

Importancia del recurso humano en las MiPyMEs Industriales en Culiacán, Sinaloa

Importância dos recursos humanos nos MiPyMEs Industrial em Culiacán, Sinaloa

DOI: 10.34140/bjbv5n1-019

Recebimento dos originais: 20/12/2022

Aceitação para publicação: 02/01/2023

Mario Mitsuo Bueno Fernandez

Doctor en Ciencias Administrativas con acentuación en Recursos Humanos por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Institución: Universidad Autónoma de Sinaloa, extensión Badiraguato.

Dirección: Gabriel Leyva Solano, El pueblito, Badiraguato, Sinaloa. Mexico. CP. 80050

Correo electrónico: mario.bueno@fca.uas.edu.mx

RESUMEN

La complejidad del entorno impacta de manera negativa a las micros, pequeñas y medianas empresas de la localidad, según investigación empírica y entrevistas a personal de empresas, cámaras empresariales, y asesores externos las causas de sus problemas varían desde el mal uso de recursos, incapacidad de sus líderes, resistencia al cambio, el nivel de escolaridad del empresario, la falta de visión, la no política de reinversión, así como por deficientes proceso de reclutamiento y selección de personal para la introducción de personal en las organizaciones, etc. Por lo anterior, en este trabajo se presentan resultados de investigación que da respuesta a la pregunta *¿Cómo son los procesos de reclutamiento y selección del personal en las micros, pequeñas y medianas empresas industriales de Culiacán y cuáles son los aspectos que valora el empresario al momento de la selección del personal, así como los comportamientos, actitudes y valores que distinguen al personal eficiente en la organización?* En la actualidad cada vez son más los empresarios que están concientes de la importancia de contar con un trabajador comprometido y satisfecho para mejorar la productividad de su organización. La importancia de contar con un equipo de trabajo calificado y competente puede ser la clave del éxito empresarial, ya que la mayoría de las actividades las realizan el trabajadores de la empresa.

Palabras clave: recursos humanos, reclutamiento y selección de personal.

ABSTRACT

The complexity of the environment negatively impacts the micro, small and medium enterprises in the locality, as empirical research and personal interviews with companies, business groups and external consultants the causes of their problems range from the misuse of resources, inability of its leaders, resistance to change, the entrepreneur's education level, lack of vision, no policy of reinvestment, as well as poor recruitment and selection process of personnel for the introduction of staff in organizations, and so on. Therefore, this paper presents results of research that addresses the question: *What are the processes of recruitment and selection of staff in the micro, small and medium industrial enterprises of Culiacan and what are the aspects that values the business at time of selection of staff as well as behaviors, attitudes and values that distinguish efficient staff in the organization?* Today more and more entrepreneurs are aware of the importance of having a committed and satisfied workers to improve productivity of your organization. The importance of having a team of skilled and competent may be the key to business success, since most of the activities are carried out by company employees.

Keywords: human resources, recruitment and selection.

1 INTRODUÇÃO

En el ámbito empresarial empresas transnacionales, nacionales y locales presentan problemas como son despidos masivos, de relación líder-subordinado, rotación de personal, ausentismos, despidos, renuncias involuntarias, malos tratos, no aptos al puesto, decepciones laborales, discriminación, etc., que en la mayoría de los casos se debe a una mala administración de personal, que origina que los trabajadores estén insatisfechos laboralmente, o peor aun no se encuentran comprometidos, ni motivados aun cuando son empresas y/o organizaciones que cuentan con una estructura organizacional sólida, pero no han sido reclutado ni seleccionado correctamente al puesto.

Lo anterior hace necesario reflexionar sobre la situación de las micros, pequeñas y medianas empresas, que difícilmente cuentan con un departamento de recursos humanos, que realice las funciones de: reclutamiento, selección, contratación, integración, inducción, capacitación-desarrollo y despido. Funciones que generalmente son realizadas por el director de la empresa que por lo regular es el dueño.

Becerra Perez (2008:5) señala “la empresa adolece de un manejo adecuado de su principal recurso: su capital humano, preguntándose ¿Por qué en un mundo globalizado, en donde lo que sobran son cursos para empresarios, en diplomados, alta escuela, en maestrías, doctorados, sigue siendo el recurso humano el gran problema a resolver? Agrega es posible que los procesos de selección sean la gran fuga que permita al sistema de administración trabajar con eficiencia, es posible que sea la falta de atención de este capital, es también que sea la indiferencia o la arrogancia administrativa de propietarios y directivos lo que impiden crear y sostener sistemas eficaces de administración.

