

**LAS VULNERACIONES A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS PROCESOS
DE SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES
COLOMBIANAS**



JOSÉ MARÍA MARCOS NOGUERA ROSERO
CÓDIGO: D5200600

Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Título de:

Especialista en Alta Gerencia

Asesor:

JOSÉ LAUREANO MARTA GARCÍA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
Fecha: Noviembre 2016

Contenido

Resumen	3
Generalidades de la Historia reciente del Trabajo en Colombia.....	5
Vulneraciones a los Derechos de los Trabajadores en Colombia	10
Aplicación de Instrumento de Medición: Encuesta.....	12
Prácticas inadecuadas de las empresas Colombianas	17
Análisis Obtenido	17
Prácticas Inadecuadas en la Administración de Personal	20
Derechos y Deberes de los trabajadores.....	24
Los deberes de los Trabajadores	24
Derechos de los Trabajadores	25
Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	29

Resumen

En muchas organizaciones a pesar de los avances en temas de talento humano se siguen presentando vulneraciones a los derechos de las personas en los procesos de selección y administración de personal, situación que desmejora las condiciones laborales para miles de personas. En este trabajo se realiza un análisis desde la normatividad Nacional, la documentación y opinión internacional al respecto, así como la posición de las Naciones Unidas frente al respeto que se le debe dar a los derechos humanos y laborales dentro de las empresas. Se realiza un análisis a partir del contexto situacional de los proceso de Talento humano dentro de las organizaciones colombianas, tomando como referencia algunos estudios realizados con anterioridad sobre la gestión humana en Colombia, sus características y tendencias. Buscando evidenciar la situaciones y practicas no asertivas en estos que procesos que conllevan la paulatina vulneración de los derechos de los laborales.

Palabras Clave

Empresas, derechos laborales, vulneración, trabajadores, políticas internas, selección, administración de personal

Abstract

In many organizations, despite advances in human talent, violations of the rights of people in the selection and management of personnel continue to occur, a situation that worsens working conditions for thousands of people. In this paper an analysis is made from the National legislation, the international documentation and opinion in this respect, as well as the position of the United Nations against the respect that should be given to human and labor rights within companies. An analysis is made based on the situational context of the human Talent process within Colombian organizations, taking as reference some previous studies on human management in Colombia, their characteristics and trends. Seeking to show the non-assertive situations and practices in these processes that lead to the gradual violation of labor rights.

Keywords

Business, labor rights, violations, workers, internal policies, selection, staff Administration.

Introducción

Para realizar el análisis la metodología que se siguió comprendió el uso de varias fuentes documentales. Se realizó una búsqueda bibliográfica en noviembre de 2016 en la base de documental de Universidad Militar Nueva Granada, utilizando los descriptores: talento humano vulneraciones, análisis, lectura crítica. Los registros obtenidos oscilaron entre 10 y 15 registros tras la combinación de las diferentes palabras clave. También se realizó una búsqueda en el buscador “google académico” con los mismos términos. Se seleccionaron aquellos documentos que informasen sobre los aspectos formales que debía contener el artículo, y se realizó una la lectura analítica de los documentos.

Entrando en el tema de estudio del artículo se observa que el mercado laboral del país es muy grande y diverso, en este confluyen muchas organizaciones tanto de carácter público como privado y cada una de estas empresas cuenta con modelos de gestión y administración de su talento humano, tanto para el desarrollo de los procesos con quienes ya se encuentran vinculados, como para la selección de quienes entraran a ser parte de los equipos de trabajo. Sin embargo dentro de estos dos procesos, selección y administración de personal se presentan irregularidad en la ejecución de los procesos que incluso llegan vulnerar los derechos de los trabajadores o aspirantes a ocupar una vacante en una organización.

Las acciones vulneradoras que se presentan en estos dos procesos pueden tipificarse incluso dentro de las violaciones a los derechos fundamentales y a nivel internacional de los derechos humanos. Por ello y debido a que en nuestro ámbito no somos ajenos a los atropellos que se comenten contra muchos trabajadores es importante analizar el contexto en el que se dan estas situaciones y contrastarlo con la normatividad establecida en el país y también en el ámbito internacional.

Esto debido a que un país que trabaja por el desarrollo económico, no puede avanzar realmente si desmejora las condiciones laborales de sus ciudadanos y flexibiliza y pasa por alto las vulneraciones a los derechos de las personas en el ámbito laboral, pues son la inmensa mayoría de colombianos que trabajan en las industrias nacionales quienes constituyen la base de la economía con su esfuerzo y trabajo y no se esperaría menos que sus condiciones de acceso al

medio laboral y lugar de trabajo se den bajo condiciones mínimas de respeto y consideración a su dignidad como personas.

Este trabajo identifica las malas prácticas más frecuentes en los ámbitos de selección y administración de personal y las analiza, así como también reconoce la gestión de aquellas organizaciones que se esfuerzan por brindar a sus trabajadores seguridad y condiciones dignas de trabajo correspondiendo efectivamente a su responsabilidad social empresarial no solamente como un requisito sino como un accionar desde el interés genuino hacia sus trabajadores.

LAS VULNERACIONES A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS

Generalidades de la Historia reciente del Trabajo en Colombia

La primera conmemoración del trabajo en Colombia se dio en 1914 en plena estallido de la primera guerra mundial, esta se celebró el primero de mayo convocado por la unión obrera de Colombia, esta celebración tenía un carácter diferente debido a que no se había constituido una clase obrera a diferencia de muchos otros países donde el socialismo y el anarquismo influenciaba en torno a una identidad de clase de carácter revolucionario. En este momento de la historia esta influencia no tuvo mucha importancia en el país fue más bien una celebración en la que los artesanos se visibilizaron como parte fundamental del progreso, pero más adelante con la difícil situación de la zona bananera y los abusos a los que fueron sometidos casi 20.000 trabajadores por parte de la empresa a United Fruit Company empezaron a crearse clandestinamente reuniones de los trabajadores que debatían sobre sus derechos y se crea el sindicato Unión Magdalena que buscaba defender los derechos de los trabajadores. Al no ser escuchados por la compañía y al negarse rotundamente a mejorar las condiciones laborales los trabajadores deciden entrar en huelga con un resultado lamentable y vergonzoso para el gobierno pues las tropas enviadas arremeten contra los trabajadores terminando en una masacre (Garzón & Ramirez, 2013).

