

Caracterización del Proceso de Administración del Capital Humano en las Pymes de Tamazula de Gordiano (México)

C.A. Hinojosa Gómez^{#1}, R. García Magaña^{#2}, R. E. Villavazo Magallón^{#3}

[#]Tecnológico Nacional de México: Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez, Unidad Académica Tamazula, Jalisco, México. Ingeniería en Administración.

¹adolfo.hinojosa@tamazula.tecmm.edu.mx, ²raul.garcia@tamazula.tecmm.edu.mx,

³rosa.villavazo@tamazula.tecmm.edu.mx

Resumen—El objetivo de esta investigación es identificar las características diferenciadoras de la pequeña y mediana empresa en el proceso de administración de su capital humano, en el municipio de Tamazula de Gordiano. Metodología: la investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y el método fue de tipo cuasi experimental transeccional y exploratorio. Los resultados obtenidos muestran que casi la mitad de las Pymes encuestadas no planifica sus necesidades de personal en cuanto a la cantidad y calidad del capital humano necesario para la operación, el 70% no cuenta con un análisis y descripción de puestos, la mayoría no tiene un plan de capacitación y desarrollo y los responsables de administración de personas en las empresas no aplican un proceso formal de administración de capital humano. Conclusión. Las pymes del municipio de Tamazula de Gordiano no realizan un proceso formal de administración de su capital humano, limitando con esto su desarrollo y productividad.

Palabras clave—Capital humano; Administración de recursos humanos; Pymes; Proceso.

I. INTRODUCCIÓN

La pequeña y mediana empresa (Pyme) tiene un papel fundamental en la economía mexicana, originando aproximadamente el 80% de los empleos en nuestro país, sin embargo, enfrenta múltiples desafíos en un contexto globalizado y de alta competitividad.

La presente investigación propone conocer las características distintivas del proceso de la administración del capital humano en las Pymes ubicadas en el municipio de Tamazula de Gordiano, Jalisco.

Además, busca generar indicadores que permitan tomar decisiones de intervención sobre la problemática de las Pymes y generar un esquema de diagnóstico aplicable dentro del municipio.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente proyecto de investigación surge de la necesidad de conocer las características que distinguen a las Pymes, relacionadas con la función de la administración del capital humano en el municipio de Tamazula de Gordiano, Jalisco, que sirva como marco de referencia para otros estudios dirigidos a dicho sector empresarial.

III. ANTECEDENTES Y APORTACIONES TEÓRICAS

Proceso de administración de recursos humanos.

El proceso de administración de recursos humanos, “es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y de manejar los aspectos de equidad” [1].

El autor Idalberto Chiavenato, menciona que la gestión de recursos humanos está pasando por profundos cambios, que la involucran cada vez más en un papel estratégico y menos operativo. Sus objetivos se enfocan cada vez más en la organización y agregando ventajas competitivas a mediante creación, desarrollo, difusión y aplicación del conocimiento corporativo a través de habilidades fundamentales para el logro del negocio [2].

De acuerdo con Chiavenato, los procesos básicos de la gestión de las personas son cinco: integrar, organizar, retener, desarrollar y evaluar a las personas (ver figura 1). El proceso de provisión de personas de acuerdo con el mismo autor, se compone a su vez por los subprocesos de: planeación, reclutamiento y selección de los recursos humanos. El proceso de organización, contesta a la pregunta: quién trabajará en la organización, y se compone por los subsistemas de inducción, diseño de puestos, análisis y descripción de puestos y la evaluación del desempeño de las personas dentro de la organización. La retención es el tercer proceso y consiste en como conservar a las personas que trabajan dentro de la empresa a través de la remuneración, las prestaciones sociales, la higiene y seguridad y las buenas relaciones sindicales, el desarrollo como cuarto proceso, es el cómo preparar y desarrollar a las personas dentro de la organización por medio de cursos de capacitación y técnicas de desarrollo organizacional. Por último, como quinto proceso, está el de la evaluación, que se refiere a saber lo que hacen las personas, a través de sistemas de información, controles internos y auditorías al personal [2].



Fig. 1. Proceso de administración de capital humano.

La nueva denominación de capital humano.

La administración de recursos humanos evolucionó y cambió su nombre al de administración de capital humano (A.C.H.) como un intento de darle la importancia y valor debido a las personas que trabajan en las organizaciones y donde éstas deberían de ser consideradas como el activo más valioso.

Las pequeñas y medianas empresas están empezando a considerar a este departamento como un área estratégica para la empresa y dentro de esas nuevas funciones estratégicas se pueden mencionar las siguientes:

1.-El departamento de capital humano se debe ver bajo una óptica de aliado estratégico de la organización que fomente la evolución del negocio.

2.-La administración del capital humano debe ser un agente de cambio que permita modificar la cultura organizacional y que esta vaya en la misma dirección de la estrategia, para así lograr el éxito organizacional.

3.-También la A.C.H. debe, a través de su experiencia administrativa promover oportunidades nuevas para la organización.

