

Manejando crisis y gestionando riesgos multi factoriales con un enfoque multi dimensional



LA MEJOR PREVENCIÓN CONTRA EL FRAUDE: NO METAMOS AL ENEMIGO A NUESTRA CASA

El fraude puede costar millones a las empresas. Y no solo en pérdidas económicas, sino también en daños a la reputación y pérdida de confianza. Por ello, muchas empresas invierten en medidas de seguridad para protegerse contra las amenazas externas. Sin embargo, a menudo se pasa por alto el riesgo de fraude interno. Aquí es donde entran en juego las estrategias de prevención del fraude mediante la verificación de antecedentes laborales. Al someter a los candidatos a un exhaustivo proceso de selección antes de que se incorporen a la empresa, las empresas pueden identificar riesgos potenciales y evitar que personas deshonestas tengan acceso a información confidencial, activos financieros o puestos de influencia.



Es un grave error común en las empresas tratar la contratación de personal sólo como un proceso administrativo o de recursos humanos, cuando en realidad, debería gestionarse como una etapa clave de un proceso crítico de manejo de riesgos. Y esto es aún más sensible en un país como México y en una región como América Latina, debido al grave problema que se enfrenta de un crimen organizado cada vez más poderoso, el cual tiene la capacidad de infiltrar a las empresas utilizando esquemas de proveedores, nuevos socios, prestanombres y, empleados que posicionan al interior de las empresas en posiciones estratégicas. Sin embargo, el mayor riesgo es, sin duda, contratar a personas con un perfil de potenciales defraudadores o de potenciales perpetradores de actos que afecten a los diversos activos de las empresas.



LA VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES ES FUNDAMENTAL AHORA

La tecnología ha agilizado y facilitado la contratación de personal. Sin embargo, también ha hecho que a los candidatos les resulte más fácil mentir en sus currículos. Un estudio de VESTIGA reveló que casi el 45% de los mexicanos ha falsificado información en su currículum. Y peor aún: 34% de esos “falsificadores” cree que es «razonable» exagerar, si se trata de asegurar un empleo. Y aunque algunas exageraciones son realmente insignificantes, otras son graves. Por lo tanto, contratar a la persona equivocada puede resultar costoso para una empresa en muchos sentidos: 1) el robo o el fraude provocan pérdidas económicas; 2) el bajo rendimiento afecta a la productividad; 3) gastos de recontractación y formación de sustitutos; 4) riesgos legales y posibles demandas; 4) daño a la reputación de la empresa.

En respuesta a esto, la verificación de antecedentes laborales es mucho más que una simple comprobación de referencias. Implica un análisis exhaustivo de los antecedentes, las cualificaciones y la honestidad del candidato. Este proceso ayuda a las empresas a detectar riesgos antes de tomar decisiones de contratación que podrían acarrear pérdidas económicas o dañar su reputación.

SEÑALES DE ALERTA QUE DEBEN ATENDERSE DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Los reclutadores deben estar muy atentos a estas señales de alerta antes de la contratación: a) **Lagunas inexplicables en el historial laboral**; 2) **candidatos que evitan dar detalles sobre trabajos anteriores**; 3) **cualificaciones y logros vagos o poco claros**; 4) **discrepancias entre los datos del C.V. y las respuestas en la entrevista**; 5) **incapacidad del candidato para proporcionar referencias reales y verificables**; 6) **dudar o negarse a someterse a una verificación de antecedentes**; 7) **cambios frecuentes de trabajo sin un claro crecimiento profesional**; 8) **cualificaciones que no se ajustan a la trayectoria profesional del candidato**.

CÓMO LOGRAR UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE SEA EFICAZ Y EFICIENTE

Los métodos de selección de personal más exitosos combinan el rigor con la viabilidad. El nivel de verificación debe ajustarse a las responsabilidades y al nivel de acceso del puesto. La tecnología puede automatizar las comprobaciones rutinarias, mientras que la experiencia humana se centra en detectar irregularidades. Ser claro con los candidatos sobre los requisitos de verificación ayuda a prevenir el fraude. También es importante revisar periódicamente el proceso de selección. A medida que cambian las tácticas de fraude, la actualización de los protocolos garantiza que el proceso siga siendo eficaz. Mediante la mejora constante, las empresas pueden adelantarse a posibles fraudes.

La verificación de antecedentes ayuda a prevenir el fraude y genera valor a largo plazo para la empresa y fomenta una cultura de integridad en la que se da prioridad a la honestidad.



5591 838216



atencion.clientes@vestigaconsultores.com



Av. Homero #538, Int. 304, Polanco V Sección, C.P. 11560, CDMX