



Julio-diciembre 2024

Recibido: 10-05-2024

Aceptado: 13-06-2024

Limitaciones de la gestión del recurso humano y sus funciones en las micro, pequeñas y medianas empresas Industriales de la ciudad de Culiacán, Sinaloa, México

Autores: Mario Mitsuo Bueno Fernández ¹¹

Dirección electrónica: mario.bueno@fca.uas.edu.mx

Adscripción: Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México

Guillermo Marín Balcázar ¹²

Guillermo_marin@utcj.edu.mx

Adscripción: Institución: Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, Chihuahua, México

Neima Alicia Hernández Urbina ¹³

nhernand@uacj.mx

Adscripción: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México

Resumen:

¹¹ Docente – Investigador. Contador Público, Maestría en Administración de Recursos Humanos y Doctorado en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Sinaloa. ORCID [0000-0002-7217-1656](https://orcid.org/0000-0002-7217-1656)

¹² Docente – Investigador. Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), Escuela Estatal de Políticas, Estudios teóricos y de aplicación para la producción de conocimiento en las ciencias administrativas, económicas y contables: Nuevos paradigmas gerenciales. ORCID [0000-0001-7033-5189](https://orcid.org/0000-0001-7033-5189)

¹³ Docente – Investigador. [0000-0003-3728-533X](https://orcid.org/0000-0003-3728-533X)

en general, y en particular en la gestión de los recursos humanos, desde la contrastación de la teoría de la organización, en particular, las fases o etapas de la gestión de los recursos humanos en la micro, pequeña y mediana empresa, en Culiacán Sinaloa, México. Mediante un análisis y comentarios de las limitaciones sobre el papel de los directivos o responsables de las área de gestión del recurso humano y la visión parcial, enfocada en la eficiencia de la función y negarse a contemplar un panorama más amplio de los anhelos de las personas, pues no solo entran a cubrir un horario y desempeñar funciones, sino que sus aspiraciones van más allá de un intercambio de su fuerza de trabajo por un salario, sino que buscan socializar, generar sinergias, construir alianzas, compartir valores, contrastar objetivos y alinear subjetividades. Las implicaciones de una visión integral trastocan las enseñanzas del paradigma positivista, cuyo enfoque es encontrar el candidato idóneo a la función y capacitarlo constantemente, para lograr la eficiencia en la función y enfoque a resultados. No obstante, esto, la teoría de la organización abona una conceptualización macro, es decir, multidimensional que pretende rebasar la parte económica e incluir dimensiones culturales, antropológicas, sociológicas y organizaciones axiológicas, cuya misión sea superior a cumplir un horario y una cuota laboral, trascender en la organización, darle un objetivo de superar un recurso y convertirse en un ente creativo, integrador y desarrollado.

Palabras clave: colectividad, creatividad, desarrollo integral.

Limitations of human resource management and its functions in micro, small and medium-sized companies and medium-sized industrial enterprises in the city of Culiacán, Sinaloa, Mexico

Abstract: Contribute organizational elements to the debate on the limitations of the positivist paradigm of administration, in general, and in particular in the management of human resources, from the contrast of the theory of the organization, in particular, the phases or stages of the management of human

resources in micro, small and medium-sized businesses, in Culiacan Sinaloa, Mexico. Through an analysis and comments on the limitations on the role of managers or those responsible for the human resource management area and a partial vision, focused on the efficiency of the function and refusing to contemplate a broader panorama of people's desires, since they not only come in to cover a schedule and perform functions, but their aspirations go beyond exchanging their workforce for a salary, but rather they seek to socialize, generate synergies, build alliances, share values, compare objectives and align subjectivities. The implications of a comprehensive vision disrupt the teachings of the positivist paradigm, whose focus is to find the ideal candidate for the role and constantly train them, to achieve efficiency in the role and focus on results. Despite this, the theory of the organization supports a macro conceptualization, that is, multidimensional that aims to go beyond the economic part and include cultural, anthropological, sociological dimensions and axiological organizations, whose mission is greater than fulfilling a schedule and a work quota, transcending in the organization, give it an objective to overcome a resource and become a creative, integrative and developed entity.

Keywords: collectivity, creativity, integral development.

Introducción

El aporte que la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME) realiza a la economía de un país como la generación fuentes de trabajo y riquezas al país es muy reconocida y valorada. Sin embargo, están expuestas a una serie de dificultades en el entorno en que se desenvuelven lo que impide su crecimiento en un mercado cada vez más cambiante y competitivo, que requiere que las empresas diversifiquen y adapten a los cambios tanto del entorno como del consumidor. Además, se considera que las MIPYMES por su estructura poseen una desventaja frente a las grandes empresas en cuestión de los recursos y capacidades que poseen y determinan su competitividad.

Desde otra óptica, las MIPYMES son organizaciones que rebasan la visión clásica posttayloriana, de una relación de subordinación e intercambio de fuerza de trabajo por un salario, cuyas interrelaciones entre los involucrados alcanza nuevos espacios. Por ejemplo, para Pfeffer (2000), Hall (1996), Osty, Uhalde, Sainsaulieu (2007) reconocen el rol de las organizaciones en la esfera social, así como su participación en los marcos sociales y conductuales, como lo es la familia, la iglesia, la escuela y el ejército. Por tal razón, las organizaciones son un crisol de aspiraciones sociales que sobrepasan la experiencia laboral y que facilitan la realización subjetiva de los actores en múltiples escenarios sociales.