4.-Finalmente debe ser un aliado de los empleados con el objetivo de satisfacer las necesidades propias de los mismos y conjuntamente los de la organización.

En esta era del conocimiento el departamento de Capital Humano se torna un aliado estratégico de la organización, y debe estar enfocado a el logro de los objetivos a través de una cultura compartida, conocimientos y talentos que agreguen valor a la empresa, al final un departamento de A.C.H. que no genere valor no tendrá una razón de ser en esta era del conocimiento.

IV. METODOLOGÍA

La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y el método fue de tipo cuasi experimental transeccional y exploratorio [3]. Cuantitativo porque la elección se basó en datos numéricos, y exploratoria, porque no se cuenta con mucha información al respecto del tema de investigación, por lo que, con la conclusión de esta, se aportarán nuevos conocimientos para futuros estudios y desarrollo de estrategias.

La muestra está compuesta por 37 unidades económicas que corresponden a los tres sectores señalados en la tabla 1, reuniendo así el total de Pymes ubicadas en el municipio de Tamazula de Gordiano, registradas en el directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), en el año 2022. [4].

Los individuos a encuestar fueron los ocupantes de puestos gerenciales relacionados con la administración de personas, gerentes o jefes de recursos humanos o puestos similares.

TABLA I
CLASIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE ACUERDO CON EL
NÚMERO DE TRABAJADORES EN CADA SECTOR

TAMAÑO	SECTOR		
	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0 a 10	1 a 10	0 a 10
Pequeña	11 a 50	11 a 30	11 a 50
Mediana	51 a 250	31 a 100	51 a 100
Grande	Más de 250	Más de 100	Más de 100

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022).

V. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se presentan a continuación.

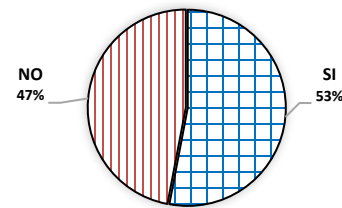


Fig. 2. ¿En su empresa se realiza una planeación de personal donde se considere la cantidad y la calidad de las personas que la empresa necesita?

Como se observa en la figura 2, solamente el 53% de las Pymes encuestadas contestó que si lleva a cabo una planeación de personal, considerando la cantidad y calidad de personas a ocupar para cubrir sus necesidades de operación presentes y futuras.

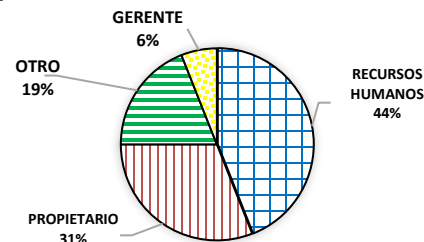


Fig. 3. ¿Qué área o departamento de la empresa realiza el reclutamiento de personal?

Los resultados muestran que el reclutamiento personal se lleva a cabo primordialmente por el departamento de recursos humanos, con un 44%, mientras el 31% es llevado por los propietarios, el 19% por otras personas como compañeros de trabajo o encargados por la ausencia de un gerente o un departamento de recursos humanos.

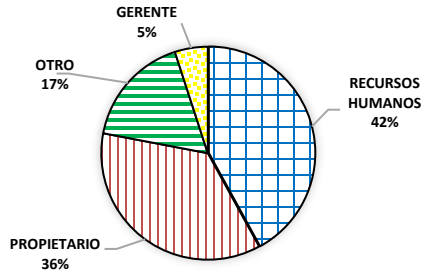


Fig. 4. ¿Qué área o departamento de la empresa realiza la selección de personal?

La figura 4, nos muestra en el gráfico que la selección de personal, se lleva a cabo más a menudo por el departamento de recursos humanos con un 42%, las demás están a cargo del propietario con un 36% y los restantes son llevados por empleados o el encargado del establecimiento en un 17%.

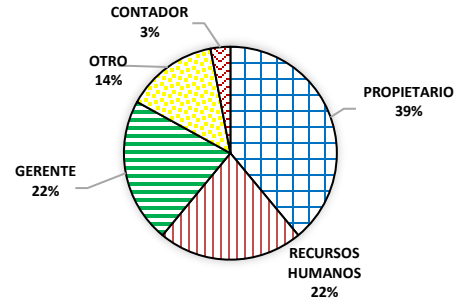


Fig. 7. ¿Quién determina la remuneración a pagar a los colaboradores?

En la gráfica de la figura 7, se muestra que quien determina los salarios es mayormente el propietario con un 39%, seguido por el gerente general y por el departamento de recursos humanos ambos con un 22%, y un 14% por otros.

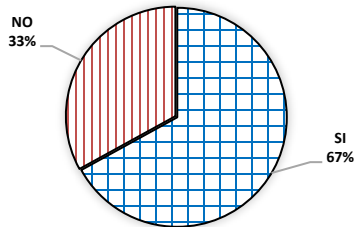


Fig. 5. ¿Se tiene alguien en la empresa que realice el diseño de los puestos? (Descripción y análisis de las actividades de cada puesto).

