



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

LA CONTABILIDAD CREATIVA EN LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CIIU S942 DE TUNGURAHUA

THE CREATIVE ACCOUNTING IN THE MAIN COMPANIES OF THE CIIU S942 SECTOR OF TUNGURAHUA

José Darío Guamán Tacuri

Instituto Tecnológico Edupraxis, Ecuador

Jacqueline Elizabeth Guamanquispe Lascano

Instituto Tecnológico Edupraxis, Ecuador

Franklin Patricio López Velastegui

Instituto Tecnológico Edupraxis, Ecuador

Miguel Ángel Vásquez Salinas

Instituto Tecnológico Edupraxis, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18375

Gestión del Capital Humano: Técnicas de Integración del Personal en el Despacho Jaquez

Seydi Lizbeth Morales Lujan¹seydi9501@hotmail.com<https://orcid.org/0009-0006-7367-3769>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México**Aída Dinorah García Álvarez**adgaral@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-2846-6924>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México**Leticia Rodríguez Ocaña**leticia.rodriguez@ujat.mx<https://orcid.org/0000-0003-0491-2886>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México**Juan Carlos Mandujano Contreras**juancarlosmandujano@hotmail.com<https://orcid.org/0000-0002-1681-8902>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México

RESUMEN

Se ha discutido ampliamente sobre la gestión del capital humano, que se refiere a la capacidad y habilidades de las personas para desarrollarse tanto laboral como profesionalmente. Este estudio tiene como objetivo identificar y analizar el desarrollo de la gestión del capital humano en los colaboradores del despacho Jaquez, ubicado en Villahermosa, Tabasco. Se examina cómo se gestiona el capital humano en el despacho, describiendo su funcionamiento y la comunicación establecida entre los colaboradores. Los datos recolectados indican que el lugar cuenta con un desarrollo profesional adecuado, ya que se promueve el avance laboral mediante reuniones que fomentan el progreso grupal en el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, el proceso de integración es regular; aunque mejora con el tiempo, no alcanza un nivel óptimo. Nuestros hallazgos sugieren que es fundamental abordar las deficiencias identificadas para generar beneficios significativos para el despacho contable. La gestión del capital humano y las técnicas de integración son esenciales para el éxito organizacional, ya que un equipo bien gestionado y estructurado tiende a alcanzar sus metas de manera más efectiva.

Palabras Clave: capital humano, organización, integración, comunicación, desempeño

¹ Autor principal

Correspondencia: seydi9501@hotmail.com

Human Capital Management: Staff Integration Techniques at Jaquez Law Firm

ABSTRACT

There has been extensive discussion about human capital management, which refers to the capacity and skills of individuals to develop both professionally and personally. This study aims to identify and analyze the development of human capital management among the staff at the Jaquez firm, located in Villahermosa, Tabasco. It examines how human capital is managed within the firm, describing its operations and the communication established among collaborators. The collected data indicate that the firm has an adequate professional development framework, as career advancement is promoted through meetings that encourage group progress in achieving objectives. However, the integration process is average; although it improves over time, it does not reach an optimal level. Our findings suggest that it is essential to address the identified deficiencies to generate significant benefits for the accounting firm. Human capital management and integration techniques are crucial for organizational success, as a well-managed and structured team tends to achieve its goals more effectively.

Keywords: human capital, organization, integration, communication, performance

*Artículo recibido 05 mayo 2025
Aceptado para publicación: 30 mayo 2025*

INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano es un asunto que ha demandado considerable atención, dada su relevancia histórica para la sociedad y las organizaciones. Sin embargo, la dificultad en la valoración del capital humano por parte de diversas empresas constituye una problemática significativa.

De acuerdo con el informe de Capital Humano Global 2017 del Foro Económico Mundial, se puede evaluar y medir el capital humano en las naciones, por ello Ruiz menciona que el reporte fue de gran ayuda debido a que “Muestra que el mundo está dotado de una gran riqueza de talento humano, y que las naciones deben invertir en mano de obra calificada para impulsar el crecimiento sostenible e inclusivo” (Ruiz 2018). Es por ello por lo que, en la sociedad, todos los individuos tienen el derecho de desarrollar de manera igualitaria oportunidades que permitan gestionar el capital humano para que puedan tener éxito en su ambiente laboral. Se sabe que la gestión del capital humano promueve la utilización de hábitos y habilidades que se pondrán en práctica para lograr obtener una cultura organizacional resistente ante cualquier adversidad en donde se fomente el progreso y compromiso de los empleados.

Para ello, se cuenta con las técnicas de integración del personal, en las que se atraviesa por una serie de pasos que conducen hacia un fin predeterminado. De acuerdo con Zendesk (2022), para llevar a cabo el proceso de integración del personal en la organización, se deben seguir las siguientes etapas: reclutamiento, selección, determinación de salarios y beneficios, orientación y adaptación profesional, y entrenamiento del personal. Si se lleva un control adecuado de manera conjunta con los pasos anteriores, los resultados serán beneficiosos para la organización o empresa.

Como se sabe una empresa u organización está constituida por distintas personas que la complementan, para así conformar un equipo de trabajo. Por esta razón el autor Gulick and Urwick propone que “La teoría de la organización tiene que ver con la estructura de coordinación impuesta sobre las unidades de división laboral de una empresa.” (Gulick and Urwick. 1937) Por esta razón, la división del trabajo es pieza fundamental, es decir es la base y motivo de la organización. La división del trabajo consiste en tres puntos; la primera limitación combina la especialidad y habilidad del trabajador en comparación con el tiempo disponible para desarrollar su actividad, la segunda surge de la tecnología y costumbres

en un momento y lugar determinados por dicha sociedad y tiempo. La tercera limitación consiste en que la división de trabajo no debe pasar de una división física a una división orgánica.

