



Los Gestionadores del Recurso Humano en el Mercado de Trabajo

*Jesús Castañeda Palacios**

RESUMEN

El artículo presenta las diferentes alternativas cuando se consulta a los gestores, que participan en el Mercado de Trabajo, para la consecución del recurso humano, con la finalidad de llenar las vacancias existentes en las empresas.

Una segunda óptica apunta a visualizar la intervención del Estado, en el campo de la Intermediación Laboral y la relación con los particulares que ejercen esta actividad.

Finalmente, se plantean algunas tendencias sobre la manera como se desenvolverán esta clase de organizaciones a la luz de la Ley 50 de 1990 (Reforma laboral).

Cuando el encargado en selección desarrolla la tarea de llenar una vacancia, empieza a reflexionar sobre las diferentes alternativas para la consecución del recurso humano.

La clase de vacancia (indefinida, temporal, estacional, jornada reducida), condiciona el proceso de vinculación¹.

Los medios que utilizará para la difusión de los puestos de trabajo, en el entorno de la empresa, deberán definirse. En nuestro caso los canales empleados son: la prensa, radio, televisión, volantes, aviso en la cartelera, revistas.

Para cada medio se usan técnicas específicas, toda vez que existe una población objeto particular y se espera contar con un buen número de potenciales preseleccionados.

Una alternativa es consultar otras fuentes, primordialmente hacer una promoción interna; revisar los archivos de las hojas de vida que han entregado personas de manera espontánea; participar en ferias de empleo; encuentros de empleo; casa abierta; reclutamiento por correo².

Se plantea la posibilidad de utilizar en el proceso de vinculación, los gestores del recurso humano. El

* Profesor de Administración de los Recursos Humanos EAN. Homólogo colombiano de Empleo Misión de Cooperación Técnica de España en Colombia. Exbecario Instituto Nacional de Empleo INEM en (Madrid-España) en Fomento de Empleo. Administrador Público ESAP. Especializado en Administración Pública ESAP. Especializado en Administración Pública ESAP.

¹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General Servicio Nacional de Empleo. Manual de la gestión de empleo. Castañeda Palacios, Jesús. Bogotá. Mayo 1988, p 26.

² Diane Arhur. Selección efectiva de personal. Reclutamiento, entrevista, contratación y orientación de nuevos empleados. Editorial Norma 1987; pp 45-48.

término gestorador en este artículo implica agrupar una serie de organizaciones que tienen como objetivo final, actividades de similar naturaleza, aunque operativamente presentan algunas variaciones, cual es suministrar personal cualificado para satisfacer necesidades manifiestas por el sector empleador.

En Colombia los gestores, operan en un mercado completamente segmentado, quiere decir que estas organizaciones se especializan en la atención de actividades económicas, familias ocupacionales o servicios. La especialización les permite posicionarse sobre franjas definidas de usuarios y servicios claramente definidos.

A continuación se presenta cada uno de estos gestores, su caracterización y tendencia:

— Firma investigadora y asesoría en recursos humanos.

Generalmente se encarga de llenar vacantes de alto nivel, es el caso de profesionales y técnicos. Estas empresas tienen acceso a la información y utilizan simultáneamente varios medios e intermediadores. Tienen buen nivel de oportunidad para cubrir las vacantes encomendadas. Cuentan con grupos de trabajo interdisciplinarios, que practican pruebas, revisan antecedentes y hacen seguimiento de ofertantes y demandantes del servicio.

En Colombia operan varias trasnacionales con trayectoria y los usuarios las consideran con buen nivel de credibilidad. Los honorarios que cobran son altos. La relación con el personal que colocan es de simple intermediación. No tienen ninguna clase de vínculo laboral.

La tendencia de esta clase de gestores es la de permanecer y consolidarse.

— Bolsas o agencias lucrativas.

El artículo 95 de la Ley 50 de 1990 dice: "La actividad de intermediación de empleo podrá ser gratuita u onerosa pero siempre será prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

En la realidad esta clase de entes especulan con la necesidad de los desempleados. No cuentan con sistemas científicos de selección. Son empíricos, no tienen credibilidad en el mercado.

