

# OBSERVATORIO IBEROAMERICANO DEL DESARROLLO LOCAL Y LA ECONOMÍA SOCIAL

29

## FACTORES RELEVANTES PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS AGROVETERINARIAS DE ESCÁRCEGA

María del Carmen Gómez Camal <sup>1</sup>  
Dulce María de Jesús Delgado Cih <sup>\*\*</sup>

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

María del Carmen Gómez Camal y Dulce María de Jesús Delgado Cih: "Factores relevantes para la selección del personal en las empresas agroveterinarias de Escárcega", Revista OIDLES, Vol 14 N° 29 (diciembre 2020). En línea:  
<https://www.eumed.net/es/revistas/oidles/vol-14-no-29-diciembre-2020/factores-seleccion-personal>

### Resumen

El paso de estructuras sociales simples, como las tribus, las naciones-estado, no es posible sin el aporte de las ciencias veterinarias, que generaron aquellas condiciones necesarias para permitir el crecimiento de la población humana con una mayor capacidad de interacción y de creación de nuevas realidades. Dentro de los estudios se señala que el personal, es el elemento humano y común denominador de la eficacia de todos los demás factores operado por los hombres. Las etapas más usuales y el orden en que suele emplearse son el conjunto de medios técnicos que ayudan para lograr la realización del principio "el hombre adecuado para el puesto adecuado". El presente trabajo tiene como objetivo, identificar cuáles son los factores relevantes para la selección del personal de las empresas agroveterinarias de la localidad de Escárcega, para el desarrollo de esta investigación se tomó en cuenta la metodología cualitativa-descriptiva de Idalberto Chiavenato y un esquema de trabajo de investigación de campo de los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, con el fin de poder identificar cuáles son los factores que las agroveterinarias toman en cuenta al seleccionar su personal y determinar a fondo

\* Doctora en investigación, docente en Administración del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, investigaciones en el área de innovación y factores de éxito en MiPyMES de la localidad de Escárcega. Perfil deseable PRODEP 2017-2020. E-mail: [maria\\_camal@itsescarcega.edu.mx](mailto:maria_camal@itsescarcega.edu.mx)

\*\* Maestría en Ingeniería Administrativa, docente en Administración del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, investigaciones en el área de innovación y factores de éxito en MiPyMES de la localidad de Escárcega. Perfil deseable PRODEP 2018-2021, miembro del cuerpo académico "Gestión y Desarrollo de Empresas" ITSESCA-CA-2. E-mail: [dulce\\_delgado@itsescarcega.edu.mx](mailto:dulce_delgado@itsescarcega.edu.mx)

las características de cada uno de ellos; revelando los resultados obtenidos de las empresas relacionadas con este estudio , así mismo se aplicó herramientas como cuestionarios, entrevistas, análisis estadísticos, incorporación de tablas y gráficas que ayudaron a obtener información específica referente al tema, elaborando argumentos que justificaron los resultados obtenidos del estudio aplicado.

**Palabras clave:** *Agroveterinarias, selección de personal, factores relevantes*

## RELEVANT FACTORS FOR THE SELECTION OF PERSONNEL IN AGROVETERINARY COMPANIES OF ESCÁRCEGA

### **Abstrac**

The passage of simple social structures, such as tribes, nation-states, is not possible without the contribution of veterinary sciences, which generated those conditions necessary to allow the growth of the human population with a greater capacity for interaction and creation of new realities. Within the studies, it is pointed out that the staff is the human element and the common denominator of the effectiveness of all the other factors operated by men. The most common stages and the order in which they are usually used are the set of technical means that help to achieve the realization of the principle "the right man for the right job." The present work aims to identify which are the relevant factors for the selection of the personnel of the agro-veterinary companies of the town of Escárcega, for the development of this research the qualitative-descriptive methodology of Idalberto Chiavenato and a scheme of field research work by the authors Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, in order to identify the factors that agro-veterinarians take into account when selecting their personnel and thoroughly determine the characteristics of each of they; revealing the results obtained from the companies related to this study, likewise, tools such as questionnaires, interviews, statistical analysis, incorporation of tables and graphs were applied that helped to obtain specific information regarding the subject, elaborating arguments that justified the results obtained from the applied study.

