XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en

Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas

La vinculación Universidad-Empresa a través de las prácticas profesionales como una estrategia para el desarrollo de la formación integral del Licenciado en Administración, Caso: FCA C-I UNACH

Rafael Timoteo Franco Gurría[1], Juan Carlos Román Fuentes[2], Ángel Esteban Gordillo Martínez[3]

Universidad Autónoma de Chiapas, México

Formación integral de los alumnos

1Dr. en Educación, Universidad Autónoma de Chiapas, (961) 60 3 1256, **rfrank3@hotmail.com**
2Dr. en Administración, Universidad Autónoma de Chiapas, (961) 12 80432, **juancrf@gmail.com**
3Dr. en Administración, Universidad Autónoma de Chiapas, (961) 64 90471, **aegomar14@live.com.mx**

La vinculación Universidad-Empresa a través de las prácticas profesionales como una estrategia para el desarrollo de la formación integral del Licenciado en Administración, Caso: FCA C-I UNACH

Índice

	Pág.
Resumen	**2**
Introducción	**3**
Problema de Investigación	**3**
Objetivo General	**4**
Metodología	**4**
Resultados	**5**
Conclusiones	**16**
Referencias Bibliográficas	**18**

Resumen

En contexto la práctica profesional permite situar y preparar al estudiante para su inserción laboral y de esta manera dar seguimiento e importancia a las experiencias generadas por la vinculación teoría-práctica. La práctica profesional permite al alumno la construcción de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Así mismo es una gran oportunidad de acercamiento y de relación con los posibles empleadores, las prácticas profesionales son el acceso a una percepción del mercado laboral y de esta forma el estudiante puede establecer sus expectativas y/o reorientar su formación. La presente investigación asume la vinculación de estudiantes con el sector productivo, con el fin de identificar el proceso de administración de los recursos humanos en las empresas.

El plan de estudios (2005) de la Licenciatura en Administración que se imparte en nuestra Facultad, obedece a un modelo curricular con énfasis en el aprendizaje centrado en el alumno. Sin embargo este plan carece de prácticas profesionales lo que no le permite al alumno sustentar su formación y el desarrollo de competencias. Para subsanar esta deficiencia en los alumnos se realizó la vinculación con el sector empresarial a través de la unidad académica de Dirección de Personal, para conocer la forma en la que las empresas realizan la gestión de administración de personal.

El objetivo general es hacer que los estudiantes de la Licenciatura en Administración por medio de prácticas profesionales conozcan la manera en que las empresas realizan la gestión de administración del recurso humano, que les permita contextualizar y entender las realidades de las empresas en Tuxtla Gutiérrez.

Es un estudio seccional, descriptivo, que pretende dar a conocer a los estudiantes situaciones reales de algunas empresas en un solo momento con relación a sus actividades de recursos humanos; el tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, basado en una muestra de conveniencia; a través de un cuestionario estructurado de 20 preguntas de opción múltiple aplicado a 18 directivos, durante los meses de octubre y noviembre del año 2015.

Los estudiantes que llevaron a cabo esta práctica establecieron la importancia de esta herramienta para poder desarrollarse e insertarse en el mercado laboral de manera factible y así poder desempeñar sus actividades más eficientemente en las empresas, Con el resultado de la investigación conocieron cuáles son los elementos importantes de las prácticas profesionales y la importancia del área de recursos humanos en las empresas.

A partir del análisis de los resultados de las entrevistas aplicadas a las MIPYMES se da respuesta a los cuestionamientos planteados de ¿Cómo llevan a cabo las empresas chiapanecas la administración de los recursos humanos? En lo que ciertamente existe una práctica un tanto precaria como se suponía, sin embargo existen empresarios que tienen conciencia sobre la importancia que reviste el personal en toda organización.

Palabras Clave: Universidad, Vinculación, MIPYMES, Recursos Humanos.

Introducción

Las instituciones educativas como productoras de conocimiento y organizaciones académicas se han vuelto más complejas con respecto a sus funciones y su relación con la sociedad. Es por ello que la vinculación entre la universidad y el sector productivo deben tener una acción concertada. Dicha sinergia constituye la vía para desarrollar tecnología apropiada, a través del establecimiento de las condiciones nacionales, empresariales y universitarias idóneas, principalmente en aquellas áreas donde estratégicamente convenga y donde se tenga mayor experiencia, con el propósito de optimizar el uso de los recursos y de construir mejores condiciones de vida para la población (Acuña, s/f).

El Modelo Educativo de la Universidad Autónoma de Chiapas (2007), se fundamenta en el aprendizaje constructivista, experiencial y situado, que tiene como premisa fundamental que el aprendizaje no es una copia fiel de la realidad sino una construcción del sujeto. El aprendizaje se construye mediante dos tipos de experiencia: la primera con el descubrimiento, la comprensión y la aplicación del conocimiento a situaciones o problemas; y la segunda con interacción con los demás miembros del proceso, donde a través del lenguaje hablado y escrito el educando comparte el conocimiento adquirido, lo profundiza, lo domina y lo perfecciona (Montes de Oca, 2007).

Las prácticas profesionales constituyen el vínculo entre la formación recibida en la Universidad y la realidad, en donde el estudiante pueda dar un sentido significativo a su contexto profesional, entre la experiencia y la competencia.

Según Wenger, (2001) el concepto de práctica en el sentido asumido aquí "Incluye el lenguaje, los instrumentos, los documentos, las imágenes, los símbolos, los roles definidos, los criterios especificados, los procedimientos codificados, las regulaciones y los contratos que las diversas prácticas determinan para una variedad de propósitos. Pero también incluye todas las relaciones implícitas, las convenciones tácitas, las señales sutiles, las normas no escritas, las instituciones reconocibles, las percepciones específicas, las sensibilidades afinadas, las comprensiones encarnadas, los supuestos subyacentes y las nociones compartidas de la realidad...".

