

Candidatos falsos... el riesgo en la contratación de empleados

A nivel mundial, los candidatos a un puesto suelen jugar con la verdad cotidianamente. De acuerdo con CareerBuildeer.com, en 2012, el 38% de los currículos estadounidenses contenían mentiras disfrazadas de errores o exageraciones.

En 2013, MultiLatin realizó una estimación con base en los candidatos que la empresa investigó, y reveló que en México existen numerosas mentiras, las cuales suelen relacionarse con su experiencia, educación, duración en puestos anteriores y la existencia de registros criminales.

Dicho dato fue uno de los más impactantes, pues se encontró que el 6% de los candidatos investigados ocultó que contaba con registros criminales o había sido demandado ante una corte penal; mientras que el 27% mintió sobre su historial académico y profesional con la finalidad de incrementar sus posibilidades de ser contratado para mejores plazas ante la dificultad que representa obtener certificaciones oficiales que avalen sus estudios (Robillard, 2013; Vargas, 2009).

Historia profesional

En cuanto a los aspectos relacionados con la experiencia laboral, los candidatos alteraron datos acerca de su dominio de idiomas, nivel de estudios, antigüedad, salario percibido y el puesto que ocuparon anteriormente. A través de trucos hábiles, algunos aspirantes extienden la antigüedad alrededor de dos meses para aparentar que ocuparon el puesto por más años, así como para ocultar periodos de inactividad o para incrementar sus posibilidades de obtener una mejor posición dentro de la empresa.

Un caso particular fue el de una persona que llevó la definición de año sabático a nuevas dimensiones. El candidato describió un obvio periodo de desocupación entre trabajos como 'un año sabático profesional'. Gracias a un efectivo *background check* sobre su historial, se descubrió que en realidad había pasado ese tiempo en prisión por un caso relacionado con cargos de posesión de drogas.



Historial educativo

En México, el mayor obstáculo para adquirir un título universitario es la tesis. La gran mayoría de las universidades mexicanas la incluyen como un requisito para la titulación. Sin embargo, muchos estudiantes trabajan mientras realizan sus estudios y en ocasiones el nivel de presión promueve que no terminen su investigación. Una vez que las clases finalizan, la tesis queda en el olvido.

Aunado a ello, ser una persona con título profesional también puede ser sinónimo de más oportunidades de empleo y prestigio social. Es por ello que muchas personas distorsionan la información y, con el tiempo, la línea entre los hechos y la ficción se vuelve más delgada, incluso para ellos mismos.

Un ejemplo es el caso de una multinacional de productos para el consumo que verificó los datos de un alto directivo durante un proceso de promoción interna. El resultado arrojó que el 'Ingeniero Industrial', que fuera entonces jefe de área de la empresa, nunca estudió en la universidad de la que decía haberse graduado. El hecho de que ninguna compañía cuestionara su título, incluyendo a su actual empleador, le permitió mentir por más de 20 años.

La práctica más común para revisar los estudios de una persona es solicitar una copia del título, completar un archivo y, en ocasiones, llevar a cabo un estudio socioeconómico. Desafortunadamente, eso es cotejar un expediente mas no verificar a fondo, lo cual promueve la proliferación del mercado negro de títulos y certificados; esto fomenta las mentiras durante la búsqueda de empleo.

Solamente en la plaza de Santo Domingo, en la Ciudad de México, obtener un título falso puede costar entre 6,000 y 10,000 pesos; cualquier persona puede fabricar una identidad completamente nueva al comprar datos personales, incluso con el nombre de alguien fallecido, como el caso de un reportero de El Universal, quien en cuestión de horas se convirtió en Ingeniero en Mecatrónica por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Cruz Flores, 2011; Pérez, 2014).

Más allá del peligro que implican los títulos falsos para la reputación de un negocio, también existen los que son otorgados por instituciones sin certificación oficial y que acreditan la capacidad de personas cuya formación es de dudosa calidad, a las que se les conoce como 'universidades patito'.

En Latinoamérica no se sabe a ciencia cierta qué es o qué hacen las empresas dedicadas al background check.

MENTIRAS PARA CONSEGUIR TRABAJO



Elaboración propia con datos de:

- Robillard, D (2013) Four Common Lies in CV's in Mexico MultiLatin. Disponible en <http://goo.gl/CyfyKI>
- Vargas, Ivonne. (2009). ¿Has mentido para conseguir trabajo? CNN Expansión: México. Disponible en <http://goo.gl/eUN5JQ>



En México existen títulos otorgados por instituciones sin certificación oficial y que acreditan la capacidad de personas cuya formación es de dudosa calidad.

Asimismo, los estudios en el extranjero (en especial de Estados Unidos), tienen un valor muy alto en términos de prestigio profesional y social. Sin embargo, no porque los papeles sean de otro país implica que los candidatos son aptos, ya que a nivel internacional existe un problema creciente con respecto a las fábricas de diplomas, que operan en todo el mundo y venden un título universitario a cualquier persona, estos son expedidos por instituciones sin certificación que cuentan con nombres parecidos a los de las universidades de prestigio. Los diplomas son validados durante los procesos habituales de contratación por personas que trabajan para estas engañosas entidades; esto hace difícil corroborar si en verdad se trata de un diploma expedido con las certificaciones internacionales requeridas por la ley (Verifile-Accredibase, 2011).

El *background check*, una solución

La creciente complejidad en la elaboración de mentiras por parte de los candidatos a un empleo ha promovido que los estudios socioeco-

nómicos durante el proceso de reclutamiento sean insuficiente para comprobar su experiencia y capacidad, por lo que es necesario llevar a cabo un *background check* que incluya una cuidadosa verificación de la información, como lo es la revisión de la identidad personal, antecedentes penales, litigios laborales, disputas comerciales, historial de crédito y una profunda comprobación de antecedentes escolares y profesionales, esto por medio de una correlación de datos públicos y privados, siempre dentro de los marcos legales internacionales pertinentes.

Finalmente, es necesario destacar que actualmente en Latinoamérica no se sabe a ciencia cierta qué es o qué hacen las empresas dedicadas al *background check*, lo que es más grave es que esto sucede al tiempo que las compañías, conocidas como *multilatinas*, expanden sus operaciones en la región y en el mundo; por ello, es indispensable que se familiaricen con las soluciones que existen en el mercado para minimizar los riesgos en sus organizaciones.