

## CONCLUSIONES

Los procesos o prácticas tradicionales de gestión de recursos humanos son universales, es decir, las realizan todas las empresas independientemente del tamaño, sector económico o país al que pertenecen. Todas las organizaciones ante el crecimiento y el aumento de complejidad interna y externa (entorno) requieren de la disposición de personas (trabajadores), además del empresario para sobrevivir y crecer. El empresario para cumplir con sus objetivos, demanda de la ayuda de otras personas, por eso realiza de una u otra manera reclutamiento de personal, el empresario conoce las tareas que se deben realizar y de acuerdo con estas solicita personas al mercado de trabajo, este reclutamiento de personal es realizado a través de medios al alcance del empresario, luego hace selección de personal, comparando lo que requiere con lo que los candidatos para el trabajo poseen; también evalúa el desempeño de sus empleados que deben recibir una remuneración por su trabajo; el empresario explica a los colaboradores el trabajo, los entrena y capacita también toma decisiones en cuanto a despido de personal.

Pese a que los procesos de recurso humano, en principio, son los mismos en las grandes, medianas, pequeñas y micro empresas la forma en que se realizan es distinta y esta diferencia al parecer está relacionada con el tamaño debido a que de acuerdo con el tamaño la empresa cuenta con más o menos recursos físicos, económicos, de información y conocimiento, entre otros, que hacen que la forma de hacer las cosas sea distinta y este hecho tiene repercusiones en la gestión del recurso humano. Al parecer la conciencia sobre la importancia de la gestión del recurso humano como un componente significativo para el sostenimiento y desarrollo de la empresa, está positivamente relacionada con el tamaño de las organizaciones, las pequeñas procuran menos atención a la administración de las personas (Rodríguez, 2012).

Las pequeñas empresas, a diferencia de las grandes no presentan una marcada división del trabajo, regularmente los trabajadores en una microempresa realizan muchas funciones, no se especializan en una o varias tareas, el gerente-empresario requiere que sus trabajadores estén

disponibles para hacer lo necesario para cumplir con las demandas de las contingencias que son mayores que en la mediana y gran empresa por la escasa planeación, así el contenido y condiciones de trabajo para las personas son distintas también. La investigación ha demostrado que la diferencia más significativa entre las prácticas de recursos humanos en las pequeñas empresas y un negocio más grande no es en qué prácticas se adaptan, sino en cómo se adaptan (Bacon et al, 1996 citado en Werner & Linde, 2012), además en su nivel de institucionalidad, formalidad y sistematización.

Los conocimientos e ideas sobre gestión de recurso humano deben estar relacionados con las características específicas de las empresas a las cuales se aplican (Werner & Linde, 2012), las pequeñas empresas son altamente dependientes de cliente actuales y locales, que normalmente son pocos, difícilmente generan economías de escala y carecen de recursos para consultorías en gestión de personas, etc. El ambiente de negocios para las empresas de menor tamaño es distinto que para las grandes por eso la gestión humana es distinta.

Es imposible maximizar el uso de recursos materiales si la empresa carece de trabajadores calificados y entusiastas que tengan la energía para realizar su trabajo, las personas transforman recursos en bienes y servicios, la calidad en la transformación y productos depende de una combinación de conocimiento, habilidad y actitud (Mozina y Stanley, 1987, citado en Uyar & Deniz, 2012). Además, los empleados constituyen un componente importante de los costos de una empresa, entonces es fundamental que los gerentes de las pequeñas empresa comprendan cómo gestionar a sus trabajadores para mejorar su creatividad y productividad.(Bernice Kotey & Sharma, 2016). La elección del sistema de recursos humanos puede motivar o desmotivar a los empleados(McClelland & Collons, 2011), pues genera comportamientos en los trabajadores que se reflejan en prioridades comerciales, que impulsan las ganancias y por esta vía el crecimiento y el valor en el mercado (Becker, Huselid, Pickus, & Spratt, 1997)

La investigación en gestión humana debería estar más orientada a la micro y pequeña empresa, pues son estas las más numerosas en todos los países del planeta, son las que proporcionan la mayor cantidad de empleos, además de contribuir con el PIB. Se debe profundizar en el valor que la gestión del recurso humano tiene para las pequeñas empresas (Werner & Linde, 2012) y cómo se debería hacer reconociendo las limitaciones y características de las empresas y sus empresarios. La gestión de recursos humanos en las pequeñas empresas, muestra la relación entre las características personales

del administrador propietario, la naturaleza y estructura del entorno de trabajo, las condiciones del mercado (Werner & Linde, 2012). Comprender las características de los propietarios/gerentes es clave para promover la gestión del recurso humano y los negocios (Fox, 2013).