Por lo tanto, este proyecto de investigación denominado "El Recurso Humano en empresas de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas" tiene como finalidad indagar sobre cómo efectúan la planeación de recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, incentivos y promociones.

Planteamiento del problema

En el plan de estudios 2005 de la Licenciatura en Administración que actualmente se imparte en nuestra Facultad, obedece a un modelo curricular con énfasis en el aprendizaje, por lo que se privilegia el planteamiento de problemas, ya que posibilita el desarrollo de competencias cognitivas, afectivas y sociales, entendiéndose por competencias las capacidades complejas que sintetizan las experiencias que el sujeto logra construir al continuo de su formación.

El maestro, en este proceso de formación asume relevante importancia ya que es el que tiene la responsabilidad y el reto de propiciar espacios altamente estimulantes para la construcción y reconstrucción del conocimiento.

El plan de estudios está diseñado de tal manera que dé respuesta a las exigencias y cambios que presenta el entorno económico y social cada vez más determinado por diversos factores: globalización económica, modernización de los procesos productivos, dimensiones económicas, políticas y sociales, impacto ecológico, y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Es indudable la importancia de las tendencias administrativas en el contexto general de la sociedad actual que exige una formación académica orientada hacia la adquisición de conocimientos teóricos amplios, desarrollo de habilidades prácticas y formación de principios éticos que le permitan al estudiante incorporarse y atender de manera eficiente las necesidades que plantean las organizaciones tanto de la administración pública como de la iniciativa privada.

Es un desafío atender de manera diferente las necesidades de formación integral de los futuros profesionales de la administración mediante nuevos paradigmas centrados en el aprendizaje, se requiere de un profesional ético, analítico, propositivo, comprometido, competitivo; con capacidad para generar información administrativa que le dé valor agregado a la toma de decisiones; con actitud emprendedora; visionaria y generadora de cambios en su ámbito social-laboral; con actitud de servicio al cliente; con identidad a su organización y a la comunidad a la que pertenece; con sentido crítico y mentalidad creativa.

Sin embargo, el contexto antes mencionado es un estado ideal con la realidad existente, ya que dentro del mapa curricular de esta Licenciatura no están contempladas las prácticas profesionales para los estudiantes, por lo que de una manera aislada algunos docentes conscientes de este discurso buscan vincular a sus alumnos con su campo laboral.

Para subsanar esta deficiencia se vinculó a los alumnos con el sector empresarial a través de la unidad académica de dirección de personal, con el objetivo primordial de acercar al alumno a la realidad laboral y responder a los siguientes cuestionamientos ¿Cómo llevan a cabo en algunas empresas en Tuxtla Gutiérrez la administración de personal? ¿Cómo es el proceso de reclutamiento que actualmente ejecutan las empresas? ¿Cuentan con un proceso formal de selección? ¿Qué técnicas utilizan en el proceso de captación de personal? ¿Cómo realizan su proceso de inducción? ¿Qué técnicas de evaluación de desempeño utilizan? Por mencionar algunas.

Objetivo general

Vincular a los estudiantes de la Licenciatura en Administración con su práctica profesional a través de la investigación para conocer realidades en el área de recursos humanos en empresas de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Metodología

Es un estudio seccional, descriptivo, que pretende dar a conocer a los estudiantes situaciones reales de algunas empresas en un solo momento con relación a sus actividades de recursos humanos; el tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, basado en una muestra de conveniencia; en este caso se lleva a cabo la medición con un cuestionario estructurado de 20

preguntas de opción múltiple aplicado a 18 directivos, durante los meses de octubre y noviembre del año 2015.

Este trabajo se realizó con la participación de los alumnos del 5to. Semestre de la Licenciatura en Administración, formando parte de una práctica profesional en la unidad académica de Dirección de Personal.

Análisis de datos y resultados

Los resultados obtenidos después de haber aplicado y procesado la información del cuestionario son los siguientes:

Grafico 1: periodo de contratación

El 55% del total de las empresas requiere de un periodo largo para contratar de su personal, el 17% nos muestra que a corto plazo realiza esta función y la diferencia lleva a cabo esta actividad de manera cotidiana porque argumentan que su propio giro de actividades así lo requiere.

Grafico 2: demanda de personal a futuro en las empresas

Para este aspecto se consideró importante medir si las causas son externas entre las que incluyen a factores económicos, sociales, políticos y de competencia; o si es por causas internas que están relacionadas con los planes estratégicos que la empresa tiene, por cuestiones de presupuesto, ventas y/o producción; o bien por causas provocadas por la fuerza de trabajo como jubilaciones, renuncias, despidos, muertes y licencias; y por último si es por otras causas. El resultado obtenido fue que en el 38% de las empresas estudiadas se menciona que la demanda de personal a futuro de la empresa depende de causas externas, le sigue el 33% con causas derivadas de la fuerza de trabajo; el 24% estableció que es por causas internas y el 5% restante de las empresas indicó que fue por otras causas entre las que destacan que es debido al ambiente y condiciones de trabajo.

Grafico 3: Técnicas de pronóstico de las necesidades de recursos humanos

En este tercer aspecto se pretendió conocer si las empresas utilizan alguna técnica para pronosticar las necesidades de recursos humanos. El resultado indica que en la mayoría de los casos sí utilizan alguna técnica para realizar el pronóstico, destacando esta opción con un 62% en relación con aquellas que no utilizan técnica alguna, misma que refleja un 38% del total de empresas.

