

Criterios del empresario para la selección de personal en el sector solidario

Employer's criteria for the selection of personnel in the solidarity sector

Edgar Alfonso Camelo Rojas¹

 Carlos Alberto Pacheco Sánchez²

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, OCAÑA, COLOMBIA

RESUMEN

El artículo relaciona una aproximación de los criterios de selección más importantes en el proceso de vinculación del personal en el sector solidario, teniendo en cuenta, que el propósito investigativo se centró en identificar los criterios de selección que exigen las empresas del sector solidario. Asimismo, la investigación cuantitativa permite apoyar y validar los resultados que se obtuvieron de la investigación de acuerdo con las exigencias de la oferta laboral en el mercado de trabajo. Se concluye que, los factores de gran y mayor incidencia en la selección en el sector solidario son: escolaridad y experiencia profesional.

Palabras clave: *Gestión del Talento Humano; Selección de Personal; Empresario; Criterios de Personal y Sector Solidario.*

ABSTRACT

The article relates an approximation of the most important selection criteria in the process of linking personnel in the solidarity sector, bearing in mind that the research purpose was focused on identifying the selection criteria demanded by companies in the solidarity sector. Likewise, quantitative research makes it possible to support and validate the results obtained from the research according to the demands of the labour supply in the labour market. It is concluded that the factors of great incidence in the selection in the solidarity sector are: schooling, professional experience and practices

Key-words: *Human Talent Management, Personnel Selection, Entrepreneur, Personnel Criteria, Solidarity Sector.*

¹ Administrador de empresas en formación, Universidad Francisco de Paula Santander. eacamelor@ufpso.edu.co

² Administrador de Empresa, Docente Catedrático, Universidad Francisco de Paula Santander. capachecos@ufpso.edu.co

1. INTRODUCCIÓN

El sector solidario no solo contribuye en la lucha contra el desempleo, sino también, en el desarrollo social de Colombia, de allí, se alude que:

El sector solidario en Colombia es un medio legítimo para contribuir al desarrollo económico del país y para la distribución equitativa del ingreso. Igualmente, es eficaz para combatir el desempleo al generar puestos de trabajo a través de las denominadas cooperativas de trabajo asociado y de las cooperativas en general, así como de los fondos de empleados y las asociaciones mutualistas (Cardozo, 2006, p.15).

Ahora bien, en el transcurso del tiempo ha habido un crecimiento enorme a nivel nacional y asimismo a nivel internacional de personas con estudios profesionales, lo cual ha conllevado a que las empresas se ven obligadas a la hora de elegir nuevos trabajadores identificar algunos criterios de vinculación, tales como: Experiencia laboral, escala de títulos obtenidos pero que a su vez estén relacionados entre sí, que tengan como mínimo el dominio de un lenguaje diferente al natal, entre otros aspectos. En otras palabras, lo planteado anteriormente quiere decir que la selección de personal consta en elegir a las mejores personas que se encuentran dentro de la gran cantidad de aspirantes que luchan por un cargo.

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (Chiavenato, Villamizar, y Báez, 1983, p.169)

De lo antes dicho se desprende que las personas elegidas en el proceso de selección primordialmente fueron escogidas para que con sus aportes ayuden a maximizar o mantener estable las actividades y responsabilidades con resultados eficientes y eficaces. Asimismo, “Se habla de selección de personal en el momento en que se tienen los candidatos probables para ocupar la vacante” (Grados, 2013). Entonces, se alude que dicho proceso de gestión humana requiere un esquema de evaluación.

