana es dinámica, compleja y variable y todos los test psicométricos son únicamente evaluaciones subjetivas e indirectas del comportamiento, no son mediciones cien por ciento efectivas de la conducta, por lo tanto no pueden ofrecer completa seguridad sin embargo si pueden llegar a ofrecer alto grado de certeza estadística.

VII: BIBLIOGRAFÍA

“Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna” The Institute of Internal Auditors. 2004. http://www.ain.gub.uy/sector_publico/niepai.pdf.

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: McGraw Hill.

Arnold, D.W. (2006). *Integrity Testing*. Wonderlic White Papers. Recuperado de <http://www.wonderlic.com>. Casado, R. (2011). *Prácticas de RRHH en las empresas de Tarragona*. Casado & López Consulting.

Attorresi, H. F., Lozzia, G. S., Abal, F. J. P., Galibert, M. S., & Aguerri, M. E. (2009). Teoría de Respuesta al Ítem. Conceptos básicos y aplicaciones para la medición de constructos psicológicos. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 18(2).

Baccili, P. A. (2001). *Organization and manager obligations in a framework of psychological contract development and violation*. Unpublished dissertation, Claremont Graduate University.

Berry, C. M., Sackett, P., & Wiemann, S. (2007). A review of recent developments in integrity test research. *Personnel Psychology*, 60, 271-301.

Binet, A. y Simon, T. H. (1905). *Methodes nouvelles pour le diagnostic du niveau intellectuel des anormaux*. *L'année Psychologique*, 11, 191-244.

Brown, G. F. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: El Manual Moderno.

Butler, J. K., & Cantrell, R. S. (1984). *A behavioral decision theory approach to modeling*

dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Reports*, 55, 19–28.

Callejón, A. M., Casado, A. M., Melendo, T., & Méndiz, A. (2013). Integridad, Comportamiento Ético y Reputación Corporativa de las Grandes Empresas Españolas. In *Congreso Nacional EBEN*.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The "big five questionnaire:" A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15(3), 281-288

Cattell, R. B., Cattell, A. K. S. & Cattell, H. E. P. (1993). 16PF Fifth Edition Questionnaire. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

Corral de Franco, Y. J. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. Cronbach, L.J., Gleser, G., Nanda, H., y Rajaratnam, N.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241–1255.

Dineen, B. R., Lewicki, R. J., & Tomlinson, E.C. (2006) Supervisory guidance and behavioral integrity: Relationships with employee citizenships and deviant behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91, 622–635.

Donald R. Cressey, (1961): *The Prison: Studies in Institutional Organization and Change* New York: Holt. Folco, C. M. (2004): *Ilícitos Fiscales*, 16. Rubinzal-Culzoni. Argentina.

Encuesta Global sobre Fraude y Corrupción | Abril 2016.

Galton, F (1885). Abelard.org, ed. The Art of Travel. Londres: John Murray. ISBN 978-1770450400.

García Pérez, R. (2003): La Medida en Educación: Concepto e Implicaciones en las Actividades Diagnósticas. En García Pérez (Ed.) Técnicas e Instrumentos de Diagnóstico. Proyecto Docente del Dpto. MIDE de la Universidad de Sevilla. Capítulo 2, pp. 131-211. Sevilla: Editorial IETE (en prensa).

Garrido, V., & Redondo, S. (1995) Ediciones Jurídicas Cuyo –Manual de Criminología Aplicada. López, A., & Villapalos, G. (1997). El libro de los valores. Barcelona, España: Editorial Planeta S.A.

George y Mallery (2003, p.231).

Glaser, R. (1963). Instructional technology and the measurement of learning outcomes: Some questions. *American Psychologist*, 18, 519-521.

Gómez, J. (2004). Sintaxis de los valores. Bogotá D.C.: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Hernández, A. (2006). Ética actual y profesional. México: Thomson Editores, S.A.

Gruys, M. L. (1999). The dimensionality of deviant employee performance in the workplace. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN.

