Análisis bibliométrico sobre la formulación de estrategias para mejorar el clima laboral entre los colaboradores, reclutamiento y selección de personal

Bibliometric analysis on the formulation of strategies to improve the work environment among employees, recruitment and selection of personnel

Franzy Saldaña Ávila*
franzy.saldana@unisucre.edu.co

Helen Aguado Chávez *
helndac25@hotmail.com

* Universidad de Sucre, Colombia

Recibido: 25/07/2024-Aceptado: 18/11/2024
Correspondencia: franzy.saldana@unisucre.edu.co

Resumen

La presente investigación se focaliza en analizar bibliométricamente las estrategias que se debe implementar para la mejora del clima laboral entre los colaboradores, reclutamiento y selección de personal que se encuentran vinculados en una institución de orden superior de carácter público. Algunas de estas estrategias están relacionadas con el rendimiento de las actividades a realizar repercuten en la empresa de forma positiva o negativa, destacando considerablemente que, si los colaboradores de una organización se encuentran motivados, satisfechos con su lugar de trabajo, contando con herramientas adecuadas, estas personas se comprometerán con la empresa, por ende el desarrollo de sus actividades van dirigidas al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por la empresa. Así mismo la incorporación de estrategias y herramientas, conceptos, prácticas que reconozcan las particularidades y contextos propios de cada territorio; alcanzando de esta manera intervenciones más afines con la realidad económica, social, política y cultural de los territorios, incluyendo activamente a la comunidad para que sea gestora de su propio desarrollo. La metodología empleada es de carácter exploratorio, explicativo y descriptivo, utilizando el método mixto ya que se recopilará datos, se describirán fenómenos tanto cualitativos como cuantitativos, bajo el muestreo no probabilístico, utilizando fuentes y técnicas de recolección de información segundarias. Además, se utilizó una búsqueda en la base de datos Scopus aplicando el método de la bibliometría y procesamiento en VOSviewer.

Palabras clave: Trabajo en equipo, satisfacción laboral, lugar de trabajo, sostenibilidad.

Abstract

This research focuses on bibliometrically analyzing the strategies that should be implemented to improve the work environment among employees, recruitment and selection of personnel who are linked to a higher-level public institution. Some of these strategies are related to the performance of the activities to be carried out and have a positive or negative impact on the company, highlighting considerably that if the employees of an organization are motivated, satisfied with their workplace, and having adequate tools, these people will be committed to the company, therefore the development of their activities are directed to the fulfillment of the goals and objectives established by the company. Likewise, the incorporation of strategies and tools, concepts, practices that recognize the particularities and contexts of each territory; thus achieving interventions more in line with the economic, social, political and cultural reality of the territories, actively including the community so that it can manage its own development. The methodology used is exploratory, explanatory and descriptive, using the mixed method since data will be collected, both qualitative and quantitative phenomena will be described, under non-probabilistic sampling, using secondary sources and information collection techniques. In addition, a search was used in the Scopus database applying the bibliometric method and processing in VOSviewer.

Keywords*:* Teamwork, performance, job satisfaction, workplace, sustainability.

Cómo citar
Saldaña Ávila, F., & Aguado Chávez , H. (2024). Análisis bibliométrico sobre la formulación de estrategias para mejorar el clima laboral entre los colaboradores, reclutamiento y selección de personal. *GADE: Revista Científica*, *4*(5), 189-214. Recuperado a partir de https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/532

ISSN: 2745-2891

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral se encuentra en constantes cambios y evolución, que obliga a las organizaciones a reconsiderar sus estrategias tanto internas como externas para permanecer activas y vigentes en el tiempo, como resultado de esto se vuelven cada vez más exigentes en los procesos, al momento de reclutar, seleccionar, poseer y retener el capital humano más eficiente que les permitan alcanzar los objetivos organizaciones en una constante mejora continua. Esto tienen influencias también marcadas en el clima organizacional.

En este sentido, la selección de personas forma parte del proceso para aumentar la cantidad de personas y opera justo después del reclutamiento. Tanto éste como la selección de personal son parte de un mismo proceso: la introducción de nuevos elementos a la organización. Si bien el reclutamiento es una actividad de atracción, divulgación y comunicación y, por tanto, positiva e invitante; la selección es, por el contrario, una actividad de elección, clasificación y decisión (Chiavenato, 2009, pág. 137).

En términos cuantitativos las instituciones de orden público cuentan con un aproximado de 245 colaboradores solo en la planta administrativa, las cuales cumplen con sus funciones de forma eficiente y veraz teniendo el objetivo de brindar un servicio completo para toda la población estudiantil y profesoral que se encuentre en el epicentro de la ciudad, destacando primordialmente el clima laboral entre los colaboradores, se puede enfatizar que la búsqueda de nuevas estrategias para mejorar el clima laboral es una forma de adaptación que tienen actualmente las organizaciones para mantener la mejora continua en la empresas.

Inicialmente se puede inferir que los equipos de autonomía humana, McNeese et al. (2023) plantean que es importante el trabajo con autonomía humana debido a que, este puede fusionar de forma fructífera con los equipos de trabajo establecidos en las organizaciones, la autonomía le da un plus al momento de solucionar problemas y tomar decisiones puntuales.

Según Feitosa et al. (2020) la medición de la relación confianza-desempeño son elementos que influyen en el trabajo en equipo, debido a que tienen una conceptualización de la

confianza que se necesita para cumplir con las metas planteadas.

Cegarra et al. (2016) plantea qué debe existir un equilibrio entre la vida personal y laboral por medio de las culturas de apoyo de los colaboradores, para que estos trabajen de forma comprometida y puedan alcanzar los resultados esperados, y estos repercutan de forma positiva en las familias de los trabajadores, puesto que se sienten motivados y tenidos en cuenta.

Para Salas et al. (2008), precisan que las capacitaciones contribuyen a la mejora de los resultados en el equipo de trabajo, especifican una investigación que se llevó a cabo con una muestra, la cual arrojo unos resultados enfocados en la intervención de las capacitaciones como enlace viable para mejorar los resultados esperados por la alta dirección, es decir, sirve para aumentar el desempeño y la estabilidad entre los equipos de trabajo y la empresa; Para Hughes et al. (2020), indican la importancia de brindar un entorno laboral de apoyo para los colaboradores, por medio de las capacitaciones donde los trabajadores puedan reforzar ciertos conocimiento y habilidades, también platean qué la poca capacitación trae consigo ciertas consecuencias negativas, siendo estas la perdida de seguridad y desempeño tanto individual como del equipo de trabajo; Shuffler et al (2018), refuerza lo anterior en cuanto que las empresas realizan considerablemente inversiones para potencializar la eficacia en los equipos de trabajos, teniendo como objetivo minimizar los errores, obteniendo beneficios organizacionales.

De acuerdo con Mitchell and Shepherd (2010) las imágenes de oportunidad impactan a los colaboradores a la hora de tomar decisiones empresariales, destacándose en el aprovechamiento de las oportunidades que se presente en la Empresa, teniendo el objetivo de mejorar de forma conjunta y comprometida mediante resultados claros y visibles.

En relación con la gestión de crisis y resiliencia los autores Williams et al. (2017), exponen como las personas y las organizaciones se adelantan a las situaciones poco favorables que se presenta en el ámbito laboral, se debe tomar esas situaciones incomodas como oportunidades, buscándole una solución donde se puedan integrar nuevas ideas y estrategias para solucionar el problema, de forma que los colaboradores se vuelvan proactivos y puedan brindar una resolución a la empresa.

ISSN: 2745-2891

Por otro lado, tenemos una perspectiva diferente como apuntan DeTienne et al. (2008), en cuanto a los lideres de las Organizaciones, se habla sobre la motivación de los colaboradores, pero ¿Qué pasa con la motivación de los empresarios a cargo de la empresa? Así pues, el desempeño de las organizaciones es medido por el líder que tengan a cargo y como este es capaz de relacionar la inversión personal y la perseverancia en la empresa, el líder siempre busca la manera de estar motivado y listo para su equipo de trabajo, debido a que, de él depende la supervisión y organización de los trabajadores, por consiguiente, los factores motivacionales van más allá de una remuneración económica, tienen una visión amplia de que si los objetivos de la organización son cumplidos a cabalidad, le otorga un grado de satisfacción y autorrealización personal.