**Key Words:** *Agroveterinary, person selection, relevant factor*

### **1. INTRODUCCIÓN**

No hay empresa por pequeña que sea, en la que no se requiere del valioso recurso humano, las personas forman parte importante de la labor que desempeñan cotidianamente, la importancia de esta función justifica en principio una afirmación de la naturaleza.

Diversos avances tecnológicos y cambios sociales complejos han modificado a profundidad del estatus de la economía de la mayoría de las empresas latinoamericanas, hace poco tenían las condiciones para disfrutar de un relativo o total monopolio y sus campos respectivos han enfrentado a la presencia de nuevos y poderosas corporaciones internacionales, las presiones económicas se fueron identificando en toda la región y ahora estas empresas se ven obligadas a enfrentar los desafíos que presenta la actividad de sus competidores en todo el planeta al grado en el que un país logró sobrevivir y prosperar en esta nueva economía global depende de la manera de cómo funcionen sus organizaciones públicas y privadas en estos últimos términos la riqueza y el bienestar, las condiciones de trabajo, los niveles de compensación, los conflictos de áreas geográficas que antes se consideraban remotas ahora presenta una fuerte influencia de la economía global a ejercer crecientes efectos económicos. Estos cambios y la globalización han generado una fuerte competencia entre las organizaciones para lograr la supervivencia, es un hecho que para lograrlo se debe buscar la competitividad desde diferentes frentes, uno de ellos, es la competitividad laboral, se necesita constituir un equipo de trabajo efectivo y para ello se debe empezar desde la selección del personal, el cual es el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja competitiva, de ahí que el futuro de aquella dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido (Montoya y Botello 2016).

El siguiente estudio tuvo como finalidad Identificar los factores que las agro veterinarias toman en cuenta para seleccionar a su personal y finalmente se complementa con las problemáticas que ha tenido por no haber hecho una correcta selección, para ello se diseñó y aplico un instrumento de recolección de datos en el cual se encuestaron a 26 empresas en el ramo agro veterinaria, que se encuentran activas en la localidad de Escárcega, para poder así conocer los factores relevantes de salud y profesionales que se toman en cuenta al seleccionar al personal de las empresas agro veterinarias y posteriormente dichos factores fueron analizados para la obtención de posibles soluciones de mejora.

## **2. ANTECEDENTES**

El área de recursos humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales, sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo xx como consecuencia del fuerte impacto de la revolución Industrial surgió con el nombre de relaciones industriales como actividad mediadora entre las organizaciones y las personas para suavizar y aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y objetivos se dio un cambio por completo alrededor de la década de 1950 se llamó administración de personal pues no sólo se trataba de mediar en las desavenencias y aminorar los conflictos sino, sobre todo de administrar a las personas con la legislación laboral vigente, así como intervienen en los conflictos de intereses que surgían continuamente Poco después en la década 1950.el concepto sufrió una nueva

transformación poco a poco se volvió obsoleta mientras que en las organizaciones el concepto sufrió una nueva transformación que crecía fuera de toda proporción se consideró a la persona como los recursos fundamentales para el éxito organizacional y como el único capital vivo inteligente que dispone las organizaciones para enfrentar los retos

A partir de la década de 1970 el concepto de recursos humanos (RH) aún todavía sufría de la teja miopía que veía las personas como recurso productivo o simple agentes pasivos a través de la historia de la humanidad, ha sido clara nuestra relación de dependencia con el mundo natural para sobrevivir. Cada época, de acuerdo con las capacidades del ser humano, su grado de desarrollo científico y tecnológico y su entendimiento del mundo.

El avance de la civilización humana ha estado respaldado por los adelantos de las ciencias agropecuarias y las ciencias veterinarias como integrantes fundamentales. El paso de estructuras sociales simples, como las tribus, a más complejas, como las naciones-estado, no hubiera sido posible sin el aporte de las ciencias veterinarias, que generaron aquellas condiciones necesarias para permitir el crecimiento de la población humana y la aparición de formas sociales con una mayor capacidad de interacción y de creación de nuevas realidades. Una vez reconocida la función social de las ciencias veterinarias, la generación de las condiciones que sustenten el crecimiento y el avance de la sociedad, es imposible no detenerse por un instante y reflexionar sobre el futuro de la profesión. En el mundo moderno, los cambios se han convertido en las constantes de todas las dimensiones y realidades humanas. Como miembros de la sociedad, de instituciones, de grupos gremiales, de colectivos humanos, comprobamos, que las estructuras definidas y los marcos conceptuales subyacentes ya no son capaces de satisfacer las necesidades de una sociedad en constante avance (Jiménez, 2007).

