

ETICA EN EL PROCESO DE VISITA DOMICILIARIA EN

EL AREA ORGANIZACIONAL

Ginna Paola Corredor Villarroel

Universidad de la Sabana

Resumen

Dentro de las organizaciones, se lleva a cabo un proceso importante para seleccionar los candidatos que vallan a trabajar dentro de la compañía, esto requiere la aplicación de pruebas psicotécnicas, de competencias, y de conocimientos en el área a trabajar. Pero en algunas ocasiones no solo se requiere este tipo de medios sino que a su vez se trata de ir mas allá y es por este motivo que se trabaja con otro tipo de técnicas en la que se le denomina visita domiciliaria, este procedimiento no es muy conocido pero su objetivo principal es saber como vive el individuo sus condiciones y su entorno social ya que es parte activa dentro de la organización. De la misma manera el evaluador tiene unas condiciones especiales durante este procedimiento como la preguntas a realizar y su forma de intervenir dentro del hogar dado que en algunas situaciones el evaluado se sienta irrumpido; y nosotros como profesionales debemos proteger ese campo. Esto por esto que el objetivo de este articulo es dar a conocer que la ética en este proceso se fundamenta e el debido acto de realizarla.

Palabras claves: Visita domiciliaria, Ética, Organización, Individuo.

Abstract

Inside the organizations, it is carried out an important process to select the candidates that fence to work inside the company; this requires the application of tests psychotechniques, of competitions, and of knowledge in the area to work. But in some non alone occasions this type of means is required but rather in turn it is to go but there and it is for this reason that one works with another type of technical in the one that is denominated domiciliary visit, this procedure it is not very well-known but its main objective is to know like the individual lives his conditions and his social environment since is active part inside the organization. In the same way the appraiser has some special conditions during this

procedure like the questions to carry out and its form of intervening inside the home since in some situations the one evaluated is entered; and we as professionals should protect that field. This for this reason that the objective of this I articulate it is to give to know that the ethics in this process is based and the due act of carrying out it.

Key words: domiciliary visit, Ethics, Organization, Individual.

Ética en el Proceso de Visita Domiciliaria en el Area Organizacional

El mundo actual se mueve a pasos agigantados y cada vez adquiere más complejidad, por ello se vuelve más exigente. Desde los años 80's se ha observado los cambios que han afectado drásticamente la forma de vida; los adelantos tecnológicos ocurren sin ni siquiera anunciarse, la globalización es un fenómeno mundial que esta afectando la economía de los países y en especial los latinoamericanos, pues liga la supervivencia de sus organizaciones a su capacidad de competir en un mercado abierto. Estos cambios en el entorno obligan a las organizaciones a replantear sus estrategias de producción y consecuentemente su modo de manejar el personal, de modo tal que se vuelven cada vez exigentes con sus empleados.

Es por esto que la selección de personal es un proceso importante para las organizaciones porque es una de las principales maneras como se construyen a sí mismas y como crecen. Tanto la selección adecuada de su gente como la adecuada capacitación que les brinde para mantenerlos actualizados para los retos del momento y pueden determinar a la permanencia o desaparición de una empresa como lo sustenta Chiavenato (2002)

Para cualquier profesional ya sea que esté en formación o que esté en proceso de vincularse a trabajar en alguna empresa, que tenga su propia empresa o que esté en proceso de vincular nuevas personas en la empresa en la que se encuentra; es importante conocer algunos aspectos de la selección del personal. Por lo general estos procesos son

llevados a cabo por personal especializado en el tema, pero los profesionales de todas las áreas se ven involucrados en algún momento en este proceso.

Los procesos de selección en las empresas por lo general son costosos y toman un tiempo importante. Esto conlleva la necesidad de que se haga la mejor selección posible porque de lo contrario se generará frustración tanto para la empresa que al poco tiempo se verá obligada a prescindir del nuevo empleado o tener la opción de reubicarlo en otro cargo (lo que es volver a comenzar) como para el empleado mismo que se verá enfrentado a un fracaso y a cambios por lo menos molestos.

Es por esto que las empresas en su afán de responder a las exigencias del mercado y las del consumidor, procuran desarrollar los productos y servicios de la mejor calidad, acorde a las normas internacionales de certificación que les permita exportar y ser más competitivos. Pero siendo el empleado es quien desarrolla ciertas habilidades y competencias lo que implica que no solo es su producción sino que también compromete su calidad de individuo es decir la persona.

