

this  
must be  
the place

**Online Background Verification in Selection Processes: Between the Public and the Private.  
Verificación de antecedentes en línea en los procesos de Selección: Entre lo público y lo privado.**

Authors: Sonia S. López Rendón  
Submitted: 30. January 2023  
Published: 6. February 2023  
Volume: 10  
Issue: 1  
Affiliation: Institución Universitaria Politecnico Grancolombiano, Bogotá, Columbia  
Languages: Spanish, Castilian  
Keywords: Social networks, antecedents, behaviors, verification, selection, Redes sociales, antecedentes, conductas, verificación, selección  
Categories: Humanities, Social Sciences and Law, News and Views  
DOI: 10.17160/josha.10.1.873

Abstract:

Browse online background check processes. Identify the behaviors that, in social networks, affect a selection process. Identify some personality characteristics that influence the violation of privacy on networks. Recruitment 2.0 is based on the online background search, assessing the applicant through their posts on their social networks, associating the findings with the qualities and aptitudes for the position. The research is framed under a documentary review, whose purpose is to describe the results of studies that have been conducted on online background checks.

**JOSHA**

[josha.org](http://josha.org)

**Journal of Science,  
Humanities and Arts**

JOSHA is a service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content



## **Online Background Verification in Selection Processes: Between the Public and the Private.**

## **Verificación de antecedentes en línea en los procesos de Selección: Entre lo público y lo privado.**

**Sonia López Rendón**

**Institución Universitaria Politecnico Grancolombiano**

**[slopezre@poligran.edu.co](mailto:slopezre@poligran.edu.co)**

### **Abstract:**

Browse online background check processes. Identify the behaviors that, in social networks, affect a selection process. Identify some personality characteristics that influence the violation of privacy on networks. Recruitment 2.0 is based on the online background search, assessing the applicant through their posts on their social networks, associating the findings with the qualities and aptitudes for the position. The research is framed under a documentary review, whose purpose is to describe the results of studies that have been conducted on online background checks.



## **Resumen:**

Examinar los procesos de verificación de antecedentes en línea. Identificar las conductas que, en redes sociales, afectan un proceso de selección. Describir algunas características de la personalidad que influyen en la vulneración de privacidad en las redes. El reclutamiento 2.0 se apoya en la búsqueda de antecedentes en línea, valorando al aspirante a través de sus publicaciones en sus redes sociales, asociando los hallazgos con las cualidades y aptitudes para el cargo. La investigación se enmarca bajo una revisión documental, que tiene como propósito describir el resultado de estudios que se han realizado sobre la verificación de antecedentes en línea.

## **keywords:**

Social networks, antecedents, behaviors, verification, selection.

## **Palabras clave:**

Redes sociales, antecedentes, conductas, verificación, selección.



## **Verificación de antecedentes en línea en los procesos de Selección.**

### **Abstract:**

Browse online background check processes. Identify the behaviors that, in social networks, affect a selection process. Identify some personality characteristics that influence the violation of privacy on networks. Recruitment 2.0 is based on the online background search, assessing the applicant through their posts on their social networks, associating the findings with the qualities and aptitudes for the position. The research is framed under a documentary review, whose purpose is to describe the results of studies that have been conducted on online background checks.

La aproximación al estudio de la cibernética y el análisis de los factores psicológicos a través de la verificación de antecedentes en línea, permiten entrever algunas conductas que conllevan hacer inferencias de la personalidad de los aspirantes a un cargo. De acuerdo con las búsquedas en Internet para investigaciones e inteligencia de código abierto, citado por (Appel, 2015) la verificación en línea se permite hacer algunas búsquedas en redes sociales como (Facebook, Instagram, Twitter) entre otras.

La búsqueda de antecedentes en línea permite evidenciar algunas conductas relacionadas con el comportamiento sexual, financiero, jurídico, consumo de sustancias psicoactivas, condiciones psicológicas, infracciones de tránsito, entre otras. Los procesos de evaluación de antecedentes abren una discusión alrededor de la utilización de la información en línea, para la identificación de ciertas características psicológicas que finalmente permitirán tomar decisiones frente a los procesos de selección; considerando dicha



información como un importante referente para el estudio de los antecedentes de la conducta que tiene la persona.

Al evaluar las conductas en línea, lo que se busca es verificar que las personas tengan códigos de buen comportamiento, para manejar la información privada y su imagen profesional. Es importante resaltar que la utilización de la cibernética en el proceso de selección puede conllevar a caer en la discriminación o elaboración de sesgos cuestionables, y a tener posiblemente una evaluación equivocada, mediante esta verificación.

La metodología de verificación en línea puede vulnerar algunos derechos como el de la privacidad, el derecho a la libre expresión, que finalmente vulnera el derecho a trabajar y afecta la motivación de la persona que probablemente tenga las competencias necesarias para el cargo.

### **Planteamiento del problema**

El manejo de las tecnologías y la falta de educación para la buena administración de las redes sociales conlleva a que muchos profesionales, estudiantes y personas de la comunidad en general, no tengan las precauciones suficientes a la hora de comunicar la información, a través del uso de las redes sociales, dejando así expuesta su privacidad.

Cabe destacar que las redes sociales instauraron códigos de seguridad y de buen comportamiento dentro de la comunidad usuaria, y en las cuales se debe aceptar un consentimiento que, sin embargo, no restringe a las personas en algunos casos a no compartir su intimidad.

