

# PERFIL CONDUCTUAL DE JÓVENES CONTRATABLES POR LAS EMPRESAS

 **intelab**®  
[www.intelab.com.mx](http://www.intelab.com.mx)



## OBJETIVO

¿Qué conductas caracterizan a los malos candidatos para las empresas?

¿Qué conductas reducen la posibilidad de contratación de los jóvenes?

¿Qué habilidades necesitan desarrollar los jóvenes para ser elegibles por las empresas?





Proporcionamos información para **resolver problemas** de **integridad** en las **organizaciones**, a través de un sistema de **inteligencia laboral**, con base en el **uso de datos**, **tecnología** e **inteligencia artificial**.



Más de

**2 MILLONES**

de evaluaciones realizadas con fines de empleabilidad.



## INTELIGENCIA LABORAL

Es la práctica de evaluar a los **candidatos** o empleados en las organizaciones con el fin de **seleccionar** y retener **personas éticas**.

# NUESTRO PROCESO



**Selección**  
Identificamos candidatos no deseados antes de que entren a la empresa.



**Gestión y monitoreo**  
Encontramos a las personas que contribuyen a las prácticas de riesgo y potencial en la compañía.



**Diagnóstico**  
Determinamos el estado actual de la organización, áreas específicas o puestos.



**People Analytics**  
Perfilamos las características de las mejores personas en la organización utilizando inteligencia artificial.



# APORTACIONES

Sistema para la selección, gestión y prevención de **riesgos del factor humano**.

---

**Evaluamos** empleados y candidatos.

---

Más de **10 años** en el mercado mexicano y LATAM.

---

Más de **2 millones** de **evaluaciones** realizadas con fines de empleabilidad.

---

Estudiamos el **comportamiento** de las personas.

---

**Identificación de perfiles** más adecuados para las empresas.

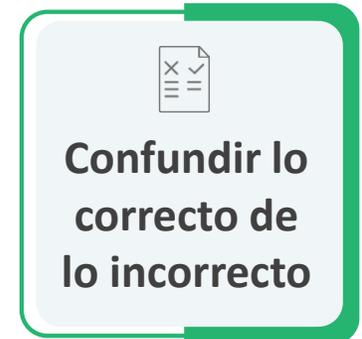
---

Estudios de **evolución de riesgo** de los empleados a través del tiempo.



# PERFILES CONDUCTUALES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO DEL FACTOR HUMANO

Características conductuales que ponen en riesgo de **delito laboral** a la empresa.



## RESPECTO A NORMAS:

Ejemplos: chofer que por ir mensajeando, en un carril que no le corresponde y a exceso de velocidad causa accidente.

No seguir la ruta asignada para entrega de mercancía, puede exponerse a un asalto.



## RESPECTO A LA AUTORIDAD:

Ejemplo: Colaborador que rompe los plazos, encuentra excusas o incluso se niega directamente a cumplir las tareas asignadas por su líder.



## RESPECTO A PROPIEDAD AJENA (ROBO):

Ejemplo: colaborador que toma dinero por tener acceso a él, que extrae mercancía de la empresa. “Robo hormiga”, “Huachicoleo”, chofer de transporte privado quedándose con artículo olvidado.



## IMPLICAR A TERCEROS EN ILÍCITOS:

Ejemplo: solicitar a un guardia de seguridad no realizar revisiones completas o apagar detector con el fin de poder extraer mercancía.



## ABUSO DE SUSTANCIAS:

Ejemplo: colaborador conduciendo un vehículo o manejando maquinaria en estado de intoxicación.



## EXTORSIÓN O SOBORNO:

Ejemplo: colaborador de compras, beneficia a un proveedor para adquirir un servicio a cambio de llevarse una “comisión”, a pesar de que no sea el mejor proveedor para la empresa.  
Autorizar un crédito a cambio de un beneficio.



