

2. INCIDENCIA DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DISMINUCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD EN LAS EMPRESAS MIPYME DEL SECTOR MANUFACTURERO

IMPACT OF HUMAN TALENT SELECTION PROCESSES IN REDUCING ACCIDENTS IN MSMES IN THE MANUFACTURING SECTOR

Carla Johana Martinez Garcia⁴, Andrés Bayer Agudelo⁵

Fecha recibido: 11/ 05/ 2021

Fecha aprobado: 25/ 06/ 2021

Simposio Internacional de Investigación Multidisciplinaria – SIDIM 2021

Derivado del proyecto: Incidencia de los procesos de selección del talento humano en la disminución de la accidentalidad en las empresas mi pyme del sector manufacturero en la ciudad de Dosquebradas en el año 2020.

Institución financiadora: Fundación universitaria Autónoma de las Américas.

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.

⁴ Ingeniera Industrial, Universidad Tecnológica de Pereira, Especialista en seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Católica de Manizales, Docente, Fundación Universitaria Autónoma de las Américas, correo electrónico: carla.martinez@uam.edu.co

⁵ Administrador de Empresas, Universidad del Valle, Candidato a magister en Administración de Negocios MBA de la Universidad autónoma de Manizales, Director de programa Administración de Empresas de la Fundación Universitaria Autónoma de las Américas, correo electrónico: andres.bayer@uam.edu.co.

Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo

ISSN: 2711-2934 DOI: <https://doi.org/10.34893/65f8-fa28>

RESUMEN

La accidentalidad laboral es una preocupación en las MiPymes colombianas por los riesgos jurídicos y financieros que los accidentes de trabajo implican. Según el (Dane), las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia representan el 80 % del empleo del país y el 90 % del sector productivo nacional” (Tiempo, 2019). Quienes contratan los trabajadores en las MiPymes no cuentan con un departamento de gestión humana o con procedimientos claros de selección de personal, escogiendo sin ninguna técnica a sus colaboradores lo cual puede afectar la accidentalidad en estas empresas. Teniendo en cuenta lo anterior se plantea la presente investigación que busca analizar la incidencia de los procesos de selección del talento humano en la disminución de la tasa de accidentalidad de las empresas MiPymes del sector manufacturero bajo la metodología cualitativa con un enfoque descriptivo.

Según publicación del Ministerio de trabajo español Incidencia del comportamiento humano en los accidentes de trabajo, “El comportamiento humano participa de manera directa en la inmensa mayoría de los accidentes de trabajo, estimándose en muchos estudios que puede ser un factor decisivo en al menos un 80% de los accidentes de trabajo” (Fernández, 2018). Para la OIT “La frecuencia de accidentes y enfermedades laborales en las micro y pequeñas empresas es un 20% más alta que en las medianas, y un 40% superior que en las grandes (OIT,2015)”.

PALABRAS CLAVE: Selección del talento humano, accidentalidad laboral, competencias, comportamiento, manufacturero.

ABSTRACT

La Occupational accidents are a concern in medium and small Colombian companies due to the legal and financial risks that work accidents imply. According to (Dane), micro, small and medium-sized companies in Colombia represent 80% of the country's employment and 90% of the national productive sector” (Tiempo, 2019). Those who hire workers in these companies do not have a human management department or clear personnel selection procedures, choosing their collaborators without any technique, which can affect accidents in these companies. Taking into account the above, the present investigation is proposed that seeks to analyze the incidence of the selection processes of human talent in the reduction of the accident rate of MSMEs in the manufacturing sector under the qualitative methodology with a descriptive approach.

According to a publication of the Spanish Ministry of Labor Incidence of human behavior in work accidents, “Human behavior participates directly in the vast majority of work accidents, estimating in many studies that it can be a decisive factor in at least 80 % of work accidents "According to the ILO" The frequency of accidents and occupational diseases in micro and small companies is 20% higher than in medium-sized companies, and 40% higher than in large ones (ILO, 2015) “.

KEYWORDS: *Selection of human talent, occupational accidents, skills, behavior, manufacturing.*

INTRODUCCIÓN

El proceso de selección de personal constituye hoy en día un proceso muy importante para las empresas en general incluyendo las pequeñas y medianas empresas, quienes requieren colaboradores que generen conocimiento y/o permitan alcanzar los objetivos estratégicos de las organizaciones. Las transformaciones del mundo económico actual han influenciado la forma en la que se administran los negocios y con ello la gestión del talento humano. Hoy se requiere personal no solo comprometido, sino competente que acompañe a la organización en el logro de sus objetivos. Es así que un adecuado proceso de selección le permitirá a la organización seleccionar futuros colaboradores con las competencias requeridas en las vacantes antes de ser contratados y potencializar sus capacidades a futuro en la empresa.

