

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MICROEMPRESAS EN EL MUNICIPIO DE URIANGATO

Camarena Martinez Jaqueline (1), León Andrade Marilu (2)

1 [Licenciatura en Gestión Empresarial, Universidad de Guanajuato-Sede Yuriria] | [j.camarenamartinez@ugto.mx]

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

Resumen

El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización, sin embargo es la función que se ha llevado a cabo más empíricamente dentro de las pequeñas empresas; comentamos la forma en que detectan sus necesidades de personal, los candidatos son buscados donde sea, y al encontrarse, se les pone a trabajar de inmediato, de manera que reciben el entrenamiento sobre la marcha y bajo la supervisión del dueño o de la persona que este asigne. Utilizando el método de muestreo probabilístico, seleccionando de acuerdo a la información obtenida que pertenece solo a las empresas registradas en el Sistema de Economía de México, con un total de 209 empresas en el municipio de Uriangato, aplicando un total de 66 encuestas con 9 reactivos cada una. Las empresas de la región de Uriangato no cuentan con conocimientos sobre la adecuada selección del personal y las técnicas usadas tradicionalmente son poco convencionales. Se aconseja a los microempresarios el tener un sistema de selección de personal más adecuado ya que es un factor clave para llevar a cabo los objetivos de la empresa.

Abstract

The basic objective of the selection is to choose and classify the suitable candidates for the needs of the organization, however it is the function that has been carried out more empirically within the small companies; we comment on the way they detect their personnel needs, the candidates are looked for wherever they are, and when they meet, they are put to work immediately, so they receive the training on the fly and under the supervision of the owner or the person this assign. Using the probabilistic sampling method, selecting according to the information obtained that belongs only to the companies registered in the Economy System of Mexico, with a total of 209 companies in the municipality of Uriangato, applying a total of 66 surveys with 9 items each. The companies of the Uriangato region do not have knowledge about the adequate selection of personnel and the traditionally used techniques are unconventional. Micro entrepreneurs are advised to have a more appropriate personnel selection system since it is a key factor in carrying out the company's objectives.

Palabras Clave

Uriangato; Recursos Humanos; Reclutamiento; Microempresas

INTRODUCCIÓN

El propósito de la siguiente investigación es conocer los métodos y criterios que utilizan las microempresas de la región, para llevar a cabo el proceso de selección de recursos humanos e identificar los procesos que llevan a cabo cada una de las microempresas, siendo un factor clave dentro de cada una de las organizaciones.

El inadecuado proceso de selección del personal afecta la producción y/o servicio de la empresa.

En la década de 1970 surge el concepto de Recursos Humanos, todavía sufría de la vieja miopía que ve 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, las nuevas características del tercer milenio, las organizaciones exitosas ya no administran ni recursos humanos ni personas, ahora administran con las personas. Esto implica tratarlos como agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad.

Recursos humanos son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide como operar los demás recursos que son inertes y estáticos. Además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación en caminata al crecimiento y al desarrollo. Las personas son muy distintas entre sí; constituyen un recurso muy diversificado debido a las diferentes individuales de personalidad, experiencia, motivación, etcétera. Más que un recurso, son coparticipes de la organización.

Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, conducta, percepciones, etcétera.

Es por ello que la selección del personal busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de una organización.

La selección pretende solucionar dos problemas básicos:

- Adecuación de la persona al trabajo.
- Eficiencia y eficacia de la persona del puesto.

Sin embargo, hoy organizaciones abandonan sus características burocráticas en favor de nuevos formatos de organización del trabajo.

Muchas empresas se basan en las habilidades y competencias individuales para elegir a los aspirantes [1].

Recursos humanos es la función que se ha llevado a cabo más empíricamente dentro las pequeñas empresas; comentamos la forma en que detectan sus necesidades de personal, los candidatos son buscados donde sea, y al encontrarse, se les pone a trabajar de inmediato, de manera que reciben el entrenamiento sobre la marcha y bajo la supervisión del dueño o de la persona que este asigne [2].

Criterios de selección del Personal y capacitación del personal

De acuerdo a la revisión de fuentes consultadas como el INEGI, se mostró que las microempresas tienen una representación en el país de 97.6% y concentran el 75.4% de personal ocupado [3].

