

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MICROEMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL DE LOS MUNICIPIOS DE URIANGATO Y MOROLEÓN

Niño Gaona Eva María (1), Ortega Hernández Alejandro (2)

1 [Licenciatura en Gestión Empresarial, Universidad de Guanajuato- Sede Yuriria] | [evahmaria21@gmail.com]

2 [Departamento de estudios multidisciplinares, División de ingenierías, Campus Irapuato-Salamanca, Universidad de Guanajuato] | [a.ortega@ugto.mx]

Resumen

La presente investigación, expone un análisis acerca de los criterios de selección de recursos humanos, que usualmente son empleados por las microempresas del sector textil en los municipios de Uriangato y Moroleón, a través de datos obtenidos mediante la aplicación de una encuesta estructurada de ocho reactivos, empleando el método de muestreo aleatorio cualitativo, seleccionando entre un universo de 113 microempresas del sector textil en el municipio de Uriangato y 166 en Moroleón. Mediante los resultados obtenidos se observa que las técnicas que implementan las empresas de ambos municipios generalmente son llevadas a cabo por los propietarios, además de que algunos de los requisitos para la contratación considerados como más importantes por los microempresarios resultan ser: presentación, experiencia y actitud. En general es necesario prestar más importancia y tiempo a los métodos que pueden emplearse por las microempresas para contratar personal más capacitado que ayude al cumplimiento de los objetivos y metas de las mismas.

Abstract

The present research exposes an analysis about of the selection criteria of human resources that is used in the micro companies in the textile industry in the municipalities of Uriangato and Moroleon, through a data obtained, on the application of a survey, using the qualitative random method selecting in a universe of 113 micro companies of the textile sector of the municipality of Uriangato and 166 in Moroleón, having the results obtained it is observed that the techniques applied by the companies of both municipalities are usually carried out by the owners, besides some of the requirements considered as most important by small business owners turned out to be: personal image, experience and attitude. In general, it is vital to pay more attention and time to the techniques that could be applied by microbusinesses to have better trained staff that could contribute to the accomplishments of their goals and objectives.

Palabras Clave

Sector Textil; Recursos Humanos; Uriangato; Moroleón ; Microempresas

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación es conocer inicialmente de manera teórica, los métodos que implementan las microempresas para la selección de recursos humanos y posteriormente identificar en campo como es que se lleva a cabo este proceso dentro del sector textil, una las principales actividades económicas en los municipios de Uriangato y Moroleón, determinante importante para el desarrollo de la economía local y de la población.

Todas las organizaciones están conformadas por personas, y dependen totalmente de ellas para lograr sus objetivos y cumplir con sus metas, sin embargo anteriormente esto no era visto de esta manera. El termino Recursos Humanos (RH) surge a partir de la década de 1970, aunque todavía se tenía la ideología de ver a las personas como recursos productivos o simples agentes pasivos cuyas actividades debían planearse y controlarse a partir de las necesidades de la organización. Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio, las grandes organizaciones ya no administran ni recursos humanos ni personas, ahora administran con las personas. [1]

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A través de revisiones en documentos digitales y bibliográficos se observó que son diversas las obras que ilustran de manera precisa los principales criterios de selección de recursos humanos empleados en las empresas, sin embargo, la mayoría de estas únicamente son enfocadas a grandes empresas dejando de lado a las microempresas que constantemente se encuentran en crecimiento y actualmente representan el 97.6% del total de los comercios en la economía mexicana y concentran el 75.4% del personal ocupado en el país. [2]

Entre las investigaciones consultadas con relación a los criterios de selección de recursos humanos

efectuadas en los últimos años, destacan las siguientes:

En primer lugar se identificó la obra titulada Administración De Recursos Humanos correspondiente a Chiavenato (2009), quien dentro del contenido señala el proceso de selección de personal que debe emplearse en las organizaciones, así como sus características y diversos medios para optimizar dicho proceso. [1]

Esta obra se relaciona con la investigación en curso, ya que especifica las etapas o fases consecutivas por las que pasan los candidatos reclutados para poder ser seleccionados por la empresa, dicha metodología se basa en:

- La obtención de la información sobre el puesto: es decir una ficha de especificaciones del puesto vacante, a través de la cual se describen los atributos psicológicos y físicos que debe satisfacer la persona que desempeñe el puesto considerado.
- Elección de las técnicas de selección: una vez obtenida la información sobre los puestos vacantes el paso siguiente consiste en elegir las técnicas de selección convenientes para escoger a los candidatos adecuados, estas son clasificadas en los siguientes cinco grupos:

- 1.- Entrevista de selección
- 2.- pruebas o exámenes de conocimientos o habilidades
- 3.-Exámenes psicométricos
- 4.- Exámenes de personalidad
- 5.- Técnicas de simulación