Grafico 4: Técnicas aplicadas para pronosticar las necesidades de recursos humanos

Derivado del aspecto anterior de aquellas empresas que dijeron que sí utilizaban alguna técnica para pronosticar las necesidades de recursos humanos, en este apartado se quiso determinar cuál

es la técnica que aplican. Para este cuestionamiento se ofrecieron las siguientes opciones: Técnica basada en la experiencia, basada en las tendencias, basada en otros métodos y otras no mencionadas en las anteriores. La contabilización de las respuestas ofrece lo siguiente: el 63% indicó utilizar la técnica de pronóstico basada en la experiencia que incluye tomar decisiones informales y rápidas. Así mismo la realización de estudios formales por expertos en el área. El 37% de los entrevistados opinaron que se basan en otros métodos como el análisis y planeación de presupuesto y el uso de modelos computacionales; con respecto a la opción del uso de técnicas formales basadas en tendencias como la extrapolación, indexación y análisis estadísticos fue nulo el resultado.

Lo anterior nos indica que sí se realiza una práctica de pronóstico un tanto precaria pues la mayoría se basa en técnicas informales y que no tienen un sustento numérico, sin embargo, esto no indica por ningún motivo que las empresa no puedan sobrevivir, aunque claro está que es un riesgo llevar una práctica así pues se corre el riesgo de no equilibrar los costos de la mano de obra contra la productividad económica de la organización.

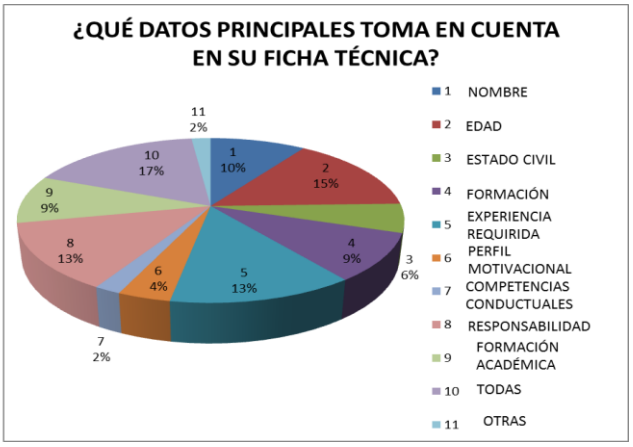

Grafico 5: Fichas técnicas para el reclutamiento y selección de personal

Cuando una empresa decide contratar a un nuevo personal es necesario tener una ficha técnica que permita seleccionar a la persona idónea para el puesto idóneo, parte de este trabajo debe respaldarse con la información que genera dicha ficha, ya que provee de información valiosa al momento de entrevistar al personal candidato a cubrir cualquier vacante. Para este aspecto se consideró pertinente preguntar ¿qué datos principales toma en cuenta la empresa en su ficha técnica? A lo cual las respuestas obtenidas fueron que el 15% toma en cuenta la edad, el 13% considera a la experiencia requerida, el 10% toma en cuenta el nombre, 9% la formación laboral, así mismo con un 9% la formación académica, la responsabilidad reflejó el 8%, 6% el estado civil, el perfil motivacional reflejó un 4%, las competencias conductuales con un 2%, otros datos con un 2% y por último el 17% de la empresas opinaron que todos los datos anteriores son tomados en cuenta en la ficha técnica para ser analizados. En la opción de otros datos, una de las respuestas fue la honestidad.

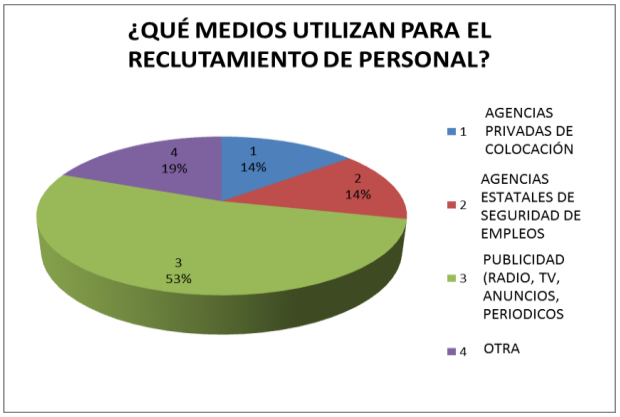

Grafico 6: Medios utilizados para el reclutamiento de personal

Dentro de las opciones que se le presentan a las empresas están las agencias privadas de colocación, agencias estatales de empleo, publicidad en medios masivos de comunicación (radio, televisión, periódico) y la opción de otros para los que no estén dentro de las alternativas mencionadas. La información recuperada refleja lo siguiente: el 53% utiliza la publicidad en medios masivos de comunicación como principal fuente externa de reclutamiento de personal, le continua el 19% con otros métodos utilizados como el uso de página de internet y por iniciativa de la gente que acude a las empresas a solicitar empleo sin que la empresa lo haya requerido a través de otro medio, así mismo se mencionó el uso de carteles y anuncios pegados afuera de la empresa, una empresa indica que es a través de la cartera interna existente en sus archivos. El 14% de las empresas utiliza a las agencias privadas de colocación como el medio más utilizado y el 14% restante utiliza a las agencias estatales de empleo para reclutar a su personal. Cabe mencionar que algunas de las empresas señalaron hacer una combinación de los medios indicados aquí.