Con ello, se destaca el modelo social de empresa, cuyas bases culturales abonan a la subjetividad y, en el mejor de los casos, propician una confianza portadora de intercambios susceptibles de elaborar los objetivos comunes de desarrollo, como la competitividad y la eficiencia; aunque el elemento fundamental es la cohesión social para resaltar la importancia de la visión social de la organización.

Bajo este contexto, los recursos humanos se los considera un elemento primordial para el crecimiento, y desarrollo de estrategias competitivas de las MIPYMES, por ello es fundamental contar con un recurso humano óptimo, eficiente y comprometido que aporte significativamente a la consecución de objetivos y al éxito de la empresa.

Por ello con el propósito de analizar la importancia que los recursos humanos tienen para las MIPYMES en dos grandes apartados, por un lado, la visión instrumental de la gestión de los recursos humanos, y por el otro, la crítica, así como el debate de la teoría de la organización y los estudios organizacionales para señalar la complementariedad de los paradigmas de análisis.

La competitividad de las PYMES y aun de las grandes empresas se debe, en gran medida, a la calidad de sus recursos humanos, de forma que las competencias de los empleados y su continuo desarrollo, en el que la formación ocupa un puesto

primordial, se convierten en un factor permanente de ventajas competitivas. Por eso, dedicar tiempo y recursos a adquirir, mantener y desarrollar las competencias de los recursos humanos de la empresa, pasa a ser un objetivo estratégico fundamental (Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, 2008).

El factor humano posee características tales como la inteligencia, valores, competencias, imaginación, experiencias, sentimientos, habilidades, que lo diferencian de los demás recursos, por ellos es transcendental para la existencia de cualquier organización (Galindo, 2010)

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) desempeñan un papel fundamental en la economía global, generando empleo y contribuyendo al desarrollo local. Sin embargo, a menudo enfrentan limitaciones en la gestión del recurso humano (GRH), lo que puede afectar negativamente su desempeño y competitividad.

Diversas teorías de la administración ofrecen perspectivas para comprender las limitaciones de la GRH en las MIPYMES.

Teoría Clásica de la Administración

Esta teoría se centra en la eficiencia y la organización formal, con un enfoque limitado en las personas y sus necesidades. En las MIPYMES, la rigidez de sus principios puede dificultar la adaptación a las necesidades específicas de los empleados y la gestión de un entorno laboral más informal. (Fayol, 1916).

Teoría de las Relaciones Humanas

Esta teoría enfatiza la importancia de la motivación y las relaciones humanas en el trabajo. Sin embargo, en las MIPYMES, la falta de recursos y tiempo puede dificultar la implementación de prácticas que fomenten la satisfacción y el compromiso de los empleados. (Mayo, 1930)

Teoría del Comportamiento Organizacional

Esta teoría se centra en la comprensión del comportamiento individual y grupal dentro de las organizaciones. No obstante,

en las MIPYMES, la escasez de personal y la presión por la productividad pueden limitar la capacidad de atender las necesidades psicosociales de los empleados. (Argyris, 1957)

Teoría de la Contingencia

Esta teoría propone que la efectividad de la gestión depende de la contingencia o situación específica. En las MIPYMES, la diversidad de tareas, la falta de formalización y la cultura informal pueden dificultar la aplicación de modelos de gestión universales. (Fiedler, 1967)

Teoría del Capital Humano

Esta teoría considera a los empleados como activos valiosos para la organización. Sin embargo, en las MIPYMES, los recursos limitados pueden restringir las inversiones en formación, desarrollo y capacitación del personal, lo que afecta su potencial de crecimiento. (Becker, 1964)

Teoría del Enfoque Sistémico

Esta teoría considera a las organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno. En las MIPYMES, la falta de recursos y la dependencia de factores externos pueden dificultar la gestión del cambio y la adaptación a las demandas del entorno. (Bertalanffy, 1968)

Teoría Neoinstitucionalista

Esta teoría enfatiza el papel de las instituciones en el comportamiento organizacional. En las MIPYMES, la informalidad institucional y la falta de acceso a redes y recursos institucionales pueden limitar las oportunidades de crecimiento y desarrollo. (North, 1990)

Teoría de la Dependencia de los Recursos

Esta teoría plantea que las organizaciones dependen de recursos externos para su supervivencia. En las MIPYMES, la escasez de recursos y la dependencia de proveedores o clientes poderosos pueden restringir su autonomía y capacidad de

maniobra en la gestión del personal. (Pfeffer, 1978)

Teoría de la Legitimidad

Esta teoría se centra en la necesidad de las organizaciones de obtener y mantener la legitimidad social. En las MIPYMES, la falta de reconocimiento o prestigio institucional puede dificultar la atracción y retención de talento humano calificado. (Scott, 1987)

Teoría de la Nueva Economía Institucional

Esta teoría analiza los costos de transacción y la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones. En las MIPYMES, la informalidad de las estructuras organizacionales y la falta de recursos para implementar mecanismos de control formalizados pueden aumentar los costos de transacción y limitar la eficiencia en la gestión del personal. (Williamson, 1985)

Teoría de la Complejidad Organizacional

Esta teoría se centra en la naturaleza compleja e impredecible de las organizaciones. En las MIPYMES, la informalidad, la incertidumbre y el dinamismo del entorno pueden dificultar la planificación y control de la gestión del personal. (Cartwright y Crowther, 1997)