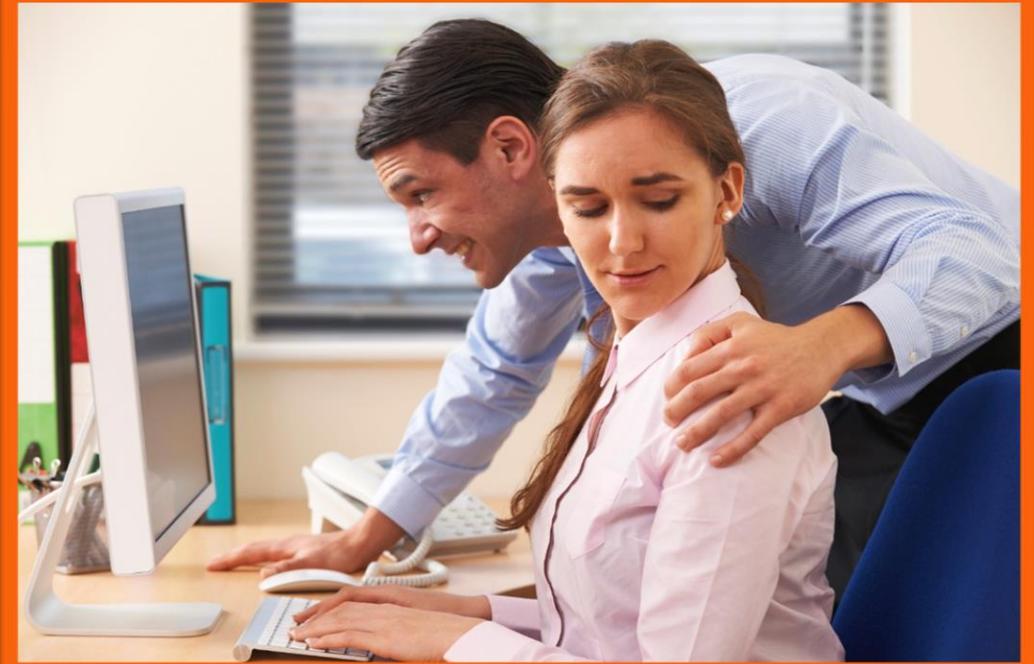
# MANIPULACIÓN

Realizar un acto sospechoso porque algún superior lo pidió, a pesar de saber que va en contra de las normas. También puede ser debido a presiones externas (novios, amigos, familia).



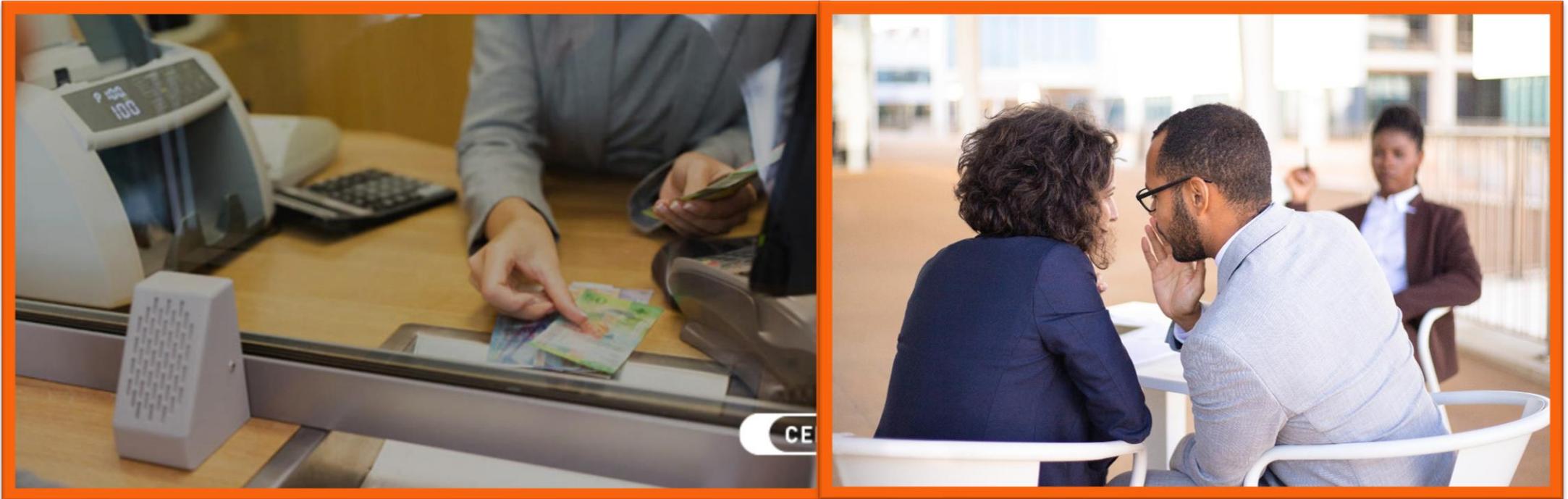
# ACOSO

Ejemplo: “Piropos”, tocamientos, falta de respeto o maltrato de un líder o del equipo hacia un colaborador.