Seguidamente enfatizando las habilidades de un buen líder, Treadway et al. (2004), precisa qué estas dependen de los resultados laborales por medio de procesos intermedios obtenidos, además, se debe cultivar condiciones o acciones que generen apreciaciones de apoyo organizacional respaldado por los colaboradores, teniendo el alcance que los trabajadores desplieguen mayor confianza con la organización, obteniendo un buen desempeño y compromiso con las metas planteadas, lo anterior siendo dirigido permanentemente por el líder de la empresa con una visión limpia y conjunta para trabajar en equipo.

En cuanto a la conceptualización de la comunicación en quipo Marlow et al. (2018), plantean qué por medio de los resultados obtenidos la calidad de la comunicación va entrelazada completamente al desempeño, mientras que la conexión que tiene con la frecuencia de la comunicación es más leve, por lo tanto, sugiere que se debe tener una visión hacia el futuro muy amplia entre la distinción de la frecuencia y calidad de la comunicación, de esta forma se puede suministrar un valor adicional para explicar cómo la comunicación afecta el desempeño en los equipos laborales dentro de las organizaciones; seguidamente Marlow et al. (2017), plantea en otra investigación la comunicación con un factor adicional, siendo este un entorno virtual con los equipos de trabajos, exponen la complejidad que tienen los colaboradores al intentar comunicarse con su equipo principal, generando bajos

ISSN: 2745-2891

resultados para el equipo, buscan estrategias para fomentar la comunicación efectiva y el desempeño en la Empresa, para que se amolden en la virtualidad.

Según Lin et al (2017), puntualizan que los tonos afectivos sobresalen en los equipos de trabajos, al igual que, estos van relacionados indirectamente con el desempeño del equipo por medio de la identificación y la cooperación del equipo, lo anterior se respalda a través de la teoría de la identidad social, dicha teoría se compone por tres etapas, categorización, identificación y comparación.

Cabe mencionar que la importancia del lugar de trabajo de los colabores en la empresa Ashforth et al. (2024), enfatizan que el lugar de trabajo incide en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, por consecuencia, es un factor que se debe analizar en la organización, si los colaboradores tienen un lugar de trabajo cómodo y limpio para desempeñar sus funciones, las personas se sentirán comprometidas y motivadas debido a que la empresa le está suministrando todas las herramientas para cumplir con las funciones a realizar diariamente.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: El tipo de investigación que se empleará en la siguiente investigación es MIXTA, la cual es una forma muy completa de obtener información al unir las ventajas de ambos métodos, permite que esta sea extensa y a su vez detallada.

De este modo, permite complementar el uso de lo cuantitativo, como la forma de aproximación, y de lo cualitativo, como forma de análisis en profundidad de las referencias bibliográficas .

Este enfoque se utiliza cuando se requiere una mejor comprensión del problema de investigación, y que no te podría dar cada uno de estos métodos por separado.

Paradigma de investigación: La investigación se tornará por medio de un **paradigma Positivista:** este es basado en el método científico y se centra en la observación empírica, la medición y la comprobación y generación de hipótesis.

Interpretativo: Según Pinchi Ramírez et al. (2013) plantean que trata sobre las costumbres, políticas, desarrollo económico, religiosos que se permanecen en una comunidad en general y a esto le denominan cultura. Con esto se busca que toda la

información sea conocida de manera global.

Postpositivismo: es una perspectiva epistemológica, quiere decir, un modo de construir conocimiento, que establece que la realidad es cognoscible de forma empírica y analítica, tal como como establece exclusivamente el paradigma positivista, pero de forma parcial e incompleta, debido a las fallas, sesgos y errores que se comenten al intentar aprehender la realidad desde esa perspectiva, entre los que destacan la falta de neutralidad de la propia investigación, como construcción social y debido también a aspectos más concretos como la influencia del propio investigador en la realidad que se desea conocer, la ruptura de los límites positivistas entre objetividad y subjetividad, el reconocimiento de la complejidad de los fenómenos.

Etapas de la investigación

1. Utilizar bases de datos académicas para recopilar información sobre publicaciones, citas y otros indicadores relevantes.
2. Aplicar métodos estadísticos para analizar los datos bibliométricos, identificando tendencias y patrones.
3. Examinar el contexto de las publicaciones y su impacto en la comunidad científica, utilizando técnicas como el análisis de contenido.
4. Integrar los hallazgos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una visión completa del fenómeno estudiado.

RESULTADOS

Bibliometría 1. Formulación de estrategias para mejorar el clima laboral entre los colaboradores

De este modo, se realizó una exploración en cuanto a las estrategias que se pueden emplear para la mejora del clima laboral, por lo tanto, la presente investigación se respalda por una búsqueda realizada en la base de datos Scopus, mediante los siguientes elementos (ALL (strategies AND to AND applied AND improve AND work AND environment AND among AND employees) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOCI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "ECON") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "DECI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "ARTS")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "Spanish")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND

(LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Colombia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Spain") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Italy") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "México") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United States")) en la cual se documentaron 1.997 artículos. El método aplicado es la bibliometría o métrica de la bibliografía, donde se muestra el grafico 1 de las tendencias de las publicaciones sobre la Estrategias para mejorar el clima laboral entre los colaboradores.

Se evidencia que la tendencia es creciente desde 1984 hasta la actualidad, evidenciado amplia información publicada por los autores en el transcurso de los años, lo anterior brinda cierta solidez a la investigación debido a que, existe información de respaldo que se puede utilizar para sostener la presente investigación (Gráfico 1).

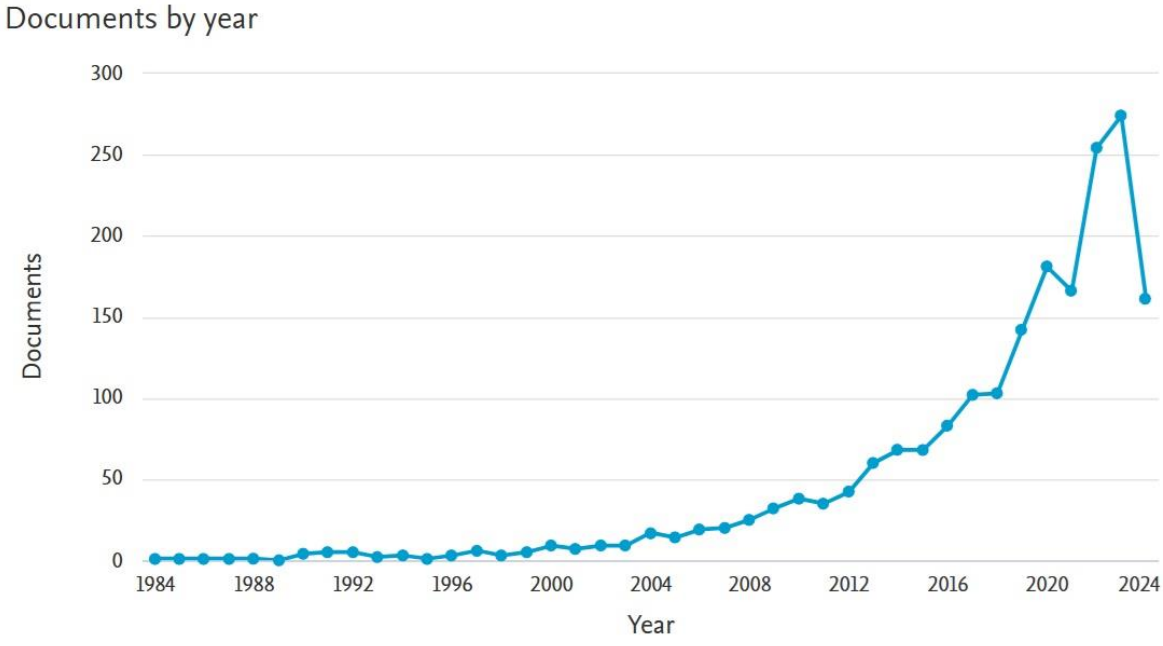

Gráfico 1. Tendencia de Publicaciones sobre el tema Estrategias para mejorar el clima laboral entre los colaboradores.

