

XV
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



RELACIÓN DE LAS PRÁCTICAS COMPARTIDAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL.

Área de Investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

AUTORES

Lic. Carolina Pastén Rodríguez 1

Licenciatura en Administración
Instituto Tecnológico de Apizaco
Teléfonos: +52 (241) 4172010 Ext. 146
Correo electrónico: carolinapastenr@hotmail.com
Dirección: Av. Tecnológico s/n Tzompantepec Tlaxcala.

Mtra. Ma. Elizabeth Montiel Huerta 2

Universidad de Procedencia
Instituto Tecnológico de Apizaco
Teléfonos: +52 (241) 4172010 Ext. 146
Dirección: Av. Tecnológico s/n Tzompantepec Tlaxcala.

Dra. Alejandra Torres López 3

Instituto Tecnológico de Apizaco
Teléfonos: +52 (241) 4172010 Ext. 146
Dirección: Av. Tecnológico s/n Tzompantepec Tlaxcala.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

RESUMEN

RELACIÓN DE LAS PRÁCTICAS COMPARTIDAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL. CASO: PYMES DE LA ZONA CENTRO DEL ESTADO DE TLAXCALA

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

Las actividades referentes a la administración de recursos humanos se realizan independientemente del tamaño de la empresa y según el contexto particular de cada empresa.

En esta investigación se analizó la información recabada mediante un cuestionario de Autodiagnóstico, en el cual se midió el perfil del administrador respecto a sus características demográficas, el contexto organizacional y las practicas compartidas de administración de recursos humanos (ARH) referentes a las de entrada, integración, permanencia, desarrollo, satisfacción laboral, dirección, control y la administración del talento humano en la globalización.

El instrumento de recolección de información se aplicó en 32 PYMES de diferentes sectores ubicadas en el centro del estado de Tlaxcala.

Su procesamiento estadístico se efectuó mediante el método de extracción de componentes mediante la rotación de Normalización Varimax con Kaiser para dar paso al coeficiente de correlación de Pearson el cual describe la intensidad de la relación entre dos conjuntos de variables (Lind, Marchal, & Mason, 2004) que permitió afirmar la influencia entre algunos factores de las prácticas compartidas de administración de recursos humanos.y del contexto organizacional.

Palabras clave: Contexto Organizacional. Recursos Humanos

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

PONENCIA

RELACIÓN DE LAS PRÁCTICAS COMPARTIDAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL. CASO: PYMES DE LA ZONA CENTRO DEL ESTADO DE TLAXCALA

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

INTRODUCCIÓN

La economía del país ha ido evolucionando generando diferentes fuentes de ingresos, pequeñas empresas poco a poco han crecido y han pasado de ser negocios meramente familiares a empresas que generan empleos o a mayor escala (Medianas empresas), dando pie a diferentes requerimientos tanto operacionales como administrativos y el área de recursos humanos no ha sido la excepción, en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) la persona que desempeña la función de administrar el área de recursos humanos (RH) no es específicamente el encargado de la misma en muchos casos es efectuada por un gerente de línea o en otras por el mismo dueño, originando el interés de conocer cómo se da esta situación.

Como antecedentes se tienen las investigaciones: “Impacto del perfil del administrador de recursos humanos en la evolución de la gestión de recursos y su relación en el desempeño organizacional” (Liquidano R. M., 2006), “La influencia del contexto organizacional en las prácticas de gestión por competencias del capital humano y su relación con el desempeño organizacional: un estudio comparativo de cuatro regiones del país” (Liquidano, Reynoso, Hernández, Borjas, Hernández, & Rosa, 2007) y “Prácticas de gestión de recursos humanos, las funciones compartidas con el personal de línea y su relación con el contexto organizacional” (Liquidano R. M., 2008).

JUSTIFICACIÓN

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

El área de acción de la administración de los recursos humanos, no es responsabilidad exclusiva de un departamento especializado, sino atañe a todos los ejecutivos con personal a su cargo. El área de personal cumple dentro de la organización la función de asesorar a ejecutivos y empleados mediante sus conocimientos especializados. En última instancia, el desempeño y el bienestar de cada empleado dependen tanto de su supervisor o jefe inmediato como del departamento de personal en la organización.

