

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MICROEMPRESAS DE MOROLEÓN

Avalos Bedolla Victoria Samantha (1), León Andrade Marilu (2)

¹ [Licenciatura en Gestión Empresarial, Universidad de Guanajuato-sede Yuriria] | [vs.avalosbedolla@ugto.mx] ² [Departamento de estudios multidisciplinarios, División de ingenierías, Campus Irapuato Salamanca, Universidad de Guanajuato] [marilu@ugto.mx]

Resumen

En la siguiente investigación se presentará el análisis acerca de los criterios de selección de Recursos Humanos que toman en cuenta determinadas microempresas del municipio de Moroleón, a través de los datos obtenidos por medio de una encuesta estructurada con 9 reactivos, empleando el método de muestreo aleatorio cualitativo, seleccionando entre un universo de 200 microempresas del municipio de Moroleón, Guanajuato. Mediante los resultados obtenidos se puede observar que las microempresas sí utilizan pruebas para determinar el personal idóneo en la vacante disponible, además de uno de los criterios más importantes para ser seleccionado son: La experiencia en la vacante, el parentesco y por último la escolaridad. Sin duda es importante dedicarle más tiempo a la selección de empleados más capacitados que promueva el desarrollo de las metas y los objetivos de las microempresas.

Abstract

In the following investigation I will be presenting the analysis of selection criteria that human resources take into account when hiring employees for certain micro companies that are located in the municipality of Moroleon. Selecting from a variety of 200 micro-businesses in the municipality of Moroleon, Guanajuato which were surveyed, it was found that using a qualitative random sampling method was the best method for hiring the ideal candidate. Using the results obtained, it can be determined that micro companies do use criteria's to determine the ideal candidates for the available position. Some of the important criteria's are as listed: the candidate's experience, education, and recommendations. It is certainly important to devote more time to the selection of more qualified employees that promotes the development of the goals and objectives of micro-enterprises.

Palabras Clave

Moroleón; Recursos Humanos; Microempresa; Guanajuato.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es determinar empíricamente los métodos utilizados por las microempresas para la selección de Recursos Humanos, seguido por la identificación en campo de cómo se lleva a cabo este proceso en el Municipio de Moroleón.

El área de recursos humanos tiene un efecto importante en las personas y en las organizaciones, la manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas, es decir, la calidad de gestionar a las personas en la organización es un aspecto importante en la competitividad de la organización [1].

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A través de las revisiones en documentos bibliográficos, se observó que la información que se tiene va enfocada a organizaciones grandes en las cuales el número de empleados son mayor y sus criterios y métodos de selección son más completos, esto dejando a un lado a las microempresas que son un motor importante y permiten el crecimiento y avance de los municipios como el impulso de la economía del país. (Díaz Arreguín, enero-junio, 2010) Menciona que estas microorganizaciones contribuyen a evitar que la pobreza y la indigencia aumenten, al promover diversas actividades económicas a bajos costos. Sin embargo, es la empresa menos apoyada tanto por las instituciones gubernamentales como privadas y el existente está mal dirigido [2].

Entre las investigaciones consultadas en relación con los criterios de Recursos Humanos se destaca la siguiente: (Chiavenato, 2009) en la cual nos describe el proceso de selección de personal y las técnicas empleadas por las organizaciones [1].

La obra se relaciona con esta investigación ya que da referencia de como se lleva a cabo el proceso, las fases o métodos y criterios empleados para un mejor manejo del recurso humano, y como es que esto puede desatar un mejor desarrollo del empleado en la organización. Este proceso se lleva a cabo de la siguiente manera:

- Reclutación interna: ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados con ascensos.
- Reclutamiento externo: se dirige a candidatos reales o potenciales, disponibles. Este consta de anuncios en la puerta de la empresa, carteles. Contactos con otras empresas, estudiantes. Anuncios en periódicos. Anuncios en televisión o radio.
- Selección de personal: consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado.

Una vez que se tiene la información de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección convenientes para escoger a los candidatos adecuados. Las técnicas de selección se clasifican en 5 grupos:

- I. Entrevista de selección: es la mas empleada por las empresas grandes, mediana y chicas.
- II. Pruebas o exámenes de conocimientos o habilidades: son instrumentos objetivos para evaluar los conocimientos y habilidades.
- III. Exámenes Psicométricos: permiten evaluar las aptitudes.
- IV. Exámenes de personalidad: permite conocer las aptitudes o características del personal idóneo.
- V. Técnicas de simulación: se evalúa el desempeño, la actitud y la presentación.