Desde la perspectiva psicológica el manejo que se le da a las redes sociales se relaciona a la identidad y al perfil de personalidad y que de acuerdo con la explicación de (Gandasegui, Diaz, 2011, p. 12), las personas se exteriorizan en el mundo virtual con el propósito de que el otro los reconozca, por lo cual asumen una identidad atravesada entre lo ideal y lo real del sujeto.



Las personas no se descubren desde lo que son, sino desde lo que quieren ser, lo cual interpretan como una mejor aceptación para ellos mismos y para los demás.

Las personas que exponen en internet conductas de manera explícita deben estudiarse profundizando las teorías psicológicas, las cuales permitirán concebir un acercamiento con más precisión y objetividad a la hora de hacer una evaluación más justa del perfil del individuo. También cabe resaltar que la verificación de antecedentes no tiene un grado alto de validez, ya que no existe del todo una franqueza de la persona, cuando evidencia una intimidad simulada en las plataformas sociales, como en el caso de tiktok o el uso de software de edición, el cual permite construir la imagen que se desea proyectar.

En los procesos de selección, hacer una búsqueda de antecedentes en línea, tiene como objetivo valorar las conductas despectivas, que el candidato tiene en sus redes sociales, y asociar estas mismas al uso y manejo de la información sensible y al tratamiento que el aspirante pueda dar a la información, teniendo en cuenta la actual digitalización empresarial, la cual requiere de personas confiables en el manejo de la información. Desde la perspectiva psicológica ¿qué tan ciertas son las conductas que se exponen en las redes sociales, y que tanto contribuyen para un proceso de selección, en donde se requiera la privacidad desde lo público y lo privado del aspirante?

## **Metodología**

La presente investigación está enfocada desde una revisión documental, que por ser de este tipo se fundamenta bajo una mirada inductiva de corte descriptivo, la cual tiene como propósito obtener información bibliográfica a través de la revisión de documentos impresos y digitales, encuadrados desde los resultados que han arrojado investigaciones referentes



a la verificación de antecedentes en línea. De otra parte esta exploración es de corte cualitativo, la cual devela un proceso “inductivo, generativo, constructivo y subjetivo”(Quecedo, L. Castaño G., 2000).

La investigación documental se destaca por tener una organización sistemática, con objetivos precisos que conllevan a un nuevo conocimiento y discusión del fenómeno investigado, permitiendo implementar una estrategia de revisión bibliográfica, para la elaboración del análisis, discusión y conclusiones.

## Resultados

De acuerdo con la publicación “Informe sobre tendencias digitales, redes sociales y Mobile” (2022), se evidencia que para el año 2022, 4,620 millones de personas en todo el planeta manejan alguna red social. Con un crecimiento del 10% por año, lo que equivale a 424 millones de personas, siendo un 58% del total de la población del mundo. De lo anterior se puede demostrar que es un amplio porcentaje de la población que a nivel mundial utiliza las redes sociales como forma de interactuar.

El centro de Investigación de seguridad del personal de defensa de los Estados Unidos (*PERSEREC*), desde el área (*Actividad de Recursos Humanos de Defensa. Departamento de Defensa de EE. UU., s. f.*) expone algunas investigaciones, utilizando la metodología de antecedentes en línea en los que se define los *Riesgos de seguridad de Cybervetting y CyberPsychology*:

La investigación cibernética se puede definir como la verificación de blogs, sitios de redes sociales y otras fuentes basadas en Internet para identificar problemas de seguridad aplicables a las personas que ocupan o buscan puestos de confianza. [...]Se planean proyectos piloto para probar la eficacia de la investigación cibernética. Además, una serie de estudios de ciber



psicología están explorando cómo ciertos tipos de actividades en entornos cibernéticos, como Second Life, pueden tener efectos negativos sobre la confiabilidad en el lugar de trabajo, el juicio y otras áreas de interés para la seguridad del personal (Appel, 2015).

Es importante señalar que el ciber espacio ha permitido que las personas puedan manifestar libremente sus emociones, deseos, preferencias y comunicar situaciones de la vida cotidiana etc. La virtualidad es el espacio perfecto para construir desde este mundo un alter ego que, quizás en un espacio material sería más complejo representar.

Significativamente las ficciones construidas alrededor de las redes sociales, consienten asumir una identidad y una personalidad diferente, pero también nos permiten seguir siendo las mismas personas que somos fuera de la virtualidad (Gandasegui, Diaz, 2011).

Un estudio realizado por el centro de Investigación de seguridad del personal de defensa de los Estados Unidos (PERSEREC) y aplicado por (Holt, J. & Appel, E. 2012)<sup>1</sup>, profesor miembro de la escuela de justicia criminal de la Universidad de Míchigan, en los que se examinó las malas conductas mediante la búsqueda de antecedentes en línea, que podrían vincularse y ser impedimento para acceder a un empleo. El objetivo de la investigación consistía en poder identificar antecedentes a través de publicaciones que los participantes hacían en sus redes sociales. En la investigación participaron 298 voluntarios, 158 de los voluntarios no precisaron la información completa en los formularios de aplicación, lo cual indica que hubo baja sinceridad y se guardaron información. De los 298 participantes, en 28 se identificó alguna conducta despectiva. (Appel, 2015).

