

EL PERFIL DE RIESGO DE TUS EMPLEADOS, ¿QUÉ ES Y CÓMO AFECTA A TU EMPRESA?

Por: **Carolina Fuentes González**
Director General
GRUPO FRADI/Trainsem RH

Analizando la situación de las empresas mexicanas en los últimos años, diversos estudios realizados por empresas importantes como Deloitte, Kroll, etc, han llegado a la conclusión que el principal riesgo para las empresas proviene no tanto del medio exterior, como de las bases internas de la misma. En lo personal tengo 30 años trabajando con el Perfil de Riesgo de los empleados, y después de observar el comportamiento ilícito de éstos, no me queda más que coincidir en que lamentablemente la mayor amenaza de las empresas mexicanas son los empleados mismos.



Como ejemplo tomemos el estudio reciente de Kroll , “ GLOBAL FRAUD & RISK REPORT 2017” en el que se establece que en el 2016 las empresas mexicanas fueron afectadas por actos fraudulentos en un 85%, y de estos los principales son: Malversación de fondos 23%, Conflicto de intereses 27%, Corrupción 31%, Robo, perdida u ataques a la información 38% y robo de activos fijos u inventario 29%

Y lo más alarmante es quienes fueron los perpetradores de estos actos ya que en la mayoría de los casos son o han sido en su momento empleados estas empresas.

Si hablamos de actos negativos por parte de los empleados, de inmediato viene a nuestra mente la idea del robo, limitamos en ocasiones este robo a la sustracción de materiales, mercancía, dinero, insumos, bienes. Sin embargo el empleado puede “robar” de muchas maneras.



Considero que muchos de ustedes se sentirán identificados o habrán pasado por la experiencia de que uno o varios empleados hayan cometido contra ustedes o los intereses de sus empresas cualquiera de los siguientes ejemplos de actos entre otros:

- desde robo hormiga de materiales de oficina tales como plumas, paquetes de hojas blancas, cartuchos de tinta, el que roba producto para venderlo por fuera,
- comportamientos como la alteración de fichas de depósito, notas de caja chica, alteración de reportes de contabilidad,
- el chofer que factura más gasolina de la que realmente carga a las unidades,
- el vendedor que reporta que va a visitar clientes y se va a su casa a dormir o con amigos a tomar la copa,
- el que jinetea la cobranza de la empresa antes de entregarla,
- el que cobra en efectivo y esgrime que el cliente no paga, el que infla gastos de representación,

- el que se piratea el cliente y le ofrece un insumo o un servicio “por fuera” a un menor costo,
- no reportar ventas de servicio y quedarse con el producto de la venta,
- el que roba información sensible de la empresa,
- el que boicotea el trabajo de todos,
- el que asiste a trabajar pero su productividad es nula,
- el que se ausenta causando contratiempos a los procesos,
- el que vive “enfermo” o provocándose accidentes para incapacitarse,
- el agresivo o con poco control de sus impulsos que afecta el servicio de nuestra empresa y aleja a los clientes



PERFIL DE RIESGO CONDUCTUAL

POSIBILIDAD DE QUE UNA PERSONA ALTERE LA ESTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, DEBIDO A DIVERSOS FACTORES TALES COMO SUS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD, EMOCIONES, COMPORTAMIENTO, ESTRUCTURA MENTAL, CONDUCTA, ETC

Bajo esta perspectiva, y analizando el costo implícito en un acto desleal de nuestros empleados, se concluye que ya no es suficiente evaluar a nuestros candidatos y empleados basados únicamente en su experiencia, capacidades, habilidades u estudios, es de vital importancia profundizar en el conocimiento de esta persona y poder respondernos a las dos preguntas primordiales en estos tiempos, cuya respuesta nos permitirá tomar mejores y más adecuadas decisiones: ¿quién es realmente esta persona a la que le voy a abrir la puerta de mi empresa, o en su caso que ya lo tengo trabajando conmigo? Y ¿cuál es el nivel de riesgo que conlleva el que la deje ingresar o en su caso permanecer en ella?

Las empresas buscan en candidatos y empleados permanencia, compromiso, excelencia en el trabajo, motivación positiva, calidad, convicción y valor al trabajo, entre otras cosas, sin embargo, en muchas ocasiones obtienen todo lo contrario, como por ejemplo, altos índices de rotación y ausentismo, gente conflictiva, insatisfecha, falta de compromiso que se refleja en ilícitos y baja productividad.

Estoy convencida que la mayor parte de esta falta de resultados eficientes en la evaluación de personal, se debe al desconocimiento de las empresas sobre **DOS ASPECTOS** fundamentales:



El funcionamiento de los 9 ejes básicos de la estabilidad laboral y la problemática que genera en la empresa el mal funcionamiento de los mismos a nivel individual de sus empleados.

SISTEMA FRADI®
PARA LA DETECCIÓN DE:
PERFIL DE RIESGO CONDUCTUAL LABORAL Y MENTIRA
EJES FUNDAMENTALES

Y sobre todo al hecho que por este desconocimiento, no se evalúe a los candidatos y empleados con las herramientas idóneas que permitan detectar de manera oportuna este **Perfil de Riesgo** en las personas.

De manera práctica podemos ubicar a las personas en diferentes niveles de **Perfil de Riesgo**, desde el más bajo hasta el que es ya inminente.



*Sistema desarrollado y establecido por la Lic. Carolina Fuentes
Derechos reservados ©

Cuando en nuestra organización estamos preparados:

- Con el planteamiento y estrategia adecuada para evaluar a candidatos y empleados,
- Con las herramientas, técnicas, conocimientos especializados y bien definidos que permitan de manera efectiva evaluar este Perfil de Riesgo,
- Con el personal ampliamente capacitado y con el expertise necesario para de manera profesional tomar ventaja de estas herramientas,

entonces somos capaces de gestionar de manera adecuada el riesgo que puedan representar nuestros Recursos Humanos logrando:

- Identificar y ubicar con anticipación este **Perfil de Riesgo** y actuar asertivamente,
- Evitar el uso indiscriminado de herramientas inadecuadas para evaluar este perfil disminuyendo las problemáticas y pérdidas que esto nos genera
- Aumentar la asertividad para apoyar la toma de decisiones
- Impedir la entrada de elementos nocivos a nuestra empresa,
- Corregir problemáticas internas como Ausentismo, Rotación de Personal, Robos, Fraudes, Baja Productividad, Deslealtad, Relaciones Laborales conflictivas, Mal uso de Activos, Fuga de Información, entre otros
- Tener las directrices necesarias para implementar sistemas de control, capacitación y/o desarrollo mediante programas sistémico-humanistas, que permitan subsanar las debilidades u áreas de oportunidad y fortalecer a nuestros elementos y por ende a nuestra organización