

LAS PRUEBAS DE CONFIABILIDAD COMO HERRAMIENTAS PARA LA TOMA DE
DECISIONES EN LOS PROCESOS DE UNA ORGANIZACIÓN

ASTRID CAROLINA GOYENECHÉ MONTENEGRO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD

ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

BOGOTÁ

2018

Resumen

La confiabilidad del personal al interior de una organización es de vital importancia para la consecución de las metas propuestas en todos los niveles en los que se desenvuelve, por esto el conocer los tipos de evaluación que se pueden emplear para la vinculación, permanencia y retiro de los colaboradores es clave para garantizar este propósito, sumado a esto, que sean los procesos empleados los más adecuados a los cargos y al tipo de organización, así como sus implicaciones legales.

Palabras Clave: Confiabilidad, Pruebas de Confiabilidad, Seguridad, Credibilidad, Polígrafo.

Abstract

Trustworthy employees are vitally important in the achievement of goals at all management levels of an organization, this is why the types of evaluation that can be used for the job application process, the employment period and the employees' departure are essential to ensure such purpose. Additionally, the employed processes should be the most accurate to the position and the type of organization, as well as to their legal implications.

Keywords: Trustworthiness, Trustworthiness Tests, Security, Credibility, Polygraph.

Introducción

El factor humano es inherente a una organización pues es quien se encarga de diseñar, planear y ejecutar los procesos para los cuales fue creada, atendiendo a su misión y al lugar que desea ocupar frente a las demás del sector. Es por esto que la seguridad ha apartado un capítulo dedicado a analizar los diversos factores que intervienen en la vinculación y permanencia de personal confiable.

Con base en esto, se hablará con mayor precisión sobre aquellas herramientas que permiten hacer una selección más acertada en aspectos de seguridad y las que ayudan a llevar un control durante la permanencia de los colaboradores en la empresa, además de la información que se obtiene durante estos procesos que llevarán a la compañía a crear, cambiar o fortalecer procedimientos, así como una visión más amplia sobre el ambiente y las relaciones interpersonales en que se desenvuelven sus equipos de trabajo, para sugerir acciones que conlleven a su bienestar.

Igualmente, se tendrá en cuenta de manera general algunos aspectos de orden legal que se deben tener presentes durante la implementación de estas herramientas y la forma adecuada de tomar decisiones sustentadas en las conclusiones a las que se ha llegado.

Las pruebas de confiabilidad como herramientas para la toma de decisiones en los procesos de una organización

Los riesgos al fraude, la infiltración o penetración son unos de los más relevantes al interior de las empresas, por lo que contar con un equipo de trabajo que mitigue o suprima estos posibles hechos ha sido una prioridad al momento de contratar personal, así como el garantizar su idoneidad hasta su retiro una necesidad, lo que se ha logrado establecer mediante la generación de controles, auditorías y evaluaciones permanentes a los procesos que se desarrollan para evitar que se materialicen situaciones que impacten a la compañía.

Para entender esta realidad es importante contextualizar el por qué se llegó a establecer estas prácticas en los procesos de selección y en los protocolos de seguridad para los recursos humanos. Aunque los delitos al interior de las empresas datan de tiempo atrás y se derivan de las actividades económicas de cada una de ellas, pareciera que hoy en día se han vuelto más visibles y encontramos que por ejemplo la corrupción se ha vislumbrado como uno de los problemas que más afectan a los gobiernos de los países y las empresas privadas, como lo describe Finn Heinrich de Transparencia Internacional "Estamos convencidos que la corrupción es uno de los problemas públicos más devastadores en el mundo".

Son múltiples los detonadores que llevan a las personas a cometer delitos, tratándose de una práctica habitual, la existencia de antecedentes de adicciones al licor o a las drogas, incluso ludopatía, los vínculos que puedan existir con personas al margen de la ley, dificultades económicas, características de la personalidad, entre otros.

Así como se han logrado identificar factores que influyen al momento de decidir el hacer parte de algún delito, derivados de la motivación y la oportunidad, donde la necesidad, la falta de

sentido de pertenencia o código de ética, el resentimiento, la deslealtad, la intención de sobresalir, el acceso a información privilegiada o a espacios físicos restringidos, el conocimiento de los procesos y la variable de tiempo a favor, hacen del fraude un hecho real.