OBJETIVO GENERAL:

“Identificar la relación de las prácticas de ARH en los diferentes niveles de mando y el contexto organizacional dentro de las PYMES ubicadas en la zona centro del Estado de Tlaxcala”.

HIPÓTESIS

- Las prácticas compartidas de ARH tienen relación con el contexto organizacional en las PYMES de la zona centro del estado de Tlaxcala.

MARCO TEÓRICO

DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

“Es el proceso de administrar el talento humano para lograr los objetivos de una organización” (Bohlander & Snell, 2007).

La administración de recursos humanos es llevada a cabo por diferentes actividades propias; mismas que permiten su desempeño de manera eficiente y sostenible para la organización; estas las podemos concebir como practicas ya que se ejercen de manera continua, en la Tabla 1.1 se mencionan cada una de ellas.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Tabla 1.1 Prácticas de administración de recursos humanos.

Fuente: Elaborado en base a la tesis doctoral (Liquidano, 2006)

| GRUPOS DE PRÁCTICAS DE ARH DE: | ELEMENTOS QUE COMPONEN LAS PRÁCTICA DE RECURSOS HUMANOS |
|--|--|
| ENTRADA E INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA | <ol style="list-style-type: none"> 1.Reclutamiento, 2.Selección, 3.Contratación y despido, 4.Inducción o integración, 5.Análisis y descripción de puestos |
| PERMANENCIA, DESARROLLO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA | <ol style="list-style-type: none"> 1.Adiestramiento, 2.Capacitación y desarrollo, 3.Formación de personal, 4.Higiene y seguridad industrial, 5.Evaluación del desempeño, 6.Administración de sueldos y salarios, 7.Criterios de promoción y prestaciones, 8.Relaciones laborales y negociaciones colectivas, 9.Procedimiento de quejas, 10.Responsabilidad social, 11.Programa de calidad, 12.Planeación de recursos humanos, 13.Planeación estratégica de recursos humanos |
| CONTROL DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA | <ol style="list-style-type: none"> 1.Registros y controles administrativos, 2.Índices de rotación y ausentismo, 3.Gráficas y estadísticas para seguimiento y control, 4.Controles estratégicos, 5.Auditoría de recursos humanos, 6.Computadora como herramienta de control |
| DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA | <ol style="list-style-type: none"> 1.Motivación y comunicación del personal, 2.Ética |
| ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA GLOBALIZACIÓN | <ol style="list-style-type: none"> 1.Planeación de vida y carrera, 2.Administración Internacional de recursos humanos |



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

DEFINICIÓN DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Para el análisis del contexto organizacional una de las bases teóricas que se retomó fue el enfoque de contingencias, que ha sido usado en la literatura de la administración estratégica de recursos humanos para explicar cualquier tipo de prácticas de recursos humanos que son mejores para cualquier tipo de organizaciones (Welbourne & Cyr, 1999), y que se fundamenta en que “no todas las reglas funcionan en todas las situaciones”, por lo que las organizaciones han dirigido esfuerzos para identificar las principales variables de contingencia que influyen en su desarrollo. (Robbins, 1987) argumenta que se han encontrado variables, de las cuales, las más trascendentes fueron y a la fecha son vigentes:

1. Giro de la empresa
2. Rama de la empresa
3. Tamaño de la empresa
4. Número total de empleados
5. Edad de la empresa
6. Clasificación por unidad estratégica del negocio
7. Tipo de relación del gerente de la empresa
8. Mercado/ Servicios que atiende / proporciona
9. Origen del capital
10. Complejidad del producto / servicio
11. Posición del mercado
12. Enfoque competitivo
13. Mercado en el que participa
14. Uso de tecnología de la empresa
15. Generación de capacidad tecnológica
16. Ambiente en que se desarrolla en el mercado que participa
17. Grado de incertidumbre que predomina en el mercado que participa
18. Enfoque organizativo de la empresa
19. Nivel jerárquico del área que realiza funciones de RH
20. Autoridad del área que realiza funciones de RH
21. Denominaciones del Departamento o área que realiza las funciones de ARH
22. ¿Quién realiza las funciones de administrar los RH?
23. Tipos de programas o sistemas de calidad implementados.