Existen casos en que esta clase de intermediadores surgen como "Bolsas de cajón", un día arriendan una oficina, colocan avisos, pancartas, anuncios en prensa. Abren sus puertas y "empiezan operaciones". Cobran su cantidad de dinero por una inscripción y % sobre el

Las oficinas de colocación pueden ejercer su actividad en el mercado no preocupándose más que de su eficiencia y de su provecho. En cambio el Servicio Público puede ser un medio precioso para que los ofertantes menos favorecidos puedan vislumbrar alguna posibilidad de empleo.

sueldo si alguien queda colocado. Para simular le consi-guen puesto a dos o tres personas para que "hagan eco de su gestión".

Al cabo de dos o tres meses cierran deliberadamente sus instalaciones. Posteriormente vuelven y la reabren, unas cuantas cuadras cerca donde funcionaban.

Las personas afectadas acuden a cuanta autoridad existe. En oportunidades se genera un operativo compuesto por funcionarios del DAS, policía, alcaldía, Ministerio de Trabajo, que en buen número de casos hacen devolver los dineros y sellan "El negocio".

La tendencia de estos "Gestores" es a deteriorarse y desaparecer.

— Bolsas o agencias de colocación no lucrativas

Con antelación se definieron (artículo 95 de la Ley 50 de 1990).

En esta clase de intermediadores se agrupan oficinas de bienestar universitario, consejos profesionales, oficinas adscritas a las juntas de acción comunal, asociaciones de egresados de centros de formación, entre otros que actúan como servicios complementarios, para sus asociados.

Se especializan en un número reducido de ocupaciones; tienen mecanismos rudimentarios de selección y su tendencia es la de permanecer y crecer.

Los centros de formación son la fuente natural personal. Las unidades de bienestar se consideran como mecanismo para articular a sus egresados al mundo del trabajo.

— Empresas temporales.

La Ley 50 en su artículo 71 dice: "Es empresa de Servicios Temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas, el carácter de empleados"³.

Estos entes cuentan con aceptables mecanismos de selección, gozan de credibilidad por parte de sus usuarios.

Observando la última legislación en términos de regulación de las empresas temporales se creería que el margen de rentabilidad disminuiría, ante la serie de prerrogativas que han ganado los llamados "trabajadores en misión" (los trabajadores) tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. Las Empresas de servicios temporales son responsables de la salud ocupacional de los trabajadores en misión. Igualmente tendrán derecho a un salario equivalente a los trabajadores de la empresa usuaria, etc

Contrariamente las solicitudes para apertura de nuevas empresas de servicios temporales vienen creciendo en los tres últimos meses⁴.

Otro mecanismo de sobrevivencia empresarial es cambiar la modalidad de empresa temporal por la de prestación de servicios.

El modelo de apertura económica e internacionalización encuentra en esta clase de gestor un mecanismo flexible y ágil que se acomoda a las nuevas modalidades de contratación. Por lo tanto, es posible que la tendencia de estas empresas sea la de permanecer y consolidarse.

— El servicio oficial de colocación.

Colombia como país miembro de la OIT se acogió al Convenio 88 de 1948 y lo ratificó en 1967 mediante la Ley 31.

El compromiso era generar una red nacional de intermediación pública y gratuita de colocación.

Los Servicios Públicos de empleo juegan un importante papel en la ejecución de las políticas de mercado de trabajo.

El gobierno creó el Servicio Nacional de Empleo SENALDE en 1976 con un total de 23 oficinas. Actualmente el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, está asumiendo la función de la gestión pública de empleo.

El Seminario Regional sobre Modernización de los Servicios Públicos de Empleo en América Latina. México mayo 13-17 de 1991.

El director de empleo de Colombia comenta sobre la ineficiencia del servicio estatal de colocación:

"Varios fueron los factores que agotaron la posibilidad de desarrollar tanto cualitativa como cuantitativamente la prestación del servicio por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La gran dinámica que fue adquiriendo el Mercado Laboral, fruto del desarrollo tecnológico y el consecuente aumento en la especialización ocupacional, sin haber iniciado aún el programa de modernización de la economía colombiana.

