

Capítulo 87. Capacidades del recurso humano en las Mypes familiares de Santa Ana y Magdalena Sonora.

Juan Manuel Lujan Gil
María Guadalupe Torres Figueroa
Yessica Lara Soto
Elsa Armida Ortega Verdugo

Universidad de Sonora

<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.15.5.87>

Resumen

El 70% de las mypes de Santa Ana y Magdalena, Sonora, pertenece a la categoría de mypes familiares, las cuales se identifican con la mayoría de las características que definen a las mismas, entre ellas la forma de administrar y gestionar el recurso humano, por lo cual es indispensable conocer las capacidades del recurso humano, su relación con las mypes y el perfil que guarda el emprendedor, a través de una investigación cualitativa, transversal y descriptiva que otorgue una visión clara del recurso humano dentro de estas mypes.

Palabras clave

Capacidades recurso humano, recurso humano, mypes familiares

Introducción

La introducción debe contener un párrafo que describa la justificación científica, tecnológica del problema o temática.

Un párrafo que enuncie el estado de la investigación y/o antecedentes de la literatura científica en el tema.

Debe existir una reflexión y coherencia entre el estado actual de la investigación y los objetivos del estudio que deben ser claramente enunciados.

Revisión de la Literatura

Según el Senado de la República (2020) en su boletín de comunicación social publica que en México que 4. 1 millones son Pymes del total que representa 95.4 por ciento, de estas 3.6 son pequeñas y 0.8 medianas. Su contribución es de 52 por ciento del PIB.

Chiavenato (2007) considera como recurso humano a las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea; aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, etc”.

El recurso humano son los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que poseen las personas en la organización y cumplen con la función de transformar y administrar otros recursos dentro de la misma de aquí la importancia de conocer el perfil del recurso humano dentro de las mypes en Santa Ana y Magdalena Sonora.

Las mypes se caracterizan en su mayoría por procesos informales en materia de gestión del recurso humano, tanto en la contratación, entrenamiento o en sus sistemas de recompensas (MacMahon, 1996). En el caso de las pequeñas empresas, estas comúnmente no cuentan con un departamento o área de RR.HH. en su estructura organizacional enfocada a gestionar el capital humano; sin embargo, su ausencia no justifica el descuido de la aplicación de las prácticas de RR.HH., pues de ello depende en gran medida, el éxito o fracaso de estas,

Mendoza, J., & Hernández, M. A. (2008). Debido a esto es importante estudiar el tratamiento que recibe el recurso humano dentro de la mype y el impacto en la misma. Las mypes no deben ser vistas como pequeñas versiones de las grandes empresas; su principal característica distintiva es el uso de las habilidades de sus empleados y de los atributos propios de la organización de menor escala. Las mypes mexicanas consideran su recurso humano como la base para generar estrategias de calidad, de servicio al cliente y de innovación. Por lo anterior, el R.H. puede ser tomado como su recurso más valioso y, por consiguiente, como el más importante para la implementación y mantenimiento de ventajas competitivas sostenibles (Suárez & Martín, 2008), la duda que surge es si las mypes mexicanas lo saben y de qué manera trata, cultiva y potencializa al recurso humano

A nivel de su capital humano las Pymes tienen dificultades para contar con personal calificado y una propensión a incorporar empleados con las competencias técnicas necesarias, destinando pocos recursos para entrenar al personal y promover el desarrollo profesional (Amestoy, 2009).

Aún más, debe notarse que las Pymes difieren de las grandes empresas en cuanto a la influencia gerencial sobre el tipo de relaciones que se establecen entre los colaboradores. En las Pymes la toma de decisiones es centralizada y su estructura es simple (MacMahon, 1996). Esta forma de administrar la compañía impacta en la perdurabilidad de la firma, ya que las decisiones dependen de una sola persona (Núñez Tirso y Martín, 2006). En este sentido, el dueño se caracteriza por orientarse a la acción y a las decisiones operativas que repercuten directamente en el funcionamiento de la empresa (Kantis, 1996). En verdad, los dueños o gerentes de las Pymes presentan un perfil multitareas. Es así como, por ejemplo, son ellos mismos los que se encargan directamente de la gestión de los recursos humanos, ya que por lo general no existe un departamento al que se le asigne esa función. Por tal motivo, sucede que ciertos procesos específicos como el reclutamiento y la selección del personal no existen formalmente, siendo reemplazados por un mecanismo más simple: las recomendaciones de personal interno, conocidos o amigos (Naranjo, 2005). Todo lo anterior permite aseverar que en las Pymes el área de RRHH tiene una incidencia menor en la estrategia organizacional en contraste con lo que sucede en las grandes compañías, en donde el dueño asume personalmente y de forma directa el conjunto de decisiones relativas a la gestión del capital humano a partir del conjunto de experiencias acumuladas al frente de su empresa (Rodríguez Moreno, 2012).