# CONFIDENCIALIDAD

Ejemplo: Un cajero que expone cuánto dinero sacó un cliente a otras personas.  
Alguien de finanzas que menciona quién y cuándo va a realizar un depósito importante al banco.  
Persona de RH platicando de la enfermedad de una persona.



# CONFUNDIR LO CORRECTO DE LO INCORRECTO

## *“EL FIN JUSTIFICA LOS MEDIOS”*

Ejemplo: Mentir a un cliente con el fin de vender un producto para llegar a mi meta.  
Robar a la compañía como “acto de justicia” por no incrementar el sueldo.



# CONFUNDIR LO CORRECTO DE LO INCORRECTO

## “EL FIN JUSTIFICA LOS MEDIOS”





**PERFIL DE  
JÓVENES QUE  
ESTÁN  
CONTRATANDO  
LAS EMPRESAS**

# RIESGOS POR GRUPOS DE EDAD

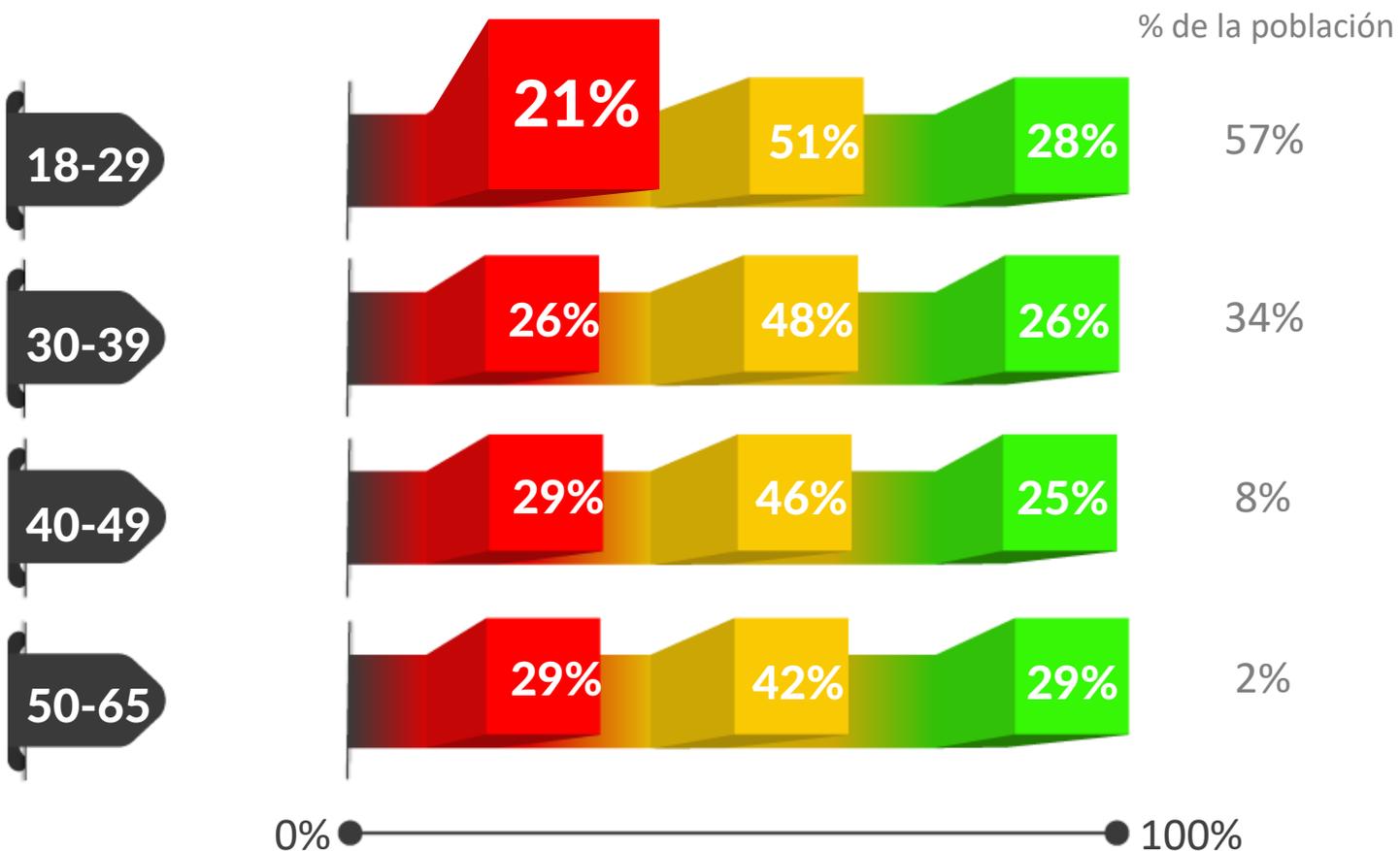
De los siguientes grupos de edad:

¿Cuál crees que representa el **mayor riesgo** de **delito laboral** para las **empresas?**



# RIESGOS POR GRUPOS DE EDAD

Dictamen de Integridad n=117,974 (2021)

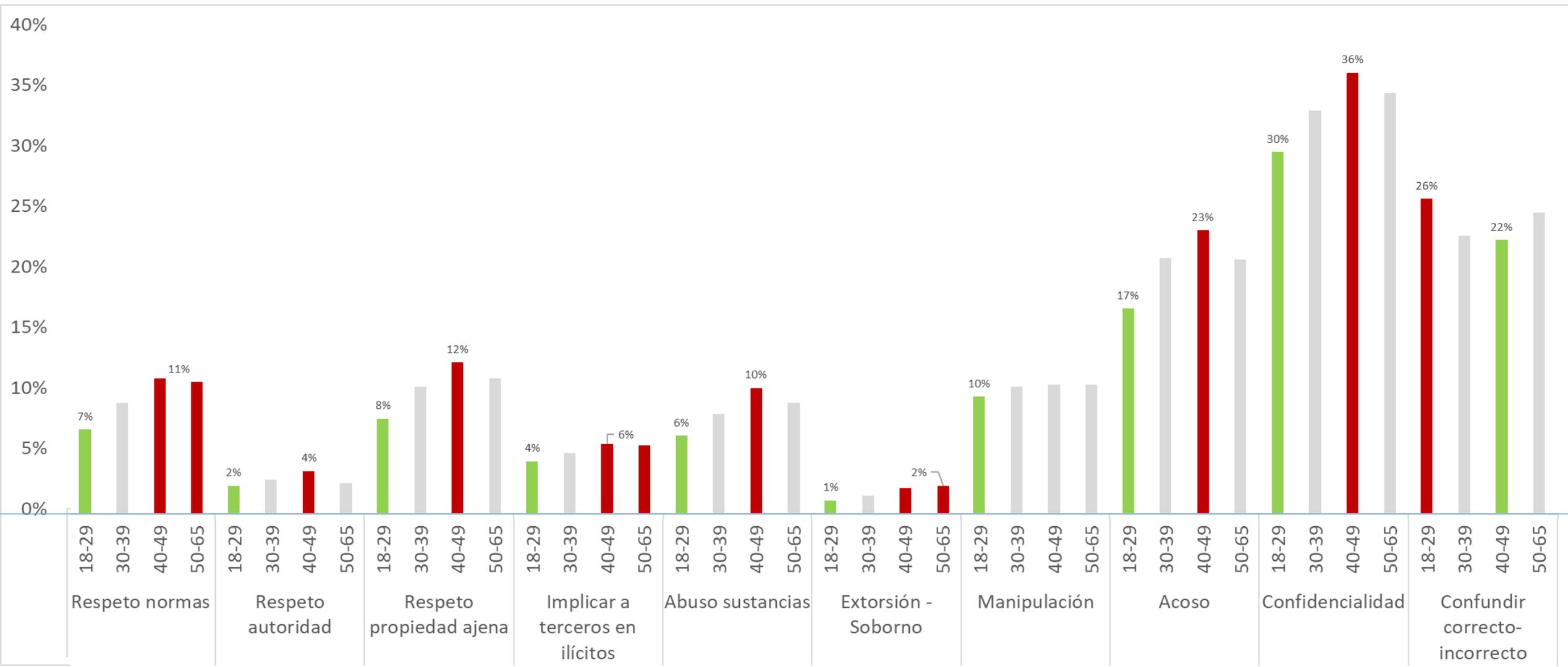


El riesgo se presenta en menor porcentaje en jóvenes de 18 a 29 años.