Una segunda aportación titulada Administración De Recursos Humanos por Dessler (2009), describe de manera detallada porque es importante una selección cuidadosa de candidatos para el puesto vacante, además de citar e ilustrar los lineamientos para la aplicación de pruebas dentro de la organización y los distintos estudios

que pueden emplearse para la selección de empleados. [3]

Dentro de esta contribución se ilustra el proceso que debe seguirse para lograr una elección adecuada de personal, basada en cinco pasos:

- 1.- Análisis del puesto
- 2.- Elección de las pruebas
- 3.- Aplicación de las pruebas
- 4.- Relacionar las calificaciones de las prueba con los criterios
- 5.- Validación cruzada y revalidación

Dentro de la misma investigación y consulta de antecedentes se identificó el artículo titulado prácticas de gestión humana en pequeñas empresas por (Rodríguez, 2012) desarrollado dentro de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, a través del cual se presentan variadas investigaciones que muestran de manera específica las prácticas de gestión humana generalmente empleadas dentro de las pequeñas empresas de diversos países, dando como resultado que estas son deficientes debido a que generalmente en las pequeñas organizaciones los recursos son limitados y por lo tanto la mayoría no cuenta con área de recursos humanos, por lo que acuden a realizar dichas prácticas de manera informal, flexible, generalmente orientadas por la intuición del propietario que tiene el rol de gerente. [4]

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo de la investigación se aplicaron cuatro métodos: inicialmente, la síntesis bibliográfica que proporcionó información documental a través de distintas publicaciones en libros y revistas científicas existentes en relación al tema de estudio, es decir, los criterios de selección de recursos humanos que son empleados en microempresas; así como el método de muestreo aleatorio cualitativo, seleccionando entre un universo de 113 microempresas del

sector textil en el municipio de Uriangato y 166 en Moroleón [5], aplicando una encuesta estructurada de ocho reactivos a 30 microempresas en Uriangato y 40 en Moroleón; además de la síntesis de observación, que incorporada con el método mencionado anteriormente facilitó la obtención de la información requerida para identificar en campo el procedimiento que las empresas efectúan usualmente en su selección de personal; así mismo, se aplicó el registro censal y de estadísticas vitales para la concentración de los datos obtenidos en la presente investigación.

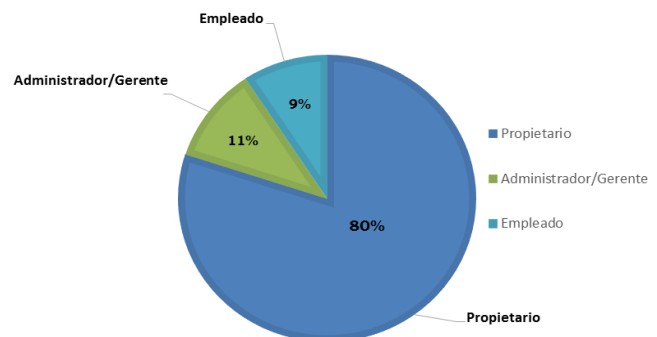
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La selección de recursos humanos es un proceso que se implementa en todas las empresas, consistente en la búsqueda del candidato idóneo para ocupar un puesto vacante en la organización y de este modo a través de su talento encamine a la realización de los objetivos de la misma.

Por lo anteriormente mencionado es importante realizar esta técnica de manera planeada y meticulosa, pues de esto depende totalmente el contar con personal cualificado y comprometido en la empresa.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de encuestas a las microempresas de Uriangato y Moroleón, en el 80% del total de la muestra se realiza la selección de recursos humanos por los propietarios, como puede observarse en el gráfico 1.

Gráfica 1: Responsables de realizar el reclutamiento, selección y contratación de personal.

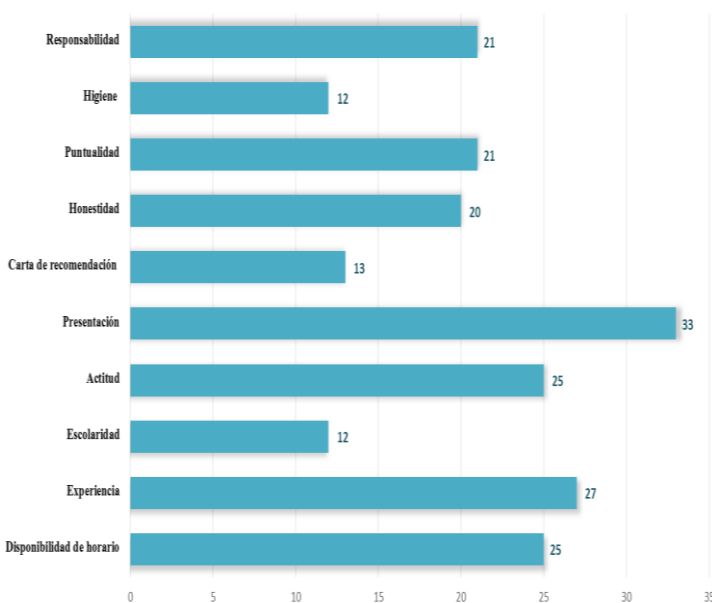


Fuente: información obtenida en campo 2017.

