

VALIDACIÓN INTEGRITY & PRODUCTIVITY ASSESSMENT REPORT© (IPA-R ©) EN POSTULANTES DE LATAM

Enero 2023

1. Antecedentes

El test Integrity & Productivity Assessment Report® o IPA-R® fue desarrollado con el objetivo de medir la probabilidad que tendría un(a) postulante o colaborador(a) de participar en conductas contraproductivas al interior de una organización.

M. Gruys y P. Sackett¹ definieron las conductas contraproductivas como *“toda conducta intencional de algún miembro de una organización, como contraria a sus legítimos intereses”*. Algunas manifestaciones serían hurto interno, abuso de alcohol y drogas, sabotaje, acoso sexual, ausentismo, entre otras.

Se desarrolló una extensa investigación en personas de varios países de Latinoamérica, logrando aislar e identificar 8 factores individuales que incrementan la probabilidad de un(a) colaborador(a) de participar en conductas contraproductivas. A saber:

- Reconocimiento de conductas contraproductivas previas,
- Racionalización de la conducta contraproductiva,
- Relaciones deficientes con otros,
- Baja Responsabilidad,
- Desajuste emocional,
- Orientación al riesgo,
- Maquiavelismo, y
- Negativismo.

Estos 8 factores tienen su origen en diversas publicaciones internacionales y han sido debidamente documentadas en el *Manual del test Integrity & Productivity Assessment Report*².

El Integrity & Productivity Assessment Report® o IPA-R® mide 5 escalas en los candidatos o colaboradores:

- Robo
- Violencia
- Abuso de Drogas y Alcohol
- Incumplimiento de Normas
- Ausentismo y Atrasos

¹ Gruys, M.L. and Sackett, P.R. (2003) Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30-42.

² *Manual de Usuario Integrity & Productivity Assessment Report, 2020.*

El Integrity & Productivity Assessment Report® consta de 87 ítems que se responden online en 14 minutos promedio, generando un reporte inmediato de fácil interpretación.

El Integrity & Productivity Assessment Report® (IPA-R) permite la generación de perfiles para determinar el ajuste de un evaluado a los requerimientos del puesto, y provee de información cualitativa de relevancia para apoyar entrevistas de selección y seguimiento.

2. Metodología

Para aportar en la validez del Integrity & Productivity Assessment Report®, se tomó una muestra de 10.103 candidatos evaluados online entre los años 2020 y 2023 en México, Chile y Colombia.

La distribución de los candidatos y candidatas según país se presenta en la Tabla 1, con 65% de candidatos mexicanos, 23% chilenos y 12% colombianos.

Tabla 1. Distribución según país.

<i>País</i>	Frecuencia	Porcentaje
México	6530	64,6
Chile	2366	23,4
Colombia	1207	11,9
Total	10103	100,0

Los procesos de selección fueron llevados a cabo por distintos tipos de empresas, destacando de seguridad, logística, transporte, outsourcing, servicios financieros, entre otros.

El test IPA-R® contempla 12 ítems de auto-reporte de conductas contraproductivas al final del cuestionario, seleccionándose 5 como indicadores de las escalas de IPA-R®.

La Tabla 2, presenta sólo el porcentaje de candidatos que reconocen haber participado de las conductas referidas, al menos una vez. Por ejemplo, el 2,5% de los candidatos chilenos reconoce haber *tomado mercadería u otro producto del trabajo sin permiso*, el 1,7% de los colombianos y el 3,1% de los mexicanos.

En el caso de la conducta agresiva (*insultar a un colega*) destaca el 12,3% de los candidatos colombianos reconociendo haberlo hecho. El 4,6% de los candidatos mexicanos reconoce haber trabajado bajo los efectos del alcohol.

El 41% de los candidatos colombianos reconocen haber participado en una forma de sabotaje: *habiendo puesto un mínimo de esfuerzo intencionalmente en el trabajo*, y el 46% de los candidatos mexicanos *haber llegado tarde sin autorización*.

