

## Investigaciones prelaborales y verificación de curriculums

### **Conocer la conducta social y familiar en general de un candidato y verificar los datos que aportó en su curriculum vitae.**

Muchas empresas europeas contratan los servicios de investigadores privados para realizar informes prelaborales antes de contratar a un nuevo empleado, especialmente si éste aspira a un cargo directivo.

El detective realiza una labor de verificación sobre datos fundamentales, como comprobar que los empleos anteriores detallados en su CV son ciertos y que los desempeñó en las fechas que indica.

Debemos tener en cuenta que la incorporación de un nuevo trabajador a nuestra organización implica introducirlo en nuestro sistema de trabajo y depositar en sus manos conocimientos y herramientas que, si no son bien utilizados, pueden resultar peligrosos para la propia empresa.

Dentro de este tipo de investigaciones cabría distinguir una mera verificación del CV, de lo que sería una investigación más exhaustiva: no sólo de los datos referenciados en éste sino que lo que se pretende es obtener una información más amplia de nuestro candidato.

Llevar a cabo una buena selección de personal puede evitar graves riesgos para la empresa y para el normal funcionamiento del día a día. Además, nos llevará a contratar a la persona más adecuada en el puesto más idóneo con respecto a sus cualidades y fortalezas, que es lo que se pretende lograr al solicitar a un detective privado una investigación de esta índole.

En primer lugar, hablaremos de un empleado medio, del cual nos interesa confirmar que los datos que aporta en su curriculum vitae son ciertos y que están exentos de los conocidos "adornos" para engordar la formación y experiencia del candidato. En estos casos, el detective debe hacer una labor de verificación sobre datos fundamentales, como comprobar que los empleos anteriores, referenciados por el futuro trabajador, son ciertos y que los desempeñó en las fechas que indica. Para esto, y en función del riesgo que ello conlleve, se suele contactar con las empresas anteriores y bajo un simulado pretexto, habla con las personas que fueron sus

responsables inmediatos y con sus compañeros para conocer su comportamiento laboral, su actitud personal, su relación con sus superiores, sus iguales y sus subordinados. Asimismo, se recoge información acerca de su rendimiento, su actividad y sus responsabilidades concretas, así como también respecto al motivo de su salida y, en caso de que se hubiera producido, su conflictividad y su ausentismo.

Se confirma también que los datos y conocimientos académicos que indica tener son ciertos, contactando para ello con los centros de estudios referenciados para verificar fechas y titulaciones. También se comprueba que los datos del domicilio son correctos así como su número de teléfono y otros datos personales. Si a quien se quiere contratar es un ejecutivo o directivo, en ocasiones las empresas solicitan, además de todo lo anterior, saber algo más sobre el entorno personal, familiar y social del candidato, sin que haya que entender por ello que la empresa se entromete en su vida privada, sino que se realiza para evitar desenlaces negativos que puedan perjudicar los intereses de la empresa. Por este motivo, resulta importante saber si el trabajador tiene problemas de algún tipo, familiares, económicos, penales, dependencias de diversa índole, etc.

En definitiva, conocer la conducta social y familiar general de un candidato, así como confirmar que los datos que aporta son ciertos, son sin duda una herramienta útil para prever, en la medida de lo posible, futuras situaciones que puedan influir negativamente en el desempeño laboral esperado del puesto al que opta.

**Sandra Rodríguez**

**Dramer Investigadores privados.**

**Revista "Negocio al día" N°3. Agosto 2007. España**