

REFLEXIÓN SOBRE UN PROCESO DE GESTIÓN HUMANA EN UNA ORGANIZACIÓN DE MEDELLÍN

Laura Correa Sierra¹

Manuela Toro Camargo²

Introducción

En este texto se encuentra condensado un ejercicio de clase realizado para el Seminario de Profundización en Psicología Organizacional, a cargo de la profesora Gloria Matilde Zuluaga. Dicho ejercicio busca cumplir con el objetivo de indagar en un *proceso de gestión humana* llevado a cabo en una empresa de la ciudad de Medellín, con el fin de realizar una reflexión crítica sobre la teoría que se expone en el aula de clase a los estudiantes de psicología, y una posible realidad a la que estos deban enfrentarse al iniciar sus prácticas profesionales en el campo organizacional.

Primero, hacemos una breve descripción de la empresa y del practicante de psicología por medio del cual tuvimos noticia de la organización, sin mencionar nombres propios por cuestiones de confidencialidad. Es importante, además, que el lector tenga en cuenta que usamos las comillas solas para referir expresiones textuales del practicante, en otros casos, cuando se trata de citas textuales de autores, las comillas irán seguidas de la respectiva referencia en el formato indicado por la APA.

¹ Estudiante de psicología, Universidad de Antioquia. Correo electrónico: lauracorrea13@hotmail.com

² Estudiante de psicología, Universidad de Antioquia. Correo electrónico: manue.9403@gmail.com

Segundo, describimos qué hacen en esta empresa para gestionar el talento humano y ahondaremos en el proceso de selección realizado por dicho practicante allí, seguido de una comparación con el proceso de selección llevado a cabo en otro lugar. Tercero, damos paso a un apartado de reflexión. Por último, anexamos el cuestionario elaborado para la realización de la entrevista con el practicante.

Descripción de la empresa

Se trata de una empresa con carácter comercial S.A (Sociedad Anónima) según el Código de Comercio de Colombia, que presta servicios de empleo temporal a otras empresas en la ciudad de Medellín y en otras cinco ciudades del país en las que tiene sede. Cuenta con 12 personas en total trabajando en los procesos internos, incluyendo los practicantes.

Al revisar la página web de la empresa en cuestión, encontramos los servicios que ofrecen a otras empresas comerciales, estos son: pago de la nómina, prestaciones sociales e incapacidades, protección laboral a todos los empleados según las normas laborales vigentes en el país, además, mencionan allí la existencia de programas de capacitación, y la asesoría o asistencia de la psicóloga encargada para dar respuesta a cualquier aspecto o inconveniente que pueda presentarse, adicional a esto, indican la posibilidad que tienen todos los empleados en hacer parte de un seguro de vida colectivo y un convenio empresarial funerario.

Descripción del practicante

Se trata de un estudiante de psicología de la Universidad de Antioquia, quien actualmente lleva un mes y medio realizando su primera práctica profesional en la empresa.

Nos cuenta que le gusta el campo organizacional “porque en cierta medida permite trabajar con el potencial humano, más que con el trastorno y el malestar”, y que su ingreso a la organización se debió al contacto que una amiga de su madre le facilitó con esta, ya que se encontraba en el límite de tiempo para conseguir una agencia de prácticas, pues estuvo en varios procesos en otras organizaciones a las que aspiraba y no pasó los últimos filtros de selección en estas.

¿Qué se hace para gestionar el Talento Humano en la empresa?

En la empresa existe el Departamento de Talento Humano, el cual se divide en dos procesos. El primero, es el de selección del personal que será enviado a las empresas clientes, conformado por una psicóloga y el practicante en cuestión. El segundo es de salud ocupacional, conformado por personas con formación técnica en este asunto. Podemos mencionar un tercer proceso no formalizado en la empresa, “similar al de clima organizacional”, realizado directamente desde la gerencia y no desde este departamento, donde se realizan y programan actividades con la intención de “animar la gente” al interior de la organización, según nos cuenta el practicante.