Posteriormente se consultaron algunas obras bibliográficas y se eligió la obra titulada Administración de Recursos Humanos en las organizaciones del autor Chiavenato Idalberto.

El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización.

Si todas las personas fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la selección de personal.

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis de puestos, mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección.

Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos:

- Entrevista de Selección
- Pruebas de conocimientos o habilidades
- Exámenes psicológicos
- Exámenes de personalidad
- Técnicas de simulación

Una vez tomada la decisión final de admisión, el candidato debe pasar un examen médico de admisión y una verificación de su registro personal y profesional.

Capacitación

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Los principales objetivos de la capacitación son:

- 1.Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- 2.Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- 3.Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Además de resaltar las competencias básicas y la administración del conocimiento se amplían enormemente los horizontes de la capacitación y el desarrollo. [1]

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el método de muestreo probabilístico, seleccionando de acuerdo a la información obtenida que pertenece solo a las empresas registradas en el Sistema de Economía de México, con un total de 209 empresas en el municipio de Uriangato. [4]

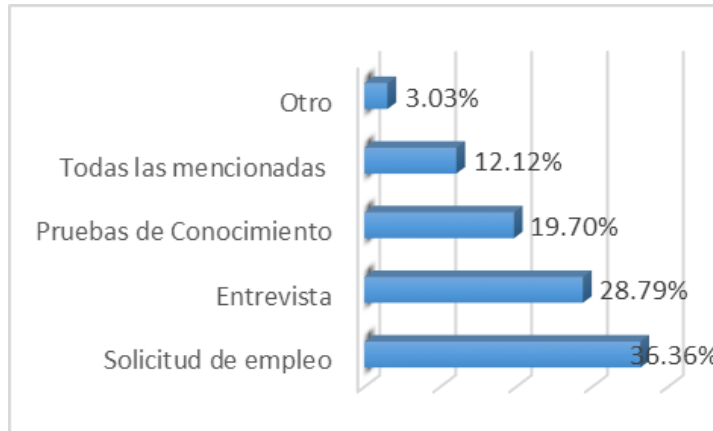
Aplicando un total de 66 encuestas con 9 reactivos cada una, así mismo utilizando la recapitulación bibliográfica a través de distintas obras bibliográficas y artículos, contribuyendo al análisis de la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La selección de personal es de suma importancia dentro de cualquier empresa no importa su tamaño, es por ello que la búsqueda del mejor candidato para el puesto requerido es de mucho valor. Ya que esta acción se debe realizar adecuadamente y de manera planeada, para poder elegir al mejor candidato.

De acuerdo a las encuestas realizadas, a las microempresas de Uriangato, se logró observar que las técnicas más usadas por los microempresarios son con un 36,36% la solicitud de empleo, seguido de la entrevista con un 28,79%, con un 19,70% pruebas de conocimiento.

Grafica 1: ¿Qué técnicas usan para la selección de personal?

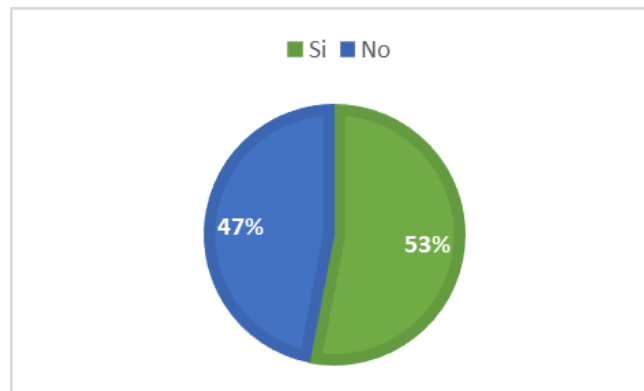


Fuente: Información obtenida en campo.

También se observó que el 68.2% de los negocios de Uriangato no cuentan con alguien especializado para la realización de selección del personal, y la mayoría de ellos es realizada por el propietario del negocio.

Así mismo se vieron reflejados que el 53% de las microempresas entrevistadas se ha visto afectado su servicio y/o producción por una mala selección de personal.