# PERFIL CONDUCTUAL DE RIESGOS POR EDAD

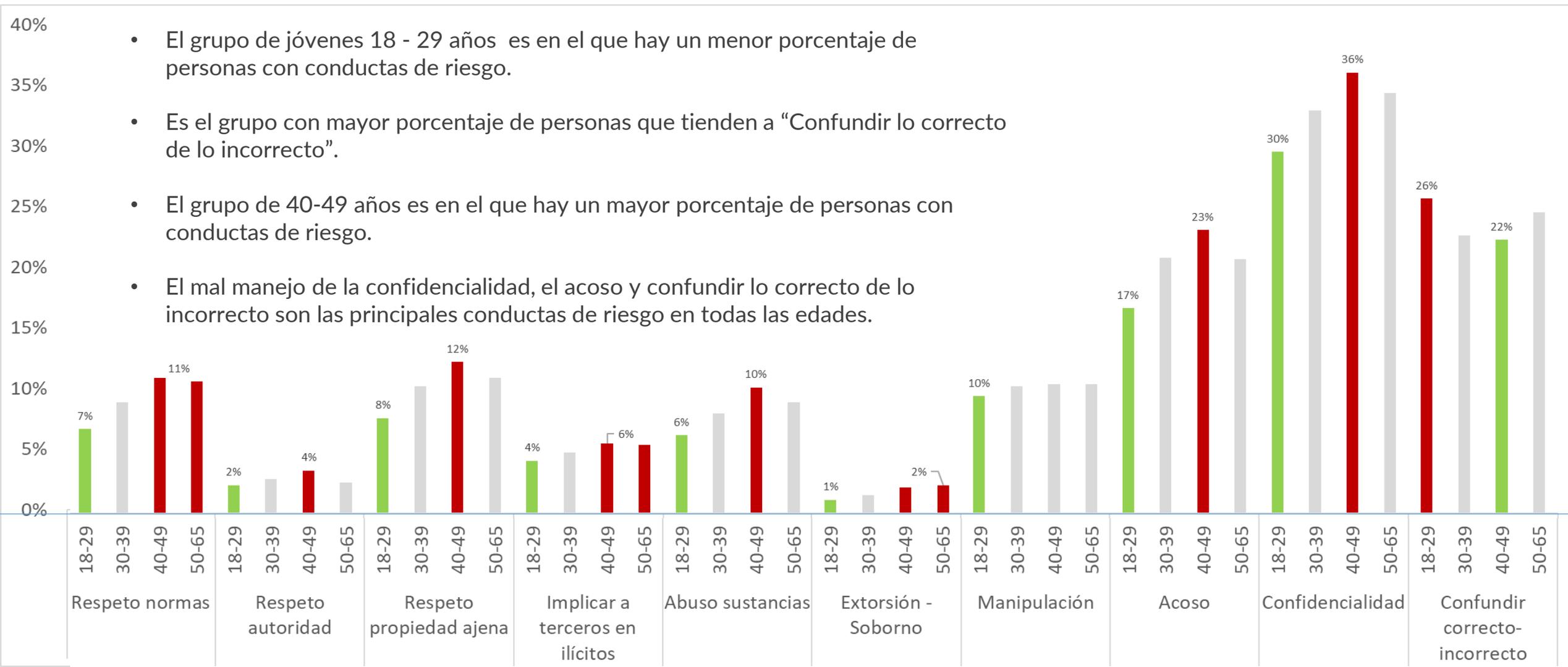
De los siguientes grupos de edad, ¿cuál crees que tenga un **mayor riesgo**? en:



# PERFIL CONDUCTUAL DE RIESGOS POR EDAD

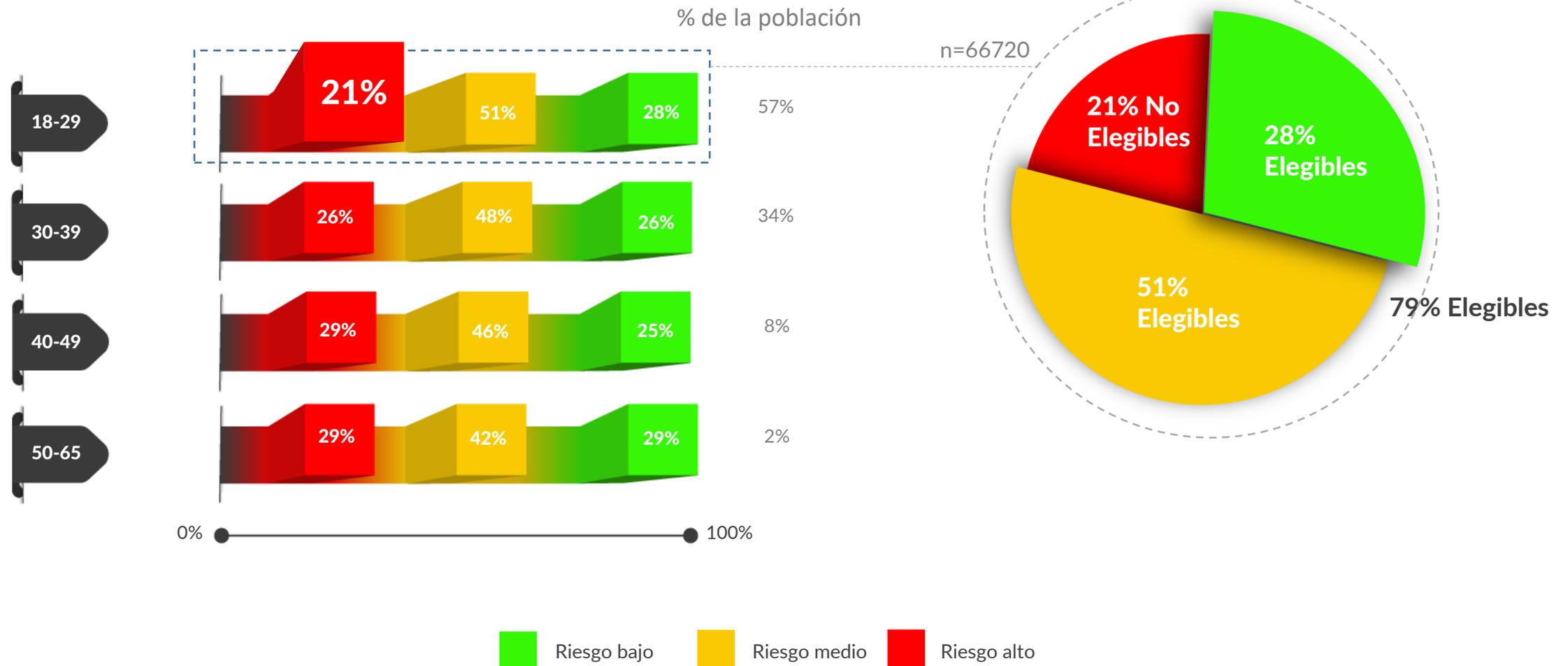
De los siguientes grupos de edad, ¿cuál crees que tenga un **mayor riesgo**? en:

- El grupo de jóvenes 18 - 29 años es en el que hay un menor porcentaje de personas con conductas de riesgo.
- Es el grupo con mayor porcentaje de personas que tienden a “Confundir lo correcto de lo incorrecto”.
- El grupo de 40-49 años es en el que hay un mayor porcentaje de personas con conductas de riesgo.
- El mal manejo de la confidencialidad, el acoso y confundir lo correcto de lo incorrecto son las principales conductas de riesgo en todas las edades.