Así también es importante destacar a lo que Troy (2024) sugiere, que las organizaciones deben implementar mejores prácticas en el proceso de contratación para identificar candidatos potencialmente desenganchados. Esto incluye la importancia de proporcionar expectativas realistas sobre el trabajo. Menciona la necesidad de estudios adicionales que examinen la relación entre la personalidad y el compromiso laboral. Adicionalmente, se sabe que en las organizaciones se mantienen diversas formas de integración, ya que son base fundamental en los cambios y transformaciones constantes en una organización. De esta forma los autores Pardo y Huertas deducen que “Es indispensable que la organización abra los espacios de actuación, desde la confianza en los individuos que conforman la organización, pues los aportes en términos de creatividad, innovación y proyección jamás se podrán dar si las relaciones e interacciones organizacionales, están construidas y mediadas por el miedo, el temor y la desconfianza a ser usurpados o manipulados.” (Pardo and Huertas 2014)

En la actualidad existen muchas teorías de la administración, entre ellas cabe recalcar la teoría X y Y de McGregor, la teoría de las necesidades según Maslow, teoría de la Expectativa de Vroom, teoría de la Equidad de Adams y la teoría Clásica de la Administración, entre otras más; ya que son especialmente aplicadas en las ciencias administrativas. Todas estas teorías comparten ciertas similitudes o aspectos que contribuyen para el beneficio de la sociedad (Madero & Rodríguez. 2018).

Por otra parte, Babic, Joris, & Baijot (2024) proponen un modelo de mediación secuencial que incluye la justicia organizacional, la congruencia de valores, la identificación organizacional y el compromiso afectivo, en donde la percepción de justicia genera congruencia entre los valores del trabajador y los de la organización. Esta congruencia promueve la identificación organizacional, que a su vez fortalece el compromiso afectivo. Un mayor compromiso afectivo se traduce en un aumento de comportamientos de ciudadanía y una disminución en la intención de abandonar la organización. El estudio de estos autores enfatiza la importancia de un enfoque integrado para entender estos conceptos interrelacionados, proponiendo que la justicia organizacional actúa como un catalizador en este proceso. Por ello, en el mundo actual, donde todo se innova tan repentinamente, la habilidad que más se mantiene en el tiempo es la de adaptarse a los cambios y aprender continuamente. Las organizaciones que

desarrollan esta capacidad de aprendizaje constante se convierten en organizaciones inteligentes, destacándose en su industria (Perossa, Marinaro and Bursesi. 2014).

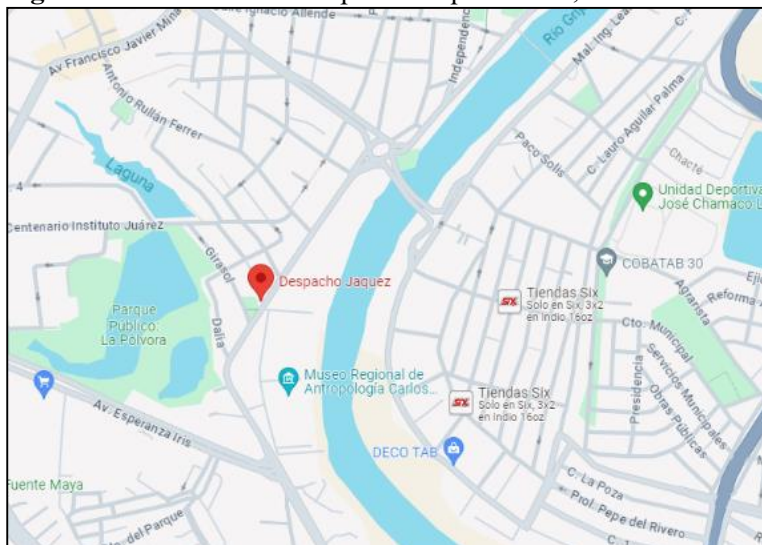
La importancia del presente estudio para las organizaciones actuales es positiva, dado que cada uno de sus colaboradores representa un elemento esencial para la continuidad y el éxito de sus operaciones. Esta investigación aporta valiosas perspectivas derivadas de las experiencias laborales de un amplio espectro de individuos, desde empleados de larga trayectoria hasta profesionales en sus primeras etapas de prácticas profesionales. En consecuencia, el problema que se busca resolver se centra en la formulación de un esquema innovador que subsane las limitaciones observadas en las estrategias de integración de personal existentes, promoviendo así una gestión eficaz del capital humano.

Para comprender y analizar el desarrollo de la gestión del capital humano en los colaboradores del despacho Jaquez, con sede en Villahermosa, Tabasco, resulta imprescindible examinar en detalle diversas dimensiones de la administración de personal, incluyendo el reclutamiento, la capacitación, la motivación y el clima organizacional. Teniendo la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las técnicas más efectivas de integración del personal en el Despacho Jaque y cómo impactan en la productividad y satisfacción laboral de los empleados?

Área Estudio

Villahermosa, es la ciudad capital del estado de Tabasco en el sureste de México. Lugar donde se ubica el despacho contable, específicamente en Avenida Periférico Carlos Pellicer Cámara #314, colonia Tulipanes. El área de estudio se encuentra conformada por 22 personas, en las cuales se distribuyen diferentes cargos y asignaciones de actividades, si bien entre el total de personas existen profesionistas y practicantes de distintas licenciaturas a fines, todos ellos tienen el mismo interés de trabajar. Cabe recalcar que, al hablar de los colaboradores, se está refiriendo tanto a las personas que ya han sido contratadas y que por consiguiente estén trabajando y cobrando sus respectivos pagos por las actividades realizadas, así también para los practicantes universitarios que contribuyen ahí, ya sea prestando su servicio social o realizando sus prácticas profesionales

Figura 1: Localización: Despacho Jaquez. Vhsa, Tabasco



Fuente: Google Maps 2024

Figura 2: Localización: Despacho Jaquez. Vhsa, Tabasco



Fuente: Google Maps 2024.

