



LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS MIPYMES DE SAN JUAN BAUTISTA TUXTEPEC, OAXACA

María Dolores Esquivel Hernández^a, José Antonio Hernández Contreras^a,
José Julián Aguilar Lainez^a, Isaac Machorro Cano^a, Mónica Guadalupe Segura Ozuna^a

^aUniversidad del Papaloapan, San Juan Bautista Tuxtepec, Oax., desquivel@unpa.edu.mx

RESUMEN

Se analizan en forma general las condiciones laborales de los trabajadores de las MiPYMES de la zona centro de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca; se considera dicha condición en términos de: duración de la jornada laboral, pago en tiempo, días de descanso y prestaciones otorgadas además de aspectos relativos a la selección, contratación y evaluación del personal entre otros, asimismo se presentan las correspondientes conclusiones y se exponen recomendaciones para mejorar no solo las condiciones laborales sino por ende la competitividad de las empresas.

1. INTRODUCCIÓN

Una organización “es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas”, en ella la cooperación y comunicación es esencial para su existencia y la organización existe para alcanzar un objetivo en común, hay además una variedad de organizaciones ya sea empresas industriales, comerciales, de servicios, entre otras, y estas dependen de las personas para que las dirijan, controlen, operen y funcionen, y por tanto para su éxito y continuidad Chiavenato (2007).

Para Bohlander & Snell (2009) el término recursos humanos significa que las personas cuentan con capacidades que impulsan el desempeño organizacional, junto con otros recursos (dinero, materiales, información), asimismo otros términos como capital humano y activos intelectuales marcan la diferencia en la manera en que se desempeña una empresa, siendo las organizaciones exitosas aquellas que son proclives a reunir diferentes tipos de personas para lograr un objetivo común. Por lo que para trabajar con las personas de manera eficaz se necesita comprender el comportamiento humano y conocer los diversos sistemas y prácticas de los que se puede disponer cuando el objetivo sea generar una fuerza de trabajo motivada y capacitada.

Ivancevich (2004) menciona que las aportaciones de la Administración de recursos humanos a la eficacia de la organización son entre otras: contribuir a lograr las metas de la organización, aprovechar bien las competencias y habilidades de la fuerza laboral, dar a la organización empleados motivados y capacitados, aumentar al máximo la satisfacción laboral y la autoactualización de los empleados, crear y mantener una vida laboral de calidad que haga deseable trabajar en la organización, dirigir el cambio para ventaja mutua de individuos, grupos, empresa y público entre otros.

Las personas hacen que los cambios sucedan, pero solo cuando son agentes activos que los provocan. “Son las personas las que marcan la diferencia. Ellas pueden ser la solución y no el



problema, pueden ser la oportunidad y no la dificultad, la palanca y no el obstáculo, la ventaja competitiva de la empresa.” (Chiavenato, 2010),

En las condiciones laborales las recompensas, es decir lo que recibe el empleado a cambio de su trabajo, Guizar (2008) indica los efectos de estas sobre los individuos y las organizaciones mencionando que se han realizado numerosas investigaciones sobre este tema, en lo individual relacionado con la calidad de vida en el trabajo, donde estas deben ser suficientes para satisfacer las necesidades del personal, para que los empleados estén satisfechos en la organización y no comparen los sistemas de recompensas con otras empresas y al mismo tiempo sean equitativas, por lo que considera muy importante que sean diseñados de acuerdo a las necesidades de los individuos, finalmente menciona que los sistemas de recompensas mejoran cuatro aspectos de la eficacia organizacional: a) motivan al personal a unirse a la organización; b) Influyen sobre los trabajadores para que acudan al trabajo; c) los motivan a actuar de manera eficaz; d) refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros, asimismo considera el pago como herramienta de los sistemas de recompensas y las prestaciones y servicios al personal como incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño.

2. MÉTODO

El objetivo general de esta investigación fue “Conocer la situación actual y perspectivas de las MiPYMES del primer cuadrante de la Ciudad de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca que permita analizar, diseñar y evaluar soluciones factibles que contribuyan a lograr el desarrollo de las mismas” y dentro de los específicos conocer las condiciones laborales de los empleados de dichas empresas. El tipo de estudio que se realizó fue exploratorio, debido a que a la fecha no existían datos actualizados que proporcionaran información sobre la condiciones laborales, fue transversal ya que se pretendió observar los fenómenos de estudio tal y como se dan en su contexto natural, sin alterar ninguna variable y de tipo descriptiva; con el fin de describir lo que se investiga en las MiPYMES (McDaniel & Gates, 2011).