El proceso de selección inicia en el momento en que la empresa postula una vacante y los interesados aplican en la solicitud del empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Vincular los procesos de selección con la prevención de la accidentalidad es ahora muy importante si se tiene en cuenta que un aproximado de 80 de cada 100 accidentes son culpa de la persona involucrada en el incidente. Los actos inseguros causan cuatro veces más accidentes con lesiones que las condiciones inseguras.

Teniendo en cuenta lo anterior la presente investigación pretende analizar cómo un adecuado proceso de selección incide en la disminución de la accidentalidad en las empresas MiPymes, planteando la necesidad de implementar procesos de selección que se enfoque no solo en competencias claves para el puesto de trabajo sino, además, en competencias relacionadas con el autocuidado y la seguridad.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente es una investigación teórica bajo la técnica descriptiva y analítica, con una mirada cualitativa partiendo de una revisión documental de artículos científicos consultados en bases de datos, sin restricción de fecha, en los idiomas español e inglés, mediante búsqueda manual. Se revisaron investigaciones, libros, papers y sitios oficiales.

El enfoque es cualitativo a partir de una revisión de casos de estudio que soportarán los planteamientos propuestos en la presente ponencia.

La redacción del artículo se desarrolló en cuatro fases: la primera: búsqueda bibliográfica, segunda: lectura y selección de las investigaciones, tercero: análisis de los documentos, y, cuarto: síntesis y redacción de la información.

Luego de la recolección de información se buscará analizar, describir y concluir sobre lo observado, para luego a partir de los hallazgos establecer la incidencia de los procesos de selección del talento humano en la disminución de la tasa de accidentalidad de las empresas MiPymes del sector manufacturero.

Como limitaciones existe poca información directa con el sector Manufacturero, no obstante, los estudios abordados se hacen extensivos a todas las organizaciones incluyendo este sector que presenta alta informalidad y accidentalidad laboral.

RESULTADOS

Para analizar teóricamente la Incidencia de los procesos de selección del talento humano en la disminución de la accidentalidad en las empresas Mipyme del sector manufacturero se expondrán dos casos considerados relevantes a partir de una revisión de casos de estudio que permitirán dilucidar una comprensión de las problemáticas que se presentan en las pequeñas y medianas empresas tanto en los procesos de selección de personal como en la alta accidentalidad.

Se empezará con el artículo denominado Prácticas de gestión humana. Observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá, en el cual se presenta un estudio cualitativo, en este se abordan las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá, donde se tiene en cuenta aspectos como la selección del personal entre otros propios de la gestión humana.

Este estudio concluye que los avances en gestión humana son muy pocos debido principalmente a la carencia de recursos económicos y a la concentración de la toma de decisiones en materia de selección y contratación de personal en los dueños de las empresas. Exponen:

Se evidencia una incipiente generación de estrategias que conlleven a la aplicación y uso adecuado de las prácticas de gestión humana, debido a la centralización del poder decisorio en los dueños, los cuales miran desde óptica particular y no universal, y aplican la selección por recomendación o intuición, sin desligar los conceptos, hábitos y costumbres heredadas. (Báez Conde, Efrén; Zambrano Vargas, Sandra Milena; Márquez Moreno, Olga Rocío, 2018, p. 167)

Gran parte de las empresas en Colombia son pequeñas y medianas, “según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia representan el 80 % del empleo del país y el 90 % del sector productivo nacional” (Tiempo, 2019).

Coherente con los hallazgos del primer caso presentado muchas de las empresas pequeñas y medianas no cuentan con procesos de selección definidos debido en gran parte a su estructura familiar. Según informe de ACOPI “cerca del 62% de las Pymes son de carácter familiar, aunque un 23% de estas tiene gerencia independiente”. Lo anterior implica que en algunas MiPymes no exista un departamento de gestión humana definido asumiendo este rol el propietario de la empresa quien en muchas ocasiones no cuenta con la formación adecuada para realizar los procesos de contratación de personal.

Es así como los procesos de selección se omiten en muchos casos y se procede a la contratación por recomendación y a la contratación directa con la simple revisión de la hoja de vida sin contemplar una entrevista formal.