Como se muestra en la figura 5, la mayoría de las Pymes en Tamazula no elabora análisis y descripción de los puestos de su estructura orgánica, originando que los colaboradores no tengan en claro sus actividades y responsabilidades acordes al puesto que ocupan. Esto origina confusiones, conflictos y duplicidad de funciones, entre otros problemas comunes.

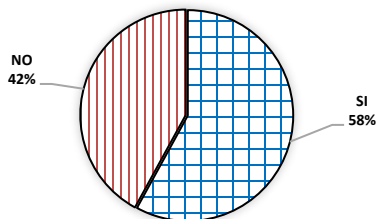


Fig. 6. ¿Se realiza una evaluación del desempeño de sus colaboradores?

La gráfica de la figura 6, nos muestra que el 58% de las Pymes si realiza una evaluación de desempeño, mientras que al 42% no lo hace. Esto provoca la falta de control sobre el desempeño de los colaboradores, además de inhibir la detección de posibles necesidades de capacitación.

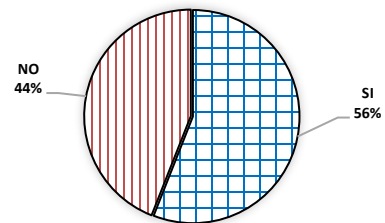


Fig. 8. ¿Existe alguien encargado de brindar la seguridad e higiene adecuados para proteger la integridad y salud de sus colaboradores?

Como se muestra en la Figura 8, el 56% de las Pymes encuestadas contestaron que si cuentan con un encargado de seguridad e higiene para su organización, el restante 44 % manifestó no tenerlo.

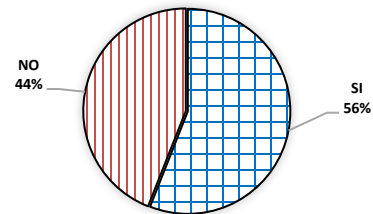


Fig. 9. ¿Existe alguien encargado de que se mantengan buenas relaciones laborales en la empresa?

La mayoría de las empresas (56%), contestó que sí cuenta con un responsable del cuidado de las relaciones entre los colaboradores de la organización, el restante 44% no lo tiene.

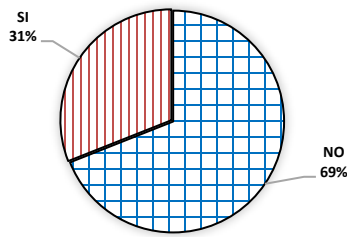


Fig. 10. ¿Existe un plan de capacitación para los colaboradores?

El plan de capacitación se lleva a cabo de manera informal, sin embargo, no se realiza de manera escrita y documentada en su mayoría (69%), sino que se hace verbalmente.

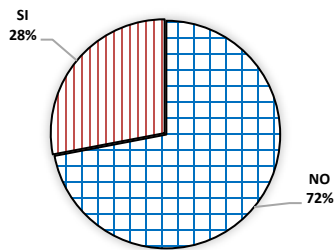


Fig. 11. ¿Existe un plan de desarrollo (ascensos o promociones) para los colaboradores?

La gráfica presenta que un 72% de las empresas encuestadas no cuentan con un plan de ascensos o promociones para sus colaboradores, mientras que el 28% si lo tiene diseñado.

IV. CONCLUSIÓN

Casi la mitad de las Pymes encuestadas no realiza una planificación de sus necesidades de personal, sin considerar la cantidad y calidad de personas necesarias para la adecuada

operación de la empresa. En la mayoría de las Pymes quien realiza el reclutamiento y selección del personal es el propietario o gerente y no un departamento de capital humano como tal. El 67% de las pymes, no elabora un análisis y descripción de los puestos de su estructura organizacional, pudiendo esto originar conflictos, duplicidad de funciones y frustración entre sus colaboradores. El 42% no evalúa el desempeño de sus colaboradores, además se detectó que el 72% de las pymes no cuentan con un plan de desarrollo para sus colaboradores, limitando con ello su crecimiento dentro de la empresa. Finalmente se concluye que las Pymes del municipio de Tamazula de Gordiano, en su mayoría, no cuentan con un departamento o colaborador especializado en la administración del capital humano, realizando parcialmente algunos de los procesos básicos de una manera limitada e informal, por lo que se infiere un impacto negativo en el desempeño, desarrollo y retención de los colaboradores de la pequeña y mediana empresa del municipio en cuestión.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos la colaboración de los alumnos Fernando Joaquín Moran Garza, Juan Pablo Arceo Magaña y José Alfredo Vargas Navarro, de la carrera de Ingeniería en Administración, de la unidad académica Tamazula, para el desarrollo de distintas actividades durante este trabajo de investigación.

REFERENCIAS

- [1] G. Dessler y R. Varela, *Administración de recursos humanos*, 6ta. ed., México: Pearson, 2017.
- [2] I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos*, 10ma. ed. México: McGraw-Hill Education, 2017.
- [3] R. Hernández Sampieri, C. Fernandez Collado, y P. Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A., 2014.
- [4] Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) 2022* [En línea]. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>.