Para propósitos de esta investigación se dividió la Ciudad en cuatro cuadrantes tal y como se muestra en la Imagen 1, siendo el primer cuadrante el área comercial que es considerada como una de las de mayor actividad económica y la zona de interés, la cual se dividió en 5 secciones abarcando a 7 colonias; sección 1: Piragua, con 40 manzanas, 2: Centro, con 42 manzanas, 3: Lázaro Cárdenas, con 20 manzanas, 4: María Luisa, con 19 manzanas, 5: Santa Clara, Exnormal y Heladio, con 19 manzanas, con lo que se hizo un total de 140 manzanas. Fueron objeto de estudio 1900 MiPYMES a partir del mes de agosto del año 2013.



Fuente: H. Ayuntamiento de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, 2014.



La manera de recopilar los datos, fue en los horarios de 09:00 a 21:00 hrs. Para este estudio se tomaron como sujetos de investigación a los empleados o dueños de las MiPYMES.

Con el propósito de estructurar el estudio de las empresas y explicar su funcionamiento se utilizó el Modelo de Marvin Weisbord el cual está orientado al comportamiento humano y mide seis variables: propósitos, estructura, relaciones, recompensas, liderazgo y mecanismos auxiliares, en dicho modelo formula preguntas clave de diagnóstico para cada una, por lo que se utilizó la variable *recompensas* como base, con la cual se elaboró el instrumento de medición el cual consto de 10 ítems con preguntas cerradas, dicotómicas y múltiples, utilizando escalas de tipo *Likert*.

Las recompensas (también llamadas compensaciones) dentro de la organización sirven para reconocer el desempeño adecuado de los trabajadores en la organización. La compensación “es el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales” (Chiavenato, 2007). Su finalidad es garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva, sin compensación adecuada es probable que los colaboradores disminuyan su desempeño, incrementen el nivel de quejas o que abandonen la organización. (Werther, 2008).

3. RESULTADOS

Los resultados de la investigación obtenidos de las encuestas se detallan a continuación:

La 1ª pregunta referente a el pago en tiempo, el 88% de las MiPYMES contestó siempre, seguido por un 8% que contestó casi siempre, es decir que la mayor parte de las empresas reconoce como una prioridad cumplir con pagar en tiempo a los empleados contrastando con 3.3% en las que *algunas veces*, *nunca* y *casi nunca* es seguro el pago después de haber laborado.

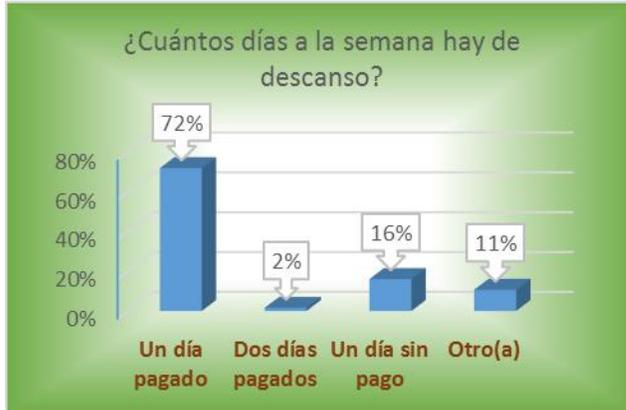
Gráfica 1. Pago oportuno de sueldo



Fuente: elaboración propia con datos de las encuestas



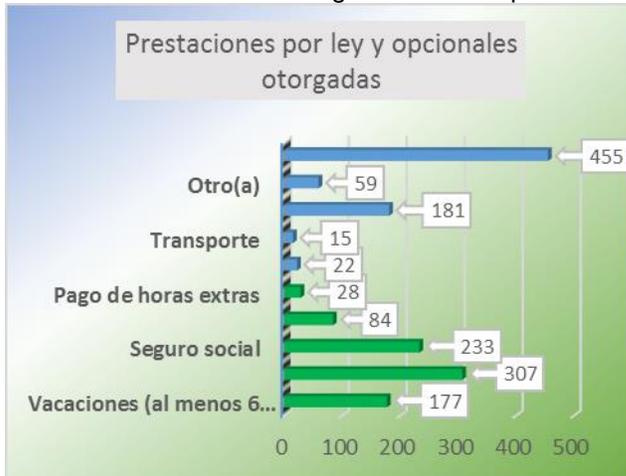
Gráfica 2. Días de descanso a la semana



En la pregunta relativa al número de días a la semana que se otorgan de descanso el 71% contestó que solo se otorga un día con pago, y el 2% otorga dos días pagados, a diferencia del 16% que si otorga un día de descanso pero que no se lo paga al empleado, observando que el 16% muy probablemente no disfrute su día de descanso sabiendo que no está pagado y tenga que buscar otro ingreso para compensar ese día sin pago y a un 11% se le consideró una forma diferente de descanso.