A continuación, nos enfocaremos en describir el proceso de selección de personal que se realiza en esta organización para otras empresas, es decir, el que se hace para los clientes que contratan el servicio, más adelante hablaremos del proceso de selección que se sigue para vincular las personas que harán parte del equipo de trabajo al interior de este lugar.

¿Cómo se hace el proceso de selección de personal?

Al revisar la página web de la empresa, el proceso de selección de personal se oferta para diversos sectores productivos como son: el empresarial, comercial, industrial, hospitalario, educativo y residencial. Además, ofrecen este servicio para las diversas áreas que comúnmente integran una organización, entre estas se encuentran: área ejecutiva y directiva, profesional administrativa, de mercadeo, operativa y de servicios generales. Pero, según lo que nos cuenta el practicante, aunque se oferta el servicio de manera amplia, como consta en las líneas anteriores, el área en la que, por lo general, realizan la selección de personal es la operativa, recurrentemente con cargos como los de auxiliares de bodega.

Luego del precedente anterior, vamos a describir los subprocesos involucrados en el de selección, en esta empresa son: reclutamiento de hojas de vida, aplicación de pruebas, realización de entrevistas y formulación de informes. Estos son realizados por la psicóloga y el practicante de forma alterna, en medio de una gran carga de trabajo y la falta de tiempo.

Nos cuenta el practicante, que es común que las empresas clientes los contacten por correo electrónico o vía telefónica solicitando el servicio de selección, indicando el cargo y el número de personas solicitadas, sin hacer alusión al perfil que buscan o dirigiendo el manual de funciones que la persona seleccionada debe cumplir para trabajar en la organización, sólo les comunican de forma verbal aspectos básicos del trabajo que las personas deben realizar.

Luego de que en la empresa tienen la información suministrada por los clientes, comienzan a reclutar hojas de vida, en su mayoría, por medio de una plataforma web de búsqueda de empleo en el país, con menor frecuencia, a través de su correo electrónico. Además, menciona

el practicante que poseen una cuenta en una red social de internet, pero esta casi no es usada para reclutar hojas de vida.

Después, revisan de las hojas de vida, cuánta relación existe entre la experiencia laboral de las personas y el cargo al cual aplican, teniendo como referente temporal un mínimo de 6 meses de experiencia. También, tienen en cuenta el cumplimiento de los requisitos reglamentarios de edad, la cual, por lo general, se encuentra en los rangos de personas entre los 20 y 35 años, aunque el practicante refiere que en muchas ocasiones la edad varía dependiendo del cargo para el cual seleccionen. De igual forma, tienen en cuenta la formación educativa de la persona, la cual debe haber cursado como mínimo el bachillerato.

Continúa el proceso, contactando a las personas que en principio parecen cumplir las condiciones mínimas antes mencionadas. El contacto se realiza por vía telefónica fija y móvil, cuando usan el teléfono fijo, lo hacen para contactar a las personas en horas de la mañana, por ser una hora en la que usualmente estas se encuentran en la casa, así que se hace más fácil contactarlas allí en dichas horas, ya en horas de la tarde se hace más difícil encontrarlas en la casa, por lo tanto recurren al uso de un solo teléfono móvil con minutos que tienen en la empresa destinado a tal fin, por lo que se presentan algunos inconvenientes, ya que el móvil debe usarse por turnos entre la psicóloga y el practicante.

En la llamada que realizan para contactar a los posibles candidatos, luego de verificar que aún desean hacer parte del proceso de selección, se les cita a la aplicación de pruebas y entrevista, además, se les indica que a esta cita deben acudir llevando una copia del documento de identidad, de la libreta militar si se trata de un hombre, del acta de grado o diploma de bachiller y la hoja de

vida en físico. Por último se les brinda indicaciones de cómo pueden llegar hasta el lugar donde se encuentra ubicada la empresa.