Para (Oliveira, 2002) el contexto organizacional está conformado por elementos que emergen del entorno externo e interno; dentro del primero encontramos el general y de las tareas donde se encuentran los competidores, clientes, proveedores, socios estratégicos y reguladores.

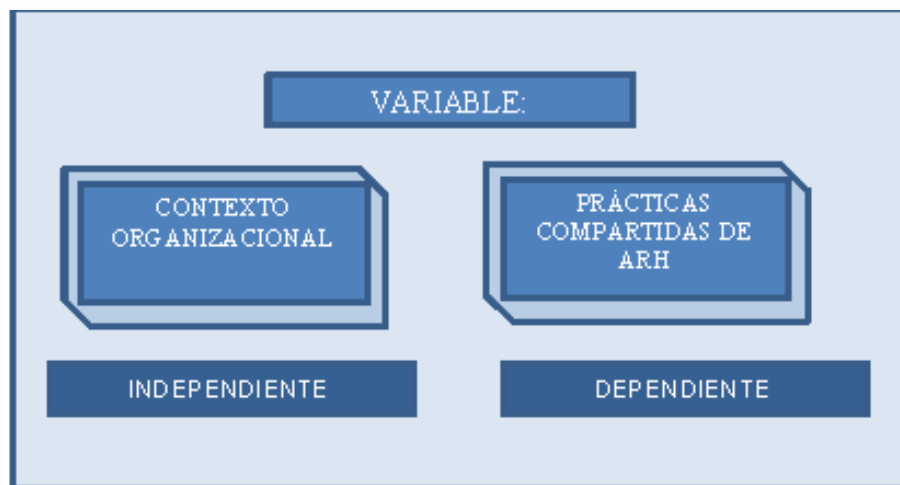
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, no experimental ya que no se manipulan las variables y transaccional correlacional puesto que se lleva a cabo en un tiempo determinado y se analizara la relación que existe entre ellas.

VARIABLES

Para observar e identificar qué es lo que está ocurriendo es necesario tener en claro que se medirá, así como las características que las componen; para esta investigación se cuenta con las variables que se muestran en la tabla 1.2

Figura 1.1 Variable dependiente e independiente
Fuente: Elaboración propia



INSTRUMENTO

Se aplicó un cuestionario de Autodiagnóstico elaborado por la Doctora en Administración María del Carmen Liquidano Rodríguez del Instituto Tecnológico de Aguascalientes; quien probó su valides al realizar la tesis doctoral titulada “El impacto del perfil del administrador de RH en la evolución de la gestión de recursos humanos y su relación en el desempeño organizacional en empresas de Aguascalientes”. (Liquidano M. d., 2006). Su estructura recolecta información respecto a las características demográficas de la persona que realiza la actividad referente a las prácticas de ARH dentro de la empresa así como la necesaria para medir el perfil del

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

administrador de recursos humanos; la realización de las 32 prácticas de ARH, considerando para su medición la escala de Likert.

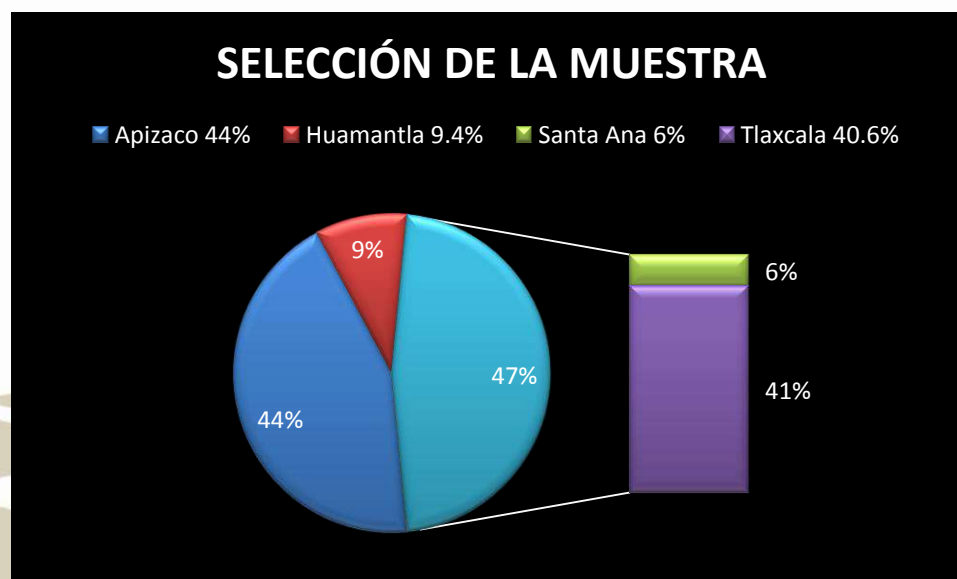
TIPO Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