---

<sup>1</sup> Detectar y evaluar el mal comportamiento en línea de candidatos y empleados del Departamento de Defensa. Un estudio realizado por iNameCheck, firma autora y la Facultad de Justicia Criminal de la Universidad Estatal de Míchigan (2012).





En la siguiente tabla se muestra las variables y criterios que se tuvieron en cuenta:

**Tabla 1. Malas conductas en redes sociales.**

VARIABLE	CRITERIOS
<b>Falta de lealtad a los estados.</b>	Traición, sabotaje, actos antiestadounidenses, extremismo.
<b>Influencia extranjera.</b>	Parientes extranjeros, relaciones, simpatías, coerción.
<b>Preferencia extranjera.</b>	Doble nacionalidad, lealtad a otra nación o grupo antiestadounidense
<b>Comportamiento sexual.</b>	Comportamiento ilegal o desequilibrado, coercible (no preferencia sexual).
<b>Conducta personal.</b>	Deshonestidad, mal juicio, falta de fiabilidad, violaciones de las reglas.
<b>Consideraciones financieras</b>	Financieramente sobre extendido, deshonestidad, riqueza inexplicable.
<b>Consumo de alcohol.</b>	Conducir bajo la influencia de DUI, ebrio y desordenado, borracho frecuente, borrachera.
<b>Participación de drogas.</b>	Uso/tráfico de drogas ilegales, dependencia, abuso de drogas.
<b>Condiciones Psicológicas.</b>	Trastornos emocionales, enfermos mentales, poco fiables y/u inestables.
<b>Conducta criminal.</b>	Un delito menor grave o múltiple, sea no acusado o condenado.
<b>Manejo de información protegida.</b>	Divulgación o falta de protección de datos clasificados/información sensiblemente correcta.
<b>Actividades al aire libre</b>	Conflictos con el empleo (extranjero), lealtad, o la protección de clase.
<b>Sistemas de tecnología.</b>	Actos ilegales/no conformes, actos no autorizados.

Elaboración propia; Fuente tomada (Appel, 2015) del estudio aplicado a estudiantes voluntarios de la Universidad Estatal de Michigan (MSU).

La metodología de esta investigación se realizó a través de un formato de recolección de datos, en el cual los voluntarios consignaron información como direcciones de correos electrónicos, nombres de usuarios y páginas web, en donde tenían cuentas. No se pidieron contraseñas de sus redes sociales. Para el análisis se tuvo en cuenta los resultados educación y empleo. Finalmente se elaboró un informe individual y se les hizo llegar a cada uno de los participantes por medio de su correo electrónico (Appel, 2015).



En la siguiente tabla se muestran las conductas despectivas identificadas a través de los antecedentes en línea:

**Tabla 2. Verificación de antecedentes en línea, estudiantes universitarios Universidad de Michigan.**

CONDUCTAS	CRITERIOS DE IDENTIFICACIÓN	RESULTADOS
Abuso de alcohol:	Béber fue representado en fotos, texto y videos.	14
Publicaciones obscenas, sesgadas y vulgares.	El texto que contenía lenguaje ofensivo se repitió varias veces.	10
Uso de drogas ilegales.	El uso de marihuana, el "gusto" de drogas ilegales y las referencias a ser drogado.	8
Problemas de salud mental.	Publicaron sobre sus problemas de salud mental.	2
Sobredosis de medicamentos prescritos, suicida.	Sobredosis llevaron a pensamientos suicidas varios meses antes	1
Piratería de software.	Hubo referencias al uso indebido de materiales protegidos por derechos de autor.	2
Posible mal uso de las habilidades de tecnologías informáticas.	Ocurrieron habilidades avanzadas de TI acompañadas de otro mal.	2
comportamiento. Posible trampa académica.	Se publicaron los contenidos de una prueba de MSU y se recomendó un sitio web de pruebas y notas.	2
Arresto.	Individuo publicó que su arresto se debió a "defensa propia".	1
Uso de programa maligno.	Se publicó un "cómo" sobre el uso de código malicioso.	1
Filiación extranjera.	El enlace de un estudiante a una embajada se publicó en el portal oficial de la embajada.	1
Correo electrónico utilizado para estafas en línea	Aparentemente, la dirección de correo electrónico de un estudiante fue secuestrada y utilizada en estafas.	1
Se negó a detener las publicaciones ofensivas:	Una mujer con múltiples publicaciones ofensivas rechazó el consejo de su familia de detenerse y les cortó el acceso a sus publicaciones, que seguían siendo de acceso público.	1

Elaboración propia; Fuente tomada del estudio aplicado a estudiantes voluntarios de la Universidad Estatal de Michigan (MSU) y citado por (Appel, 2015).