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Administración de recursos humanos**

La administración de personal se refiere a la captación de recursos humanos, a la administración de sueldos, a la capacitación y desarrollo del recurso humano, a la negociación del contrato individual y colectivo de trabajo, a las negociaciones con el sindicato, además de ser el departamento responsable de la higiene y la seguridad, etc., toda ser humano de cualquier nivel jerárquico, en cualquier tipo y tamaño (micro, pequeña, mediana, grande) de organización, interviene de manera directa en la administración de personal cuando elaboran los planes, cuando el trabajo es organizado, cuando se lleva a cabo la etapa de dirección y cuando se controla. Una unidad especializada de personal existe en una organización, cuando ésta alcanza cierta complejidad. El departamento de recursos humanos está obligado a apoyar a los otros

departamentos. Es por ello que se hace necesario que la persona que se encuentre a cargo de dicha unidad orgánica cuente con la debida preparación y experiencia, a fin de contar con un mayor grado dirección sobre las funciones del departamento. Las organizaciones modernas aprovechan las destrezas y habilidades de especialistas, para dar solución a los problemas administrativos más complejos. Un departamento de recursos humanos planea, organiza, dirige y controla los procesos de dotación de personal, de remuneración, de capacitación y desarrollo., mantiene las políticas de personal, actúa como enlace entre la organización, los trabajadores y el gobierno, coordina los programas de seguridad y presta asesoría técnica a los gerentes de área en asuntos de personal. El departamento de personal tiene un papel especial que desempeñar brinda a la empresa, asesoría y administración (Castellanos, 2012).

### **3.2 Selección de personal**

La selección del personal es una de las actividades más importantes de los recursos humanos, ya que es la etapa en la cual se decide a la persona que cumpla con las aptitudes, habilidades y capacidades de forma idónea para una vacante, es por ello que podemos definir a la selección de personal como un proceso de toma de decisión para elegir al personal mejor capacitado para desempeñar un trabajo. (Chavenato, 2007) menciona que la selección es la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien.

El Proceso de Selección de Personal del futuro debe considerar el entorno que rodea a las organizaciones lo que implica las tendencias mundiales, su impacto en los diferentes tipos de organizaciones y efecto en el proceso de selección de personal (Atalaya, 2001).

Para la selección eficaz de cualquier candidato, se requiere de una amplia comprensión de la naturaleza y del propósito del puesto, es decir, para que fue creado ese puesto y de qué manera va a contribuir a que se logre la meta de la organización. Se debe elaborar un análisis objetivo de los requerimientos del puesto y, y se tiene que diseñar el empleo para que cumpla con las necesidades organizacionales e individuales (Peña, 2005).

Las organizaciones utilizan un proceso conocido como evaluación del desempeño, en este se utiliza un instrumento que tiene como finalidad detectar indicadores exitosos, deficientes y aceptables de cada colaborador (Cancinos, 2015).

Como proceso de decisión, la selección de personal admite tres modelos de comportamiento:

- a) Modelo de colocación, cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato.
- b) Modelo de selección, cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir. Se compara cada candidato con los requisitos que exige el puesto, las alternativas son: aprobación o rechazo. Si se rechaza, queda eliminado del proceso, ya que hay varios candidatos para una sola vacante.
- c) Modelo de clasificación. Éste es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato.

Los pasos del proceso de selección según Werther (2008) son: la recepción de solicitudes, el empleo de las herramientas de selección, verificación de datos y referencias, reconocimiento médico y físico y finalmente la decisión de contratación.

Los estudios realizados por Salgado y Moscoso (2008) en España mencionan que los instrumentos más utilizados en la selección de personal son: Test de habilidades cognitivas, entrevistas, test y cuestionarios de personalidad, referencias, test de conocimientos del puesto y los assessment center, mencionan que si la selección de personal está correctamente realizada permitirá la incorporación de efectivos de alto rendimiento y, por sus mismas características, estos efectivos mostrarán un buen aprovechamiento de la formación, unas excelentes posibilidades de promoción, una tasa de rotación que se sitúe en los márgenes aceptables para las compañías y, en general, un adecuado nivel en todos los procesos finales que tienen que ver con éxito el de la organización.

