

La inserción laboral en las empresas de la zona occidental de El Salvador

Carlos Edmundo Sayes

Maestro en Asesoría Educativa

Docente investigador, Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica de El Salvador, El Salvador

Email: carlos.sayes@catolica.edu.sv

Fecha de recepción: 18-11-2018 / **Fecha de aceptación:** 21-02-2019

Resumen

Se investigó cómo los empleadores están realizando la tarea de integrar el talento humano a las empresas, a fin de cubrir las plazas con el personal idóneo; insertándolos a la planta productiva, mercadológica, financiera, informática o en cualquier área, donde sea requerida y así mantener ocupadas dichas plazas.

Se describen las vías de reclutamiento que actualmente se aplican en las instituciones, además de los elementos esenciales aplicados en la selección desde el análisis del curriculum vitae, entrevistas, pruebas e investigaciones realizadas a los profesionales se están insertando al mercado laboral, donde aplicarán los conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo de la carrera universitaria; y con ello generarán ingresos económicos. También se presenta la aceptación de pasantes dentro de las empresas, las carreras universitarias y las vías de acceso que se utilizan por los encargados de la elección de personal.

Palabras clave: Reclutamiento, selección, contratación, empleador, candidatos, pasantes.

Abstract

It was investigated how employers are performing the task of integrating the human talent into companies, in order to cover the positions with the suitable personnel; inserting them into the production plant, marketing, financial, computing or any other area, that is required to keep these positions occupied.

The recruitment routes currently applied in the institutions are described, in addition to the essential elements applied in the selection from the analysis of the curriculum vitae, interviews, tests and researches carried out to the professionals are being inserted into the labor market, where they will apply the knowledge and skills acquired throughout the university major; and with it, they will generate economic income. It also presents the acceptance of interns within the companies, the university majors and the access routes that are used by those in charge of choosing personnel.

Key words: Recruitment, selection, hiring, employer, candidates, interns.

1. Introducción

El mercado laboral salvadoreño es muy exigente y demanda de profesionales preparados para el cumplimiento de metas y para la resolución de problemas empresariales. Para otorgar una plaza remunerada, los empleadores siguen todo un proceso riguroso de selección, el cual requiere de tener la adecuada experiencia laboral; demostrando que al ser contratados por la empresa pondrán todo su potencial para solventar los retos que surgen día a día en las empresas y en cada área de trabajo.

Ante este panorama se detectan algunos problemas que se suscitan en las empresas como: si la mano de obra calificada está siendo aceptada en las instituciones, en cuanto a si en las universidades se les está preparando con las habilidades y competencias idóneas para el adecuado desarrollo de las tareas encomendadas. Esto implica realizar un minucioso proceso de reclutamiento y selección, que demanda inversión de tiempo y dinero; siendo esto último algo que el empresario querrá recuperar inmediatamente al momento de la contratación. Con base en esto, se planteó la pregunta de investigación: ¿Cómo la inserción laboral se está desarrollando en las empresas?

La investigación consistió en describir el proceso de inserción laboral que se sigue en las empresas del occidente del país. Al mismo tiempo, se clasificó a las empresas según su actividad económica con la finalidad de determinar las carreras que más aceptación han

tenido en ellas. Esto sirvió como punto de partida para describir los sectores más demandados, evaluar el número de plazas que se logran ocupar mediante pasantías como modalidad de trabajo; demostrar el proceso de reclutamiento que se siguen en las empresas seleccionadas para la investigación y mostrar el proceso de selección que se ejecuta en las empresas de la zona occidental.

Características empresariales

El mundo empresarial cada vez más demanda de eficientes profesionales para cumplir con las proyecciones de las empresas a todo nivel y en las diferentes áreas: producción, mercadeo, finanzas y personal. De ahí que la inserción laboral debe hacerse de manera adecuada, a efecto de hacer llegar los mejores talentos a las empresas, y así garantizar la sostenibilidad tanto de las empresas como de las personas que funjan como colaboradores.

La integración de personal se define como cubrir y mantener cubiertos los cargos en la estructura de la organización (Koontz 2017). No obstante, en un sentido más amplio, hablar de integración de personal puede entenderse como “mantener las plazas de la empresa cubiertas con personal idóneo”. Es decir, se relaciona estrechamente con la idoneidad; lo que significa que los candidatos para ser contratados deben demostrar ser productivos, rentables, eficientes, y con calidad. Sin embargo, dicha idoneidad debe perdurar en el tiempo, si se quiere mantener como funcionario, para que el patrono no prescinda de sus servicios.