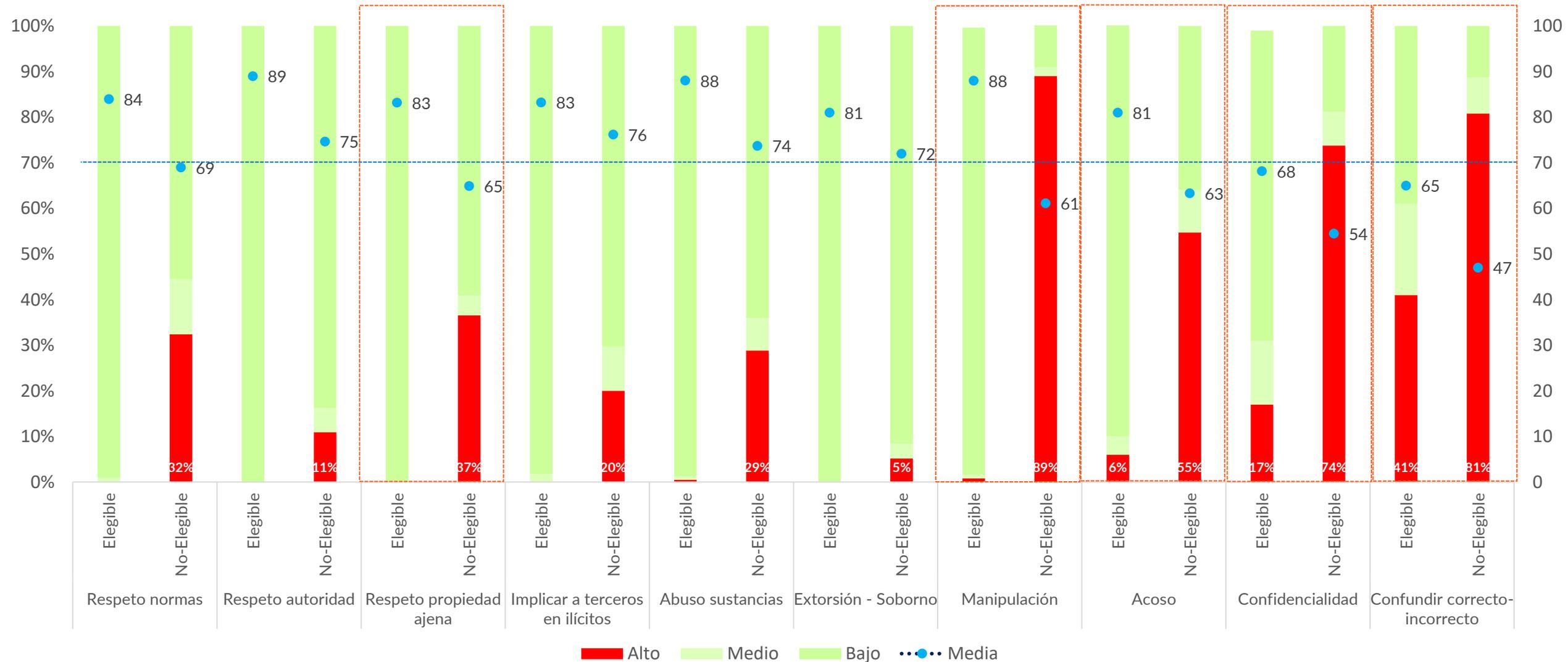


# PERFIL CONDUCTUAL DE JÓVENES ELEGIBLES

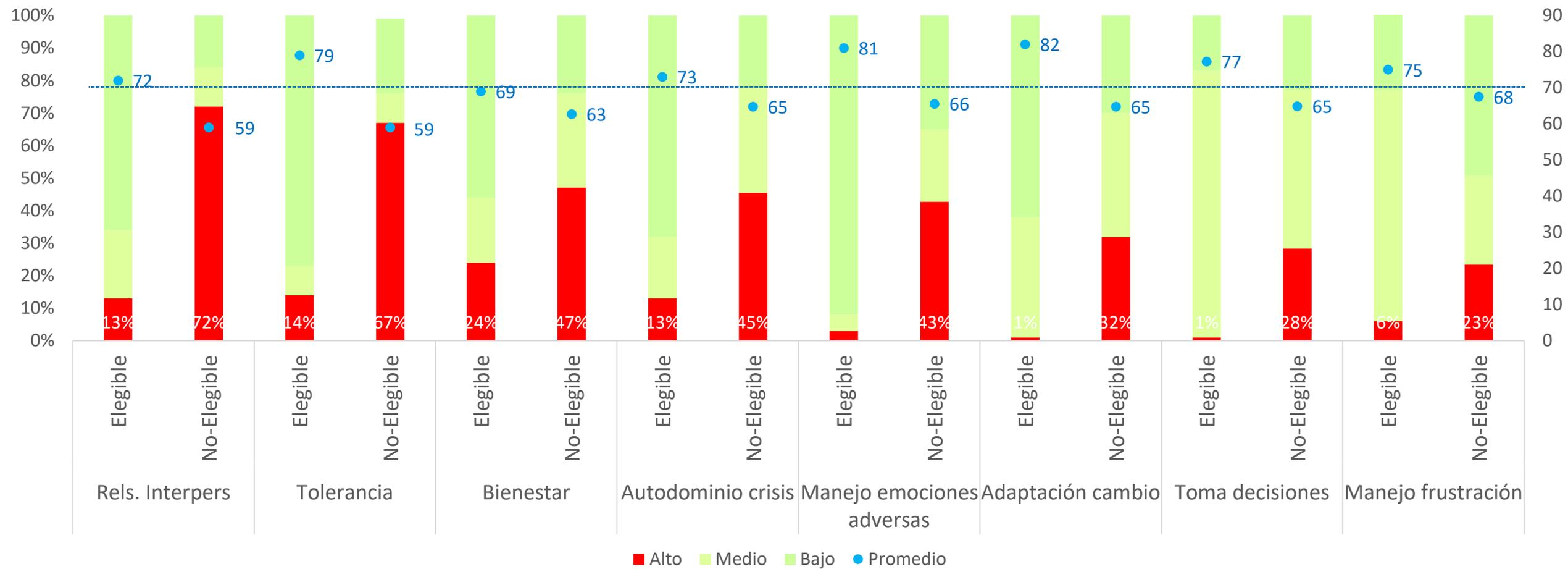
Dictamen de Integridad n=117,974 (2021)