Ya para 1923 existían unos pocos sindicatos en Colombia que operaban bajo las leyes colombianas sin embargo las pocas leyes en materia laboral no eran suficientes habían situaciones que por su complejidad requerían una mayor atención, entonces se creó la oficina general del trabajo cuyo objetivo era velar por el cumplimiento de las leyes y de mejorar de las acciones sociales y calidad de vida de la clase laboriosa, también vigilaba que los trabajadores cumplieran con sus obligaciones y revisaba que en las instalaciones se cumplieran las condiciones para que los trabajadores pudieran laborar de forma segura. Esta entidad también desempeñaba un carácter de intermediario evitando favorecer el uso de la fuerza en las diferencias que se presentaba entre empleados y empleadores. (Pardo, 2014)

Más adelante con el conflicto interno en el país se observa el desplazamiento forzado de la población rural que plantea una nueva forma de ver el rol de los niños y niñas dentro de la mantención en los hogares, la ley 15 de 1925 establece unos parámetros de protección para esta población dando prioridad a la educación y alfabetización sobre el trabajo de niños y niñas. Para la época no era raro a los niños y niñas de las familias trabajaran en el campo debido a las costumbres culturales el trabajo era visto como una actividad natural en todos los miembros de las familias incluidos los niños. (Pardo, 2014)

Este concepto ha cambiado y se ve la necesidad de enviar a los niños y niñas a los centros educativos para su formación por lo que se expide la Ley 15 de 1925 que instaba a los inspectores de la oficinas de trabajo la protección a los menores de edad estableciendo seguimientos y controles para castigar a quienes cometieran delitos, esto fue un refuerzo para la perspectiva de salud pública y la protección de los derechos de los niños y la explotación laboral. (Pardo, 2014)

En la década de 1930, Colombia impulsaba una serie de cambios políticos con los que buscaba mejorar la calidad de vida de la población asalariada. Ante la frecuente inexistencia de contratos o definiciones no claras de lo pactado entre trabajadores y empleadores, como el uso del tiempo libre que no estaba demarcado en la política laboral. (Pardo, 2014)

Posteriormente la Ley 83 de 1931. Es muy importante en la historia de los trabajadores en Colombia pues como menciona Rafael Pardo “reconoce por primera vez varios derechos, entre ellos a la huelga y a constituir sindicatos, sin injerencia de los empleadores plantea la

necesidad de que existan normas y leyes que les permitan defenderse de los abusos del régimen capitalista” (Pardo, 2014)

La constitución de 1886 incorpora en el título III los derechos civiles y las garantías sociales con los siguientes preceptos laborales: Libertad laboral, derecho de reunión, derecho de asociación, persona jurídica. Posteriormente la constitución de 1991 establece como derecho fundamental el derecho al trabajo que también constituye una obligación social.

Surge entonces la ley 100 de 1993 que regula el sistema general de salud, pensiones y riesgos laborales. Ahora bien en Colombia la norma que establece los derechos y deberes de los trabajadores es el código sustantivo de trabajo que según el artículo primero su objeto es: “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. (Código Sustantivo de Trabajo, 2011) Se entiende entonces que esta norma fue creada con el fin de supervisar y regular las relaciones empleador – empleado para que estas se den bajo condiciones mínimas de respetos por los derechos de ambas partes.

Se produce otro cambio importante en materia laboral en el país en el año 2002 en el que se expide la ley 789 que completa la caída de la relación laboral individual, modificando la jornada ordinaria de trabajo y reduciendo los pagos por trabajo nocturno y dominicales entre muchas otras medidas en desmejora de las condiciones laborales de miles de colombianos, la justificación para esto era facilitar la contratación de mano de obra barata y atraer la inversión extranjera. (Pardo, 2014)

Selección de Personal

En cuanto a la selección de personal se pueden distinguir unas etapas básicas que contribuyen al surgimiento de esta como un proceso y su posterior desarrollo donde se incluyen factores como el surgimiento de la administración, la psicología, la revolución industrial, la primera y segunda guerra mundial, junto con el auge de los movimientos sociales (Zayas, 2010)

“El desarrollo del trabajo y el hombre llevó desde sus inicios a la necesidad de la división de las diferentes funciones entre los miembros de la comunidad. En la comunidad primitiva, la distribución del trabajo entre sus miembros se realizaba fundamentalmente por el sexo, la edad y las características

físicas. En este período se ubica el primer momento de la actividad de selección de personas, el cual presenta un carácter natural espontáneo”. (Zayas, 2010)

El desarrollo de la humanidad se vincula a los descubrimientos científicos y entre ellos proceso como La Revolución Industrial inglesa de 1780, en el que ya se empieza a ver en los contextos la maquinas en el desarrollo del transporte y muchas otras actividades, aspecto que revolucionaron los procesos productivos y transformaron la organización del trabajo y empieza surgir el proceso de selección como un medio de conciliación en la relación hombre-trabajo (Zayas, 2010) posteriormente nace la psicología del trabajo y en este contexto la selección de personal, ha estado influenciada en su desarrollo histórico por los diferentes sistemas teóricos existentes en esta disciplina científica, enfocando los diferentes procesos de selección a partir de las concepciones de personalidad y el ajuste que se requiere para los proceso metodológicos de las organizaciones.

Ámbito internacional en derechos Laborales y Selección de Personal

En el ámbito internacional para la protección de los derechos laborales se encuentra la Ley Alien Tort Claims, “una ley que permite a los ciudadanos de cualquier nacionalidad demandar en los tribunales federales de violaciones de los derechos o de los tratados internacionales, cuando las empresas actúan como criminales, se tiene el derecho y el poder para detenerlos, hacer que los líderes y las corporaciones multinacionales cumplan con sus obligaciones”. (Global Exchange, 2005)

Por supuesto el acceso a la protección y reparación bajo esta norma no es de fácil acceso pues se deben cumplir ciertos criterios. Dentro de los crímenes que pueden ser juzgados ante el tribunal federal sobre esta base jurídica de la ATCA están: las violaciones cometidas en contra de los estándares internacionales establecidos para la protección de los trabajadores por la Organización Internacional de Trabajo. Principios y reglas que han sido aceptados por parte de la comunidad internacional y ratificados por los EE.UU en la declaración de 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (Chiara, 2014) Esta declaración reconoce cuatro derechos fundamentales: La eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, la eliminación de las discriminaciones, la efectiva abolición del trabajo infantil, la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos colectivos. Esta ley es un recurso sumamente útil cuando se

presentan violaciones a los derechos humanos por parte de las empresas que son realmente graves

Una institución también muy importantes es la OIT organización internacional del trabajo, en el documento del 11 de abril de 1919 considera que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social y que existen condiciones de trabajo que entrañan un alto grado de injusticia miseria y privaciones para muchos seres humanos generando un descontento que amenaza la paz y armonía universal, por lo que se considera que es urgente mejorar dichas condiciones como reglamentar las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada, contratación de la mano de obra, luchas contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado para la vida digna del trabajador, protección de los accidentes de trabajo, protección de los niños y adolescentes y la defensa de los principios de libertad sindical.

La OIT se crea entonces en el marco de las negociaciones de paz que dieron fin a la primera guerra mundial, se creó como una organización autónoma e independiente, para la paz, el bienestar social y la reivindicación de los derechos de los trabajadores que fueron sus propósito principales considerando tres componentes de división social del trabajo, los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.

Selección en el Ámbito Internacional

El proceso de selección a nivel teórico consta de varias fases que lo conforman entre las que encontramos como primera instancia la requisición que da inicio a la apertura de una vacante, posteriormente se realiza la perfilación de las hojas de vida de quienes cumplan con los requerimientos, la situación de personal, la aplicación de pruebas técnicas y psicotécnicas, la evaluación de las pruebas, y la realización de entrevista para concluir con el proceso de selección, también cabe destacar que dentro de las tendencias mundiales organizaciones se impone con mucha fuerza la selección del personal basados en competencias. Zaya nos menciona que *“En la actualidad dentro del papel preponderante que alcanza la gestión de recursos humanos, se habla de la gestión por competencias, que inunda todas las áreas de este proceso. El estudio y aplicación de éstas se enfoca desde diferentes ángulos, tanto macro estructuralmente, al nivel de la organización como un todo, como desde el punto de vista particular de cada trabajador. Así se habla de certificación*

de competencias, capacitación por competencias, carpeta de competencias, validación de competencias y perfiles de competencia” (Zayas, 2010).

