



CONSTRUYENDO CONFIANZA MEDIANTE CONTRATACIONES SEGURAS

Comprendiendo las diferencias entre los estudios socioeconómicos y el background check

Las decisiones de contratación exigen más que la evaluación de currículums y entrevistas. Después de todo, las organizaciones necesitan confiar en que los candidatos son quienes dicen ser y que cuentan con las calificaciones necesarias para el puesto, contribuyendo a mitigar riesgos desde el primer día.

Si bien tanto los estudios socioeconómicos como el background check pueden respaldar los procesos de contratación, fueron desarrollados con finalidades diferentes.

Aquí conocerá cómo funciona cada solución y las principales diferencias que pueden ayudar a su organización a determinar el enfoque más adecuado para sus necesidades.

Estudio socioeconómico

¿Qué es un estudio socioeconómico?

Un estudio socioeconómico es una evaluación diseñada para recopilar información sobre el contexto personal, social y económico de una persona.

En lugar de centrarse en la verificación de información mediante fuentes oficiales y confiables, su objetivo es brindar una comprensión más amplia de las condiciones de vida de la persona, su entorno familiar, historial profesional, formación académica y el contexto socioeconómico general en el que se encuentra.



¿Cuáles son las etapas de un estudio socioeconómico?

1 Entrevista con el candidato

El candidato proporciona información personal, académica, familiar y profesional, junto con la documentación de respaldo correspondiente.

2 Recopilación de información

El proveedor del servicio reúne información adicional necesaria para completar la evaluación.

3 Visita domiciliaria (cuando aplica)

Dependiendo del alcance del estudio, un profesional puede visitar la residencia del candidato para confirmar la información proporcionada.

4 Análisis y elaboración del informe

Toda la información recopilada se consolida en un informe que resume el perfil socioeconómico del candidato y destaca observaciones relevantes.

5 Revisión por parte del empleador

La organización analiza el informe junto con otra información del proceso de contratación para respaldar la toma de decisiones.

¿Cuándo se utiliza?

Socio-economic studies are generally used during pre-employment processes for roles where employers wish to gain additional insight into a candidate's personal circumstances beyond their professional qualifications.

¿Quién realiza un estudio socioeconómico?

Los estudios socioeconómicos pueden ser realizados por equipos internos de recursos humanos, consultores independientes, trabajadores sociales o proveedores especializados locales.

La metodología, profundidad del análisis y nivel de verificación suelen variar según la organización responsable de la evaluación.

Independientemente de quién realice el estudio, es importante consultar con el área jurídica de su organización para comprender cualquier aspecto legal aplicable, requisito o limitación relacionada con el proceso.

Background check

¿Qué es un background check?

El background check, también conocido como verificación de antecedentes, es un proceso estructurado de verificación que confirma la información proporcionada por un candidato mediante fuentes confiables, autorizadas y oficiales, siempre que estén disponibles.

A diferencia de los estudios socioeconómicos, que ponen énfasis en el contexto personal del individuo, el background check se centra en la validación de información que ayuda a las organizaciones a evaluar riesgos relacionados con el puesto, respaldar el cumplimiento normativo y tomar decisiones de contratación con mayor seguridad.

Su alcance puede personalizarse según el cargo, el sector de actividad, los requisitos regulatorios y el perfil de riesgo de la organización.



¿Cuáles son las etapas del background check?

Definición del alcance

La organización determina qué verificaciones y consultas son apropiadas según el puesto, los requisitos de la industria y el marco legal aplicable.

Autorización y consentimiento del candidato

El proceso comienza tras obtener el consentimiento informado del candidato, de conformidad con las regulaciones aplicables de privacidad y empleo.

Verificación mediante fuentes oficiales

Cada dato es validado directamente con instituciones autorizadas, registros oficiales, empleadores anteriores, instituciones educativas, organismos reguladores o otras fuentes confiables.

Revisión de aseguramiento de calidad

Los resultados de las verificaciones se analizan en términos de calidad, cobertura y consistencia antes de la elaboración del informe final.

Proceso de aclaración o impugnación por parte del candidato

El candidato tiene la oportunidad de aclarar o impugnar posibles inexactitudes después de la finalización del informe.