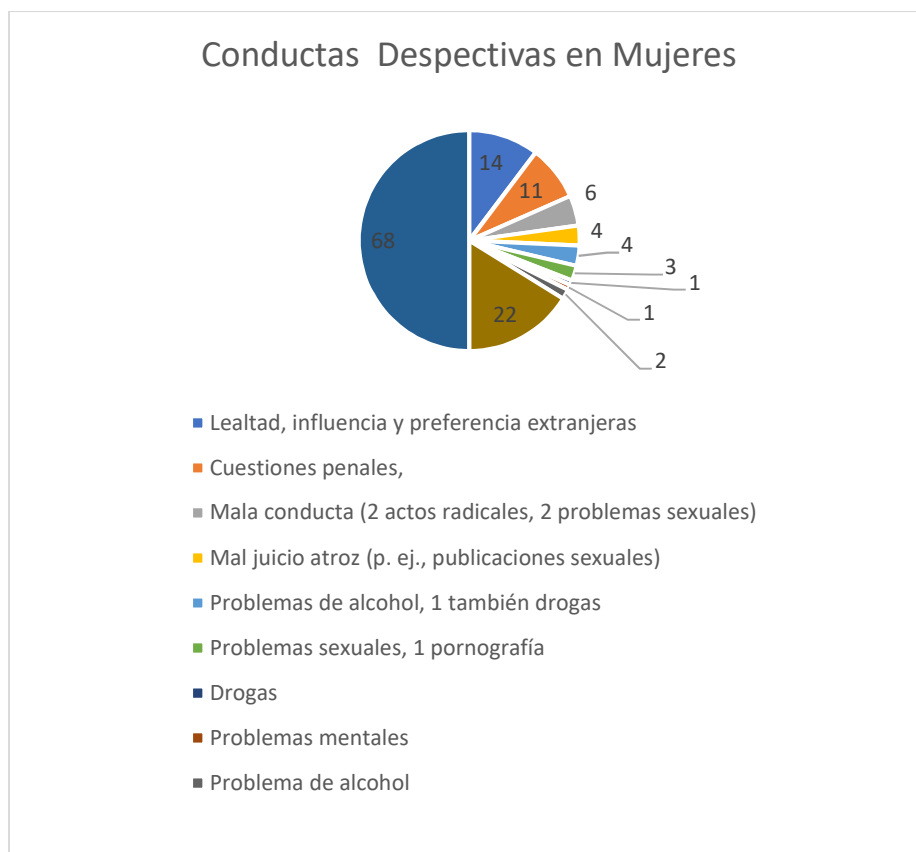
De acuerdo con el resultado del estudio, fueron Twitter y Facebook los sitios web en donde más se evidenció "la mayoría de los problemas" y algunas otras plataformas en las cuales se observaron video y fotografías. En más de las cuarenta y seis conductas, identificadas en las 28 personas a las cuales se les realizó un informe, se pudo evidenciar que las conductas despectivas



estaban relacionadas a las publicaciones que de forma explícita compartían en la redes sociales (Appel, 2015).

En un segundo análisis de las evaluaciones de antecedentes cibernéticos, la firma iNameCheck planteo otra investigación, con el objetivo de hallar indagaciones de precedentes realizadas a personas que no eran sospechosas de mala conducta, ocupaciones ilegales o semejantes. Cada indagación incluyó revisiones de la información encontrada como la fiabilidad y la honradez. Se tomó un grupo poblacional de 1900 personas, de las cuales se escogieron 736 casos en los que no se dudó que tuvieran información despectiva. Después de revisar 736 sondeos, se identificaron 232 informes que evidenciaron conductas despectivas, las cuales se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Relación de conductas despectivas, sexo femenino.





Elaboración propia. Fuente tomada de investigación cibernética de inameCheck. (Appel, 2015).

Se identificaron 232 informes que presentaban mala conducta en las redes sociales, equivalente al 31,5 % de las 736 exploraciones. Para las mujeres se identificó 66 situaciones de conductas despectivas, equivalente al 8,96%. Es importante señalar que estas conductas se expresaron de forma explícita en sus redes (Appel, 2015).

**Gráfico 2. Relación de conductas despectivas, sexo masculino.**



Elaboración propia. Fuente tomada de investigación cibernética de inameCheck. (Appel, 2015).

Para el caso de los hombres, se identificaron 166 conductas, equivalente al 22,6% de los informes. Finalmente, como lo señala inameCheck, firma autora de esta investigación, indicando que este estudio suele ser bastante alto toda vez que:

[...] que normalmente se esperaría que entre el 6 % y el 10 % de los informes de una población presuntamente inocente tuvieran hallazgos sustancialmente despectivos. Una implicación de estos resultados es que incluir la investigación cibernética en las investigaciones de antecedentes podría descubrir problemas sustanciales para aproximadamente el 30 % de un grupo de candidatos, tres veces más que la tasa para los estudiantes universitarios (Appel, 2015).



