

13

Fecha de presentación: octubre, 2017

Fecha de aceptación: diciembre, 2017

Fecha de publicación: febrero, 2018

IMPORTANCIA

DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL ECUADOR

IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES IN THE MICRO, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES OF ECUADOR

MSc. Mariana Marisol Yáñez Sarmiento¹

E-mail: myanez@umet.edu.ec

Ing. Janneth Rocío Yáñez Sarmiento²

E-mail: hannetyanz@hotmail.com

MSc. Jessi Mariuxi Morocho Espinoza¹

E-mail: jessi.morocho@umet.edu.ec

¹ Universidad Metropolitana. República del Ecuador.

² Universidad Espíritu Santo. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Yáñez Sarmiento, M. M., Yáñez Sarmiento, J. R., & Morocho Espinoza, J. M. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

Los recursos humanos constituyen el elemento más importante que una organización posee, y al mismo tiempo es el más complejo de dominar y controlar, ya que cada individuo que forma parte de una organización poseen criterios, pensamientos y punto de vista muy diversos. El comportamiento organizacional es de gran importancia ya que permite comprender las actitudes y orientar el desempeño del factor humano dentro de una empresa, de la misma forma, la cultura organizacional contribuye a fomentar buenas relaciones laborales entre los miembros de una organización dentro de un clima organizacional agradable. Por ello mediante una revisión bibliografía se busca resaltar la importancia de un buen desempeño de los recursos humanos para contribuir a la mejora de los procesos y el desarrollo de acciones más efectivas, oportunas y creativas que impulsen la generación e estrategias de crecimiento dentro de la empresa, convirtiendo de esta manera al recurso humano como un factor competitivo que impulse el crecimiento sostenido de las MIPYMES.

Palabras clave: Recursos humanos, comportamiento organizacional, cultura organizacional, competitividad.

ABSTRACT

Human resources are the most important element that an organization possesses, and at the same time it is the most complex to dominate and control, since each individual that is part of an organization has very diverse criteria, thoughts and point of view. Organizational behavior is of great importance since it allows understanding the attitudes and orienting the performance of the human factor within a company, in the same way, the organizational culture contributes to foment good labor relations between the members of an organization within an organizational climate nice. For this reason, a literature review seeks to highlight the importance of a good performance of human resources to contribute to the improvement of processes and the development of more effective, timely and creative actions that promote the generation and strategies of growth within the company, thus turning human resources into a competitive factor that drives the sustained growth of MSMEs.

Keywords: Human resources, organizational behavior, organizational culture, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

El aporte que la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME) realiza a la economía de un país como la generación fuentes de trabajo y riquezas al país es muy reconocida y valorada. Sin embargo están expuestas a una serie de dificultades en el entorno en que se desenvuelven lo que impide su crecimiento en un mercado cada vez más cambiante y competitivo, que requiere que las empresas diversifiquen y adapten a los cambios tanto del entorno como del consumidor. Además, se considera que las MIPYMES por su estructura poseen una desventaja frente a las grandes empresas en cuestión de los recursos y capacidades que poseen y determinan su competitividad.

Los recursos humanos se los considera un elemento primordial para el crecimiento, y desarrollo de estrategias competitivas de las MIPYMES, por ello es fundamental contar con un recurso humano óptimo, eficiente y comprometido que aporte significativamente a la consecución de objetivos y al éxito de la empresa.

Por ello con el propósito de analizar la importancia que los recursos humanos tienen para las MYPIMES en el Ecuador y como estos afectan la competitividad de las mismas, se realizó un análisis bibliográfico para identificar la relación que existe entre el recurso humano y la competitividad de la MIPYME con el fin de lograr eficacia en la gestión de los mismos.

Según la Corporación Ecuatoriana de Servicios de Desarrollo Empresarial (2011), las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas –MIPYMES- son, en el contexto actual de la economía nacional y mundial, la mejor herramienta que se tiene contra la pobreza y el desempleo. De allí la importancia de implementar políticas, adecuadas para este sector, que fomenten la generación de una dinámica industrial auto sostenida; que eleven el nivel de desarrollo industrial y económico de nuestro país.

De acuerdo con datos del Ministerio de Industrias y Productividad (2017), en el Ecuador existen aproximadamente 1'322.537 Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES), las cuales representan el 90% del sector empresarial. Durante el año 2016, las MIPYMES alcanzaron ventas por 58.335 millones de dólares de acuerdo con datos del Servicio de Rentas Internas y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Estos datos evidencian la importancia del sector de las MIPYMES en la contribución al aparato productivo nacional, en la generación de fuentes de empleo y en el cambio de la matriz productiva, constituyéndose en la base de la economía en Ecuador. Se debe considerar que las

MIPYMES son claves para el desarrollo y dinamismo económico del país, pero hay que destacar que este sector enfrenta grandes retos por estar inmerso en un entorno altamente competitivo, exigente y globalizado, que requiere que este sector interactúe con su mercado e incremente su competitividad.