En segundo lugar, se analizó el artículo Perspectiva clínica de la consciencia del riesgo en la accidentalidad laboral, en este se realizó un estudio cualitativo en un grupo de 10 trabajadores de una empresa productora de papel, cuyas acciones conllevaron a un accidente incapacitante. Esta investigación de Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011) se planteó desde una mirada alternativa al problema de la accidentalidad- laboral: Clínica

Psicológica de la Accidentalidad, la cual tiene dos particularidades al momento de aproximarse al problema, para efectos de la presente investigación nos interesó particularmente el abordaje del punto 2 en el cual se plantea el reconocimiento del sujeto como agente de su propia conducta y, por tanto, responsable de sí, garante de su propio bienestar y causa primera de su desarrollo.

Según los autores Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011):

... el análisis comprensivo de las entrevistas permitió identificar que, aunque los trabajadores accidentados tuvieran el conocimiento completo de los riesgos y el deseo de protegerse, no lograron articular estos aspectos para dirigir sus acciones en el momento de la situación de riesgo. Se evidenció que el problema se ubica en el nivel de la conciencia de sí mismo como valor de vida y no en el de la cognición como conocimiento o información.

En el mismo estudio los autores Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011) exponen:

Se concluye que ser consciente del riesgo no es lo mismo que saber sobre la existencia de riesgos o preocuparse por sus consecuencias para el bienestar personal; es algo que se sitúa justamente en el momento concreto y presente en el que el trabajador debe pensarse a sí mismo para actuar, manteniendo viva y presente la necesidad de salvaguardar su integridad física.

Para Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011):

Algunos estudios empíricos sobre el fenómeno de la accidentalidad, realizados desde un enfoque cuantitativo, han intentado relacionar variables como la actitud del trabajador hacia la prevención (Soto y Mogollón, 2005) o factores de la personalidad del trabajador (Clarke y Robertson, 2008) con la ocurrencia o no de los accidentes laborales, y tratan de situar estas variables como predictores de un comportamiento seguro.

Así mismo para Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011) el marco conceptual sobre el que se fundamenta su investigación presenta una visión general del ser humano como sujeto psicológico y rescata el lugar del trabajador como agente de la experiencia, de esta forma se introduce una dimensión psicológica de autonomía y de responsabilidad en el marco de la prevención de los riesgos y accidentes profesionales.

Por último, los autores invitan a que se profundice en la dinámica causal de los comportamientos que condujeron al aumento de la exposición al riesgo y, por esta vía, al accidente. Teniendo en cuenta que se identificó que los sujetos actuaron de manera impulsiva guiados por su deseo de salvaguardar la integridad del proceso de producción, dejando de lado, de esta manera, su propia protección personal.

De acuerdo con el informe del Dane de la Encuesta Anual Manufacturera de 2019 de los 7.631 establecimientos industriales de los que se obtuvo información ocuparon un total de 705.999 personas, de las cuales 578.620 fueron contratadas directamente por las industrias (413.802 permanentes y 164.818 temporales directos), 102.412 a través de agencias especializadas en servicios de suministro de personal; 22.639 aprendices y 2.328 propietarios, socios y familiares.

De acuerdo con el observatorio de la seguridad y salud del consejo colombiano de seguridad el sector manufacturero en el año 2020 se ubicó en el tercer lugar en accidentalidad por encima del sector construcción.

Por otro lado, de acuerdo al reporte de Fasecolda para este sector se reportaron 46.846 accidentes durante el año 2020. Gran parte de esos accidentes corresponden a las mipymes dado que las pequeñas y medianas empresas tienen altos índices de accidentalidad particularmente las que se encuentran en el sector manufacturero, situación que incluso la OIT ha dilucidado en sus informes. Según la OIT “La frecuencia de accidentes y enfermedades laborales en las micro y pequeñas empresas es un 20% más alta que en las medianas, y un 40% superior que en las grandes (OIT,2015)”.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El proceso de selección de Talento Humano permite a las organizaciones contar con personas competentes, en especial en las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero. Sin embargo, como se mostró anteriormente, aún existe poca información en cómo puede incidir un adecuado proceso de selección en la prevención de la accidentalidad que se enfoque no solo en la búsqueda del cumplimiento de competencias laborales sino también en competencias y aptitudes de seguridad a fin de evitar los accidentes de trabajo.