Es decir en la MiPyMEs hoy en día presentan diversas problemáticas con por ejemplo: la globalización, su competencia, la innovación, las tecnologías de información, entre otros. Sin lugar sus recursos humanos son un problema muy delicado ya que son parte medular de la organización.

Distintas organizaciones gremiales, empresariales y corporativas hay descargado estas funciones en despachos, cámaras empresariales, sitios web especializados en captación de personal, entre otros; en algunos casos con altos costos. Los empresarios han manifestado en reuniones y en diversos espacios con sus agremiados que es un problema difícil de tratar y comentar, resaltando que no le pueden dar las llaves de su negocio a cualquier persona. Eso conlleva dejar en sus manos el patrimonio que mucho esfuerzo les costó lograr.

El factor humano posee características tales como la inteligencia, valores, competencias, imaginación, experiencias, sentimientos, habilidades, que lo diferencian de los demás recursos, por ellos es transcendental para la existencia de cualquier organización (Munch Galindo, 2010: 18)

2 REVISION LITERARIA

Administración de Recursos Humanos

Existen considerables definiciones de Administración de recursos humanos por mencionar algunos autores que la han estudiado Byars y Rue citado en Rodríguez Valencia (1998:6), Rodríguez Valencia (1998:6)], Melitón Rodríguez citado en Amaro Guzmán (1990:19), Jonas & George (2007:413) y Chiavenato (2001:7). Chiavenato generaliza que la organización y las personas son la base fundamental de la administración de recursos humanos, en cambio Jonas & George habla acerca de que los administradores son los responsables de las actividades del manejo de los recursos humanos, Byars y Rue & Melitón Rodríguez consideran las necesidades del personal y los asuntos de su bienestar. Rodríguez Valencia su concepto es amplio y concreto, porque menciona que el proceso administrativo es importante para un buen manejo del personal, que permitan aprovechar al máximo los recursos humanos idóneos para cada departamento, y con ello satisfacer las necesidades de los clientes, de la organización y de los empleados. Por lo que se considera que la definición de Rodríguez y Valencia cumple con expectativas de nuestro trabajo y coincide con preguntas y objetivos de la investigación.

Al respecto Munch Galindo (2010: 14) menciona la administración del capital humano es un factor estratégico para cualquier empresa, ya que la optimización de la maquinaria, el dinero, las instalaciones y los sistemas, en suma el logro de los objetivo depende del personal.

El objetivo de la función de recursos humanos es integrar a la organización personal cuyas características sean afines a los requerimientos de la misma, así como impulsar su desarrollo integral mediante el establecimiento de políticas y programas que contribuyan a su realización personal y guíen propiamente el esfuerzo humano para actuar con eficiencia (Benavides, 2007:185).

Los gerentes necesitan estar consientes de las fuerzas que se presentan en la sociedad y deben de plantear las estrategias para solucionar los retos que vendrán en materia de sus recursos humanos (Tyson & Shaun, 2007:338).

Etapas del Empleo

Contar con una planta con personal estable y motivado es uno de los requisitos fundamentales para lograr mayor productividad. Las principales funciones del área de personal son: reclutamiento, selección, contratación, promoción y transferencia de personal; las cuales son parte del proceso del empleo (Munch, 2007:174).

Dentro de la administración de personal o de recursos podemos encontrar las distintas fases o etapas del proceso o función del empleo para cubrir la vacante disponible en la organización, según varios autores (ver tabla 1):

Tabla 1. Etapas del Proceso del empleo

Etapas del proceso del empleo	Benavides (2007:182)	Pérez Chávez (2007:23)	Barajas (2008:144)	Werther Jr. William B, Keith, Davis (1996:21)	Rodríguez Valencia (1998:94)	Jonas & George (2007:413)
Análisis de puestos			X			
Reclutamiento	X	X	X	X	X	X
Selección	X	X	X	X	X	X
Valuación de puestos	X		X	X		
Capacitación o Entrenamiento			X			X
Contratación.	x	X	X		X	X
Evaluación				X		X
Inducción.	X	X	X		X	
Motivación			X			
Nomina y control de asistencia			X			
Calificación de meritos			X			
Desarrollo	X			X		X
Servicio y prestaciones	X		X			X
Seguridad e higiene			X			

Fuente: Elaboración propia.