Teoría del Capital Humano Intelectual

Esta teoría amplía el concepto de capital humano para incluir el conocimiento tácito y las habilidades creativas de los empleados. En las MIPYMES, la dificultad para capturar, medir y gestionar el capital humano intelectual puede limitar su capacidad para aprovechar al máximo el potencial de sus empleados. (Sveiby, 2001)

Teoría del Liderazgo Transformacional

Esta teoría enfatiza el papel del líder en inspirar y motivar a los empleados para alcanzar objetivos ambiciosos. En las MIPYMES, la falta de tiempo, recursos y habilidades de

liderazgo puede dificultar la implementación de un estilo de liderazgo transformacional efectivo. (Burns, 1978)

Teoría de la Gestión del Talento

Esta teoría se centra en la atracción, desarrollo y retención de talento humano dentro de las organizaciones. En las MIPYMES, la competencia limitada por talento, los recursos limitados para la capacitación y desarrollo, y las dificultades para ofrecer planes de carrera atractivos pueden limitar su capacidad para gestionar efectivamente el talento. (Hitt, Bauer y Hausman, 2008)

Teoría de la Sostenibilidad Organizacional

Esta teoría integra las dimensiones económica, social y ambiental en la gestión de las organizaciones. En las MIPYMES, la falta de recursos, la presión por la rentabilidad a corto plazo y la dificultad para conciliar las prácticas de GRH con las metas de sostenibilidad pueden limitar su capacidad para implementar prácticas sostenibles. (Elkington, 1997)

Es importante destacar que estas teorías no son excluyentes entre sí, sino que ofrecen perspectivas complementarias para comprender las limitaciones de la GRH en las MIPYMES. El análisis conjunto de estas teorías, junto con el estudio de casos específicos, permite identificar estrategias innovadoras y adaptables para superar las limitaciones y mejorar la gestión del recurso humano en este tipo de empresas, considerando las características y desafíos del entorno actual.

En conjunto, estas teorías de la administración revelan que las limitaciones de la GRH en las MIPYMES están relacionadas con diversos factores, como la falta de recursos, la informalidad de las estructuras organizacionales, la presión por la eficiencia y la dificultad para implementar prácticas de gestión complejas. Es importante destacar que, si bien estas teorías ofrecen un marco para comprender las limitaciones de la GRH en las MIPYMES, es necesario considerar el contexto específico de cada empresa para identificar las soluciones más adecuadas.

La implementación de estrategias de GRH flexibles, adaptadas a las necesidades y recursos de cada MIPYME, puede contribuir significativamente al éxito y la sostenibilidad de estas empresas.

La importancia de administración de Recursos Humanos

Una de las grandes aportaciones del creador de la administración científica, es sin duda, la relación existente entre trabajador y patrón. Taylor (1988, pp. 119- 122), agregaba: para resolver el problema de la relación trabajo-patrón, se rompe con la desconfianza y la censura del trabajador, mediante la selección y adiestramiento de su función para mejorar su eficiencia y una actitud mental amistosa hacia su empleador.

Este último punto es cuestionable, porque las principales críticas que se le atribuyen a los postulados de la Administración Científica es negar el componente social del trabajo cotidiano y la deshumanización laboral.

Dicho de otra manera, se omite en el análisis las relaciones informales, la resistencia a la inserción de los tiempos y movimientos, lo más relevante, considerar al individuo como una extensión de la máquina, se trata de la metáfora mecanicista, ya vislumbrada por Comte (citado en Hassard, 1993, p. 7), cuyo método positivista extrae el modelo de las ciencias naturales, y aplicar la analogía mecánica y orgánica para desarrollar una aproximación sistemática y holística al análisis social.

Otra investigación que demostró la importancia de las relaciones informales fueron los estudios realizados en la *Hawthorne*, de la *Western Electric Corporation*, entre la segunda y tercera década del siglo pasado, avalados por la Universidad de Harvard entre 1924 y 1932, cuyo fin era comprobar la hipótesis inicial de la satisfacción en el trabajo y la productividad. Los resultados finales mostrados por (Roethlisberger y Dickson, 1936, citados por Montaña, 1999), conjunto binario de estructura relacionadas entre sí; primer nivel de organización técnica y humana; esta última se integra

por el elemento individual (experiencias, conocimientos y actitudes del individuo en su proceso biográfico) y el elemento social (vida en la organización), los siguientes niveles es la organización formal (acción planeada) y la informal (comportamiento espontáneo).

Es importante mencionar que esta investigación tuvo colaboradores de dos grupos de investigadores diversos (círculo de Pareto y grupo de Harvard), y que posteriormente serían referentes de áreas como: el pensamiento sistémico, la cibernética, el análisis de grupos, entre otros. Algunos de ellos, fueron Barnard, Mayo, Roethlisberger, Merton, Parsons y Wiener.

Bajo este orden de ideas, la evolución de la administración de recursos humanos (ARH) es se va consolidando con el devenir del tiempo, hasta llegar a una etapa de especialización que le permite aplicar sus métodos en cualquier tipo de organización. En un enfoque instrumental,

Rodríguez (1998), menciona que el proceso administrativo es importante para un buen manejo del personal, que permitan aprovechar al máximo los recursos humanos idóneos para cada departamento, y con ello satisfacer las necesidades de los clientes, de la organización y de los empleados. Al respecto Galindo (2010) menciona la administración del capital humano es un factor estratégico para cualquier empresa, ya que la optimización de la maquinaria, el dinero, las instalaciones y los sistemas, en suma, el logro del objetivo depende del personal.

