

## Selección de personal en tiempo de crisis.



*Selection of personnel in times of crisis.*

Bermeo Cesarl.<sup>1</sup> & Mera Patricio.<sup>2</sup>

Recibido: 18-06-2017 / Revisado: 21-08-2017 Aceptado: 15-09-2018/ Publicado: 01-10-2018

### **Abstract.**

**DOI:** <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i4.225>

The country is experiencing moments of crisis faced from different fronts, both economic and social, since Ecuador lives a wave of mostly Venezuelan immigrants and this has caused modifications in the procedures carried out by the Human Talent Units as well as in their Organizational and competency uses. Personnel selection is being carried out without considering the fundamental requirements, giving place to the numerical or accounting factor that to the human factor. Leading to the loss of quality of processes and recruiters allowing hiring to become emergency without fulfilling these processes. Having as a consequence in the short or medium term the confrontation with the consequences of a selection without sustenance that will take the company to losses of time and economic. In conclusion, companies will lose competitiveness and therefore high turnover losing their best workers.

**Keywords:** Crisis, selection, rotation, factors, economics.

### **Resumen.**

El país vive momentos de crisis afrontados desde diferentes frentes tanto el económico como el social ya que el Ecuador vive una oleada de inmigrantes venezolanos en su mayoría y esto ha provocado modificaciones en los procedimientos llevados a cabo por las Unidades de Talento Humano, así como en sus usos organizativos y competenciales. La selección de personal se está realizando sin considerar los requisitos fundamentales dando cabida al factor numérico o contable que al factor humano. Desembocando en la

<sup>1</sup> Instituto Técnico Superior B.O. Quito, Ecuador, cesararmando.bermeo@hotmail.com

<sup>2</sup> Instituto Técnico Superior B.O. Quito, Ecuador, pato.mera@hotmail.com

pérdida de calidad de los procesos y en los reclutadores permitiendo que las contrataciones se vuelvan de emergencia sin cumplir estos procesos. Teniendo como consecuencia a corto o mediano plazo el enfrentarse con las consecuencias de una selección sin sustento que llevará a la empresa a pérdidas de tiempo y económicas. En conclusión, las empresas perderán competitividad y por ende la alta rotación perdiendo a sus, mejores trabajadores.

**Palabras Claves:** Crisis, selección, rotación, factores, economía.

### **Introducción.**

En estos últimos tiempos de crisis hemos evidenciado que los procesos de selección en lugar de cumplirse se han ido omitiendo de acuerdo a la necesidad de las empresas por llenar una vacante, la reducción en la importancia que se le está dando a los Unidades de Talento Humano ha desembocado en una paulatina desprofesionalización de dichas áreas, que ha conllevado a que el reclutamiento y la selección no sean garantía de escoger el mejor candidato respecto a un puesto requerido. Si a ello la competencia que significa que un profesional venezolano quiera trabajar por mucho menos del sueldo ofrecido inclusive renunciando al aporte de la seguridad social que por obligación debe ser cancelada por el empleador y el aporte del empleado.

Pero esto al final repercutirá en las empresas pues cuando el IESS realice auditorias podría el empresario enfrentar sanciones, pero al parecer muy poco importa con tal de llenar su nómina con gente profesional pero con sueldos muy por debajo de las tablas salariales asignadas a cada profesión esto de seleccionar a personas que no se ajustan al puesto de trabajo, ya sea por omisión en los procesos o por la demanda. Se puede decir que muchas empresas han optado por dar prioridad a su contabilidad relegando el recurso humano al mínimo exponente, incorporando a personas con el afán de sacar una utilidad de ellas sin importarles demasiado el grado de cualificación que tengan.

Los procesos de selección se han deshumanizado realizando la captación de talento por medio de un software o por medio de páginas web o redes sociales esto genera otra problemática que será abordada en la siguiente investigación.

El número de ciudadanos venezolanos que venían a establecerse en Ecuador fue creciendo: 9.650 en 2015, 23.611 en 2016 y 61.138 en 2017.