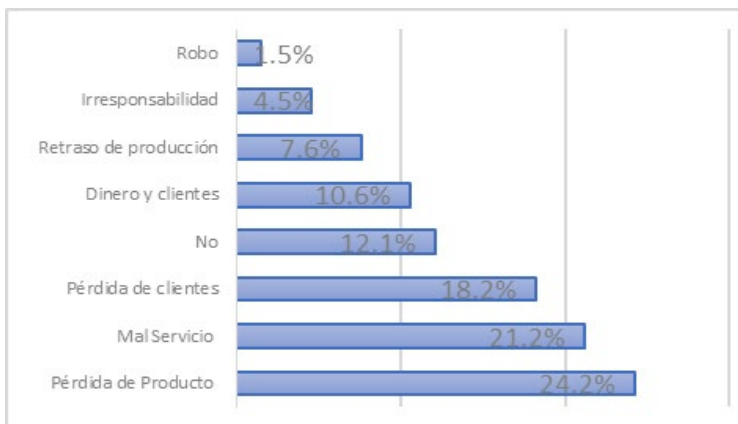
Grafica 2: ¿Se ha visto afectado su servicio y/o producción por una mala selección del personal?



Fuente: Información obtenida en campo 2018.

De acuerdo a las 66 empresas entrevistadas se destacaron los siguientes problemas más graves que han sufrido las microempresas de la región, siendo los siguientes: representando con un 24,2% la pérdida de producto o producto mal elaborado, teniendo mermas de mercancía y como consecuencia pérdidas de dinero para la empresa; seguido con un 21,2% un mal servicio y un mal servicio genera perder posibles compradores, o que no vuelvan a adquirir algún producto y/o servicio de la empresa y lo cual conlleva también a que el negocio pierda dinero; con un 18,2% las microempresas han perdido sus clientes debido a que al buscar a los candidatos de prisa no ponen en práctica una buena selección del personal y con ello la elaboración de su producto es malo y los clientes no vuelven a adquirir de la empresa y el 12,1% no ha tenido afectaciones dentro de su negocio.

Gráfica 3: Afectaciones que ha tenido debido a una mala selección de personal



Fuente: Información obtenida en campo 2018.

Además el 75,8% de los negocios realiza una capacitación a los candidatos seleccionados de 1 a 2 semanas, siendo esto un factor clave, ya que la falta de ella deja problemas graves dentro de la producción y un mal servicio.

Debido a las pérdidas que las microempresas de Uriangato han tenido, uno de los principales requisitos que ellos consideran necesarios para la obtención del puesto, destacando la responsabilidad y los conocimientos ya que han tenido experiencias demasiado malas que les han dejado pérdidas monetarias muy graves y un decline para la misma.

CONCLUSIONES

Puede concluirse que las empresas de la región de Uriangato cuentan con muy poco conocimiento para realizar una adecuada selección del personal y que las técnicas que usadas no son convenientes y son pocas con las que se cuenta, ya que es muy poco el interés de los microempresarios por tener un apropiado personal de recursos humanos, lo cual es primordial para la realización de objetivos de la empresa.

El no tener una persona encargada para seleccionar a los candidatos genera que el personal seleccionado no sea el más adecuado para el puesto y esto ha hecho que las microempresas tengan afectaciones tanto en su producto como en su servicio y en consecuencias pérdidas monetarias, y esto hace que vuelvan a comenzar con el proceso nuevamente.

Es aconsejable que las microempresas de Uriangato amplíen sus conocimientos en cuanto a la selección y capacitación del personal, para que puedan ser aplicadas y tengan un mejor desempeño dentro de la empresa y así no generar pérdidas monetarias.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi asesora por el apoyo para la realización de este verano de investigación, a los microempresarios de la región de Uriangato por brindarme la información necesaria para la realización de la misma, a mi familia por siempre ayudarme y creer en mí.

REFERENCIAS

- [1] I. Chiavenato, Administración de Recursos Humanos; El capital humano en las organizaciones, México: McGraw Hill, 2011.
- [2] S. A. Rojas, Administración de pequeñas empresas; 3era Edición, México: McGraw Hill, 2010.
- [3] I. B. I. 2. Secretaría de Economía, «Consultado 16 de julio de 2018; recuperado de (http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_07_02.pdf),» Boletín de Prensa , nº Núm. 285/16, p. 1/3, 2016.
- [4] SIEM, «Empresas registradas en el SIEM,» (<https://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/xmun.asp?edo=11.>), 2018.