Adicionalmente, se encuentra que muchas compañías no están preparadas para afrontar y tratar estas circunstancias, tienen fallas en sus procedimientos de selección cuando se hayan datos falsos, los aspirantes presentan antecedentes judiciales, el perfil escogido no se ajusta al solicitado, no existen políticas claras, el personal no es el idóneo para identificar los riesgos propios de cada cargo, como tampoco hay presencia de controles internos, o de haberlos, no son lo suficientemente precisos para evitar que la compañía sea vulnerable.

Por estas razones es que se hace necesaria la implementación de procesos que permitan tener una visión más amplia de las personas a las que se está vinculando, del clima en que se desenvuelven los equipos de trabajo y los procesos que éstos emplean para la ejecución de sus tareas, de esta manera podemos hablar de las evaluaciones de Confiabilidad, entendiéndola como un conjunto de cualidades o valores que integran a una persona y la llevan a actuar de forma honesta, inspirando seguridad y confianza.

“Los empleadores realizan investigaciones de antecedentes porque las leyes y normas les generan el deber de mantener un ambiente confiable y seguro, incluso para proteger a sus trabajadores, visitantes y el público en general de eventos nocivos de otros empleados. También encuentran que estas investigaciones pueden mejorar la productividad y reducir costos” (Fay, 2006, p.217).

Además de las ventajas que tiene el contar con personal idóneo para la actividad de cualquier organización, hay otras significativas para el ambiente laboral cuando se crea una percepción de

integrar una empresa sería que mide no solo la productividad de sus trabajadores sino también sus competencias éticas, entonces las demás personas que hacen parte de la organización poseen sus mismas facultades, fomentando compromiso y generando a la vez un efecto disuasivo.

Pruebas de confiabilidad.

Las pruebas de confiabilidad deben estar alineadas a los objetivos de la compañía, ya que contribuyen a proveer el recurso humano que la empresa necesita para alcanzar sus metas, dado que buscan mantener equipos de profesionales con altos estándares de credibilidad e integridad (Colapetre, 2012). Así, se podría hablar de evaluaciones de acuerdo al momento en que sean requeridas:

Visita domiciliaria.

Enfocada a la seguridad, 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, que permitan dictaminar criterios de balance entre ambos, además de encontrar aspectos sociodemográficos que puedan ser considerados como riesgosos para la organización o que influyan en decisiones futuras de permanencia o continuidad del colaborador en la empresa.

Esta herramienta también permite tener en cuenta ciertos criterios de los espacios físicos o ubicación de una vivienda que puedan estar relacionados con el adecuado desarrollo de la actividad económica de la empresa, por ejemplo, el habitar en una zona de alta contaminación industrial y dedicarse a la elaboración de productos alimenticios.

“Este proceso ofrece la oportunidad también de entrevistar a miembros de la familia, pareja, compañeros de vivienda, otros residentes o cualquier persona conocida que suministre información sobre el carácter o comportamiento del candidato” (Colapetre, 2012, p. 266).

Referenciación.

Tiene como objetivo adelantar la validación de los datos académicos y laborales suministrados durante las entrevistas ejecutadas por recursos humanos y los registrados en la hoja de vida postulada, ésta tarea se puede adelantar mediante el contacto directo con la fuente de información o a través del servicio de profesionales formados en el diagnóstico de la originalidad de documentos. Pretende determinar que todo lo aportado corresponda a la realidad en cuanto a la formación académica acreditada, nivel de experiencia, tiempos de vinculación, vacíos laborales y motivos de retiros de anteriores empleos, se hace una investigación exhaustiva de las referencias de una persona que permita evaluar sus competencias para el cargo al cual aspira.

Sobre la historia laboral, Cisco (como se citó en Colapetre 2012), refiere que “evaluar este tipo de información convierte la investigación en un indicador para aspirantes con buen carácter, competencias interpersonales y la capacidad de actuar en función del cargo para el cual fueron contratados”.

Cleary, Hunt, Walter, Robertson, Hauge, Skogstad, Einarsen, Lajoie, Simons & Mawn (como se citó en Colapetre 2012), mencionan que “cuando la información es seleccionada, hay un rango de áreas que se pueden examinar como hábitos y modelos de trabajo, motivación, habilidades interpersonales, e infracciones. Eventualmente, se podrá encontrar información de los aspirantes

involucrados en delitos en su lugar de trabajo, así como su incapacidad para establecer relaciones laborales con otros, baja capacidad argumentativa, peleas, y problemas de acoso en el trabajo”.