Guillén, G. C., & Rosio, G. B. (2000). Psicología del trabajo para las Relaciones Laborales. Madrid, España. McGraw Hill.

Gutiérrez, M. A. (2011) los controles internos ¿por qué son importantes? ¿los debo conocer? ¿Cómo mejoraría mi servicio? Recuperado de <https://360bestpracticesmethodology.wordpress.com/2011/04/24/la-teoria-del-triangulo-del-fraude>.

Hernández R, Fernández-Collado C, Baptista P. Metodología de la investigación. Cuarta edición. México: McGraw- Hill Interamericana; 2006.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20 (2), 379-403.

La Encuesta Global sobre Fraude y el Índice de Percepción de Corrupción (IPC) Kroll Advisory Solutions, para América latina. 2016.

Lawley, D. N. (1943). On problems connected with item selection and test construction. *Proceedings of the Royal Society of Edimburg*, 61 , 273-287.

Lawley, D. N. (1944). The factorial analysis of multiple item tests. *Proceedings of the Royal Society of Edimburg*, 62, 74-82.

Lord, F. M. (1952). A theory of test scores. *Psychometric Monographs*, nº 7.

Lord, F. M., y Novick, M. R. (1968). *Statistical theories of mental test scores* . New York: Addison-Wesley.

Lozano, N. A. B. (2013). Diagnóstico de gobierno corporativo como mecanismo en la prevención del fraude en empresas familiares*(Aplicación de método de casos. *Cuadernos de Contabilidad*, 14(35), 581-615.

Lugo, D. (2005): Auditoria Forense una perspectiva de investigación científica. Recuperado de: www.interamericanusa.com/

Martínez Gutiérrez, M. P., & Pintado Tapia, T. G. (2015). *La auditoría forense como herramienta para la detección de delitos financieros: caso COOPERA* (Bachelor's thesis).

Maslow, A. B. R. A. H. A. M. (1998). Teoría de las Necesidades. *Interamericana. Barcelona*. Galimberti, U. (2006). *Dizionario di psicologia*.

Siglo xxi.

Mayor Sánchez, C. Evaluación del comportamiento íntegro y de la percepción de la integridad del líder en el trabajo.

Messick, S. (1995). Standards of validity and the validity of standards in performance assessment. *Educational measurement: Issues and Practice*, 14, 5-8.

Mora, G. (1998). *Valores humanos y actitudes positivas*. Santafé de Bogotá: McGraw- Hill Interamericana S.A.

Morgan GA, Gliner JA, Harmon RJ. Measurement validity. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 2001; 40: 729-731.

Muñiz, J., Bartram, D., Evers, A., Boben, D., Matesic, K., Glabeke, K., Fernández-Hermida, J. R. y Zaal, J. (2001). Testing practices in European countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 17(3), 201-211.

O'Bannon, R.M., Goldinger, L., & Appleby, G.S. (1989). *Honesty and integrity testing: A practical guide*. Atlanta, GA: Applied Information Resources.

Padilla, V. M. G. (2012). *Auditoría forense*.

Paladino, M., Debeljuh, P., & Del Bosco, P. (2005). Integridad: respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. *The bi-annual academic publication of Universidad ESAN*, 10(18-19).

PPT Fiabilidad y validez. Conceptualización y procedimientos de cálculo con Spss. Ruiz (2015)

Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74

Rudner L, Schafer W. *What teachers need to know about assessment*. Washington, DC: National Education Association; 2002.

Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work*

& organizational psychology (vol. 1): Personnel psychology. Thousand Oaks, CA: Sage.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. (2016). Nota técnica sobre el mercado laboral hondureño. Recuperado de <http://201.220.133.199/oml-informes-notas-tecnicas-em/>

Terman, L. M. (1916). The measurement of intelligence .

Boston: Houghton Mifflin. Jose Muñiz, Papeles del Psicólogo,

2010. Vol. 31(1), pp. 57-66

The dependability of behavioral measurement: Theory of generalizability for scores and profiles. Nueva York: Wiley. (1972).