El objetivo de la función de recursos humanos es integrar a la organización personal cuyas características sean afines a los requerimientos de la misma, así como impulsar su desarrollo integral mediante el establecimiento de políticas y programas que contribuyan a su realización personal y guíen propiamente el esfuerzo humano para actuar con eficiencia (Benavidades Pañeda, 2007).

Área de Recursos Humanos

El área de RH es un área interdisciplinaria: comprende

conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina del trabajo, ingeniería de sistemas, informática, etcétera.

Los asuntos que se suelen tratar en el área de RH se relacionan con una multiplicidad enorme de campos del conocimiento: se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, de tecnología del aprendizaje individual y de cambios organizacionales, nutrición y alimentación, medicina y enfermería, servicio social, planes de vida y carrera, diseño de puestos y de la organización, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y gastos sociales, mercado, ocio, incendios y accidentes, disciplina y actitudes, interpretación de leyes laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas y registros, transporte para el personal, responsabilidad en el nivel de supervisión, auditoría y un sinnúmero de asuntos diversos (Chiavenato, 2011).

Por lo tanto, la rotación del personal y la pérdida de productividad han hecho que las empresas, cada vez con mayor intensidad, se preocupen por el valor de sus activos humanos y si dichas empresas no cuentan con un departamento de Recursos Humanos se han dado a la tarea de buscar apoyo externo de empresas especialistas en esta área para poder lograr sus objetivos.

Es muy importante en el emprendimiento de una PYME contar con un equipo de trabajo que cubra todas las competencias necesarias para poder diseñar, arrancar, implementar y desarrollar el crecimiento de la compañía de una manera sostenida y que sea capaz de crear una o varias ventajas competitivas (propuesta de valor) que los lleve al cumplimiento de la visión y misión.

Por su parte Munch nos menciona que contar con una planta con personal estable y motivado es uno de los requisitos fundamentales para lograr mayor productividad. Las principales funciones del área de personal son: reclutamiento, selección, contratación, promoción y transferencia de personal;

las cuales son parte del proceso del empleo (Munch, 2007).

Reclutamiento de personal

Las personas y las organizaciones conviven en un interminable proceso dialéctico; se entrelazan en un continuo e interactivo proceso de atracción. De la misma manera como los individuos atraen y seleccionan a las organizaciones, informándose y formándose opiniones acerca de ellas, éstas atraen individuos y obtienen información acerca de ellos para decidir si los aceptan o no. Desde el punto de vista de la organización, el proceso de atracción y elección no es sencillo, como veremos en los dos capítulos sobre reclutamiento y selección (Chiavenato, 2011).

Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar.

Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos que abastezca de manera adecuada el proceso de selección. Es decir, la función del reclutamiento es proporcionar la materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización. El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización.

Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objeto inmediato es atraer candidatos de entre quienes elegir a los futuros integrantes de la organización (Chiavenato, 2011).

Selección de personal

La selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El

reclutamiento y la selección de recursos humanos deben considerarse dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por tanto, de restringirla.

Mientras en la tarea de reclutamiento se trata de atraer con selectividad mediante varias técnicas de comunicación a los candidatos con los requerimientos mínimos para el puesto vacante, en la selección la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados, a los que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien.

Así, el objetivo básico del reclutamiento es abastecer al proceso de selección de su materia prima: candidatos. El propósito principal de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización (Chiavenato, 2011).

Sin embargo, hoy las organizaciones abandonan sus características burocráticas en favor de nuevos formatos de organización del trabajo. Los departamentos y puestos son reminiscencias del viejo modelo burocrático, y se les sustituye por unidades de negocios y equipos. Así, no siempre es el puesto el elemento básico de partida para elegir a los candidatos. Muchas empresas se basan en las habilidades y competencias individuales para elegir a los aspirantes.

En otras cuestiones el proceso de selección propuesto por (Munch, 2007) se consideró apropiado para esta investigación presenta las etapas o fases siguientes: recepción preliminar de candidatos, elaboración de solicitud de empleo, entrevista previa, aplicación de pruebas de conocimientos, entrevista profunda, aplicación de pruebas psicológicas y psicométricas, entrevista de selección, encuesta socioeconómica, examen médico, contratación e inducción.

Objetivos

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se estima que, en el 2021, había 280 489 empresas con seis personas ocupadas o más en los sectores Construcción, Industria manufacturera, Comercio y Servicios. De aquellas, 6.9 % era mediana; 35.3 %, pequeña y 52.8 %, microempresa, mientras tanto en año 2006, se creó la Subsecretaría para la Pequeña y mediana Empresa (SPyME).

Mientras tanto para diseñar, fomentar y promover programas y herramientas que tengan como propósito la creación, consolidación y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, así como promover la cultura empresarial enfocada al desarrollo nacional equilibrado en el país, que impulse las actividades económicas y el empleo de las regiones y municipios de menor desarrollo económico de México.

El objetivo general de esta investigación fue: conocer los procesos de reclutamiento y selección del personal en las micros, pequeñas y medianas empresas industriales de Sinaloa y determinar los aspectos que valora el empresario al momento de la selección del personal, así como los comportamientos, actitudes y valores que distinguen al personal eficiente en la organización. De igual manera, dialogar sobre las limitaciones de cada una de las etapas, en términos de la teoría de la organización y de los estudios organizacionales para abonar en la complementariedad paradigmática.

