



INSURING PROGRESS

BOLETÍN ACE MARINE MÉXICO

Octubre 2011 NÚMERO 70

EVALUACIÓN DE CONFIANZA LABORAL

La incidencia de robos en el transporte de carga, en algunos casos guarda una estrecha relación con la fuga de información debido a la falta de lealtad y honestidad del personal involucrado en la cadena de distribución de mercancías. Es importante tomar en cuenta que la evaluación de confianza del personal actualmente es imprescindible.

La misma determina el grado de confiabilidad del personal activo o que se encuentre en proceso de selección. Es aplicable sobre todo en aquellas áreas o departamentos donde pueden existir pérdidas patrimoniales que afectan directamente a nuestros Asegurados y que para nuestra área de interés, están relacionadas con el transporte de mercancías.

Cabe mencionar que un hecho delictivo a causa de abuso de confianza en ocasiones queda impune afectando no solamente al capital financiero de una empresa sino también a la moral de la organización, dado que un hecho de ésta índole genera condiciones proclives al delito, motivando y orillando a trabajadores que en otras circunstancias no se verían en la disyuntiva de involucrarse en la comisión de un delito.

En los análisis de confiabilidad laboral, se obtienen un perfil y diagnóstico criminológico, estudio socioeconómico y de referencias laborales, análisis toxicológicos, psicométricos y grafológicos.

Principales pruebas de evaluación de confianza:

1. **Amitai honestidad:** Mide las tendencias antiproductivas del evaluado en áreas tales como: Lealtad, robo, soborno, credibilidad, acoso sexual, uso de sustancias, respeto al orden social, etc.
2. **Polígrafo:** El polígrafo es un instrumento científico, que registra y monitorea cambios fisiológicos del

individuo, con la finalidad de detectar si miente o no. Tiene un 97% de certeza.

Tiene como objetivo obtener información del personal que ya labora en la empresa o que desea ser contratado acerca de:

- Apego a las reglas institucionales de la empresa.
- Confiabilidad.
- Confidencialidad.
- Manejo de información confidencial.
- Participación en actos ilícitos.
- Consumo de alcohol y/o drogas.
- Competencia laboral desleal o ilícita.
- Desvió de compras y ventas.



3. **Prueba de estrés de voz:** Es otra alternativa para evaluar al personal en las áreas de honestidad, integridad y confiabilidad. Esta prueba evalúa el nivel de estrés de la voz para determinar si el evaluado miente o dice la verdad.

La prueba se realiza interpretando varios parámetros de la voz humana, entre los que se destaca el volumen de la voz, frecuencias altas y bajas, estabilidad de la frecuencia de voz, tiempo de cambio de frecuencia, frecuencias ultra bajas, y varios análisis de la distribución de las ondas sonoras para poder determinar si una persona habla con sinceridad.

4. **Estudio socioeconómico:** Consiste en corroborar la forma de vida, escolaridad y referencias laborales es decir, determinar el entorno social y económico en el cual se desenvuelve el candidato para confirmar los datos proporcionados en el proceso de contratación así como antecedentes penales.