Fuente: Scopus (2024)

Se puede evidenciar que el Grafico 2, que el área con mayores publicaciones sobre el tema es Negocios, Gestión y Contabilidad con un 37,5%, seguidamente el área ciencias sociales con un 21,1 %, siendo las áreas más representativas, donde los investigadores publican los artículos relacionados con el clima laboral, es

ISSN: 2745-2891

decir, es un tema con amplio bagaje donde demuestra el interés de mejorar la situación dentro de la empresa para los colaboradores.

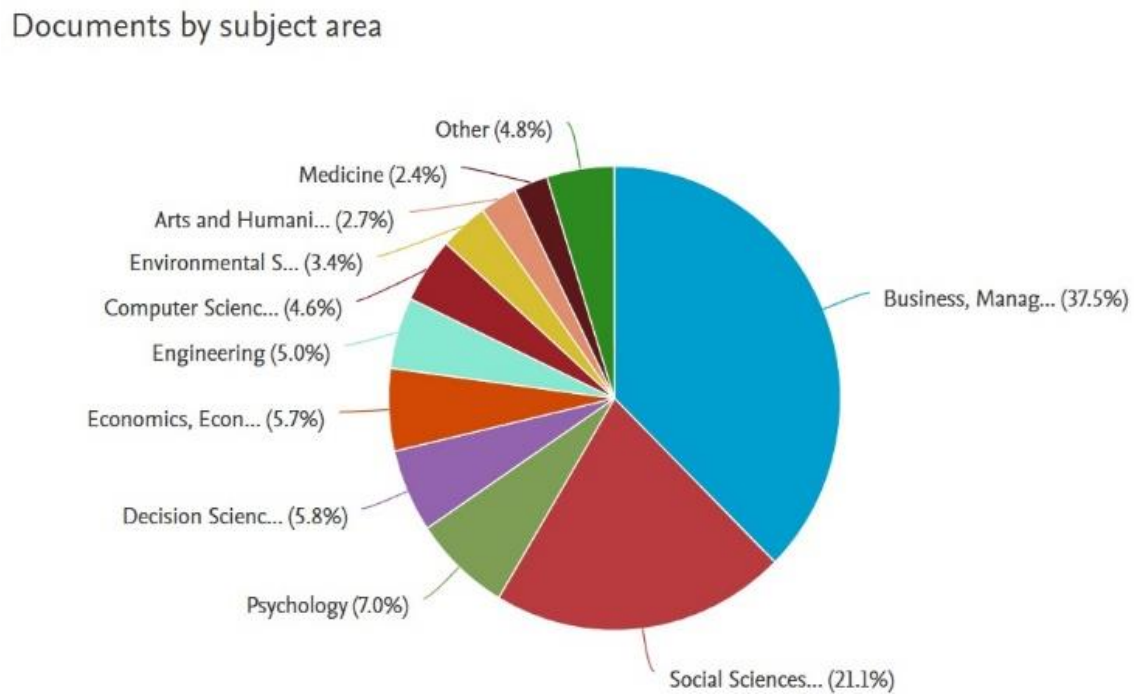

Grafico2. Tendencias de publicaciones por área de estudio sobre las estrategias para mejorar el clima laboral. Fuente (Scopus 2024).

El gráfico 3, expone los principales autores, de modo que tienen investigaciones de diferentes perspectivas, en cuanto a las estrategias empleadas en el clima laboral, trabajo en equipo, importancia de los trabajadores motivados, rendimiento y compromiso de los trabajadores.

Entre los autores más importantes de la presente investigación tenemos a Salas, E., Ferris, G.R., Palumbo, R., Pastor, D.A., Cegarra – Navarro, J.G., Kraus, S., Ashforth, B.E., Chatterjee, S., Chaudhuri. R,. & Gunasekaran, A. se estará respaldando las estrategias para mejorar el clima laboral, por medio de las investigaciones publicadas de los autores mencionados con anterioridad (Grafico 3).

ISSN: 2745-2891

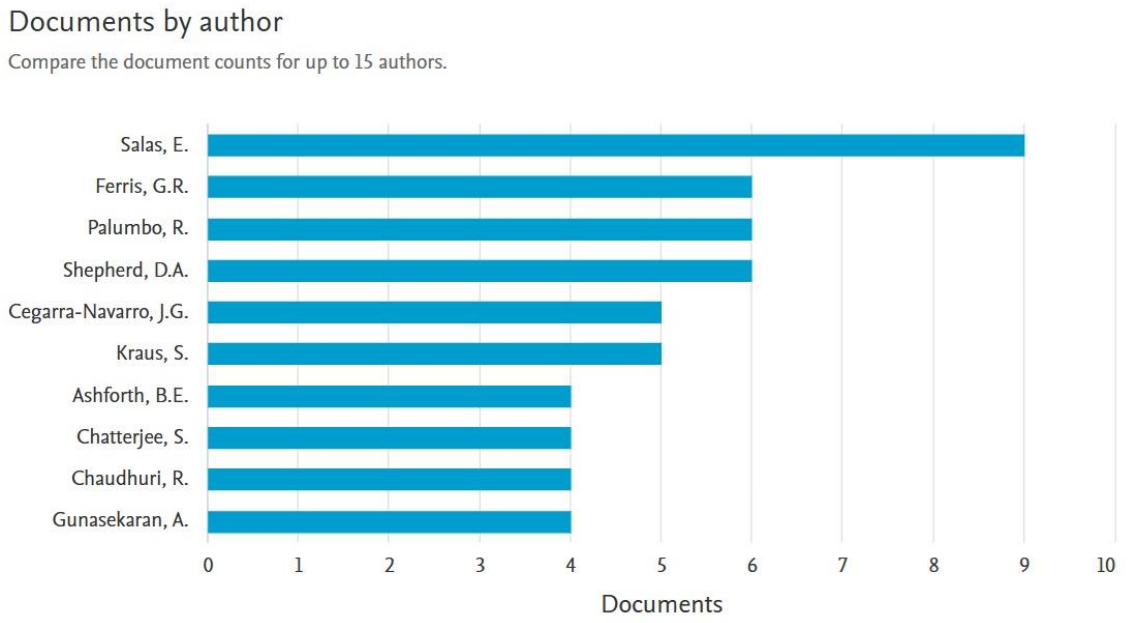

Gráfico 3. Principales autores del tema Estrategias para mejorar el clima laboral entre los colaboradores.

Fuente: Scopus (2024)

Por medio del programa VOSviewer el cual con la ayuda de la base datos descargada de SCOPUS, generando una búsqueda de 1.997 documentos, se originaron 7 Clústeres, siendo estas palabras claves de las diferentes investigaciones puntualizadas en las estrategias para mejorar el clima laboral.

En el gráfico 4 de las palabras claves tenemos tres grupos de clústeres diferenciados por colores, el primer grupo identificado de color rojo contiene las siguientes palabras:

- Decision making: La toma de decisiones es fundamental en toda organización, debido a que por medio de esas decisiones se materializan los objetivos de la empresa, por lo tanto, esta palabra clave va a ser fundamental en la investigación del clima laboral.

- Sustainability: La Sostenibilidad de la empresa depende fundamentalmente del trabajo o rendimiento de los colaboradores en la Organización.

- Training: El desempeño es un factor de alto rendimiento en las organizaciones, por lo tanto, no debe disminuir sino aumentarlo continuamente para que los objetivos organizacionales se cumplan de forma fructífera en la empresa.

El segundo grupo identificado de color verde contiene las siguientes palabras:

- Human Resource Management: Es Recursos Humanos el órgano empresarial responsable de las decisiones que repercutan entre la empresa y los colaboradores, por ende, es el encargado del bienestar de estos.

- Performance: La formación de los colaboradores es primordial, según el perfil de cada colaborador, este se amolda a un puesto de trabajo específico con funciones a desarrollar de forma óptima, por esta razón, la formación que contenga cada persona dentro de la empresa desempeña un papel importante debido a que garantiza el cumplimento de los objetivos.