En base al directorio proporcionado por COPLADET y el SIEM, se identificaron 79 PYMES ubicadas en la zona centro del estado, que corresponden a los municipios de Apizaco, Santa Ana, Tlaxcala y Huamantla, los parámetros establecidos para la construcción de la muestra fueron los siguientes:

- Empresas manufactureras de 11 hasta 250 empleados.
- Empresas comerciales y de servicios de 11 hasta 100 empleados.

El tipo de muestreo utilizado para la investigación fue no probabilístico por conveniencia (Méndez, 2001), en virtud a que la gran mayoría de las empresas no tan fácilmente proporcionan información, aunando al tiempo de aplicación del instrumento. Debido a esto se determinó un tamaño de muestra de 32 PYMES que representan el 40.5% de la población de estudio como se muestra en la gráfica 1.1.

Gráfica 1.1 Selección de la muestra.
Fuente: Elaboración propia.



RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

El método de recolección de datos fue mediante el cuestionario auto-administrado, proporcionado directamente a los participantes quienes lo contestaron y no hubo intermediarios, la duración aproximada de respuesta fue de 25 a 30 minutos.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El tratamiento de la información se efectuó en cinco pasos como lo establecen Hernández, Fernández, & Baptista (2006) mismos que se representa en la figura 1.2

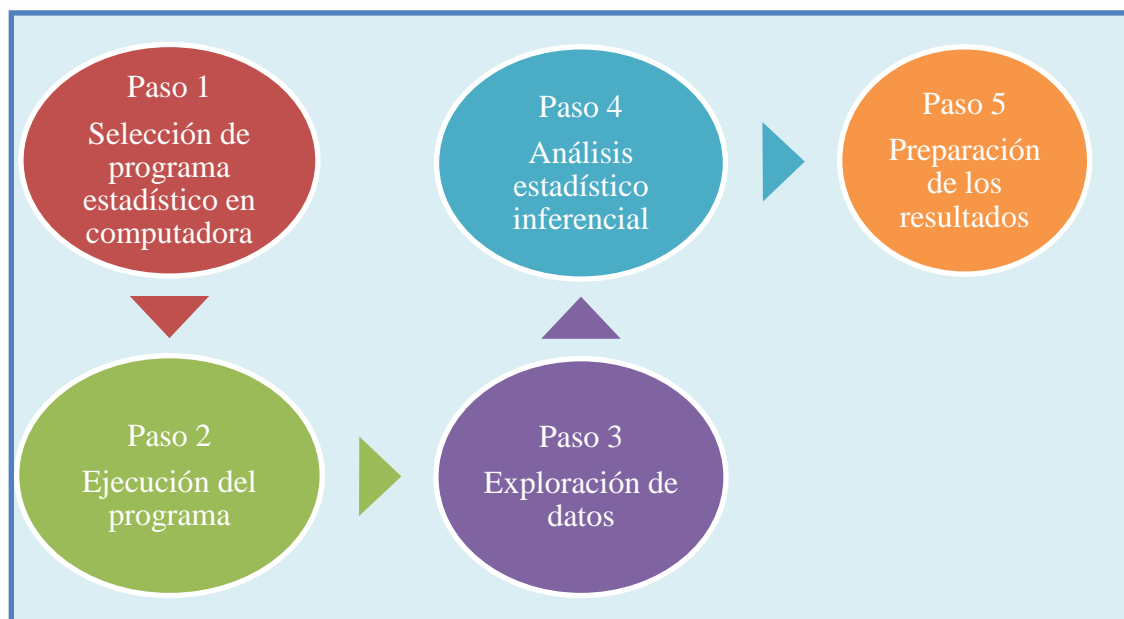


Figura 1.2 Pasos para realizar análisis de los datos con software estadístico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

PASOS

- I. Selección de programa estadístico en computadora. Existen diversos programas con aplicaciones estadísticas tales como el MINITAB, ESTARGRAFICS, SPSS entre otros que realizan el análisis estadístico en bases de datos demasiado extensas o complejas de manejar.

