

MultiLatin

Background Screening



SELECCIONA
MEJOR
A TU SOCIO DE
**BACKGROUND
CHECKS** EN
LATINOAMÉRICA

Guía de 10 Criterios



SELECCIONAR UN PROVEEDOR DE **SCREENING**, UNA DECISIÓN ESTRATÉGICA

Las principales firmas internacionales de los sectores estratégicos de la economía instalan una sede corporativa en la región. Necesitarán alinear sus mejores prácticas de **HR Compliance** con los estándares globales que rigen su operación en otras partes del mundo. El cuidado de la reputación, la seguridad y la protección de la información son básicas en este nivel de diligencia. Seleccionar a un proveedor que garantice estos niveles de cumplimiento es una decisión estratégica y de enorme importancia para la compañía. Por ello, con base en nuestra experiencia asesorando clientes para implementar programas de *background checks* en Latinoamérica, sugerimos considerar estos diez requisitos para seleccionar a tu proveedor de *screening*:

1 **ENTIENDE LAS NORMAS** DE COMPLIANCE QUE TU EMPRESA BUSCA CUMPLIR

Cualquier proceso de *background check* inicia con las normas de *compliance* de la industria, de la empresa y del puesto a que se va a someter un candidato de trabajo. Esto es fundamental para que el proveedor pueda configurar el alcance del *background check* y así cubrir los riesgos relevantes al puesto.

2 **DEMUESTRA SÓLIDOS FUNDAMENTOS LEGALES** ACERCA DE LOS DERECHOS DEL CANDIDATO

Un buen síntoma sobre la elegibilidad de un socio de *background checks* en Latinoamérica será su preocupación por apegarse a las leyes que operan en cada país. Ciertos temas son particularmente sensibles, por el riesgo que plantean a las compañías en el tratamiento de la información de sus candidatos de empleo. El socio de *background checks* debe ser un experto en los alcances de la Ley de protección de datos vigente en el país. Añadirá también valor, que en la definición del alcance de las verificaciones, le alerte sobre posibles malas prácticas que pudieran inducir a demandas por discriminación o contra algún derecho de los candidatos.

3 ES UN **EXPERTO** EN LA PRÁCTICA DEL SCREENING EN LA REGIÓN.

Conducir correctamente verificaciones sobre antecedentes de candidatos de empleo, de proveedores, *implants*, o de socios en Latinoamérica implica un alto conocimiento en dos temas: el proceso para obtener la información de los candidatos de acuerdo con lo que las leyes locales permiten en cada país y el empleo de esta información con fines de verificación en un proceso de selección de candidatos. Ni es legal obtener información de cualquier modo en cualquier país; ni el mismo tipo de información de antecedentes puede ser tomada en cuenta para un proceso de selección laboral en todos los países de la región. La obtención apropiada de la información y su usabilidad con respeto a la ley, serán criterios determinantes a la hora de elegir un socio de *screening*.

4 **VERIFICA** A SUS PROPIOS EMPLEADOS

Nadie puede dar aquello que no tiene. El primer filtro para valorar a un posible socio de *background checks* es que sus empleados hayan sido sometidos a esta misma práctica. Este *Business Process Outsourcing* (BPO, por sus siglas en inglés) de servicios de *screening* procesará información altamente sensible sobre los candidatos de la compañía en todos los niveles de la estructura. De estos datos el responsable último es el dueño, es decir, la propia compañía y no el procesador. Por ello, es muy importante confirmar que el socio de *background checks* garantiza un alto nivel de verificación de sus analistas y de todo el personal de la compañía.

5 **GARANTIZA** UN ALTO NIVEL DE COMPROMISO

Un pequeño error al inicio se puede convertir en un gran error al final. El proceso de selección de los empleados, proveedores o socios de la compañía es estratégico y cualquier diligencia será poca a la hora de cuidarlo. Tiempo y dinero son dos criterios de peso que afectan sensiblemente a las áreas de recursos humanos, y que pueden poner en entredicho este cuidado. La necesidad de disminuir los tiempos de contratación puede generar tomas de decisiones mal fundadas sobre la idoneidad de un candidato para un puesto en particular. El proveedor de *background checks* debe garantizar a la compañía tiempos eficaces de entrega en los reportes pero sin disminuir el nivel de calidad de los mismos, pues serán la base en la toma de decisiones del área de recursos humanos. Un documento de *Service Level Agreement* (SLA, por sus siglas en inglés), debe dar forma a estos compromisos.