Esta investigación se realizó en empresas micros, pequeñas y medianas industriales del subsector fabricación de muebles y productos relacionados del sector manufacturero de acuerdo con clasificación del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) Delegación Culiacán, misma que con la gran disposición de los funcionarios, presidentes y empresarios se pudo concluir esta investigación. La cual permitió conocer prácticas que los empresarios consideran importantes al momento de reclutar y seleccionar personal para su organización.

Materiales y Métodos

La investigación es de tipo mixta. Este es un paradigma de la investigación científica reciente (en las dos últimas décadas) e implica combinar los enfoques cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, existiendo estudios que demuestran la viabilidad del enfoque mixto en la práctica. Los métodos cualitativos y cuantitativos no son antagónicos, su aplicación depende del tipo de investigación que se realice y la combinación de los dos métodos tiene el propósito de enriquecer y profundizar los resultados de la investigación (Sampieri, 2006).

Al respecto (Eyssautier De La Mora, 2007), menciona el enfoque de investigación mixto utiliza métodos de investigación cuantitativa y cualitativa, como son la encuesta, estudios, descriptivos y concluyentes, observación experimental, entrevistas grupales, métodos visuales, observación de campo, asimismo emplea técnicas como: cuestionarios con preguntas abiertas o cerrada, análisis cualitativo o cuantitativo, escalas de medición y grupo de enfoque, este método nos ayuda a enriquecer la investigación.

Por otro lado, en opinión de Hernández et al (2008) el estudio de caso es “una investigación que, mediante los procesos cuantitativo, cualitativo o mixto, se analiza profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría”.

El estudio de caso es una modalidad investigativa que se utiliza ampliamente, con excelentes resultados desde los inicios del siglo XX en las ciencias sociales, en especial en la psicología, la educación, la salud, la sociología, la antropología y, de manera reciente, en los campos de la economía y la administración (Torres, 2006). La unicidad del estudio de caso es el principal cometido, porque se pretende desvelar su dinámica, dilucidar su estructura, aproximarse a la comprensión de la complejidad del fenómeno de estudio. (Stake, 2005).

Posterior a la aceptación de parte de los directivos se inició la

recolección de campo a través de la observación, entrevistas y la aplicación de cuestionarios. Se obtuvo información relacionada con el reclutamiento, selección de personal, sus procesos y su relevancia, los recursos humanos, entre otros aspectos relevantes, necesarios para la investigación.

El proceso de codificación y categorización de la información recabada en el trabajo de campo se realizó apegándose estrictamente a las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación, general y específicos; buscando primordialmente dar un orden y sentido a la información recabada, de tal manera que facilitará su análisis e interpretación. Ya recopilada la información mediante los cuestionarios, se les otorgó un tratamiento a través del software Dyane, versión 2.0., que significa: Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados.

Análisis-disertación

Antecedentes de las MiPyMEs en Culiacán

En esta investigación nos enfocamos en dos premisas de investigación 1) Que las empresas tuvieran como mínimo 2 años de antigüedad y 2) de acuerdo con el personal de planta se caracterizaran como MiPyMEs. Encontrando que el promedio de años de las empresas analizadas es de 13.54, mientras que el promedio de empleados de las empresas analizadas es de 36.31. En donde el 70% de las empresas encuestadas no poseen un departamento de recursos humanos y el resto si lo tiene.

El total de empresas encuestadas indican que el 60% no cuenta con manual de funciones e inducción y por otro lado el 62% de las empresas no cuentan con manual de bienvenida al personal recién contratado. Según los directivos, (ver figura 4.1) los factores que han permitido que el personal permanezca en la organización son:

Motivación, trabajo en equipo y la comunicación, en menor orden las prestaciones y el liderazgo. Adicionalmente opinan que los diversos apoyos por parte de la organización que se dan

a los empleados desatacan: Compensaciones, seguro de gastos médicos, transporte, apoyo para educación y capacitación.

Lo anterior, coincide con Etzioni (1991, p.36), cuando señala que la organización informal, donde se integra de la significación de las agrupaciones sociales y de amistad de los trabajadores para la organización, la importancia de la jefatura en la organización, la comunicación y la parte emocional.

Reclutamiento en las MiPyMEs de Culiacán

El 100% de los entrevistados manifestó que encontrar nuevos empleados para la organización es un desafío. Por lo que recurren a fuentes externas, asimismo los directivos de algunas pequeñas y la mayoría de la mediana empresa manifestaron que consideran útil contar con el apoyo especializado de las cámaras, centros empresariales y oficinas especializadas en este proceso.

Al respecto Galindo, (2007) y Barajas Medina, (2008) señalan que el reclutamiento externo opera con aspirantes que no pertenecen a la organización. Las fuentes externas están constituidas por candidatos que provienen de fuera y más usuales son las bolsas de trabajo, los avisos en prensa, las agencias del empleo y las escuelas entre otras.

Los medios más utilizados por las MiPyMEs para reclutar personal son: a) las recomendaciones de los empleados, los anuncios en los distintos medios y las bolsas de trabajo y b) en menor frecuencia se utilizan las instituciones diversas, por medio de terceros, internet, agencias de empleo y escuelas como medios para reclutar el personal.

Los empleados manifestaron que obtuvieron información sobre la vacante a través de: anuncio en prensa, por la recomendación de un amigo o de un familiar del trabajador de la empresa y en menor frecuencia a través de una bolsa de trabajo.