El Paquete estadístico para las ciencias sociales o Statical Package for the Social Sciences (SPSS) es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y de gestión de datos en un entorno gráfico, constantemente se actualiza con versiones nuevas tanto en inglés como en español, haciéndolo un software demasiado amigable para el



CONGRESO INTERNACIONAL
DE

CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

investigador; por lo que considerando el tamaño muestral y la magnitud de los factores de las variables se opta por utilizar este software en su versión 17.0.

II. Ejecución del programa

Antes de poner en marcha el programa SPSS es indispensable contar con las claves necesarias para cada factor de las variables posteriormente ingresarlas al sistema una por una indicando el nombre o identificación del factor, la escala de medición y el tipo de variables que es.

III. Análisis estadístico inferencial

Se realizan los estudios de manera sencilla, expresando la moda, la mediana y la probabilidad, para poder determinar la confiabilidad del instrumento.

IV. Preparación de los resultados

Al contar con el análisis inferencial de los datos y siendo estos ya capturados en el programa, la manipulación de los resultados manifiesta las conclusiones fundamentales para tomar decisiones y o conclusiones.

RESULTADOS

Inicialmente la información recolectada se analizó bajo el enfoque descriptivo de frecuencias relativas, obteniendo el porcentaje y número total de observaciones que presento cada uno de los factores de las variables reflejándose los resultados en la tabla 1.2

Tabla 1.2 Distribución de frecuencias relativas. Fuente: Elaboración Propia.
TABLA DE FRECUENCIAS RELATIVAS

| FACTOR | RESPUESTA | FRECUENCIA | % |
|---|---|------------|------|
| Reclutamiento de candidatos a ocupar un puesto vacante. | Práctica ARH-Gerente de línea | 12 | 37,5 |
| | Selección del personal idóneo para el puesto vacante. | 10 | 31,3 |
| | Contratación del nuevo personal. | 10 | 31,3 |
| Inducción al puesto e inducción a la empresa. | Práctica ARH-Dueño del negocio. | 10 | 31,3 |
| | Práctica ARH-Gerente de línea | 11 | 34,4 |
| Diseño y proceso de trabajo (Análisis y descripción de puestos para reclutamiento, selección e inducción). | Práctica ARH-Gerente de línea | 6 | 18,8 |
| | Adiestramiento. | 13 | 40,6 |
| Capacitación y desarrollo del personal. | Práctica ARH-Gerente de línea | 13 | 40,6 |
| | Formación de personal. | 11 | 34,4 |
| Higiene y seguridad industrial. | PC ARH Gerente de línea / | 5 | 15,6 |



CONGRESO INTERNACIONAL
DE

CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

| | | | |
|---|--|----|------|
| | Dueño del negocio. | | |
| | Práctica ARH Gerente de RH. | 5 | 15,6 |
| Evaluación del desempeño del personal. | Práctica ARH-Gerente de línea | 8 | 25,0 |
| Administración de sueldos y salarios. | Práctica ARH-Dueño del negocio. | 7 | 21,9 |
| Criterios de promoción y prestaciones | Práctica ARH-Dueño del negocio. | 11 | 34,4 |
| Relaciones laborales y negociaciones colectivas | Práctica ARH-Dueño del negocio. | 6 | 18,8 |
| | PC ARH Gerente de línea / Dueño del negocio. | 6 | 18,8 |
| Procedimiento de quejas. | No aplica | 7 | 21,9 |
| Responsabilidad social. | Práctica ARH-Dueño del negocio. | 9 | 28,1 |
| Programa de calidad. | Práctica ARH-Dueño del negocio. | 8 | 25,0 |
| Planeación táctica de recursos humanos. | No aplica | 7 | 21,9 |
| | PC ARH Gerente de línea / Dueño del negocio. | 7 | 21,9 |
| Planeación estratégica de recursos humanos. | No aplica | 12 | 37,5 |
| Registros y controles administrativos de personal. | Práctica ARH-Gerente de línea | 8 | 25,0 |
| Índices de rotación y ausentismo. | Práctica ARH-Gerente de línea | 11 | 34,4 |
| Gráficas y estadísticas para seguimiento y control del personal. | Práctica ARH-Gerente de línea | 10 | 31,3 |
| Controles estratégicos de recursos humanos. | No aplica | 9 | 28,1 |
| Auditoría de recursos humanos. | PC ARH Gerente de línea/organismo externo. | 5 | 15,6 |
| La computadora como herramienta de control de registros de recursos humanos. | Práctica ARH-Gerente de línea | 10 | 31,3 |
| Motivación y comunicación con el personal de la empresa. | Práctica ARH-Gerente de línea | 10 | 31,3 |
| Ética en las relaciones laborales con el personal de la empresa. | Práctica ARH-Gerente de línea | 7 | 21,9 |
| | PC ARH Gerente de línea / Dueño del negocio. | 7 | 21,9 |
| Planeación de vida y carrera del personal de la empresa. | No aplica | 14 | 43,8 |
| Administración internacional de recursos humanos. | No aplica | 24 | 75,0 |
| Giro de la empresa | Servicios | 15 | 46,9 |