Vulneraciones a los Derechos de los Trabajadores en Colombia

En el ámbito laboral al interior de las organizaciones se presentan innumerables situaciones que lesionan la calidad de vida y las condiciones dignas de trabajo para miles de personas. Estas situaciones tan desagradables y complejas parten de varios factores; como los intereses particulares de la organización, el tipo o modelo gerencial que se implemente, el clima y ambiente laboral, los principios y valores de la organización, el conocimiento y aplicación de la norma las “políticas internas” de la empresas entre algunos otros. Dichos factores se ven potenciados por las difíciles y complejas relaciones y dinámicas comerciales que se están presentando en los mercados cada vez más salvajes y competitivos en todo el mundo, lo que impulsa a las empresas a ver a su personal como un simple medio para poder alcanzar sus objetivo y no se les considere realmente importante.

En atención a la Ley Alien Tort Claims Colombia no ha sido excepción, según el Foro Internacional de Derechos Humanos, multinacionales como Coca-cola han cometido violaciones muy graves a los derechos de sus trabajadores, en una de sus publicaciones se refiere lo siguiente

“Entre 1989 y 2002, ocho líderes sindicales de las plantas embotelladoras de Coca-Cola en Colombia fueron asesinados después de protestar las prácticas de trabajo de la empresa. Cientos de otros trabajadores de Coca-Cola que se han unido son considerados indeseables por incorporarse a la unión de Colombia SINALTRAINAL, motivo por el cual han sido secuestrados, torturados y detenidos por los paramilitares que son contratados para intimidar a los trabajadores para evitar la sindicalización” (Global Exchange, 2005).

Lamentablemente Colombia sigue siendo el país más peligroso a nivel mundial para ejercer los derechos y libertades sindicales, esto debido que los sindicatos son un blanco que se debe eliminar para la generación de confianza a los intereses privados y a la inversión extranjera, por supuesto en beneficio de las grandes multinacional y empresas nacionales que tienen el poder

y consideran las acciones sindicales como una amenaza para sus operaciones (Garzón & Ramirez, 2013).

A nivel nacional las condiciones laborales también se han visto afectadas por las reformas que han disminuido la calidad de vida y la seguridad laboral de los empleados tal es el caso del cambio del horario de la jornada nocturna y el valor de las indemnizaciones por despido sin justa causa (Cifuentes & Guerrero, 2011) algunos de las cuales están reglamentadas en la ley 789 de 2002 ya mencionada anteriormente.

Los análisis en el ámbito internacional sobre las difíciles condiciones laborales que pasan muchos colombianos no son pocos, encontramos que muestran los índices de asesinatos a sindicales, amenazas de muerte, generación de clima de temor para eliminar la confianza de las personas en los derechos sindicales. (Cornell University, 2008) , se analiza como la violencia es ejercida frente a los trabajadores para detener la disidencia y propiciando el silencio, destruyendo el único mecanismo que proporciona a los trabajadores el control sobre sus condiciones laborales y su economía. (Solidary Center, 2006) también se describe el marco jurídico nacional de Colombia, la administración del derecho de trabajo, las instituciones laborales y el sistema de justicia laboral con respecto a cada uno de los derechos laborales cubiertos (U.S. Department of labor Bureau of International Labor Affairs, 2010), otros documentos abordan los pocos avances en el tratamiento de las necesidades de los trabajadores y sus sindicatos y se invita a un análisis más profundo de la situación de estado derecho y los derechos laborales en Colombia y su impacto en la gestión pública y la regulación eficaz de la calidad. (TUAC, 2013).

Otros documentos enfocados a los acuerdos comerciales en Colombia y los EE.UU analizan los impactos de este en materia laboral y derechos laborales, ofreciendo una visión general de la situación de trabajo en Colombia basado en entrevistas con ONG, organizaciones de defensa, expertos académicos, representantes de los trabajadores en Colombia y EE.UU. (Damme, 2010)

Por otro lado también las investigaciones sobre los procesos de recursos humanos en Colombia analizan las diferencias en la gestión y desarrollo de estos en las distintas empresas, estableciendo la realidad actual en los proceso de selección, contratación, mercado de trabajo remuneración y tendencias de formación, todos relacionados entre sí. (Oligastri, Ruiz, &

Martinez, 2010) Se detallan bien los cambios en la concepción de los roles que se desempeña dentro de las organizaciones para generar ventajas competitivas y el estado actual de las organizaciones al respecto. (Hernandez, Naranjo, & Alvarez, 2010)

Aplicación de Instrumento de Medición: Encuesta

Para determinar la percepción que tienen las personas sobre el proceso de selección y administración de personal desde su experiencia vivencial se decidió realizar la aplicación de un instrumento de medición a una reconocida empresa del sector textil de confecciones y comercialización con presencia nivel nacional, cuyo nombre se mantiene en confidencialidad por petición de la organización. Este instrumento buscaba determinar en forma sencilla la opinión de los trabajadores sobre estos dos temas de análisis y que al mismo tiempo generara una base de apoyo para el análisis realizado en el presente artículo.

Descripción del Instrumento

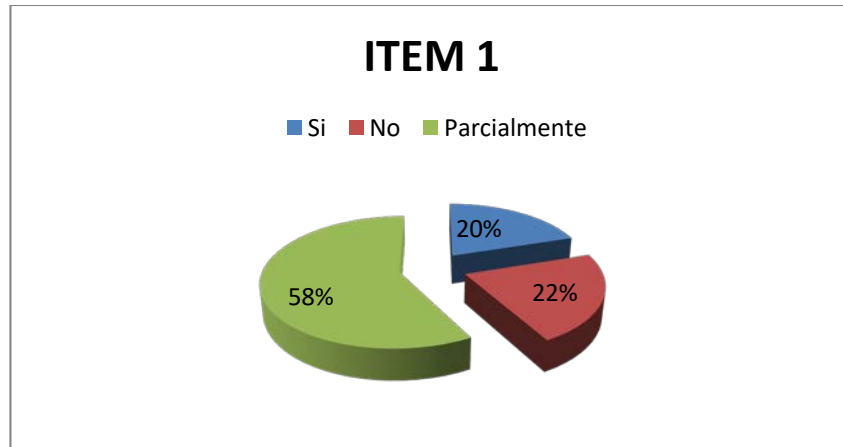
El instrumento consta de 8 preguntas de selección múltiple con única respuesta. Las preguntas están orientadas a la indagación de temas específicos sobre la selección y la administración de personal.

Muestra

Para la aplicación del instrumento se seleccionaron al azar 50 personas entre postulantes a vacantes y trabajadores activos en el sector textil.