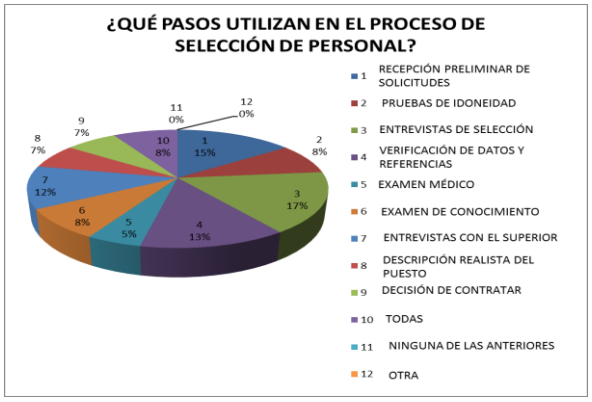

Grafico 7: Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal conlleva varios pasos entre los cuales tenemos los siguientes: 1. Descripción realista del puesto, 2. Recepción preliminar de solicitudes, 3. Aplicación de pruebas de idoneidad, 4. Entrevistas de selección, 5. Verificación de datos y referencias, 6. Exámenes médicos, 7. Exámenes de conocimientos, 8. Entrevistas con el superior, 9. Decisión de contratar. El objetivo fue cuestionar acerca de qué pasos realizan las empresas en su proceso de selección de personal para determinar que tal formalmente es llevada esta actividad. Una vez

habiendo tabulado y graficado dicha información, los porcentajes quedaron así. El mayor porcentaje lo refleja el paso de la entrevista de selección como uno de los principales llevados a cabo en este proceso con un 17%, le sigue con un 15% la recepción preliminar de solicitudes, con el 13% la verificación de datos y referencias, con 12% las entrevistas con el superior, con el 8% tanto los exámenes de conocimientos como pruebas de idoneidad, así mismo con el 8% también están aquellas empresas que aplican todos los pasos del proceso de selección mencionados en el primer párrafo de este apartado. Siguiendo con los resultados los pasos de la descripción realista del puesto y la decisión de contratar reflejaron el 7% de las empresas casa uno, y por último el 5% restante opinó que utilizan como paso importante el examen médico. Se hace la aclaración que varias de las empresas marcaron más de una alternativa a la vez.

Con este resultado se observa que no todas las empresas realizan en su totalidad los pasos adecuados del proceso de selección y que sólo realizan algunos de ellos, dejando a un lado varios de gran relevancia.

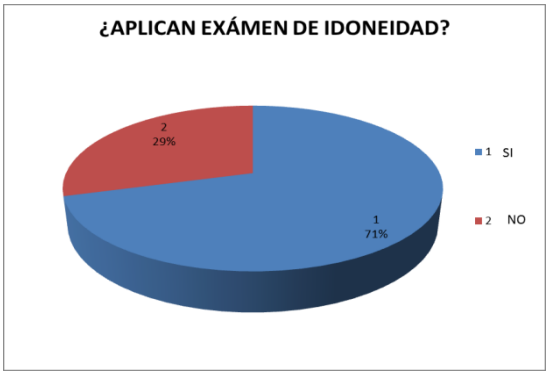

Grafico :8 Exámenes de idoneidad

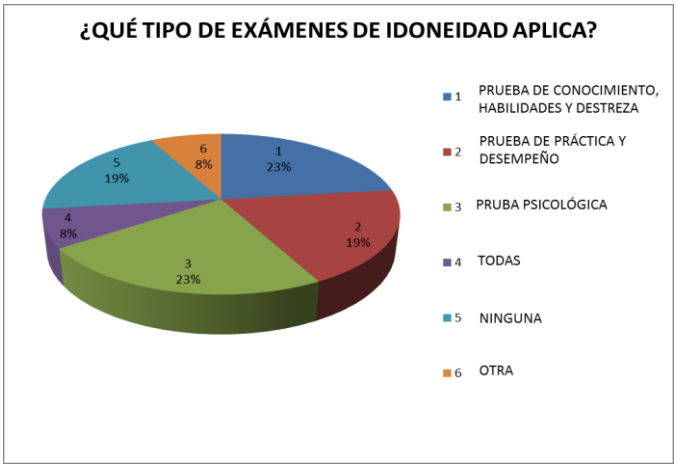

Grafico 9: tipos de exámenes de idoneidad

Concatenado al aspecto anterior se estableció la importancia de conocer qué tipo de pruebas o exámenes de idoneidad se aplican en las empresas estudiadas, mismas que respondieron que en un 23% se aplican pruebas que miden conocimientos, habilidades y destrezas, y con el mismo porcentaje encontramos a las pruebas psicológicas, con un 19% se mencionaron tanto las pruebas que miden los niveles de práctica y desempeño, así como aquellos que no aplican ningún examen

de idoneidad, el 8% dijo aplicar los 3 tipos de pruebas: 1. de conocimientos, destrezas y habilidades, 2. Psicológicas y 3. De práctica y desempeño. Por último el 8% señaló que utiliza otras pruebas de idoneidad como: estudios socioeconómicos.

