

# Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

## Investigación de Antecedentes

*“Debe haber una remirada a los procesos de reclutamiento, mayor rigor en el perfil del empleado... Tiene que haber, a la misma vez, un mayor grado y un énfasis grande en la supervisión”.* Víctor Rivera; **exsecretario del Trabajo.**

Hacer una investigación de antecedentes es un ejercicio que busca suplir las deficiencias propias de la entrevista de empleo y el examen de referencias. Ambos serían métodos suficientes, si los seres humanos nos manejáramos sobre la ética de la verdad. Pero no es así. El miedo a ser rechazados por prejuicios, ideas preconcebidas y mitos nos lleva a crear imágenes y proyectarlas en el proceso de entrevista para lograr ser seleccionados para el empleo.

El asunto se complica cuando intentamos hacer un examen de referencia y los patronos anteriores no dicen ni “J” por temor de ser demandados. Al parecer, nadie sabe nada de la persona que estuvo 10 años trabajando en sus facilidades.

Así las cosas, entrevistado y hecho el examen de referencia, el miedo nos inyecta la duda que provoca que queramos corroborar si lo que sabemos del candidato ya hecho empleado es cierto. Esa inseguridad, hija de tantos desengaños, es la madre de la investigación de referencia.

Investigamos al empleado para proteger al resto de los empleados, a los clientes y a nosotros mismos del error en la selección de personal; o buscando seguridad en el negocio que estamos realizando; o simplemente porque la legislación vigente así lo exige.

Reconocemos que cuando delegamos en un empleado una tarea, somos responsables de las consecuencias de esa acción. La culpa “in eligendo” hará que la empresa sea responsable tanto de las acciones como de las omisiones de nuestros empleados. Esto, simplemente porque nosotros los seleccionamos y los asignamos a hacer algo. Si el empleado en el desempeño de sus funciones causa daño, el patrono responde. Esta presunción sólo se rompe si usted prueba que fue extremadamente diligente para prevenir el daño en su proceso de selección.

Así las cosas, si ese empleado estrella acosa sexualmente a una empleada y en el proceso de investigación usted descubre que en los últimos 3 trabajos fue despedido por acosador sexual y su nombre aparecía en el listado de ofensores sexuales, llegó muy tarde, muy tarde. Esa negligencia en el proceso de reclutamiento y selección es suya.

Si el cobrador de su negocio es altamente conocido por ser una persona violenta y agrede a un deudor produciendo daños físicos en el desempeño de sus funciones, usted responde.

Si el que maneja el vehículo de la empresa, mensajero, carrero o vendedor, es un alcohólico o drogadicto y maneja siempre bajo los efectos de sustancias, usted responde por los daños que ocasione mientras maneje, pues el empleado está bajo su autoridad o en el ejercicio de sus funciones.

Por todo lo cual es muy recomendable que si usted va a nombrar a una persona para una plaza que entre sus funciones esté manejar armas de fuego o máquinas peligrosas como es un truck, conducir un automóvil, manejar el dinero de la compañía o el de los clientes, asegúrese de que la persona seleccionada tiene la historia correcta, si busca evitar agresiones, robo, fraude o simplemente decisiones que puedan ser malinterpretadas.

Hay leyes que nos exigen que hagamos investigaciones de antecedentes, como es la que regula la emisión de tarjetas de seguridad para marinos mercantes; personas autorizadas para mover contenedores de alimentos; y personas con responsabilidades en la seguridad de los puertos. Aquí no sólo hay que hacerlo, sino que bajo ciertas circunstancias hay que notificar al Secretario de Transportación que se hizo y se hizo correctamente.

Así hay industrias como la transportación, tanto de personas como de alimentos, y la seguridad, tanto nacional como estatal, que exigen que se haga una investigación de antecedentes. Es muy recomendable que se haga en puestos que están relacionados con seguridad, manejo de vehículos de motor; transportación y manejo de medicamentos o materia prima para confeccionar alimentos, personas que manejan dinero o instrumentos negociables y hasta los que por sus funciones entran en conocimiento de secretos de negocios.