Por otro lado, Fay (2006) sugiere que el comprobar referencias por correspondencia o correo electrónico no es tan efectivo como en persona o telefónicamente. Las expresiones faciales, las pausas significativas y las inflexiones de voz pueden revelar mucho.

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 o colaborador, 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, establecer la potencialidad de un posible riesgo. El servicio de centrales de riesgo financieras que dan a conocer el comportamiento económico, hábitos de pago y nivel de endeudamiento, aspectos relevantes si se tiene en cuenta las funciones y responsabilidades que ejecuta o que va a tener a su cargo, ya que como se explicó anteriormente, las dificultades económicas son detonadores de fraudes o delitos al interior de una compañía, por otro lado, se puede analizar la relación entre activos y pasivos frente a lo manifestado por los individuos.

Estudio de Confiabilidad.

Comprende un análisis completo de los datos recolectados durante la visita domiciliar, 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, como por ejemplo el motivo real de retiro de un empleo por haber participado de un acto deshonesto, un comportamiento violento a nivel familiar o social que pueda repercutir a

nivel organizacional, incluso un monto de deudas que puedan predisponer algún fraude financiero.

Prueba de Polígrafo.

El polígrafo provee a las investigaciones de una oportunidad incomparable de encontrar información no conocida de situaciones del pasado que solo podrían ser reveladas por una persona entrevistada (Colaprete, 2012).

Las pruebas de polígrafo son herramientas muy útiles para detectar cualquier conducta pasada de los candidatos, como el uso de las drogas. Los contratantes deberán informar junto con las ofertas de empleo los aspectos que se evaluarán en el examen para que los aspirantes conozcan antes de tiempo las áreas que serán evaluadas, por ejemplo:

1. Historial Laboral
2. Reportes de tránsito
3. Historial crediticio
4. Frecuencia de consumo de drogas ilegales
5. Antecedentes Judiciales
6. Honestidad. (Colaprete, 2012, p.296)

Colaprete refiere que “El polígrafo es también una excelente herramienta al descubrir versiones falsas y omisiones hechas por el solicitante durante el proceso de selección” (p.296).

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 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.

No obstante, se debe tener en cuenta que la prueba de polígrafo no es perfecta, tiene unos márgenes de incertidumbre que se han medido y replicado. Efectivamente hay probabilidades de error en dichas evaluaciones, tal y como ocurre con todas las ciencias probabilísticas, que son la mayoría de las pruebas científicas, pero no hay mejor forma de detección de engaño en la actualidad (J.C., Padilla, comunicación personal, mes día, año); Por esto, la prueba de polígrafo nunca debe ser usada para reemplazar toda la investigación (Colaprete, 2012). Handler, Honts, Krapohl, Nelson, & Griffin (como se citó en Colaprete 2012), refieren que, como una prueba integridad, los resultados de una prueba de polígrafo no deben ser el único factor decisivo en el proceso de selección, más bien son un soporte para afianzar una decisión final de elección o no elección.

Por otro lado, es importante destacar cuáles son los objetivos de esta evaluación:

1. Determinar el grado de veracidad de los candidatos y/o empleados durante su proceso de selección, contratación y permanencia, basados en los resultados obtenidos.
2. Obtener información que pueda ser de utilidad la implementación de correctivos y controles, la identificación de vulnerabilidades y una visión amplia del clima organizacional.
3. La función disuasiva frente a posibles hechos que puedan afectar a la compañía, dado que la ejecución de las pruebas de polígrafo genera en los colaboradores la percepción de estar en un ambiente seguro, que las personas con las que laboran son idóneas y la abstención en el involucramiento en algún delito porque van a ser descubiertos.

Pruebas tipo exploratorio (pre empleo y rutina): Tienen como objetivo el conocer de manera general información requerida por las organizaciones según cada situación, en el caso de pre empleo, aspectos relacionados a la formación académica, experiencia laboral, comportamiento judicial, consumo de sustancias psicoactivas y licor, entre otros. Las pruebas rutinarias se enfocan en conocer asuntos propios del cargo que desempeña el colaborador al interior de la organización, el cumplimiento de sus funciones bajo las normas y políticas de la compañía, su satisfacción o insatisfacción salarial, e incluso el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve, lo que permite identificar fortalezas y vulnerabilidades al interior de la compañía.