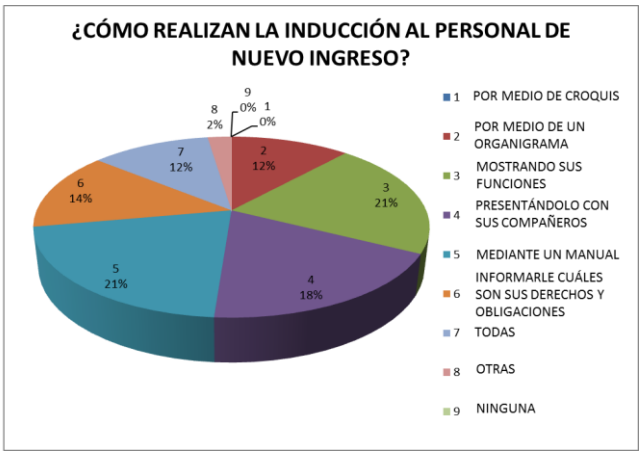

Grafico: 10 Inducción al personal de nuevo ingreso

En este tema se cuestionó la forma y/o medios con los que las empresas ejercen la inducción para integrar de la mejor manera al nuevo personal a los puestos y a la empresa en general. Dentro de los medios comunes que se pueden utilizar para la inducción encontramos los siguientes: Uso de croquis, organigramas, muestra de las funciones, presentación con los compañeros de trabajo, mediante un manual, estableciendo los derechos y obligaciones que tendrá el nuevo empleado. Conforme a los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas se puede constatar que las empresas inducen a su nuevo personal mostrando las funciones que habrán de desempeñar (21%), así como haciendo uso de un manual ya sea de bienvenida o de organización según tenga la empresa (21%), otras empresas indican que una forma de hacerlo es presentándolo con sus compañeros (18%), mientras que otras lo hacen estableciéndole al nuevo trabajador sus derechos y obligaciones (14%), y aquellas que utilizan los organigramas representaron un menor porcentaje (12%), también hubo quienes indicaron que utilizan todos los medios anteriores para llegar a una integración eficiente y eficaz (12%). Una empresa mencionó que utiliza videos institucionales en la inducción. Cabe destacar que en la mayoría de las empresas no utilizan los croquis como medio de inducción, sin embargo, es importante que el nuevo empleado conozca todas las áreas de la empresa estableciendo un recorrido por ella, sobre todo si ésta es de una magnitud considerable. El nuevo empleado debe conocer cada una de las áreas para que sepa en cuáles puede o debe transitar y en cuáles hay restricción y por qué, esto es parte también de todo programa de seguridad e higiene que debe mantener cualquier organización.

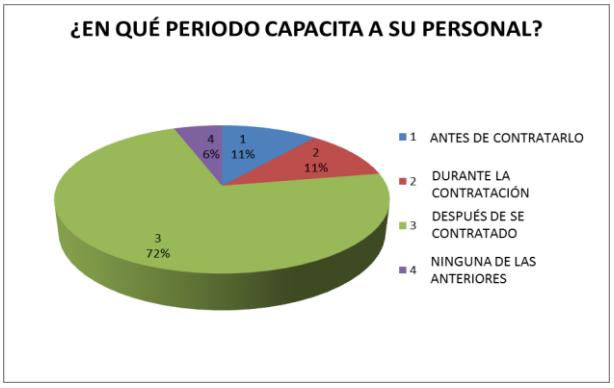

Grafico: 11 Capacitación

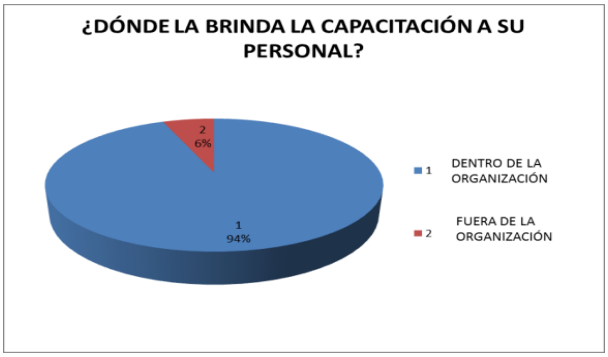

Grafico 12: lugar de capacitación

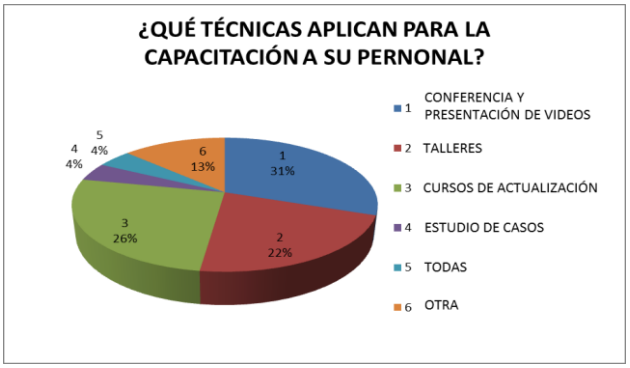

Grafico 13: técnicas de capacitación

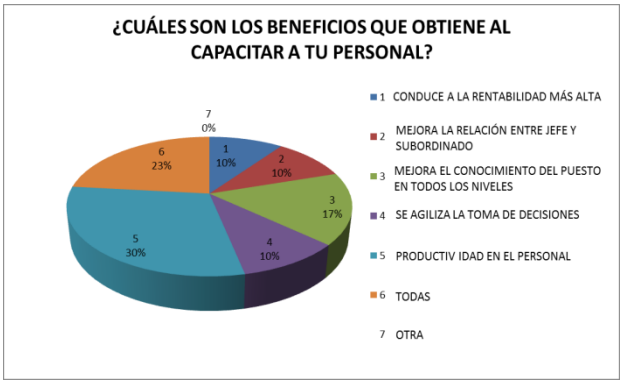

Grafico 14: beneficios de la capacitación

Como bien sabemos la capacitación es una obligación del patrón cuyo origen nace en la Ley Federal de Trabajo (2008) en el Capítulo III Bis, Artículos 153-A al 153X, por este motivo se consideró apremiante analizar la forma en la que los patrones cumplen con esta disposición jurídica. Los resultados obtenidos al respecto se dividieron en varias categorías:

a) El periodo en que capacitan a su personal incluyendo las alternativas de: antes de ser contratado, durante la contratación, después de ser contratado y la última opción considerando ninguna de las anteriores. En su mayoría las organizaciones dijeron capacitar a su personal después de ser contratado (72%), siguiendo aquellas que lo hacen durante el proceso de contratación y al igual algunas que lo hacen antes de contratarlo (11% en ambos casos), una porción de las empresas analizadas (6%) indicó ninguna de las anteriores, esto nos refleja que posiblemente exista el desconocimiento de esta disposición legal en cuanto a brindar capacitación y adiestramiento al personal no sólo de nuevo ingreso sino al personal existente ya contratado y con antigüedad.