El notorio aumento en el número de venezolanos que, escapando de los conflictos políticos de su país, han llegado al Ecuador en busca de mejores oportunidades, pero esto ha empezado a generar, algunas reacciones de rechazo. Se escucha en las calles cada vez con mayor

frecuencia la “amenaza” o la “competencia desleal” que los venezolanos representan para los ecuatorianos que están buscando un trabajo. Ese comentario sugiere que las dificultades que enfrentan muchos ecuatorianos para conseguir un empleo adecuado se debe en parte a la presencia en el país de miles de venezolanos, quienes estarían dispuestos a hacer un mismo trabajo por un ingreso menor.

### **Reclutamiento y Selección.**

Reclutamiento y la Selección de Personal son procesos fundamentales a las que se enfrenta toda organización y para ello se necesita de tener dentro de la nómina empresarial a gente que conozca y sea técnico para realizar la mejor de las selecciones de personal sin perder esa humanidad, claro está que en los momentos que vivimos de incertidumbre económica a veces la solidaridad no basta y los procesos de selección de personal, aún hoy, se realizan sin la intervención de profesionales y, aun los que así se consideran, suelen mostrar un notable desconocimiento de las técnicas a aplicar en los procesos señalados.

Seleccionar nunca será una tarea fácil, ni siquiera para aquellos que tenían ya la decisión tomada de a quién contratar. La estrategia ha sido, en general, buscar alguna clase de indicador que permitiera fundamentar la decisión correcta para pagarte el mínimo vital “ lo tomas o lo dejas”

Debido a la inversión que se realiza durante el proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal, controlar la permanencia del recurso humano en la empresa es otra de las problemáticas encontradas y que son derivadas de no hacer bien los procesos para el reclutamiento y selección de personal.

Sin embargo, la falta de aplicación de técnicas en selección por competencias provoca la alta rotación, y esto influye en que se eleven los costos y al parecer la compensación de estos rubros está en la selección de los candidatos que aceptan sin mucha exigencia el sueldo menor en este rubro ingresan los inmigrantes venezolanos

Para responder a las exigencias de un mercado muy competitivo, las empresas procuran desarrollar productos y servicios de mejor calidad, para ser más competitivos. Este concepto de calidad ha logrado que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores, y pensar que ellos pueden aportar sus conocimientos, habilidades, destrezas y demás características humanas para la mejora de los productos y servicios.

Las empresas actuales no quieren equivocarse a la hora de seleccionar su personal, y adoptan la gestión humana por competencias, que busca desarrollar en los trabajadores un alto desempeño que garantice la realización de sus tareas con eficiencia. Para contar con los trabajadores más competentes del mercado, sin lugar a dudas el primer paso es la selección de personal por competencias.

Hasta hace pocos años la mayor preocupación de los gerentes de Recursos Humanos se centraba únicamente en resolver problemas gremiales; sin embargo hoy es posible que siga manejando este aspecto, pero también incluye otras actividades como lograr que los empleados sean competitivos, planificar sus actividades, medir el impacto de recursos humanos, en resultados financieros crear valor, no reducir costos, crear un compromiso, y no ser una vista como una unidad de vigilancia del personal.

El proceso de selección alude a la consecución o adquisición de recursos humanos de las organizaciones, cuyo primer peldaño es el reclutamiento de un grupo preseleccionado de candidatos que participarán en el proceso de selección, el cual tiene como finalidad encontrar a la persona más idónea para la vacante ofertada, quien debe a su vez, satisfacer los requerimientos de la empresa y estar acorde con la filosofía de ésta.

Chiavenato (2000, citado por Naranjo, 2012, p. 86) menciona que “el proceso de selección no es un fin en sí mismo, [sino] un medio para que la organización logre sus objetivos”; por consiguiente, se puede entender que el proceso de selección hace parte de la metodología mediante la cual cada organización alcanza sus metas; en pro de su consecución, se hace indispensable el papel que desempeña la gestión de recursos humanos y los procesos de selección, en donde el hombre, según Zayas (2010), se convierte en plus competitivo frente a otras organizaciones; sostiene que el éxito empresarial estará determinado en la medida que se cuente con personal capaz y que posea altos niveles de motivación hacia el trabajo. Por ende, considera que la implementación y adecuación de un proceso de selección acorde con los requerimientos de la empresa y las necesidades de cada cargo que determinan las características de los trabajadores, es vital a la hora de conseguir altos niveles de competitividad, eficacia, productividad y satisfacción.