METODOLOGÍA

La metodología que se utilizó en este estudio fue un enfoque deductivo-cualitativo, con el propósito de conocer la comprensión profunda de un fenómeno dentro de su entorno natural. Este método cualitativo se basa en métodos de recolección de datos más enfocados en la comunicación que en los procedimientos lógicos o estadísticos. Por lo que, estos datos analizados buscan conocer las percepciones y opiniones de los participantes (Narváez, 2023). Parte del proceso incluyó la recolección de información bibliográficas, su revisión y sistematización, se realizaron visitas de reconocimiento y observación participante. Se aplicó un cuestionario con 12 ítems, que se aplicó de forma presencial.

La población de estudio se compone del total de empleados y personal del servicio social del despacho, incluyendo al encargado principal con un total de 22 personas, se clasifican de la siguiente manera: 10 personas profesionistas (personas ya contratadas, licenciados en Contaduría Públicos) y 12 practicantes (prestadores de prácticas profesionales y servicio social estudiantes de esta misma profesión). Se utilizaron dos cuestionarios debido al tipo de informante y las posibles respuestas dado que la clasificación se basa en diversos aspectos, como la experiencia, el grado académico y el conocimiento que posee cada informante.

Se encontraron 7 categorías que son: capital humano, gestión del capital humano, comportamiento humano, reclutamiento y selección del personal, comunicación en las organizaciones, integración del personal y desarrollo y desempeño organizacional, todo esto con el fin de analizar de forma integral los aspectos y la opinión de cada uno de los integrantes que componen el despacho Jaquez. Para presentar la información se utilizaron tablas organizadas según las categorías y un mapa de codificación por unidad de análisis, lo que permitió sistematizar y visualizar la información recolectada (Tabla 1).

Las categorías fueron analizadas con base en los planteamientos de Huberman y Miles (1994), que enfatizan en la reducción de los datos, su presentación, categorización, codificación y por último la etapa de conclusión/verificación. Las categorías se trabajaron con el apoyo de la herramienta Atlas ti, que facilita la organización y clasificación se destacan tres fases del proceso el contacto primario con el documento, o la preparación, análisis y la interpretación analítica, esta metodología permite al investigador ser creativo en la interpretación y en la construcción de categorías que permite tener hallazgos significativos (Varguillas 2006),

Tabla 1: Encuesta “Profesionistas y practicantes”

Población	Nº Categoría	Nombre de Categoría	Preguntas Profesionistas	Preguntas Practicantes
Profesionistas y practicantes	1	Capital Humano	1	1-2
	2	Gestión del capital humano	2-3	3-4
	3	Comportamiento Humano	4-5	5-6
	4	Reclutamiento y selección del personal	6-8	7-8

	5	Comunicación en las organizaciones	9	8
	6	Integración del personal	10	10
Profesionistas	7	Desarrollo y desempeño organizacional	11-12	

Fuente: Morales Lujan, 2024

RESULTADOS

Categoría 1: Capital Humano

La categoría 1 expande una gran variedad de conceptos y temas relevantes en la actualidad; puesto que se toman en cuenta las habilidades, destrezas y conocimientos que posee cada persona, trayendo como consecuencia uno de los beneficios de gran estima en las organizaciones. Dicho esto, el capital humano no solamente se refiere al potencial de los individuos, es decir no existe un limitante para ello, al contrario, debido a que en la actualidad la sociedad se encuentra en un constante cambio el capital humano abarca la capacidad para aprender, innovar y adaptarse.

Se puede deducir que las 22 personas encuestadas, considerando tanto a los profesionistas como a los practicantes entienden el término de capital humano, en donde consideran al capital humano como las personas que laboran en un determinado lugar, las cuales poseen habilidades ocasionando beneficios que procuren valor y productividad a la organización. A su vez 6 de los 12 encuestados confirman que, si se cuenta con un buen capital contable, sin embargo, los otros 6 encuestados niegan lo dicho con anterioridad, comentando que se necesita mejorar ese aspecto.

Analizando ambos rubros encuestados, se deduce que el capital humano proporciona información valiosa sobre el talento dentro de una organización y ayuda a informar decisiones estratégicas relacionadas con la gestión de personas y el rendimiento empresarial. Por esta razón, una organización implica examinar diversos aspectos de su estructura, funcionamiento, cultura, procesos y entorno externo para comprender cómo opera y cómo puede mejorar. Sin embargo, esto no asegura que realmente se esté llevando el buen manejo del capital humano en el despacho Jaquez, puesto que se tiene un 50% aproximadamente de personas que lo afirman. Con motivo de lo anteriormente expuesto, se recomienda mejorar el manejo del capital humano, debido a que los resultados de la encuesta arrojan una calificación intermedia.

Categoría 2: Gestión del capital humano

En la actualidad las organizaciones reconocen cada vez más que el éxito no se mide únicamente en las utilidades si ni que también en la capacidad de aprovechar y potenciar el talento de sus colaboradores. Por ello, comprende la complejidad de dirigir, motivar y desarrollar a los equipos de trabajo, procurando reconocer las habilidades, conocimientos y experiencias como parte del activo de la organización en donde se cultive un ambiente que fomente la innovación, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad.

De acuerdo con las diversas respuestas, por parte de los profesionistas se comprende que si se mantiene una constante capacitación en donde se les integra a su lugar de trabajo, de igual forma se realizan pruebas al inicio para saber si son aptos para poder laborar en determinado lugar, para así poder proceder posteriormente realizan la selección del personal, ya sea por medio de alguna entrevista o dependiendo de los casos es que varían. Por otra parte, de acuerdo con las respuestas de los practicantes, en ambas preguntas se tienen respuestas negativas, de los 12 encuestados practicantes 7 de ellos afirman que no es un proceso formal, por lo tanto, no reciben una constante capacitación o estrategias para la valoración y gestión de su capital humano.