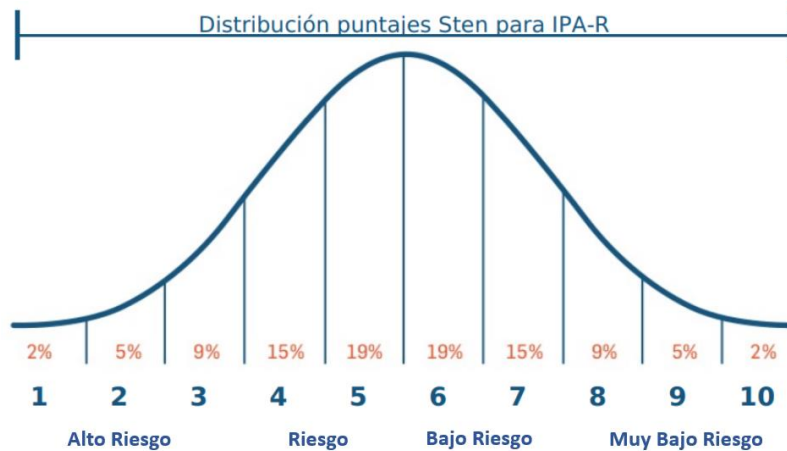
Tabla 2. Auto-reporte de conductas contraproductivas (sólo % reconoce haber participado) según país.

Escala	Indicador	País (% reconoce)		
		Chile	Colombia	México
Robo	Tomar mercadería u otro producto del trabajo sin permiso.	2,5%	1,7%	3,1%
Violencia	Insultar a un colega.	5,5%	12,3%	5,3%
Abuso de Alcohol y Drogas	Trabajar bajo efectos de alcohol.	1,9%	1,9%	4,6%
Incumplimiento de Normas	Poner mínimo de esfuerzo intencionalmente en el trabajo.	32,2%	40,8%	29,4%
Ausentismo y Atrasos	Llegar tarde sin autorización.	35,7%	28,9%	45,7%

Cabe mencionar que indudablemente el indicador de auto-reporte está afectado por deseabilidad social, sobre todo en una postulación laboral, en la cual generalmente los postulantes intentan presentarse de la mejor forma (exagerando sus rasgos positivos y minimizando los negativos). No obstante, este indicador se considera adecuado debido a que es respondido por quien dispone de toda la información (la persona), asimismo permite identificar a quienes reconocen la conducta como grupo válido.

Por otro lado, no es posible extrapolar los resultados referentes a la participación en conductas contraproductivas según país, debido a que los puestos son distintos en cada caso, asimismo el contexto sociocultural y la aceptación social de cada conducta varía. Debiendo limitarse el análisis al objetivo del estudio, es decir validación de escalas del Integrity & Productivity Assessment Report® y a la muestra considerada.

Modelo 1. Escala Sten de 10 puntajes.



El Modelo 1 presenta los puntajes de las escalas de IPA-R® en un rango de 1 a 10, donde 1 implica alta probabilidad de conducta contraproductiva y 10 baja probabilidad. A efectos analíticos se generaron 4 categorías de riesgo: Alto Riesgo (1-3), Riesgo (4-5), Bajo Riesgo (6-7) y Muy Bajo Riesgo (8-10).

La Tabla 3 presenta la distribución puntajes en la escala Robo según país. Los resultados se aprecian mejores para los candidatos de México, sin embargo, tal como señalamos, se debe ser cauteloso en generalizar ya que los puestos son diferentes, asimismo existen condicionantes culturales.

Tabla 3. Distribución de Puntajes Escala Robo según país

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	22,5%	42,1%	26,9%	8,5%
Colombia	28,4%	37,7%	24,1%	9,8%
México	13,2%	34,7%	35,7%	16,5%

La Tabla 4 presenta la distribución puntajes en la escala Violencia según país. Los resultados se aprecian mejores para los candidatos de México y Chile, en contraposición a los candidatos evaluados en Colombia.

Tabla 4. Distribución de Puntajes Escala de Violencia según país

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	18,6%	33,0%	32,2%	16,2%
Colombia	26,9%	27,8%	29,6%	15,7%
México	18,3%	33,8%	34,8%	13,1%

La Tabla 5 presenta la distribución puntajes en la escala Abuso de Alcohol y Drogas según país. Los resultados se aprecian mejores para los candidatos de México y Chile, en contraposición a los candidatos evaluados en Colombia.