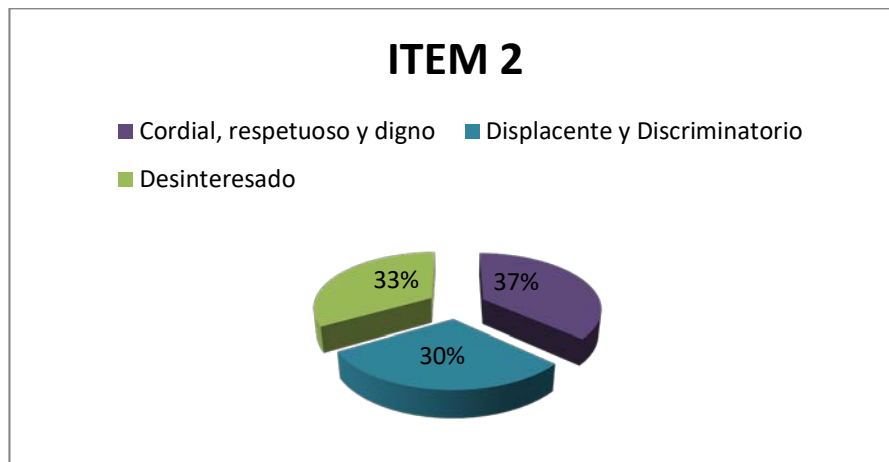
Resultados:

- 1) Dentro del proceso de selección realizado ¿fue informado de forma clara y oportuna sobre cargo a ocupar, horario, tipo de contrato y salario?



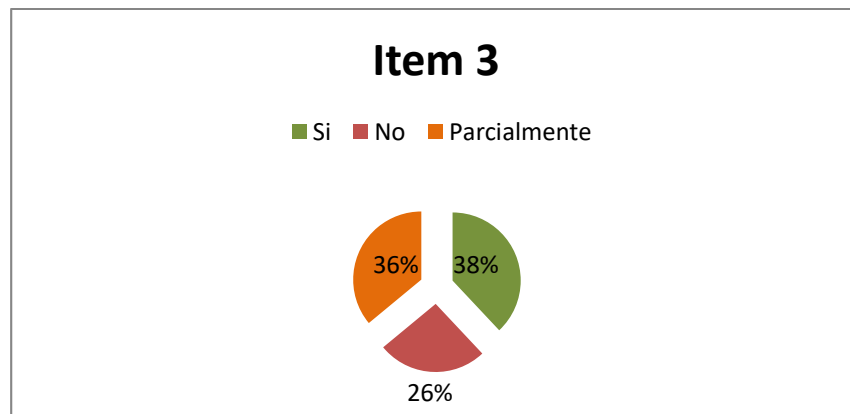
El 58% de los participantes manifestó que se les informo pero de forma parcial las condiciones del cargo al que aspiraban, frente a un 20% que reporta que no se les informa y un 22% que mencionan que si se les informo de forma clara las condiciones del cargo al que se postulaban.

2) ¿Cómo califica el trato que se le dio en la realización de todo el proceso de selección?



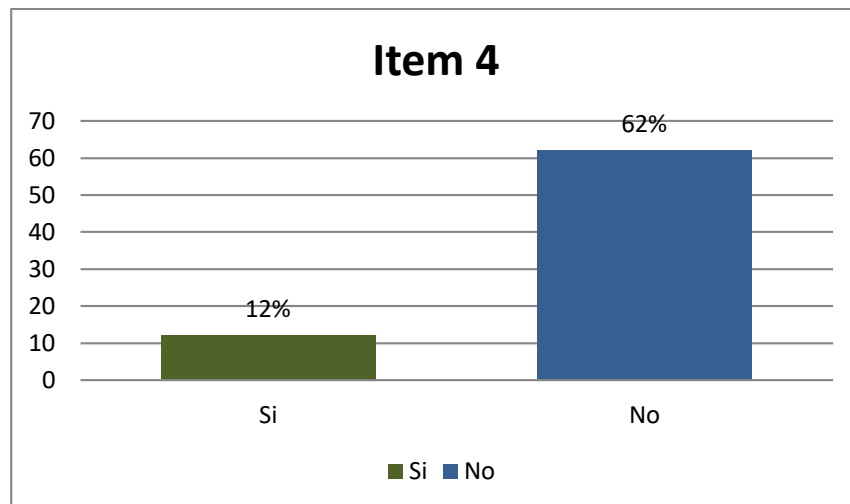
En el ítem se puede observarse que un 30% considera que el trato que se les dio fue displicente y discriminatorio junto con un 30% que considera que se les dio un trato desinteresado, por lo tanto sumados arrojaría el 63% de la población total frente tan solo a un 37% que considera que se les trato de forma adecuada. Los resultado indicados permiten identificar que la mayor parte de la población relaciona el trato que se les da en los proceso de selección a conceptos negativos.

3) ¿Considera que el proceso de selección fue realizado objetivamente?



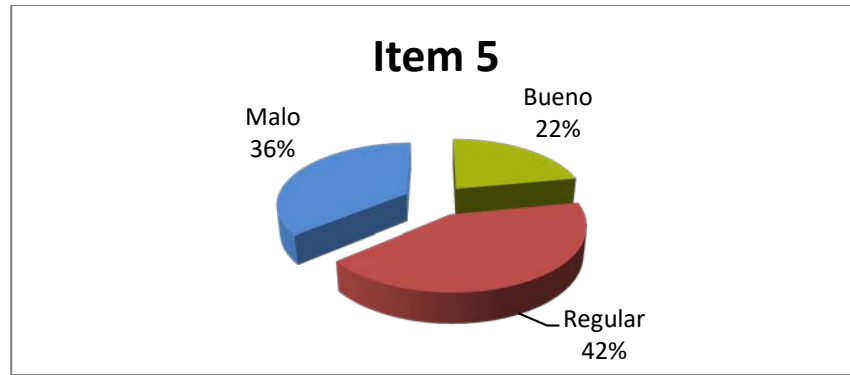
El 37% de la población considera que los procesos se realizan de forma objetiva frente a un 26% que considera que no y un 36% que considera que la objetividad es parcial en algunos aspectos del proceso.

4) En caso de no haber aprobado el proceso de selección ¿se le informó de forma clara y concreta los motivos por los cuales no fue admitido?



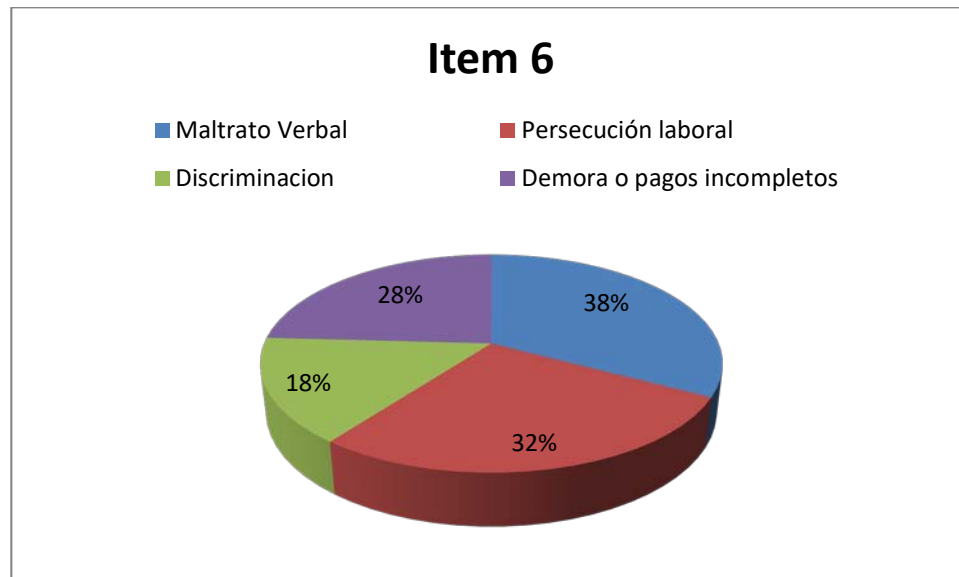
La falta de claridad en la información que se les da a los aspirantes sobre el resultado de su proceso de selección es evidente pues se reporta un 62% que manifiesta que no se informó de manera el resultado de su proceso de selección