Los exámenes diagnósticos buscan aportar datos que permitan esclarecer un hecho que se encuentra bajo investigación, el posible involucramiento del entrevistado en dicha situación, despejar o confirmar sospechas sobre otros implicados, así como información adicional que explique la manera en que se presentó el evento para prevenir incidentes futuros.

Pruebas psicológicas proyectivas

Entre la diversidad de pruebas cuyo objetivo es conocer aspectos de la personalidad de un individuo a través de la proyección, análisis del inconsciente, cuando interpreta estímulos no estructurados o cuando se realiza una actividad creativa (definición de test proyectivo, (s. f))., también se han creado los que tienen como objetivo identificar aspectos relacionados a la integridad, honestidad y la posición de los candidatos frente a situaciones de deslealtad y ausencia de ética, incluso han logrado establecer indicadores relevantes acerca de la alta rotación de personal. Éstos test han sido de gran utilidad para las compañías ubicadas en países donde otros métodos están legalmente restringidos o dado su volumen de procesos los recursos deben ser limitados, pues sus costos pueden llegar a ser inferiores a los de otros tipos de evaluaciones,

sumado a esto, la mayoría de estas evaluaciones son autosuministradas, es decir, que no requieren personal técnico para su implementación y algunos casos se realizan vía web.

De acuerdo a estadísticas reportadas por sus creadores, han encontrado resultados positivos en cuanto a la disminución de robos y comportamientos deshonestos en los puestos de trabajo donde se han implementado (PIT, 2012).

Es importante tener en cuenta que este tipo de evaluaciones requieren de un análisis especial ya que tienen como objetivo el predecir o prever de alguna manera comportamientos futuros de los postulantes a través de la medición de aspectos psicológicos, como por ejemplo los considerados en la Prueba de Integridad para el Trabajo (PTI):

- Actitud Indulgente con el Comportamiento Dishonesto: Cómo se siente ella/el acerca de diversas conductas, incluyendo la severidad con que ella/el piensa que las personas que participan en dicha conducta deben ser castigadas.
- Frecuencia de Percepción de Comportamiento Dishonesto: La frecuencia en la que ella/el siente que varios comportamientos deshonestos ocurren, especialmente en el ámbito del trabajo.
- Racionalizar el Comportamiento Dishonesto: Si ella/el está de acuerdo con las declaraciones que tratan de racionalizar el comportamiento deshonesto con factores situacionales.
- Auto-reporte de falta de honradez: Que tan honestamente ella/el se ha comportado en el pasado; cómo cree que ella/el actuará en el futuro (PTI, 2012).

Por su parte, el Test de Integridad Squares desarrollado por Cut-e, es un cuestionario online de comportamiento situacional que evalúa de forma muy precisa la integridad, fiabilidad,

credibilidad y el nivel de vulnerabilidad a un comportamiento contraproducente del candidato. Squares revela la concienciación ética de un candidato y su control sobre impulsos mediante la medición de seis "factores". Puntúa a los candidatos en cuán empáticos, honestos, reflexivos, disciplinados, conscientes y cautelosos son.

Es usado con frecuencia en la etapa de reclutamiento - junto con más evaluaciones de capacidad y personalidad más tradicionales - para identificar y entender si los candidatos demuestran integridad y principios sólidos morales; si mantendrán su postura ética y el nivel de vulnerabilidad a un comportamiento contraproducente (Test de Integridad Squares, (s. f)).

Del mismo modo, se encuentran las conocidas pruebas Midot, que miden los riesgos potenciales de comportamientos inadecuados y la ética laboral, tanto de candidatos como de empleados.

En el caso de procesos de reclutamiento, presentan el IntegriTest s una prueba de integridad on line que permite evaluar los riesgos de que los candidatos cometan delitos laborales, evaluando sus actitudes, opiniones y comportamientos pasados. IntegriTEST mide las respuestas de los aspirantes utilizando un singular algoritmo que toma en cuenta sus patrones de respuesta (IntegriTEST, (s.f)). De acuerdo a lo reportado por sus desarrolladores, cuenta con 13 versiones que se ajustan a la vacante de forma básica o avanzada y usa diversas sub-escalas que miden su veracidad hasta robo, consumo de drogas, entre otras. Adicionalmente, valora información a los hábitos de vida de los aspirantes, su historial judicial y laboral, su nivel de compromiso y ética.