CONGRESO INTERNACIONAL
DE

CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

| | | | |
|--|---|----|------|
| Nombre del giro o rama de la empresa | Gasolinera | 4 | 12,5 |
| Tamaño de la empresa | Pequeña | 17 | 53,1 |
| Edad de la empresa | 6 - 10 años | 11 | 34,4 |
| Número total de empleados | De 11 a 30 empleados | 18 | 56,3 |
| Clasificación por unidad estratégica del negocio | Empresa | 13 | 40,6 |
| Tipo de relación del gerente de la empresa | Institucional | 26 | 81,3 |
| Mercado/servicios que atiende/proporciona | Regional | 12 | 37,5 |
| Origen de capital | Nacional | 29 | 90,6 |
| Complejidad del producto / servicio | Varios productos / servicios con múltiples variedades | 11 | 34,4 |
| Enfoque competitivo | Diferenciación por eficiencia operacional y precio | 10 | 31,3 |
| Posición del mercado | Fuerte | 20 | 62,5 |
| En el mercado que participa su empresa es | Retador o principal competidor | 14 | 43,8 |
| Uso de tecnología de la empresa | Media | 15 | 46,9 |
| | Usan alta o tecnología de punta | 15 | 46,9 |
| Generación de capacidad tecnológica | No genera capacidad tecnológica | 22 | 68,8 |
| Ambiente en que se desarrolla en el mercado que participa | Mixto (combinado con algunas épocas de estabilidad y algunas muy dinámicas e impredecibles) | 19 | 59,4 |
| Grado de incertidumbre que predomina en el mercado que participa | Mediano grado de incertidumbre | 17 | 53,1 |
| Enfoque organizativo de la empresa | Decisiones centralizadas, con niveles jerárquicos, control externo por funciones | 26 | 81,3 |
| Nivel jerárquico del área que realiza funciones de RH | Nivel directivo | 20 | 62,5 |
| Denominaciones del departamento o área que realiza las funciones de ARH | Denominación de áreas distintas de RH con funciones de ARH | 9 | 28,1 |
| | Denominaciones de áreas específicas de RH | 9 | 28,1 |
| Autoridad del área que realiza funciones de RH | Autoridad lineal-asesora | 16 | 50,0 |
| Indique el nombre completo del área | Dueño | 9 | 28,1 |
| Quién realiza las funciones de administrar los RH | Dueño del negocio | 11 | 34,4 |
| Número total de empleados en el área de RH | 1 empleado | 5 | 15,6 |
| Número total de áreas que dependen de RH | 1 área | 5 | 15,6 |



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

| | | | |
|---|--|----|------|
| Denominaciones de las áreas que dependen de RH | Auxiliar | 5 | 15,6 |
| Tipos de programas o sistemas de calidad implementados | Aplica programa de calidad propio de la empresa y para toda la empresa | 17 | 53,1 |

Así por ejemplo en la variable origen de capital del contexto organizacional expresa que en el 90.6% de la PYMES de la zona centro del estado de Tlaxcala es nacional.

Para examinar las relaciones que existen entre las variables se utilizó, el método de extracción de Componentes Principales así como el método de Rotación de Normalización Varimax con Kaiser para identificar solo los datos relevantes y su relación, además se realizó un análisis de correlaciones Bivariadas de Pearson.