b) La segunda categoría versó sobre el lugar donde se otorga la capacitación, estableciendo dos alternativas: dentro de la organización o fuera de ella. Los datos obtenidos refleja que el 94% de ellas la otorgan dentro de la misma organización y solamente el 6% lo hacen fuera de las instalaciones de la organización.

c) Con respecto a la tercera categoría, el objetivo fue determinar las técnicas que aplican para la capacitación del personal entre las cuales podemos tener las conferencias y presentaciones en video, talleres, cursos de actualización, estudios de casos, entre otras. La técnica más utilizada son las conferencias y presentación en video (31%), en segundo lugar tenemos a los cursos de actualización (26%), en tercer lugar a los talleres (22%), en cuarto lugar respondieron que utilizan otras técnicas (13%) tales como simulacros de operativos, observación a compañeros de puestos igual y con la guía del jefe inmediato. Una menor cantidad de empresas (4%) refleja el uso de estudio de casos y por último el resto (4%) señala que utilizan una combinación completa de todas las técnicas mencionadas en los tres porcentajes mayores.

d) En esta siguiente categoría se cuestionó a cerca de los beneficios que obtiene la empresa al capacitar a su personal, los resultados arrojaron lo siguiente: el 30% indicó que se percibe una mejor productividad en el personal, el 17% señala una mejora del conocimiento del puesto en todos los niveles, con el 10% es observan los siguientes 3 beneficios, se conduce a una rentabilidad más alta, mejora en la relación entre jefe y subordinado y se agiliza la toma de decisiones, por otro lado, se observa que el 23% de las organizaciones señalan que se perciben todos los beneficios antes mencionados.

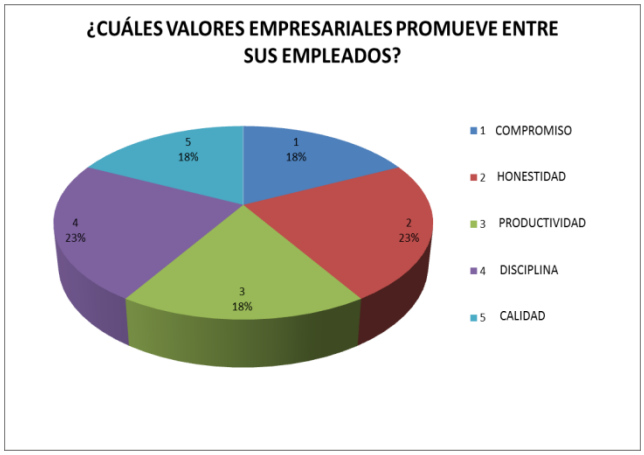

Grafico 15: De los valores empresariales

Los valores empresariales son conceptos que otorgan valor a las actividades de la empresa. Un valor es "una creencia relativamente permanente acerca de qué es apropiado y qué no, la cual guía las acciones y el comportamiento de los empleados en el cumplimiento de las metas de la organización" (Koontz, Weihrich, Cannice, 2008). Los valores empresariales deben ser creencias que los empleados compartan y sean arraigados con voluntad propia, estos llegan a traducirse a valores individualizados pero practicados en conjunto.

Con respecto a los valores empresariales se les cuestionó a los empresarios cuáles son los que promovían con mayor fuerza entre sus empleados, resultando que la disciplina y la honestidad obtuvieron el mayor puntaje con un 23% en ambos casos, y seguido de la calidad, compromiso y productividad con un 18% cada uno de estos.