Parafraseando a distintos autores, se pueden construir las siguientes definiciones:

- **Inserción laboral** es el proceso de hacer llegar a la empresa a los mejores candidatos, con las competencias y habilidades empresariales y que estos se mantengan dentro de la productividad.
- **Mercado laboral** es donde los profesionales ofertan su mano de obra y las empresas demandan sus servicios a cambio de una remuneración pecuniaria.
- Las **competencias y habilidades** se refieren a los conocimientos, destrezas, comportamientos, actitudes, etc.; que deben poseer los profesionales para ser considerados en la oferta laboral. Dentro de este campo se involucran los profesionales de las distintas carreras universitarias, tales como: técnicos, licenciaturas, ingenierías, arquitecturas, maestrías y doctorados que sirven de base para la adquisición de las mismas.
- Las **plazas** son los puestos que necesitan ser ocupados por los profesionales competentes, los que van desde gerente general, jefaturas, colaboradores, auxiliares hasta puestos de ordenanzas y servicios generales. Todas y cada una de ellas en pro del adecuado funcionamiento de la empresa.
- **Pasantía** es una modalidad de trabajo de graduación, servicio social y aprendizaje que realizan los estudiantes dentro de las empresas para la adquisición de experiencia. De esta forma ponen en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad.

- La **promoción interna** sucede cuando los empleadores les dan la oportunidad a los empleados de escalar a un cargo de mayor categoría, antes de llenar la plaza vacante con personal externo.
- El **reclutamiento** consiste en atraer la mayor cantidad de candidatos a la empresa, con el fin de tener el mayor número de elementos de juicio para cumplir con las expectativas que demanda la empresa. Todo esto de acuerdo a las habilidades y competencias del puesto a cubrir.
- **Selección** es elegir entre todos los candidatos a la persona más idónea, con el fin de quedarse con el talento humano que cumple con los requisitos exigidos por la empresa. Para lograr la efectiva selección, se hace el proceso de revisión de curriculum vitae, entrevistas, pruebas de selección que incluyen: conocimientos, habilidades, vocacionales, inteligencia, psicológicas, inteligencia y poligráficas; además, se hacen las respectivas investigaciones, personales, laborales y médicas.

2. Metodología

La investigación tuvo un enfoque descriptivo, ya que se estudió cómo los profesionales son escogidos en el mercado laboral de la zona occidental de El Salvador. Para ello se visitaron más de 150 empresas, de las cuales solamente se trabajó con una muestra de 110; todas ellas pertenecientes a la zona occidental. Esta disminución en la muestra se produjo debido a que no se seleccionaron aquellas empresas cuyas encuestas, al momento del vaciado de datos, mostraran información incompleta dentro de ellas.

El cuestionario que se les suministró a los actores involucrados para la recolección de la información tuvo 17 preguntas. Algunos aspectos que fueron abordados son: plazas, outsourcing; espacio para pasantes, política de promoción interna, reclutamiento, selección, entrevistas, análisis de curriculum vitae; tipos de pruebas de selección, investigaciones a candidatos, universidades de procedencia y periodo de prueba.

3. Resultados

La información se obtuvo visitando 30 empresas grandes, 25 medianas y 55 pequeñas; de las cuales 14 están ubicadas en el departamento de Ahuachapán, 95 en el departamento de Santa Ana y 1 en el departamento de Sonsonate. Del total de empresas, 40 pertenecen al sector comercial; 44 al sector de servicios; 20 al rubro industrial y 6 al ámbito gubernamental.

Planeación e incorporación de personal

En el 45.5% de las instituciones visitadas no se planean las plazas, sino que el reclutamiento y selección del personal se hace según las circunstancias que se van presentando (despidos, renuncias, o jubilación de los empleados); mientras que en el 54.5% de las empresas sí existe una planificación en cuanto a la creación de las plazas de trabajo, ya sea por medio del plan estratégico (35.5%) o mediante el plan operativo (19%).

Al consultar sobre la implementación de outsourcing dentro del personal, el 56.4% de las empresas no utiliza este recurso para cubrir las

necesidades. Pero un 43.6% de las empresas sí lo utilizan, especialmente en el rubro de seguridad, al contratar empresas privadas para que les brinde ese servicio especializado.