Además, es importante destacar que los inconvenientes económicos por los que las MIPYMES atraviesan, las afectan en su funcionamiento llevándolas a situaciones no adecuadas que pueden provocar pérdidas considerables o incluso su cierre. Aunque es verdad, que la falta de recursos financieros tiene consecuencias negativas, también hay que considerar que los recursos humanos son primordiales para el buen funcionamiento de una organización, sin importar su tamaño.

Por ello se debe tomar en cuenta al recurso humano como un factor de gran relevancia en el desarrollo de las organizaciones porque es el que se encarga de elaborar y aplicar los procesos necesarios y utilizar eficientemente los recursos y de esta manera garantizar su óptimo funcionamiento y su permanencia en el mercado. El factor humano interviene de manera directa en el comportamiento organizacional, en el fortalecimiento de la cultura organizacional y en el desarrollo de la dinámica de la organización

La competitividad de las PYMES y aun de las grandes empresas se debe, en gran medida, a la calidad de sus recursos humanos, de forma que las competencias de los empleados y su continuo desarrollo, en el que la formación ocupa un puesto primordial, se convierten en un factor permanente de ventajas competitivas. Por eso, dedicar tiempo y recursos a adquirir, mantener y desarrollar las competencias de los recursos humanos de la empresa, pasa a ser un objetivo estratégico fundamental (Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, 2008).

DESARROLLO

Según Chiavetano (2007), se considera como recurso humano a *“las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea; aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, etc”*.

Además Estrada Bárcenas, García Pérez de Lema & Sánchez Trejo (2009), sostiene que los recursos humanos juegan una función estratégica en la competitividad de las MIPYMES. En la MIPYME, sobre todo en las primeras etapas de desarrollo, el director, gerente o dueño tienen una amplia participación tanto en la administración como en las operaciones de la empresa, por lo que su formación y experiencia, así como de su equipo administrativo,

influyen de manera determinante en la supervivencia, crecimiento y desempeño de este tipo de empresas.

Los recursos humanos son los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que poseen las personas en la organización; cumplen una función muy importante dentro de la misma ya que son los encargados de transformar y administrar otros recursos. La competitividad y productividad de las Mipymes depende de la calidad y la manera administrara los recursos humanos. Por ello a medida que aumenta la complejidad de las MIPYMES y de los mercados en las que están inmersas, se necesita que el factor humano obtenga nuevos conocimientos y habilidades para mantenerse productivos en el área laboral y para contribuir continuamente a la ventaja competitiva de la empresa. Los aspectos más importantes que determinan el éxito o el fracaso de una organización son las necesidades de los empleados y de las empresas de tener productividad.

La capacitación se convierte en una herramienta muy importante para la gestión de recursos humanos, y brinda la oportunidad de mejorar la eficiencia del trabajo dentro de la MIPYME, y le permite que se adapte a las nuevas condiciones que se presentan tanto dentro como fuera de la organización y que el factor humano adquiera mayores actitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito dentro del ámbito laboral.

El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones (Dailey, 2012). El Comportamiento Organizacional estudia el comportamiento de las personas dentro de una organización estudio de lo que hacen las personas y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta. Mientras Robbins & Judge (2013), sostiene que el Comportamiento Organizacional, investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar tal conocimiento en mejorar la efectividad de las organizaciones. Por otra parte, Hellriegel & Slocum (2009), lo definen como el estudio de la conducta, actitudes y desempeño humanos en las organizaciones.

Dentro de la administración de las Mipymes, debe considerarse el comportamiento organizacional, ya que comprender las acciones y conductas de los diversos colaboradores dentro de una organización es una labor complicada, ya que tienen su ideales y valores establecidos, y les resulta complicado adoptarse a la cultura organizacional de la empresa en que laboran.

El comportamiento organizacional de las Mipymes esta influencia por el factor humano y sus relaciones dentro de la organización, por ello es imprescindible tener un buen clima laboral dentro de la empresa donde se fomenten y practiquen relaciones laborales efectivas basadas en valores éticos y morales, que generen beneficios tanto personales como financieros, ya que si los colaboradores se sienten seguros, confiados, en armonía, en un ambiente de comunicación y respeto ,la productividad y calidad de vida laboral aumentara, promoviendo el crecimiento de las personas dentro de la organización ,lo que permite que recurso humano mediante sus competencias y conocimientos desarrolle fortalezas que posesionen la organización en el mercado como una empresa competitiva.

El papel que una persona ejerce va a depender del entorno en que se encuentre y del tipo de personas que lo rodean, es decir, su rol obedece al contexto en el que se desenvuelve. Lo que produce una dinámica organizacional poco eficiente para el desarrollo de las MIPYMES. Además, se debe considera que el comportamiento organizacional puede variar según el tamaño de la organización y de las personas que trabajan en ella, por ello es importante que los empresarios de las MIPYMES conozcan las características de su personal, así como de la empresa para orientar sus actividades y estrategias al logro de sus objetivos. La estructura organizacional guía las acciones del factor humano y permite que los miembros de una empresa desarrollen buenas relaciones de trabajo entre ellos y colaboren dentro de un clima organizacional favorable.