El notorio aumento en el número de venezolanos que, escapando de la violencia, la escasez y el desplome de la actividad en su país, han llegado al Ecuador en busca de mejores oportunidades ha empezado a generar, sin embargo, algunas reacciones de rechazo. Un comentario que se escucha cada vez con mayor frecuencia se refiere a la “amenaza” o la “competencia desleal” que los venezolanos representan para los ecuatorianos que están buscando un trabajo. Ese comentario sugiere que las dificultades que enfrentan muchos ecuatorianos para conseguir un empleo adecuado se deben en parte a la presencia en el país de miles de venezolanos, quienes estarían dispuestos a hacer un mismo trabajo por un ingreso menor.

En realidad, el deterioro del mercado laboral en el Ecuador (que se traduce en las dificultades para encontrar un trabajo) empezó mucho antes de que se registrara el masivo ingreso de venezolanos al país, según lo muestran las propias cifras oficiales. A lo largo de 2015, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del mismo INEC, la población económicamente activa (PEA), concepto que engloba a quienes trabajan (ya sea en condiciones adecuadas o inadecuadas) y a quienes están buscando un trabajo, aumentó en

más de 300.000 personas (cabe recordar que en ese año apenas 9.650 venezolanos se establecieron en el Ecuador y que, además, no todos pasaron a formar parte del mercado laboral, por ejemplo los niños). Ese significativo aumento de la PEA, sin embargo, no estuvo acompañado por un crecimiento similar en la demanda de empleados por parte de las empresas. Por el contrario, en ese año se registró una caída en el número de empleados adecuados (es decir, quienes ganan al menos el salario mínimo y trabajan la jornada legal de 40 horas, o trabajan menos horas, pero no quieren trabajar más). Lo mismo ocurrió en 2016: creció fuertemente la PEA (a lo que la llegada de venezolanos contribuyó de manera reducida) y nuevamente se destruyeron puestos de empleo adecuados.

## **METODOS.**

La investigación se realizó a 5 empresas e las cuales acompañamos a procesos de selección en calidad de observadores, evidenciando el número elevado de postulantes de nacionalidad venezolana.

5 empresas 8 procesos de selección

SE tomo la muestra de los procesos en marcha con el número de aspirantes y de que nacionalidad eran, esto nos ayudó a verificar si la preferencia actual de seleccionado son el sueldo no por méritos.

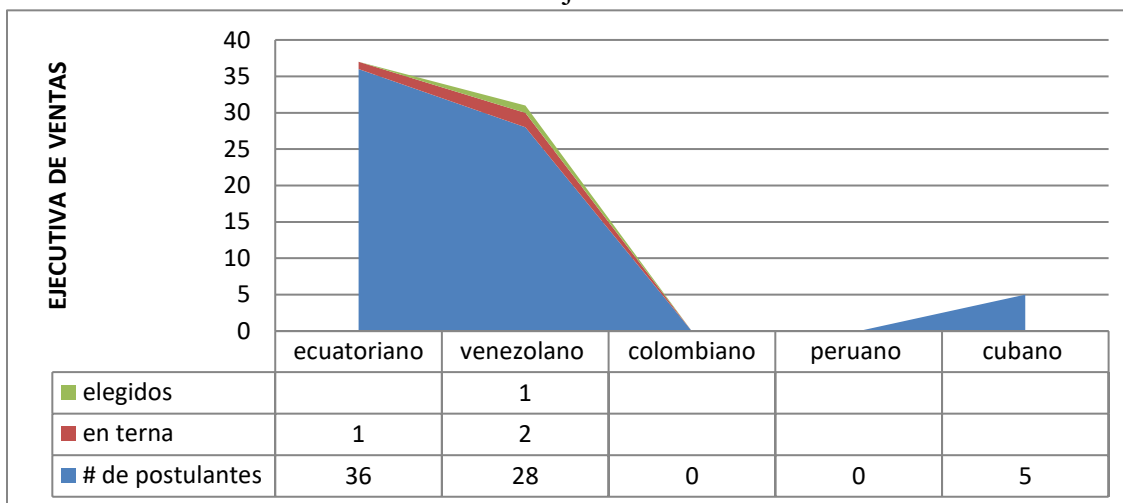
## **Resultados.**

**Tablas No. 1** proceso de Venta

PROCESO: EJECUTIVA DE VENTAS			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	36	1	
venezolano	28	2	1
colombiano	0		
peruano	0		
cubano	5		

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Graáfico N. 1** Ejecutiva de Venta.