Ahora bien, partiendo de que toda empresa busca obtener éxito, cumplir sus objetivos, no decaer nunca; es por ello que buscan personas con capacidad competitiva, que el carácter sea de identificación recíproca con la empresa y que asimismo se sientan identificados con ella, es decir polivalencia, para que de alguna manera, la misma pueda cumplir lo propuesto en sus objetivos institucional, de acuerdo a lo dicho anteriormente, es por ello que las empresas han decidido obligar a las personas que luchan por adquirir el puesto de trabajo, revisar y atender los criterios y exigencias que se solicita a la hora de contratar nuevo personal, asegurando de alguna manera, un proceso de filtración, pues bien, Barcelo (2016). “La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe



ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial”. De allí que, es de colosal importancia que las empresas hayan decidido incluir en ellas la selección de personal, debido a que es una estrategia que le aporta un valor agregado a las mismas para que así pueda cumplir con su objetivo.

Por otro lado, la investigación en su interés de identificar los criterios de selección que exigen las empresas del sector solidario para la selección de personal se reconoce que, en el proceso de selección es clave que las empresas incluyan en ellas a las personas idóneas que puedan ocupar un puesto de trabajo. Quevedo (2008) afirma que: “La selección de personal tiene como objetivo identificar y emplear a las personas mejor calificadas para desempeñar un trabajo determinado al interior de una organización y a las que mejor se adapten a su cultura”. Así que, para las empresas será de mayor influencia que apliquen la estrategia de los mejores requisitos para evaluar el personal idóneo ya que la finalidad de este proceso es que se elijan a las personas que mayor competitividad tengan para ocupar dicha vacante.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

La Administración de Recursos Humanos de Chiavenato, fue pilar principal para el respaldo teórico, si bien es claro dentro del área de Recursos Humanos se encuentran establecidas las funciones de reclutamiento, selección, inducción y acompañamiento de personal, por tanto, su contexto y su dinámica se comprende de la siguiente manera: “Los procesos de selección se basan en los requisitos de las especificaciones de puestos, dado que la finalidad de éstos es proporcionar mayor objetividad y precisión en la selección de personal para dicha vacante” (Chiavenato, Villamizar, y Báez, 1983, p.188). Por tal forma, el uso adecuado de los procesos de gestión humana permite asegurar un clima laboral armónico, alta productividad y desarrollo de escenarios competitivos internos y externos; aspectos que inciden en la cultura de la organización y en su forma por la cual se genera identidad para colaboradores y grupos de interés (Torres & Melamed, 2016).

Además, también se tuvo el respaldo de la Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor, enfocadas en el comportamiento de los empleados, siendo la primera una teoría en la que los trabajadores realizan sus actividades con bajo compromiso, es decir, los jefes tienen que insistir a que cumplan con sus actividades, o deben estar en constante supervisión para que cumplan las tareas que se le establecen. Por otro lado, la Teoría Y, contrario a la Teoría X, debido a que esta se basa en que los trabajadores realizan las actividades con mucho interés y de manera voluntaria.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación que se manejó en el trayecto del proyecto fue cuantitativa de tipo descriptiva, que en secuencia conllevó a la recolección de datos, y que además la información tuvo concordancia con lo que se quería en los objetivos. “La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables” (Fernández y Díaz, 2002, p.1). Fue por esa razón, que en la investigación utilizó la metodología planteada anteriormente para así darle respuesta a lo planteado en sus objetivos.

Asimismo, la población que se llevó a cabo para el estudio fueron las empresas del sector Solidario de Ocaña, que según el Registro Único Empresarial y Social (RUES) existen registradas un total de 287 empresas solidarias. Sin embargo, la muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta criterios como: Más de cuatro (4) años de funcionamiento, con más de diez (10) empleados y con la activación del área de gestión humana, de hecho, (Otzen y Manterola, 2017) afirman: “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p.4)

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Partiendo de que la escolaridad es un factor de colosal importancia y que es un pilar fundamental que deben tener las personas, con los datos que se lograron recolectar en la investigación, se pudo notar que todas las empresas que conforman el sector solidario del municipio de Ocaña, les exigen a los aspirantes la escolaridad como criterio.