5) Considera que el trato que se le ha dado desde el departamento de administración de personal en los empleos que ha tenido ha sido:



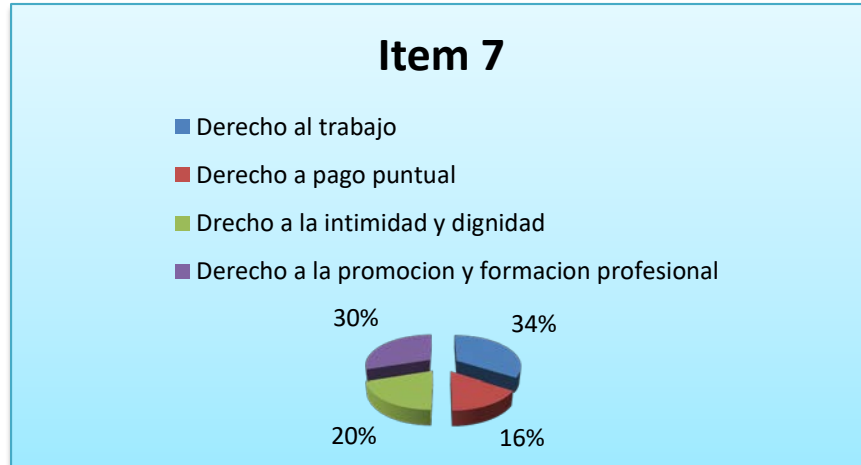
La percepción del 42% de la población indica que el trato que se les desde la administración de personal es regular solo un 22% reporta que el trato ha sido bueno.

- 6) Considera que en la administración de personal de las empresas en las que ha trabajado se han presentado prácticas como:



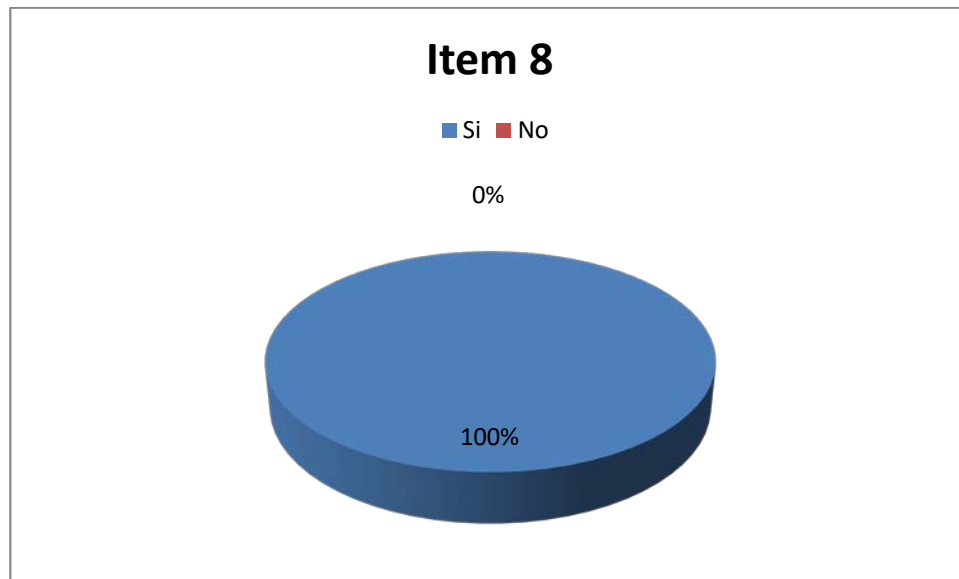
Como se puede observar los participantes seleccionaron varias opciones de respuesta entre las que sobresalen con mayor porcentaje maltrato verbal con un 38% y persecución laboral con un 32% lo que indican que se manejan unos altos índices de incidencia de este tipo de conductas en los ámbitos laborales en mayor proporción se encontró la discriminación con un 18% y la demora en los pagos con un 28%.

- 7) ¿Cuáles de los siguientes derechos consideran le han sido vulnerados en el proceso de selección y administración de personal?



Los porcentajes más alto 34% para derecho al trabajo y respectivamente 30% para derecho a la promoción y formación profesional constituyen los derechos que los participantes consideran que se pasan por lado dentro de la organizaciones, seguidos derecho a la intimidad y derecho a pagos oportunos.

- 8) ¿Considera que es importante mejores sus proceso de selección y administración de personal para dar un trato más digno y responsables a sus trabajadores?



El total de la población consultada considera que es necesario que se mejores los procesos de selección y administración de personal para dar un trato más digno a sus trabajadores.

Prácticas inadecuadas de las empresas Colombianas

En la cotidianidad del ámbito laboral las vulneraciones a los derechos laborales no llegan a la magnitud del caso mencionado anteriormente, pero se teje bajo los escritorios de las gerencias y las juntas directivas “políticas internas” que vulneran de forma importante el acceso de las personas a la vida laboral y el respeto por las condiciones dignas de trabajo de sus empleados en los procesos de selección y manejo de personal. (Lopera & Rendon, 2009)

Análisis Obtenido

Los resultados arrojados por el instrumento de medición permiten visualizar que en el trasfondo de los porcentajes arrojados en cada ítem se encuentra una cuestión de considerable importancia con repercusiones sociales, esto hace referencia a la Ética no vista únicamente como una manera de proceder correcta, sino como un mecanismo que permite al profesional demostrar su integridad y profesionalismo en todos los ámbitos. La falta a la ética en el ámbito de selección por parte de los profesionales se puede inferir en las percepciones de los participantes de la encuesta y los resultados que arrojaron en el ítem 2 que habla del trato en el proceso de selección donde un 63% considera que se le dio un trato displacente desinteresado y excluyente, el ítem 3 en el que se aborda la percepción de objetividad en el proceso de selección donde un 62% considera que no fueron objetivos o lo fueron parcialmente. El ítem 7 que aborda los derechos que vulnerados donde el total de la población entrevistada considero que en alguna ocasión en los procesos de selección se le vulneraron uno o más derechos.

Tales resultados muestran que la percepción de los entrevistados sobre las vulneraciones, están relacionados con la falta de ética de algunos profesionales u organizaciones, pues si se aplicarían los procesos de forma correcta sin sobreponer los intereses de una sola parte seguramente los resultados del instrumento de medición habrían puntuado favorablemente en la percepción de los candidatos y empleados en los procesos de selección y administración de personal.