El tercer grupo identificado de color azul contiene las siguientes palabras:

- Job satisfaction: La satisfacción laboral en los colaboradores es pieza fundamental en esta investigación, por medio de esta se determina el rendimiento de los colaboradores en la empresa y el desarrollo a futuro que ellos pueden darle a la Universidad.

- Workplace: El lugar de trabajo y el estado en el que se encuentre en la empresa es influye directamente con la motivación y el estado de comodidad de los trabajadores, de manera que, la empresa debe ofrecer un lugar limpio y con las herramientas necesarias para que puedan desempeñar las tareas a realizar durante la jornada laboral (Grafico 4).

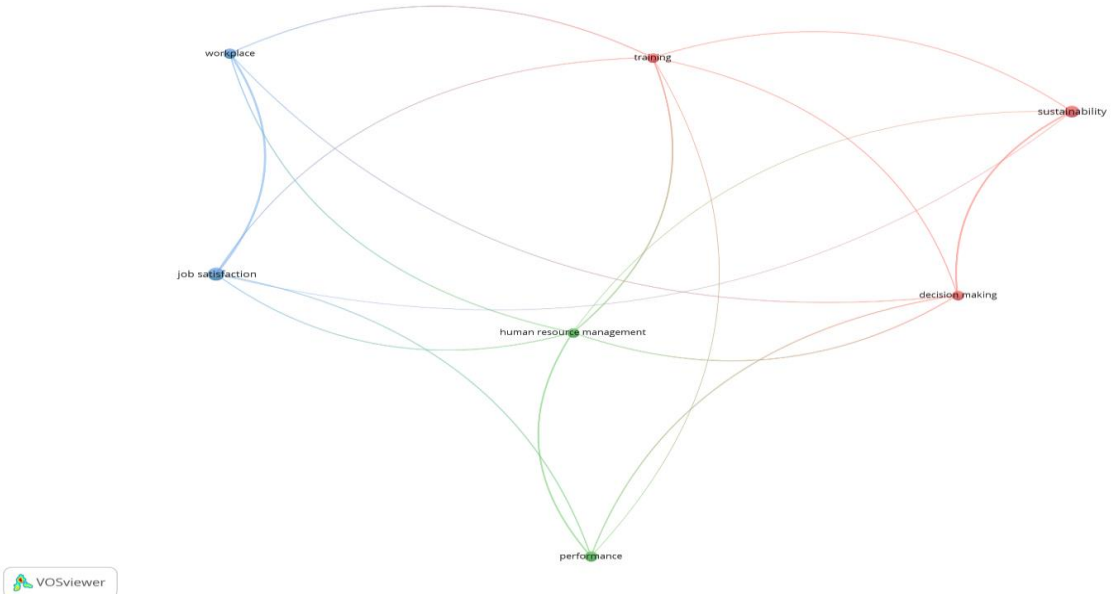

Gráfico 4. Co-occurrence de palabras claves. Fuente: VOSviewer (2024)

ISSN: 2745-2891

Por otro lado, se obtuvo la densidad de las palabras claves, diferenciándolas por el color de las ondas de calor alrededor de ellas. Las palabras más representativas según las ondas de calor son: Job satisfaction (Satisfacción laboral), Sustainability (Sostenibilidad), Workplace (Lugar de trabajo). Y Training (Desempeño); las anteriores palabras son variables que influyen directamente en el clima laboral de una empresa (Grafico 5).

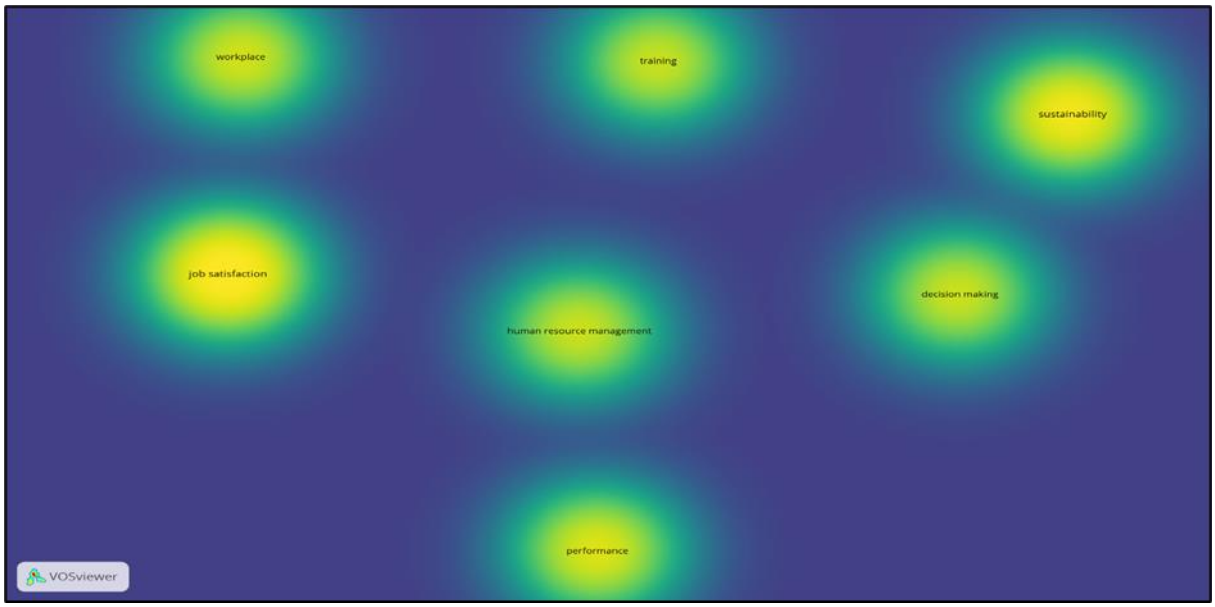

Gráfico 5. Visualización de la densidad palabras claves Fuente: VOSviewer (2024).

Este estudio bibliométrico permitió formular un modelo para futura investigación en la cual se mezclan las dos hipótesis mencionadas con anterioridad se dividieron por variables, las cuales se especifican detalladamente en el (Gráfico 6).

Pregunta problema para análisis bibliométrico 1

¿Cuáles son las estrategias para clima laboral entre los colaboradores?

Hipótesis para el análisis bibliométrico 1

Para la presente investigación se tiene dos hipótesis, las cuales se especifican a continuación,

H1: Los colaboradores tienen la percepción que por medio de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo se puede mejorar el clima laboral en la empresa.

H2: Los colaboradores tienen la impresión de que, si los colaboradores manejan un mal clima laboral generando un ambiente pesado para trabajar,

ISSN: 2745-2891

disminuye el compromiso y por ende las utilidades o servicios de la empresa.

La hipótesis positiva H1 mencionada con anterioridad influyen directamente en el clima laboral empresarial, es decir, deben supervisar y emplear estrategias que impulsen el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, trabajadores motivados, compensación económica según el grado de importancia de las funciones realizadas, con el objetivo de mantener el buen rendimiento y funcionamiento de la empresa.

Mientras que en la hipótesis negativa H2, evalúa un escenario que se puede presentar en la empresa si no se tienen en cuenta las variables de la Hipótesis 1, en el contexto negativo la persona se encuentran desmotivadas, poco comprometidas con la empresa, los colaboradores se sienten retribuidos de una forma escasa y que el salario no es directamente proporcional con las funciones que realizan; lo anterior afecta al rendimiento de la funciones de los colaboradores, por ende, al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