Selección de personal en las MiPyMEs de Culiacán

En opinión de los directivos respecto a la importancia que le confieren al proceso de selección de personal, la mayoría (60%) expresa que la importancia es alta, mientras que el resto (40%), le confiere una importancia media alta al proceso. En las MiPyMEs las personas encargadas de implementar el proceso de selección en la organización con una frecuencia del 50% es el encargado y los gerentes; en un 33% es el dueño.

La decisión de a quien contratar en un 50% correspondió a los gerentes y el 21% a los dueños. Mientras que los requisitos de selección del personal que utilizan estas empresas, en opinión de los dueños y gerentes son con una frecuencia (69%) la presentación, seguida de la experiencia y responsabilidad (62%) y la solicitud de empleo (52%). En cuanto a los requisitos de ingreso los empleados expresaron que la solicitud de empleo (67%) y los comprobantes de domicilio, credencial de elector, número de seguro social entre otros, (53%) son los más solicitados.

Respecto al medio que utiliza el directivo en el proceso de selección, los empleados señalaron que con una frecuencia del (80%) la entrevista, le siguen en orden de importancia la experiencia (13%) y los exámenes de actitud (13%). Mientras que los empleados pronunciaron que en el proceso de selección le dan más importancia a la entrevista y la experiencia. Los directivos señalan que lo más importante son la experiencia y responsabilidad, el perfil del puesto y la solicitud de empleo.

De manera general, los métodos, mecanismos de decisión, el rol del decisor para contratar, a nuestro juicio siguen los principios del paradigma funcionalistas, cuyo principal objetivo es instrumentar eficiencia, competitividad y disminución de costos. Sin embargo, hay autores que cuestionan esta situación, en particular, coincidimos con Araujo (1995, pp. 4-6), cuando establece que las organizaciones viven con la supremacía de la rentabilidad y la eficacia. Es decir, la empresa es como la madre dadora de goce, afectiva y de armonía familiar, a cambio se mueve entre la exigencia, la premiación y la expulsión de sus miembros. Al continuar con el autor, a los trabajadores

obedientes se les premia con estímulos o premios; de forma contraria, a los hijos desobedientes se pone estricta, inflexible y castigadora.

Por eso, los trabajadores, colaboradores o empleados se enfocan, participan y luchan desde la empresa, con la empresa y en la empresa. Scott (2005), abona al comentar que las estructuras de la organización son diseñadas, en primera instancia, para controlar a las personas y para generar riqueza de los empresarios o dueños, para lograrlo, el medio es la jerarquía para ejecutar el control y generar las utilidades, además, se busca manipular la congruencia de metas, mediante las relaciones humanas para favorecer la explotación.

Aspectos que valora el empresario en la selección del personal

Los directivos consideran importante para la toma de decisiones en la selección de personal, la entrevista con una frecuencia del (78%), seguido de la capacidad (62%) y la presentación (54%). Se destaca también la disponibilidad (46%). Asimismo, se detectó que la simpatía, la comunicación, expresión y el sentido común, son aspectos que no influyen en la decisión de a qué persona contratar.

Los empleados señalan que los aspectos que consideran importantes los propietarios en la contratación son: La disponibilidad (70%), la entrevista (65%), la solicitud de empleo (53%), la experiencia (53%). En relación con las características aptitudes y valores, los directivos consideran que un prospecto debe poseer con mayor frecuencia la responsabilidad (92%), le sigue la capacidad de servicio y la disposición (83%), el respeto y desempeño (75%).

Derivado de lo anterior, podemos observar que dentro de los elementos que valoran los directivos no se contempla la informalidad, es decir la subjetividad de los trabajadores, pero vista y estudiada desde la dirección, por ejemplo, (Barnard, 1938, citado en Hall, 1996, Montañón, 1999), subrayó el papel del individuo sobre el sistema, con base en la interacción entre ellos, pues son los que se comunican, se motivan y toman decisiones.

Dentro de su estudio, es posible resaltar tres grandes funciones del directivo: la primera, la comunicación, la segunda, la coordinación de esfuerzos y la tercera, la formulación de objetivos.

Las funciones del ejecutivo o directivo se generan dentro de la organización, con una complementariedad de lo formal y lo informal. En la parte formal, existen instrumentos que delimita y reorienta el comportamiento, apunta que la interacción cotidiana es el punto de referencia del individuo. Mientras que la parte informal, es un conjunto poco estructurado, indefinido e inconsciente, a través de interacciones que aseguran las condiciones mínimas para la acción conjunta, las cuales incorporan costumbres, hábitos, actitudes y visiones del mundo.

Por esta razón, la función de la selección del personal y los criterios de decisión, desde un punto de vista del paradigma funcionalista es limitado, pues los elementos de juicio, favorecen la disponibilidad, la capacidad de servicio y la responsabilidad, aunque son necesarios, todavía está muy lejos de otras habilidades, actitudes e inclusive, cuestiones axiológicas.

Características que distinguen al personal eficiente las MiPyMEs de Culiacán

Los empresarios consideran que un prospecto a cubrir una vacante debe poseer con mayor frecuencia la responsabilidad (92%), le sigue la capacidad de servicio y la disposición (83%) respectivamente, y el respeto y desempeño (75%) respectivamente. Mientras que los empleados señalan que los comportamientos y actitudes más valorados por la empresa, con mayor frecuencia son: la responsabilidad (94%), el respeto (76%), la capacidad de servicio (71%), la disposición (65%), y la flexibilidad (53%). Realizando un análisis comparativo se encontró que los empleados y directivos coinciden totalmente en que los comportamientos, actitudes y valores que distingue al personal eficiente en su organización son: la responsabilidad, el respeto, la perseverancia, la capacidad de servicio, el

desempeño, la lealtad, la prudencia la disposición y la flexibilidad.