Cuando los aspirantes acuden a la cita previamente programada, se les recibe en una sala de espera en la que hay 7 sillas dispuestas para ellos, luego, se les hace pasar a otra sala en la que hay 25 sillas organizadas alrededor de una mesa, una vez allí, se les entrega un formato de entrevista y dos pruebas psicológicas, estas son: Wartegg y Valanti. También se les da a firmar una autorización en la que permiten la verificación de sus antecedentes disciplinarios, legales, laborales y personales. Seguido, se les explica cómo diligenciar el formato de entrevista y las indicaciones para responder las pruebas. Y si el grupo de aspirantes van todos para un mismo cargo, se les explica, adicionalmente, las funciones, el salario y los horarios, si se trata de un grupo de aspirantes a diversos cargos, se les dice que en la entrevista se les explicará todo lo anterior. Después, el practicante los deja solos en esta sala diligenciando los formatos antes mencionados y realizando las pruebas, pues debe seguir contactando a más personas.

Cuando las personas han terminado de diligenciar los formatos y realizado las pruebas, se les indica que pasen a la oficina de la psicóloga o del practicante, para que estos realicen una corta entrevista, la cual tiene una duración de 5 minutos si es con la psicóloga. En muchas ocasiones, incluso se les interrumpe en la aplicación de las pruebas para tener tiempo de entrevistarlos, y después se les solicita que las terminen. Todo esto se debe al gran número de personas por entrevistar, y las otras tantas personas por contactar, con sólo dos individuos realizando estas funciones.

Ahora, el practicante nos cuenta que cuando a él le corresponde la realización de entrevistas suele demorarse de 15 a 20 minutos, en lo siguiente: primero, se hace rápidamente una idea mental del perfil ya que no existen. Segundo, revisa que todos los datos de los formatos estén debidamente diligenciados y comienza a preguntar sobre aspectos llamativos en estos, tercero, intenta “averiguar conductas pasadas de las personas que den cuenta de ciertos conocimientos, habilidades y actitudes que demuestren que poseen competencias necesarias para el cargo” También, pregunta “por situaciones críticas en trabajos anteriores y formas de resolverlas, y sobre los defectos que ellos consideran que deben mejorar.”

Por último, en cuanto a la realización de informes, el practicante nos comenta que existe un formato que debe seguir para su realización, este incluye: “información personal (Nombre, cédula, teléfono, dirección), experiencia laboral (Resumen de los trabajos que ha tenido), estudios, una caracterización de la persona en los ámbitos emocional, intelectual, laboral, social y técnico, Finalmente se deja un espacio a la interpretación del profesional acerca de la capacidad de la persona para desempeñarse en el cargo con base a sus características.”

Ahora, nos corresponde exponer cómo se hace en esta empresa el proceso de selección interno, es decir, cómo eligen a las personas que ingresan a formar parte del equipo de trabajo en la misma empresa, por tanto nos remitiremos al caso del practicante, por ser el más cercano. Haremos alusión a otros procesos de los que nos informa esta persona al final de este apartado.

Ya hemos mencionado con anterioridad la forma en como este estudiante de psicología pudo contactar la organización para realizar su primera práctica profesional. Además, este nos comenta que, una vez hecho el contacto fue hasta las instalaciones de la empresa a una entrevista

con la amiga de su mamá, y posteriormente tuvo la oportunidad de entrevistarse con la gerente y la jefe administrativa del lugar, ocasión en la que le preguntaron por su orientación profesional, el por qué le gusta la psicología organizacional y la formación que brindan en la Universidad de Antioquia sobre este campo. No tuvo que aplicar pruebas psicológicas. Luego se hizo efectivo el convenio con la universidad como la agencia de prácticas de este estudiante.

En cuanto al proceso que se sigue y ha seguido para vincular a otros miembros a la empresa, nos ha contado el practicante que, básicamente, se sigue el mismo procedimiento realizado para la elección de personal para otras empresas, más la aplicación de algunas pruebas técnicas adicionales, relacionadas con la vacante, por ejemplo, él nos cuenta que hace ya tres semanas que están en la búsqueda de un auxiliar contable, al cual no han podido encontrar por ser “bastante rigurosa la selección” para este cargo, y así para los demás cargos existentes en la organización.

