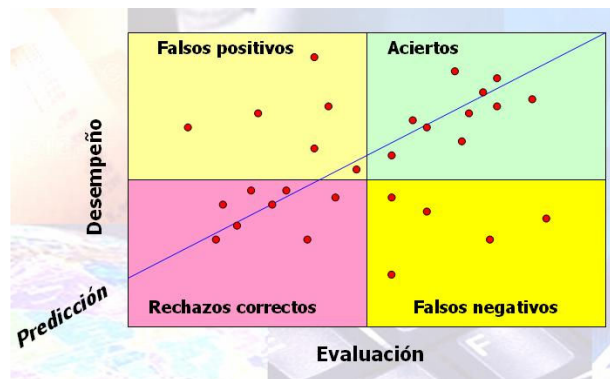


LA ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL PREVIENE PÉRDIDAS.

Hace unos años nadie pensaba en evaluar la honestidad de la gente, no era un tema de importancia, sin embargo, la historia nos ha enseñado que un empleado deshonesto, no sólo genera mermas a la empresa, sino que además es poco productivo, y por si fuera poco, genera un alto costo legal para su despido.

Desgraciadamente, por diferentes razones socio-económicas, culturales y tecnológicas, la necesidad se ha vuelto ineludible. Los incidentes por robo de dinero o mercancía, fraude, robo de información, etc. Se han incrementado exponencialmente, tanto en el sector público como en el privado en los últimos 10 años, y desgraciadamente la tendencia, cuando menos a corto y mediano plazo, es que siga así.

De poco servirán las competencias, habilidades, conocimientos y experiencia de un candidato, si su honestidad es dudosa. Por muy talentosa y adecuada que una persona pueda ser, si su mente (y sus valores prioritarios) están orientados en satisfacer sus deseos ocultos, no podrá alinearse a los objetivos de la empresa, mostrando una actitud y conducta totalmente anti-productiva. En un estudio realizado por Intelicomp S.A. de C.V. en el 2006, se determinó que la correlación entre los resultados de la evaluación de honestidad y el desempeño de los empleados es de .34. (ver gráfica 1)¹



Existe una relación inversamente proporcional entre los sistemas de control usados por las empresas, y la honestidad de su gente. Algunas empresas antes consideraban que evaluar la honestidad de la gente era una práctica agresiva, sin embargo, hemos visto que las empresas que evalúan la honestidad de la gente en procesos de selección, reducen los “sistemas de control” que necesitarán para disuadir las conductas deshonestas de la gente que contratan, estos sistemas son, sin duda alguna, mucho más agresivos para el empleado. Un candidato rara vez se siente agredido por ser evaluado en su honestidad junto con otra serie de evaluaciones en un proceso de selección, lo considera como algo común y rutinario.

La proporción de personal honesto y deshonesto, varía de empresa a empresa, sin embargo, de manera general, el 20% de empleados son personas que por convicción no se involucrarán en actos deshonestos, otro 20% está dispuesto a buscar la oportunidad

¹ Correlación entre honestidad y desempeño. Intelicomp S.A. de C.V. con datos de empresa distribuidora de refrescos en México. 2006.

para robar, y el 60% restante, “depende de las circunstancias”². Lo que esto quiere decir, es que robarán si se juntan la necesidad con la oportunidad.

Por ello, hoy evaluar la honestidad de la gente es más importante que nunca, porque:

- ✓ Reduce el número de incidentes de deshonestidad
- ✓ Aumenta la productividad
- ✓ Genera un ambiente de confianza en la empresa
- ✓ Reduce costos en sistemas de control
- ✓ Envía un mensaje positivo a sus clientes y proveedores, etc.

El promedio de pérdida de cualquier empresa por incidente, supera exponencialmente el costo de la inversión en la evaluación de la gente. Según la empresa auditora KPMG, 1 de cada 4 fraudes, es de un millón de pesos, y 1 de cada 20 supera los 5 millones.³

Las circunstancias y las necesidades empresariales han cambiado, y consecuentemente la forma en que reclutamos a la gente debería adecuarse a las necesidades actuales de las organizaciones. Las empresas necesitan implementar nuevas herramientas de selección para minimizar el porcentaje de empleados “deshonestos”, e incrementar su efectividad. Selección, es el primer y más efectivo filtro para detectar a tiempo empleados potencialmente deshonestos, y el momento más barato, ya que siempre será más barato prevenir que remediar. Hacer las investigaciones del caso, intentar recuperar del dinero o pérdida de oportunidad, costos legales, etc., duplican el costo de la pérdida, además de que disuade a la empresa a perseguirlos judicialmente.

Fernando Senties Palacio.

Socio Director de Intelicomp, S.A. de C.V.

Licenciado en Derecho, certificado por la Academia de Policía de B.C. Canadá en Procesos de Investigación. Con estudios de Maestría en Administración de Empresas, Diplomado en Seguridad Bancaria y Psicología Criminal. Autor del sistema de evaluación de honestidad AMITAI®, y conferencista a nivel internacional sobre el impacto de la deshonestidad en la empresa.

fsenties@intelicomp.com.mx

² Fraudes: Trabajando con el enemigo. Revista Mundo Ejecutivo. Septiembre 2004.

³ Encuesta de Fraude y Corrupción en México. KPMG. México 2008.