Tabla 5. Distribución de Puntajes Escala de Abuso de Alcohol y Drogas según país

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	22,7%	36,3%	30,6%	10,5%
Colombia	29,9%	32,6%	26,8%	10,7%
México	18,6%	36,0%	32,8%	12,6%

La Tabla 6 presenta la distribución puntajes en la escala Incumplimiento de Normas según país. Los resultados se aprecian mejores para los candidatos de México y Chile, en contraposición a los candidatos evaluados en Colombia.

Tabla 6. Distribución de Puntajes Escala de Incumplimiento de Normas según país

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	18,0%	38,3%	32,1%	11,6%
Colombia	24,6%	35,1%	26,8%	13,4%
México	17,1%	37,4%	33,2%	12,4%

La Tabla 7 presenta la distribución puntajes en la escala Ausentismo y Atrasos según país. Los resultados se aprecian mejores para los candidatos de México, en contraposición a los candidatos evaluados en Colombia.

Tabla 7. Distribución de Puntajes Escala de Ausentismo y Atrasos según país

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	22,6%	40,6%	27,5%	9,3%
Colombia	30,9%	36,4%	20,7%	12,0%
México	17,0%	36,1%	32,5%	14,4%

Según se aprecia en las tablas anteriores, los resultados tienden a ser algo mejores en candidatos analizados en México.

3. Resultados

Se procedió a comparar las respuestas a auto-reporte de conductas contraproductivas reconocidas por los 10.171 postulantes evaluados y sus puntajes en las 5 escalas de IPA-R agrupados en las 4 categorías de riesgo.

3.1 Validación Escala Robo Latam

La Tabla 8 muestra que los candidatos identificados como de mayor riesgo en la escala de Robo reconocen haberse *llevado cosas del trabajo sin permiso*, en una proporción significativamente mayor que aquellos de menor riesgo en esta escala.

Al analizar las 4 categorías, queda en evidencia un avance escalonado y progresivo en el reconocimiento de la conducta contraproductiva descrita según el riesgo identificado, aportando en la sensibilidad del indicador. Es decir, a mayor puntaje, menor probabilidad de participar en hurto interno.

Considerando que el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada, al comparar los puntajes extremos, es decir los candidatos de Alto Riesgo y Muy Bajo Riesgo, tenemos que los candidatos de Alto Riesgo tendrían 18 veces mayor probabilidad de participar en hurto en el caso de candidatos chilenos y 14 veces para los candidatos mexicanos.

Cabe mencionar que no hubo candidatos de Muy Bajo Riesgo de Colombia que reconocieran haber participado en hurto interno, al contrario de los candidatos de Alto Riesgo, donde el 4,4% de los candidatos colombianos lo reconocen.

Las diferencias son significativas aplicando la prueba de Chi Cuadrado, permitiendo validar la escala de Robo para su uso en procesos de selección de personal en LATAM.

Tabla 8. Auto-reporte de Hurto Interno (sólo % respuestas reconociendo conducta) según puntaje en escala de Robo y país.

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	9,2%	0,5%	0,8%	0,5%
Colombia	4,4%	1,1%	0,3%	0,0%
México	14,1%	2,0%	1,1%	0,9%

3.2 Validación Escala Violencia Latam

La Tabla 9 muestra que los candidatos de mayor riesgo en la escala de Violencia reconocen haber *insultado a un colega*, en una proporción significativamente mayor que aquellos de menor riesgo en esta escala.

Al analizar las 4 categorías, queda en evidencia un avance escalonado y progresivo en el reconocimiento de la conducta contraproduktiva descrita según el riesgo identificado, aportando en la sensibilidad del indicador. Es decir, a mayor puntaje, menor probabilidad de participar en conducta agresiva en el trabajo.

Considerando que el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada, al comparar los puntajes extremos, es decir los candidatos identificados como de Alto Riesgo y Muy Bajo Riesgo, tenemos que los candidatos de Alto Riesgo tendrían 13 veces mayor probabilidad de participar en conducta agresiva en el caso de candidatos mexicanos, 8 veces para los candidatos chilenos y 3 veces para candidatos colombianos.

Las diferencias son significativas aplicando la prueba de Chi Cuadrado, permitiendo validar la escala de Violencia para su uso en procesos de selección de personal en LATAM.

Tabla 9. Auto-reporte de Conducta Agresiva en el trabajo (sólo % respuestas reconociendo conducta) según puntaje en escala de Violencia y país.