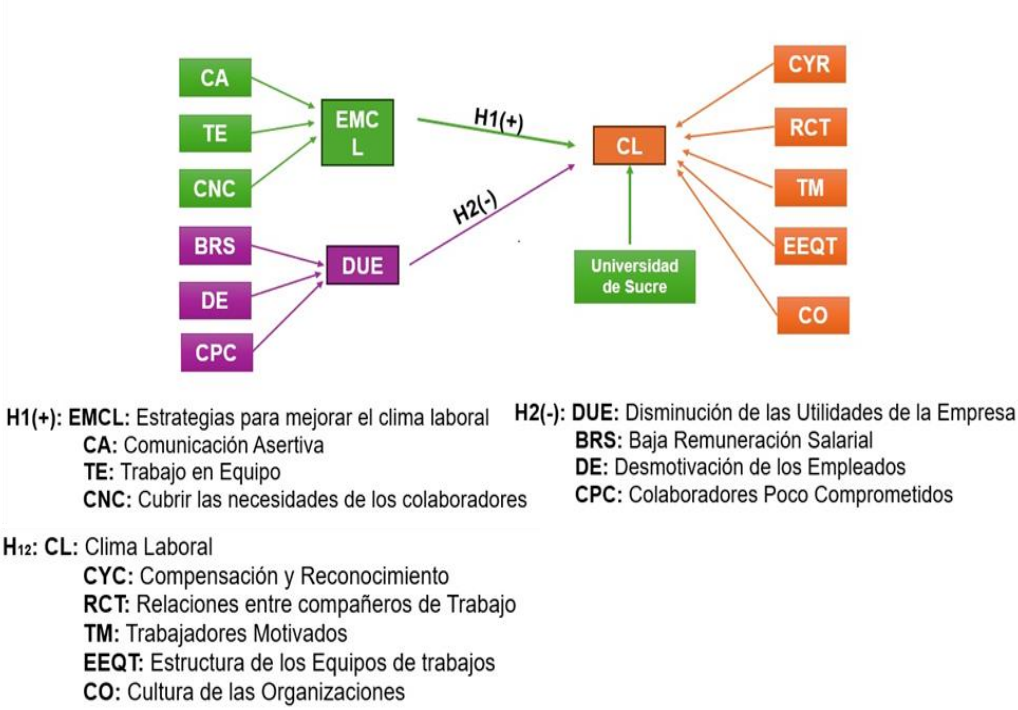

Gráfico 6. Modelo Teórico de las Hipótesis. Fuente: Elaboración Propia.

Bibliometría 2. Reclutamiento y selección de personal

Para encontrar al trabajador ideal se debe llevar a cabo un proceso de

reclutamiento y selección riguroso, donde se estudien los perfiles para el cargo vacante y para ejecutarlo de forma exitosa se deben tener en cuenta los siguientes pasos: Identificar las necesidades del cargo, búsqueda de candidatos – publicación de la oferta, hacer una preselección, probar las habilidades y conocimientos de los candidatos, entrevistar a los candidatos, valorar las opciones y tomar la decisión final, contratar al mejor candidato, incorporarlo al puesto de trabajo, formar al empleado – capacitar y por ultimo y no menos importante realizar un seguimiento de los progresos – rendimientos (negocios, 2023).

En una búsqueda realizada en la base de datos Scopus, mediante los elementos TITLE-ABS-KEY (recruitment AND selection AND processes AND of AND personnel) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOCI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "ARTS") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "ECON") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "DECI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "MULT") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "MATH") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "PSYC")) se obtuvieron 376 documentos. El método aplicado es la bibliometría, en donde se muestra en el gráfico 7 la tendencia de las publicaciones sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal (PRSP). Como se evidencia la tendencia es creciente desde el año 1983 hasta 2019, siendo este último el pico más alto con 34 publicaciones la mayoría en el área de ciencias sociales y en idioma inglés. Además, es pertinente decir que a partir del año 2020 descendieron llegando a 20 publicaciones, siguiendo en ascenso hasta 2023. Actualmente, en lo que va del 2024 se muestra una baja tendencia de documentos, llegando solo a 10 publicaciones.

ISSN: 2745-2891

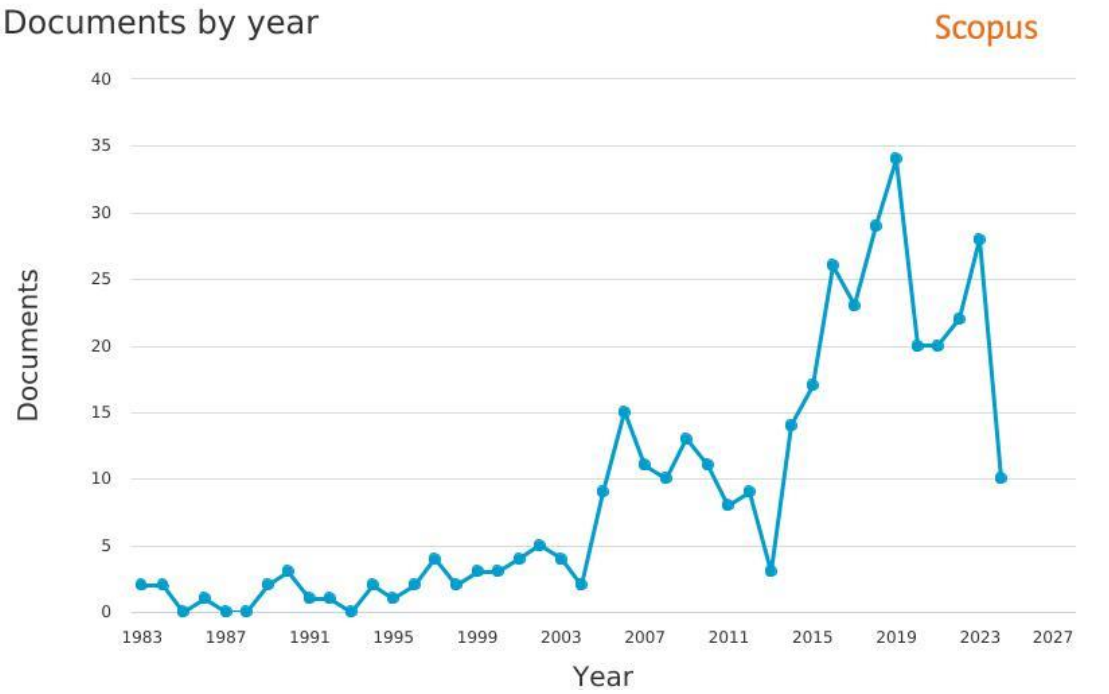

Gráfico *7.* Tendencia de publicaciones sobre PRSP
Fuente: Scopus (2024)

Entre los autores que han publicado acerca de procesos de reclutamiento y selección de personal se encuentran un poco más de cien. Sin embargo, el gráfico 8 ofrece la posibilidad de ordenar la lista de autores que se han encontrado por número de documentos, cuenta o hace un filtro solo de los diez primeros con más números de documentos indexados en Scopus, es decir, entre dos y tres publicaciones. Entre estos se pueden mencionar Goodyear, Karabasevic, Martins, Morgan, Patterson, Silva, Stanujkic y Wall con tres documentos cada uno y por último se encuentran Aguado, D y Arib, H con 2 publicaciones. Scopus asigna a cada autor un identificador (ID de autor) y le crea un perfil de manera automática que es un registro donde aparecen los datos, artículos, citas, entre otros datos bibliométricos.

ISSN: 2745-2891

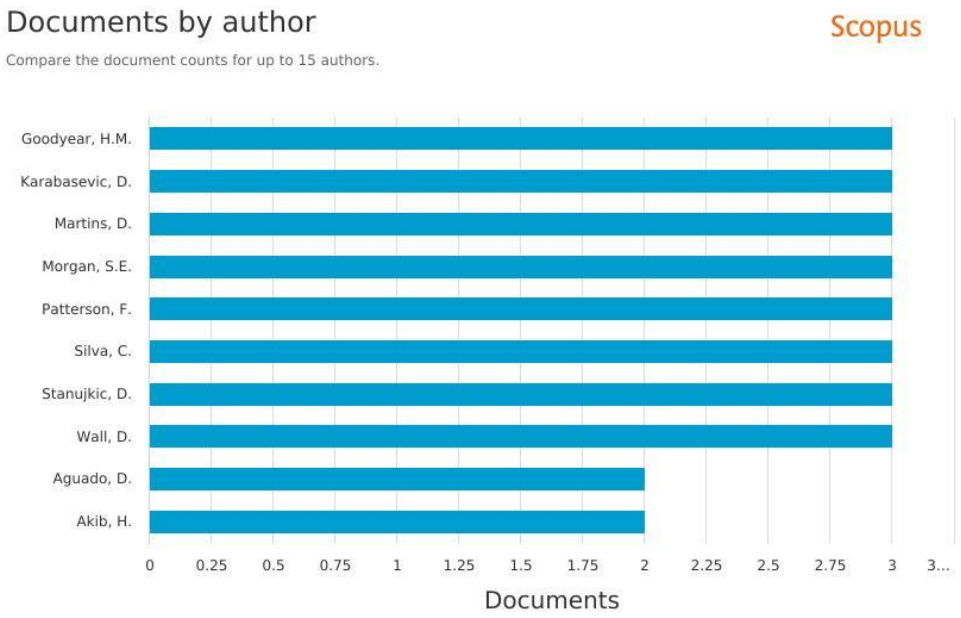

Gráfico 8. Publicaciones por autor
Fuente: Scopus (2024)

Por su parte, el gráfico 9 evidencia las áreas del conocimiento donde se han realizado el mayor número de publicaciones sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal, se destacan las ciencias sociales con un 26.9%, seguida de negocios, gestión y contabilidad con un 14.6% y con un menor porcentaje de tan solo el 3.3% las áreas de economía, econometría.