### **3.3 Factores**

Se usa la palabra factor para referirse a un elemento o cosa que, por medio de otra, resulta ser la causa. Es utilizada no solo dentro de las matemáticas sino también en biología, lenguaje, estadísticas, etc. Básicamente se puede decir que factor es un elemento que se utiliza para referirse a la creación de resultados. El cual se puede utilizar para hablar de varias cosas, de manera que resulte más sencillo comprenderlas o hacer un análisis de ellas. En otros ámbitos, los factores, son una circunstancia que interviene o afecta una situación o resultado. Así, cuando se piensa en hacer un negocio, se estudian situaciones que pueden afectarlo. Como por ejemplo el económico, el cual es muy importante para que el negocio no fracase. Otros ejemplos de cómo se usa para crear un negocio, es por medio de los estudios sobre el factor de mercado, el factor sobre si hay proveedores de materias primas o productos. En ese sentido, no solo son necesarios para empezar un negocio, sino que también el estudio de uno o más factores, pueden determinar si un

negocio es viable, fracasará o si podrá encontrar la estabilidad necesaria para progresar. Lo mismo cuando se quiere lanzar un nuevo producto: el factor de novedad, necesidad, la innovación, si su consumo será temporal o continuo, etc. Todos estos deben ser estudiados y analizados detalladamente para poder ser algo viable (Ucha, 2008).

Para la selección de personal se observan varios factores determinantes, o en algunos casos excluyentes, que conforman lo que se ha denominado la delgada "línea mortal del profesional"; apenas se lee una publicación y de inmediato salta a los ojos el perfil que demanda profesionales o técnicos no mayores de treinta y cinco años, con excelente presentación personal, buena apariencia física, o que sean egresados de determinados centros educativos, entre otros requisitos (Naranjo, 2012). Así mismo son evaluados competencias que en un momento dado pueden ser desarrollados como son las destrezas, habilidades y algunos conocimientos.

La entrevista es un factor determinante para establecer los comportamientos del solicitante; es realizada o conducida en gran parte por profesionales con formación en Psicología, quienes son expertos en esta técnica; su objetivo es detectar si la personalidad y la motivación del aspirante coinciden con el perfil de la persona requerida para ocupar la vacante (Naranjo, 2012).

Otro elemento muy importante para la decisión son el uso efectivo de pruebas psicotécnicas para tener en cuenta en los planes de mejoramiento continuo.

Un factor determinante en el momento de contratar a un personal tiene que ver con la naturaleza del trabajo y la situación médica del candidato, por lo que es adecuado que el proceso de selección termine con un análisis médico para preservar la salud del nuevo empleado. Para ello es importante que en el cargo estén definidos los riesgos de trabajo.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipo de estudio**

Existen diferentes métodos por los que podemos obtener información de este estudio, sin embargo, se decidió que se llevó a cabo de manera cualitativa-descriptiva, realizando una investigación documental para acercarnos en forma teoría hacia conceptos del tema de estudio, se complementa el estudio con la investigación de campo para obtener una información más completa, buscando la comprobación estadística de objeto de estudio, utilizando instrumentos que le permitan medir su proceso sobre los aspectos ordenados en un cuestionario a las agro veterinarias que cumplan con el perfil de nuestra población. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006), realizar de esta forma la investigación nos permite determinar en forma cualitativa y describir cuales son los factores que se toman en cuenta para la selección de personal en este tipo de empresas.

## 4.2 Población

Consiste en definir quién es y qué características deberán tener los sujetos (personas, organizaciones o situaciones y factores) objeto de estudio. En seguida, sólo se plantean algunos conceptos muy relevantes para tener en cuenta en esta etapa del proceso de investigación (la persona interesada en profundizar en cada tema en particular puede consultar expertos y/o material especializado) (Augusto 2006). De igual forma se define como el conjunto de todos los casos que se concuerdan con una serie de especificaciones (Selltit 1990).

Primero, se delimitó el estudio en forma geográfica, específicamente en la localidad de Escárcega, Campeche, seguidamente se definió como población a las empresas agro veterinarias, que se localizaron de acuerdo a la clasificación del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas DENU (2019), siendo la clase 4341 comercio al por mayor de materias primas agropecuarias, forestales y de las subclases 43411 comercio al por mayor de materias primas agropecuarias y forestales 43412 al por mayor de medicamentos veterinarios y alimento para animales, excepto mascotas respectivamente, a partir de la búsqueda se determinó que existen 26 empresas del mismo giro en la localidad.