Una segunda obra titulada Administración de Recursos humanos por Barquero (2005). describe que el elemento fundamental para tomar en cuenta son las pruebas Psicotécnicas para el desempeño futuro del personal. Dentro de esta aportación se muestran los distintos instrumentos para un mejor desarrollo del proceso de selección [3].

Los procedimientos y los instrumentos para la selección de personal son los siguientes: las pruebas psicotécnicas: que es el estudio de las aptitudes y la personalidad del ser humano con miras a diagnosticar su futuro comportamiento en un puesto de trabajo, mediante rasgos de escritura y la genética. Ante esto existen varios instrumentos:

- I. Test de Personalidad.
- II. Test de Actuación o Prueba.
- III. Test de Inteligencia.
- IV. Pruebas Orales.
- V. Entrevista Individual.
- VI. Examen Médico.

Una última obra importante dentro de la investigación es la aportación de Rodríguez (s/f) con el título Administración de pequeñas y medianas empresas quien contribuye que un problema importante para el proceso de selección es la falta de actividad activa en el manejo del personal. Esto dado que no se emplean los instrumentos necesarios, ya que es el propietario el que se encarga de estas actividades y transmite sus cualidades y dependencias a la microempresa, esto dado a que las organizaciones no cuentan con el capital suficiente para cubrir un área de Recursos humanos que pueda encargarse del manejo de los empleados. Al igual de la falta de conocimientos del propietario para ser capaz de llevar a cabo este proceso [4].

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo la siguiente metodología: como primer paso fue la búsqueda de información en distintas publicaciones con relación al tema: Criterios de Selección de Recursos Humanos en Microempresas de Moreleón, por lo que en esta parte la investigación fue más de tipo documental; así como el método de muestro aleatorio cualitativo, seleccionando entre un universo de 200 microempresas del municipio de Moreleón, y aplicando una encuesta estructurada de 9 reactivos a 65 microempresas de Moreleón.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La selección de recursos humanos es un método implementado por cualquier tipo de empresa, sin importar su tamaño; que se lleva a cabo en la búsqueda del personal idóneo para el desempeño de las actividades de la organización y a través de sus aptitudes de impulso a la organización.

Dado a lo anterior es indispensable llevar a cabo las técnicas de selección de manera precisa para que puedan atraer a personas capacitadas y comprometidas con el crecimiento de la microempresa.

De acuerdo con los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta podemos determinar que el 76.9 % del total de la muestra toma en cuenta la experiencia en la vacante para elegir al candidato. Un 13.8% toma en cuenta el parentesco, al momento de seleccionar ya que sienten que existe mayor confianza y compromiso por el hecho de existir un mayor contacto y un 9.2% toma en cuenta la escolaridad.

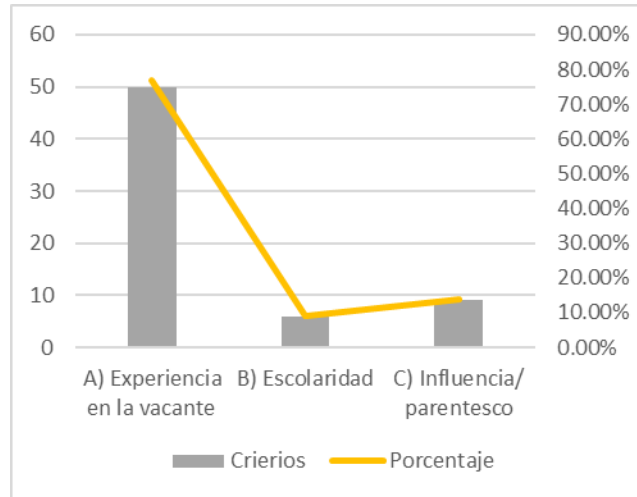


Ilustración 1. Criterios tomados en cuenta para la contratación
 Fuente: Información obtenida en campo 2018

Entre los tipos de pruebas utilizados para la selección del personal, para el candidato idóneo, se obtuvieron los siguientes datos de 65 encuestas aplicadas: un 10% de las microempresas encuestadas aplica el test de personalidad, un 20% aplica la prueba profesional, un 0 % aplica el test de inteligencia dado que se piensa que no es muy conveniente por el hecho de ser más complejo; otro 6% respecto del total de las encuestas aplica las pruebas orales; un 59%, y siendo el mas implementado, aplica la entrevista individual dado que se tiene más contacto con el candidato y es una técnica más simple. Y finalmente con un 4% del total de las encuestas aplica el exámen médico.