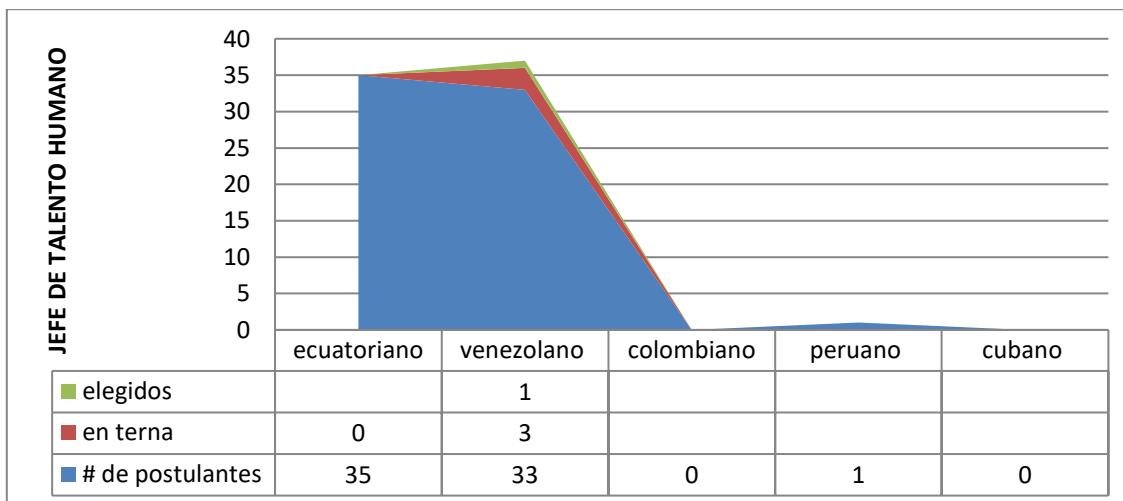
**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Tablas No. 2** Talento Humano

PROCESO: JEFE DE TALENTO HUMANO			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	35	0	
venezolano	33	3	1
colombiano	0		
peruano	1		
cubano	0		

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Gráfico N. 2** Talento Humano.



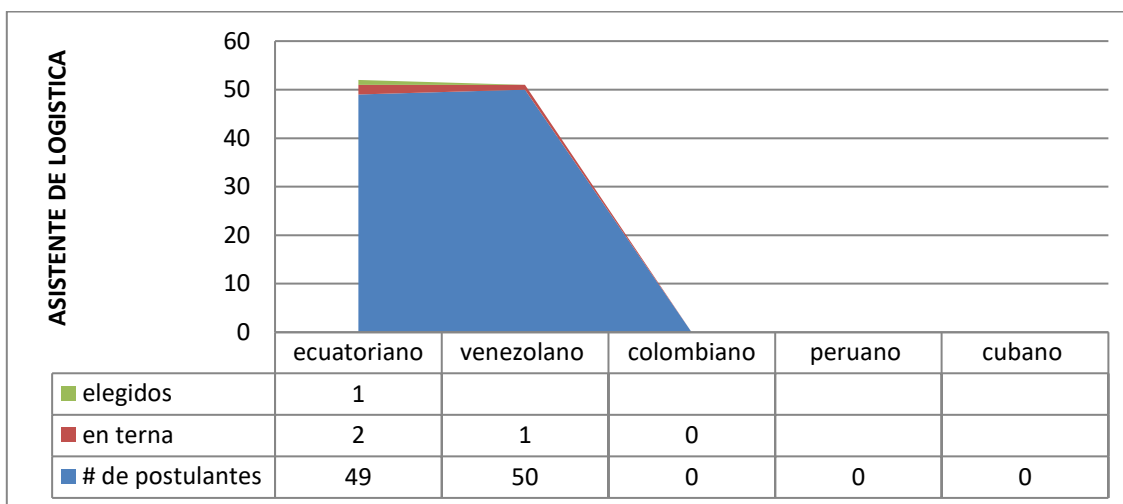
**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Tablas No. 3** Asistente de Logística

PROCESO: ASISTENTE DE LOGISTICA			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	49	2	1
venezolano	50	1	
colombiano	0		
peruano	0		
cubano	0		

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Gráfico N. 3** Asistente de Logística.