6 USA **TECNOLOGÍA** PARA MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL CANDIDATO Y DEL CLIENTE

Seguro, amigable, rápido. De todos ellos el valor primordial es la seguridad. Si la plataforma que usa el candidato es fácil de entender y lo guía adecuadamente en la carga de información, el proceso de verificación será más breve en tiempo y la información del reporte más completa. La compañía podrá además supervisar el proceso y éste será medible. Estará en grado de obtener una evaluación de su nivel de satisfacción. Además, un sano criterio en esta práctica es la puntual destrucción de la información en un tiempo determinado. La tecnología facilita la aplicación en automático de esta buena práctica.

7 ENTREGA **REPORTES DE CALIDAD**

El *background check* se aplica en la última fase del proceso de selección de un candidato, aquí es cuando más debe afinarse el nivel de cuidado. La premura por entregar reportes y “cumplir con el requisito” puede perjudicar la calidad de entregables de la compañía. Muchas compañías globales se apoyan en proveedores globales que cumplen con tiempos de entrega, pero no con la calidad de la información. El desconocimiento del idioma, o del proceso para verificar información como: antecedentes académicos, litigios o información crediticia, puede generar importantes lagunas afectando la calidad de los reportes. Es más factible que un proveedor local disminuya estas brechas. Tiempos de entrega eficientes y bajo nivel de *Unable to Verify* (UTV, por sus siglas en inglés), serán criterios fundamentales para seleccionar al socio de *screening*.

8 OFRECE UN **ALTO NIVEL DE SERVICIO** AL CLIENTE

Ningún programa de *background checks* está exento de posibles incidencias. El modo como el socio de *screening* responde sobre las mismas marcará la diferencia. Es importante tomar en cuenta que el procesamiento de datos de los candidatos lo llevará a cabo en nombre de la compañía. Esto exige el mayor nivel de atención y de servicio. Asimismo, el socio de *screening* será un interlocutor permanente con el área de recursos humanos. La capacidad de responder con asertividad, atención permanente y un trato amable será un diferenciador importante en la contratación de este servicio.



9 ES PROFESIONALMENTE RESPONSABLE

Es un buen síntoma que tu socio de *background checks* se haga responsable de su operación. Pequeños errores en ciertos aspectos de un programa de *background checks* pueden implicar grandes costos legales y de reputación para la compañía. Por ello, se debe tomar muy en cuenta que el socio de *screening* respalde su operación con un seguro de responsabilidad profesional. Más allá de las buenas intenciones, este es un modo de garantizar al cliente el compromiso con el más alto nivel de servicio y cuidado; y le hará dormir un poco más tranquilo.

10 TE ASESORA EN LA MEJORA CONTINUA DE TUS PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN EN LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS

Las mejores prácticas de prevención en la contratación de empleados implican un profundo conocimiento de los riesgos que enfrenta la compañía en cada uno de sus niveles. Diferentes puestos demandan diferentes niveles de diligencia. Un buen proveedor de *background checks* sabrá asesorar sobre este alcance, y su experiencia servirá como base sólida para diseñar la matriz de riesgo de la compañía. El equilibrio entre el deber de cuidado y prevención y los derechos de los empleados exigen un alto nivel de conocimiento.

MultiLatin
Background Screening

MultiLatin es proveedor de *background screening* para candidatos de empleo y de compliance *due diligence* en Latinoamérica y el Caribe. Tiene más de 40 años de experiencia combinada, enfocados a la protección de la reputación de clientes y a mitigar los riesgos implícitos en sus procesos de contratación.

info@multilatin.com

www.multilatin.com