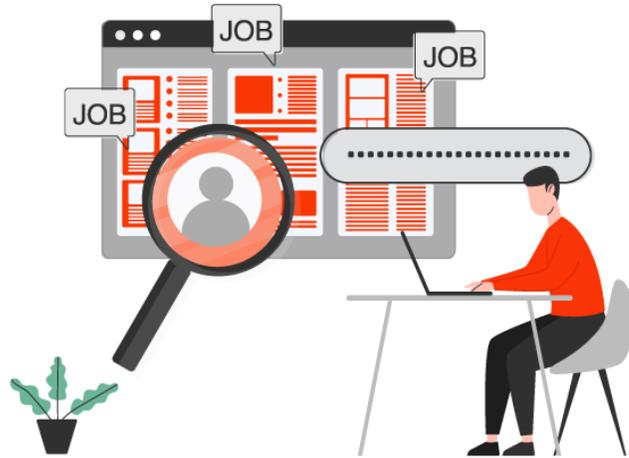
# PERFIL CONDUCTUAL DE JÓVENES ELEGIBLES



# PERFIL CONDUCTUAL DE JÓVENES ELEGIBLES



# CONCLUSIONES



- Los jóvenes de **18-29** años constituyen el grupo de **menor riesgo de integridad** para las empresas. Es posible que el menor riesgo en este grupo de edad, esté relacionado con **menos presiones familiares** y **económicas**.

- El grupo de **40-49** años, constituye el grupo de **mayor riesgo**. Es posible que el riesgo en este grupo de edad esté relacionado:

- a) Compromisos + presiones familiares o económicos adquiridos en esta etapa de la vida.
- b) Pérdida de trabajo relacionada a crisis económicas o inestabilidad social.
- c) Inestabilidad laboral – personal.



# CONCLUSIONES

- El perfil conductual de jóvenes **no elegibles** por las empresas se caracteriza por:
  - **Tendencia a dejarse manipular**
  - Confundir lo correcto de lo incorrecto
  - Mal manejo de información confidencial
  - Acoso
  - Bajo respeto a normas
  - Tendencia al robo
  - Dificultad en relaciones interpersonales
  - Baja tolerancia
  - Bajo nivel de bienestar
  - Falta de autodominio en situaciones de crisis
  - Mal manejo de emociones adversas



- La manera en que los jóvenes **pueden incrementar las posibilidades de contratación** dentro de las empresas es **conociendo** las conductas que representan **sus puntos débiles y tratando de mejorarlas**.
- Es esencial tener el **conocimiento de las reglas, normas y procedimientos** de la empresa una vez que hayan ingresado.

**Gracias  
por tu  
asistencia.**

 **intelab**  
[www.intelab.com.mx](http://www.intelab.com.mx)





**Y recuerden, que hayas hecho reir al entrevistador  
no significa que te vayan a contratar.**



**¡Hasta la próxima, amigos!**