Además de efectuar el reclutamiento a través de dos principales medios, 39% de los negocios implementan el reclutamiento externo, mediante anuncios en carteles, indicando en estos los requerimientos que deben cumplir los posibles candidatos para ocupar el puesto vacante. Por otro lado, 37% de los encuestados llevan a cabo este proceso de manera interna, informando a través de los mismos empleados sobre puestos disponibles en la empresa.

Entre los requisitos considerados como más importantes para las microempresas destacan los siguientes: Presentación, aplicado por 33 microempresas, representando un 12% del total de la muestra, ya que de acuerdo con los propietarios, la imagen personal brinda suma importancia a sus negocios, pues está genera confianza y seguridad en los clientes; Experiencia 10%, considerado por 27 negocios, debido a que ya no es necesario invertir tiempo capacitando a los empleados, pues generalmente la mayoría de las empresas del sector textil implementan la misma forma de trabajo; Actitud, de acuerdo con 29 empresas, representando 9% del total, ya que de esto dependen totalmente los resultados obtenidos en cuanto a las ventas generadas por la empresa.

Gráfica 2: Principales requisitos considerados por los microempresarios para la preselección de personal.



Fuente: información obtenida en campo 2017

En cuanto a las pruebas que se implementan para llevar a cabo el proceso de selección, se identificó la entrevista a los candidatos preseleccionados, realizada por un 77% de la muestra, sin embargo, únicamente el 23% de estas empresas cuentan con una entrevista estructurada que les permita obtener la información necesaria para tomar decisiones con respecto a la contratación de los reclutados; además de que un 40% de las empresas consideran a los aspirantes a prueba por al menos una semana para verificar su desempeño y analizar si realmente cuentan con el perfil adecuado para el puesto.

CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación presentada, puede concluirse que las microempresas tienen poco conocimiento acerca de la capacidad que realmente genera el recurso humano para el cumplimiento de los objetivos, metas y sobre todo creación de valor de la misma. Por consiguiente estas realizan el proceso de selección de personal de manera deficiente, sin contar con descripciones de los distintos puestos que conforman la empresa, lo cual resulta primordial al momento de seleccionar a un nuevo empleado, pues en estas se especifican las funciones y características que se deben cumplir para ocupar el puesto vacante, al no contar con esta información generalmente se comete el error de contratar personal con capacidades que no concuerdan con las que son exigidas por el cargo, lo cual puede reflejarse en una alta rotación de personal, considerada como algo negativo para la empresa, debido a que nuevamente tiene que invertirse tiempo en realizar el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

Es recomendable para los microempresarios ampliar los conocimientos en cuanto al proceso de selección de personal y las etapas que este incluye, para que sean aplicadas en la empresa, que si bien es en ocasiones un procedimiento que resulta tedioso y tardado, brindará resultados satisfactorios que serán reflejados en la organización.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos para mi asesor el Dr. Alejandro Ortega Hernández por el apoyo y conocimientos brindados durante el verano de investigación, a los microempresarios de Uriangato y Moroleón que me proporcionaron la información necesaria para poder llevar a cabo la presente investigación y a mi familia por motivarme y apoyarme en cada paso que decido dar.

REFERENCIAS

- [1] Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mac Graw Hill.
- [2] Secretaria de Economía, INADEM, BANCOMEXT INEGI, 2016. Boletín de Prensa Núm. 285/16, consultado: 1 de julio de 2017; recuperado de: http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjk-paPifbUAhUTzCYKHxWAKQQFggpMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fsaladeprensa%2Fboletines%2F2016%2Fespecial%2Fespeciales2016_07_02.pdf&usg=AFQjCNF_9me8W3eXnz-0fjWBkemE1n3C4w.
- [3] Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México: Pretencie Hall.
- [4] Rodríguez, D. (2012). Prácticas de Gestión Humana en Pequeñas Empresas. *Apuntes del CENES*, vol. 31, núm. 54, 193-226.
- [5] Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM). 2017. «Microempresas de Guanajuato»; consultado el 5 de julio de 2017; recuperado de: <https://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/xmun.asp?edo=11>.