

Revisión de la Literatura

Desde hace ya varias décadas el recurso humano es considerado como una de los factores más importantes en la generación de una mayor productividad y en consecuencia en la competitividad, en este sentido, van los resultados del trabajo de Gómez (2012, pág. 103) señalando que “la investigación evidenció que el recurso humano incide significativamente en el valor, productividad y minimización de costos en estas empresas. Por tanto, la fuerza laboral se convierte en un factor estratégico de la gerencia para lograr productos de mejor calidad, diferenciados y a costos atractivos para incursionar y mantenerse en el mercado”.

Al respecto es significativo lo expresado por Añez y Nava (2008) afirmando que aspectos como conocimiento, capacitación y la formación de los trabajadores han asumido una importancia de primer orden en las condiciones imperantes en la actual economía global. Ante esta exigencia en el entorno se presiona a los procesos productivos y a los trabajadores en la misma estructura organizativa tendiendo a una redefinición de sus funciones en las nuevas condiciones que diariamente se están produciendo en la economía. Con base en este entorno, resalta la relevancia de la educación, capacitación y conocimiento de los trabajadores, pues contribuyen a mantener o desarrollar a las empresas. Para el cabal cumplimiento de lo anterior destaca la relevancia de un buen reclutamiento del personal, pues esta actividad puede contribuir positiva o negativamente en el desempeño de las organizaciones.

Por tanto, “el recurso humano es uno de los más importantes dentro del funcionamiento de las organizaciones. Sin embargo, para generar resultados importantes es necesario que se encuentren motivados y tener una actitud para incrementar sus competencias y estar dispuestos a canalizarlas en favor de las empresas. Para hacer que suceda lo anterior se requiere de una buena selección y reclutamiento del personal; cambios en la organización del trabajo; plan de carrera al interior de la organización”. (Novik, 2002).

Según Novik (2002) la manera coherente en que se gestiona al recurso humano y todas las actividades relacionadas con la organización del trabajo, las políticas de salarios, rotación en los puestos, las estrategias de capacitación generarán el desarrollo de competencias, así como la absorción y derrama de conocimiento al interior de las empresas. Esto es lo que genera las ventajas competitivas de las organizaciones.

Es significativo lo señalado por Gómez (2012, pág. 107) en el sentido de que “el capital humano permite a las empresas rediseñar los procesos, con el conocimiento y experiencia; capacidades que le sirven al individuo para innovar y mejorar la forma de realizar el trabajo, por tanto el conocimiento puede provenir de diversas fuentes, desde mejoras en la calidad y productividad, ideas del personal de ventas para ofrecer un mejor servicio al cliente, nuevos diseños técnicos y científicos la propia cultura de la organización el talento directivo”. Para este autor estos recursos son complicados para identificar y tienen una identidad material se consideran como recursos intangibles.

Según Labarca (1999, pág. 34) señala que “la capacitación en las pequeñas empresas es un tema relevante si se considera lo mucho que el factor trabajo puede contribuir a elevar la productividad en las industrias de menor tamaño de la región”. El incremento de la productividad es una buena opción, en particular, para las empresas con escasas posibilidades de crédito, siendo casi todas las empresas pequeñas del entorno.

La capacitación del recurso humano se debe considerar como una inversión cuya rentabilidad es mayor que lo invierten las organizaciones en este rubro. La capacitación no debe observarse como una actividad para cumplir con los requisitos que plantea las certificaciones o considerando los aspectos legales, sino como una acción que reviste la mayor importancia, pues las organizaciones deberán tender a convertirse en organizaciones que aprenden, en las que cada uno de los recursos humanos que intervienen en su desempeño se erija como un trabajador con conocimiento (Nonaka, 1994).

En este sentido, es importante considerar lo que afirma Labarca (1999, pág. 36) que “la eficacia, los costos y el impacto de la capacitación para el trabajo están asociados con el nivel educativo previo de los trabajadores. Este es, en la mayoría de los casos, más decisivo que la capacitación específica misma para el mejoramiento de la productividad del trabajador”.

Así, la capacitación es considerada como una acción a través de la cual los miembros de las organizaciones pueden convertir sus capacidades individuales en capacidades colectivas para las organizaciones (Torres y Jasso, 2009).