La empresa familiar dispone de numerosos recursos estratégicos que son la expresión de un saber hacer específico acerca de los planes productivos, técnicos, tecnológicos, organizativos y humanos. Sus recursos se encuentran protegidos por su modo de funcionamiento distintivo, caracterizado por una fuerte cohesión interna, que evolucionan debido a su flexibilidad y a su capacidad de adaptación al entorno, movidos por su ambición de crecimiento y desarrollo. Los recursos específicos de la empresa familiar le confieren un carácter único, difícilmente imitable, que le permite, al menos en teoría, un rendimiento superior al de las empresas no familiares (Fernández, O. R., RuizCarrillo, J. I. & Fernández, N. 2006).

Metodología

El presente estudio forma parte de los resultados de la investigación realizada en la Red Latinoamericana de Administración y Negocios (RELAyN) en Mype's de México y Colombia (Aguilar, Peña & Posada, 2021).

Para el muestreo de la investigación se hizo uso del método de muestreo estadístico aleatorio con una población (N) de mypes en Magdalena y Santa Ana, Sonora desconocida con una probabilidad de éxito de 0.5 (p) y de fracaso (q) de 0.5 con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 0.05; generando una muestra (n) de 384 mypes a encuestar, de las cuales para nuestro estudio únicamente seleccionamos al azar.

Mediante prueba piloto se plantearon las hipótesis cualitativas: H1: Las capacidades del recurso humano de las mypes de Magdalena y Santa Ana Sonora son identificables, atendidas por el empresario y responden a las características de la mype familiar. H2: Las capacidades del recurso humano de las mypes de Magdalena y Santa Ana Sonora son ajenas a las características de la mype familiar.

Se realiza la prueba piloto en 384 mypes establecidas en los municipios de Magdalena y Santa Ana, Sonora, México durante el tiempo de febrero a junio de 2021. Los resultados se muestran en las Figuras 87.1 a 87.4 del presente estudio.

Resultados

Se debe describir objetivamente cada uno de los resultados generados por la aplicación de la metodología. Se recomienda usar subcapítulos cuando hay varios grupos de resultados o experimentos. Plantear los resultados obtenidos con base en las pruebas realizadas o información recopilada. Estos resultados deben responder a los objetivos planteados.

De las mypes examinadas el 61% están ubicadas en Magdalena y el resto en Santa Ana de las cuales la más antigua data de 94 años atrás, el 65% de más mypes son familiares ya que trabajan al menos un pariente cercado del emprendedor siendo la edad promedio de las mypes de 15 años, el 67% de la mypes fueron fundadas por el dueño actual un 7% la compraron el 11% la heredaron, el 55% de los emprendedores son hombre con una edad promedio de 46 años y su educación básica y bachillerato o técnico terminados (Figura 87.1)

Figura 87.1
Percepción de cada una de las capacidades del recurso humanos en las mypes Magdalena y Santa Ana, Sonora