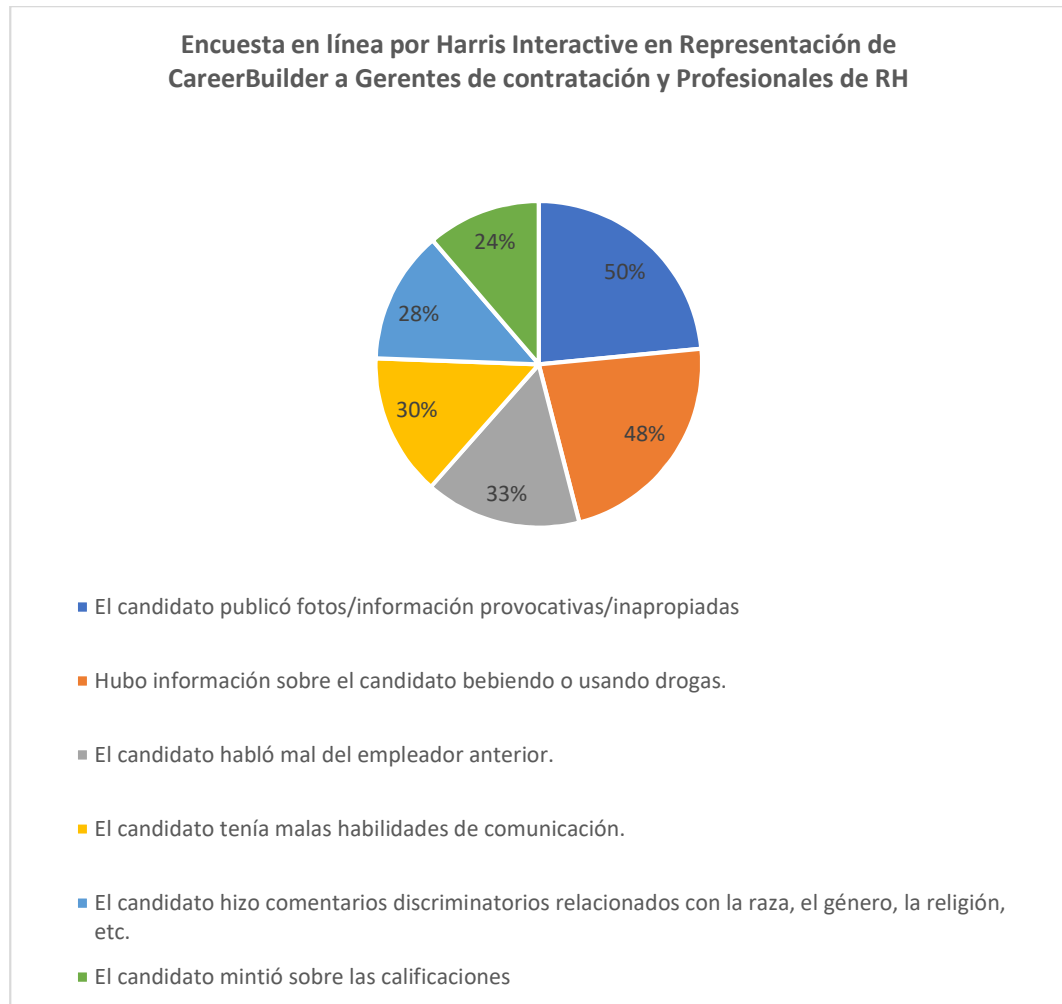
De la anterior investigación se puede concluir que hay mayor probabilidad que se presenten conductas inapropiadas en población diferente a la universitaria, comparando los resultados de las dos investigaciones primeramente citadas. Igualmente, que la ausencia de antecedentes no es garantía para que no se presenten conductas despectivas a través de las redes sociales. Algunas situaciones de conductas inapropiadas, definidas por el investigador como “malas conductas”, factiblemente serán identificadas mediante la verificación de antecedentes en línea que muchas empresas están implementando en sus procesos de selección, es de aclarar que la información verificada por el empleador es la que de manera pública el usuario comparte en la red social, por lo cual no se configura en ningún sentido la vulneración a la privacidad.

Un estudio realizado por CareerBuilder, empresa que trabaja con empleadores de todo el mundo en temas de contratación, logró identificar que muchos aspirantes a un cargo fueron descartados por los empleadores, siendo el 43% de los aspirantes descartados, después de verificar los antecedentes en línea en las redes sociales. Las principales menciones que hacían en las redes sociales, iban desde la evidencia de comportamientos inapropiados, hasta información que contradecía sus calificaciones” (Erwin, 2013).

Los comportamientos que se pudieron identificar de acuerdo con el estudio realizado por CareerBuilder, a más de 2100 gerentes mediante una encuesta estructurada y ejecutada en línea en todo los Estados Unidos y aplicada por Harris Interactive, en representación de CareerBuilder (Erwin, 2013).

### **Gráfico 3. Encuesta en línea: Gerentes y profesionales de Recursos Humanos.**

El estudio se representa en el siguiente gráfico:



Elaboración propia. Datos tomados del estudio realizado CareerBuilder (2013) y publicado en los comunicados de prensa de la página oficial [www.careerbuilder.com](http://www.careerbuilder.com) (Erwin, 2013).

En el estudio se pueden observar conductas que pasan quizás inadvertidas por los empleados, como el consumo de psicotrópicos o la publicación de fotos, pero que para el empleador puede configurarse como comportamientos en línea inadecuados, que afectan el desempeño del trabajo.

## Discusión

Los aspectos psicológicos a la hora de estudiar las interacciones que se tienen en las redes sociales, resulta ser un componente importante asociado a



la personalidad en el que se encuentran algunos aspectos como la impulsividad, autoestima, búsqueda de sensaciones, baja tolerancia a estímulos displacenteros y estilo de afrontamiento inadecuado (Enrique Echeburúa Odriozola, 2012), toda vez que la conducta se ve afectada por un sistema de recompensas en las que se brinda un reconocimiento social, aumentando y reforzando cada vez más la conducta, a través de un «me gusta» ya sea a una imagen o comentario.

La conducta se va sosteniendo y/u aumentando en su frecuencia, por lo tanto, compartir se vuelve una necesidad, ya que la respuesta a través de las redes sociales muchas veces es inmediata, lo cual va a generar una adhesión que tiene como resultado un efecto placentero, que finalmente desencadenará en una pérdida de control entre lo público y lo personal de la información.