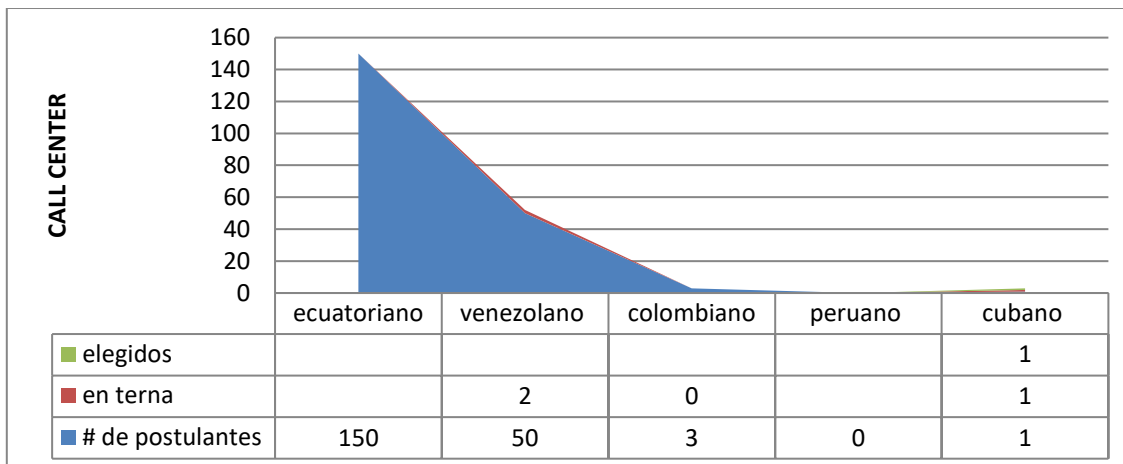
**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Tablas No. 4** Call Center

PROCESO: CALL CENTER			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	150		
venezolano	50	2	
colombiano	3		
peruano	0		
cubano	1	1	1

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Gráfico N. 4 Call Center.**



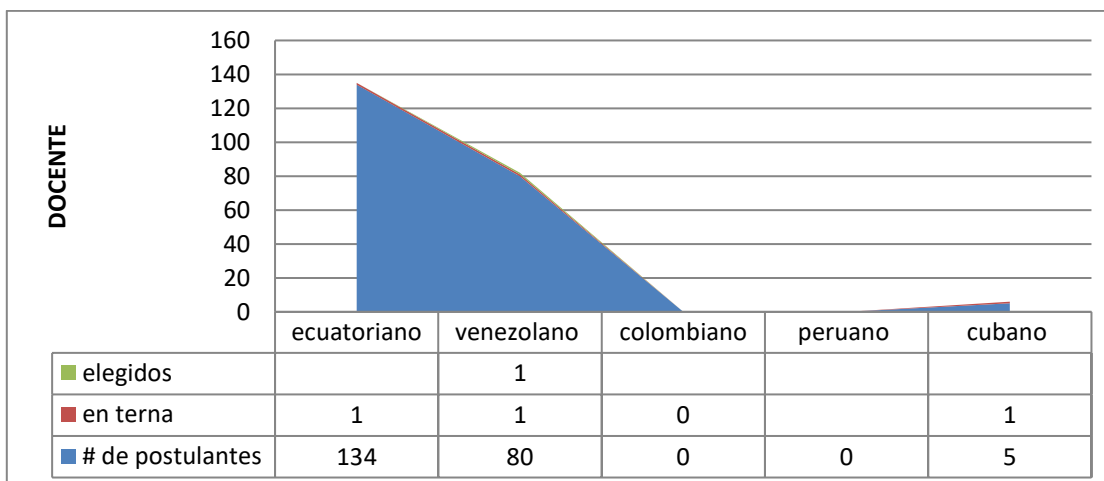
**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Tablas No. 5 Proceso Docente.**