Analizando a cada uno de los autores se considera que Barajas (2008:144) contiene el proceso más completo, porque incluye etapas como: análisis de puesto, valuación al desempeño, reclutamiento, selección y contratación, motivación, nomina y control de asistencia, entrenamiento, calificación de meritos, servicios y prestaciones & seguridad e higiene; y las más usuales en las organizaciones.

El objeto de estudio de esta investigación, fueron las dos primeras etapas del proceso del empleo que son de reclutamiento y selección de personal, las variables principales de este estudio.

Reclutamiento de personal

Cuando existe vacante de empleo, los gerentes deben utilizar la información obtenida durante el análisis de puestos, para identificar y atraer a los candidatos más capaces. Es decir, el reclutamiento se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización (Robbins & Coulter 2010:211). Al respecto Chiavenato (2007:147) menciona que a través de un conjunto de técnicas y procedimientos los encargados de reclutar se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un puesto en la organización.

Por otro lado Benavides (2007:188) y Munch (2007:175), proponen que el personal interno de la empresa sea beneficiado cuando exista una vacante haciendo referencias al reclutamiento interno. Respecto al reclutamiento externo proponen que cuando la empresa este en desarrollo reclute personal calificado externo para las áreas más especializadas. Munch propone que la empresa realice reclutamiento mixto, ya que es altamente motivante porque los empleados de la empresa se verán en la necesidad de

capacitarse para poder aspirar un mejor puesto dentro de la organización.

En la MiPyMEs en lo general en etapa del empleo la pasan por alto por sus altos costes.

Selección de personal

La selección de personal es el filtro en el que incurren los aspirantes a ocupar el puesto vacante en la organización. Se le da más importancia que al reclutamiento de personal. Se procesa con más cuidado y atención. En algunos casos intervienen los jefes de las áreas de los puestos vacantes.

La selección es un proceso que contempla etapas y técnicas, y que a partir de la descripción y especificación del puesto se evalúan las características y aptitudes de los candidatos y se escoge al idóneo (Munch, 2007:176 y Benavides, 2007:190).

Chiavenato (2001:239), define el proceso de selección de personal como: “escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados para ocupar los cargos existentes de la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” manejando concepto como eficiencia, desempeño y eficacia, conjuntando al candidato y a la organización en uno solo sin olvidarse la importancia que tiene el reclutamiento el proceso del empleo.

El proceso de selección propuesto por Munch (2007:176) se considero apropiado para esta investigación presenta las etapas o fases siguientes: recepción preliminar de candidatos, elaboración de solicitud de empleo, entrevista previa, aplicación de pruebas de conocimientos, entrevista profunda, aplicación de pruebas psicológicas y psicométricas, entrevista de selección, encuesta socioeconómica, examen médico, contratación e inducción.

2 OBJETIVOS

Se estima que en 2006 existían en México¹ 4'007,100 empresas, de las cuales el 99.8 por ciento son MiPyME's. Es por ello que se creó la Subsecretaría para la Pequeña y mediana Empresa (SPyME) para diseñar, fomentar y promover programas y herramientas que tengan como propósito la creación, consolidación y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, así como promover la cultura empresarial enfocada al desarrollo nacional equilibrado en el país, que impulse las actividades económicas y el empleo de las regiones y municipios de menor desarrollo económico de México.

El *objetivo general* de esta investigación fue “Conocer los procesos de reclutamiento y selección del personal en las micros, pequeñas y medianas empresas industriales de Culiacán y determinar los aspectos que valora el empresario al momento de la selección del personal, así como los comportamientos, actitudes y valores que distinguen al personal eficiente en la organización”.

