

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE TRABAJADORES SELECCIONADOS RECIENTES CON EL SISTEMA DE SELECCIÓN Y ANTIGUOS CON RELACIÓN A LOS ACCIDENTES, AUSENCIAS Y SANCIONES EN LA ESFERA DE LA MINERÍA

Pedro Manuel Zayas Agüero
Doctor en Ciencias Psicológicas
Universidad De Holguín

Odalís Osorio Díaz
Ingeniera Industrial
Subdirectora de Recursos Humanos
EMBER

- INTRODUCCIÓN

Un elemento al que es necesario prestar especial atención en los procesos de selección de personal es el proceso de seguimiento, como factor esencial en la retroalimentación, lo que permite valorar la eficiencia y la calidad del trabajo que se realiza e instrumentar un sistema de perfeccionamiento que permita conocer lo que está ocurriendo con el personal que se entrega a las entidades y medir la calidad del producto de selección que se oferta a las diferentes empresas. Este sistema debe establecer mecanismos de interacción con las empresas sobre la base de obtener información sobre los siguientes aspectos: cantidad de bajas y causas; sanciones, indisciplina y accidentes y la evaluación del desempeño.

En la valoración de la calidad de la fuerza de trabajo seleccionada, se realizó un análisis sobre un grupo de indicadores que son empleados en el análisis de la gestión de recursos humanos, como imagen del estado del desempeño en esta esfera y que son indicativos de la eficiencia y calidad de la misma. En este sentido, se realizó una primera experiencia en la que se comparó el estado de indicadores tales como: indisciplinas, sanciones aplicadas, ausentismo y ocurrencia de accidentes, entre un grupo de trabajadores que fueron objeto del proceso de selección un año atrás, los que integran el grupo experimental, y un grupo control integrado por el total de trabajadores antiguos en el desempeño de esas funciones en cada organización.

- METODOLOGÍA

Hipótesis

Ho: No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos en las empresas (A) (B) y (C), con respecto a las ausencias, accidentes y sanciones impuestas.

H1: Existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos en las empresas (A), (B) y (C), con respecto a las ausencias, accidentes y sanciones impuestas.

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 135 trabajadores que fueron objeto de selección, los que formaron el grupo experimental y 43 trabajadores antiguos de las empresas (A), (B) y (C, que formaron el grupo control.

Métodos y técnicas empleadas

En el desarrollo de la investigación en la obtención de la información se emplearon de forma interrelacionada métodos del conocimiento teórico y empírico, cuantitativos y cualitativos.

Entre los principales métodos y técnicas empleados se encuentran: entrevistas; un test de inteligencia general; un test de atención; completamiento de frases; técnica de los 10 deseos; análisis de documentos: expediente laboral, certificaciones; evaluaciones de desempeño anteriores y verificación de antecedentes según los perfiles de competencias determinados de cada cargo y ocupación.

-Descripción de cómo se realizó la investigación

En el caso de la validación mediante el análisis de criterios externos, a partir de la evaluación de indicadores clásicos de la gestión de recursos humanos como son la ocurrencia de accidentes, la asistencia y las sanciones disciplinarias, se desarrolló un experimento, en el que se realizó el proceso de selección de un grupo de trabajadores de diferentes ocupaciones, para lo cual, siguiendo el procedimiento propuesto, se elaboró el perfil de competencias de todo y cada uno de los cargos atendiendo a sus características, y a partir de las competencias que constituyen

exigencias para el desarrollo de la actividad se definieron los métodos, técnicas e instrumentos a emplear.

Posteriormente los trabajadores seleccionados se incorporaron a las respectivas organizaciones durante un año. Sobre estas bases, se estableció la comparación por semejanza con trabajadores que ya ocupaban esos cargos u ocupaciones dentro de la organización.

Técnicas estadísticas empleadas

En la valoración de las diferencias entre el grupo experimental y el grupo de control se emplearon las pruebas Chi Cuadrada para dos muestras independientes. En todos los casos se asumió un nivel de significación de 0,001.