Para la evaluación del personal ya vinculado, ofrecen la alternativa del Trustee, bajo las mismas características de aplicación pero esta vez con el objetivo de valorar el comportamiento de los funcionarios al interior de la organización o por un proceso de ascenso, por lo que además

de considerar variables como los valores personales, agrega el compromiso organizacional y la conciencia de seguridad, ubicándolos en contextos de las condiciones de la empresa, como la oportunidad que se pueda presentar para la comisión de algún delito, así como las circunstancias de la vida.

Consideraciones Legales

En Colombia hay normas regentes que aplican a la información que se obtiene de las pruebas de confiabilidad y es primordial comprender que su uso está ligado a la autorización previa que suministre el candidato a través de un consentimiento informado, al respecto, la Corte Constitucional Colombiana (como se citó en El polígrafo como mecanismo de investigación en el proceso penal, 2016) refiere que la exigencia del consentimiento resulta de la consideración del individuo como un agente moral autónomo, capaz de decidir por sí mismo en los distintos ámbitos de la vida. Solo él está en condiciones de adoptar decisiones relevantes relativas a su propia salud, como si quiere recibir o no tratamiento, asumir el riesgo de una intervención, perder un miembro u órgano, o incluso morir, pues conoce sus intereses mejor que el Estado, que en tal contexto debe respetar y proteger la autonomía personal y no interferir las acciones libres del sujeto.

Por otro lado, se debe tener especial cuidado con el manejo de los datos obtenidos, de acuerdo a la ley de Habeas Data, cuyo objeto es desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

Puesto que se debe garantizar que la información almacenada será tratada de acuerdo a lo estipulado y notificado al titular cuando autorizó brindarla, así como lo aclara la ley en su artículo 12, adicionalmente, cumplirá con los deberes contenidos dicho documento, como el de conservar los datos de manera segura y permitir el acceso de éstos únicamente a quienes estén autorizados.

Respecto a la ejecución de las pruebas de confiabilidad, se encuentra que ésta actividad está regulada por la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia Privada de acuerdo al Decreto 356 de 1994, en cuyo capítulo III establece los servicios de asesoría, consultoría e investigación de seguridad en su artículo 60.

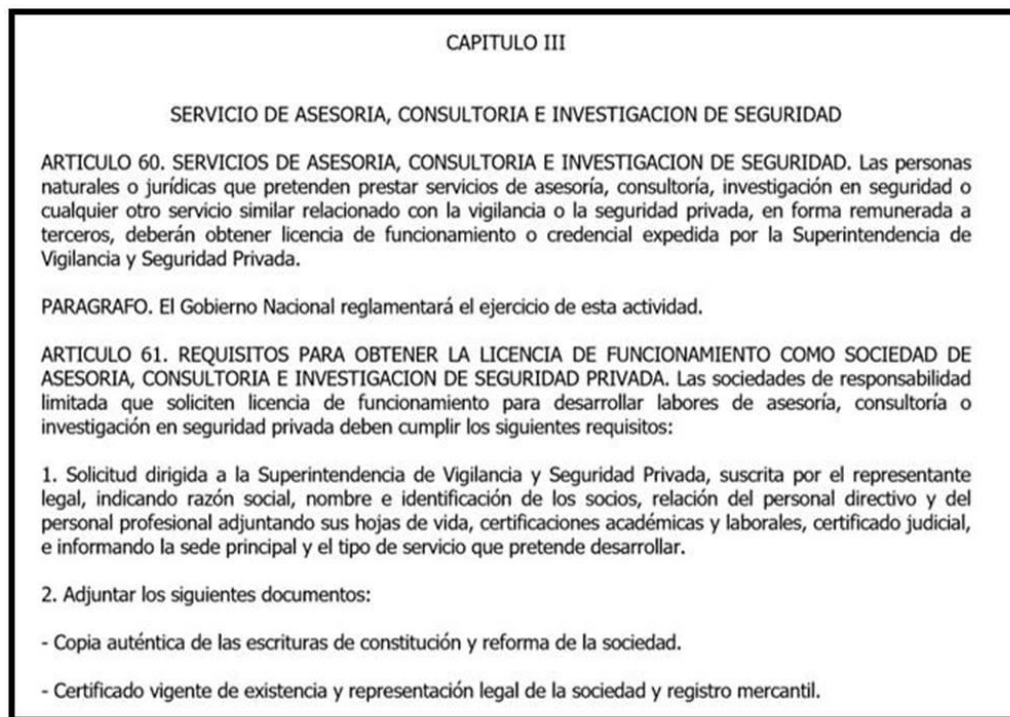


Figura 1. Capítulo III, Decreto 356 de 1994.