Reflexión

Este es el momento para reflexionar sobre lo expuesto en los párrafos anteriores, quisiéramos hacerlo en varias direcciones, refiriendo no sólo aspectos relacionados directamente con el proceso de selección realizado en dicha empresa, sino que, además, nos gustaría iniciar esta reflexión, apelando al proceso formativo que se supone es la realización de las prácticas profesionales para los estudiantes de psicología en la Universidad de Antioquia,

Vamos a comenzar, expresando un temor surgido del prejuicio que, como estudiantes de psicología e interesadas en el campo organizacional, nos ha tocado confirmar en la realidad laboral indagada. Incontables veces hemos escuchado en comentarios de pasillo y jardinera que,

la psicología organizacional sólo tiene que ver con el proceso de selección, el cual, además, es reducido en dichos escenarios a la simple aplicación de pruebas psicotécnicas. Mientras que con esperanza escuchamos en el aula de clase, de la voz rapidísima y contundente de la profesora, los diversos aspectos en los que el psicólogo y psicóloga organizacional deben estar formados, para no convertirnos en simples técnicos en las organizaciones a las que ingresamos durante la realización de las prácticas profesionales, y en general, al inicio de nuestra vida laboral.

Tal cual se evidencia en toda la descripción precedente a este apartado reflexivo, las condiciones laborales de la empresa en cuestión, son una triste muestra del porque los comentarios de pasillo sobre la psicología organizacional no corresponden, en su mayoría, a la ignorancia tomándose la palabra, sino, a una realidad laboral muy posible en este medio, aunque en el aula de clase encontremos las condiciones ideales en las que deberíamos realizar el trabajo para el que nos estamos formando en la universidad. Por tanto, debemos reiterar la incongruencia, tantas veces denunciada, entre dos ámbitos sociales de tanta importancia para la vida humana, como lo son la educación y el mundo del trabajo. Con esto no queremos generalizar diciendo que las agencias de práctica organizacionales y más ampliamente las empresas en las que estos psicólogos irán a realizar su trabajo, cuentan con estas condiciones adversas, habrán casos en los que estas condiciones se acerquen en mayor medida al escenario ideal que vemos en el aula de clase.

Por tanto, en relación a lo anterior, consideramos que uno de los primeros pasos que podemos dar como estudiantes próximas a la realización de nuestra práctica profesional, es asumir un papel más activo en la elección de la agencia de práctica, involucrándonos más en nuestro propio proceso formativo, tomándonos el tiempo para analizar realmente en qué tipo de

organización nos gustaría estar, qué tipo de condiciones laborales deseamos encontrar en estos lugares, claro está, sin olvidar que ninguna organización es perfecta, pero así como esa realidad está clara, también, deberíamos aceptar que en gran medida la culpa de que las malas condiciones laborales para nuestra profesión sigan fomentándose, tiene que ver con el hecho de que seguimos permitiendo que esas condiciones de juego vengan de afuera, esperamos a que nos ofrezcan tal o cual alternativa, pero nos falta aprender a decidir, buscar nuestras propias opciones, demandar también al medio unas nuevas dinámicas y buscar las maneras de propiciar todo esto, algo que puede empezar a fomentarse con más fuerza desde en el Seminario de Campos Ocupacionales y los seminarios específicos de profundización.

Como decíamos líneas atrás, no queremos ser atrevidas generalizando las condiciones evidenciadas en esta empresa, pues tratándose sólo de un pequeño ejercicio de clase, no contamos con las pruebas suficientes para ello, por el contrario, somos conscientes que lo expuesto se reduce, por obvias razones a la empresa analizada, pero así mismo para muchos no constituye un secreto el hecho de que se trata de condiciones que se ven reflejadas a gran escala en todas aquellas empresas del sector temporal, contribuyendo con esto a otro de los factores que hacen prevalecer las condiciones laborales adversas, esto es: la tercerización de los servicios de gestión humana, algo que incluso es aplicable a los diversos campos de la psicología, no sólo al organizacional.

