

Pyme

ADMINÍSTRATE HOY

MANAGEMENT

sección
especial

ISSN 1405-325X M.N.\$ 65.00 U.S.D. 5.00

239



00239

5 53335 145024

www.empresariospyme.com



mercadotecnia >

talento humano >

gestión >

laboral >

Fernanda Zenizo

Deshonestidad en las Pymes

Hacerse de personal de confianza requiere de herramientas que proporcionen un perfil confiable de los candidatos a puestos laborales, pues más allá de los métodos tradicionales de selección, la honestidad es una virtud difícil de detectar, y encontrarla será para bien de la empresa.

La deshonestidad es un antivallor que significa ser falso, tramposo, mentiroso, inmoral o no ético. La deshonestidad no respeta ni a sí mismo ni a los demás.

Desde hace muchos años, el tema de la honestidad en el ámbito laboral es uno de los más importantes pero menos atendidos entre las Pymes en México.

La mayoría de las empresas no sabe cómo poder anticiparse y prevenir, o no lo consideran necesario. Confían en sus procesos tradicionales de reclutamiento y en el "buen" ojo de sus responsables de Recursos humanos (si es que los tienen). En el caso de las Pymes, éstas están aún más desprotegidas y menos preparadas para manejar este tema.

Según *CNNExpansión* (22 de agosto de 2009), en 2009 la deshonestidad le costaba a las empresas mexicanas al menos 100 millones de pesos por conceptos de robo hormiga, actos fraudulentos, espionaje industrial u operaciones más complejas.

Según Protec Seguros y Fianzas, actualmente, en algunos países de América Latina, el fraude es la *segunda* causa de desaparición de las Pymes, y en México se estima que 77% de las empresas ha sufrido cuando menos un fraude. Estas cifras no pueden ser fácilmente desestimadas

cuando las grandes y pequeñas aseguradoras ya cuentan con coberturas contra actos fraudulentos para Pymes.

Descubrir a un mentiroso, deshonesto o una persona cuya conducta pueda resultar tóxica para un equipo de trabajo durante una entrevista es casi imposible considerando que los entrevistados están haciendo su mejor esfuerzo por causar la mejor impresión posible. En el caso de las Pymes en donde el reclutamiento lo realiza una persona que no necesariamente tiene experiencia en reclutamiento y selección o nociones de Recursos humanos, identificar este tipo de personas es casi imposible.

Hoy en día hay diversos tipos de herramientas que pueden ayudar a las empresas a detectar este tipo de comportamientos en las personas. Algunos se conocen comúnmente como controles de confianza, y las evaluaciones conductuales se conocen como psicométricos.

El control de confianza se enfoca en el estudio de aspectos de personalidad y los compara con conceptos, capacidades y honestidad.

Los controles de confianza varían en metodología, complejidad y precio. Entre éstos se encuentran los estudios de grafología, la lectura del polígrafo, análisis de lenguaje corporal,



test de honestidad, axiología, entre otros. Algunos de ellos pueden ser muy agresivos para los empleados y muy caros para los empleadores, convirtiéndose entonces en una práctica casi inexistente en las Pymes.

Lo primero que hay que considerar es un cambio de cultura. Es muy importante que las empresas hoy en día se enfoquen desde un principio y como principio a una cultura de prevención. Que busquen en el mercado las herramientas disponibles y de acuerdo con sus recursos evalúen las más adecuadas para sus empresas. Evaluar a los empleados debe ser considerada más como una inversión que como un gasto. El costo de evaluar a un empleado puede ir desde \$250/\$300 hasta \$5,500 por prueba por persona, dependiendo de la prueba o pruebas que se necesiten para cubrir el riesgo que existe en cada empresa.

Tomando en cuenta que 25% de los fraudes que se cometen en las empresas son mayores a 90 mil dólares, y 10% son mayores a 450 mil

dólares en promedio, el costo de evaluar a los empleados se convierte en una inversión meramente marginal, cuyo costo se recupera cada año que la empresa se mantiene libre de actos deshonestos.