Igualmente, se reglamenta en el Decreto 2187 de 2001, el alcance de los servicios de asesoría, consultoría e investigación privada.

CAPITULO III

De los servicios de asesoría, consultoría e investigación en seguridad privada

Artículo 31. *Consultoría.* Comprende la identificación e investigación de riesgos e incidentes en seguridad privada, la elaboración de estudios y consultorías en seguridad privada integral; la formulación, recomendación y adopción de una estrategia contenida en planes y programas relacionados con políticas, organización, métodos y procedimientos de vigilancia y seguridad privada, y la prestación de la asistencia necesaria, con el fin de ejecutar dichas estrategias, planes, programas y acciones preventivas o correctivas para satisfacer las necesidades identificadas y propender a los objetivos indicados en el Estatuto para la vigilancia y seguridad privada.

Artículo 32. *Asesoría.* Consiste en la elaboración de estudios en seguridad privada integral, mediante la formulación de una estrategia contenida en planes y programas relacionados con políticas, organización, métodos y procedimientos de vigilancia y seguridad privada. Dentro de la consultoría se realiza previamente un trabajo de identificación e investigación en riesgos e incidentes en seguridad privada.

Figura 2. Capítulo III, Decreto 2787 de 2011.

También se encuentra un referente en la ley estatutaria de inteligencia y contrainteligencia, Ley 1621 de 2013, la función de inteligencia y contrainteligencia es definida en esta normatividad como aquella que desarrollan los organismos especializados del Estado del orden nacional, utilizando medios humanos o técnicos para la recolección, procesamiento, análisis y difusión de información, con el objetivo de proteger los Derechos Humanos, prevenir y combatir amenazas internas o externas contra la vigencia del régimen democrático, el régimen constitucional y legal, la seguridad y la defensa nacional. (Gómez, Farfán y López, 2016, p.152)

Sin embargo, también refiere en su Artículo 3. – Organismos que llevan a cabo la función de inteligencia y contrainteligencia. La función de inteligencia y contrainteligencia es llevada a cabo por las dependencias de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional organizadas por éstas para tal fin, la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), y por los demás organismos que faculta para ello la Ley. Estos organismos conforman la comunidad de inteligencia y son los únicos autorizados para desarrollar actividades de inteligencia y contrainteligencia. Todos los

organismos que lleven a cabo estas actividades estarán sujetos al cumplimiento de la presente ley de manera integral.

Por otro lado, el Decreto 857 del 2 de mayo de 2014, por el cual el Presidente de la República reglamentó la Ley 1621 de 2013, aborda en el artículo 20 la regulación de los estudios de credibilidad y confiabilidad e ingreso y retiro de personal de los organismos de inteligencia y contrainteligencia, así:

Artículo 20. Estudios de credibilidad y confiabilidad. Los estudios de credibilidad y confiabilidad son de obligatorio acatamiento y comprenden un conjunto de actividades, exámenes y/o evaluaciones, orientadas a asegurar los más altos estándares en materia de seguridad y reserva de la información, mediante la aplicación de exámenes técnicos o evaluaciones periódicas que verifiquen la idoneidad, credibilidad y confiabilidad de los servidores públicos y/o contratistas de los organismos de inteligencia y contrainteligencia y/o de personas que por razón de sus funciones y actividades tengan que conocer información con nivel de clasificación.