Tabla 1. Empresas que les exigen Escolaridad a los aspirantes

	Frecuencia	Porcentajes
Si	19	100%
Total	19	100%

Nota. La tabla identifica el criterio de la escolaridad en las organizaciones solidarias.

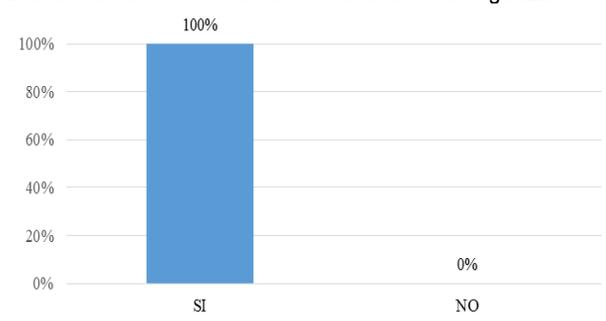


Figura 1. Empresas que les exigen Escolaridad a los aspirantes

De los datos que se obtuvieron, se afirma que la escolaridad es uno de los criterios que toda empresa del sector solidario exige, debido a que ésta le permite saber a la empresa el nivel de educación que tienen las personas.

Tabla 2. Empresas que tienen en cuenta la edad según los cargos

	Frecuencia	Porcentajes
Si	18	86%
No	1	14%
Total	19	100%

Nota. La tabla identifica la Empresas que tienen en cuenta la edad por cargos

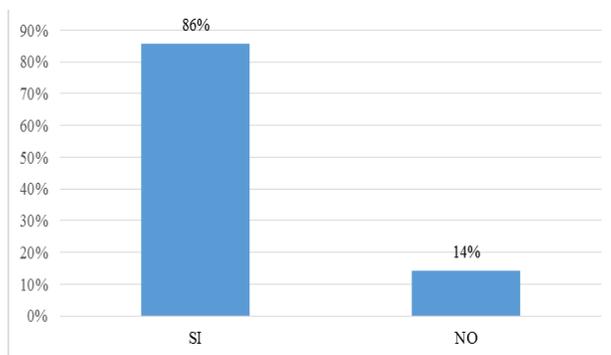


Figura 2. Empresas que tienen en cuenta la edad por cargos

Partiendo de los datos obtenidos, se indica que actualmente la totalidad de empresas del sector solidario a las que se les aplicó el instrumento, el 86% tienen presente la edad, y que el otro 14% no correlacionan dichas variables. Por otra parte, debido a que lo que se busca tener dentro de las empresas es un buen ambiente laboral, se obtuvo el siguiente dato frente a si al empresario prefiere que los empleados laboren con presión.

Tabla 3. Empresas que prefieren a los aspirantes capaces de asumir actividades bajo presión

	Frecuencia	Porcentajes
NO	19	100%
Total	19	100%

Nota. La tabla identifica las organizaciones que prefieren candidatos capaces de asumir riesgos bajo presión.

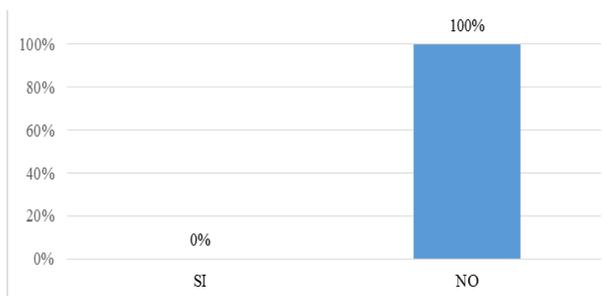


Figura 3. Empresas que prefieren que los candidatos realicen sus actividades bajo presión.

Partiendo de los datos obtenidos, se puede observar que totalmente ninguna empresa del sector solidario cuestiona en los criterios analizar los aspectos de aceptación y presión de labores debido a que las vacantes que se requieren comúnmente se dedican a la planeación, organización y control de labores administrativas y financieras. Ahora bien, las prácticas es también uno de los factores que las empresas exigen como criterio cuando existe una vacante.