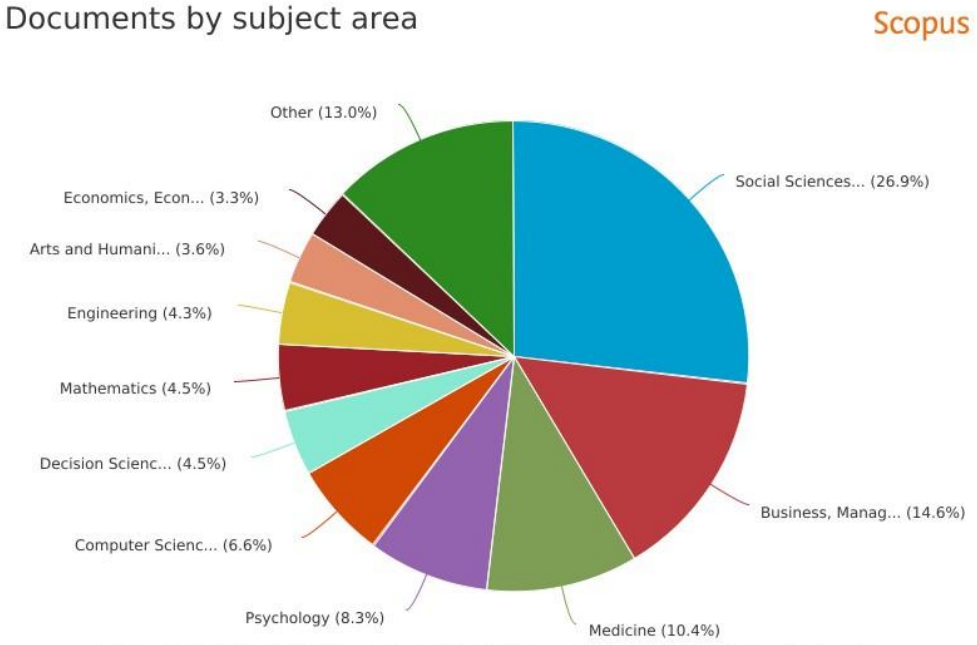

Gráfico 9. Documentos por área temática
Fuente: Scopus (2024)

Adicionalmente, en el procesamiento en VOSviewer se obtuvieron 212 palabras claves, las cuales se reducen a 44 con 5 citaciones de co-concurrencia. Se generaron 4 clústeres (gráfico 10):

Clúster 1 (Rojo): Está compuesto por términos relacionados con el proceso lógico de reclutamiento y selección de personal, se mencionan palabras como gestión de recursos humanos, personal, empleo, competencias, toma de decisiones, entre otras.

Clúster 2 (Verde): Está orientado a cómo se llevaría a cabo el proceso, el personal a cargo, diseño de las metodologías o estrategias, población, comunicación efectiva y habilidades para tener en cuenta.

Clúster 3 (Azul): Hace referencia al personal seleccionado, al empleado o persona idónea para el trabajo.

C**lúster 4 (Amarillo):** Hace alusión a las herramientas de apoyo al personal seleccionado como las capacitaciones.

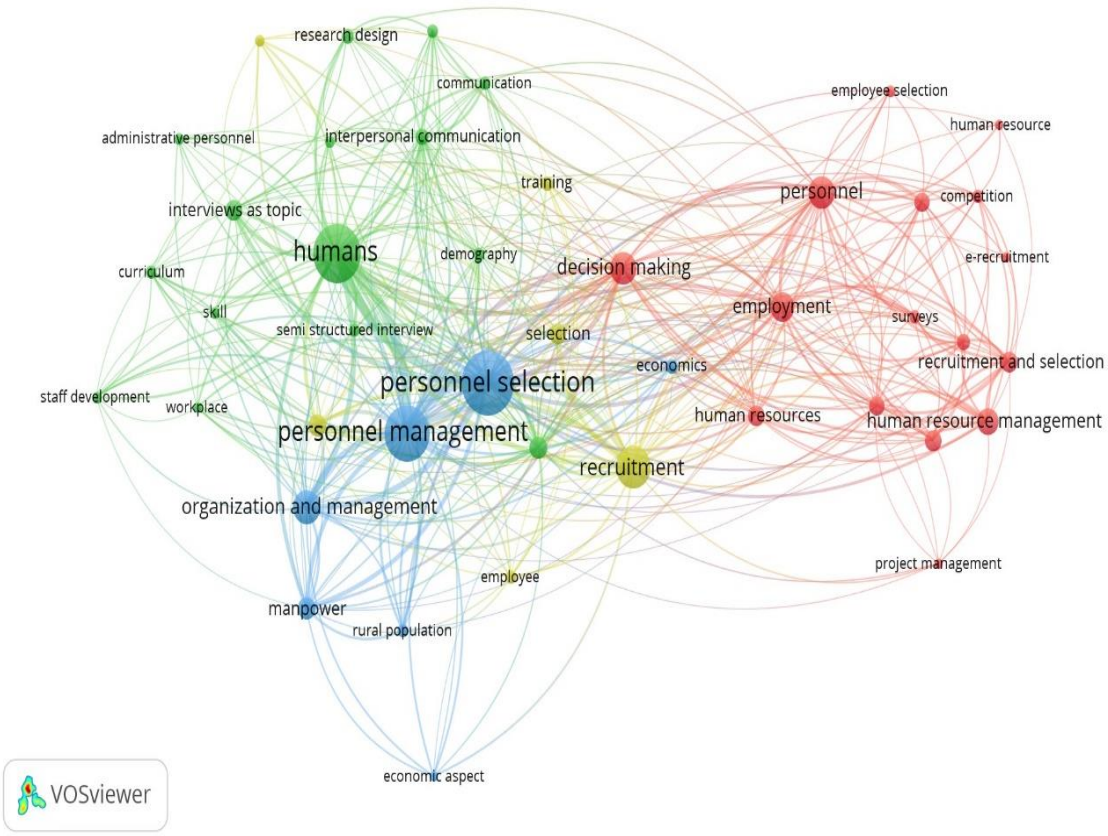

Gráfico 10. Co-concurrencia de palabras claves
Fuente: VOSviewer - Scopus (2024)

ISSN: 2745-2891

Este estudio bibliométrico permitió generar otro problema de investigación: ¿De qué manera puede fortalecer la Corporación Opción Legal los procesos de reclutamiento y selección de personal, a partir de un enfoque territorial en los Planes de Ordenamiento Social de la Propiedad Rural?

Hipótesis

- **$H_{1(+)}$:** El enfoque territorial es una perspectiva necesaria en los procesos de reclutamiento y selección de personal para la conformación de equipos de trabajo en los POSPR.
- **$H_{2(+)}$:** La implementación de POSPR generan un impacto positivo en los habitantes del territorio.
- **$H_{3(-)}$:** El territorio no cubre la demanda de profesionales requeridos en los procesos de reclutamiento y selección de personal en los POSPR

La presente investigación es de carácter exploratorio, explicativo y descriptivo, puesto que se propone trabajar a partir de diferentes enfoques de método mixto ya que se recopilarán datos, se describirán fenómenos tanto cualitativos como cuantitativos, así como su integración y análisis a partir de la información recopilada para examinar conceptos y los procesos de reclutamiento y selección de personal, a partir de un enfoque territorial que desarrolla la Corporación Opción Legal en los proyectos de Planes de Ordenamiento Social de la Propiedad Rural. Así mismo, se realizará un estudio de caracterización de la población donde se ejecutan POSPR, bajo el muestreo no probabilístico, el cual consiste en seleccionar la muestra por el hecho de ser accesible.