En este sentido, los estudios de credibilidad y confiabilidad podrán componerse, entre otros similares, de los siguientes exámenes técnicos que evalúen los siguientes aspectos:

- a. Individual: Verificación administrativa de información y datos, referencias, anotaciones, antecedentes judiciales, antecedentes disciplinarios, antecedentes médicos, prueba y evaluación psicotécnica, entrevistas, competencias, prueba informatizada de integridad y veracidad, examen psicofisiológico de polígrafo.
- b. Familiar: Visita domiciliaria y de vecindario.

c. Social: Estudio socioeconómico, referencias personales, profesionales, laborales, comerciales y financieras. (Gómez, Farfán y López, 2016, p.158)

Respecto al polígrafo, la legislación colombiana refiere que sus conclusiones no son admisibles al considerarlo como no científico y no confiable, lo cual resulta injustificado si se compara con especialidades forenses como el retrato hablado o el perfil criminal que son aceptadas por el Código de Procedimiento Penal, develando que no todas las pruebas periciales deben tener un fundamento científico. Respecto a la no confiabilidad, se está desconociendo que no existen pruebas infalibles y que ésta también presenta un margen de error, sin embargo, se debe tener en cuenta que la intención de la prueba es evaluar la credibilidad y averiguar la verdad, lo que resulta útil en casos de lavado de activos, abuso de confianza, peculado, cohecho, entre otros (Gómez, Farfán y López, 2016).

Conclusiones

En Colombia, recientemente se han presentado polémicas por el hallazgo de información falsificada o alterada en las hojas de vida de funcionarios públicos en diferentes tipos de instituciones que hacen más visibles los riesgos a los que se enfrentan las empresas al momento de vincular personal.

Así lo refleja en un artículo la revista Dinero: “Uno de cada diez títulos académicos que se presentan en el país para acceder a un puesto de trabajo resulta ser falso. Así lo determinó un estudio adelantado por la firma Competencia Humana terminado en marzo de este año (2011). La empresa revisó 15.000 documentos, entre los cuales se detectaron 2.235 títulos falsos, lo cual equivale al 14,4 por ciento.

En el 2008, esta compañía llevó a cabo el mismo estudio, pero revisó 6.000 documentos presentados por candidatos a ocupar puestos de trabajo en todo el país. En ese momento se detectaron 300 títulos falsos, lo cual corresponde al 5 por ciento. En otras palabras, por cada 20 diplomas presentados por estas personas uno fue falso.

Según los análisis de Competencia Humana, el 65 por ciento de títulos falsos corresponde a diplomas de bachillerato, el 21 por ciento a diplomas técnicos y tecnológicos, y el 14 por ciento a títulos profesionales y de especialización.

Este estudio también encontró que el 20 por ciento de los documentos falsos correspondían a entidades académicas ‘fantasma’, que nunca han existido, y en el 15 por ciento de los casos se evidenció complicidad entre el falsificador y empleados de las instituciones educativas de las cuales provenía el título académico.

En esta ocasión se detectaron diferencias significativas según el género, ya que, de la población con diploma falso, el 65 por ciento corresponde a hombres y el 35 a mujeres. Hace tres años, el porcentaje era 45 ellas y 55 ellos.

En cuanto a la edad, el 15 por ciento de la población con diploma falso está entre los 18 y 30 años; el 60 por ciento entre 31 y 40 años, y el 25 por ciento de 40 años en adelante”.

Por otro lado, el riesgo al que están expuestas las empresas cuando no se cuenta con personal confiable también es alto, como lo narra el diario El Colombiano, a propósito del panel “Impacto de los riesgos no operacionales de empresas”, organizado en Medellín por la Cámara de Comercio Colomboamericana (AmCham Antioquia-Caldas): “Se estima que pueden pasar hasta 15 meses para que una empresa se dé cuenta del problema, lo que evidencia falta de herramientas de detección.

De acuerdo con el estudio “Riesgos Corporativos en Colombia”, una de cada tres empresas consultadas, dice que ha sido víctima de fraude y esto afectó ingresos y reputación, análisis obtenido de una muestra de 100 empresarios.

Preocupa que el 80 % de los empresarios encuestados piense que Colombia tiene ahora más riesgos para hacer negocios, que hace cinco años. Los principales motivos para ello es la inseguridad jurídica o impositiva, la corrupción.

Además, la angustia toma fuerza cuando tres de cada cuatro compañías ha sufrido al menos un evento negativo en el último año, y que las grandes empresas (80 %) y las del sector industrial (86 %), han sido las más afectadas.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, es claro que los riesgos en seguridad de personal son una realidad y por esto la estrategia debe estar orientada a detectar desde un primer momento a quien represente una amenaza y que en el ejercicio de sus funciones pueda estar realizando actividades indebidas al interior de la organización.