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	14,8%	5,8%	2,0%	1,6%
Colombia	20,3%	13,1%	7,8%	5,3%
México	13,5%	5,4%	2,6%	0,9%

3.3 Validación Escala Abuso de Alcohol y Drogas Latam

La Tabla 10 muestra que los candidatos de mayor riesgo en la escala de Abuso de Alcohol y Drogas reconocen haber *bebido alcohol durante el horario laboral*, en una proporción significativamente mayor que aquellos de menor riesgo en esta escala.

Al analizar las 4 categorías, queda en evidencia un avance escalonado y progresivo en el reconocimiento de la conducta contraproduktiva descrita según el riesgo identificado, aportando en la sensibilidad del indicador. Es decir, a mayor puntaje, menor probabilidad de participar en consumo.

Considerando que el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada, al comparar los puntajes extremos, es decir los candidatos identificados como de Alto Riesgo y Muy Bajo Riesgo, tenemos que los candidatos de Alto Riesgo tendrían 12 veces mayor probabilidad de consumo de alcohol en el trabajo en el caso de candidatos chilenos y 3 veces para los candidatos mexicanos.

Cabe mencionar que ninguno de los candidatos de Muy Bajo Riesgo de Colombia reconocieron haber consumido alcohol en horario laboral, al contrario de los candidatos de Alto Riesgo, donde el 3% de los candidatos colombianos lo reconocen.

Las diferencias son significativas aplicando la prueba de Chi Cuadrado, permitiendo validar la escala de Abuso de Alcohol y Drogas para su uso en procesos de selección de personal.

Tabla 10. Auto-reporte de consumo de alcohol en el trabajo (sólo % respuestas reconociendo conducta) según puntaje en escala de Abuso de Alcohol y Drogas y país.

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	5,2%	1,5%	0,6%	0,4%
Colombia	3,0%	2,0%	1,2%	0,0%
México	8,9%	4,7%	3,0%	2,3%

3.4 Validación Escala Incumplimiento de Normas Latam

La Tabla 11 muestra que los candidatos de mayor riesgo en la escala de Incumplimiento de Normas reconocen haber *puesto un mínimo de esfuerzo en el trabajo de forma intencional*, en una proporción significativamente mayor que aquellos de menor riesgo en esta escala.

Al analizar las 4 categorías, queda en evidencia un avance escalonado y progresivo en el reconocimiento de la conducta contraproduktiva descrita según el riesgo identificado, aportando en la sensibilidad del indicador. Es decir, a mayor puntaje, menor probabilidad de participar en conducta de sabotaje en el trabajo.

Considerando que el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada, al comparar los puntajes extremos, es decir los candidatos identificados como de Alto Riesgo y Muy Bajo Riesgo, tenemos que los candidatos de Alto Riesgo tienen 196% mayor probabilidad de participar en

conducta de sabotaje en el caso de candidatos mexicanos, 102% para los candidatos colombianos y 94% chilenos.

Las diferencias son significativas aplicando la prueba de Chi Cuadrado, permitiendo validar la escala de Incumplimiento de Normas para su uso en procesos de selección de personal en LATAM.

Tabla 11. Auto-reporte de sabotaje en el trabajo (sólo % respuestas reconociendo conducta) según puntaje en escala de Incumplimiento de Normas y país.

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	43,8%	34,5%	26,4%	22,6%
Colombia	53,5%	42,9%	33,3%	26,5%
México	44,9%	32,0%	24,0%	15,2%

3.5 Validación Escala Ausentismo y Atrasos Latam

La Tabla 12 muestra que los candidatos de mayor riesgo en la escala de Ausentismo y Atrasos reconocen haber *llegado tarde al trabajo sin autorización*, en una proporción significativamente mayor que aquellos de menor riesgo en esta escala.

Al analizar las 4 categorías, queda en evidencia un avance escalonado y progresivo en el reconocimiento de la conducta contraproduktiva descrita según el riesgo identificado, aportando en la sensibilidad del indicador. Es decir, a mayor puntaje, menor probabilidad de participar en conducta de atrasos y ausentismo en el trabajo.

Considerando que el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada, al comparar los puntajes extremos, es decir los candidatos identificados como de Alto Riesgo y Muy Bajo Riesgo, tenemos que los candidatos de Alto Riesgo tienen 267% mayor probabilidad de participar en conducta de atrasos y ausentismo en el caso de candidatos colombianos, 166% para los candidatos chilenos y 159% mexicanos.