Fuente: elaboración propia con datos de las encuestas

Gráfica 3. Prestaciones otorgadas a los empleados



Con respecto a las prestaciones que por ley se deben dar al empleado se observa que de 1561 empresas que si contestaron la pregunta, solo 307 empresas pagan al menos 15 días de aguinaldo, 177 otorgan al menos 6 días al primer año de trabajo, 233 dan Seguro social y 84 INFONAVIT, 28 pagan horas extras y las empresas que otorgan prestaciones adicionales como Fondo de Ahorro son 22, Transporte 15, la prestación adicional que se da más es Uniforme con 181, 59 otro tipo de prestación, y la mayor parte de empresas (455) contestó que Ninguna

Fuente: elaboración propia con datos de las encuestas

Gráfica 4. Formas de motivar a los empleados

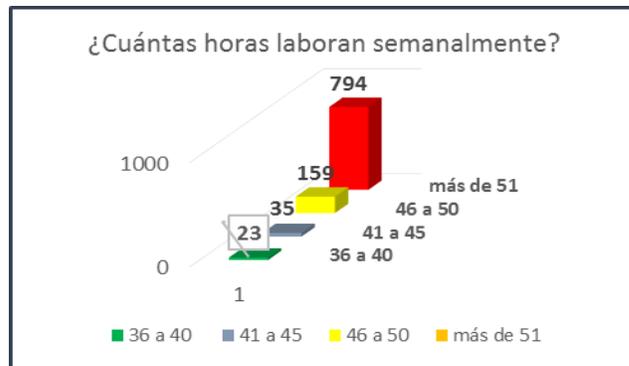


Los resultados a la pregunta cómo se motiva al personal, muestran que el 59% de las empresas no lleva a cabo ninguna acción para motivarlo, seguido por un 23% de empresas que si dan algún incentivo económico diferente al sueldo y 12% dan un incremento de sueldo, algunas prácticas sanas de motivación son distinción como empleado del mes 1%, promoción a otro puesto 2%, otro 3%; es relevante mencionar que el distinguir a un empleado entre otros no cuesta y motiva bastante al empleado sin embargo solo 1% lo usa

Fuente: elaboración propia con datos de las encuestas



Gráfica 5. Duración de la jornada laboral semanal



Con respecto a la pregunta ¿cuántas horas labora semanalmente el personal?, muestra que 794 empresas, laboran más de 51 horas a la semana, a diferencia de 23 empresas en las que se labora lo que marca la ley es decir una jornada de 40 horas, 159 empresas entre 46 a 50 horas; se observa en la mayoría jornadas de trabajo extensas para el personal, lo que muy seguramente implica el no atender asuntos familiares y personales en tiempo y forma

.Fuente: elaboración propia con datos de las encuestas

El análisis de las preguntas relativas a temas de selección, contratación, puestos con mayor rotación, forma de evaluar el desempeño e integrar al personal se muestra a continuación:

Se realizaron dos preguntas relativas a la **selección de personal**, que fueron las siguientes: la primera pregunta *¿Qué factores considera para contratar al personal?* se obtuvieron resultados sobresalientes en *deseos de trabajar* para 436 empresas, seguido de *experiencia* con 425, en tercer lugar *disponibilidad de horario* para 335 empresas, otros resultados alejados a estos fueron *buena presentación* para 178 empresas, *recomendación* para 166, *escolaridad* 156 y finalmente realizarle una *evaluación* para contratarlo obtuvo 52 empresas, es interesante observar que la escolaridad no es un factor primordial para muchas MiPYMES dando más importancia a los deseos de trabajar, amplia disponibilidad de horario y experiencia, la segunda pregunta fue *¿Cómo se lleva a cabo la contratación de personal?* en la que 787 empresas contestaron *verbal* y 224 *escrita*, como se puede observar el 78% de empresas no realiza un documento formal de relación laboral con el empleado donde se especifiquen los derechos y obligaciones del trabajador, solo es una relación verbal, lo que coloca al trabajador en una situación más vulnerable.

Una pregunta referente a la **rotación de personal** fue *¿existe algún puesto en el que tenga que estar contratando frecuentemente personal?* el 75% dijo que *no* y los puestos que sobresalieron en sí, fueron empleado de mostrador, limpieza y ayudante general como los de mayor rotación.