Debemos asegurarnos de quién es la persona que contratamos; que es honesta y no participa en actividades ilegales; y si lo hizo, saber hace cuánto tiempo y dónde está hoy. En este proceso debe tomar todas las medidas para no caer en la histeria. No permita que la historia del investigado lo haga cometer errores que lo lleven a ser víctima de un caso de discriminación.

Recuerde que los ex-convictos son un grupo social que la Constitución prohíbe que se discrimine por origen social así como por raza, origen nacional, sexo, etc. Repase y asegúrese de que su política, si la tiene, no tiene ningún impacto adverso en razas, mujeres o ningún grupo minoritario. Sobre los récords de arrestos, asegúrese de que son confiables. Su investigador tiene que ser responsable del informe y aquí no puede haber errores. Ponga mucha atención a la conducta examinada y cómo ésta está relacionada a las funciones que desempeñará.

No olvide que en Puerto Rico la dignidad del ser humano es inviolable, por lo que no se puede traspasar el derecho a la intimidad. Hacerlo cuesta, sobre todo si se causare daño, sean estos causados por culpa o negligencia; o peor aun, porque no nos guardamos de proteger al investigado de ataques abusivos a

*continúa en la página 23*



19 de agosto - La CPA Charlene Delisse González Ortiz, quien juramentó recientemente como CPA, fue felicitada en un anuncio por el American Educational College, institución donde ella labora como Directora del Departamento de Finanzas.



6 de octubre - En un reportaje sobre los nuevos proyectos de Droguerías Betances, el CPA Raúl Rodríguez Font, su propietario, fue entrevistado. Esta empresa distribuidora de fármacos se posiciona como especializada en las farmacias de la comunidad.



9 de septiembre - La expresidenta del Colegio CPA Denise Flores Caldera fue recientemente nombrada Tax Division Shareholder en la firma BDO Puerto Rico. Esta noticia salió en artículo y también en anuncio pautado por la firma a finales de agosto. ¡Felicitaciones y mucho éxito!

8 de octubre - La CPA Ana Matilde Bonilla fue una de las oradoras invitadas en unos talleres de la Asociación de Bancos sobre las organizaciones sin fines de lucro. Bonilla es CFO de GFR Media y presidenta de la Junta de Directores de Asesores Financieros Comunitarios.



15 de octubre - El CPA y abogado Antonio Bauzá fue uno de los oradores en un foro de la UPR-RP sobre los cambios en vigor y en agenda a nuestro sistema contributivo. Bauzá también fue receptor de la distinción de Colegiado del Año de parte del Colegio de Abogados, noticia que fue difundida dentro de la comunidad de abogados.



16 de septiembre - El CPA Eduardo Negrón fue entrevistado respecto a la nueva campaña publicitaria del Banco Popular en sus 120 años y los servicios disponibles en nuevas tecnologías. Negrón es vicepresidente ejecutivo del Grupo de Administración de Popular, Inc



30 de septiembre - Un conversatorio de estudiantes y periodistas en la Universidad del Sagrado Corazón contó con la CPA Annette Montoto como panelista. Montoto es directora de Microfinanzas Puerto Rico, entidad que viabiliza el desarrollo de las microempresas.

### Continuación Notas sobre Recursos Humanos

su honra, reputación, vida familiar o privada. Los chismes no deben ser parte de ningún tipo de investigación.

Por último, tenga la autorización escrita de la persona cuyo historial será investigado. No presuponga nada. Sea claro con la persona sobre el alcance de la investigación y si ésta se limita o no a convicciones de qué tipo, a evidencia de sus calificaciones educativas, crédito, patronos anteriores, historial de carácter, costumbres de trabajo, competencias, despidos, etc.

Si se pretende repetir estas investigaciones una vez la persona está empleada, es importante que ese consentimiento sea informado y que el investigado conozca bien las consecuencias de cada investigación. No juegue con el derecho a la intimidad de sus empleados y asegúrese de que la renuncia a este derecho sea libre, inteligente y bien informada. Documentelo.

Lo que no debe olvidar es que hay legislación que regula cómo se hace y en ocasiones quién lo hace. Por eso es recomendable tener una política escrita antes de hacer una investigación de antecedentes.