Sin embargo, habría que considerar el hecho de que las empresas no cuentan con los suficientes recursos para destinarlos a capacitar a sus empleados de ahí que se tengan que apoyar en la asesoría externa o en organismos públicos que brindan el servicio de capacitación, a pesar de ello algunos empresarios señalan que la capacitación que ofertan estas instituciones no solucionan los problemas a los que enfrentan las PyMES manufactureras. (Añez y Nava 2009, pág. 168).

Como lo afirma Gómez (2012) señala que el “recurso humano contribuye en gran medida con la generación de valor para los clientes e inversionistas, elementos que dan ventaja competitiva a estas organizaciones”.

Con base a lo expuesto anteriormente, se considera que el Departamento de Recursos Humanos en su Gestión no debe minimizar la importancia en el incremento de la productividad y paralelamente en la disminución de los costos y consiguientemente en un incremento en la competitividad. (Gómez, 2012, pág. 109).

Sin embargo, en muchas ocasiones “el recurso humano es tratado como sujetos operativos y no como sujetos estratégicos. Esta práctica desvaloriza el recurso humano, al no reconocer que posee conocimiento y que puede ser diversificado para fortalecer su creatividad e innovar de acuerdo a los cambios tanto organizacionales como del mercado. (Añez y Nava, 2009, pág. 170).

Metodología

En este rubro se describirá las diferentes fases de la recolección y análisis de la información para poder llegar a explicar la razón por la que se plantea que el recurso humano es el factor más importante en las PYMES de Tehuacán.

Población

De acuerdo con el Directorio de COPARMEX, la población de empresas con la que se cuenta en la ciudad de Tehuacán es de 141 empresas.

Muestra

Se consideró un muestreo aleatorio simple usando una muestra finita, considerando la siguiente ecuación de cálculo de tamaño de muestra al estimar la proporción de una población finita de acuerdo con siguiente fórmula:

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)}{\frac{0.10^2}{1.96^2} + \frac{0.5(1 - 0.5)}{141}} = 57$$

De este modo el tamaño de la muestra fue considerado de 57 PYMES manufactureras de Tehuacán.

El instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario aplicado a los gerentes de las empresas.

Métodos estadísticos

El Análisis de Factor a través de Componentes Principales se determinaron los componentes distintivos del funcionamiento de los recursos humanos y su incidencia en el funcionamiento de las PYMES de Tehuacán. Por medio de esta técnica de análisis de factor a través del Análisis de factor se reduce la dimensión y se determinan los componentes más importantes del Recurso Humano y la manera en que contribuye a la productividad de las empresas.

Se utilizó la rotación de factores con el Método Varimax éste método limita el número de variables con cargas altas en un factor y de esta manera permite una mejor interpretación de los componentes. Se consideraron los valores mayores a 0.5 para así lograr una mejor interpretación de las variables iniciales de cada componente.

Resultados y Discusión

El recurso humano es un factor importante para contribuir directamente a la productividad, sin embargo, es muy relevante el nivel de preparación (escolaridad) previo a la contratación por parte de las empresas, pues en un momento determinado sale más caro capacitar al personal cuando posee escasos grados académicos. En el caso de las empresas objeto de estudio un 11% del personal tiene terminada hasta la primaria y el 89% tiene títulos académicos mayores a primaria.

Otro de los aspectos que influyen en el funcionamiento eficaz de los recursos humanos son los problemas con los que tienen convivir cotidianamente los trabajadores en estas empresas, destacando por su importancia de afectación a la productividad, es la falta de responsabilidad con un 71%, este aspecto tiene que ver con que la actividad productiva de las empresas no sea eficiente.

Continuando con los problemas que los trabajadores tienen respecto a su actividad productiva, sigue con la deficiente calificación de los gerentes y mandos medios con un 12%, lo cual no representa un aspecto que impacte de manera profunda en la productividad.

Con base en este resultado se llega a los mismos hallazgos que los encontrados por Fernández (“et al”. 2006, pág.78) “la formación y desarrollo de los trabajadores y directivos, debemos destacar la existencia de una fuerte relación entre la formación del equipo directivo y la del resto de sus empleados. A mayor formación del equipo directivo, mayor es la cualificación requerida al personal colaborador. De igual manera, la percepción que poseen los directivos acerca de las capacidades humanas de los empleados es elevada y significativa en correlación directa con la formación universitaria de dichos empleados”. Con base a los resultados obtenidos de esta investigación van en la misma dirección con los del trabajo de Fernández (2006), sin embargo, destaca el hecho de que los trabajadores cuentan con una escolaridad con títulos académicos.