Esto corresponde principalmente a la toma de las decisiones de contratación laboral en las MIPYMES particularmente en el sector manufacturero, puesto que por sus características, sus dueños en ocasiones no cuentan con la formación adecuada para elegir entre los candidatos para las vacantes, aquellos con competencias en autocuidado lo cual podría llegar a derivar en un accidente de trabajo debido al excesivo control en la decisión de contratación por parte de los propietarios de las microempresas (Báez et al., 2018), generando inconvenientes y deficiencias administrativas muy riesgosas (Buitrago, Ramos, Serrano & Pérez, 2019) y en cuanto al cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Es importante entonces vincular a la organización colaboradores con aptitudes y orientación al autocuidado dado que la accidentalidad laboral constituye un riesgo latente para la organización por sus implicaciones legales para la empresa y sus representantes teniendo en cuenta la actual legislación colombiana contenida principalmente en el decreto 1072 del 2015, que consagra la responsabilidad civil y penal cuando existiere culpa o dolo lo cual puede llegar a poner en riesgo la permanencia de la empresa por las sanciones económicas sumado a los costos directos e indirectos que ocasiona a la organización.

Por tanto la ejecución de los procesos asociados a la gestión humana en las organizaciones debe ser visto como elemento integrador de los demás procesos y deben estar orientados a mejorar competencias de los colaboradores de acuerdo a la cultura organizacional y a los diferentes estilos gerenciales (Báez, Zambrano & Márquez, 2018), además, se ha logrado determinar que variables como la capacitación y la compensación presentan significancia estadística en la eficiencia de la ejecución de proyectos (Rueda, Jiménez & Sánchez, 2015).

Finalmente teniendo en cuenta los casos abordados se observa que los comportamientos y aptitudes influyen en la accidentalidad por tanto si en los procesos de selección se tiene en cuenta aspectos relacionados con la percepción del riesgo y el autocuidado esto se reflejaría en una disminución de la accidentalidad teniendo en cuenta los resultados presentados por Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011) en su investigación *Perspectiva clínica de la consciencia del riesgo en la accidentalidad laboral* :

Meliá (1999), por su parte, plantea que la Psicología de la Seguridad debe estar orientada al desarrollo de los métodos de diagnóstico e intervención relativos a los factores que favorezcan una conducta de disposición hacia la protección y seguridad de manera que se minimice el riesgo de accidentes, enfermedades y daños a la salud. De igual forma, en sus trabajos (Meliá, 1999; Meliá, Chisvert y Pardo, 2001) busca aclarar los mecanismos psicológicos, grupales, organizacionales, sociales y ambientales que configuran la dimensión de seguridad de toda conducta humana (Meliá, 1999, p. 238). En su investigación sobre accidentalidad ha demostrado la importancia de las actitudes y conductas relacionadas con la seguridad, necesarias para establecer la configuración de las políticas de seguridad en las organizaciones. Meliá et al. (2001) explica que "(...) se pueden identificar en un trabajador una serie de variables psicosociales que, junto al riesgo basal inherente al puesto, van a determinar el riesgo real al que se expone el trabajador, aspectos importantes como predictores de la accidentalidad de dicho trabajador" (p. 4). Meliá (1999) pone en evidencia el esfuerzo realizado para evaluar instrumentos diagnósticos y programas de intervención. El problema, según lo muestra este investigador, es que no hay un encadenamiento de los métodos diagnósticos valorativos y los programas de intervención correspondientes. Este hecho conduce a reconocer la necesidad que tienen los psicólogos que se ocupan de la seguridad, para que desde su lugar profesional establezcan los métodos de evaluación cualitativa que permita establecer un diagnóstico para poder intervenir.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Báez Conde, Efrén; Zambrano Vargas, Sandra Milena; Márquez Moreno, Olga Rocío (2018) Prácticas de gestión humana. Observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá. En revista Encuentros, Vol. 16-02 de julio-dic. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569>
- Rueda Contreras, Cynthia Alejandra, Jiménez Almaguer, Karla Paola, & Sánchez Tovar, Yesenia. (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. AD-minister, (27), 05-26. <https://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.27.1>
- Solano-Gómez, A., & Smith Castro, V (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental, Universitas Psychologica, 16(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.eafs>
- Torres-Tovar, Mauricio, & Torres-Echeverry, Nicolás. (2017). Trabajo y salud: La Corte Constitucional frente a la tutela por accidentes y enfermedades laborales. Revista de Salud Pública, 19(6), 772-779. <https://dx.doi.org/10.15446/rsap.v19n6.57349>
- Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011). Perspectiva clínica de la consciencia del riesgo en la accidentalidad laboral: Un estudio cualitativo. Pensamiento Psicológico, 9(16), 55-68. <https://bit.ly/2R5ix2G>