Las fuentes y técnicas de recolección de información primarias están enmarcadas en entrevistas semiestructuradas aplicadas a encargados del Área de Talento Humano de la corporación y encuestas de caracterización. De igual manera, se utilizarán fuentes secundarias como la revisión documental.

Cabe agregar que el paradigma de la investigación es positivista ya que el conocimiento se deriva de la experiencia, la observación empírica y la medición de los fenómenos, a su vez se enfoca en la búsqueda de leyes causales y patrones generales a través de métodos científicos. Se basa en la objetividad y rechaza las explicaciones basadas en la intuición y la interpretación subjetiva.

ISSN: 2745-2891

Teniendo en cuenta lo anterior, se formulan hipótesis con diferentes variables que ayudan a definir qué es lo que se pretende obtener o probar y las posibles respuestas que se obtendrán de las preguntas formuladas.

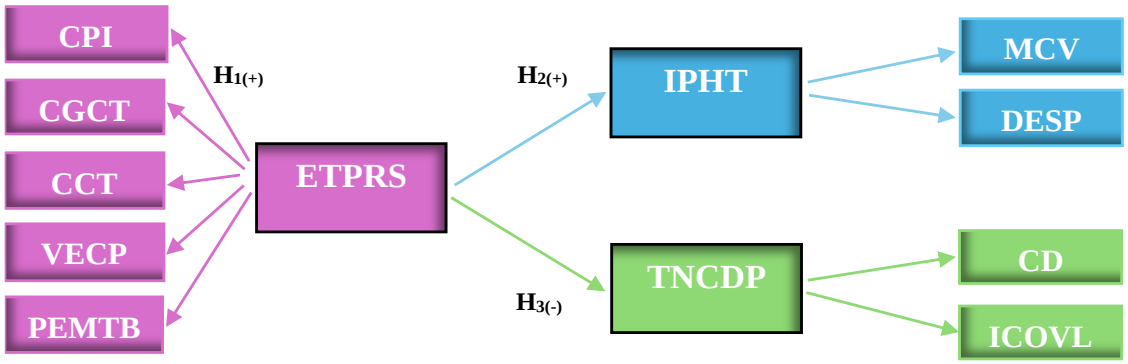

Gráfico 5: Modelo de hipótesis
Fuente: Elaboración propia

$H_{1(+)}$ ETPRS: Enfoque Territorial en los Procesos de Reclutamiento y Selección.

CPI: Contratación del Personal Idóneo
CGCT: Conocimiento General de las Características del Territorio
CCT: Colaboradores Conocedores del Territorio
VECP: Vinculación Efectiva de la Comunidad en los Proyectos
PEMTBC: Proyectos Ejecutados en Menor Tiempo y Bajo Costos

$H_{2(+)}$ IPHT: Impacto Positivo en los Habitantes del Territorio.

MCV: Mejoramiento de la Calidad de Vida
DESP: Desarrollo Económico y Social de la Población

$H_{3(-)}$ TNCDPR: Territorio No Cubre la Demanda de Profesionales Requeridos.

CD: Condiciones Demográfica
COVL: Ineficiente Comunicación de las Ofertas de Vacantes Laborales

DISCUSIÓN

Según (Umaña, 2017) el enfoque territorial se entiende como la capacidad de lograr intervenciones coherentes con la realidad social, política y económica de los territorios, que sean flexibles, integrales y que incluyan activamente a los pobladores, generando las capacidades necesarias para que los propios territorios puedan gestionar su desarrollo. En Colombia el enfoque territorial ha sido acogido, aunque sustancialmente, por entidades públicas y privadas que se esfuerzan en mejorar las intervenciones en territorio, aún no logra consolidarse como parte central de las políticas públicas para las áreas rurales. A su vez, no existen programas específicos que partan de este enfoque para abordar las intervenciones

sectoriales en los territorios, debido a la misma estructura de las políticas públicas, en donde se lleva a cabo una división presupuestal por sectores, que obliga a las entidades a cumplir con metas sectoriales, que no tienen en cuenta el contexto territorial, dificultando que esta perspectiva se consolide en programas y proyectos tangibles que beneficien a los territorios rurales en su conjunto y acorde a sus necesidades (Umaña, 2017).

La Corporación Opción Legal al ser una organización no gubernamental sin ánimo de lucro dedicada a la defensa, promoción y protección de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario (Corporación Opción Legal, 2024); involucra a la comunidad en los diferentes procesos y proyectos ya que considera esta como un aliado de gran importancia entre los diversos actores. Así mismo, la comunidad se compone por todos los empleados, entidades públicas y privadas, políticos, líderes comunitarios, organizaciones de la sociedad civil, universidades, emprendedores, empresas y ciudadanos que deciden involucrarse en los procesos, es decir, es donde se encuentran los todos los perfiles (básicos, técnicos, tecnológicos, profesionales, especialistas de las diversas temáticas, entre otros). Por ende, la comunidad es pieza clave, cumple con el rol de agente de cambio y es capaz de transformar la realidad mediante los procesos que se generen o ejecuten (Martín, 2016).

Por lo tanto, para las organizaciones contar con las personas que posean las características adecuadas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas se ha convertido en una importante necesidad; ya que las destrezas y habilidades que una persona posea para ejecutar las tareas en un puesto de trabajo son las que determinan el éxito de las funciones del cargo (López, 2010).

En este mismo orden de ideas, el Área de Talento Humano es parte vital para una organización, ya que su trabajo se desarrolla en consecuencia a los cambios que se presentan, al crecimiento y al mismo tiempo a la búsqueda de empleados de calidad, idóneos que cumplan con los estándares requeridos. Desde los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño laboral se debe adoptar un enfoque territorial de los municipios priorizados en los POSPR, así como un sistema específico de nomenclatura, requisitos,

ISSN: 2745-2891

competencias, salarios y prestaciones que garantice el ingreso bajo condiciones diferenciales, sin vulnerar, en todo caso, el principio de mérito (Función pública, 2017).

Teniendo en cuenta, lo expuesto a lo largo del documento es pertinente concluir que el conocimiento derivado del enfoque territorial permite identificar las vacantes en los proyectos de POSPR que pueden llegar a ser cubiertas por talento humano local, esto alimenta el análisis y diseño de los puestos laborales requeridos por la corporación para la ejecución de estos.

Con un panorama mucho más claro, se logra una precisa conformación del capital humano que permite una eficaz actuación, comprendida esta como la completitud de las habilidades y conocimientos requeridos para la ejecución de tareas individuales de cada trabajador en pro de la consecución de los objetivos organizacionales.

La inclusión de talento humano local en los proyectos de POSPR favorece la calidad de vida de las comunidades en el territorio al formalizar la contratación laboral, capacitar y fortalecer las habilidades de los trabajadores y aumentar significativamente sus salarios con respecto al mercado laboral local.

Así mismo, el establecimiento de la operación en el territorio implica una serie de retos logísticos y una demanda de servicios que son cubiertos por la población local y que promueve la formalización, el aumento de los estándares de calidad en la prestación de servicios, y la generación de nuevas oportunidades de ingreso para la población local, entre los que se encuentran transporte, vivienda, alimentación, entre otros para el equipo de trabajo.

En este sentido, es pertinente mencionar que también existen impactos no cuantificables en el territorio producto del fortalecimiento del tejido social y el acercamiento de las comunidades a políticas públicas de inclusión y ordenamiento territorial.

Finalmente, si los proyectos no tienen una misionalidad de capacitar al talento humano local de manera extendida, es importante mencionar que, desde el gobierno, en el marco de la priorización de los procesos territoriales de catastro multipropósito a nivel nacional, si se vienen adelantando programas continuos de capacitación de talento humano sectorizado por regiones

ISSN: 2745-2891

del país. Sin embargo, este personal no está siendo direccionado por parte de las entidades encargadas de la capacitación (Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC, Agencia Nacional de Tierras - ANT, entre otros) a los operadores privados que también ejecutan proyectos de ordenamiento territorial en las regiones. Es el caso de Corporación Opción Legal que dado a sus esfuerzos en la incorporación de la comunidad en los procesos de reclutamiento y selección para la ejecución de proyectos aún se queda corta, puesto que en varios casos no ha existido una esquematización previa al inicio de estos, de los cargos que podrían ser ofertados a la población local, no elaboró una caracterización, ocupando así la mayoría de los cargos técnicos por talento humano externo al territorio.