Pasantías

Un elemento muy importante para las universidades es la figura del pasante, ya que el egresado pone en práctica en el campo laboral los conocimientos adquiridos a lo largo de la vida universitaria. Al consultar si dentro de las empresas se da apertura a la figura del pasante, el 57.3% de ellas aseguró hacerlo; no obstante, un porcentaje considerable (42.73%) aseguró no hacerlo. Esto sienta un precedente para que las universidades trabajen sobre este aspecto con mayor énfasis desde el inicio de la carrera, a fin de preparar a los jóvenes con las competencias idóneas para el ejercicio de su profesión. Hacer esto logrará buenos resultados, tanto para las empresas como para los nuevos profesionales (ver tabla 1).

Un dato interesante es que, del 57.3% de las empresas que han incorporado la figura de pasante, han empleado a más de uno de manera simultánea. La mayoría de ellos han sido empleados como auxiliares de jefaturas, siendo esto algo positivo, ya que una de las modalidades de aprendizaje de la pasantía es ver cómo actúa un gerente dentro de la empresa. En segundo lugar, los jóvenes han sido incorporados como operarios en las empresas; mediante este puesto de trabajo, los pasantes aprenden a formar su carácter, y a ser competentes para la vida personal y profesional (ver tabla 2).

Tabla 1. Carrera universitaria de los Pasantes

Administración de Empresas	Cantidad de pasantes	Porcentaje
Administración de Empresas	29	27.4%
Mercadeo	22	20.8%
Contaduría Pública	15	14.2%
Turismo	2	1.9%
Sistemas informáticos	12	11.3%
Ingeniería	19	17.9%
Otros	7	6.5%
Total	106	100%

Fuente: El Diario de Hoy (2018).

Tabla 2. Cargos de Pasantes dentro de las empresas

Puestos desempeñados por pasantes dentro de las empresas	Porcentaje
Gerentes	1.9%
Auxiliares	56.6%
Secretarios	11.3%
Jefes intermedios	11.3%
Operarios	18.9%
Total	100%

De las instituciones que permiten pasantes, el 85.7% de ellas han tenido entre 1 y 10 de pasantes laborando con ellas debido a su tamaño. Un porcentaje menor de las empresas ha empleado a más de 11 pasantes durante su desempeño empresarial (ver tabla 3).

Política de promoción interna

El 58.2% de las empresas utiliza la política de promoción como fuente de reclutamiento interna de forma regular; un 17.3% manifestó que siempre la utilizan y un 18.2% aseguró que esta

Tabla 3. Cantidad de pasantes que laboran en la empresa

Puestos desempeñados por pasantes dentro de las empresas	Porcentaje
Entre 1 y 10	85.7%
Entre 11 y 20	7.9%
Entre 21 y 30	1.6%
Más de 30	4.8%
Total	100%

política es de uso frecuente. Sin embargo, un 6.4 de los entrevistados manifestó que nunca la aplican. Para ellos es preferible realizar un reclutamiento externo, buscado el talento afuera más que darles la oportunidad a sus empleados.

Uno de los medios por los cuales se publicitan las plazas disponibles es la recomendación de los empleados (34.4%). En segundo lugar, se presenta las redes sociales, como el medio que está adquiriendo la popularidad entre los empresarios para informar sobre la oferta laboral, ya que los medios de comunicación tradiciona-

les como la radio, prensa y televisión van a la baja en rating entre la juventud.

Tabla 4. Vías de reclutamiento

Alternativas	Porcentaje
Periódicos	9.8%
Redes Sociales	25.1%
Radio	6.6%
Televisión	1.6%
Ministerio de Trabajo	5.5%
Universidades	1.1%
Ferías de Empleo	8.2%
Recomendaciones de Empleados	34.4%
Otros	7.7%
Total	100%

En cuanto al proceso de selección, este lo realizan los gerentes (41.8%), pero también lo realiza en algunas empresas el encargado de personal (40.0%). Esto demuestra que la tarea de integración del talento humano en las empresas es importante, ya que es realizada por los conocedores de las necesidades de personal. En el 18.2% de las empresas restantes, este tipo de actividades es realizada por otras personas.

Elementos dentro de la entrevista de trabajo

Al cuestionar sobre qué aspectos valoran los empleadores en la entrevista, la presentación personal del candidato es la ocupa el primer lugar, seguido del conocimiento del producto o servicio que la empresa expende; así como también el vocabulario de la persona.