Antes de continuar, nos gustaría consignar algunas de las consecuencias adversas a las que se ven sometidos las personas que deben optar por un empleo temporal, según un informe de la Escuela Nacional Sindical (ENS) publicado en 2013, en el que se menciona en palabras textuales:

“Disparidades en la afiliación al sistema de protección social: trabajadores(as) que entran y salen del sistema, con efectos graves como la pérdida del derecho a la atención en salud un mes después de que se suspende la relación laboral y se deja de cotizar; o consecuencias a largo plazo, como la incapacidad de acumular el número de semanas necesarias para la pensión”

De los párrafos anteriores, podemos intuir entonces que los factores por los cuales se siguen perpetuando los ambientes laborales adversos para los practicantes y profesionales de la psicología, tienen que ver, además, con las exigencias que las empresas, en este caso las temporales, hacen a quienes ingresan a formar parte de su equipo de trabajo. Condiciones como la gran carga de trabajo a realizar en tiempos record por un número limitado de personal, sumado a la falta de recursos, evidentemente enfrentan a estas personas a situaciones de elevada presión, lo cual ha de repercutir en las fallas en los procedimientos realizados, como sucede con el proceso de selección de personal que allí realizan para las empresas clientes que los contratan, así como en sus procesos internos de selección.

Por lo tanto, es necesario aproximarnos ahora al tema que ya introducíamos en líneas anteriores, se trata de la tercerización de los servicios profesionales, en este caso puntual aquellos que tienen que ver con procesos de gestión humana. Se trata pues, de lo que las empresas mismas están haciendo para reducir costos, situación bastante alarmante, no sólo por las condiciones de trabajo ya mencionadas que se generan en las empresas que intentan responder a esta demanda, sino también, por la miopía empresarial generada, ya que anteponen a las necesidades integrales de las personas en el ámbito del trabajo, un asunto netamente financiero. Esta situación es de una complejidad enorme, pues ese no ver más allá de muchas empresas de nuestra ciudad,

indiscutiblemente va a repercutir en la calidad de los productos y servicios de los que todos como ciudadanos, en mayor o menor medida, estamos siendo usuarios.

Ya lo decía Monroy (1983) hace tanto tiempo atrás: “la empresa para sobrevivir debe adecuar recursos económicos y recursos de conocimientos para crear las condiciones adecuadas para mejorar los desempeños” (p. 27) nosotras agregaríamos a esta sentencia, que la empresa además, debería preocuparse en destinar de sus recursos cognitivos y oftalmológicos para integrar personas realmente idóneas para hacer parte de sus equipos de trabajo, para que estos lleguen a ser, tal como nos dice Gloria Matilde, unos socios estratégicos, que ayuden a catapultar a la empresa hasta el cumplimiento de los objetivos que se han propuesto como organización, que se sientan además gratificados ampliamente por el trabajo que realizan.

La vinculación a cualquier tipo de organización y a la ocupación de determinado cargo en dicha organización entonces debe estar atravesada por el cumplimiento de aspectos que van más allá de funciones específicas o de perfiles que abarcan únicamente lo operativo y por ende, la construcción de perfiles debe guardar relación tanto con la naturaleza de la organización como con el cargo propiamente dicho que se va a desempeñar, teniendo en cuenta a su vez los intereses y motivaciones de los aspirantes al cargo. En esta misma línea, Leonel Monroy (1983) menciona lo siguiente:

“El supuesto básico aquí es que las personas se vinculan a la empresa con las aptitudes que son las inherentes a los puestos y a los cargos que la empresa posee” Monroy, L. (1983). Acerca del desarrollo de las personas en las organizaciones. *Cuadernos de administración* 6(8), 27-34. p.27

