7 MALAS PRÀCTICAS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Por
German Rivera

El departamento de Recursos Humanos (RH) se ha convertido en el eje estratégico para capitalizar los negocios a través de la contratación de talento y una estructura organizacional adecuada que permita obtener un excelente desarrollo del personal que se refleje en ventas.

Sin embargo existe todavía gente que tiene el control del departamento de RH, que se empeña en ser vistos como los organizadores de la fiesta anual, los que compran los pavos, canastas navideñas y el pago de nómina por supuesto. Además también se

encargan de incurrir en malas prácticas que ponen en entredicho los valores de la organización, así como de poner en riesgo la marcha del negocio por tratar de ahorrarse algo de dinero, que a la larga podría resultar en un quebranto para la empresa después de que sea contemplada para auditorías por parte de las diversas autoridades con las que contraerá serios créditos fiscales.

Lo triste es que muchas de las empresas, con conocimiento de causa, están aplicando malas prácticas tanto de manera interna como externa a través de su departamento de RH, mientras que su imagen al exterior es mostrar una cara donde todos sus procedimientos de atracción y retención de personal son éticos. Debido a una experiencia reciente con una de estas compañías que no conoce la ética profesional, decidí investigar las malas prácticas que promueven los responsables del departamento de RH y que son las siguientes:

1. Piratearse gente de la competencia

Los departamentos de RH están siendo poco imaginativos en su manera de reclutar candidatos, y ¡una de las formas en que se las están gastando!, valga la expresión, es ofrecer abiertamente de manera cínica y sin un gramo de ética profesional, el envío de correos directos a media compañía de la competencia con sueldos no muy atractivos, pero aventando por delante como su máxima atracción la marca de una compañía ¡disque de renombre! que con base en una estrategia de destrucción, pretende acabar con sus competidores, lo cual se resume en una total falta de ética y de poca capacidad de los responsables del departamento de RH, que lejos de tener un proceso de reclutamiento limpio, lo único que están haciendo es enlodarse de una manera poco ortodoxa ante una sociedad de trabajadores que se sentirán confundidos y atraídos ante falsas expectativas.

2. Contratar a lo loco

La gente responsable del área de reclutamiento en los departamentos de RH no están entendiendo la diferencia entre la urgencia de contratar y cubrir las vacantes con el candidato que cubra de la mejor manera el perfil solicitado, y se conforman con lo primero que les está entrando en cartera y cubrir la posición por cubrir, sin que haya una selección de talento adecuada y oportuna, pues es lo que están requiriendo las empresas y esto ocasiona que exista una alta rotación de personal que seguramente repercutirá en otros aspectos que van, desde la imagen de la organización hasta incurrir en altos costos financieros y que no bajarán con el transcurso del tiempo por las malas prácticas llevadas a cabo.

3. Uso de agencias de reclutamiento patito

Otro error que comenten las medianas y pequeñas empresas ya sea de manera directa o a través del departamento de RH, es el de contratar agencias de colocación de candidatos o supuestos expertos reclutadores, que a la brevedad pueden convertirse en un verdadero dolor de cabeza, debido a su falta de ética profesional y a las condiciones ventajosas que le ofrecen a las empresas por contratar sus servicios. Una de las malas mañas que tienen estas agencias es que no cumplen con la garantía que ofrecen de cubrir por segunda ocasión una posición que no duró más de 60 días en una empresa por causas supuestamente imputables a la misma, cuando los contratos claramente no especifican este tipo de circunstancias y se lavan las manos con una facilidad pasmosa y un cinismo impresionante.

4. Solicitar pruebas de embarazo a mujeres

Por increíble que parezca, todavía a estas alturas de la era moderna, hay compañías que piden una prueba de embarazo de laboratorios reconocidos en la materia para con ello evitar supuestas pérdidas tanto de tiempo como de dinero y actuando en contra de lo señalado en la propia Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

5. Dar de alta al personal con cuotas mínimas

Existen todavía las mentes maquiavélicas en RH que tratan de ponerse creativos y aconsejan a los dueños y accionistas dar de alta a los empleados con las cuotas mínimas ante el Seguro Social para ahorrarle a la compañía miles de pesos, cuando lo único que están haciendo es perjudicar a los trabajadores y poniendo en un riesgo enorme la continuidad del negocio en el caso de presentarse una auditoría por parte de las autoridad responsable, porque pagar las diferencias, multas, recargos y demás accesorios que se hayan derivado por falta de pago les quitarán la sonrisa y el sueño a los dueños, accionistas, al director de finanzas, y por supuesto al director de recursos humanos y cualquier persona que haya sido partícipe de un error de tal magnitud.

6. Explicar de forma errónea las actividades del puesto

Otra mala práctica que están cometiendo los responsables del área de RH, es que confunden las actividades que realizará el candidato que fue seleccionado en el proceso de reclutamiento y cuál es la sorpresa que se lleva el nuevo integrante, que para nada coinciden las actividades por las qué fue contratado con las que realmente realizará, y es aquí cuando hay deserciones inmediatas porque solo generan falsas expectativas en una persona que consideraba una situación totalmente distinta a la planteada originalmente.

7. Convertirse en una mala imagen para la compañía

La gente responsable del departamento de RH tiene que entender que su función única no es la organización de la fiesta anual y ser amigos del personal para que todos les sonrían cuando pasen por sus lugares. Los profesionales de recursos humanos tienen que entender que representan la imagen de la compañía tanto con los clientes internos, que es el personal, como con los clientes externos con los que ellos tratan y que son todos los candidatos que acuden a realizar el proceso de reclutamiento y que tienen que encontrar a gente vestida y arreglada de una manera profesional, que traten a todos por igual y con el debido respeto que se merecen.

Hay formas en que la gente de RH se puede ganar el respeto y admiración tanto del personal como de la sociedad y clientes a través de una excelente imagen obtenida a pulso derivada de la aplicación de prácticas sanas de ética profesional que puedan resolver las urgencias de atracción y desarrollo de talento dentro de las empresas, porque de lo contrario su lucha mañosa y desleal tarde o temprano les comenzará a cobrar factura.

https://www.merca20.com/7-malas-practicas-del-departamento-de-recursos-humanos/