Los resultados de esta investigación permitieron responder la pregunta general: ¿Cómo son los procesos de reclutamiento y selección del personal en las micros, pequeñas y medianas empresas industriales de Culiacán y cuáles son los aspectos que valora el empresario al momento de la selección del personal, así como los comportamientos, actitudes y valores que distinguen al personal eficiente en la organización?, encontrándose que la mayoría de los empresarios de las MIPYMES consideran de gran importancia los procesos de reclutamiento y selección, así como que la persona responsable de implementar dichos procesos en las MIPYMES habitualmente es el gerente o el dueño. Frecuentemente recurren al reclutamiento externo, y lo realizan mediante las recomendaciones (empleados, familia y terceros), anuncios, bolsas de trabajo, y con menor frecuencia hacen uso de internet y agencias de empleo.

Los requisitos que los empresarios utilizan con más frecuencia durante el proceso de selección son: la presentación, la solicitud de empleo, la experiencia, la responsabilidad y el perfil del puesto. Los directivos consideran importante para la toma de decisiones en la selección de su personal, la entrevista con mayor frecuencia, seguido de la capacidad, la presentación, la disponibilidad y la flexibilidad.

Detectándose además que la simpatía, la comunicación, expresión y el sentido común, son aspectos que no influyen en la decisión de a qué persona contratar.

Derivado de este comentario, se observa el predominio de la economía, los estudios de administración, en facultades occidentales, cuyos modelos, metodologías y postulados teóricos se enfocan en la eficiencia y la eficacia, limitando su visión a otros fenómenos que suceden en las organizaciones, como son: los alcances y limitaciones de la racionalidad managerial, la incorporación de la subjetivación de los principios de la administración, el aspecto simbólico, el poder,

el género, entre otros devenires sociales.

Todos estos cuestionamientos, fueron campo fértil para criticar la administración en general y la teoría de la organización en particular. Barba (2000)

Conclusiones

El estudio de caso utilizado sirvió de artífice para la culminación del presente trabajo. El diseño del estudio contempla el planteamiento del problema de investigación y por consecuencia las preguntas de investigación, objetivos e hipótesis, permitiendo a través de sus diferentes pasos conocer a profundidad los procesos de reclutamiento y selección de personal en empresas del municipio de Culiacán, Sinaloa.

La mayoría de las MiPyMEs de la industria de muebles y productos relacionados de Culiacán, Sinaloa, no cuentan con un departamento de recursos humanos en su organización. A pesar de que el 75% de los directivos entrevistados le dan una alta importancia al proceso de reclutamiento de personal, de tal manera que son los directivos y los propietarios quienes se encargan de realizar dichos procesos.

Los medios que utilizan las organizaciones para reclutar su personal son en orden de importancia: las recomendaciones, los anuncios en los distintos medios como la prensa, radio, televisión, entre otros, y lo más interesante es que también utilizan las bolsas de trabajo.

La motivación, la comunicación y el trabajo en equipo, son los principales factores que los directivos investigados consideran les han permitido que su personal permanezca en su organización.

Por otra parte, consideran que el estilo de liderazgo empleado por ellos y el sueldo que otorgan no influye para que el personal permanezca en la organización. Las funciones de motivación, comunicación y trabajo en equipo conforman el estilo de liderazgo.

Las prestaciones como compensaciones, seguro de gastos médicos, y el transporte son aspectos que los empresarios de las empresas investigadas consideran han ayudado a mejorar el ambiente laboral entre sus empleados.

En cambio, consideran que la capacitación, apoyo para educación, cursos, becas y la recreación familiar no son apoyos valorados por sus empleados. Aspectos que los empleados de empresas micros, pequeñas y medianas si los consideran apoyos importantes.

Reflexiones finales

Los recursos humanos son los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que poseen las personas en la organización; cumplen una función muy importante dentro de la misma ya que son los encargados de transformar y administrar otros recursos.

La competitividad y productividad de las MIPYMES depende de la calidad y la manera administrara los recursos humanos desarrollo de estrategias innovadoras para alcanzar el crecimiento sostenido y éxito de las MIPYMES; además la organización debe conocer la importancia de este recurso para garantizar su mejor gestión.

Por ello a medida que aumenta la complejidad de las MIPYMES y de los mercados en las que están inmersas, se necesita que el factor humano obtenga nuevos conocimientos y habilidades para mantenerse productivos en el área laboral y para contribuir continuamente a la ventaja competitiva de la empresa.

Los aspectos más importantes que determinan el éxito o el fracaso de una organización son las necesidades de los empleados y de las empresas de tener productividad.

La capacitación se convierte en una herramienta muy importante para la gestión de recursos humanos, y brinda la oportunidad de mejorar la eficiencia del trabajo dentro de la MIPYME, y le permite que se adapte a las nuevas condiciones

que se presentan tanto dentro como fuera de la organización y que el factor humano adquiera mayores actitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito dentro del ámbito laboral.

A lo largo de este documento, se observa, por un lado, una investigación empírica que explica la gestión de los recursos humanos para un tipo de sector manufacturero específico, de cierto tamaño empresarial y en una zona geográfica en particular.