No obstante, dicho supuesto se queda precisamente en supuestos teóricos que no logran abarcar de manera integral la realidad. Un ejemplo claro de ello, es el proceso de selección realizado en la organización mencionada, que como cualquier organización esperaría vincular empleados que tengan tanto las actitudes como aptitudes necesarias para desempeñar de forma óptima el cargo a ocupar. Sin embargo, la manera como se lleva a cabo el proceso de selección nos lleva a cuestionar realmente que tan coherente es el desear personas con aptitudes inherentes a determinado cargo con el hecho de que no existan perfiles claros para los cargos que se van a ocupar, y en ese mismo sentido, aunque la organización posea un procedimiento establecido para realizar los procesos de selección como es la aplicación de la prueba del Wartegg y Valanti y la entrevista, cabría preguntarse si la aplicación de las pruebas aplicadas y la realización de dichas entrevistas poseen un objetivo claro o son sólo procedimientos realizados sin ningún fin concreto, es decir, aunque como lo menciona el practicante cuando se solicitan la realización de procesos de selección exista una demanda específica, el hecho de que él se haga una idea rápida del perfil deja la pregunta de qué tan ajustado es el proceso de selección con la idea que él se hace de un perfil que realmente desconoce y que en sentido estricto no existe.

Además de ello, es importante tener en cuenta elementos técnicos que le aportan o no validez al proceso de selección, elementos como el acompañamiento durante la aplicación de pruebas, las condiciones de aplicación de las mismas y los tiempos de duración de las entrevistas, ya que según menciona el practicante en muchas ocasiones la realización de las pruebas es interrumpida para llevar a cabo la entrevista, lo cual nos lleva a cuestionarnos no sólo la validez de los resultados, sino las variables éticas y profesionales que debería tener la psicóloga responsable de cada uno de los procesos de selección y que deberían darle elementos claros para

que el ambiente en el que cual se lleve a cabo todo el proceso de selección sea adecuado para los aspirantes, sin mencionar la falta de acompañamiento por parte de la psicóloga y el practicante en todo el proceso de aplicación de las pruebas, lo cual evidentemente, deja mucha información al aire y en manos de la especulación al no tener herramientas directas que den cuenta de elementos que van más allá de la contestación de unos reactivos en pruebas.

Si bien, algunas entrevistas cortas logran dar información importante sobre el ajuste de la persona al perfil del cargo, realizar entrevistas de 5 minutos en muchos casos no garantizará que la información obtenida en ese lapsus de tiempo sea realmente válida, confiable y suficiente para construir informes que den cuenta del ajuste de una persona a las competencias del cargo al que aspira.

Consecuente a ello, pensamos que la selección de personal realizada en esta organización debe tener en cuenta no sólo las condiciones técnicas mencionadas, sino aspectos que van más del orden de aquello que se busca y se espera de una persona para determinado cargo teniendo en cuenta más allá de las habilidades en el área específica a la que se aspira, aspectos actitudinales e intereses, considerando que todos estos aspectos de forma integral guardan relación con el desempeño operativo y funcional dentro de una organización y el grado de satisfacción que una persona pueda tener dentro de la misma.

Por otro lado, cabe resaltar que las condiciones del proceso se extienden más allá de su objetivo de realizar selección de personal para otras organizaciones, ya que la selección de empleados dentro de la misma temporal está atravesada por las mismas características del proceso y por la inexistencia de perfiles establecidos para cada uno de los cargos, sin mencionar

además que más allá del proceso de selección no existen procesos claros en la gestión del talento humano ni en términos del mantenimiento ni en el plan de retiro, ya que según el practicante las únicas actividades realizadas hacen referencias solo a espacios de integración.

Teniendo en cuenta lo anterior y la naturaleza de una temporal como organización centrada en el objetivo de selección de personal para otras organizaciones cabría preguntarse sobre la rigurosidad de los procesos de selección no solo en una organización, sino a nivel macro en múltiples organizaciones, ya que de entrada la selección de personas es un proceso al cual debería dársele importancia pero que de alguna manera ha sido delegado a las temporales, las cuales en teoría deberían tener mayor claridad y rigurosidad en los diferentes procesos al ser estos parte de su objetivo y naturaleza como organización. No obstante, paradójicamente los procesos de gestión del talento humano en ocasiones son promovidos por organizaciones mucho más pequeñas donde tales procesos no tienen la incidencia que tienen en las temporales al formar parte del quehacer diario. Un ejemplo claro de ello, conocido por nuestra experiencia, es un programa creado bajo la institucionalidad universitaria y conformado por estudiantes universitarios donde el objetivo general se centra en la promoción de la cultura y en donde a pesar de no existir procesos de contratación legal, se generan procesos establecidos de talento humano incluso desde la selección, ya que a diferencia de la organización inicialmente mencionada, en este programa la selección es realizada bajo la existencia de perfiles establecidos y posterior a ello, el proceso de mantenimiento implica no sólo la capacitación de contenidos específicos acerca de las funciones del cargo, sino que se lleva a cabo todo un proceso de adaptación, conocimiento y reconocimiento del equipo de trabajo.