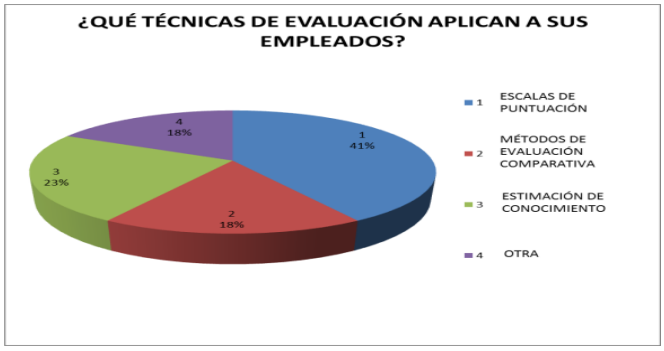

Grafico 16: Evaluación del desempeño del personal

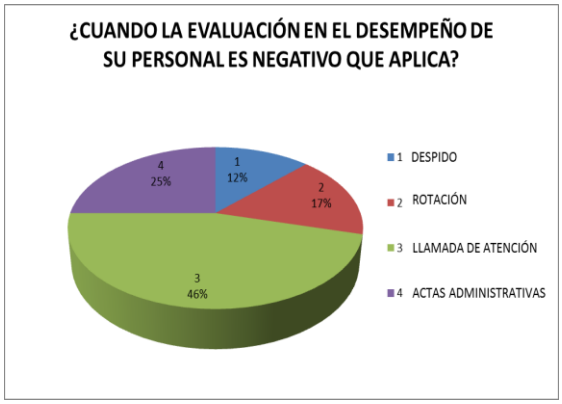

Grafico 17: sanciones

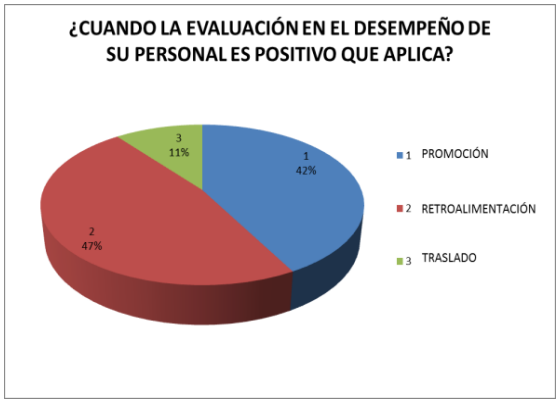

Grafico 18: recompensas

Grafico 19: promociones

Dentro de las actividades de la administración de personal, encontramos a la evaluación del desempeño que en palabras de Milkovich y Boudreau (1994) citados por Chiavenato (2002) “es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”. Para medir ese grado en el que el empleado está cubriendo los requisitos de su puesto, es necesario hacer uso de algunos métodos.

Referente a este aspecto se consideraron algunos de los principales métodos de evaluación como son: por escalas de puntuación, métodos de evaluación comparativa y estimación del conocimiento. Al respecto el método más utilizado por las empresas fue el de escalas de puntuación con un 41%, el 23% de las organizaciones aplican el método basado en la estimación del conocimiento y con un 18% encontramos tanto a los métodos de evaluación comparativa como otro tipo de métodos utilizados en el que se incluye la evaluación del desempeño de 360º.

Dentro de este aspecto sobre la evaluación del desempeño de personal se formuló es siguiente cuestionamiento acerca de qué sucede cuando el desempeño del personal es positivo, si manejan algún programa de promociones, transferencias o simplemente realizan la retroalimentación. Los resultados reflejan lo siguiente: el 47% aplican la retroalimentación para que el empleado conozca su nivel de desempeño, el 42% si aplican un plan de promociones y el 11% plantean un programa de traslado, una empresa indicó que otorga bonos. Así mismo se quiso conocer qué sucedía si el desempeño del personal es negativo, las opiniones al respecto fueron que el 46% realizan llamadas de atención al personal sobre bajo nivel de desempeño obtenido, el 25% levantan actas administrativas, el 17% realiza rotación del personal y por último el 12% recurre al despido del personal.

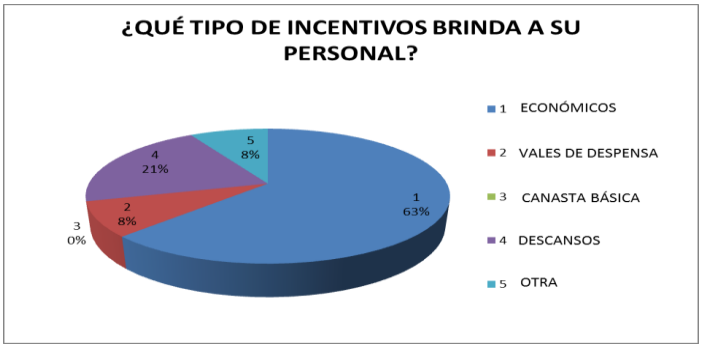

Grafico 20: De los incentivos

Los incentivos permiten premiar el buen desempeño de los empleados y ejercen una fuerza motivadora que impulsa a que se continúe teniendo el mismo nivel de desempeño o incluso superarlo y lograr que aquellos que muestran un nivel por debajo del deseado se impulsen a mejorarlo al querer lograr el incentivo. Relativo a este tema se formuló el cuestionamiento acerca de qué tipo de incentivos brindan los empresarios a su personal. Tras haber realizado el levantamiento de la información y su procesamiento, determinamos que la mayoría de las empresas (63%) otorgan el incentivo económico por el principal, en seguida encontramos al incentivo relacionado con los descansos permitidos (21%), en tercer lugar visualizamos que las empresas ofrecen vales de despensa (8%), y se encontró que también se otorgan incentivos como regalos sorpresa (8%), entre otros no especificados.

Conclusiones

Los estudiantes que llevaron a cabo la práctica establecieron la importancia de esta herramienta para poder desarrollarse e insertarse en el mercado laboral de manera factible y así poder desempeñar sus actividades más eficientemente en las empresas, Con el resultado de la investigación conocieron cuáles son los elementos importantes de las prácticas profesionales y la importancia del área de recursos humanos en las empresas. La importancia de las prácticas profesionales les da acceso a los estudiantes, brindándoles experiencia, reafirmando sus conocimientos y la posibilidad de ser empleados por la empresa donde realizaron su práctica.

A partir del análisis de los resultados de las entrevistas aplicadas a las MIPYMES en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, se concluye que hemos dado respuesta a los cuestionamientos planteados al inicio de dicha investigación que como se mencionó se pretendió conocer ¿Cómo llevan a cabo las empresas chiapanecas la administración de los recursos humanos? Referente a esto podemos indicar que ciertamente existe una práctica un tanto precaria como se suponía en un primer momento, sin embargo también pudimos constatar que sí hay empresarios que tienen un nivel adecuado de conocimiento y conciencia sobre la importancia que reviste el personal en toda organización.