Como parte del diálogo teórico se fue argumentando las limitaciones al paradigma positivista o instrumental funcionalista, cuyo eje rector es la rentabilidad, la eficiencia y la competitividad.

Sin embargo, apuntamos que los estudios organizacionales ofrecen una visión, que si bien, puede ser complementaria a la positividad managerial, incluye perspectivas opuestas, para conceptualizar la organización, con otros marcos de análisis ontológicos, epistemológicos y metodológicos, cuya aproximación coadyuva al acercamiento de la comprensión de la fenomenología de la organización.

Todo esto, más allá del manejo mercantilista, con un enfoque social, pero, sobre todo, humano, por el respeto por el medio ambiente, por las comunidades, por la ética empresarial y la responsabilidad de la organización como un ente social vivo.

Referencias

- Argyris, C. (1957). *Personality and Organization: The Conflict Between Individual and Organizational Needs*. Harper & Brothers.
- Araujo, M. (1995). Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida. *Documentos de sociología e historia social del Uruguay*, 1-11.
- Barba, A. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la organización. *Revista Iztapalapa*, 48, 11-34.

- Barajas, J. (2008). *Curso Introductorio a la Administración, primera reimpresión*, Editorial Trillas.
- Benavides, J. (2007). *Administración, primera edición*. McGraw-Hill Interamericana.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Bertalanffy, L. v. (1968). *General Systems Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Cartwright, S., & Crowther, M. (1997). *The Management of Complexity*. Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos, quinta edición*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones, octava edición*. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración en recursos humanos*. McGraw-Hill. <https://doi.org/978-60715-0560-6>
- Davis, K., & William, B. (1996). *Administración de personal y recursos humanos, 5ta edición*. McGraw Hill.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. New Society Publishers.
- Etzioni, A. (1991). *Socio-Economics Revisited*. *Sociological Inquiry*. V. 61, Num. 1. Pp. 68-73
- Eyssautier De La Mora, M. (2007). *Metodología de la Investigación, desarrollo de la Inteligencia, quinta edición*. Thomson.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. H. Dunod et E. Pinat.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill.

- Galindo, M. (2007). *Administración*, primera edición. Editorial Pearson. Prentice Hall.
- Galindo, M. (2010). *Administración del capital humano: la gestión del activo más valioso de la empresa*, primera reimpresión. Editorial Trillas.
- George, J. M., & Jonas, G. R. (2007). *Administración contemporánea*, cuarta edición, editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Guzmán, A. (1990). *Administración de personal*, cuarta reimpresión (L. México, Ed.).
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: Estructuras, Procesos y Resultados*. México: Prentice Hall Hispano-Americans.
- Hassard, J. (1993). *Sociology and organization theory*. Great Britain: Cambridge University Press.
- Hernández, S., Collado, R. F., & Lucio, C. B. (2008). *Metodología de la Investigación*, cuarta edición. McGraw Hill Interamericana.
- Hitt, M. A., Bauer, T., & Hausman, H. A. (2008). *Human Resource Management: Cases in Strategy, Structure, and Leadership*. Cengage Learning.
- Jonas, G. R., & George, J. M. (2007). *Administración contemporánea*, cuarta edición, editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Luís, A. (2008). *Capital humano descuidado*. *Revista Visión empresarial* Numero, 136.
- Lucio, C. B., Hernández, S., & Collado, R. F. (2008). *Metodología de la Investigación*, cuarta edición. McGraw Hill Interamericana.
- Mayo, E. (1930). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. The Macmillan Company.
- Montaño, L. (1999). *La Investigación en Administración*

Reflexiones para el caso de México, presentada como Conferencia Magistral en el tercer congreso Nacional de Investigación en Administración.

North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.

Osty F. et Uhalde M., Francfort I., Sainsaulieu R. (2007). *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris: Edicions La Découverte.

Pfeffer, J. (1978). *Organizational Environments: Precedents and Consequence*. Harper & Row.

Pfeffer, J. (2000). *Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización*. México: Oxford University Press.

Pérez, C., Cambero, G., & Eladio Y Fol, O. (2007). *Manual para el control integral de nóminas, primera edición*, Tax Editores.

Robbins, P., & Stephen Coulter, M. (2010). *Administración, Décima Edición*, Editorial Pearson Educación.

Rodríguez, V. (1998). *Administración Moderna de Personal, tercera edición*, ECAFSA Editores.

Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación Cuarta edición*. The McGraw-Hill.

Scott, L. (2005). *Critica de la información*. Argentina: Amorrortu editores.

Scott, W. R. (1987). *Instituciones y organizaciones: Teorías y perspectivas*. Fondo de Cultura Económica.

Stake, R. (2005). *Investigación con estudio de casos*. España: Ediciones Morata, S.L.

Sveiby, K.-E. (2001). *The Seven Pillars of Intellectual Capital*. Financial Times Prentice Hall.

Taylor, F. (1988). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero Hermanos.

Torres, B. (2006). *Metodología de la Investigación, para*

administración, economía, humanidades y ciencias sociales, segunda edición Ed.

Tyson, S., & York, A. (2007). Administración de personal, primera reimpresión, Editorial Trillas.

William, B., & Davis, K. (1996). Administración de personal y recursos humanos, 5ta edición. McGraw Hill.

Williamson, O. E. (1985). The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, and Relational Contracting. Free Press.

Yánez Sarmiento, M. M., Yánez Sarmiento, J. R., & Morocho Espinoza, J. M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 10(2), 89–93. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000200089&lng=es&nrm=iso&tlng=es