Thurstone, L. L. (1925). A method of scaling psychological and educational tests. The Journal of Educational Psychology, 16 , 433-451.

Tovar, J. A. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez.

Psicología: Tópicos de actualidad, 85-108.

Zarate, I. 2003. Valores, civismo familia y sociedad. Guajuato, México: San Martín Domínguez Editores S.C.

ANEXOS



CUESTIONARIO DE INTEGRIDAD LABORAL

CIL

Por este medio se le solicita de manera cordial y respetuosa, proporcione los datos que se indican a continuación, asegurándole que la información obtenida será usada de forma confidencial y con carácter científico únicamente. Agradeciendo de antemano su colaboración, por favor conteste la siguiente información.

I. Datos Generales

1. Edad: _____	2. Estado civil: <input type="radio"/> Soltero <input type="radio"/> Casado <input type="radio"/> Divorciado <input type="radio"/> Viudo <input type="radio"/> Unión Libre
3. Años de antigüedad en el trabajo: _____	
4. Sector laboral: <input type="radio"/> Empresa privada <input type="radio"/> Empresa publica Otros: _____	5. Genero: <input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino
6. Modalidad de contratación: <input type="radio"/> contrato temporal <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido Otros: _____	7. Jornada de trabajo: <input type="radio"/> Diurna <input type="radio"/> Nocturna <input type="radio"/> Mixta
8. Puesto que desempeña: <input type="radio"/> Nivel Gerencial <input type="radio"/> Nivel Intermedio <input type="radio"/> Nivel Rutinario Otros: _____	:

Instrucciones Generales: En esta prueba encontrará tres apartados diferentes los cuales deberán ser contestados según se le pide al inicio de cada sección. Recuerde, no existen respuestas buenas ni malas, no se detenga mucho tiempo para contestar cada pregunta. No deje ninguna pregunta sin contestar.

No.	A continuación se le presentan una serie de afirmaciones que pueden ocurrir en el trabajo, por favor conteste marcando con una X debajo de la casilla que considera acorde a su experiencia u opinión, se le recuerda que no hay respuestas buenas ni malas, evite demorarse mucho tiempo contestando cada frase.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
1	Es fácil para las personas ser completamente honestas en el trabajo				
2	Una persona que ha cometido un acto deshonesto, en el futuro volverá a cometerlo.				
3	La mayoría de los actos deshonestos quedan en la impunidad.				
4	Debería ser permitido tomar un bien de la organización, siempre y cuando se recupere con más trabajo.				
5	En algún momento de la vida las personas se ven en la necesidad de tomar algo que no es suyo.				
6	Es normal recibir regalos por haber prestado servicios especiales en el trabajo.				
7	Mientras este bajo control, está bien que una persona tenga adicciones.				
8	Es común infringir normas de tránsito que son consideradas leves.				
9	Es normal que una persona tenga la oportunidad de tomar un bien de la empresa sin que nadie se dé cuenta.				
10	La deshonestidad siempre es descubierta.				
11	Bajo control las personas deberían ser libres al decidir si consumen alcohol o drogas mientras trabajan.				
12	Algunas personas son negligentes en el trabajo para facilitar actos deshonestos.				
13	Si las personas pudieran evadir impuestos, deberían hacerlo.				
14	En las empresas no valoran la honestidad.				
15	Si el hurto es poco no importa si se comete.				
16	A veces es necesario sobornar a un policía para no pagar multa.				
17	Si una persona tiene la oportunidad de salir de una tienda sin pagar algún artículo, debería hacerlo.				
18	Un empleado toma un bien y después piensa reponerlo sin que se den cuenta, se considera como hurto.				