Dentro de los aspectos a destacar están que en una mayor proporción de empresas se planea a largo plazo el requerimiento de personal, y que las causas de dicha demanda de personal es provocada por factores externos como los económicos, sociales, políticos y de competencia; para realizar este pronóstico de demanda utilizan técnicas fundamentadas básicamente en la experiencia de quien está a cargo de esta función.

Un segundo planteamiento fue determinar ¿Cómo es el proceso de reclutamiento que actualmente ejecutan las empresas chiapanecas? Al respecto observamos que en su mayoría utilizan los medios tradicionales para atraer a candidatos tales como hacer publicidad en medios masivos de comunicación como son la radio, televisión y anuncios en periódicos. En la ficha técnica toman de base datos importantes del candidato como edad, estado civil, formación laboral y académica, experiencia, competencias conductuales, responsabilidad, perfil motivacional, entre otros.

¿Cuentan con un proceso formal de selección? Con relación a esta pregunta pudimos constatar que no hay un proceso cien por ciento formalizado en todas las empresas y dejan de hacer algunos pasos del proceso, utilizando un proceso simplificado que puede llegar a generar riesgos no percibidos. Las empresas suelen aplicar pruebas de idoneidad lo cual es bueno ya que con esto las empresas logran integrar elementos adecuados a los puestos, entre estas pruebas destacaron las de conocimientos, habilidades y destrezas y las psicológicas.

Otro elemento más a determinar fue conocer la forma en que realizan su proceso de inducción y se pudo observar que utilizan varias herramientas para ello, entre las que destacan el uso de manuales, mostrando las funciones y la presentación con sus compañeros, aunque no hay proceso formalizados y normalizados, se considera que por lo menos tienen idea de los aspectos básicos que deben tener en cuenta en el proceso de integrar lo mejor posible al empleado a su nuevo ambiente de trabajo.

La capacitación en las empresas analizadas se lleva a cabo después de haber sido contratado el personal y normalmente es brindada dentro de la misma organización, para lo cual se utiliza en la mayoría de los casos las conferencias, videos y cursos de actualización. Las empresas están conscientes de los beneficios que se obtienen al otorgar la capacitación, viendo ésta como una inversión y no como un gasto, pues el beneficio percibido principalmente es el de conducir a una rentabilidad elevada.

Podemos también concluir que las empresas chiapanecas cultivan y se mueven por valores empresariales sobresaliendo la disciplina y la honestidad seguidas del compromiso, la productividad y la calidad.

La evaluación del desempeño como actividad que permite medir la productividad de los trabajos del personal reflejó un desempeño adecuado en las empresas analizadas, son diversas las formas en las que se llevan a cabo dichas evaluaciones, impulsando la utilización de prácticas exitosas y acciones de refuerzo positivo aún cuando los resultados son negativos. Se establecen programas de promoción e incentivos económicos principalmente.

Finalmente se concluye que se ha avanzado en la gestión del talento humano de hace una década a la fecha, sin embargo, aun hay mucho camino por recorrer y por hacer al respecto. Lo más importante es la conciencia de los empresarios sobre la relevancia de mantener y desarrollar una plantilla de personal competente y ciertamente aún requiere mayor enfoque por parte de los dueños y administradores de MIPYMES hoy en día.

Referencias

Acuña, P. (s/f). Vinculación Universidad-Sector productivo (2011) http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res087/txt7.htm

Anzola Rojas, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas.* (2ª. Ed.). México. McGraw-Hill.

Berenstein M. (2009, 25 de Marzo). *La importancia de cuidar el capital humano*. Portal Emprendedores News. Consultado el 15 de Febrero de 2011, de http://www.emprendedoresnews.com/liderazgo/la-importancia-de-cuidar-el-capital-humano.html

Bohlander, G. Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos.* (12ª. Ed.). México. Thomson Learning.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano.* Colombia. McGraw-Hill.

Chiavenato, I.; Solares A. F.; Rodríguez T.J.L. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Traducido por Pilar Mascaró Sacristán, María del Carmen Hano Roa. (8ª. Ed.) México. Mc Graw-Hill.

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos.* (11ª. Ed.). México. Prentice Hall.

Instituto Pyme. (2010). *Las PYMES en México.* Consultado el 14 de febrero de 2011, http://www.institutopyme.org/index.php?option=com_content&view=article&id=134&Itemid=177

Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos (2008). México. McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2008). *Administración, una perspectiva global y empresarial.* (13ª. Ed.) México. McGraw-Hill.

Rodríguez Valencia, J. (2002). *Administración de Pequeñas y Medianas Empresas.* (5ª. Ed.). México. Thomson Learning.

Rodríguez Valencia, J. (2002). *Administración Moderna de Personal.* (6ª. Ed.). México. Thomson Learning.

Secretaría de Economía (2010). Consultado el 14 de Febrero de 2011, http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/p_Contacto_PyME

Suárez Erick. (2010, 02 de Octubre). *Destinarán 17 mdp para fortalecer capital de 70 Mipymes de Chiapas.* El Heraldo de Chiapas. Consultado el 15 de Febrero de 2011, de http://www.oem.com.mx/elheraldodechiapas/notas/n1803001.htm

Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa, (2010, Julio). Consultado el 14 de febrero de 2011, de http://www.conicit.go.cr/boletin/boletin96/6%20Subsecretaria_para_la_Pequena_y_Mediana_Empresa.pdf

Torreblanca, J. E. (2010, Julio). *Un año de marca Chiapas; estrategia para apoyar a MIPYMES chiapanecas.* Universo PYME. Consultado el 15 de Febrero de 2011, de http://www.universopyme.com.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=4787&Itemid=305

Werther, W.B.; Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las empresas.* (6ª. Ed.). México. McGraw-Hill.