Algunos expertos como Guillermo Correa mencionan que “han tenido que dedicarse a ayudar a sus clientes a sobreponerse a las ofensas que reciben en los procesos de selección, en

los que los maltratan y les hieren el ego" por supuesto las acciones y decisiones que tome un profesional en el campo de la selección de personal por lo tanto implicaran un costo social, pues afectan directamente a quienes hacen parte activa del proceso de selección, lo que necesariamente implica una responsabilidad social implícitamente adquirida, pues como se mencionó anteriormente un proceso de selección puede vulnerar el auto concepto y la autoestima de los candidatos.

Algunas de las practicas dentro de los proceso de selección a simple vista parecen rutinarios y sin mayos complejidad, pero que su finalidad realmente es conocer las afiliaciones religiosas, políticas, antecedentes y discriminar por ello (Revista Semana, 2010). No es de extrañar por lo tanto que dentro de los proceso de selección se comprometa la ética profesional ya que en el ejercicio de la profesional aunque no todo comportamiento antiético es ilegal, en el ejercicio todo comportamiento ilegal es en sí no ético (Lopera & Rendon, 2009)

Surge entonces un dilema ético en el que se presenta un conflicto ya que si la organización por cumplir con sus fines se aleja del orden de la norma y la legalidad obraría de una forma no ética implicando también al profesional de selección que por cumplir con las ordenes de la compañía también estaría actuando al margen de la ley. Este dilema estaría referido entonces al profesional que selecciona y la organización pues algunas empresas consideran que para abrirse las puertas al mercado deben olvidarse de normativas para poder triunfar, tales concepciones erróneas en las compañías evidencian de forma clara porque los profesionales encargados de la selección dejan a un lado su ética profesional para cumplir con los requerimiento exigidos de la juntas directivas y las gerencias.

Solo por tomar algunos ejemplos se podría mencionar los inadecuados procesos de selección en los que se descarta a los candidatos pese a cumplir con el perfil y experiencia solicitada en base a criterios subjetivos establecidos internamente tomando en cuenta las preferencias y gustos de los jefes inmediatos o directivos a quienes le reporta la vacante solicitada desde las diferentes dependencias de las organizaciones. Tales criterios van desde la edad, lugar de residencia, lugar de procedencia, características físicas, enfermedades leves que no influyan en su labor de trabajo, instituciones educativas, hasta la preferencia de personas recomendadas que no cumplen con el perfil pero que contratan debido a la influencia de otra persona con poder dentro de la organización, todo esto agravado por la falta de honestidad, ética,

cordialidad y atención digna para los postulantes por parte de los profesionales que desarrollan estas labores.

Tales procesos irregulares ocasionaran problemas posteriores como mencionan Lopera y Rendón; “accidentes laborales que pueden causar incapacidad parcial o total por falta de pericia del nuevo empleado o de entrenamiento en el puesto de trabajo, errores en el desempeño de las funciones, los cuales pueden acarrear caos en la entrega oportuna de la producción y situaciones difíciles como son situaciones conflictivas con los compañeros de área o con personas de otros departamentos generando un detrimento del clima organizacional” (Lopera & Rendon, 2009).

Si bien el proceso de selección implica un parte importante en la estrategia de la compañía para disminuir la rotación de personal, no implica a su vez la vulneración de los derechos y la dignidad de las personas en base a criterios solapados guardados bajo la mesa, impuestos a través de las órdenes impartidas a los profesionales de selección como exámenes médicos encubiertos bajo otros nombres para determinar estado de gravidez en las mujeres.

Sin embargo no todos los procesos de selección presentan este tipo de irregularidades. La teoría establece unos criterios claros sobre cómo podría gestionarse un buen proceso de selección respetando las diferencias y condiciones particulares de cada persona a la vez que se tiene en cuenta el objetivo estratégico de la organización. (Failte Ireland , 2014)

Por lo anterior, se puede decir que el profesional de elección debe actuar bajo un equilibrio, entre la normatividad legal y la empresarial; ya que mostrar actuación que favorecen ampliamente al su empleador estaría procediendo de forma no ética, rechazando sus principios en su quehacer profesional y en detrimento de su persona.

Para finalizar con este tema tan importante para los proceso de selección y administración de personal, es de especial relevancia que se hagan mayores esfuerzos en la formación académica de los futuros profesionales en la fundamentación de bases sólidas de ética profesional, ya que esta se ha tomado solo como curso más que se debe tomar dentro de los pregrados para completar los pensum académicos, pero no se le da la importancia que realmente tiene, quizá sea por ello que nos encontramos con niveles tan altos de corrupción y falta de honestidad en los sectores públicos y privados del país, donde en su mayoría son colombianos con estudios superiores los que pasan una y otra vez sobre la ética de su profesión.

Prácticas Inadecuadas en la Administración de Personal

La realidad expuesta anteriormente tampoco está lejos de lo que se puede observar en la administración del personal que ya está vinculado a las organizaciones, pues se observan despidos absolutamente irregulares presionando a las personas para que firmen cartas de renuncia que les han hecho redactar según las instrucciones de su jefe inmediato, que por supuesto no corresponde a la realidad de los hechos, manipulando la buena fe de los empleados y obligándolos a firmar acuerdos que incluso vulneran sus derechos, aprovechándose del desconocimiento de la mayoría de las personas sobre la normatividad legal que los ampara.

Esta establecido por la normatividad que en ningún caso el empleado debe asumir costos relacionados a exámenes, productos o servicios, ya que esto es responsabilidad exclusiva de la empresa, como se mencionó anteriormente algunas empresas *“incurren en prácticas ilegales durante el proceso de selección y contratación del recurso humano, como pruebas de embarazo, VIH o polígrafo (en casos específicos), compra de formularios de hoja de vida y productos comerciales y exigir días de trabajo sin remuneración, entre otros. Cada caso expuesto conlleva acciones que atentan contra los derechos del trabajador, su dignidad y el respeto por sus servicios”* (Ceballos, 2010)

Los horarios de trabajo, el tipo de remuneración de tiempo extra y comisiones, las condiciones de seguridad social y salud en el trabajo, el acoso laboral, la sobrecarga laboral entre otros son algunos de los factores en los que las organizaciones más vulneran los derechos de sus empleados.

Algunos factores también representan vulneraciones como los actos de complicidad, *“pueden mencionarse aquellas situaciones en que una empresa se beneficia de los abusos cometidos por otros como, por ejemplo, cuando reduce sus costos porque en su cadena de suministro se aplican prácticas similares a la esclavitud o cuando no denuncia abusos relacionados con sus propias operaciones, productos o servicios, a pesar de que haya razones de principio para hacerlo. Aunque ningún tribunal ha declarado todavía culpable de complicidad a una empresa por ese tipo de participación en prácticas abusivas, la opinión pública no pone el listón tan alto y puede infligir a esas empresas unos perjuicios importantes.*

El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debería detectar el riesgo de complicidad, de carácter jurídico o no jurídico percibida, y poner en marcha las respuestas apropiadas”. (Naciones Unidas, 2012)

Ahora bien según el Ministerio de Trabajo los gritos, insultos, persecución, discriminación, entorpecimiento de las actividades laborales, falta de equidad y de protección son las principales quejas de los trabajadores en Colombia, según un reporte del ministerio los seis maltratos laborales más frecuentes en Colombia son:

1. Maltrato Verbal

Dentro del maltrato verbal se cuenta los gritos, los insultos que se utilizan para referirse a los empleados que generan que los empleados se sientan inútiles propiciando que se debiliten moralmente, que muchas veces se usa como método para hacer que el empleado se retire de su cargo.