Este análisis implica evaluar una serie de factores que afectan tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto. Examinando diversas áreas y puntos de vista para comprender cómo una organización, en este caso el despacho contable, se gestiona, desarrolla y retiene a su talento humano para lograr sus objetivos estratégicos. Es importante que este análisis sea continuo y se adapte a medida que evolucionan las necesidades y dinámicas del entorno laboral.

Categoría 3: Comportamiento humano

El comportamiento humano es un proceso integral, el cual busca comprender interpretar y explicar las acciones y reacciones de las personas en diversos contextos. De esta forma, el enfoque del comportamiento humano implica la observación sistemática, es decir la descripción de las situaciones presentes de acuerdo con la perspectiva que se proponga.

Conforme a los datos recolectados por medio de la encuesta, por parte de los profesionistas, la mayoría de ellos conocen el concepto de comportamiento humano, compartiendo una respuesta completa, también el total de los profesionistas encuestados afirman que si existe un buen manejo del comportamiento humano dentro del despacho. Sin embargo, al analizar los datos de los practicantes, de

las 12 personas encuestadas 8 de ellas comprenden el concepto del término anteriormente expuesto, 4 de ellas no lo comprende de manera total, por consiguiente 10 encuestados contestaron que, si existe un buen manejo del comportamiento humano, los restantes mencionan que se maneja de manera regular o simplemente no cuentan con ello.

De acuerdo con la teoría del comportamiento humano que sugiere que las acciones y reacciones de las personas son influenciadas por múltiples factores, incluidos el entorno organizacional, la cultura y las relaciones interpersonales. En este caso, los resultados indican que los profesionistas poseen una comprensión más profunda del concepto de comportamiento humano, lo que podría estar relacionado con su experiencia y formación en el ámbito profesional.

Para los profesionales la mayoría de ellos, no solo comprenden el concepto, sino que también creen que hay un buen manejo de este en su entorno de trabajo. Esto sugiere que el liderazgo y las prácticas organizacionales en el despacho fomentan un ambiente positivo que facilita la comprensión y aplicación del comportamiento humano. En contraste, entre los practicantes, solo un 66% tiene una comprensión adecuada del comportamiento humano. Esto podría reflejar una falta de formación o experiencia práctica que impide una comprensión más completa. Además, aunque la mayoría (10 de 12) opinan que hay un manejo adecuado del comportamiento humano, la existencia de 2 respuestas negativas indica áreas de mejora.

Categoría 4: Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento y selección del personal es esencial para garantizar que una organización cuente con el talento adecuado para alcanzar sus objetivos. Ahora bien, de acuerdo con las preguntas establecidas dentro de esta categoría, por parte de los informantes profesionistas, el total de personas encuestadas confirman que les presentan una excelente información al momento de la contratación, ya que la información presentada es específica, buena y eficaz, así mismo 7 de los encuestados mencionan que, si toman en cuenta las habilidades al momento de contratar, ya que toman en cuenta el conocimiento y las aptitudes que cada persona posea. También 8 personas mencionan que, si se les proporciono la capacitación adecuada al momento de comenzar con sus labores, dejando a un lado la minoría de personas encuestados comentando lo contrario.

Por parte de los practicantes, 10 de 12 personas encuestadas comentan que, si se les proporciono una aceptable y buena información al momento de su aceptación para prestar sus servicios o prácticas, a diferencia de los profesionistas, los practicantes mencionan que la información fue buena más no excelente. Por último, el total de los 12 encuestados practicantes concuerdan que, si toman en cuenta las habilidades en el desempeño, así también como las aptitudes y capacidades. De esta forma se deduce que el reclutamiento y la selección del personal implica evaluar la efectividad y la eficiencia de los procesos utilizados para atraer, evaluar y seleccionar candidatos para los puestos vacantes dentro del despacho contable, por ende, para que esto se pueda llevar a cabo se debe de contar con lo siguiente: eficiencia del proceso de reclutamiento, relevancia del perfil del puesto, proceso de selección efectivo, alineación con la cultura organizacional, retroalimentación y mejora continua. De acuerdo con la estructura organizacional el departamento de Recursos Humanos (DRH) es el encargado de reclutar al nuevo personal para que colaboren en la empresa a la cual están solicitando. El DRH debe de estar compuesto de manera fuerte y estructurada ya que decidirá y tomará las decisiones sobre la gestión organizacional. Para Rodas, Palacios and Peña (2023) los subsistemas de los segmentos de Recursos Humanos determinan el análisis y descripción de puestos, atracción, selección e incorporación de personas, evaluación de desempeño, remuneraciones beneficios, desarrollo y planes de sucesión, formación.

Estos subsistemas conforman lo que hoy se conoce como el reclutamiento, específicamente en las organizaciones comerciales, dicho procesos se ocupa principalmente de atraer a las personas de una manera llamativa y atractiva para que así los postulantes puedan acercarse de manera que se sientan aptos para el perfil deseado. Es por eso por lo que el reclutamiento es variable ya que implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. Los resultados coinciden con estas posturas de autores como López Gumucio (2010) y Rodas, Palacios and Peña (2023) que dan prioridad a la capacidades y competencia de los postulantes.

Categoría 5: Comunicación en las organizaciones

Para que los seres humanos puedan convivir y entenderse, es necesario que exista una comunicación propicia, así también en las organizaciones una cada aspecto.

Al referirse a la comunicación en las organizaciones implica averiguar a grandes rasgos cómo se transmiten, reciben y procesan los mensajes en el entorno laboral (Contreras y Garibay 2020), es así como, de acuerdo con las preguntas aplicada a los encuestados por medio de esta categoría, el total de población que corresponde a los profesionistas, aseguran que la comunicación que se propicia es agradable y de buena manera, al comparar con los practicantes, 9 de las 12 personas encuestadas comentan que la comunicación si es buena, sin problemas y con buenas relaciones, el resto de los 3 encuestados piensan lo contrario. Es así como se deduce, que la mayoría de las personas que laboran en el despacho concuerdan que si se mantiene una buena comunicación sin importar el cargo o rol que se desempeñe en la organización.