## 4.3 Muestra.

Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la que se efectúa la medición y observación de las variables objeto de estudio.

Considerando que la población son 26 empresas agro veterinarias en la localidad de Escárcega y siendo una cantidad adecuada para poder realizar el estudio se tomó la decisión de estudiar el 100% de estas empresas, las cuales se encuentran definidas en la Tabla 1.

### **Tabla No 1.**

#### ***Lista del agro veterinarias de la localidad de Escárcega***

NUM	Nombre de la Unidad Económica	Código de la clase
1	AGROVETERINARIA AVENIDA	434112
2	AGROVETERINARIA EL SEMBRADÍO	434112
3	AGROVETERINARIA J C	434112
4	AGROVETERINARIA LA SUIZA	434112



5	AGROVETERINARIA LA SUIZA	434112
6	ALIMENTOS BALANCEADOS FARGÓN	434112
7	ALIMENTOS BALANCEADOS GRUPO ÁRCIGA	434112
8	ALIMENTOS BALANCEADOS LUPITA	434112
9	COMERCIO AL POR MAYOR DE MEDICAMENTOS VETERINARIOS Y ALIMENTOS PARA ANIMALES	434112
10	COOPERATIVA DE CONSUMO GANADERO SCL	434112
11	COOPERATIVA DE CONSUMO GANADERO SCL	434112
12	EL PROVEEDOR RANCHERO	434112
13	FÁBRICA DE ALIMENTOS DE LA ASOCIACIÓN GANADERA	434112
14	FARMACIA DE LA ASOCIACIÓN GANADERA LOCAL	434112
15	GRANOS Y ALIMENTOS DIANA	434112
16	PROVEEDORA DEL CAMPO	434112
17	RANCHO AGROVETERINARIA	434112
18	VENTA DE SEMILLAS DE PASTO SIN NOMBRE	434111
19	VETERINARIA EL PROVEEDOR RANCHERO	434112
20	VETERINARIA EL SEMBRADÍO	434112
21	VETERINARIA ESCÁRCEGA	434112
22	VETERINARIA LA VAQUITA	434112
23	VETERINARIA MEDERO	434112
24	AGRICOLA MAYA DISTRIBUIDORA AGROQUIMICA DE LA PENINSULA	434111
25	AGROVETERINARIA HUIMANGUILLO	434111
26	NOHOL AGROSCIENCIAS SA DE CV	434111

---

***Elaboración propia (2019)***

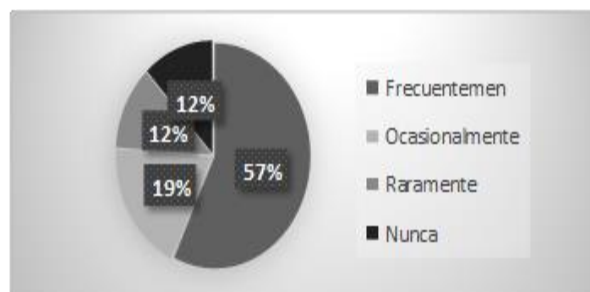
#### 4.4 Instrumento

Los del instrumento de medición representan valores visibles de conceptos abstractos. Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente (Sampieri, 2014).

Para este estudio se aplicó un cuestionario que consta de 7 ítems en escala de Likert y 8 preguntas de opción múltiple, con los cuales se determinó cuáles son los factores que los empresarios toman en cuenta para contratar a su personal en las agroveterinarias de la localidad de Escárcega.

### 5. RESULTADOS

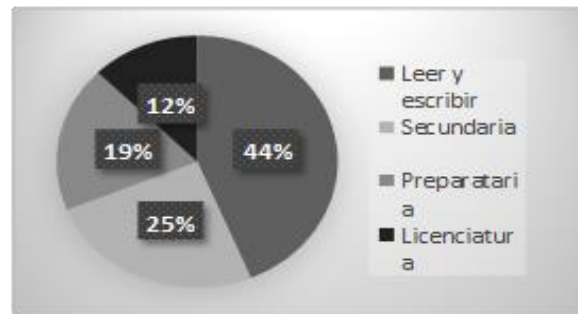
Dentro de los resultados obtenidos como se muestra en la gráfica 1, el 57% de las empresas agro veterinarias mencionan que tienen definidos sus puestos de trabajo mientras que el 43% de ellas solo lo hacen ocasionalmente, raramente y nunca, percibiendo que existe la necesidad en un gran porcentaje de ellas de poder establecer los puestos, funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos que existe en la organización.