El rezago al que se vió abocado el Servicio de Empleo, por no contar con posibilidades de adecuarse orgánica y presupuestalmente a las necesidades del medio ambiente laboral; limitaciones que tenía como ente dedicado exclusivamente a la intermediación, sin poder influir en la corrección de las imperfecciones, los desajustes del mercado, mediante el fomento de nuevas formas de producción o la recalificación de mano de obra.

El aumento de usuarios debido al mayor número absoluto y relativo de desempleados y a la elevación de los niveles de rotación del mercado laboral urbano⁵.

La credibilidad del servicio fue disminuyendo por su falta de oportunidad y mecanismos que establecieran prospectivamente las necesidades de los empleadores.

³ Cámara de Representantes. Anales del Congreso. Proyecto de Ley No. 66 posterior Ley 50. Bogotá, diciembre 12 de 1990.

⁴ Entrevista con la abogada Blanca Inés Florez División de Gestión de empleo. Ministerio de Trabajo. Bogotá, mayo 16 de 1991.

⁵ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Políticas laborales y modernización de la economía colombiana. Jorge Luis Ricardo Bray. México, mayo 17 de 1991.

Tal como se mencionó con antelación el SENA asume esta función.

El traspaso implica varios cambios en la prestación del servicio de gestión de intermediación.

El Servicio de empleo debe conciliar dos exigencias contradictorias: mantener una imagen positiva ante los empresarios y dar trabajo a quienes por diversas razones, se encuentran con dificultad para encontrarlo.

El proceso se mejora con la aplicación de los servicios complementarios como la orientación profesional y ocupacional, certificación y validación ocupacional, formación profesional ocupacional, técnicas para búsqueda de empleo.

Resumiendo, el servicio oficial de colocación con estos instrumentos técnicos se cualificará, ganará cobertura y credibilidad en sus usuarios, tendencias de los gestores en el Mercado de Trabajo.

Las modalidades de contratación vivirán aceleradas transformaciones. El trabajo temporal aumentará, los sistemas de subcontratación, trabajo domiciliario, las bolsas de contratación igualmente.

Los procesos de descentralización administrativa modificarán los flujos migratorios, se generarán nuevos polos de desarrollo (puertos y ciudades fronterizas) como producto de la apertura económica.

La Ley 50 en su artículo 96 visualiza de manera futurista el establecimiento de un sistema nacional de intermediación como mecanismo para asimilar los cambios y evitar el desajuste y dualidades de funciones.

Los intermediadores (gestores) se especializarán por actividades económicas, o en unas ocupaciones en particular.

Los gobiernos tienden a esperar de los Servicios Públicos de empleo, mas que antes, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo.

Las universidades por conducto de sus oficinas de bienestar, se volcarán al mercado para poder realizar la fuerza de trabajo que forma.

Los consejos profesionales y asociaciones de egresados aunarán sus esfuerzos para ubicar a sus asociados.

A mediano plazo no se podrán eliminar los intermediadores, existen intereses políticos y económicos que lo evitarán; el servicio oficial de colocación (red de intermediación del SENA) ganará cobertura y credibilidad.

El gobierno generará un sistema de intermediación laboral, en el que la Dirección General de Empleo será el motor. El sistema contará con una información completa sobre la magnitud y características de cada una de las situaciones descritas y a través de sus subsistemas ofrecer entre otras, las siguientes alternativas:

- Base de datos para intermediar
- Cursos de formación y capacitación para desempleados.
- Reubicación de la fuerza laboral a través de la función básica de intermediación.

Conformación de unidades productivas en áreas susceptibles de desarrollo microempresarial.

Las agencias privadas de colocación, en la medida en que cubren segmentos específicos del mercado de trabajo, podrán interactuar en su labor con el servicio público.

Las empresas de servicios temporales, podrán demandar los diversos servicios de intermediación pública y privada, para garantizar respuestas oportunas a las variaciones del mercado.