Por otra parte, el 77, 8% de los profesionales y el 66, 7% de los practicantes encuestados consideran que la comunicación en su lugar de trabajo es positiva. En general se encontró que existe una comunicación propicia y agradable en su lugar de trabajo. Los profesionales y practicantes coincidieron en que la comunicación es clave para el trabajo en equipo. Cuando los miembros de un equipo se comunican de manera clara y efectiva, pueden colaborar de manera más eficiente y exitosa. Concordando con del Pilar (2018), la comunicación también es importante para la resolución de problemas, ya que cuando los empleados pueden comunicarse de manera abierta y honesta, se pueden identificar y abordar los problemas de manera efectiva, así también la retroalimentación es una forma importante de comunicación en el lugar de trabajo. Cuando los empleados reciben retroalimentación constructiva, pueden mejorar su rendimiento, se pudo observar esto en el fenómeno de estudio.

Si bien la comunicación en el lugar de trabajo es generalmente positiva, existen algunas áreas de oportunidad para mejorarla. Dentro de los datos encontrados se mencionan que la comunicación podría ser más proactiva. En otras palabras, los empleados podrían comunicarse de manera más regular y adecuada para evitar malentendidos. Otros datos encontrados señalan que la comunicación podría ser más específica. En otras palabras, los empleados podrían comunicar sus mensajes de manera más clara y concisa.

Nuestros resultados sugieren que la comunicación en el lugar de trabajo es una fortaleza en las empresas encuestadas. A pesar de la percepción positiva general, algunos encuestados señalaron áreas de mejora, como la necesidad de una comunicación más proactiva y específica. Esto implica que los empleados

podrían beneficiarse de una comunicación más regular y clara para evitar malentendidos y mejorar la efectividad de los mensajes (Contreras y Garibay 2020). La comunicación en el lugar de trabajo es una fortaleza en las organizaciones encuestadas, pero siempre hay espacio para mejorar. Fomentar una comunicación proactiva y específica puede contribuir a un ambiente laboral aún más positivo y productivo.

Categoría 6: Integración del personal

La integración del personal en una organización no es simplemente un proceso administrativo, al contrario, busca incorporar al nuevo personal en la gestión continua de la fuerza laboral, fomentando un ambiente donde cada individuo se sienta valorado y contribuyente. En general, los resultados de la encuesta indican que tanto los profesionales como los practicantes tienen una opinión positiva sobre el proceso de integración en sus respectivos lugares de trabajo.

Profesionales

De los 10 profesionales encuestados, 7 (70%) calificaron el proceso de integración como "muy bueno" o "excelente". Las respuestas específicas incluyen:

- "Muy eficiente"
- "De una manera adecuada y honesta"
- "Maravilloso y acogedor"
- "Muy bien todos nos integramos"
- "Es excelente"

Las respuestas positivas de los profesionales sugieren que el proceso de integración en su lugar de trabajo es eficaz para facilitar la transición de los nuevos empleados a su nuevo entorno. Los empleados se sienten bienvenidos, apoyados y preparados para el éxito en su nuevo rol.

Practicantes

De los 10 practicantes encuestados, 7 (70%) calificaron el proceso de integración como "bueno" o "muy bueno". Las respuestas específicas incluyen:

- "Es bueno el proceso de integración"
- "Buena"
- "Muy buena"

- "Excelente"
- "Muy buena, en mi caso me hicieron sentir cómodo y dentro del ámbito profesional están dispuestos a ayudarme y compartir de sus conocimientos y en el ámbito social, buenos compañeros y personas"

Las respuestas positivas de los practicantes también sugieren que el proceso de integración en su lugar de trabajo es eficaz. Los practicantes se sienten bienvenidos, apoyados y preparados para el éxito en su nuevo rol. Coincidiendo con Montoya y Botero (2016) y de acuerdo a los resultados, la integración del personal es un elemento clave en la gestión organizacional, ya que contribuye a la creación de un ambiente de trabajo positivo y a la mejora de la competitividad organizacional. Así también, el recurso humano es considerado un factor estratégico que influye en la eficacia y eficiencia de la organización.

Comparación entre profesionales y practicantes

Un análisis comparativo de las respuestas de profesionales y practicantes revela algunas diferencias. Los profesionales tienden a utilizar un lenguaje más positivo y específico para describir el proceso de integración. Por su parte, los practicantes, utilizan términos más generales como "bueno" y "muy bueno".

Esta diferencia podría deberse a que los profesionales tienen más experiencia laboral y, por lo tanto, pueden tener un punto de referencia más sólido para comparar el proceso de integración en su nuevo lugar de trabajo. Los practicantes, por su parte, pueden estar más acostumbrados a un proceso de integración más informal o menos estructurado.

La integración del personal implica evaluar cómo se lleva a cabo el proceso de incorporación y cómo se fomenta un sentido de pertenencia y colaboración en la organización. Como primer punto se tiene a los profesionistas, en donde todos los encuestados concuerdan en que el proceso de integración es agradable, excelente o bueno. En cambio, los practicantes piensan muy diferente debido a que consideran que el proceso de integración del personal es regular, antipático y bueno, se puede concluir que el proceso de integración es bueno, es decir, no se encuentra en gran decadencia, pero tampoco es excelente.