Existe una delgada línea para caminar hacia el estudio de la personalidad y su relación con el manejo que se le impregna a las redes sociales, debido a que vivimos en la 4.0 revolución industrial, que trajo consigo un mundo digital, en la que el internet y las diferentes redes incrementaron su uso a causa del COVID-19. Más allá de entender rasgos de la personalidad que conllevan a no tener un buen manejo de nuestra privacidad, hay que también comprender las nuevas formas en que las personas llevan una vida social.

Algunas características de la personalidad con relación a la vulnerabilidad psicológica, causante del incorrecto manejo que se le da a la información privada en las redes, probablemente puede estar asociada a una personalidad introvertida, con una baja autoestima, conllevando a la poca capacidad de poder interactuar fuera de las redes; siendo este espacio muy cómodo para bajar la ansiedad o el estrés que se presenta en un espacio real. Igualmente, la baja autoestima a través de las redes puede tener un cambio de percepción para la persona que la presenta, ya sea porque encuentra valoraciones positivas o puede mostrarse tal como el sujeto desea percibirse.





La búsqueda de nuevas sensaciones puede generar en la persona más impulsividad a la hora de compartir la información, pues esta se relaciona con las conductas externalizadoras (Alcázar, M. Á., Verdejo, A., Bouso, J. C., & Ortega, J., 2015). Teniendo en cuenta esta característica, lo que se comparte en la red no solo se relaciona a información sensible o reprochable, sino también por ejemplo a conductas altruistas.

El déficit en las relaciones interpersonales es un factor importante, toda vez que corresponde con características psicológicas como la timidez y la fobia social, siendo el mundo virtual un espacio, que según (Fernández, D. T., & Sánchez, R. P., 2013) las competencias que se necesitan para relacionarse en el mundo digital, no son las mismas que se requieren en el mundo real.

Muchos profesionales se pueden ver expuestos a no saber manejar su información, por ejemplo, a cometer faltas éticas, sin tener una intención premeditada a través de publicaciones en su ejercicio profesional. Para analizar este escenario, se efectuó una investigación en un grupo de 423 estudiantes de medicina, encontrando en 299 encuestas del total de las aplicadas, alguna interacción en las redes sociales. Se identificó que 97,6 % de los participantes es miembro de una red social. De los 423 participantes, el 17,6 % declaró haber divulgado, una imagen por lo menos una vez en su proceso de atención con sus pacientes (Villamizar et al., 2015).

En el proceso de retroalimentación que después se realizó, de acuerdo con los hallazgos, se escogió un grupo focal, al cual se le preguntó cuál era el propósito de compartir esta información.

[...]las respuestas casi unánimes fueron que "estoy demostrando a familiares y amigos que como médicos en formación ya estamos en contacto con los pacientes" y que "tengo sentido de pertenencia por la profesión y por la universidad". Cuando se les preguntó si reconocían que dicha práctica no era profesional ni ética, la mayoría dijo que "no percibo nada de malo en subir



este tipo de fotografías", "no estamos haciendo nada de malo" y "todos lo hacen sin ningún problema, incluso médicos" (Villamizar et al., 2015).

Se puede concluir que las redes son un espacio de reconocimiento social, donde el individuo espera conseguir algún tipo de recompensa, utilizando para ello diversas publicaciones, que probablemente puedan estar relacionadas con su profesión, como es el caso de la investigación mencionada.

Un estudio realizado sobre las preferencias de uso en Facebook y Twitter, aplicado a la población española mediante la exploración de los cinco grandes factores de la personalidad (Casado Riera, 2017).

Textualmente se cita el estudio:

El objetivo de este estudio fue determinar las preferencias de uso (social, informativo y profesional) de Facebook y Twitter en función de los cinco grandes factores de la personalidad y de las variables sociodemográficas. Para medir las preferencias de uso se utilizó el cuestionario de Hugues et al. (2012), escala del uso de Facebook y Twitter, al que se añadió una sección sobre el uso profesional porque en estas dos redes sociales se comparten ofertas de empleo y los profesionales de recursos humanos las utilizan para dar a conocer vacantes en puestos de trabajo e interactuar con los posibles candidatos (Casado Riera, 2017).

Los resultados hallados en la investigación muestran que las personas con más puntuación en neuroticismo son más tendientes a participar en redes sociales como Facebook. Para el caso de Twitter, su vinculación esta más dada a personas con un grado de responsabilidad y la apertura al aprendizaje y la experiencia. El puntaje alto en neuroticismo, extraversión y apertura a la experiencia en Facebook se relaciona con las personas que buscan una red para informarse. La responsabilidad se vinculará a Twitter como un medio que



utilizan para informarse. Finalmente según este estudio los individuos con rasgos de extraversión utilizan Twitter con el objetivo de informarse y Facebook como un medio de socialización (Casado Riera, 2017).

Los cinco factores de la personalidad fue un modelo propuesto por Allport y Odbert en (1936), quienes señalan ciertas características de la personalidad y que más adelante vendría a retomar y abreviar Cattell (1943). Estas características de la personalidad se relacionan para describir los rasgos específicos de personalidad de un individuo; estudiándose todos los factores en su conjunto y resaltando que las características identificadas se van a asociar con la personalidad, de acuerdo como se ha establecido la forma de evaluación. Hay diferentes instrumentos que se aplican desde la concepción de este modelo, existiendo diversidad de métodos de evaluación, en las que se encuentran “auto calificaciones, pruebas objetivas, e informes de observadores” (Sánchez, R., & Ledesma, R., 2007).