Sin embargo, no se debe caer en el supuesto que las mismas evaluaciones de confiabilidad aplican entre una y otra organización, puesto que éstas deben estar ajustadas a sus necesidades particulares y se debe evitar cometer errores que afecten la validez de éstas, como el contar con personal idóneo encargado de su aplicación, evaluación e interpretación, así como que tampoco se cuestione su fiabilidad en términos de la consistencia de los resultados. Adicionalmente, en muchas oportunidades se cae en la práctica de adaptar tests elaborados en otros países y bajo diferentes condiciones, obviándose la verificación de la equivalencia de sus propiedades métricas a otras culturas, lo que se traduce en un grave desacierto.

Por otro lado, nunca se debe olvidar que las evaluaciones cuantitativas están fundamentadas en medidas estadísticas y por lo tanto siempre presentarán márgenes de error.

Finalmente, es importante que cada organización determine el método más ajustado según su actividad, así como la existencia de unos indicadores claros que permitan establecer un nivel o grado de confiabilidad tolerable para su personal, lo que hará más eficientes sus procesos y se verá reflejado en su productividad.

Referencias

Fay, J.J. (2006). *Contemporary Security Management*. Oxford, Reino Unido: Butterworth-Heinemann.

Sennewald, C.A., y Christman, J.H. (2008). *Retail Crime, Security, And Loss Prevention. An Encyclopedic Reference*. Oxford, Reino Unido: Butterworth-Heinemann.

Gómez, C.A., Farfán, F.J., y López R.A. *El polígrafo como mecanismo de Investigaciones en el Proceso Penal, discusiones, naturaleza y viabilidad*. Bogotá, Colombia. Imprenta Nacional de Colombia.

Sierra, J.F. (16 de febrero de 2018). El Colombiano. Recuperado de: <http://www.elcolombiano.com/negocios/economia/empresas-de-colombia-requieren-proteccion-contra-fraude-HX8198669>

Archivo Portafolio. (01 de junio de 2011). Uno de cada diez diplomas académicos en Colombia es falso. Portafolio. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/tendencias/diez-diplomas-academicos-colombia-falso-142576>

Jeppesen, H. (25 de enero de 2017). La corrupción aumenta en todo el mundo. DW Made of minds Recuperado de <http://www.dw.com/es/la-corrupci%C3%B3n-aumenta-en-todo-el-mundo/a-37261418>)

Ley Estatutaria No. 1621. Congreso de la República. Bogotá, Colombia. 17 de abril de 2013. Recuperado de <http://www.dni.gov.co/index.php?idcategoria=1099&download=Y>

Decreto 356 de 1994. Presidencia de la República. Bogotá, Colombia. 11 de febrero de 1994. Recuperado de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/211/decreto-356-de-1994---estatuto-de-vigilancia-y-seguridad-privada/>

Decreto 2187 de 2001 - Se Reglamenta el Estatuto de Vigilancia Decreto-ley 356/94. Presidencia de la República. Bogotá, Colombia. 12 de octubre de 2001. Recuperado de <https://www.supervigilancia.gov.co/documentos/9/decreto-2187-de-2001---se-reglamenta-el-estatuto-de-vigilancia-decreto-ley-35694/>

Test de Integridad Squares: Detecta quién va a causar problemas en tu empresa (s.f).Cut-e sitio web. Recuperado el 16 de junio de 2018 de <https://es.cut-e.com/evaluaciones-online/test-de-integridad/>

PIT (Prueba de integridad en el Trabajo) (s.f). hpi-tools sitio web. Recuperado el 16 de junio de 2018 de <https://es.cut-e.com/evaluaciones-online/test-de-integridad/> <http://www.hpi-tools.com/es/files/reportes/Psychtest/Prueba%20de%20Integridad%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Definición de Test Proyectivo (s.f). Enciclopedia de Salud sitio web. Recuperado el 17 de junio de 2018 de <http://www.encyclopediasalud.com/definiciones/test-proyectivo>

IntegriTEST: Prueba de integridad pre-empleo (s.f). Midot sitio web. Recuperado el 17 de junio de 2018 de <https://www.midot.com/colombia/productos/integritest/>

TrustEE: Evaluación periódica de integridad a empleados actuales (s.f). Midot sitio web. Recuperado el 17 de junio de 2018 de <https://www.midot.com/colombia/productos/trustee/>