Categoría 7: Desarrollo y desempeño organizacional

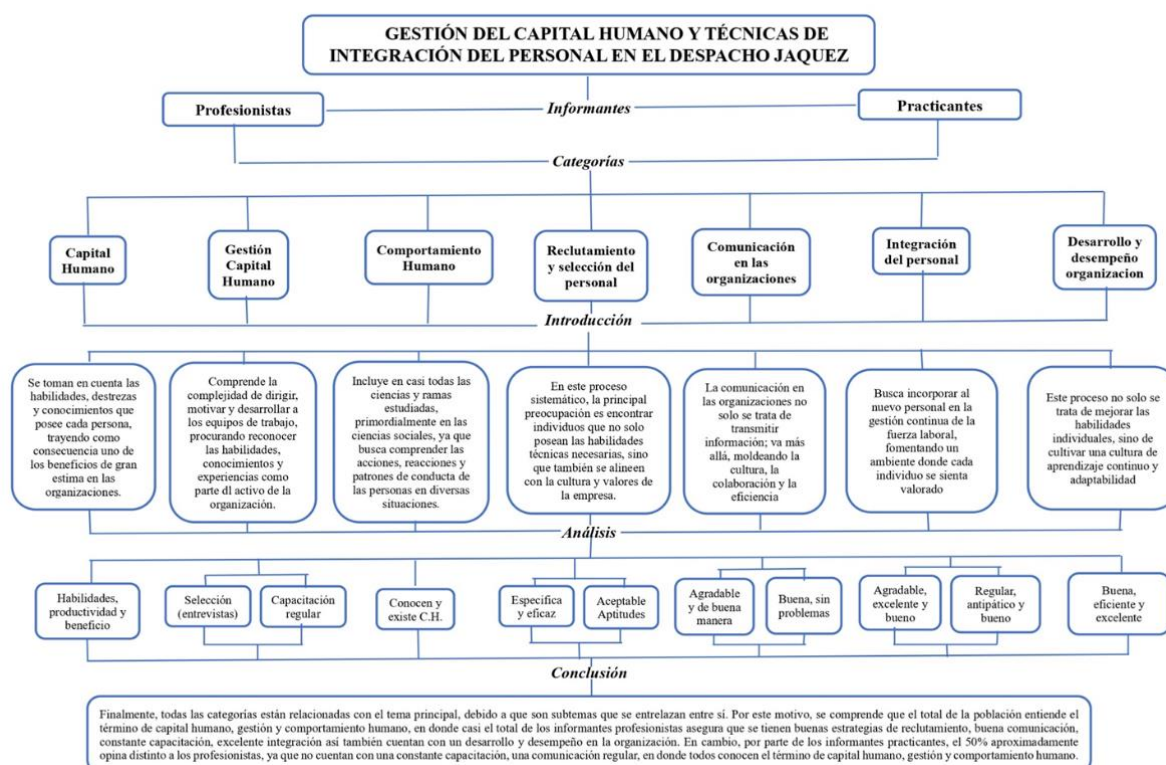
Para terminar, el análisis del desarrollo y desempeño organizacional implica evaluar la efectividad de las estrategias implementadas para fortalecer la capacidad de la organización y mejorar el rendimiento. Por ende, en esta categoría únicamente se tomó en cuenta a los informantes profesionistas, debido a que al ser personas que laboren por medio de un contrato y también cuenten con su título profesional, está más dirigido este rubro. Por ello, recopilando las respuestas proporcionadas se entiende que la productividad y actualización que se les imparte a los colaboradores es *buena, eficiente y excelente*, por consiguiente, todos los encuestados concuerdan que el equipo de trabajo *por supuesto que si* ayuda e inspira a mejorar el potencial de los trabajadores.

Para lograr que el desarrollo y el desempeño organizacional sea evaluado cómo una organización progresiva hacia sus objetivos estratégicos, así también en la manera en cómo se desempeñan los diferentes aspectos en relación con esos objetivos, se pueden considerar los siguientes aspectos que son clave para un logro óptimo como son: la gestión del talento y recursos humanos, la comunicación y transparencia, el desarrollo de liderazgo, la evaluación de la estructura organizacional y la evaluación del rendimiento y la productividad (Barradas, Rodríguez and Maya 2021).

Es así como el despacho podrá identificar las áreas de fortaleza y oportunidades de mejora, lo que les permitirá ajustar sus estrategias y acciones para el logro sus metas.

La figura 3, muestra el marco conceptual de la "Gestión del Capital Humano y Técnicas de Integración del Personal en el Despacho Jaquez". Podemos ver que está dividido en tres categorías principales: Profesionistas, Informantes y Practicantes. Cada categoría se desglosa en varios subcampos, como Capital Humano, Gestión de Capital Humano, Comportamiento Humano, Reclutamiento y selección de personal, Comunicación en las organizaciones, Integración del personal, y Desarrollo y desempeño organizacional. Muestra también una explicación sobre las habilidades, destrezas y conocimientos que posee cada persona, y cómo esto impacta en las organizaciones. Se detalla e incluye casi todas las ciencias y ramas primordialmente en las ciencias sociales, y cómo se busca comprender las acciones, reacciones y patrones de conducta de las personas en diversas situaciones. Por último, se indica que todas las categorías están relacionadas con el tema principal, y que el total de la población entiende el término de capital humano, gestión y comportamiento hum

Figura 3: Mapa conceptual por unidad de análisis



Fuente: Elaboración propia, 2024

DISCUSIÓN

El estudio presenta una dualidad en los hallazgos. Por un lado, se destaca un desarrollo profesional adecuado dentro del Despacho Jaquez. Este desarrollo se manifiesta en la promoción del avance laboral y en la implementación de reuniones que impulsan el progreso grupal hacia la consecución de metas. Este aspecto positivo sugiere que la organización invierte en el crecimiento de su personal y reconoce la importancia del trabajo en equipo y la colaboración para alcanzar los objetivos organizacionales. Esto se alinea con las teorías de la administración que enfatizan la importancia del desarrollo del personal y la creación de un ambiente de trabajo que fomente el logro de objetivos (Druker 1985).

Sin embargo, al contraponer este aspecto positivo, el estudio también señala que el proceso de integración del personal es "regular". Esta calificación sugiere que, si bien existen esfuerzos por incorporar a los nuevos miembros al equipo, estos esfuerzos no alcanzan un nivel óptimo de efectividad. Esto puede implicar deficiencias en diversas áreas del proceso de integración, como la inducción, la

capacitación inicial, el acompañamiento de los nuevos empleados y la transmisión de la cultura organizacional.