Dos preguntas se refirieron al tema de **evaluación del desempeño** del personal, una fue *¿Cómo se evalúa el desempeño del personal?* 457 contestaron que por *observación directa del trabajo del empleado*, 284 por los *resultados obtenidos en el negocio*, 106 por *opiniones de los clientes* y muy alejado de dichos resultados con 22, aplicando *evaluaciones periódicas*, lo que significa que no hay un programa periódico de evaluación, sino más bien la evaluación es subjetiva ya que está sujeta a las observaciones directas principalmente del propietario y bien una vez evaluado el personal la siguiente pregunta fue *¿se retroalimenta al personal sobre su desempeño?*, a lo que 763 empresas contestaron que *sí* y 248 que *no*, lo cual sería un aspecto favorable saber que el personal sabe lo que el propietario opina del desempeño de su trabajo.

La última pregunta fue relativa a **actividades sociales** para integrar al personal con la empresa, *¿Se realizan actividades sociales (cumpleaños, aniversarios, fiestas decembrinas, etc.) que fomenten el compañerismo y la integración de los empleados?* de las empresas que si contestaron



la pregunta tenemos que 428 contestaron la pregunta con un *sí* y 296 con un *no*, lo cual nos indica que el 68% realiza alguna actividad social en fechas especiales lo que es positivo para tener un mejor ambiente laboral.

Los resultados más relevantes indican que la mayor parte de MiPYMES se preocupa de pagar en tiempo al trabajador, le da un día de descanso con pago, no otorga prestaciones ni de ley, no busca motivar al trabajador, la jornada laboral es de más de 51 horas a la semana, contratan al personal más por sus deseos de trabajar y experiencia que por su escolaridad, la relación laboral es verbal, evalúan al personal por observación directa de lo que hace en el trabajo, y realizan alguna actividad social esporádica para integrar al personal.

4. CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación muestran las condiciones poco favorables al capital humano y su desarrollo personal y profesional, al presentar jornadas de trabajo extensas, exiguas prestaciones y poco interés de la empresa para motivar, retener e integrar al personal, se observa difícil su mejoría en el corto plazo ya que la mayoría de propietarios no reconoce el valor de la fuerza de trabajo, ni buscan maneras de hacer sentir mejor a su personal, o investigar cómo hacerlo, sin reflexionar que por tanto sus empleados muy difícilmente darán un buen servicio al cliente y el crecimiento de sus empresas será más lento afectando la situación económica de Tuxtepec; se sugiere que los propietarios se capaciten en temas de administración de recursos humanos teniendo en mente que sus trabajadores constituyen una ventaja competitiva para la empresa y su crecimiento en el contexto actual de globalización económica.

Para concluir se reflexiona lo que Ariza & Morales & Morales (2004) expresan “Nos encontramos en una nueva era donde el principal recurso empresarial intangible y endógeno es el conocimiento, al contrario de lo que sucedía en otras épocas en donde ocupaban un papel preponderante los recursos tangibles y exógenos” es decir el nuevo peso de los recursos esenciales es el capital intelectual. Donde las empresas que perduran requieren más gestión del capital intelectual que de los recursos físicos, dado que es en estos ámbitos es donde se generan ventajas competitivas en los diferentes productos y servicios lo que permitirá prevalecer y crecer a las empresas; por consiguiente el trato y desarrollo al personal tienen un factor preponderante para las MiPYMES de Tuxtepec.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ariza M, J.A., Morales G, A. C., Morales F,C., “Dirección y administración integrada de personas”, Mc Graw Hill, 2004, pp 8-11
2. Bohlander G., Snell, S., “Administración de recursos humanos”, Cengage Learning, 2009, pp 4
3. Chiavenato, I., “Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.”, McGraw-Hill., 2007, pp. 6-9.
4. Chiavenato, I., “Innovaciones de la Administración. Tendencias y estrategias los nuevos paradigmas.”, McGraw-Hill., 2010, pp. 125-149.
5. Guizar Montufar, R., “Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones”, Mc Graw Hill, 2008, pp 364-367.
6. Ivancevich J., “administración de recursos humanos”, Mc Graw Hill, 2004, pp 10
7. McDaniel, Carl Jr. & Gates, Roger., “Investigación de mercados”, 2011, pp. 302-329
8. Werther, W.B. “Administración de recursos humanos: El capital humano en las empresas.”, Mc Graw-Hill, 2008.