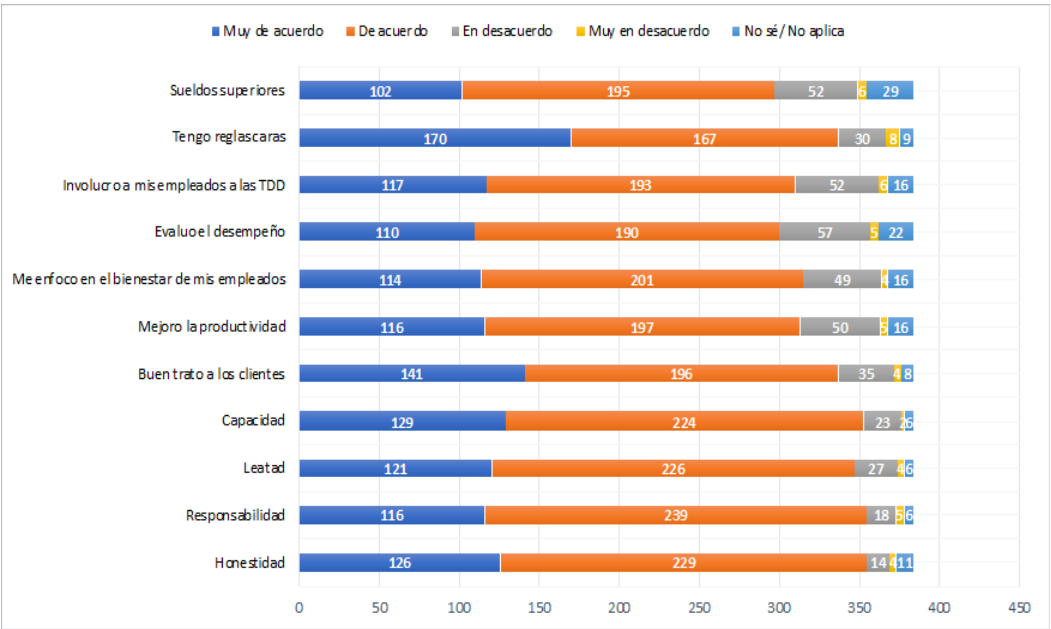


Figura 87.2
Estudio de los dueños de las mypes Magdalena y Santa Ana, Sonora

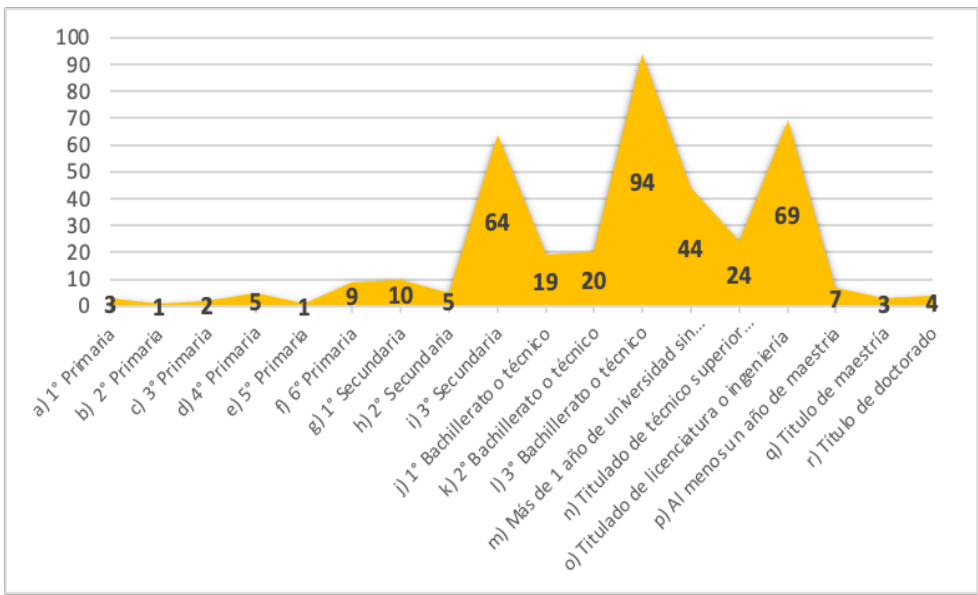


Figura 87.3
Distribución de fundación de las mypes Magdalena y Santa Ana, Sonora

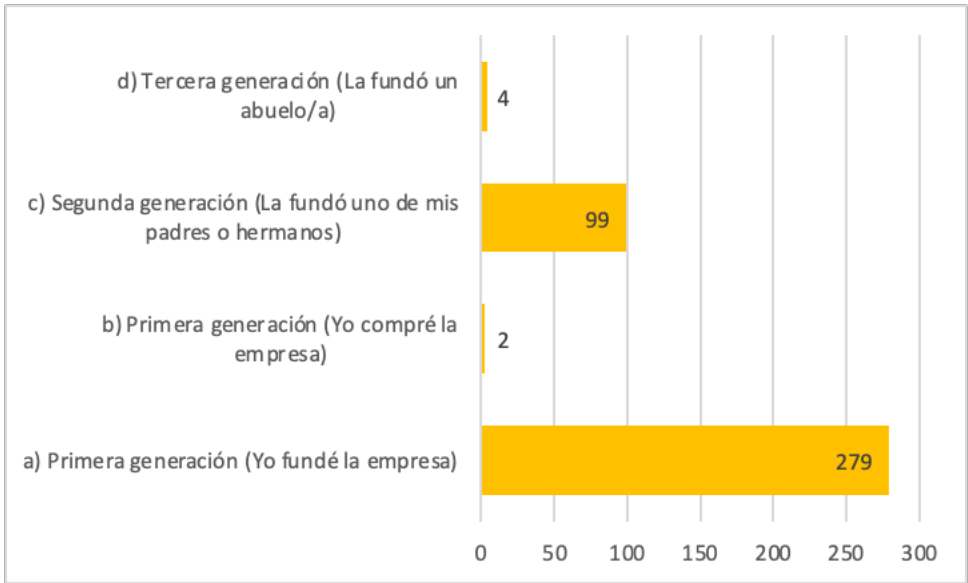
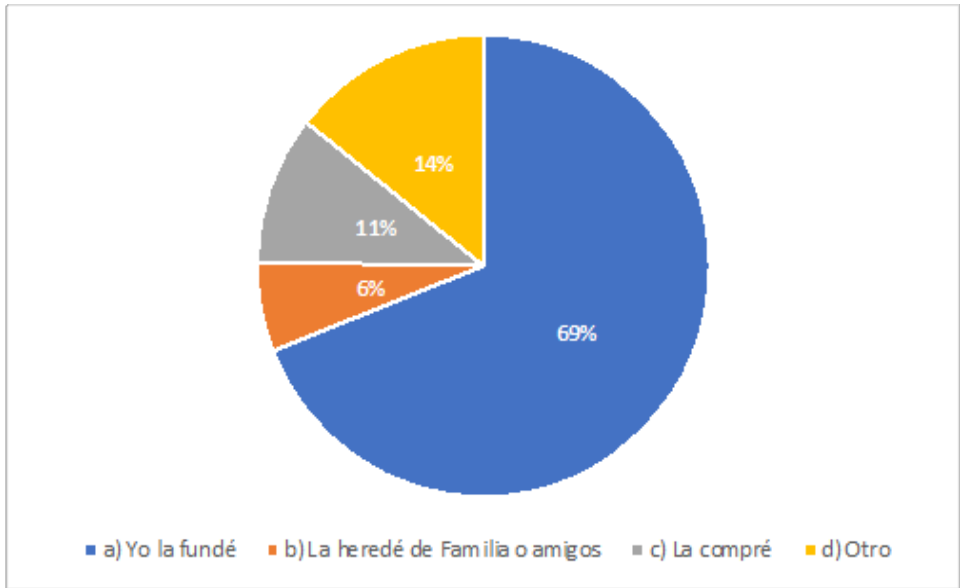


Figura 87.4
Distribución de fundación de las mypes Magdalena y Santa Ana, Sonora



Discusión

La discusión debe analizar los resultados de forma crítica y compararlos con resultados encontrados por otros autores.

Se puede observar una disminución en la capacidad de “tengo reglas claras” esto es porque la mayoría de las mypes son familiares o tienen parientes trabajando dentro del negocio, lo cual provoca problemas al seguir instrucciones u obedeces ya que existe “confusión” en la jerarquía de la organizacional, otra capacidad donde se ve un cambio es “el buen trato a los clientes”, como consecuencia de la participación de familia en la atención al consumidor y no existe compromiso para el buen trato ni esmero al atender al clientes, debido a una desmotivación que se da en mypes familiares.

Conclusiones

Las conclusiones son obligatorias y deben ser claras. Deben expresar el balance final de la investigación o la aplicación del conocimiento. Deben incluir limitaciones y principales descubrimientos.

Referencias

- Amestoy L. H. (2009). Políticas para las Mipymes frente a la crisis. Conclusiones de un estudio comparativo de América Latina y Europa. OIT, 1, 81.