Esta debilidad en el proceso de integración puede tener diversas consecuencias negativas. Un proceso de integración deficiente puede generar dentro de otras cosas menor compromiso, en el cual los nuevos empleados pueden sentirse menos conectados con la organización y menos comprometidos con sus objetivos; mayor rotación que denota una falta de una adecuada integración, como lo señala Troy (2024), puede estar relacionada con el desenganche temprano de los empleados y, por ende, con una mayor rotación; menor productividad con los empleados que no se sienten bien integrados pueden tardar más en alcanzar su máximo nivel de productividad; e impacto en el clima laboral con un proceso de integración deficiente puede afectar negativamente el clima laboral, generando desconfianza y desmotivación.

Estos hallazgos resaltan la complejidad de la gestión del capital humano. Si bien el Despacho Jaquez parece reconocer la importancia del desarrollo profesional, aún enfrenta desafíos en la implementación de un proceso de integración efectivo. Esto subraya la necesidad de que las organizaciones no solo se centren en el desarrollo a largo plazo, sino que también presten atención a los procesos de incorporación y adaptación de los nuevos empleados.

Se coincide con Paiva de Báez (2024) que enfatiza que la evolución histórica de la gestión del talento humano, lo que implica que las organizaciones deben adaptar continuamente sus prácticas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleados y del entorno laboral. De esta manera, el Despacho Jaquez tiene la oportunidad de mejorar su proceso de integración para alinearlos con las mejores prácticas actuales en la gestión del talento humano.

Para Zendesk (2022) y Troy (2024) que proporcionan información valiosa sobre las etapas y la importancia de un adecuado proceso de integración, desde el reclutamiento y la selección hasta la orientación y el entrenamiento. En este sentido, el Despacho Jaquez tiene la oportunidad de mejorar su proceso de integración para alinearlos con las mejores prácticas actuales en la gestión del talento humano.

Por otro lado, las implicaciones teóricas subrayan la necesidad de que las organizaciones reconozcan el valor del capital humano y adopten prácticas de gestión que promuevan el desarrollo, la motivación y

el compromiso de los empleados. Este trabajo destaca la importancia de la comunicación efectiva (Contreras & Garibay 2020), la justicia organizacional, la congruencia de valores, la identificación organizacional y el compromiso afectivo (Babic, Audrey, Joris, & Baijot, 2024) como elementos fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo positivo y mejorar el desempeño organizacional. En la práctica, los hallazgos sugieren que el Despacho Jaquez puede beneficiarse de la implementación de estrategias más completas de integración del personal, que incluyan una capacitación inicial adecuada y un plan de formación continua. Asimismo, se recomienda establecer estrategias formales para la gestión del capital humano, que abarquen la evaluación del desempeño, el desarrollo profesional y la retención de empleados.

RECOMENDACIONES

Para mejorar la gestión del capital humano en la empresa, se recomienda lo siguiente, desarrollar procesos de integración más completos: Los procesos de integración deben incluir una breve capacitación inicial, así como un plan de formación continua que se ajuste a las necesidades de los empleados. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional: Las empresas deben ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a todos los empleados, independientemente de su nivel de experiencia. Establecer estrategias formales para la gestión del capital humano, las empresas deben establecer estrategias formales para la gestión del capital humano, que incluyan la evaluación del desempeño, el desarrollo profesional y la retención de empleados. La implementación de estas recomendaciones ayudará a la empresa a mejorar la productividad, la competitividad y la satisfacción de los empleados. Por otra parte, para lograr una efectiva evaluación del desempeño se recomienda fomentar una cultura de retroalimentación continua donde los colaboradores reciban comentarios sobre su desempeño de manera regular, no solo durante las evaluaciones anuales esta acción lo denominan feedback constructivos (Chui Aguilar 2023). Así también integrar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) en las evaluaciones de desempeño, esto permite a los empleados reflexionar sobre sus habilidades y áreas de mejora, y al mismo tiempo, identificar oportunidades de desarrollo (González, Monzón y Acosta, 2024).

Así mismo, para mejorar la comunicación en el lugar de trabajo algunos autores señalan fomentar el trabajo en equipo organizando actividades y eventos que promuevan la interacción entre los empleados,

esto permitirá que las relaciones se fortalezcan. Otra de acciones son crear una cultura de retroalimentación constante y constructiva entre los empleados. En este tenor promover la comunicación proactiva animando a los empleados a comunicarse de manera regular y oportuna y ofrecer capacitación en habilidades de comunicación a los empleados para ayudarlos a comunicar sus mensajes de manera más clara y efectiva, esto puede dar calidad laboral tanto a profesionistas y practicantes en esta institución.

Futuras líneas de investigación podrían explorar la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño organizacional en diferentes tipos de despachos contables o en otras industrias. Sería interesante analizar el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión del capital humano y las técnicas de integración del personal. Asimismo, se podría investigar la efectividad de diferentes estrategias de retroalimentación (Chui Aguilar 2023) y desarrollo profesional en la mejora del desempeño y la satisfacción laboral de los empleados.

CONCLUSIÓN

Esta investigación nos permite señalar que la gestión del capital humano y las técnicas de integración del personal son temas de gran relevancia no solo por el contexto en el que se lleva a cabo la investigación, sino también por su aplicabilidad en diversas organizaciones, independientemente de su tamaño. Este enfoque se centra en el recurso más valioso de cualquier institución: las personas que la conforman.

En la gestión del capital humano, se trata de optimizar el rendimiento y bienestar de los empleados, por otro lado, las técnicas de integración del personal son esenciales para crear un entorno laboral coherente y productivo. En donde son clave para asegurar una transición agradable de nuevos miembros al equipo. Ambos aspectos son fundamentales para el éxito organizacional, ya que un equipo bien gestionado y estructurado tiende a alcanzar sus metas de manera más efectiva.