Uno de los aspectos que los empresarios han enfatizado es la capacitación, como algo muy importante a desarrollar en sus diferentes matices y niveles para contribuir al mejor desempeño de las empresas. Considerando esto, la capacitación impartida a través de cursos, cuando éstos se realizan al exterior de las empresas, se percibe un mayor margen de distracciones, en cambio cuando la capacitación se da en la empresa ellos lo visualizan de una manera más efectiva para cubrir sus necesidades específicas. Al respecto, en nuestra muestra de empresas el 86% la capacitación se realiza en el mismo puesto de trabajo, en cambio, el 14% se realiza a través de un curso formal, es decir, fuera de las empresas. En este sentido, se observa que la capacitación “facilita el desarrollo de las capacidades de los empleados (Lado y Wilson, 1994) y asegura que las personas tengan las habilidades básicas para desempeñar sus funciones de manera efectiva (Keep, 1999). La capacitación altamente planificada y organizada es importante para promover las habilidades de los empleados y debe estar respaldada por una inversión adecuada (Keep, 1999; Ashton y Felstead, 2001)”. (Citado en Shipton et al 2006: 17).

En cuanto a la capacitación cuando se compra maquinaria nueva, la manera más significativa es que el personal de la empresa proveedora va a las empresas y capacita a los operarios con un 34%, otra modalidad es capacitarse en alguna planta donde ya esté funcionando dicha maquinaria, y una tercera, dentro de más significativas, es que el proveedor supervisor instale la maquinaria y capacita al personal.

Para entender la manera en que el recurso humano se involucra en los diferentes procesos a través de los cuales las empresas funcionan. Para lo cual se realizó un análisis de factor para este rubro, primero ejecutando la Prueba de KMO y Bartlett para análisis la pertinencia de este análisis factorial. Y como lo muestra la tabla 1, el resultado de esta prueba nos indica que los resultados del análisis factorial son válidos.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.681
Prueba de esfericidad de Bartlett	de Aprox. Chi-cuadrado	111.749
	gl	28
	Sig.	.000

Tabla 1.
Fuente: elaboración propia con base a datos de la encuesta

En cuanto a los resultados surgidos del análisis factorial se obtuvieron tres componentes o factores, el primer componente Relaciones Públicas en el cual se observa el nivel de involucramiento del personal en las empresas está “en la compra y elección de materia prima”, “en las estrategias de ventas/mercadeo” y en “las estrategias de inversión y financiamiento”. Estos resultados indican que los trabajadores de las empresas estudiadas tienen una participación muy activa en estas actividades que son importantes para su buen funcionamiento. Lo que se pueda alcanzar a través de este primer componente va estar en función de que los trabajadores se encuentren motivados y realicen estas acciones de manera entusiasta y tengan una incidencia en la productividad. Ver tabla 2.

En el segundo componente de Gestión se observa que el nivel de involucramiento del personal de las empresas se encuentra “en la capacitación y reclutamiento”, “en el modelo organizativo”, “en los sistemas de información tecnológica”, como su nombre lo indica estos rubros tienen que ver con la organización interna de las empresas para tener una mayor eficacia. Ver tabla 2.

El tercer componente está integrado por el nivel de involucramiento del personal de las empresas “en los productos que fabrica”, “en la maquinaria utilizada”, éste componente tiene un mejor impacto en las acciones de incremento de la productividad, sin embargo, son acciones importantes para contribuir a la eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las empresas.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	Relaciones Públicas	Gestión	Producción
El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en la compra y elección de materia prima"	.860	-.027	.100
El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en los productos que fabrica"	.062	.093	.883
El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en la maquinaria utilizada"	.235	.234	.788
El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en la Capacitación y reclutamiento"	-.232	.870	.180

El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en las estrategias de ventas/Mercadeo"	.800	-.051	.200
El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en las estrategias de inversión y financiamiento"	.897	.119	.057
El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en el modelo organizativo"	.378	.732	.313
El nivel de involucramiento del personal de esta empresa es "en los sistemas de información tecnológica"	.035	.890	.032

Tabla 2.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Fuente: elaboración propia con base a datos de la encuesta

Conclusiones

En este rubro se expondrán los aspectos más relevantes hallados en el desarrollo de la investigación, un dato básico para que el recurso humano incida de manera efectiva en el funcionamiento de las empresas se observa en que la mayor parte del personal tiene estudios superiores a los de primaria.