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). Las prácticas de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México. *Fórum Empresarial*, 23(1), 5–33.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8va.ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Fernández, O. R., RuizCarrillo, J. I. & Fernández, N. (2006). Los Recursos Humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad. *Cuadernos de Gestión* Vol. 6. No. 1 (Año 2006), pp. 63-80 639 (<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vtyle9Fe2JoJ:https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/download/19152/17123&cd=10&hl=es&ct=clnk&gl=mx>)
- Kantis, H. (1996). Inercia e innovación en las conductas estratégicas de las Pymes argentinas: elementos conceptuales y evidencias empíricas. CEPAL, LC/BUE/L.156, pp. 1-19.
- MacMahon, J. (1996). Employee relations in small firms in ireland: An exploratory study of small manufacturing firms. *Employee Relations*, 18(5), 66-80. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/235207126?accountid=28034>
- Mendoza, J., & Hernández, M. A. (2008). Las prácticas de recursos humanos y su relación con el desempeño percibido de las pequeñas empresas. *Fórum empresarial*, 13(2), 23–43.

- Naranjo, O. L. J. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & Gestión*, 18, pp.103-137.
- Rodríguez Moreno, D. C. (2012). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Revista Apuntes del CENES*, 31(54)
- Senado de la República. (2020). Pymes, importante motor para el desarrollo económico nacional. Recuperado el 6 de octubre de 2022 de: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/47767-pymes-importante-motor-para-el-desarrollo-economico-nacional-mc.html>