

LA DIVERSIDAD EXIGE TOLERANCIA

Según la RAE: Tolerancia: Del lat. Tolerantia . Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

Es una sola palabra que significa mucho para encausar nuestras conductas para con los demás sin distinguiendo de si es jefe o colaborador o en nuestra convivencia social.

Claro que si se tiene el poder para seleccionar o contratar y quien lo hace no es tolerante, lo más probable, es que conformará un equipo de "Yes People" con la consecuencia de recibir un nulo aporte dado que difícilmente lo van a contradecir.

El respeto es la consideración o deferencia que le debemos al prójimo aun cuando sus estilos no se asemejen a los nuestros.... así vemos mohicanos, tatuados, diversidad sexual, política y religiosa, etc. Generalmente quienes, por el contrario, no son tolerantes llegan a extremos de sentirse ofendidos cuando el otro no sigue sus rituales o no comparte sus ideas en general y vemos también que se recurre a la violencia en la respuesta a pensar de que "si no estás conmigo estas en contra de mi". Así las cosas no nos quejemos por lo que recibiremos a cambio.

El ejercicio de la tolerancia lo podemos ver en las redes sociales ya que es común que los azules no leen ni comparten grupos con los rojos y viceversa. Pero por último ello es propio del ejercicio de elegir. El problema se plantea cuando al compartir tareas en una empresa o propósito cualquiera no se respeta al otro y se recurre al insulto, burla, denostación, sarcasmo o indiferencia absoluta.

Por lo anterior cobra mucha relevancia la discriminación positiva que ocurre en el ejercicio de decidir, involucrado, en un proceso de selección de personal.

La práctica de discriminación negativa tiene una historia donde recuerdo que hubo avisos de búsqueda donde solo se recibían Cv's de exalumnos de ciertas Ues. por ejemplo. Sin embargo este caso la discriminación es explícita pues podríamos aparentar inclusión y en las etapas siguientes descartamos por variables alejadas de las competencias de los candidatos.

Para lograr una discriminación positiva que significa un proceso adecuado de selección de personal es insustituible disponer de dos documentos: la Descripción del Cargo y del Perfil Curricular, ambos coherentes y previamente redactados con dedicación y no como de costumbre "a la rápida" o con 4 frases improvisadas. Esto se nota cuando el postulante hace una simple pregunta:

¿En base a cuáles resultados me van a evaluar?

Y la respuesta es en base a los resultados en la aplicación de sus competencias requeridas.

Mario Villa Muñoz

Director Ejecutivo

(+56 9) 9325 9931

mvilla@buscocontador.cl