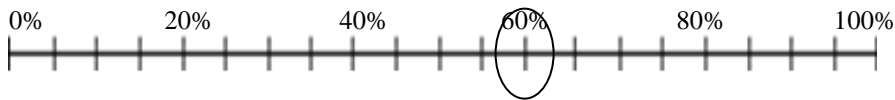
En la siguiente serie de interrogantes usted deberá encerrar con un círculo la letra que corresponde a la respuesta que considera indicada. Por favor conteste de forma sincera, no se detenga mucho tiempo para contestar cada pregunta, procure contestar la primera respuesta que venga a su mente.

<p>1. ¿Los empleados cometen hurto en las empresas por qué?</p> <p>a) La empresa tiene fallas en los controles b) Porque piensan que se lo han ganado c) Por necesidad d) Ninguna de las anteriores</p>	<p>5. ¿Cuál de las siguientes acciones le parece menos grave?</p> <p>a) Tomar 10 lempiras de una persona pobre b) Tomar 1,000 lempiras de una persona que tiene mucho dinero c) Tomar dinero y después devolverlo d) No hay diferencia</p>
<p>2. Los siguientes eventos justifican cometer actos deshonestos</p> <p>a) Una urgencia médica de vida o muerte b) Una urgencia familiar c) Ninguna causa justifica el robo o fraude d) Para pagar deudas insostenibles</p>	<p>6. Se ha descubierto a un empleado cometiendo un acto deshonesto ¿Qué se debería hacer?</p> <p>a) No hacer nada b) Perdonarlo y aconsejarlo, si es la primera vez c) Suspenderlo o castigarlo d) Despedirlo</p>
<p>3. ¿Quién podría estar más permitido para cometer robo o fraude?</p> <p>a) Una persona de clase baja b) Ninguna, no importa su estatus social c) Una persona de clase media d) Una persona de clase alta</p>	<p>7. ¿Cuál de los comportamientos siguientes le parece menos grave?</p> <p>a) Sobornar b) Aceptar soborno c) No hay diferencia d) Estar enterado y no reportar</p>
<p>4. Para un empleado que ha trabajado mucho ¿se deberían tomar represalias fuertes si se comprueba que ha cometido hurto?</p> <p>a) Si b) No c) Depende de la gravedad</p>	<p>8. ¿Un empleado puede llevarse de su lugar de trabajo un artículo descompuesto, siempre y cuando?</p> <p>a) No hará ninguna falta b) No lo repararon durante mucho tiempo c) Si no lo lleva él, igual lo llevará alguien mas d) No debería</p>

A continuación se presentan una serie de situaciones, su tarea consistirá en circular según su opinión el porcentaje en que ocurren los hechos, donde el 0% representa que nunca ocurre y el 100% que siempre ocurre. No existen respuestas buenas ni malas, no se detenga mucho tiempo para contestar cada pregunta.

EJEMPLO:

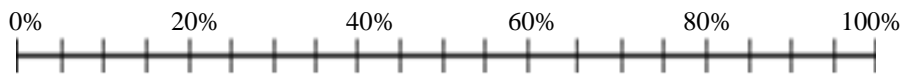
¿En qué porcentaje considera que le gustan los paseos por el campo?



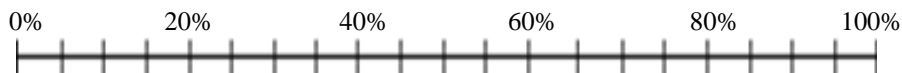
1. ¿En qué porcentaje considera que una necesidad urgente justifica a una persona para cometer hurto o fraude en la empresa?



2. ¿En qué porcentaje considera que una persona honesta puede cometer actos deshonestos?



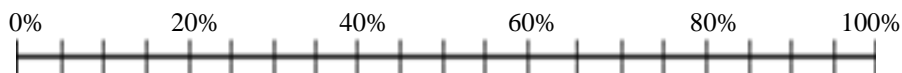
3. ¿Qué porcentaje de personas considera que se comportan deshonestamente para obtener beneficios extras en el trabajo?



4. ¿Qué porcentaje de trabajadores cometen actos deshonestos en las empresas?



5. ¿En qué porcentaje se considera una persona honesta?



**ASEGÚRESE DE HABER CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**