Esta investigación se realizo en empresas micros, pequeñas y medianas industriales del subsector

¹ En información obtenida en la página principal de la Secretaría de economía de México donde nos indica en número de PYMES en el año 2006; <http://www.economia.gob.mx/?P=7000>, en consulta realizada el lunes 15 de Septiembre del 2008.

fabricación de muebles y productos relacionados del sector manufacturero de acuerdo a clasificación del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) Delegación Culiacán, misma que con la gran disposición de los funcionarios, presidentes y empresarios se pudo concluir esta investigación. La cual permitió conocer prácticas que los empresarios consideran importantes al momento de reclutar y seleccionar personal para su organización.

3 METODOLOGÍA

La investigación es de tipo mixta. Este es un paradigma de la investigación científica reciente (en las dos últimas décadas) e implica combinar los enfoques cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, existiendo estudios que demuestran la viabilidad del enfoque mixto en la práctica. Los métodos cualitativos y cuantitativos no son antagónicos, su aplicación depende del tipo de investigación que se realice y la combinación de los dos métodos tiene el propósito de enriquecer y profundizar los resultados de la investigación (Hernández *et al*, 2006:40).

Al respecto Eyssautier (2007:99), menciona el enfoque de investigación mixto utiliza métodos de investigación cuantitativa y cualitativa, como son la encuesta, estudios, descriptivos y concluyentes, observación experimental, entrevistas grupales, métodos visuales, observación de campo, asimismo emplea técnicas como: cuestionarios con preguntas abiertas o cerrada, análisis cualitativo o cuantitativo, escalas de medición y grupo de enfoque, este método nos ayuda a enriquecer la investigación.

Por otro lado en opinión de Hernández², *et al* (2008) el estudio de caso es “una investigación que mediante los procesos cuantitativo, cualitativo o mixto, se analiza profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría”. El estudio de caso es un modalidad investigativa que se utiliza ampliamente, con excelente resultados desde los inicios del siglo XX en las ciencias sociales, en especial en la psicología, la educación, la salud, la sociología, la antropología y, de manera reciente, en los campos de la economía y la administración (Bernal 2006:116).

Porterior a la aceptación de parte de los directivos se inicio la recolección de campo a través de la observación, entrevistas y la aplicación de cuestionarios. Se obtuvo información relacionada con el reclutamiento, selección de personal, sus procesos y su relevancia, los recursos humanos, entre otros aspectos relevantes, necesarios para la investigación. El proceso de codificación y categorización de la información recabada en el trabajo de campo se realizó apegándose estrictamente a las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación, general y específicos; buscando primordialmente dar un orden y sentido a la información recabada, de tal manera que facilitará su análisis e interpretación. Ya recopilada la información mediante los cuestionarios, se les otorgó un tratamiento a través del software Dyane,

² Información obtenida del capítulo 4 del CD anexo al libro “Metodología de investigación” de los autores Hernández, Fernández y Baptista (2008), quienes en la página 188 recomiendan su consulta para ampliar sobre Estudios de caso.

versión 2.0., que significa: Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados.

4 RESULTADOS

Antecedentes de las MiPyMEs en Culiacán

En esta investigación nos enfocamos en dos premisas de investigación 1) Que las empresas tuvieran como mínimo 2 años de antigüedad y 2) de acuerdo al personal de planta se caracterizaran como MiPyMEs. Encontrando que el promedio de años de las empresas analizadas es de 13.54, mientras que el promedio de empleados de las empresas analizadas es de 36.31. En donde el 70% de las empresas encuestadas no poseen un departamento de recursos humanos y el resto si lo tiene.

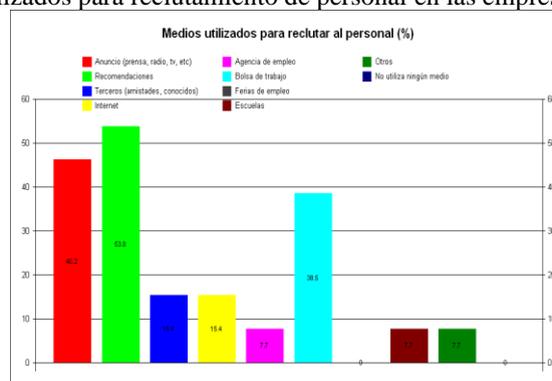
El total de empresas encuestadas indican que el 60% no cuenta con manual de funciones e induccion y por otro lado el 62% de las empresas no cuentan con manual de bienvenida al personal recién contratado. Según los directivos, (ver figura 1) los factores que han permitido que el personal permanezca en la organización son:

- Motivación, trabajo en equipo y la comunicación, en menor orden las prestaciones y el liderazgo. Adicionalmente opinan que los diversos apoyos por parte de la organización que se dan a los empleados desatacan:
- Compensaciones, seguro de gastos médicos, transporte, apoyo para educación y capacitación.