La selección de personal es una actividad propia de las áreas de recursos humanos y en la cual participa otros estamentos de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Para llevar a cabo tal oficio las empresas plantean una serie de pasos muy similares que incluyen entrevistas psicológicas y técnicas, aplicación de pruebas psicométrías, verificación de referencias, *visitas domiciliarias* etc.

Es por estas razones que las empresas no quieren equivocarse a la hora de gestionar a su personal, y adoptan la gestión del talento humano por competencias, que en últimas busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas.

De acuerdo con el proceso de selección el presente trabajo se enfocara en la forma de hacer las vistas domiciliarias, en el cual su objetivo general es poder entender el Procedimiento por el cual se llevan estas visitas y así mismo determinar los parámetros que el evaluador debe seguir durante dicho proceso con la finalidad de respetar el espacio del futuro aspirante la realización de preguntas asertivas durante el siguiente proceso.

Para iniciar se definirá el termino visita domiciliaria donde se encuentra visita como visitar *hacer una visita* y Domiciliaría. En la que se ejecuta en un domicilio del interesado; partiendo de esta definición En nuestro medio es común que las empresas, sobre todo aquellas más grandes y con políticas más definidas en cuanto al tipo de empleados que requieren, hagan visitas a las residencias de los aspirantes para confrontar lo visto en los puntos anteriores del proceso y para conocer de primera mano sobre el nivel de vida, la calidad de vida y las relaciones del aspirante en su hogar.

Esta es una herramienta básica que constituye en resaltar el talento humano, no como empleado sino como unidad que hace parte de un núcleo y que su familia es parte fundamental para el desarrollo del individuo, donde nos indica que hay una gran posibilidad de variantes a la hora de recoger elementos que determinen la idoneidad de una persona para el puesto de trabajo.

Desde esta perspectiva la ética hace parte importante en cualquier proceso dentro de la compañía, es así como Ibarra (2002) menciona la forma de implantar un código ético específicamente en el área de recursos humanos ya que resulta necesario establecer mecanismos para garantizar la capacidad del candidato para adaptarse y vivir un

ambiente que privilegie los comportamientos éticos, esto quiere decir que el empleado o el candidato a ingresar a la empresa es un conjunto de valores que posee y su vez depende del futuro de la organización porque se llevara a cabo la trascendencia del sujeto dentro y fuera de la organización.

Hoy en día, la actuación de recursos humanos dentro de la empresa se destaca y además es una forma de seleccionar de la mejor manera posible la idoneidad de un cargo pero en este caso la ética esta de manera implícita y explícita dentro de la organización como lo menciona Ordóñez (1997) donde encontramos que la ética reside en su vocación imprescindible para su ejercicio en su competencia profesional y es un prestigio. El protagonista dentro de la empresa es el individuo y por tal motivo se velara por el, en este caso indica que cada uno trabajara desde su corriente pero la lucha corresponde al respeto que merece cada uno sin olvidar sus diferencias. No es fácil encajar al sujeto con la producción pero es aun mas difícil comprender que la unidad que hace parte de la empresa posee sentimientos y un entorno social. Es por esto que desde la perspectiva psicológica el individuo se caracteriza por ser único e irrepitible aunque también es vez una perspectiva filosófica, gracias a esta concepción se podrá entender de una mejor manera las diferencias que hay en cada uno y que su desempeño no va a ser igual al de sus pares o compañeros de trabajo, que cada uno posee una integridad y que la empresa deberá velar para que este derecho sea respetado tanto interna como externamente.

Teniendo claro, estas perspectivas se integra de nuevo el concepto de visita domiciliaría y ahora la importancia es como lo menciona Kleve (2001) acerca del comportamiento ético y se entiendo como hacer lo correcto pero desde una manera

descriptiva se refiere a las actitudes a las decisiones es decir todo lo que influye a nivel interno de la organización pero que se refleja a nivel interno. La definición del individuo es muy compleja pero que abarca unas dimensiones lo suficientemente amplias para su pleno desarrollo es por esto que el ser humano decide por si solo como comportarse, es decir, posee una libertad de actuación y además las combinaciones del factor externo; por fortuna aunque se trata de hacer hasta lo imposible por buscar una perspectiva real del ser en la organización Kleve (2001).

Implícitamente la visita domiciliaria debe por excelencia manejar una ética, ya que los profesionales o las empresas que apliquen este procedimiento, en relación con la intimidad inciden bastante ya que el profesional practicante de este tipo de visitas debe manejar una cautela; la cuestión es ¿En que se maneja esto? Se basa en la forma de elaborar las preguntas ya que no deben ser hechas con el fin de ofender al aspirante ni tampoco su entorno social, hay elementos la cual hay que manejar con precaución como es la intimidad como lo menciona Miguel Urabayen (1977) este autor habla de la vida privada y del manejo de la información ya que se tiene como un conflicto permanente y además, vida privada constituye una esfera reducida y delimitable, a diferencia de la vida pública, constituida por todo lo que queda fuera de aquella. La protección de la vida privada de la persona y de la familia asegura la protección de todo lo que queda en su interior.