CONCLUSIONES

En resumen los colaboradores de una empresa son la pieza fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales de una institución, de ahí, la importancia de tener trabajadores que mantenga un buen clima laboral, el uso de estrategias como la comunicación efectiva, la autonomía humana, la motivación, contar con un lugar de trabajo, la potencialización del desempeño y las capacitación continua, son estrategias puntuales que, con la ayuda de un buen líder del equipo, teniendo habilidades y competencias adecuadas, pueden obtener resultados fructíferos a la hora del cumplimento de los objetivos, de esta forma, la empresa contará con trabajadores motivados y capacitados para la toma de decisiones, donde prevalecerá un buen clima laboral entre los equipos de trabajos de la Organización.

Las futuras líneas de investigación podrán basarse en los modelos teóricos identificados. Inicialmente el producto final que se pretende presentar en la siguiente investigación, es un plan de Clima Laboral para los colaboradores que se encuentran vinculados en una institución de Educación Superior, con el cual se pueda mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo y así este motivados a la hora de cumplir con los objetivos de la Organización.

Para obtener información relevante de los mimos colaboradores, se realizará una encuesta puntualizada al clima laboral, las preguntas serán enfocadas al cómo se sienten los colaboradores en su entorno laboral, si están satisfechos, si hay alguna falencia, si los trabajadores están motivados, si lo

colaboradores cuenta con un lugar optimo y herramientas para desempeñar sus funciones, todas estas respuestas serán puntuales a la hora de realizar el plan de clima laboral.

Teniendo el objetivo de cubrir todas las necesidades del personal administrativo de una institución, mejorando el clima laboral, por ende, mejorando el rendimiento de la empresa, si bien es cierto los empleados motivados y felices garantizan un excelente trabajo a futuro para la Organización.

Posteriormente con base al resultado obtenido de las encuestas, se definirán las estrategias que se van a emplear para llevar a cabo el plan de Clima laboral, organizado mediante un cronograma de actividades a realizar, con su respectiva fecha en la cual se llevará a cabo.

Seguidamente se especificará quienes son las personas que harán parte del equipo de trabajo que implementarán el plan, cabe mencionar que la División de Recursos Humanos cumple un papel primordial, debido a que ellos serán los líderes del proceso y pondrán en funcionamiento el plan de clima laboral en las diferentes áreas que cuente la empresa.

Luego que se haya puesto en marcha el plan de clima laboral, vinculado a los procesos de reclutamiento y selección de personal se analizan los resultados finales y se realizan los respectivos ajustes para ir perfeccionando el proceso por medio de las estrategias empleadas para mejorar estas estrategias en la organización.

REFERENCIAS

Ashforth, B.E., Caza, B.B., &Meister, A. (2024). My place: how workers become identified with their workplaces and why it matters. *Academy of Management Review*. 49, 366-398. 10.5465/amr.2020.0442

Cerraga-Navarro, J.G., Sánchez-Vidal, M.E., Cerraga-Leiva, D. (2016). Linking Unlearning with Work-Life Balance: An Initial Empirical Investigation into SMEs. *Journal of Small Business Management.* 54, 373-391. 10.1111/jsbm.12151

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano 3ra Edición. México: The McGraw-Hill Companies, Inc.,.

Corporación Opción Legal. (2024). Obtenido de https://www.opcionlegal.org

DeTienne, D.R., Shepherd, D.A., De Castro, J.O. (2008) The fallacy of "only the strong survive": The effects of extrinsic motivation on the persistence decisions for under-performing firms. 23, 528-546.10.1016/j.jbusvent.2007.09.004

Feitosa, J., Grossman, R., Kramer, W.S., Salas, E. (2020). Measuring team trust: A critical and meta-analytical review. *Journal of Organizational Behavior*. 41, 479-501. 10.1002/job.2436

Función pública. (2017). Obtenido de Función pública: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/guest/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/gobierno-nacional-expide-decreto-para-fortalecer-el-empleo-publico-a-nivel-territorial-con-el-proposito-de-facilitar-la-implementacion-del-acuerdo-de-?_com_lifera

Hughes, A.M., Zajac, S., Woods, A.L., Salas, E. (2020). The Role of Work Environment in Training Sustainment: A Meta-Analysis. *Human Factors.* 62, 166-183. 10.1177/0018720819845988

Ikusmira. (S/F) *Paradigma postpositivista (postpositivismo).* Recuperado de: https://ikusmira.org/p/paradigma-postpositivista-postpositivismo (Consultado 7/06/2024)

Lin, C.P., He, H., Baruch, Y., Ashforth, B. E. (2027). The Effect of Team Affective Tone on Team Performance: The Roles of Team Identification and Team Cooperation. *Human Resource Management.* 56, 931-952. 10.1002/hrm.2181

López, J. R. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. PERSPECTIVAS, 129 - 152.

Marlow, S.L, Lacerenza, C.L., Paoletti, J., Burke, C.S., Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 144, 144-145. 10.1016/j.obhdp.2017.08.001

Marlow, S.L., Lacerenza, C.N., Salas, E. (2017). Communication in virtual teams: a conceptual framework

and research agenda. *Human Resource Management Review*. 27, 575-589. 10.1016/j.hrmr.2016.12.005

Martín, J. (Noviembre de 2016). La importancia de la comunidad en los procesos de co-creación y colaboración de los laboratorios de gobierno. Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/B8975D725757B601052582160078402D/$FILE/vilajuan.pdf

McNeese, N.J., Flathmann, C., O'Neill, T.A., Salas, E. (2023). Stepping out of the shadow of human-human teaming: Crafting a unique identity for human-autonomy teams. *Computers in Human Behavior*. 148, 107874. 10.1016/j.chb.2023.107874

Mitchell J.R., And Shephered D.A. (2010) To thine own self be true: Images of self, images of opportunity, and entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing*. 25, 138-154. 10.1016/j.jbusvent.2008.08.001

negocios, S. B. (21 de Febrero de 2023). Recursos Humanos. Obtenido de https://escuelaselect.com/pasos-del-proceso-seleccion-recursos-humanos/

Pinchi Ramírez, M.; Miranda Ruiz, E.; García Saavedra, E.; Nieto Ampuero, E. (2013). *Paradigma Interpretativo en Investigación.* Recuperado de: https://www.monografias.com/trabajos97/paradigma-interpretativo/paradigma-interpretativo (Consultado 7/06/2024)

Salas, E., Diaz-Granados, D., Klein, C., Burke, C.S., Stagl, C., Goodwin, G.F., Halpin, S.M. (2008). Does team training improve team performance? A meta-analysis. *Human Factors*. 50, 903-933. 10.1518/001872008X375009

Shahi, et al. (2020). Revista interdisciplinaria de estudios de gestión (anteriormente conocida como Revista iraní de estudios de gestión). Obtenido de Behavioral factors affecting talent management: Meta-synthesis technique: https://doi.org/10.22059/IJMS.2019.283845.6736

Shuffler, M.L., Diazgranados, D., Maynard, M.T., Salas, E. (2018).

Developing, sustaining, and maximizing team effectiveness: An integrative, dynamic perspective of team development interventions. *Academy of Management Annal*s. 12, 688-724. 10.5465/annals.2016.0045

Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., Buckley, M.R. (2004). Leader political skill and employee reactions. *Leadership Quarterly*. 15, 493-513. 10.1016/j.leaqua.2004.05.004

Umaña, M. (11 de Enero de 2017). ¿QUÉ HA PASADO CON EL ENFOQUE TERRITORIAL EN COLOMBIA?

Williams, T.A., Gruber, D.A., Sutcliffe, K.M., Shepherd, D.A., Zhao, E.Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annal*. 11. 733-769. 10.5465/annals.2015.0134