Reclutamiento en las MiPyMEs de Culiacán

El 100% de los entrevistados manifestó que encontrar nuevos empleados para la organización es un desafío. Por lo que recurren a fuentes externas, asimismo los directivos de algunas pequeñas y la mayoría de la mediana empresa manifestaron que consideran útil contar con el apoyo especializado de las cámaras, centros empresariales y oficinas especializadas en este proceso. Al respecto Munch (2007:175) y Barajas (2008:146) señalan que el reclutamiento externo opera con aspirantes que no pertenecen a la organización. Las fuentes externas están constituidas por candidatos que provienen de fuera y más usuales son las bolsas de trabajo, los avisos en prensa, las agencias del empleo y las escuelas entre otras.

Figura 1. Medios utilizados para reclutamiento de personal en las empresas del sector mueblero



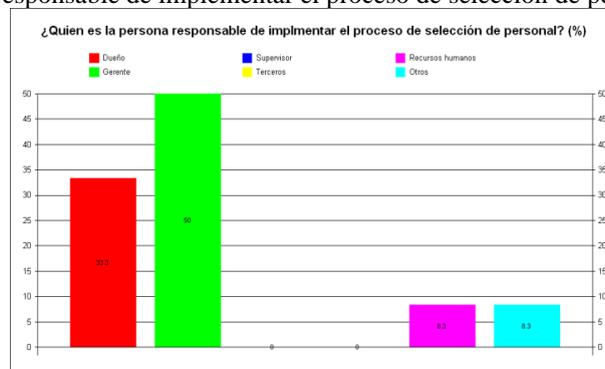
Fuente: elaboración propia a partir con información proporcionada por los directivos.

Los medios más utilizados por las MiPyMEs para reclutar personal (ver figura 1) son: a) las recomendaciones de los empleados, los anuncios en los distintos medio y las bolsas de trabajo y b) en menor frecuencia se utilizan las instituciones diversas, por medio de terceros, internet, agencias de empleo y escuelas como medios para reclutar el personal. Los empleados manifestaron que obtuvieron información sobre la vacante a través de: anuncio en prensa, por la recomendación de un amigo o de un familiar del trabajador de la empresa y en menor frecuencia a través de una bolsa de trabajo.

Selección de personal en las MiPyMEs de Culiacán

En opinión de los directivos respecto a la importancia que le confieren al proceso de selección de personal, la mayoría (60%) expresa que la importancia es alta, mientras que el resto (40%), le confiere una importancia media alta al proceso. En las MiPyMEs las personas encargadas de implementar el proceso de selección en la organización con una frecuencia del 50% es el encargado y los gerentes; en un 33% es el dueño (ver figura 2).

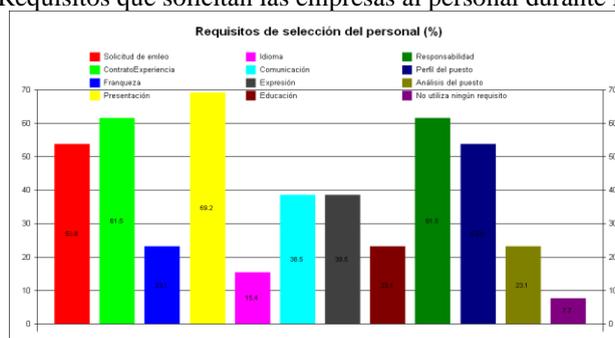
Figura 2. Personal responsable de implementar el proceso de selección de personal en la empresa.



Fuente: elaboración propia apartir con informacion proporcionada por los directivos

La decisión de a quien contratar en un 50% correspondió a los gerentes y el 21% a los dueños. Mientras que los requisitos de selección del personal que utilizan estas empresas, en opinión de los dueños y gerentes (ver figura 3) son con una frecuencia (69%) la presentación, seguida de la experiencia y responsabilidad (62%) y la solicitud de empleo (52%).