El primer paso para el análisis factorial es determinar las correlaciones entre los 62 factores que componen las variables. (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999).

El segundo paso fue analizar los factores por el método de componentes principales para poder reducirlos.

Para esto se realizó el siguiente procedimiento:

- Se inicia identificando la comunalidad de los factores mediante el Método de extracción: Análisis de Componentes Principales
- Posteriormente en la tabla de la varianza total explicada se identifica el grado de varianza que se puede explicar mediante el número de componentes. (Pardo & Ruiz, 2002) En este caso con extraer 6 componentes se consigue explicar el 93.32% de la varianza de los datos originales.
- Después de extraer los factores, se construyó la matriz de componentes la cual contiene las correlaciones entre los factores originales (o saturaciones).
- Para determinar el número óptimo de componentes, se utilizó el gráfico de sedimentación que coincide con la matriz de componentes.
- Se observan los factores procediéndose a analizar aquellos que contengan mayores cargas factoriales significativas que influyen en mayor medida para representar un componente (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999) Al analizar las mayores cargas significativas se visualizó las iteraciones donde la rotación converge, que en este caso fueron 20.
- En base a lo anterior se determinaron los factores de los componentes siguiendo el parámetro de que solo los factores que integren los componentes serán aquellos que reflejen como mínimo el 80% de la variabilidad, así como las 20 iteraciones que han



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

convergió según el análisis de los componentes principales y el Método de rotación, esto se puede ver en la tabla 1.3.

Tabla 1.3 Factores integrantes de los componentes.

Fuente: Elaboración propia.

| COMPONENTE : | FACTORES |
|--------------|--|
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño del personal • Controles estratégicos de recursos humanos. • Motivación y comunicación con el personal de la empresa. • Ética en las relaciones laborales con el personal de la empresa. |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y proceso de trabajo (Análisis y descripción de puestos para reclutamiento, selección e inducción). • Relaciones laborales y negociaciones colectivas • Procedimiento de quejas. • Número total de empleados |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Inducción al puesto e inducción a la empresa • Índices de rotación y ausentismo. • Uso de tecnología de la empresa • Número total de empleados en el área de RH |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Administración de sueldos y salarios. • Generación de capacidad tecnológica • Indique el nombre completo del área |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> • En el mercado que participa su empresa es ... • Ambiente en que se desarrolla en el mercado que participa • Tipos de programas o sistemas de calidad implementados |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> • Giro de la empresa • Origen de capital |

Con respecto al análisis de correlaciones Bivariadas de Pearson, ya identificados los factores de los componentes, se tomaron en cuenta sólo los que contienen mayor significancia de bilateralidad y con mayor coeficiente de correlación. (Pardo & Ruiz, 2002), como lo muestra la Tabla 1.4 (por cuestión de espacio solo se muestra la relación de 4 factores de los 20)

Tabla 1.4 Ejemplo de tabla de correlación.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Elaboración propia.

| COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON | | | | | |
|---|------------------------|--|---|--|--|
| | | Evaluación del desempeño del personal. | Controles estratégicos de recursos humanos. | Motivación y comunicación con el personal de la empresa. | Ética en las relaciones laborales con el personal de la empresa. |
| Evaluación del desempeño del personal. | Correlación de Pearson | 1 | ,628** | ,397* | ,397* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 | ,025 | ,025 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Controles estratégicos de recursos humanos. | Correlación de Pearson | ,628** | 1 | ,563** | ,658** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | ,001 | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Motivación y comunicación con el personal de la empresa. | Correlación de Pearson | ,397* | ,563** | 1 | ,917** |
| | Sig. (bilateral) | ,025 | ,001 | | ,000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Ética en las relaciones laborales con el personal de la empresa. | Correlación de Pearson | ,397* | ,658** | ,917** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,025 | ,000 | ,000 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |

Esta tabla reducida NOS muestra que el factor de Evaluación del desempeño del personal ubicado en el primer renglón en cuanto a la columna tres presenta *relación (POSITIVA)* con la Motivación y comunicación con el personal de la empresa lo que nos indica que cuando el uso de una aumenta la otra igual, teniendo un coeficiente de correlación de ,397* Y una significancia bilateral de 0.025 referente al 0.05

CONCLUSIONES



CONGRESO INTERNACIONAL
DE

CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Después de realizar los análisis estadísticos antes mencionados se observa que en las prácticas de ARH presentan relación (positiva), lo que nos indica que cuando una variable aumenta la otra también, esto se muestra en la tabla 1.5.