2. La Persecución

Esta puede ser por parte de compañeros de trabajo o superiores, se caracteriza porque están pendientes de cada movimiento del empleado que hace que se sienta excesivamente controlado, cosas como controlar la hora de entrada y salida, hora de almuerzo y las llamadas constantes para reportar que está haciendo son algunos ejemplos.

3. Discriminación

Se presenta cuando los empleados son excluidos de las decisiones, actividades y tareas de su área de trabajo y de las empresas que generalmente son tomadas por los superiores, es una forma de invisibilizar a los empleados.

4. Entorpecimiento

Se refiere a las situaciones en las que los compañero o jefes de trabajo empiezan a complicarle las actividades con el fin de generar un mal ambiente, por ejemplo pedirle que realice actividades o tareas que saben que no va a poder cumplir en un tiempo estipulado bien sea porque no cuenta con las condiciones para poder hacerlo .

5. Inequidad

Se presenta mucho dentro de las organizaciones, la inequidad se da cuando de forma inexplicablemente no se tiene en cuenta a trabajadores que cuentan con las competencias y experiencia para promociones y se promueven a estos cargos otras personas que realmente no cumplen con los requisitos. A esto también se le considera otra forma de acosos laboral a no ser que el cargo sea nuevo y no haya ningún empleado que cumpla con el perfil.

6. Desprotección

Esta referida a la falta de garantías del empleado y con incumplimiento del pago de la seguridad social vacaciones o cesantías, también consideradas como maltrato laboral.

Según la ONU la experiencia demuestra que las empresas pueden vulnerar los derechos humanos, y de hecho lo hacen, cuando no prestan suficiente atención a la existencia de ese riesgo y la forma de mitigarlo, como la discriminación racial habitual por en el trato que dispensa a sus clientes, exposición de los trabajadores de una fábrica a unas condiciones de trabajo peligrosas sin un equipo de seguridad adecuado; Ser la única o la principal fuente de contaminación del suministro de agua potable de una comunidad debido a los efluentes químicos procedentes de los procesos de producción (Naciones Unidas, 2012).

Tercerización Laboral

La apertura económica ha obligado a las empresas Colombianas a desarrollar nuevas estrategias y empezar a aplicar la modernización basado no solamente en la gestión la organización de la producción sino también en la Gestión del talento humano. Pero esta modernización ha traído consigo prácticas de “flexibilización contractual y funcional que elevan la productividad y reducen los costos pero que su vez traen como consecuencia inestabilidad laboral, la pérdida de confianza generalizada en las relaciones de trabajo, la desregulación del trabajo, entre otros.

En un análisis que realiza la Escuela Nacional Sindical se refiere al nuevo decreto 583 expedido por el gobierno el 8 de abril del 2016 que reglamenta los aspectos generales de las investigaciones administrativas sancionatorias sobre tercerización laboral ilegal en Colombia,

que reglamenta el artículo 63 de la ley 1429 de 2010 ley de formalización laboral y del artículo 74 de la ley 1753 de 2015 ley que adoptó el plan de desarrollo, “a juicio de la Escuela Nacional Sindical representa un retroceso en la materia, y va en contravía de lo que inicialmente se estipuló en el Plan de Acción Laboral (PAL) suscrito entre los gobiernos de Colombia y EEUU” (Escuela Nacional Sindical, 2016)

A partir de los puntos analizados por la Escuela Nacional Sindical manifiesta que el decreto pretende legalizar la tercerización laboral en todos los escenarios incluidos aquellos que estaban protegidos en la legislación laboral como los casos de actividades misionales y permanentes, lo que permitiría que las empresas se desligaran de sus responsabilidades en la relación laboral con las personas que trabajan a su servicio, transfiriéndola a terceros como las empresas de servicios temporales.

Dentro de esta actividad de administración de personal observamos una clara vulneración a los derecho de seguridad laboral de la que deben gozar los trabajadores, pues el ejercicio de la libertad de la empresa no puede usarse como un instrumento para afectar el derecho que tienen todos los trabajadores de un vínculo laboral estable y directo con las empresa que se hace beneficiaria de sus trabajo u actividades.

Dentro de este tipo de contratación también se encuentran varios riesgos que se harían mas latentes con el decreto 583 para los trabajadores que vale la pena analizar. El primero de ellos es; El riesgo de la deslaboralización o informalización laboral: que es la ausencia del contrato de trabajo en la prestación laboral, pero, también puede concebirse como la inexistencia parcial de estos derechos, se dé o no un contrato laboral, en cuyo caso se podría hablar de grados de deslaboralización o informalización laboral (Escuela Nacional Sindical, 2016).

El segundo riesgo de los bajos ingresos laborales: se presenta debido a que la subcontratación laboral con el propósito de reducir los costos generan sueldo bajos para los trabajadores que estén vinculados de esta forma, e incluso puede presentarse que no perciban todas las prestaciones legales y nunca puedan vincularse a los beneficios materiales que brindan las convenciones colectivas. El tercer riesgo es la desprotección social: este tipo de contratación afecta de forma importante a los trabajadores al acceso de, salud, pensión de vejez y subsidios de desempleo. El cuarto riesgo es la discriminación laboral: la tercerización cuenta también con

consecuencias que pueden ser negativas sobre los derechos laborales y la protección social, que se pueden configurar como una situación de discriminación frente a los trabajadores que se benefician de un contrato tradicional, además de la exclusión de beneficios convencionales al ser contratados directamente (Escuela Nacional Sindical, 2016).

El quinto riesgo es la insolvencia del empleador formal: esto debido a que las entidades de servicios temporales son mucho más pequeñas con activos menores en comparación de las empresas que se benefician de sus servicios, lo que puede repercutir en el incumplimiento del pago de los salarios de los trabajadores. El sexto riesgo es el del desempleo recurrente: en este tipo de contratación se observa muchísimo más la interrupción recurrente de las actividades laborales en mayores proporciones. El séptimo y último riesgo es la pérdida de los derechos colectivos: si bien para la mayoría de las empresas los derechos sindicales generan una imagen de desconfianza y aversión, este ha retrocedido mucho debido a la subcontratación excluyendo a los trabajadores del ejercicio del conjunto de los derechos colectivos (Escuela Nacional Sindical, 2016).

Derechos y Deberes de los trabajadores

Por supuesto los trabajadores también tiene unos deberes que deben cumplir con sus empleadores, que los hacen responsables por sus actividad y rendimiento dentro de las organizaciones. En correspondencia con los derechos que los empleados tienen es lógico pensar que también deben responder de forma adecuada a sus deberes para que pueda darse una reciprocidad en la relación laboral.

Los deberes de los Trabajadores

En términos generales Los deberes son:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Derechos de los Trabajadores

Aunque se presentan muchas irregularidades en las empresas, gran porcentaje de los casos de vulneración de los derechos a los trabajadores no salen a la luz debido a que muchos empelados no denuncian por diferentes motivos, entre ellos el temor de perder su empleo, el pensamiento que no servirá para nada denunciar o por evitarse trámites legales demorados y en otro casos por temor a represalias.