Es así como, una gestión efectiva del capital humano contribuye no solo al éxito a corto plazo, sino también a la construcción de una base sólida para el crecimiento a largo plazo, también invertir en técnicas de integración del personal es clave para construir una cultura organizacional sólida y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

Finalmente, al analizar los datos recolectados y el marco metodológico utilizado, se concluye que en el lugar de la investigación existe un desarrollo profesional positivo. Esto se traduce en avances significativos para el crecimiento laboral, facilitados por reuniones que fomentan el progreso grupal hacia el cumplimiento de los objetivos.

Aunque el proceso de integración se lleva a cabo de manera regular y mejora con el tiempo, esto no implica que la integración sea óptima. Desde otra perspectiva, un buen ambiente laboral requiere armonía, confianza y un alto desempeño, lo que contribuye a crear un entorno propicio para el trabajo. Sin embargo, es importante mejorar la calidad de la información proporcionada al ingresar al despacho, ya que los entrevistados han expresado cierta inconformidad e ineficiencia al respecto.

De esta forma, se busca actualizar cada una de las deficiencias encontradas para así poder generar mejores beneficios para el despacho contable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Babic, A., Joris, E., & Baijot, E. (2024). Getting Workers to Engage in Organizational Citizenship Behaviors and Decrease Their Intention to Quit: A Sequential Mediation Process Model: A Sequential Mediation Process Model. *Organizational Cultures*, 24 (2), 1-35. doi:10.18848/2327-8013/cgp/v24i02/1-35
<https://hdl.handle.net/2268/316147>
- Barradas M. M. R. Rodríguez L. J., & Maya Espinoza I. (2021). "Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición." RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática 10, no. 28: 1-28. Universidad Autónoma del Estado de México. Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>
- Contreras Delgado, O. E. & Garibay Rendón N.G. (2020). "Comunicación organizacional. Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina." InMediaciones de la Comunicación 15 (2): 43-70.
<https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>.
- Drucker, P. F. (1985). "Leadership and Management: What They Are and How They Relate." Harvard Business Review.

<https://hbr.org/1985/07/how-to-make-people-decisions>

González Verde, A., Monzón Cordoví, D., and Acosta Corzo, E. F. (2024). Contribución a la mejora de la Gestión del Capital Humano en el Hotel Meliá Internacional Varadero. *Retos Turísticos*, 23(1), e-6400

. <https://retosturisticos.umcc.cu/index.php/retosturisticos/article/view/68>

Griffin, RW & Moorhead, G. (2020). Comportamiento organizacional: gestión de personas y organizaciones (12ª ed.). Boston: Aprendizaje Cengage.

Hernández Darias, I., Salazar Fernández, D., Rodríguez Ariosa, M., & Fleitas Triana, M. S. (2010). Estrategia para integrar la gestión del capital humano a la gestión empresarial. *Ingeniería Industrial*, 31(3), 1-10. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433574002>

Hecker, J. (2023). “Análisis de datos cualitativos.” Atlas Ti.

<https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-2/analisis-de-datos-cualitativos>

Huberman M. y M. Miles.1994. Métodos para el manejo y el análisis de datos. En: Por los rincones: antología de los métodos cualitativos en la investigación social. El Colegio de Sonora, México.

Jara Martínez, A.M., Asmat Vega N.S., Alberca Pintado N.E., & Medina Guzmán J.J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* 23, no. 83: 740-760.

López, P. (2004). “POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.” Scielo.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

López Gumucio, J.R. 2010. La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.

<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=425941230007>

Madero-Gómez, S. M., & Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.

<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

- Narváez, M. (2023). "Método de investigación cualitativo: Qué es y cómo usarlo." QuestionPro.
<https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-de-investigacion-cualitativo/>
- Paiva de Báez G.I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. V, (1), 992.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Pardo Martínez, L. P. & Huertas de Mora M. V. (2014). La gestión de las organizaciones: Una perspectiva desde la complejidad. Revista Internacional de Estudios Organizacionales 3 (2): 45-54. doi:10.18848/2254-1608/CGP/v03i02/45-54.
- Perossa, M. L., Marinaro, A. & Bursesi N. H. (2014). "El desafío del aprendizaje en las organizaciones: La necesidad de aprender a aprender para enfrentar el futuro." Revista Internacional de Estudios Organizacionales 3 (2): 69-88. doi:10.18848/2254-1608/CGP/v03i02/69-88.
- Ruiz, A. (2018). La importancia del capital humano en las naciones. RRHH Digital.
<https://www.rhhdigital.com/editorial/132768/la-importancia-del-capital-humano-en-las-naciones/>
- Troy, D. (2024). "Disengaged on Day 0: How Antecedent Disengagement May Be a Key Factor in Attrition in the Workplace." Organizational Cultures: An International Journal 24,2(2024): 111-124.
<https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v24i02/111-124>.
- Vargas Ubau, J. (2009). *Propuesta para la organización e integración de personal en el Supermercado Carranza* [Tesis de licenciatura, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Sede Regional San Carlos].
- Varguillas, C. (2006). El uso de ATLAS.ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido UPEL. *Laurus*, 12(Ext), 73-87.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109905>
- World Economic Forum (2017). Global Human Capital Report 2017: Preparing People for the Future of Work. Ginebra: World Economic Forum.
- Zendesk. (2022). 4 técnicas para un proceso de integración de personal exitoso." Zendesk.
<https://www.zendesk.com.mx/blog/integracion-personal-proceso/>

Sobre los autores

Seydi Lizbeth Morales Lujan: Lic. en Contaduría Pública, División Académica de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México

Email del autor: seydi9501@hotmail.com

Leticia Rodríguez Ocaña: Profesor/investigador de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México. Doctora en Antropología y Doctora en Administración.

<https://orcid.org/0000-0003-0491-2886>

Email del autor: leticia.rodriguez@ujat.mx

Aída Dinorah García Álvarez. Profesor/investigador de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México. Doctora en Administración.

<https://orcid.org/0000-0002-2846-6924>

Email: adgaral@gmail.com