Es importante mencionar que hasta 30% de los fraudes se cometen por personal que tenía una antigüedad en la empresa de cinco años en adelante y, en promedio, la mayor parte de los implicados en actos ilícitos dentro de una empresa tienen una antigüedad de uno a tres años. Lo que estos números nos dicen es que la mayor parte de los actos de deshonestidad en las empresas los cometen empleados que ya conocen muy bien los movimientos de la empresa y las fallas de supervisión correspondientes.

Es por esto que podemos decir que el éxito o fracaso de cada empresa depende de la capacidad, compromiso y dedicación de los empleados. Siendo los empleados la clave, cada empresa debe trabajar en un ambiente de confianza, y es aquí en donde el reclutamiento y selección constituyen un aspecto crítico del futuro de la empresa. De la posibilidad de escoger al personal más adecuado para

cubrir un puesto dependerá el nivel de productividad y la disminución de riesgo en esa área. Es aquí en donde las evaluaciones y/o controles de confianza cobran un rol fundamental para mantener una empresa sana y exitosa.

A excepción de la prueba del polígrafo, muchas de las herramientas para medir las tendencias de comportamiento son test parecidos a lo que conocemos como exámenes psicométricos, cuya duración varía de acuerdo con la herramienta, comenzando por pruebas sencillas de 15 minutos hasta dos horas. En algunas, los reportes requieren de la interpretación de un experto y tener a alguien que conozca de la materia y se convierta también en experto para seguir interpretando las pruebas que se van realizando cada vez que hay un reclutamiento. Otras herramientas son mucho más sencillas y sus reportes son claros y concisos y no requieren de un experto para interpretarlas, ya que están diseñadas para que cualquier profesional las entienda.

Algunas de las evaluaciones más conocidas para medir la honestidad son:

Nombre de la evaluación	Mide honestidad	Mide otras competencias o conductas	Necesita interpretación de un experto	Resultados inmediatos
Accutest	✓	✓		✓
Midot	✓			✓
AMITAI	✓			✓
Grafología	✓	✓	✓	
Polígrafo	✓		✓	

Cada evaluación tiene funciones, aplicaciones e interpretaciones distintas y cada herramienta es efectiva dependiendo de las necesidades de cada empresa. Por ejemplo, no es lo mismo la necesidad de control exhaustivo que necesita una empresa de seguridad con sus elementos, que una empresa que se dedica a la elaboración de productos químicos. En el caso de la empresa de seguridad, ésta va a requerir por ley varios controles de confianza, así como el monitoreo constante de sus elementos. En el caso de la empresa de productos químicos, la conducta que probablemente les interese conocer más es la tendencia al consumo de sustancias estimulantes. Los grados de riesgo de cada empresa dependen del giro de las mismas.

Para las Pymes estas herramientas deben de ser parte fundamental de sus procesos de arranque. Deben de ser herramientas básicas para el reclutamiento y selección de su personal, ya sean cinco empleados o 200. El uso de estas herramientas previenen y ayudan a detectar los actos de deshonestidad que puedan darse en las empresas y el costo es marginal comparado con las pérdidas que resultan del no haber utilizado una herramienta de reclutamiento que prevenga un fraude que puede afectar no sólo las finanzas de la empresa, sino su prestigio y contacto con los clientes para siempre.

Nunca es demasiado tarde para comenzar a aplicar la cultura de la prevención. En este caso no se trata de evitar accidentes, la prevención se trata de evitar costosos fraudes o robos a las empresas. El costo de las evaluaciones siempre será menor al costo de ser víctimas de los actos de deshonestidad por parte de los empleados, y la confianza es uno de los grandes valores de una empresa, es el elemento que permite un buen ambiente y desempeño profesional de sus empleados.

No te esperes al primer incidente, actuar antes siempre será mucho mejor en número y en personas. ✨

Nuestra autora:

Fernanda Zenizo es licenciada en ciencias de la comunicación. Directora de Business Development en Accupeople Services® propietaria del Accutest®.

www.accupeople.com

asesor@inteligencia-laboral.com