



PRUEBAS DE CONFIABILIDAD DEL PERSONAL

Las pruebas de confiabilidad se han convertido en una herramienta clave para la toma de decisiones dentro de las organizaciones. Los procesos de gestión del talento humano se han visto en la necesidad de establecer controles, auditorías y evaluaciones permanentes a las actividades de contratación y retiro del personal, blindando la operación de los riesgos asociados a las personas.

Riesgos relacionados con la selección y contratación de personal



- Fraude.
- Corrupción de los funcionarios.
- Infiltración de personas para cometer actos ilícitos o hurtar información.
- Contratación de personas con antecedentes legales en el país.
- Contratación de personas con adicciones a drogas o ludopatía.
- Candidatos con vínculos con personas al margen de la ley.

Factores que influyen en las personas para cometer delitos

Falta de sentido de pertenencia o código de ética.

Resentimiento y deslealtad.

Intención de sobresalir.

Acceso a información o áreas restringidas.

Conocimiento de los procesos.





¿Qué son las pruebas de confiabilidad?

Las evaluaciones o pruebas de confiabilidad son instrumentos psicométricos que permiten evaluar índices establecidos para llegar a una conclusión de un conjunto de cualidades o valores que integra una persona y la ayudan a actuar de forma honesta, inspirando seguridad y confianza.

TIPOS DE PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Visita

Domiciliaria



Su objetivo es conocer al candidato o empleado en su entorno social y familiar, con el fin de establecer el impacto de éstos en la cultura organizacional, hacer un comparativo al estilo de vida que proyecta versus sus estados financieros y los de su familia.

Referenciación



Su objetivo es conocer al candidato o empleado en su entorno social y familiar, con el fin de establecer el impacto de éstos en la cultura organizacional, hacer un comparativo del estilo de vida que proyecta versus sus estados financieros y los de su familia.

Verificación de antecedentes y estados financieros



Existen diferentes bases de datos con información a nivel judicial que permiten conocer el estado de legalidad de un futuro empleado, con estos reportes se podrá tener claridad sobre la exposición que tiene la compañía a ser infiltrada por personas vinculadas a actividades delictivas o si se trata de alguien que ya cumplió su sanción legal y establecer la potencialidad de un posible riesgo.

Estudio de confiabilidad



Comprende un análisis completo de los datos recolectados durante la visita domiciliaria, el proceso de referenciación, y los resultados de la verificación de antecedentes y estados financieros, que tienen como meta identificar algún aspecto que pueda concluir con el rechazo de un candidato.

Prueba de polígrafo



Las pruebas de polígrafo son herramientas muy útiles para detectar cualquier conducta pasada de los candidatos, como el uso de las drogas. La prueba de polígrafo está compuesta de varias etapas que buscan evaluar la veracidad de los testimonios, consta de una entrevista inicial y la toma de registros con el uso de un equipo. El poligráfico diseñado para registrar las variaciones a nivel fisiológico asociadas al hecho de mentir, tiene un amplio campo de aplicación y de ahí la clasificación a los exámenes que se adelantan; exploratorios (pre empleo y rutina) y diagnósticos.

Pruebas psicológicas proyectivas



Tienen como objetivo identificar aspectos relacionados a la integridad, honestidad y la posición de los candidatos frente a situaciones de deslealtad, ausencia de ética y rotación de personal. Éstos test han sido de gran utilidad para las compañías ubicadas en países donde otros métodos están legalmente restringidos, sus costos pueden llegar a ser inferiores a los de otros tipos de evaluaciones, sumado a esto, la mayoría de estas evaluaciones son auto suministradas, es decir, que no requieren personal técnico para su implementación y algunos casos se realizan vía web.