En tanto las empresas pequeñas justifican las infracciones a las normas laborales aludiendo que desconocían los derechos vulnerados de los trabajadores, algunas otras se aprovechan del desconocimiento de los trabajadores de las normas que regulan sus derechos e incluso impiden que estos las conozcan para poder seguir infringiéndolas. Algunos de los derechos que todo trabajador tiene debe conocer son:

Información, consulta y participación en la empresa.

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad
- Al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano se destacan se destacan los siguientes principios generales correspondiente a la normatividad laboral en el país.

1

PRINCIPIO	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL	FUNDAMENTO LEGAL
Libertad de Trabajo	C.P. 17, 26 y 84.	C.S.T. Artículo 8° y 11.
Obligatoriedad del Trabajo	C.P. 25	C.S.T. Artículo 7°.
Protección del Estado	C.P. 25, 53, 54, 86, 215, 334, 336.	C.S.T. Artículo 9°
Igualdad en materia laboral	Artículo 13, 25, 43 y 54.	C.S.T. Artículo 10°, 143, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005.

Primacía de la Realidad	C.P. Artículo 53	C.S.T. Artículo 23, 127.
Estabilidad	C.P. Artículo 43 y 53.	C.S.T. 239, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005.
Favorabilidad (Inescindibilidad)	C.P. Artículo 53	C.S.T. Artículo 21.
Protección al Trabajo	C.P. Preámbulo, Artículo 1°, 25, 26 y 53	C.S.T. Artículo 56, 239, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005.
Irrenunciabilidad de beneficios mínimos (normas de orden público)	C.P. Artículo 53.	C.S.T. Artículos 13, 14 y 142, 340.
Reconocimiento de derechos y garantías mínimas (mínimo vital y móvil)	C.P. Artículo 53.	C.S.T. Artículo 13

¹ Tomado de: file:///D:/Downloads/PRINCIPIOSYDEBERESCONSTITUCIONALESLABORALES.pdf

Conclusiones

Con la aplicación del instrumento de medición se logró identificar que un alto porcentaje de postulantes a empleo y trabajadores formales tiene conceptos negativos sobre los procesos de selección en la empresa reflejado en los porcentajes obtenidos con un total del 63% de la población comparado con la sola 37% que refiere que percibieron de forma positiva estos dos procesos.

La percepción que tienen sobre la vulneración a los derechos como el trabajo y la promoción y la formación profesional es negativa pues se consideran que son vulnerados y no está lejos de la realidad, cuando en el contexto inmediato se observa que las empresas no cuentan con planes de promoción y de carrera para sus empleados, situación que ha potenciado la falta de pertenencia de los trabajadores y las altas tasas de rotación e inestabilidad laboral. Ahora bien las Naciones Unidas plantean unos principios básicos sobre los derechos humanos y establece unos preceptos que deben ser respetados por las empresas, entre los que se destacan el principio rector 11 que establece que las empresas deben respetar los derechos humanos.

Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre las violaciones a los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Y el principio rector 12, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos que se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En vista que en los tratados internacionales de derechos humanos no se imponen directamente obligaciones jurídicas a las empresas, la responsabilidad legal por la vulneración de

las normas internacionales de derechos humanos por parte de las empresas, así como su imposición, son objeto fundamentalmente de la legislación nacional, no obstante, los actos de las empresas, al igual que los de cualquier agente no estatal, pueden afectar al disfrute de los derechos humanos por parte de otros, tanto positiva como negativamente. Desafortunadamente la función de la gestión Humana en Colombia fue considerada como una mera tarea de administración y de soporte a otras que se consideraban como de valor real a la transformación de las finanzas y el mercado, pero con el tiempo esta concepción ha ido cambiando debido a que se requieren recursos estratégico en el talento humano que finalmente tiene una gran capacidad para influir sobre los resultados de las compañías.

Se debe tener en cuenta entonces que los buenos gerentes no solo son eficaces en el uso de la técnica económica y la administración de recursos, son realmente buenos cuando logran que la gente recuerde que son importantes para la empresa y en última instancia son los activos más importantes, pues son la única fuente real de una ventaja competitiva continua. Los buenos administradores también recuerdan siempre que sus empleados son seres humanos que requieren pasar por procesos de aprendizaje para crecer en el ámbito personal y profesional.

Bibliografía

Ceballos, V. (2010).

Chiara, M. (Mayo de 2014). El Alian Tort Claims Sun Contribución en la Protección de los Derechos Humanos y Reparación para las Víctimas. Institut Català Internacional per la Pau.

Cifuentes, P., & Guerrero, A. (15 de Abril de 2011). Cosecuencias de la Legislación Colombiana para los Trabajadores y el Sindicalismo durante el periodo 2002-2010. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Código Sustantivo de Trabajo. (2011). Principios Generales. Ministerio de protección Social.

Cornell University. (1 de Septiembre de 2008). Workers' Rights, Violence and Impunity in Colombia. Washington, DC:: Cornell University ILR School.

Corte Constitucional. (2013). Accion de tutela contra Particulares. *Derechos fundamentales invocados: debido proceso, igualdad y trabajo.*

Damme, L. (2010). The Likely Impacto Of the U.S- Colombia Trade Promoción Agreement on Colombian Workers . Demos.

Escuela Nacional Sindical. (22 de Abril de 2016). La Tercerización del Trabajo.

Failte Ireland . (2014). A Guia to Help you review you existing approach to recruitment and selection. Failte Ireland.

Garzón, M., & Ramirez, D. (Mayo de 2013). Reconfiguración del Estado en el Marco del Proyecto Neoliberal y su Ofensiva contra los Derechos de los Trabajadores Colombia 1999-2000. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada.

Gerence. (17 de Agosto de 2011). Prácticas inapropiadas en que incurren los empleadores con sus trabajadores.

Global Exchange. (13 de Diciembre de 2005). The 14 Worst Corporate Evildoers. *Global* .
Internacional Labor Rights forum.

- Henderson, L. (2011). People management: personnel management and human resource management. CIPD.
- Hernandez, G., Naranjo, J., & Alvarez, C. (Julio de 2010). Human resource management in Colombian businesses: its characteristics, challenges, and contributions. An approach to an integral system. Bogotá: Cuadernos de Administración.
- Lopera, A., & Rendon, A. (20 de Julio de 2009). El Dilema Etico en los proceso de Selección de personal en las Organizaciones.
- Naciones Unidas. (2012). La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Nwe York.
- Naranjo, G. C., & Alvarez, C. (Junio de 2007). La Gestión Humana en Colombia: Caracteriticas y Tendencias de la Practica y de la Investigación. *Estudios gremiales*, 103.
- Oligastri, E., Ruiz, J., & Martinez, I. (2010). Human resource management in Colombia.
- Pardo, R. (2014). Historia del Trabajo en Colombia. Bogota: Ministerio de Trabajo.
- Revista Semana. (Octubre de 2010). Entrevista o Allanamiento. Semana.
- Solidary Center. (2006). For Worker Rights in Colombia Justice for all a Report by the solidary Center Acknowledgments. Washington. D.C: The American Center for International Labor Solidarity.
- TUAC. (22 de Abril de 2013). Rule of Law and Labour Rights in Colombia . Paris: Trade Union Avisory Committee to the Organisation For Economic cooperation development.
- U.S. Department of labor Bureau of International Labor Affairs. (2010). Colombia Labor Rights Report. U.S. Department or Labor Bureau of International Labor Affairs.