En el estudio de las cinco dimensiones en las que se habla de, consciencia, neuroticismo, extroversión, agradabilidad y apertura a la experiencia según (Ter Laak, J. J., 1996), indica que las personas que presentan extroversión son más tendientes a utilizar las redes sociales, ya sea porque desde las características de los polos, presentan una tendencia a la sociabilidad o por el contrario sean reservados y solitarios, lo cual también facilitaría el uso de alguna red social para ambas características (Ter Laak, J. J., 1996).

El neuroticismo relacionado con la estabilidad emocional se identifica desde los polos, como inseguros emocionalmente o, por el contrario, confiados y equilibrados. La responsabilidad versus la irresponsabilidad, indica según en el estudio de (Casado Riera, 2017) que las personas utilizan las redes para temas informativos, lo cual se asocia a los cinco factores de la personalidad, como una persona tendiente al sentido del deber y necesidad de logro para



aquellos que están dentro de la dimensión de responsables (Ter Laak, J. J., 1996).

La amabilidad versus el antagonismo, rasgos como el altruismo o el ser competitivo, este último dentro de las características negativas de los polos, son indicadores en la personalidad que explican una determinada interacción en la red, causante en la afectación de la privacidad. Finalmente, la apertura a la experiencia tiene algunas características como lo imaginativo y tendencia a amplios intereses, hacen que las personas sean más creativas a la hora de interactuar en las redes sociales, así como el que es cerrado a la experiencia puede ser más rígido a al momento de socializar, pero también influye a que busque la red social, como un espacio en el que pueda romper con su convencional forma de pensar (Ter Laak, J. J., 1996).

## **Conclusiones**

La privacidad entre lo público y lo privado tiene una amplia discusión, no solo desde lo psicológico, sino también desde lo legal, debido a que se podría llevar a la estigmatización o discriminación en la verificación de antecedentes en línea. Si bien es cierto el reclutamiento 2.0 es utilizado en la actualidad por la gran mayoría de las empresas, los aspirantes pueden tener publicaciones relacionadas con la preferencia sexual, religiosa o cultural, por ende, se debe tener claridad dentro del proceso de verificación, y saber cuáles son las conductas que se van a evaluar y a considerar como despectivas y/inapropiadas, sin que se vulnere la privacidad en conformidad con el respeto a la libre expresión del desarrollo de la personalidad.

Para el caso de la verificación de las redes sociales, se espera que el empleador pueda verificar la práctica de malas conductas en línea, las cuales se pueden observar a partir de publicaciones explícitas, sin embargo, para la verificación se deberá contar con el consentimiento informado cuando el



aspirante no cuente con un perfil público, y más aún si este no ha sido identificado por la empresa a través de un portal de empleo.

El aspirante posiblemente compartió la información de manera pública, sin tener una expectativa en que esta fuera hecha en cuenta o consultada por un empleador, en este caso no se está vulnerando el derecho a la intimidad por parte de la empresa. En conclusión, es importante generar políticas preventivas en pro del buen uso de la información pública y privada, desde el ámbito empresarial, académico y profesional.

Las leyes Internacionales y propias de cada País deberán generar desde el derecho laboral una discusión frente a las consideraciones que se deben tener en cuenta en los procesos de evaluación de antecedentes en línea en las redes sociales, toda vez que también puede resultar ser una práctica discriminatoria, sino se cuenta con la suficiente educación del buen uso de las redes como una herramienta de la vida social. A la hora de analizar las conductas llevadas a cabo en las redes, no hay que olvidar que estas, se vinculan con aspectos psicológicos que hay que evaluar a profundidad, logrando una confiabilidad en los resultados, mediante herramientas de evaluación, apoyadas desde la psicología, aun sabiendo que, para la empresa, posiblemente resulta mucho más factible empezar a descartar a los aspirantes desde el proceso de verificación en línea.

De la manera más justa y teniendo en cuenta que la verificación se hace a partir de la información pública que se comparte e identifica en las redes sociales, es indispensable proponer un protocolo que permita tomar medidas antidiscriminatorias, un consentimiento por parte del aspirante para que tenga conocimiento que la verificación de sus redes sociales hace parte del proceso de selección, evaluar rasgos de la personalidad relacionadas con las conductas identificadas en su red social, evaluar el manejo y el conocimiento que tiene el aspirante con relación al uso de las redes sociales, evaluar la ética aplicada a la tecnología, evaluar el conocimiento y las prácticas frente al



manejo de la seguridad informática. La empresa también deberá orientar al empleado en cuanto a la responsabilidad y la obligación que tiene de evitar el mal uso de la información en línea. Comunicar sobre las consecuencias disciplinarias en el caso de identificarse una práctica inapropiada en línea, igualmente reiterar la importancia de respetar y proteger la propiedad intelectual y cuidar la imagen profesional, concientizando frente al manejo de la seguridad empresarial y hacer firmar un compromiso en donde se destaque el buen comportamiento en línea.



## Referencias

*Actividad de Recursos Humanos de Defensa. Departamento de Defensa de EE. UU.*

(s. f.). [Actividad de Recursos Humanos de Defensa].