Tabla 4. Empresas que le exigen experiencias o prácticas al aspirante

	Frecuencia	Porcentajes
Si	18	86%
No	1	14%
Total	19	100%

Nota. La tabla identifica las empresas que tienen en cuenta la edad por cargos

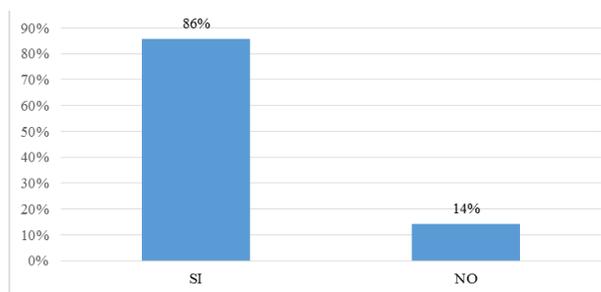


Figura 2. Empresas que le exigen experiencias o prácticas en el aspirante.

Según los datos que se obtuvieron, se ha logrado llegar al análisis de que un factor muy importante como lo es el tema de las prácticas y experiencias está siendo un criterio el cual la gran mayoría de las empresas está exigiendo, pues permite que los futuros colaboradores apliquen sus conocimientos y aprender más sobre el área en la que ha decidido desarrollarse.

4.1. Discusiones

En una investigación realizada en México, en la Universidad Regiomontana, deducen que “Anteriormente, los procesos de selección de personal enfrentaban una serie de obstáculos. Debía realizarse un estudio inicial, se llenaban formas, se realizaban entrevistas, investigaciones personales, exámenes e innumerables pruebas psicológicas” (Peña, 2017). Actualmente, de acuerdo a la investigación realizada en el municipio de Ocaña la cual fue dirigida a las empresas del sector solidario, se pudo analizar que algunas de las empresas no centran su atención en dichos procesos administrativos de tipo interno, ya que por lo general, las empresas tienen presente analizar los conocimientos o habilidades a través de las experiencias, de hecho, prefieren que el aspirante le guste cumplir con sus tareas sin necesidad de presionarlos y

finalmente, por exigencia, la persona que aspira debe tener un nivel de formación apropiado para su cargo, sin importar la edad.

5. CONCLUSIONES

Finalmente, gracias a la investigación se pudo analizar que las organizaciones solidarias existentes en el municipio de Ocaña, en su mayoría comparten los mismos requisitos. Ahora bien, se obtuvo la información que los criterios que más exigen las empresas son: escolaridad y experiencia profesional, cabe mencionar que, estas empresas prefieren que a esas personas que se postulan a las vacantes, estén dispuestos a cumplir sus tareas sin necesidad de que sus jefes los obliguen a cumplir con las mismas, debido a que las empresas lo que buscan es el cumplimiento de actividades o funciones a cargo y tener un excelente clima laboral.

6. LISTA DE REFERENCIAS

- Barcelo, J. (2016). La importancia de una buena selección de personal. IMF Business School.
- Cardozo, H. (2006). Auditoría del sector solidario. Ecoe ediciones, 1-25.
- Chiavenato, I., Villamizar, G., & Báez, J. (1983). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Fernandez, P., & Díaz, P. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Cad Aten Primaria, 1-4.
- Gerencie.com. (9 de Octubre de 2017). Teoría X y Teoría Y de Mcgregor. Obtenido de <https://www.gerencie.com/teoria-x-y-teroria-y-de-mcgregor.html>
- Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal. El Manual Moderno S.A de C.V.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 1-6.
- Peña, S. (2017). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. Innovaciones de negocios, 1-24.
- Quevedo, A. (2008). Importancia de la selección de personal. Entorno Empresarial.
- Torres-Salazar, P., & Melamed-Varela, E. (2016). Fundamentos teóricos de la cultura desde la óptica de las organizaciones. *Desarrollo gerencial*, 8(1), 143-164.