Informe final

Se entrega al empleador un informe detallado que presenta la información verificada de manera clara y consistente para respaldar las decisiones de contratación.

¿Cuándo se utiliza el background check?

El background check normalmente se realiza antes del inicio de la contratación, pero también puede respaldar otras etapas del ciclo de vida del colaborador, incluyendo la incorporación de nuevos empleados (onboarding), la movilidad interna, las reverificaciones periódicas de la fuerza laboral, la incorporación de proveedores o contratistas y el monitoreo continuo de cumplimiento.

¿Quién realiza el background check?

El background check suele ser realizado por proveedores especializados, como First Advantage, que cuentan con equipos operativos dedicados, programas de cumplimiento establecidos, plataformas tecnológicas seguras y procesos estandarizados de aseguramiento de calidad.

Estos proveedores cumplen con las regulaciones aplicables en materia de privacidad, legislación laboral y protección de datos al realizar verificaciones mediante fuentes autorizadas.

Independientemente de quién realice la evaluación, es importante consultar con el área jurídica de su organización para comprender cualquier aspecto legal aplicable, requisito o limitación relacionada con el proceso.

¿Por qué el background check ofrece más valor para las decisiones de contratación?

Aunque los estudios socioeconómicos proporcionan información contextual sobre las circunstancias personales de un candidato, el background check ofrece información verificada que las organizaciones pueden utilizar con confianza para tomar decisiones de contratación y gestión de la fuerza laboral.

En lugar de requerir que las organizaciones recopilen e interpreten información fragmentada de los candidatos a través de múltiples puntos de datos, el background check consolida los resultados en un informe integral.

Cuando está alineado con la matriz de decisión de la organización, este informe puede destacar resultados que requieren análisis humano adicional, ayudando a los equipos a dedicar menos tiempo a tareas operativas y más tiempo a la evaluación estratégica de riesgos.

El background check también ofrece mayor flexibilidad al permitir que las organizaciones personalicen los paquetes de verificación de acuerdo con las responsabilidades y el perfil de riesgo de cada función.

Con frecuencia, se combina con la verificación de identidad, ayudando a confirmar que la persona evaluada es realmente quien afirma ser y que todas las verificaciones posteriores se están realizando para el individuo correcto.

Este enfoque personalizable y basado en fuentes confiables proporciona una visión más profunda y fiable de cada candidato.

Construyendo confianza a lo largo de toda la experiencia del candidato

La contratación es solo el comienzo de la relación de un profesional con el empleador. A medida que las personas cambian de puesto, asumen nuevas responsabilidades, obtienen acceso a información sensible o pasan a estar sujetas a nuevos requisitos regulatorios, las organizaciones necesitan confiar en que la información en la que se basan permanece actualizada.

El background check respalda esta confianza de manera continua al combinar la verificación de identidad con verificaciones específicas para cada función, realizadas mediante fuentes confiables y que pueden ejecutarse durante todo el ciclo de vida del colaborador.

Desde la verificación previa a la contratación y el onboarding hasta la movilidad interna, pasando por la incorporación de contratistas y las reverificaciones periódicas, las organizaciones pueden mantener estándares consistentes de contratación, fortalecer el cumplimiento regulatorio y tomar decisiones relacionadas con la fuerza laboral con mayor seguridad y confianza.

[Póngase en contacto](#) con nuestro equipo para obtener más información.

Este contenido se proporciona únicamente con fines informativos. First Advantage no es un despacho de abogados, y este contenido no constituye ni pretende constituir asesoramiento legal. La información aquí contenida puede no reflejar las actualizaciones legales u otra información más reciente. Los lectores de este contenido deben consultar a sus propios asesores legales respecto a sus circunstancias particulares. Ningún lector o usuario de este contenido debe actuar o abstenerse de actuar basándose en la información aquí presentada. Solo su abogado o asesor legal puede garantizar que la información contenida en este documento —y su interpretación de la misma— sea aplicable o adecuada para su situación específica. El uso y el acceso a este contenido no crean una relación abogado-cliente entre el lector o usuario de esta presentación y First Advantage.