

LA ROSCA NO ES MALA, LO MALO ES NO ESTAR EN ELLA



Los procesos de reclutamiento mal llevados son un problema que acaba con cualquier buen clima de una organización. Ni siquiera el dinero compensa a un trabajador molesto con su empresa: este trabajará únicamente por el dinero y eso es lo último que una organización necesita. Hay empresas que tienen un buen nombre corporativo que no dejan ver lo que realmente son como empleadores. Mateo tenía muchos deseos de entrar a trabajar con nosotros. Siendo un muchacho de clase alta y con estudios en el extranjero no quería trabajar en cualquier empresa, según él, esta era la empresa donde podía hacer carrera. Y no estaba errado, el problema era que, aunque venía referido por la misma persona que había referido al Gerente de Operaciones, tenía que reportarle a la Vicepresidencia, pero dentro del equipo del Gerente de Operaciones. Como yo ya sabía cómo manejaban esos dos (VP y Gerente) las situaciones incómodas, no me sorprendió la llegada de su hoja de vida a mi correo electrónico. En nuestro proceso de reclutamiento no existía, hasta ese preciso momento, una prueba de dopaje como requisito para ingresar a la empresa. Por eso fue que su hoja de vida

me llegó con la instrucción de que esa persona debía ser contratada solo si pasaba la prueba de dopaje y me sorprendió. Yo cuestioné esa práctica, pues, al no ser habitual, se convertía en una muestra de discriminación hacia el candidato (si a ese nivel es que también se puede dar). Luego de cuestionar, la instrucción fue más clara: debía hacer la prueba de dopaje porque por ahí se escuchaba que Mateo tenía algunos vicios y, en caso de pasar aquella prueba, se le asignaría una posición con el horario de 48 horas más desfavorable y sin bonos, a pesar de que el puesto sí los tuviera. Mateo logró aprobar el proceso de reclutamiento en su totalidad y entró con todas las condiciones en su contra producto de un prejuicio sin fundamento o un miedo profesional. De todas formas, el chico pudo soportar los tres meses de prueba con todos los contras y cumplió con su asignación; incluso superó una enfermedad en los ojos que le duró una semana. Al ser un poco bohemio y tener un nivel social diferente al resto de su equipo de trabajo, le era muy difícil lograr afinidad con sus compañeros, pero lo que yo observaba como esfuerzo, era visto por Gerente de Operaciones y el VP como mala actitud. La política era extender los entrenamientos en el caso de que el trabajador no los superase y, luego de seis meses, se debía reponer al trabajador a su puesto original. Para Mateo no hubo ninguna contemplación de este tipo y, simplemente, se me pidió que le informara antes de que cumplir los tres meses extra que no había pasado el entrenamiento, pero sin informar las razones. Mateo salió decepcionado de la empresa dándose cuenta de que “la rosca no es mala, lo malo es no estar dentro de ella” y yo con el paso del tiempo recién terminé de entender lo que me costó mucho asimilar: que la relación del Gerente de Operaciones y el VP era común en esta empresa y era causada porque esta era, como ellos mismos denominaban, “una empresa familiar”

@Loquecallaungerente