Tabla 5. Elementos considerados en la entrevista

Aspecto a evaluar	Porcentaje
Vocabulario	22.6%
Presentación	28.8%
Conocimiento de la empresa	11.1%
Conocimiento del producto/ servicio que la empresa ofrece	26.5%
Otros	11%
Total	100%

Las personas que ejecutan la tarea de seleccionar el talento, valoran en un 36.8% la experiencia laboral mostrada dentro del curriculum vitae, seguido de las habilidades y conocimientos que posee el candidato (30.8%). Por su parte, solo un 9.3% se basa en las referencias personales.

Tabla 6. Valoración del curriculum vitae

Aspectos estudiados	Porcentaje
Estudios (Títulos)	22.5%
Experiencia Laboral	36.8%
Habilidades y conocimientos	30.8%
Recomendaciones Personales	9.3%
Otros	0.6%
Total	100%

Una de las principales pruebas de selección que realizan las empresas es en el área de conocimiento, seguida de las habilidades. También se toman en cuenta aspectos como: inteligencia, aspecto psicológico, aspecto vocacional y la prueba del polígrafo poligráficas.

Tabla 7. Pruebas de Selección

Tipos de pruebas	Porcentaje
Conocimiento	24.6%
Habilidades	24.3%
Inteligencia	10.4%
Personalidad	16.5%
Psicológicas,	9.8%
Vocacionales	4.6%
Poligrafías	8.1%
Otros	1.7%
Total	100%

Otros aspectos valorados en la preselección es la investigación de carácter laboral (32.4%); los antecedentes penales (29.5%); el record médico (11.4%) y las referencias personales (10.3%). Por otro lado, solo el 6.8% de las empresas investiga a sus candidatos a través de las redes sociales. Aunque esta práctica no es muy usual, actualmente va adquiriendo popularidad.

Entre las empresas, un 85.5% pone en marcha la política de brindar un periodo de prueba, por si el nuevo empleado no cumple con las expectativas. Esta es una buena medida para generarle confianza al candidato, logrando con ellos ganar experiencia dentro de la empresa. No obstante, un 14.5% no lo aplica.

Cuando ha finalizado el proceso, una manera de comunicar el resultado, específicamente en el caso que el postulante no fuera elegido como empleado, la medida más usual es a través de una llamada telefónica (34.9%). Algunos optan por una comunicación vía correo electrónico (20.6%) u otros medios no especificados (15.9%). Sin embargo, un 27.8% de los empre-

sarios optan por no hacer nada para comunicar al postulante su no aceptación, dejándolos en la incertidumbre. En otros casos, un 0.8% aceptó haber dado su resolución vía redes sociales.

Universidades de procedencia

Un amplio porcentaje de los empresarios (36.8%) sostiene que, la Universidad de El Salvador es la institución de educación superior que mayor confianza les genera al momento de evaluar a un candidato para su empresa, ya que consideran que dentro de esta existe una adecuada preparación de profesionales. Pero en cuanto a universidades privadas, un 29.2% de los empresarios afirmó que los profesionales de la Universidad Católica de El Salvador, tienen buen posicionamiento dentro del mercado laboral.

Tabla 8. Universidad de procedencia de los candidatos

Alternativas	Porcentaje
Universidad de El Salvador	36.8%
Universidad Católica de El Salvador	29.2%
Universidad Modular Abierta	7.6%
Universidad José Simeón Cañas	5.6%
Universidad Autónoma de Santa Ana	2.1%
Universidad Doctor José Matías Delgado	1.4%
Otros	17.3%
Total	100%

Un aspecto que resaltan los empleadores es que, la universidad de procedencia está estrechamente ligada a la educación que dentro de

ellas se brinda. Para ellos este factor es un elemento de peso al momento de otorgar la plaza (47.7%); pero también se evalúan los valores transmitidos a los estudiantes en el proceso educativo (32.2%). Algunos factores relacionados a la universidad de procedencia son: la imagen y la fama de la institución (9.4%), la historia de la misma (6.7%), entre otros no especificados (4.0%).

4. Discusión

La tarea de integrar el personal tiene que ser manejada empáticamente por expertos con mucha diligencia, para tener la habilidad de percibir desde las primeras instancias si el aspirante será el adecuado para el puesto vacante; si requiere capacitación o si solo necesita una buena inducción. Es decir, quien elija al candidato, debe ser efectivo en su trabajo para saberlo guiar. En el caso que el aspirante no cumpla con los requisitos o no sea el perfil idóneo para la empresa, es recomendable que los encargados de personal informen del resultado de forma inmediata a los candidatos, para que estos no estén ansiosos o a la expectativa de una respuesta que les impida continuar buscando empleo en otros lugares.