Uno de los problemas que sobresale en el desempeño eficiente de los trabajadores es la falta de responsabilidad hacia su actividad productiva esto es bastante negativo para el buen funcionamiento de las empresas.

Las empresas objeto de estudio realizan la capacitación en in situ, es decir en el mismo lugar de trabajo, según las opiniones de empresarios esto aumenta la concentración del trabajador y hace más efectiva la capacitación.

Por lo que se refiere al análisis de factor realizado se tiene como resultado la integración de tres componentes, enfatizando el componente uno integrado por Relaciones Públicas, esto indica que en las empresas objeto de estudio los trabajadores dan la mejor imagen de la empresa con clientes y proveedores lo cual es muy importante para contribuir al logro de la eficiencia y eficacia de las empresas. El segundo componente tiene que ver con la Gestión, otro de los pilares clave de su contribución a la productividad. Este componente tiene que ver con toda la organización cada una de las actividades productivas a realizar. El tercer componente, por su parte, tiene que ver con el personal involucrado en los productos y la tecnología con que se producen los productos, también de importancia en su contribución a la productividad de las empresas.

Con base en los hallazgos obtenidos, se puede concluir que en las empresas objeto de estudio, fundamentan su eficiencia en sus recursos humanos.

Las empresas tienen claro posicionarse mejor y ser más competitivas, con base en esto la capacitación se plantea no como un gasto sino como una inversión, planificando adecuada y eficazmente los programas de capacitación con la intención de contribuir en los trabajadores internalicen estos saberes y competencias para desarrollar mejor su actividad productiva. Se observa una tendencia, por parte de los trabajadores, a tomar cursos formales académicos que conjuntamente con una capacitación efectiva desarrolla sus habilidades, destrezas, competencias para desempeñarse mejor.

Por su parte, el análisis de factor generó resultados tendientes a mostrar que los recursos humanos en las empresas analizadas en este trabajo, están involucrados en actividades tan importantes como se muestran en los resultados de los Componentes de Relaciones Públicas, Gestión y Producción, relevante para su contribución al desempeño eficaz de las empresas. Por los hallazgos encontrados en el desarrollo de este trabajo se considera que efectivamente el recurso humano es factor fundamental en el funcionamiento de las PyMES Manufactureras de Tehuacán.

Referencias

Añez H. C. Nava. Y. 2009. Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas. Omnia. Año 15 Núm. 1. ISSN: 1315-8856. Universidad del Zulia. Venezuela.

Fernández O. R., Castresana R C. JI., Fernández L. N. 2006. Los Recursos Humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad. Departamento de Economía y Empresa. Universidad de La Rioja. ISSN: 1131 - 6837 Cuadernos de Gestión Vol. 6. N.º 1. pp. 63-80

Gómez N. O. 2012. La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga. Revista Tecnura. Vol. 16. Núm. 32. Enero-Marzo.

Labarca G. 1999. Capacitación en pequeñas empresas en América Latina. Revista de la CEPAL 67. Abril. .

Martínez, A. 2006. Capacidades competitivas en la industria del calzado en León. Dos trayectorias de aprendizaje tecnológico. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología del estado de Guanajuato. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Instituto tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus León. Plaza y Valdés S.A. de C.V. ISBN: 970-722-386-3.

Nonaka I. 1994. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. Organization Science. Vol. 5, No. 1, February. Institute of Business Research, Hitotsubashi University, Kunitachi, Tokyo, Japan.

Novick M. 2002. Aprendizaje y conocimiento como ejes de la competitividad”, en María de Ibarrola, editora, Desarrollo regional, integración continental y formación de los jóvenes para el trabajo, Montevideo, Cinterfor.

Ruíz, G. C. 2008. Cambian las reglas del Juego. Ed. Revista Expansión. Especial de Management. Noviembre.

Shipton H., West M.A, Dawson J. Birdi K., Patterson M. 2006. HHRM as a predictor of innovation
Human Resource Management Journal, Vol 16, no 1, pages 3–27

Torres A., Jasso J. 2009. Naturaleza y crecimiento de las empresas: la dinámica innovadora en las pymes de México. En Gabriela Dutrénit (Coord.). Sistemas Regionales de Innovación un espacio para el desarrollo de las PYMES. Editorial UAM-Xochimilco. ISBN-978-9974-8180-9-5.