PROCESO: DOCENTE			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	134	1	
venezolano	80	1	1
colombiano	0		
peruano	0		
cubano	5	1	

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Gráfico N. 5 Docente.**



**Elaborado por:** Grupo de Investigación

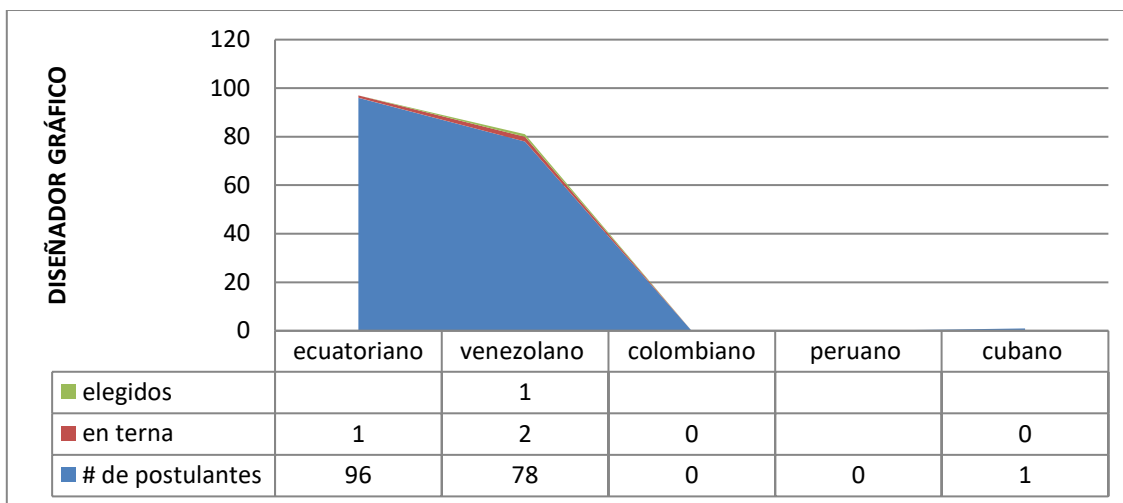


**Tablas No. 6** Diseñador Gráfico.

PROCESO: DISEÑADOR GRÁFICO			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	96	1	
venezolano	78	2	1
colombiano	0		
peruano	0		
cubano	1		

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Gráfico N. 6** Diseñador Gráfico



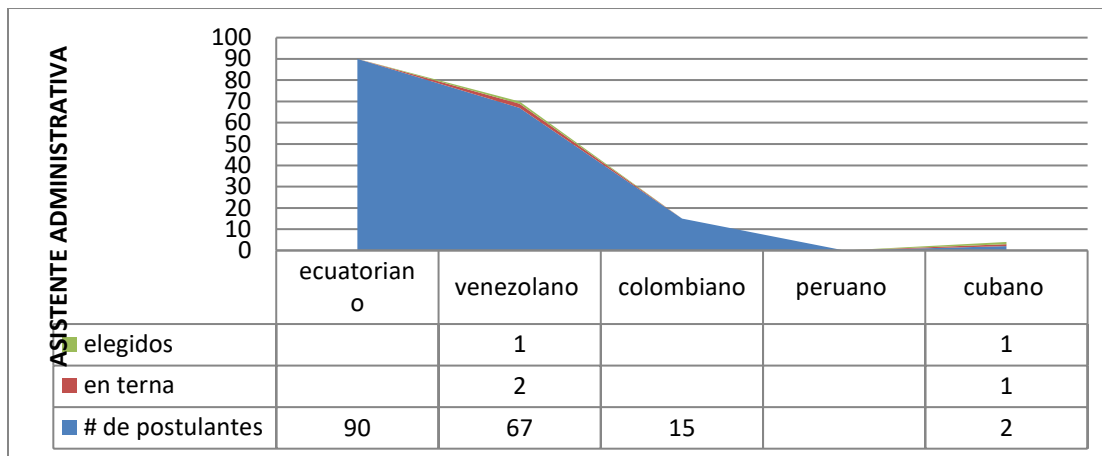
**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Tablas No. 7** Asistente Administrativo.