Es fundamental saber gestionar el cambio organizativo, dado que, actualmente, las organizaciones se mueven cada vez en un ambiente más complejo y dinámico y los directivos, junto al resto de las personas, los procesos, y las estructuras, son los principales elementos implicados en dicha gestión, independientemente del tipo de cambio que se lleva a efecto y de la forma que este indica en las organizaciones (Bureaus, 2015).

Las organizaciones tienen que innovar y aprender continuamente, de acuerdo a sus características personales y organizacionales. La cultura organizacional o cultura de empresa se refiere: Un sistema de significados compartidos, una percepción común, mantenida entre los miembros de una organización, y que la distingue de otras. También se define como: El conjunto de suposiciones, creencias, valores, normas, formas de pensar, sentir y de actuar que comparten los miembros de una organización (Bureaus, 2015).

Otro aspecto importante para el crecimiento, organización y fortalecimiento de las MYPIMES es la cultura

organizacional la cual se entiende como la unión de las diferentes creencias, normas, valores, experiencias que día a día son compartidos por los trabajadores o grupos que forman parte de una MYPIMES, además estas personas están relacionadas con objetivos en común de la organización. La cultura organizacional es muy útil porque se puede formar grupos de trabajo con capacidades, habilidades, destrezas y experiencias similares con el fin de ofrecer mayor productividad dentro de las MYPIMES.

Debido a que la cultura organizacional comprende expectativas, valores y actitudes compartidos, que influyen en individuos, grupos y procesos organizacionales. Por ejemplo, se influye en los miembros para que sean buenos ciudadanos y cooperen. Por tanto, si en la cultura es importante prestar un servicio de buena calidad al cliente, se espera que los individuos adopten este comportamiento (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006).

En las MYPIMES si los colaboradores comparten valores, creencias, experiencias entre otros aspectos que hacen más tolerables las relaciones laborales, permitirán que en las organizaciones exista un ambiente laboral agradable, donde todos tengan objetivos compartidos, existan comunicación efectiva, basados en valores y principios de cada miembro de la organización lo que conlleva generar buenos resultados y crecimiento. Los recursos humanos aportan de manera significativa a las micro pequeñas y medianas empresas en el Ecuador debido a que cada uno de los colaboradores son parte fundamental del entorno empresarial y sus características individuales fortalecerán los procesos de las MYPIMES logrando tener un aumento de la productividad.

Las organizaciones operan eficazmente sólo cuando existen valores compartidos entre los empleados. Los valores son los deseos o necesidades afectivas y conscientes de las personas que guían el comportamiento. Los valores individuales de una persona orientan el comportamiento en el trabajo y fuera de él. Si el conjunto de valores de una persona es importante, la orientará y también le permitirá comportarse en forma congruente de una situación a otra (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006).

Los valores son aquellas normas de conducta y actitudes que guían el comportamiento dentro de la sociedad. Por lo tanto las MYPIMES que laboren con valores, normas y necesidades compartidas entre los colaboradores ayudarán que sean eficaces en el ambiente laboral, lo que impulsa al crecimiento y participación de la empresa dentro de los mercados; Los colaboradores poseen valores individuales aumentará el desempeño del factor humano.

CONCLUSIONES

El recurso humano es el factor clave para la competitividad, eficiencia, desarrollo y crecimiento de las MIPYMES en el Ecuador, dentro de un mercado altamente competitivo y dinámico que requiere de constante mejora dentro de todos los ámbitos empresariales, en especial prestar mayor atención en los recursos humanos que son fundamentales porque son los que aportan con conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias a la empresa y contribuyen al desarrollo de estrategias innovadoras para alcanzar el crecimiento sostenido y éxito de las MIPYME; además la organización debe conocer la importancia de este recurso para garantizar su mejor gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *gestión de recursos humanos* (5ta. ed.). Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Bureau S.L, I. (2015). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos*. Bogota: Ediciones de la U.
- Chiavetano, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Londres: Heriot-Watt University .
- Estrada Bárcenas, R., García Pérez de Lema, D., & Sánchez Trejo, V. G. (2009). Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio Empírico en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, (46), 169 - 182. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/290/29011523002/>
- Hellriegel, D., & John W. Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10ma. ed.). México: Thomson.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Mexic : McGraw Interamericana.
- República del Ecuador. Corporación Ecuatoriana de Servicios de Desarrollo Empresarial, (2011). *Las mipymes son el futuro de la economía ecuatoriana*. Quito: CesdeCorp. Recuperado de <http://cesdecorp.org/emprendedores/mipymes-futuro-economia-ecuatoriana/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Décimoquinta ed.). México: Pearson Educación.

- Welsch, G. A., Hilton, R. W., & Gordon, P. N. (2005). *Pre-supuestos, planificación y control*. México: Pearson Educación.
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán Brito, M. P. (2014). *Administración de recursos humanos; Gestión de capital humano*. México: Mc Graw Hill Education.