-RESULTADOS

Entre los principales resultados alcanzados se pueden señalar los siguientes:

- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos con relación al total de sanciones recibidas. Se obtuvo una Chi cuadrada de 9,98, ya que de 43 trabajadores antiguos 8 fueron sancionados.
- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos con relación a las sanciones impuestas en la empresa (C), expresado en una Chi cuadrada de 2,06. De un total de 12 trabajadores antiguos fueron sancionados 3; estas sanciones fueron causadas por indisciplina laboral (2) y por ausencia injustificada (1).
- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos en la empresa (A) con respecto a las sanciones impuestas. Se obtuvo una Chi-cuadrada de 0,50, ya que de un total de 10 trabajadores antiguos sólo fue sancionado 1 por indisciplina laboral, lo que no ocurrió con ninguno de los trabajadores seleccionados.
- Existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos con relación a las sanciones impuestas en la empresa (B), expresado en una Chi cuadrada de 11,69 significativa, ya que de 21 trabajadores del grupo control analizados 4 de ellos resultaron sancionados por diferentes causas: 1 por mala calidad del trabajo de sus subordinados, 1 por negligencia en

la adopción de medidas de protección para los trabajadores, 1 por indisciplina laboral, 1 por incumplimiento de orientación de sus superiores y pérdidas de materiales.

TABLA. 1. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE ALGUNOS INDICADORES SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (SANCIONADOS)

	Seleccionados (después de 1 año)			Sub total	Trabajadores antiguos con buenos resultados			Sub total	Total
	(C)	(A)	(B)		(C)	(A)	(B)		
Sancionados	-	-	-	0	3	1	4	8	8
No sancionados	15	37	83	135	9	9	17	35	170
Total	15	37	83	135	12	10	21	43	178

- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores del grupo de control, con relación al ausentismo. Se obtuvo una Chi cuadrada de 0,30 pues, 3 de los seleccionados presentaron problemas de ausentismo por sólo 1 de los trabajadores antiguos.
- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos de la empresa (B) con respecto al ausentismo, ya que solo 1 de los seleccionados presentó problemas de ausencia, lo que no ocurrió con los trabajadores antiguos.
- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos de la empresa (A) con respecto al ausentismo, expresado en una Chi cuadrada de 0,014, pues solo 2 trabajadores seleccionados presentaron problemas de ausentismo por problemas familiares y de enfermedad.
- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos con relación al ausentismo en la empresa (C)“ al obtenerse una Chi cuadrada de 0,011, al presentar problemas de ausentismo, 1 trabajador antiguo, lo que no ocurrió con los seleccionados.

TABLA. 2. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE ALGUNOS INDICADORES SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (AUSENCIAS)

	Seleccionados (después de 1 año)			Sub total	Trabajadores antiguos con buenos resultados			Sub total	Total
	(C)	(A)	(B)		(C)	(A)	(B)		
Ausencias	0	2	1	3	1	0	0	1	4
No ausencias	15	35	82	132	11	10	21	42	174
Total	15	37	83	135	12	10	21	43	178

- No existen diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los trabajadores antiguos con relación a la ocurrencia de accidentes, expresado en un Chi cuadrada de 0,012 pues solo 1 trabajador antiguo resultó accidentado.

TABLA. 3. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE ALGUNOS INDICADORES SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (ACCIDENTADOS)

	Seleccionados (después de 1 año)			Sub total	Trabajadores antiguos con buenos resultados			Sub total	Total
	(C)	(A)	(B)		(C)	(A)	(B)		
Accidentados	-	-	-	0	1	-	-	1	1
No accidentados	15	37	83	135	11	10	21	42	177
Total	15	37	83	135	12	10	21	43	178

-CONCLUSIONES

Se puede concluir el análisis de esta experiencia destacando la no existencia de diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados por el sistema de selección nuevo y los trabajadores antiguos en las entidades objeto del presente estudio con relación a las sanciones impuestas, ocurrencia de accidentes y ausentismo. Solo en el caso de la (B) existieron diferencias significativas entre los trabajadores seleccionados y los antiguos con relación a las sanciones, comportándose la situación a favor de los trabajadores seleccionados, lo que refleja la calidad de la fuerza de trabajo escogida y del proceso desarrollado.

A su vez, este procedimiento experimental sirve como elemento indicador de la credibilidad, grado de acierto y validez a escala general de la evaluación integrada de cada candidato, a partir de cumplir los objetivos para los que fueron seleccionados.

BIBLIOGRAFÍA

Beer, M. y otros (1989) Gestión de recursos humanos. Madrid. Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuesta, A. (1999): Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana. Editorial Academia.

Dolan, S.L. et al. (2003): La gestión de los recursos humanos, Madrid, Ed. McGraw-Hill.

Siegel, S. (1974): Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta. México. Ed. Trillas.

Zayas, P., (2001): ¿Cómo seleccionar el personal por competencias?, Ciudad Habana, Ed. Academia.

Zayas, P., (2002): Los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de selección de personal, Tesis en opción al grado de Candidato a Doctor en Ciencias Psicológicas, Facultad de Psicología, Universidad de la Habana.