<https://www.dhra.mil/PERSEREC/Initiatives/#Cyber>

Alcázar, M. Á., Verdejo, A., Bouso, J. C., & Ortega, J. (2015). *Búsqueda de*

*sensaciones y conducta antisocial Búsqueda de sensaciones y*

*conducta antisocial. 25(1), 75-80.*

Appel, E. J. (2015). *Búsquedas en Internet de Vetting, investigaciones e Inteligencia*

*de código abierto (Vol. 2). Grupo Taylor & Francis.*

Casado Riera, C. (2017). *Personalidad y preferencias de uso en las redes sociales en*

*línea. Universitat Ramon Llull.*

Enrique Echeburúa Odriozola. (2012, diciembre 10). Factores de riesgo y factores de

protección en la adicción a las nuevas tecnologías y redes sociales en jóvenes

y adolescentes. *Revista Española de Drogodependencias*, 1-13.

Erwin, M. (2013). CareerBuilder. Encuesta nacional. *Más empleadores encuentran*

*razones para no contratar candidatos en las redes sociales, según una*

*encuesta de CareerBuilder. [https://press.careerbuilder.com/2013-06-26-More-](https://press.careerbuilder.com/2013-06-26-More-Employers-Finding-Reasons-Not-to-Hire-Candidates-on-Social-Media-Finds-CareerBuilder-Survey)*

*Employers-Finding-Reasons-Not-to-Hire-Candidates-on-Social-Media-Finds-*

*CareerBuilder-Survey*

Fernández, D. T., & Sánchez, R. P. (2013). *Predictores psicosociales de la*

*satisfacción percibida con las relaciones interpersonales en el uso de la*

*mensajería instantánea. 10(20), 1-16.*



- Gandasegui, Diaz, V. (2011). *Mitos y realidades de las redes sociales. Información y comunicación en la Sociedad de la Información*. 1-26.
- Investigación cibernética*. (s. f.). Centro de Investigación de Seguridad y Personal de Defensa (PERSEREC). <https://www.dhra.mil/perserec/>
- Quecedo, L. Castaño G., C. (2000). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. 6.
- Sánchez, R., & Ledesma, R. (2007). *Conocimiento para la transformación. Serie Investigación y Desarrollo. Capítulo Los Cinco Grandes Factores: ¿cómo entender la personalidad y cómo evaluarla?* Universidad Atlántida.
- Ter Laak, J. J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología, 14*, 129-181.
- Villamizar, P. J., Moreno, S. M., & Moreno, F. (2015). Manejo de las redes sociales electrónicas por parte de los estudiantes de medicina: El caso de la publicación de fotografías con los pacientes y el profesionalismo médico. *Biomédica, 36*(1). <https://doi.org/10.7705/biomedica.v36i1.2646>
- Appel, E. (2015). *Búsquedas en Internet de Vetting, investigaciones y Inteligencia de código abierto*. (C. Press, Ed.) Boca Ratón; Londres ;Nueva York.
- Casado, C. (2017, Junio 27). Personalidad y preferencias de uso en las redes sociales en línea. Barcelona, España: Universitat Ramon LLULL. From Personalidad y preferencias de uso en las redes sociales en línea.





Consejo de Europa. (2001, Noviembre 23). *Convenio N° 185, del Consejo de Europa, sobre la Ciberdelincuencia*. From <https://www.coe.int/es/web/about-us>

Facultad de Justicia Criminal de la Universidad Estatal de Michigan. (2012). In T. J. Holt. Michigan: Centro de Investigación de Seguridad del Personal del Departamento de Defensa .

Holt, Thomas. (2012). Estudios de búsqueda en Internet. En J. E. Appel, *Juris Doctor: Doctorado en Derecho. Verificación e Investigación en Internet*. Boca Raton: Grupo Taylor & Francis.

Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos . (2013). *Encuesta nacional realizada en junio de 2013 por CareerBuilder*.

We are social. (2022, Septiembre 19). *Digital report 2021: El informe sobre las tendencias digitales, redes sociales y mobile*. From We are social: <https://wearesocial.com/es/blog/2021/01/digital-report-2021-el-informe-sobre-las-tendencias-digitales-redes-sociales-y-mobile/>



## **About the Author:**



Sonia Lopez Rendon, docente de la Institución Politecnico Gran Colombiano, psicóloga, especialista en psicología jurídica y magister en Derechos Humanos y Derecho Internacional de los Conflictos Armados y Candidata a PhD en Derecho. Con diez años de experiencia en Docencia universitaria, autora de los libros Salud Mental y Derechos Humanos. La salud mental en las víctimas del desplazamiento forzado en Colombia y Jorge Eliécer Gaitán Un Hombre Una Voz Un Pueblo. Editorial del libro.

Con amplia experiencia en contextos Gubernamentales como secretaria de salud y comisaria de familia, experiencia relacionada en procesos psico jurídicos con la infancia y Adolescencia, Violencia Basada en Género, víctimas de la violencia intrafamiliar y víctimas del desplazamiento forzado en Colombia.

Redes de contacto

Twitter: @sonajlopez26

Facebook: Sonia Lopez Rendon

Correo electrónico personal: [sonialopezrendon@gmail.com](mailto:sonialopezrendon@gmail.com)

Correo institucional: [slopezre@poligran.edu.co](mailto:slopezre@poligran.edu.co)

Bogotá Colombia.