PROCESO: ASISTENTE ADMINISTRATIVA			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	90		
venezolano	67	2	1
colombiano	15		
peruano			
cubano	2	1	1

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Gráfico N. 7** Asistente administrativo



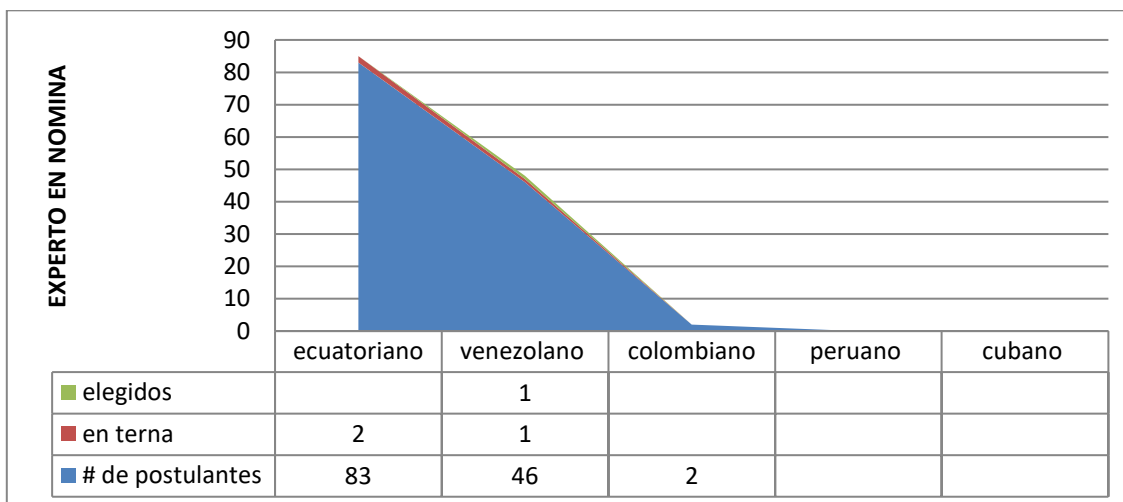
**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Tablas No. 8** Experto en nomina

PROCESO: EXPERTO EN NOMINA			
Nacionalidad	# de postulantes	en terna	elegidos
ecuatoriano	83	2	
venezolano	46	1	1
colombiano	2		
peruano			
cubano			

**Elaborado por:** Grupo de Investigación

**Gráfico N. 8** Experto en nomina



**Elaborado por:** Grupo de Investigación

## Conclusiones.

- Las empresas en estos tiempos prefieren mano de obra barata y encontraron eso con la venida de los hermanos venezolanos.
- Esto ha provocado que no se de crecimiento acelerado de la tasa de desempleo en el país pues todos los puestos están siendo acaparados.
- Los procesos de selección están siendo dejados de lado porque ya no se toma en cuenta al mejor y más capacitado sino al que cobra menos.
- Difícil retomar el camino de los procesos con estricta rigurosidad para seleccionar al mejor de entre los postulantes.
- Solución inmediata no se avizora porque las políticas económicas del gobierno no dan claras perspectivas de que la situación mejore y al contrario con tanto inmigrante esto podría desbordar en una crisis social.
- Este artículo no tiene nada de xenofobia pues estamos enfocados al proceso de selección que no es respetado y que involuciona al tener que tomar como opción al que menos cobra.

## Referencias bibliográficas.

Fleitas, S. (2013). Cuesta, A.(2010) La gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE. Pp. 448. Revista Latinoamericana de Psicología, 45(1), 157-160.

Perales, M. P. (2014). Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. Aglala, 5(1), 107-125.

Agüero, P. M. Z. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. Contribuciones a las Ciencias Sociales, (2010-10).

Grande, L. S. V. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Esic Editorial.

<https://www.larepublica.ec/linkeconomico/2018/02/20/la-inmigracion-venezolana-y-la-falta-de-empleo/>

<http://www.elcomercio.com/actualidad/venezolanos-residentes-guayaquil-profesionales.html>

Para citar el artículo indexado.

Bermeo C. & Mera P. (2018). Selección de personal en tiempo de crisis. *Revista electrónica Ciencia Digital* 2(4), 250-261. Recuperado desde:  
<http://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/225/197>



El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencia Digital**.

El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Ciencia Digital**.