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta la indagación de los procesos realizados por lo menos en esta temporal queremos hacer alusión a los objetivos del proceso de selección y reclutamiento mencionados en la guía técnica y de buenas prácticas en R&S por el colegio de psicólogos de Madrid, los cuales son:

1. Garantizar el rigor metodológico y científico de la evaluación de personas en contextos laborales. (Perspectiva de la garantía de calidad de los servicios a través de la competencia profesional).
2. Contribuir a satisfacer las necesidades sociales de empleo y bienestar de los ciudadanos. (Perspectiva de la sociedad).
3. Promover la calidad de vida laboral de los trabajadores facilitando que los trabajadores desempeñen una actividad laboral satisfactoria y significativa. (Perspectiva del empleado).
4. Mejorar la eficacia y eficiencia de la organización, es decir, contribuir a mejorar sus resultados y sus procesos de producción y distribución. (Perspectiva del empleador)

Conforme al planteamiento de estos objetivos nos surge la pregunta de cuál es el objetivo principal con base en el cual se realizan los procesos de selección, si se está considerando además de la búsqueda de alguien que realice funciones específicas, la relación que los objetivos personales de los aspirantes puedan tener con los objetivos y naturaleza misma de las organizaciones, si hay intereses particulares que pretenden más que realizar procesos rigurosos y confiables, economizar recursos y tiempo en esta primera fase de la vinculación sin tener conciencia de las implicaciones que los procesos de selección poseen tanto para la organización

como para las personas seleccionadas y tal vez las no seleccionadas que pudieron ajustarse en otras condiciones al cargo que aspiran.

De tal modo, teóricamente los diferentes procesos propios de la gestión del talento humano han pasado por una consideración metodológica y conceptual bien estructura, que, no obstante en muchos casos no ha pasado de ser un ideal, la pregunta entonces sería ¿cómo generar herramientas que hagan lo ideal más tangible y cercano a lo real?

Es una labor ardua la que nos compete como estudiantes, futuros profesionales, más si como recalca Monroy “hay cada día una mayor inestabilidad profesional, alta rotación; El profesional y el técnico actuales no se comprometen tanto con la empresa.” Pensamiento que es sí mismo es el reflejo de una realidad laboral que al parecer no es sólo de estos tiempos, la cual es de esperarse en un círculo vicioso como lo es el “OJO POR OJO, DIENTE POR DIENTE” si la empresa no se preocupa de garantizar unas buenas condiciones para su personal ¿qué pueden esperar a cambio de estas personas? ¿Qué podemos esperar como usuarios de estas? ¿Qué vamos a hacer cómo profesionales para aportar a la solución de esta problemática?

Referencias

Código de Comercio de Colombia, decreto 410 de 1971. Recuperado de <http://www.camaradorada.org.co/documentos/Codigo%20Comercio.pdf>

Colegio de psicólogos de Madrid (2011). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S)*. Madrid. Recuperado de:
<http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>

Escuela Nacional Sindical. (2013). *Una mirada al trabajo temporal en Colombia y a las empresas de servicios temporales*. Recuperado de
<http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--%3B1%3B-%3B-%3B&x=20167432>

Monroy, L. (1983). Acerca del desarrollo de las personas en las organizaciones. *Cuadernos de administración* 6(8), 27-34. Recuperado de
<http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/907>