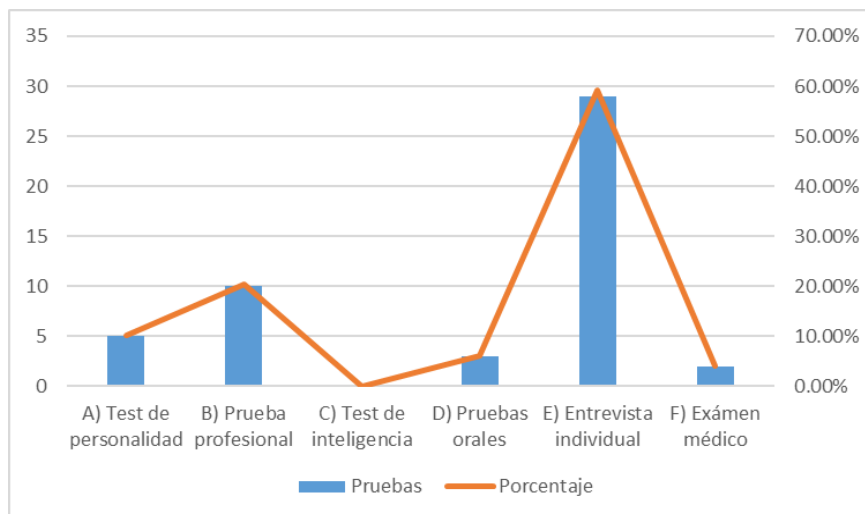


Ilustración 2. Pruebas utilizadas para la selección
 Fuente: Información obtenida en campo 2018

A demás de cuestionar los dos tipos de reclutamientos existentes tenemos que un 46% del total de las encuestas aplicadas contestó que si aplicaban el reclutamiento interno, esto llevado a cabo cuando al momento de existir una vacante disponible existe la posibilidad de cubrirla con algún empleado ya laborando. Caso contrario, siendo mayor un 54% del total de 65 encuestas aplicadas contesto que implementan el reclutamiento externo realizado cuando la vacante es anunciada por medio de anuncios o carteles posteados en la puerta de la microempresa, esperando a que el candidato se de cuenta de la publicación y llegue en busca de la vacante.

En cuanto a los promedios de tiempo en el cual los empleados duran laborando en la microempresa, se identificó que su duración maxima es de 1 a 2 años con un porcentaje del 52%, esto debido a que tienden a buscar más de lo que en esos momentos se le brinda o de lo que al principio se creia que alcanzaria y le prometieron.

CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación presentada se puede concluir que las microempresas de Moroleón sí utilizan las técnicas y los criterios exactos de selección de Recursos Humanos, a pesar de no contar con un área exclusiva para su desempeño al igual de no contar con el personal que lleve a cabo estos procesos. Al no contar con esto el proceso se lleva a cabo por el mismo personal o el gerente o propietario de la microempresa; esto conlleva a que el empleado no se encuentre realmente capacitado o no se le brinde lo que el realmente estaba esperando de la microempresa, ya que su periodo de duración no es prolongado; esto refleja además que existe algún desorden en la microempresa dado por falta de capacitación al empleado o cualquier otro punto importante que este fuera del alcance en el tema de la selección de personal. Desde nuestro punto de vista, la selección de personal no es uno de los principales problemas que tiene la población de empresas seleccionadas para el estudio en el municipio; por lo que esta investigación plantea que la calidad de los empleos generados no cubre las expectativas de la PEA, y ello genera que el personal migre a zonas industriales o empresas que ofrezcan empleos con salarios altos y mejores prestaciones.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la doctora Marilu Andrade León, al doctor Alejandro Ortega Hernández por su conocimiento brindado durante este verano de investigación, a los microempresarios que me brindaron la información necesaria y a mi familia que me brindan su apoyo incondicional para seguir con mis estudios.

REFERENCIAS

- Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Universidad Estatal a Distancia.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. MC GRAW HILL.
- Díaz Arreguín, S. (enero-junio, 2010). LA MICROEMPRESA EN EL DESARROLLO. *PERSPECTIVAS*, pp. 271-282.
- Rodriguez, V. J. (s.f.). *Administración de Pequeñas y medianas empresas*. CENGAGE.