Así mismo Ibarra (2002) La empresa, como organización de hombres, no puede sustraerse al imperativo de que el hombre ha de ser lo que es, persona; por esto la empresa es (...) no solamente un organismo, una estructura de producción, sino que debe transformarse en comunidad de vida, en un lugar donde el hombre convive y se

relaciona con sus semejantes; y donde el desarrollo personal no sólo es permitido sino fomentado.

Con lo anterior se entiende que la organización es una parte, pero que es si la que hace la organización es el sujeto de esta manera es que se entiende que su cuidado depende de su desarrollo, y que hay que respetar ciertos espacios que comprometen al individuo por este motivo Miguel Ordóñez destaca que nos es un recurso que se tiene dentro de la compañía sino que es un individuo en el cual posee una carga emocional y que a su vez depende de un desempeño en el cual emanan una serie de factores que inciden en el proceso de selección, por eso se persiste que la entrevista no es suficiente para la selección sino ir mas allá, del sujeto quien es en realidad como vive y con quien interactúa.

Discusión

A manera de conclusión, la importancia de las herramientas de selección son básicas para tener dentro de la empresa el mejor de los trabajadores. Ya que para toda empresa su visión es ser los mejores dentro de la competencia; para cumplir esta meta es importante también tener los mejores empleados siempre y cuando se les respeten sus derechos, desde el momento de la selección hasta en su desempeño en el cargo.

Destacando el momento de la selección, y con relación a la visita, el futuro aspirante en conformidad con la entrevista en su lugar de domicilio hará lo posible por comentar los datos que crea pertinentes ya que es un espacio personal pero de la misma manera para generar sentido de confianza, tener una transparencia, es decir la ética no solo corresponde para el evaluador, sino que también para el evaluado; es una de las

maneras para conocer los principios su entorno social o afectivo, aunque estos componentes tienen un porcentaje, se encuentra también otro elemento para estudiar y es la parte económica como el estado de la vivienda, la manutención del hogar y condiciones laborales, es en estos campos que los profesionales es ahora que utilizamos el código ético de la practica o de la visita, después de los aspectos mencionados el evaluador le corresponde observar, preguntar pero al realizar las preguntas o seguir el protocolo de un formato es importante ser asertivo, esto quiere decir que la que las actitudes o cuestionamientos no valla a lesionar al otro, que la manera en que se dirija sea cordial, empatica pero muy directa, esta es una forma en que primero no se irrumpe y se ve lo que se desea ver sin necesidad de estar cuestionando, es por esto que la actitudes no verbales proyectan la información deseada que las actitudes verbales.

Otro aspecto que hay que dejar en claro pero que de la misma manera sin lastimar al aspirante es no garantizar el cargo, es decir, el hecho que se este realizando esta visita, no quiere afirmar que se obtenga este cargo, en estos casos se realiza el estudio de las personas opcionadas para observar su estilo de vida, su red de apoyo entre otros elementos ya que la importancia de la empresa es el individuo y conocer otro espacio en la que el interactúa hace ver su desempeño como persona y como trabajador.

Es por eso, que se hace énfasis en la asertividad, en la privacidad en el manejo de la información, en la confidencialidad, estos aspectos que aunque parecen muy simples son totalmente relevantes para psicología ya que se basa en el respeto al otro, la cuestión es si en este caso ¿Se cumple esta posición? Si la visita domiciliaria es una herramienta fundamental para conocer al individuo y en otro ámbito. Queda la inquietud de ampliar la información al respecto. Que no quede como ética, sino abrir

espacio para realizar un protocolo, que empresas lo requieren y generar una propuesta para saber que el sujeto es el que hace la empresa porque no conocerlo en otro espacio y personal. Y poder determinar sus fortalezas y debilidades a nivel interno.

Referencias

- Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. Bogotá, Mc Graw- Hill
- Frederick, R. (2001). La Ética de los Negocios. México, Oxford University Press.
- Ibarra, R. (2002). Código de Ética, Como Implantarlo en la Empresa. Mexico, Editorial Trillas.
- Ordóñez, M. (1997). La Nueva Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona, Gestión 2000.
- Urabayen, M. (1977). Vida Privada e Información, Un conflicto Permanente. Pamplona, Universidad de Navarra.