Gráfica 1. Definición de puestos de trabajo

De igual forma a partir de los resultado obtenidos de las encuestas aplicadas para este proyecto se obtiene que el 97% de las agro veterinarias , al momento de contratar personal, solo lo hace mediante un solicitud de empleo teniendo como resultado que el 44% de los solicitante no saben leer y escribir, 25% solo tiene la secundaria terminada , el 19% preparatoria, el 12% licenciatura (gráfica 2), debido a que estos puestos son la parte operativa, para ello los empresarios consideran que no es un factor importantes el tener estudios , sin embargo la edad

que toman en cuenta es de 19 a 30 años, teniendo como elementos importante la fuerza muscular, la disponibilidad de horario, la experiencia laboral, para este tipo de trabajo.



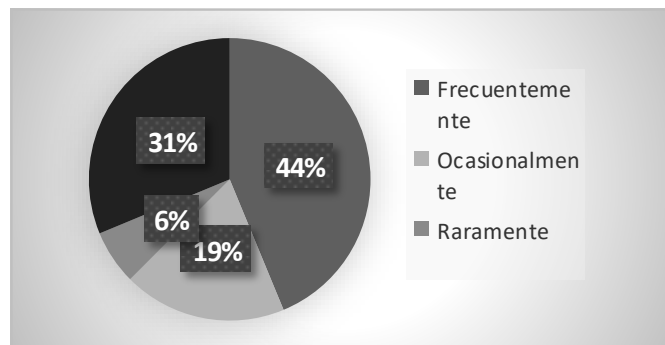
Gráfica 2. Grado de estudios para selección del personal

No seleccionar adecuadamente un personal ha tenido consecuencias en las agro veterinarias de la localidad de Escárcega, el 31% comentan que han contratado personal poco capacitado, el 12% han contratado personal que falta constantemente por enfermedades, he aquí la necesidad de incluir en el proceso de selección análisis o valoraciones médicas o tomar en cuenta que problemas de salud no son compatibles con el puesto que se desea ocupar, otra problemática es la rotación de personal que aunque existen otras causas como falta de motivación, problemas con compañeros o búsqueda de mejores salarios, una causa de la rotación es la inadecuada selección de personal en este punto se debe evaluar si la persona cumple con el perfil del puesto si sus ideales, valores son compatibles con la empresa, por último la problemática con mayor mención con un 44% es la falta de iniciativa y creatividad para solucionar problemas (gráfica 3), este factor tiene que ver mucho con la habilidad del personas en la toma de decisiones, para que el trabajador se sienta seguro y pueda desarrollar esta competencia debe conocer específicamente, cuáles son sus funciones, responsabilidades y hasta qué punto tiene la libertad de decidir, como hemos descrito previamente no están definidas en forma clara y muchas veces no lo tienen por escrito, sino que son instrucciones que se le proporcionan de forma verbal por el dueño o encargado de la empresa.



*Grafica 3. Problemas por la falta de una selección adecuada*

Las agroveterinarias al no contar con programas de prevención de seguridad tiene como factor principal el riesgo de sufrir accidentes al momento en que el trabajador realice sus actividades como cargas pesadas, manejo de productos toxico, plaguicidas, fertilizantes, siendo 56 % de estos negocios solo tiene algunas acciones de prevención y 44% no cuenta con ella como se observa en la gráfica 4.