Figura 3. Requisitos que solicitan las empresas al personal durante la selección.



Fuente: elaboración propia apartir con informacion proporcionada por los directivos.

En cuanto a los requisitos de ingreso los empleados expresaron que la solicitud de empleo (67%) y los comprobantes de domicilio, credencial de elector, número de seguro social entre otros, (53%) son los más solicitados.

Respecto al medio que utiliza el directivo en el proceso de selección, los empleados señalaron que con una frecuencia del (80%) la entrevista, le siguen en orden de importancia la experiencia (13%) y los exámenes de actitud (13%). Mientras que los empleados pronunciaron que en el proceso de selección le dan más importancia a la entrevista y la experiencia. Los directivos señalan que lo más importante son la experiencia y responsabilidad, el perfil del puesto y la solicitud de empleo

Aspectos que valora el empresario en la selección del personal

Los directivos consideran importante para la toma de decisiones en la selección de personal, la entrevista con una frecuencia del (78%), seguido de la capacidad (62%) y la presentación (54%). Se destaca también la disponibilidad (46%). Asimismo, se detectó que la simpatía, la comunicación, expresión y el sentido común, son aspectos que no influyen en la decisión de a que persona contratar.

Los empleados señalan que los aspectos que consideran importantes los propietarios en la contratación son: La disponibilidad (70%), la entrevista (65%), la solicitud de empleo (53%), la experiencia (53%).

En relación a las características aptitudes y valores, los directivos consideran que un prospecto debe poseer con mayor frecuencia la responsabilidad (92%), le sigue la capacidad de servicio y la disposición (83%), el respeto y desempeño (75%).

Características que distinguen al personal eficiente las MiPyMEs de Culiacán

Los empresarios consideran que un prospecto a cubrir una vacante debe poseer con mayor frecuencia la responsabilidad (92%), le sigue la capacidad de servicio y la disposición (83%) respectivamente, y el respeto y desempeño (75%) respectivamente.

Mientras que los empleados señalan que los comportamientos y actitudes más valorados por la empresa, con mayor frecuencia son: la responsabilidad (94%), el respeto (76%), la capacidad de servicio (71%), la disposición (65%), y la flexibilidad (53%).

Realizando un análisis comparativo se encontró que los empleados y directivos coinciden totalmente en que los comportamientos, actitudes y valores que distingue al personal eficiente en su organización son: la responsabilidad, el respeto, la perseverancia, la capacidad de servicio, el desempeño, la lealtad, la prudencia la disposición y la flexibilidad.

Los resultados de esta investigación permitieron responder la *pregunta general*:

¿Cómo son los procesos de reclutamiento y selección del personal en las micros, pequeñas y medianas empresas industriales de Culiacán y cuáles son los aspectos que valora el empresario al momento de la selección

del personal, así como los comportamientos, actitudes y valores que distinguen al personal eficiente en la organización?, encontrándose que la mayoría de los empresarios de las mipymes consideran de gran importancia los procesos de reclutamiento y selección, así como que la persona responsable de implementar dichos procesos en las mipymes habitualmente es el gerente o el dueño. Frecuentemente recurren al reclutamiento externo, y lo realizan mediante las recomendaciones (empleados, familia y terceros), anuncios, bolsas de trabajo, y con menor frecuencia hacen uso de internet y agencias de empleo.

Los requisitos que los empresarios utilizan con más frecuencia durante el proceso de selección son: la presentación, la solicitud de empleo, la experiencia, la responsabilidad y el perfil del puesto. Los directivos consideran importante para la toma de decisiones en la selección de su personal, la entrevista con mayor frecuencia, seguido de la capacidad, la presentación, la disponibilidad y la flexibilidad. Detectándose además que la simpatía, la comunicación, expresión y el sentido común, son aspectos que no influyen en la decisión de a qué persona contratar.

5 CONCLUSIONES

El estudio de caso utilizado, sirvió de artífice para la culminación del presente trabajo. El diseño del estudio, contempla el planteamiento del problema de investigación y por consecuencia las preguntas de investigación, objetivos e hipótesis, permitiendo a través de sus diferentes pasos conocer a profundidad los procesos de reclutamiento y selección de personal en empresas del municipio de Culiacán, Sinaloa.