No se debe dejar de lado que, durante la entrevista de trabajo, la presentación personal de los candidatos es vital para lograr una buena primera impresión; asimismo, la elaboración del currículo vitae, el cual debe exponer y documentar muy bien la experiencia laboral obtenida. Este aspecto es de un punto básico para los empleadores.

Hoy en día, los empleadores antes de contratar a una persona, investigan a los solicitantes en distintos ámbitos, inclusive a través de las redes sociales. De ahí que, se recomienda a los jóvenes hacer un uso mesurado de estas, ya que lo que estos publican en sus páginas y perfiles personales puede ser perjudicial al momento de querer ser contratado. Todo aspirante laboral debe mantener un equilibrio en su vida, practicando valores morales y siendo coherentes en el accionar personal y laboral.

La práctica empresarial es importante, aun cuando la incorporación al mercado laboral se haya realizado a temprana edad, inclusive desde la época de estudios universitarios; sin importar si se inició en algún cargo bajo o ad honorem, ya que esto facilita la promoción de personal. El ascenso o promoción interna es una práctica más económica y rápida para la empresa, que la búsqueda en las fuentes externas (redes sociales y medios tradicionales como prensa, radio y televisión); además, motivan a los empleados a hacer las cosas con excelencia todo el tiempo, y así estar prestos para aprovechar las oportunidades de escalar dentro de la estructura organizativa.

En el caso de los estudiantes que se desempeñan como pasantes dentro de las empresas investigadas, estos deben recordar que el ejercicio de las virtudes dentro del ámbito laboral es importante. Si las tareas no se ejecutan con responsabilidad y esmero, aunque los conocimientos y habilidades que se posean sean

amplios, la imagen tanto profesional como institucional no resulta ser la indicada y se genera un mal precedente. De ahí que muchas empresas cierren sus puertas al ingreso de futuros profesionales, negándoles oportunidades debido a una mala experiencia previa. Esto también deja entre dicho el prestigio de la universidad de procedencia.

Lo anterior también debe servir de inspiración para los docentes universitarios, quienes deben impulsar la educación basada en competencias, y dedicarle un poco más de tiempo a la preparación de los educandos; específicamente sobre cómo desenvolverse en el mer-

cado laboral. Algo manifestado por los empresarios es que, las contrataciones no solo se realizan con base en conocimiento, también por la destreza para resolver problemas. Tener buena memoria o repetir conceptos y definiciones, no siempre es primordial. Finalmente, esto debe servir para instar a las universidades sobre el desarrollo de sus asignaturas, específicamente en el énfasis que debe existir dentro de ellas en cuanto a lograr competencias y habilidades en los futuros profesionales.

5. Referencias

- Alcántara, A. (2019, 12 de mayo). Guía del empleo 2.0: como buscar trabajo y oportunidades en internet y las redes sociales. *Yoriento.com: Activando la vida profesional*. Recuperado de <https://yoriento.com/2013/02/guia-del-empleo-2-0-como-buscar-trabajo-y-oportunidades-en-internet-y-las-redes-sociales-i-ideas-para-empezar-2.html/>
- Bateman, Y. y otro. (2009). *Administración. Liderazgo y Colaboración en un Mundo Competitivo*. México: Mc Graw Hill.
- Castaño C., M.; López, G. y Prieto, J. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)*. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009a). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2001b). *Administración de Personal*. México: Prentice Hall.
- Gimeno, A. (15 de mayo de 2014) ¿Qué es el Reclutamiento 2.0? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.talentclue.com/bid/247638/Qu-es-Reclutamiento-2-0>
- Jones, G. y otros (2006). *Administración Contemporánea*. México: McGraw Hill.

- Koontz, H. (2017). *Administración “Una Perspectiva Global, empresarial y de innovación”*. México: Mc Graw Hill.
- Madrigal T., B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Terry, G. (2003). *Principios de Administración*. México: CECSA.
- Reyes P., A. (2013). *Administración de Personal. Relaciones Humanas. Primera Parte*. México: LIMUSA.
- Robbins, S. (2009). *Fundamentos de Administración. Conceptos Esenciales y Aplicaciones*. México: Editorial Pearson-Prentice Hall
- Saiz B., C. (2016). *Reclutamiento 2.0. Herramientas 2.0 en los procesos de reclutamiento*. Recuperado <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/9681/SAIZBRINGAS-CLAUDIA.pdf?sequence=1>