*Gráfica 4. Programas de seguridad e Higiene*

## 6. CONCLUSIÓN

Contar con personal idóneo para las labores de la empresa tiene como resultado ser más productiva y por ende aumentar su competitividad, sin embargo, las agroveterinarias de la localidad de Escárcega son microempresas que se preocupan más en la planeación del funcionamiento y operación de la empresa en cuanto a la comercialización, preocupándose muy poco en los procesos de recursos humanos.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación indican que el personal que contratan se encuentran entre una edad de 19 a 30 años, y que el 44% de los casos se toma más en cuenta la disponibilidad de tiempo que la experiencia laboral, así mismo, el documento que se solicita para evaluar al aspirante al puesto es la solicitud de empleo, otro resultados arrojan que el 57% de estas empresas tienen definido sus puestos de trabajo, pero el 37% mencionó no tener las funciones o responsabilidades de manera escrita, solo el dueño o encargado lo informa de forma verbal sobre la marcha, esto causa desorden al momento de realizar actividades dejando tareas sin realizar o duplicadas.

El empleado no es capaz de tomar decisiones al no tener definidas sus responsabilidades, esto conlleva a estar siempre supervisados para dar las ordenes de trabajo, no se usan promociones para ocupar vacantes, los puestos en su mayoría son de nivel operativo y al ser microempresas tienen pocos niveles medios o altos, ocupados principalmente por los dueños o familiares, teniendo poca probabilidad de quedar desocupados. Para encontrar personal operativo se emplean medios externos en forma local y en donde se pide como mínimo que sepan escribir, leer, esto igual es un grave problema porque aunque los niveles de conocimientos en los trabajos operativos son bajos se toma más en cuenta las habilidades, la comprensión y cálculos matemáticos para medir proporciones o realizar operaciones básicas en forma mental, estos aspectos han llevado a que los problemas más comunes que se tienen después de seleccionar al personal.

Un 44% mencionaron que los trabajadores no tienen iniciativa o creatividad para tomar decisiones y resolver problemas, el 33% de las empresas expresaron que los empleados no tienen las habilidades para ejercer su trabajo, otro factor de relevancia es el manejo de productos, como insecticidas, fertilizantes, alimentos para animales y medicamentos.

Los programas de seguridad e higiene son tomados en cuenta tan solo por un 44%, motivo por el cual existen accidentes como torceduras, intoxicaciones e incluso quemaduras, estos riesgos de igual forma se deben tomar en cuenta para tomar cartas en el asunto y disminuirlos, así mismo tomar en cuenta enfermedades previas o alergias del solicitante para seleccionarlo a un determinado puesto. A pesar de tener todas estas problemáticas las empresas todavía no le han puesto atención a estos procesos de recursos humanos donde deben ser diseñados puestos, funciones y crear los procesos adecuados para reclutar, seleccionar al personal idóneo y crear los instrumentos de evaluación que le permitan tomar la mejor decisión al reclutador.

## REFERENCIAS

- Atalaya, M. (2001). Revista de investigación, 4(2).
- Augusto, B. T. (2006). Metodología de la investigación (Segunda ed.). México: Person.
- Castellanos, M. d. (2012). Administración del Personal. Estado de México: Red Tercer Milenio S.C.
- Chavenato, I. (2007). administración de recursos humanos. México: Mc-graw- Hill.
- Fisher, L., & Espejo, J. (2011). Mercadotecnia (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Fred R., D. (2013). Administración Estratégica (Decimocuarta ed.). México: Pearson Educación.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones (Octava ed.). México: Thomson Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (cuarta ed.). México: McGraw-Hill.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, (DENUE). Recuperado el 28 de septiembre de 2020, de <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Jiménez, J. F. (2007). La medicina veterinaria: pasado, presente y futuro. *Medicina Veterinaria*, 07-08.
- Parody Mindiola, K., Jiménez Cepeda, L., & Montero Pulgarín, J. (enero de 2016). Análisis de los factores internos de competitividad: caso de las empresas lácteas del Cesar, Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 24(35). Recuperado el 21 de 09 de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151352655012>
- Reyes, P. A. (2011). *Administración de personal*. México: Limusa.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración* (Octava ed.). México: Pearson Educación.
- Saavedra García, M. L., Milla Toro, S. O., & Tapia Sánchez, B. (11 de 12 de 2013). Determinación de la competitividad de la PYME en el nivel micro: El caso de del Distrito Federal, México. *FIR. Faedpyme International Review*, 2(4). Recuperado el 18 de 10 de 2018, de <http://www.gaedpyme.upct.es/index.php/revista1/article/view/38/61>
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y la visión tradicional a la visión estratégica, 29(1), 16-24.
- Selltit. (1990). La Habana: Hércules.
- Ucha, F. (diciembre de 2008). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/factor.php>