La mayoría de las MiPyMEs de la industria de muebles y productos relacionados de Culiacán, Sinaloa, no cuentan con un departamento de recursos humanos en su organización. A pesar de que el 75% de los directivos entrevistados le dan una alta importancia al proceso de reclutamiento de personal, de tal manera que son los directivos y los propietarios quienes se encargan de realizar dichos procesos.

Los medios que utilizan las organizaciones para reclutar su personal son en orden de importancia: las recomendaciones, los anuncios en los distintos medios como la prensa, radio, televisión, entre otros, y lo más interesante es que también utilizan las bolsas de trabajo.

La motivación, la comunicación y el trabajo en equipo, son los principales factores que los directivos investigados consideran les han permitido que su personal permanezca en su organización. Por otra parte, consideran que el estilo de liderazgo empleado por ellos y el sueldo que otorgan no influye para que el personal permanezca en la organización. Las funciones de motivación, comunicación y trabajo en equipo conforman el estilo de liderazgo.

Las prestaciones como compensaciones, seguro de gastos médicos, y el transporte son aspectos que los empresarios de las empresas investigadas consideran han ayudado a mejorar el ambiente laboral entre sus empleados. En cambio consideran que la capacitación, apoyo para educación, cursos, becas y la recreación familiar no son apoyos valorados por su empleados. Aspectos que los empleados de empresas micros, pequeñas y medianas si los consideran apoyos importantes.

REFERENCIAS

- Amaro Guzmán, Raymundo (1990). *Administración de personal*, cuarta reimpresión, Ed. Limusa. México.
- Barajas Medina Jorge (2008), *Curso Introductorio a la Administración*, primera reimpresión, Editorial Trillas, México, D.F.
- Benavidades Pañeda Javier. (2007) *Administración*, primera edición, Ed. McGraw-Hill Interamericana, México, D.F.
- Bernal Torres, Cesar (2006). *Metodología de la Investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*, segunda edición Ed. Pearson, Educación, México.
- Chiavenato, Idalberto (2007). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*, octava edición. Editorial McGraw Hill-Interamericana, México, D.F.
- Chiavenato, Idalberto, (2001), *Administración de Recursos Humanos*, quinta edición, Ed. McGraw Hill, México D.F.
- Eyssautier de la Mora, Maurice. (2007). *Metodologia de la Investigacion, desarrollo de la Inteligencia*, quinta edicion.Ed.Thomson,Mexico,D.F.
- Hernández, Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. (2008) *Metodología de la Investigación*, cuarta edición. Ed. McGraw Hill Interamericana, México D.F.
- Hernández, Sampieri, Roberto; Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio, Pilar (2006) *Metodología de la Investigación*, tercera edición, Ed. McGraw Hill Interamericana México D.F.
- Munch Galindo, Lourdes. (2007). *Administración*, primera edición. Editorial Pearson, Prentice Hall, México, D.F.
- Munch Galindo, Lourdes. (2010). *Administración del capital humano: la gestion del activo más valioso de la empresa*, primera reimpresion. Editorial Trillas, México, D.F.
- Jonas, Gareth R. & George, Jennifer M. (2007), *Administración contemporánea*, cuarta edición, editorial McGraw-Hill Interamericana, México D.F.
- Pérez, Chávez José, Cambero, Guerrero Eladio y Fol, Olgúin Raymundo (2007) *Manual para el control integral de nominas*, primera edición, Tax Editores, México D.F.
- Robbins P. Stephen & Coulter Mary (2010), *Administración*, Décima Edición, Editorial Pearson Educación, México, D.F.
- Rodríguez, Valencia Joaquín, (1998). *Administración Moderna de Personal*, tercera edición, ECAFSA Editores, México.
- Tyson, Shaun & York, Alfred, (2007) *Administración de personal*, primera reimpresión, Editorial Trillas, México, D.F.
- Werther Jr., William B, Davis, Keith, (1996), *Administración de personal y recursos humanos*, 5ta edición, Ed. McGraw Hill.

REVISTAS

Becerra Pérez, Luís A. (2008), Capital humano descuidado, Revista Visión empresarial Numero 136, p.p. 5. Culiacán, Sinaloa, México.