Tabla 1.5 Tabla de correlaciones positivas.
Elaboración propia.

CORRELACIÓN DE PEARSON (POSITIVAS)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|---|----|
| Evaluación del desempeño del personal. | ,628** | | | | | | | | | |
| Controles estratégicos de recursos humanos. | | | | | | | ,737** | | | |
| Motivación y comunicación con el personal de la empresa. | | | ,917** | | | | | | | |
| Ética en las relaciones laborales con el personal de la empresa. | | ,917** | | | | | | | | |
| Diseño y proceso de trabajo (Análisis y descripción de puestos para reclutamiento, selección e inducción). | | | | | ,643** | | | | | |
| Relaciones laborales y negociaciones colectivas | | | | | | | ,630** | | | |
| Procedimiento de quejas. | | | | | | | ,694** | | | |
| Número total de empleados | | | | | | | ,556** | | | |
| Inducción al puesto e inducción a la empresa. | | | | | ,671** | | ,661** | | | |
| Índices de rotación y ausentismo. | | | | | | | | ,762** | | |
| Uso de tecnología de la empresa | | | | ,435* | | | ,435* | | | |
| Número total de empleados en el área de RH | | | | | | ,642* | | | | |
| Administración de sueldos y salarios. | | | | | | | ,762** | | | |



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

relación entre mayor número de factores diferentes que en la tabla 1.6 la cual muestra las relaciones negativas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aragon, S., & Rubio, B. (2005). *Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las PYMES del estado de Veracruz*. Revista de Contaduría y Administración. No. 216, p. 35-69.
- Betancourt, T., & López, P. (2005). *Diagnostico de las PYMES en la Zona conurbada Veracruz - Boca del Rio*. IX Congreso Anual de ACACIA .
- Bohlander, G., & Snell, S. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Thomson.
- Carrasco, A. J., & Rubio, A. B. (2007). *Análisis de las Prácticas de Recursos Humanos en las PYMES familiares de éxito*. Revista de Empresa No. 22 Octubre-Diciembre 2007, pp. 2-15.
- ECONOMIA. (2002, Diciembre 30). www.economia.gob.mx. Retrieved Octubre 2009, from <http://www.economia.gob.mx/pics/p/p2757/DIAGNOSTICODEMICROPEQUENASYMEDIANASEMPRESAS.pdf>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall. pp. 108, 113
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. pp. 209, 408
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Mason, R. D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. Colombia: Alfaomega. p. 406
- Liquidano, M. d. (2006). *El impacto del perfil del Administrador de RH en la evolución de la gestión de RH y su relación con el desempeño organizacional en empresas de Aguascalientes*. San Luis Potosí: México: Universidad Autonoma de San Luis Potosí.
- Liquidano, M. d., Reynoso, Hernández, Borjas, Hernández, & Rosa, D. I. (2007). "La influencia del contexto organizacional en las prácticas de gestión por competencias del capital humano y su relación con desempeño organizacional: un estudio comparativo de cuatro regiones del país". DGST.
- Liquidano, R. M. (2008). *Año Sabático*. Dictamen as-1-089/2008.
- Méndez, C. E. (2001). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Colombia: Mc Graw Hill. p. 184
- Oliveira, R. d. (2002). *Teorías de la Administración*. Mexico: THOMSON.
- Pardo, A., & Ruiz, M. Á. (2002). *SPSS 11 Guía para el análisis de datos*. Madrid: Mc Graw-Hill. pp. 408, 420, 348
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall. p.38
- SEDECO. (2009, Marzo 05). www.tlaxcala.gob.mx. Retrieved Septiembre 27, 2009, from <http://www.tlaxcala.gob.mx/sedeco/infraestructura.html>
- Welbourne, T., & Cyr, L. (1999). *The human resourde executive effect in inicial piblic offering firms*. Academy of Management Journal. ProQuest Company., p. 616-629.