Las diferencias son significativas aplicando la prueba de Chi Cuadrado, permitiendo validar la escala de Ausentismo y Atrasos para su uso en procesos de selección de personal en LATAM.

Tabla 12. Auto-reporte de atrasos en el trabajo (sólo % respuestas reconociendo conducta) según puntaje en escala de Ausentismo y Atrasos y país.

	Alto Riesgo	Riesgo	Bajo Riesgo	Muy Bajo Riesgo
Chile	52,9%	36,3%	26,0%	19,9%
Colombia	40,5%	28,0%	23,6%	11,0%
México	65,6%	51,7%	37,5%	25,4%

3.6 Validación IPA-R Latam

La Tabla 13, sintetiza los hallazgos anteriores, comparando las diferencias entre los puntaje extremos, Alto Riesgo v/s Muy Bajo Riesgo respecto al reconocimiento de conducta contraproduktiva previa según cada escala y país.

En el caso de la Escala de Robo en candidatos chilenos, existe un riesgo 1.761% o 18 veces mayor de participar en hurto en el trabajo de los candidatos identificados como Alto Riesgo, 1.411% veces mayor para candidatos mexicanos, o 14 veces. Para el caso colombiano los candidatos de Muy Bajo Riesgo no declaran haber hurtado en trabajos anteriores.

Para la escala de Violencia en candidatos mexicanos, existiría un riesgo 1.344% mayor de participar en conducta agresiva en el trabajo de los candidatos identificados como Alto Riesgo, 845% mayor para candidatos chilenos y 286% para candidatos colombianos.

En el caso de la Escala de Abuso de Alcohol y Drogas en candidatos chilenos, existe un riesgo 1.196% mayor de participar en consumo de alcohol en horario laboral de los candidatos identificados como Alto Riesgo y 285% veces para candidatos mexicanos. Para el caso colombiano los candidatos de muy Bajo Riesgo no declaran haber consumido alcohol en horario laboral en trabajos anteriores.

Referente a los resultados en la escala de Incumplimiento de Normas en candidatos mexicanos, existe un riesgo 196% mayor de participar en sabotaje de los candidatos identificados como Alto Riesgo, 102% mayor para candidatos colombianos y 94% para candidatos chilenos.

Para la escala de Ausentismo y Atrasos en candidatos colombianos, existe un riesgo 267% mayor de participar en conducta atrasos no autorizados en el trabajo de los candidatos identificados como Alto Riesgo, 166% mayor para candidatos chilenos y 159% para candidatos mexicanos.

Para cada una de las cinco escalas, se dan diferencias significativas en cada uno de los países, permitiendo aportar en la validez del test Integrity & Productivity Assessment Report® o IPA-R® como una herramienta efectiva en la reducción de conductas contraproduktivas en las empresas y organizaciones.

Tabla 13. Comparación candidatos de alto riesgo y muy bajo riesgo según reconocimiento de conducta contraproduktiva y país.

	Robo	Violencia	Abuso de Alcohol y Drogas	Incumplimiento de Normas	Ausentismo y Atrasos
Chile	1761%	845%	1196%	94%	166%
Colombia		286%		102%	267%
México	1411%	1344%	285%	196%	159%
<i>Promedio</i>	1586%	825%	740%	130%	197%

Los candidatos de Alto Riesgo tendrían en promedio una mayor probabilidad de participar en conductas contraproduktivas, 16 más veces de hurtar en el trabajo, 8 veces de ser agresivo, 7 veces de consumir alcohol en horario laboral, 1,3 veces de participar de sabotaje y 2 veces de llegar atrasado sin autorización.

4. Conclusiones

Los resultados se consideran adecuados basado en la amplitud de la muestra (n=10.103 candidatos) y la consistencia de los resultados, aportando en la validez del IPA-R como predictor de la conducta contraproductiva.

Principalmente, aquellos candidatos identificados como más riesgosos declaran haber participado con mayor frecuencia en conductas contraproductivas anteriores.

El análisis realizado para cada uno de los tres países analizados: México, Colombia y Chile proveen de resultados estables y consistentes, permitiendo validar las cinco escalas de IPA-R para su uso en procesos de selección en LATAM.