

LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS PYMES DEL CANTÓN LA MANÁ

José Luis Chango Ortega
changojose32@gmail.com
Asociación de Productores Agrícolas San Agustín - Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-9657-9499>

Recibido: 10/03/23
Aceptado: 20/04/23
Publicado: 01/05/23

14

RESUMEN

En la actualidad, el talento humano es apreciado como un factor clave de éxito y de diferenciación competitiva en las pequeñas y medianas empresas. Pero, también es considerado el elemento más complejo e impredecible de manejar y gestionar. Cada individuo es un mundo completamente diferente, en la cima y la cultura organizacional, así como las expectativas y aspiraciones profesionales y personales que influyen directamente en el desempeño del componente humano dentro de una empresa. La presente investigación tiene como objetivo resaltar la importancia del talento humano en las Pymes del cantón La Maná, para contribuir al desarrollo de una perspectiva que sitúa al talento humano como el pilar fundamental en el desarrollo empresarial. La metodología se orientó a una investigación descriptiva de carácter correlacional; los datos se obtuvieron de fuente primaria mediante la aplicación de encuestas en las Pymes, obteniendo resultados significativos que corroboran la importancia del talento humano en estas como aporte al crecimiento sostenible en un mercado cada vez más globalizado y competitivo, aportando habilidades, destrezas y capacidades que serán reflejadas como calidad competitiva y valor agregado.

Palabras clave: talento humano, Pymes, competencia.

THE IMPORTANCE OF HUMAN TALENT IN PYMES OF CANTON LA MANÁ

ABSTRACT

Today, human talent is appreciated as a key factor for success and competitive differentiation in small and medium-sized companies. But it is also considered the most complex and unpredictable element to handle and manage. Each individual is a completely different world, at the top and the organizational culture, as well as the professional and personal expectations and aspirations that directly influence the performance of the human component within a company. The present research aims to highlight the importance of human talent in SMEs in the canton of La Maná, in order to contribute to the development of a perspective that places human talent as the fundamental pillar in business development. The methodology was oriented to descriptive research of correlational character; data were obtained from primary sources through the application of surveys in SMEs, obtaining significant results that corroborate the importance of human talent in these as a contribution to sustainable growth in an increasingly globalized and competitive market, providing skills, abilities and capabilities that will be reflected as competitive quality and added value.

Keywords: human talent, pymes, competence

Correo principal para contacto: changojose32@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Según el Servicio de Rentas Internas (2021) se denomina Pymes al “conjunto de pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas”.

El objetivo de las Pymes es de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los consumidores. De acuerdo a su actividad económica, se destacan las siguientes, según Filion (2011):

- Comercio al por mayor y al por menor
- Servicios comunales, sociales y personales
- Industrias manufactureras diversas
- Construcción
- Transporte, almacenamiento, y comunicaciones
- Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas
- Pesca, agricultura y silvicultura
- Otros

Los constantes cambios que surgen en el aspecto laboral van en aumento debido a los efectos tecnológicos de un mundo globalizado que demanda un talento humano más competente y preparado, ya que las empresas no solamente orientan sus esfuerzos en el mercado interno, sino que se extienden más allá de las fronteras de su lugar de origen, las Pymes no se encuentran eximes de estas exigencias.

Werner y Herman (2012) han señalado que “la dirección de capital humano o de RR.HH. ha sido considerada poco apropiada y costosa para las Pymes”, por ende, no existen varias investigaciones sobre este tópico; sin embargo, es necesario reconocer al capital intelectual de los individuos como el principal responsable en la generación de valor para las Pymes.

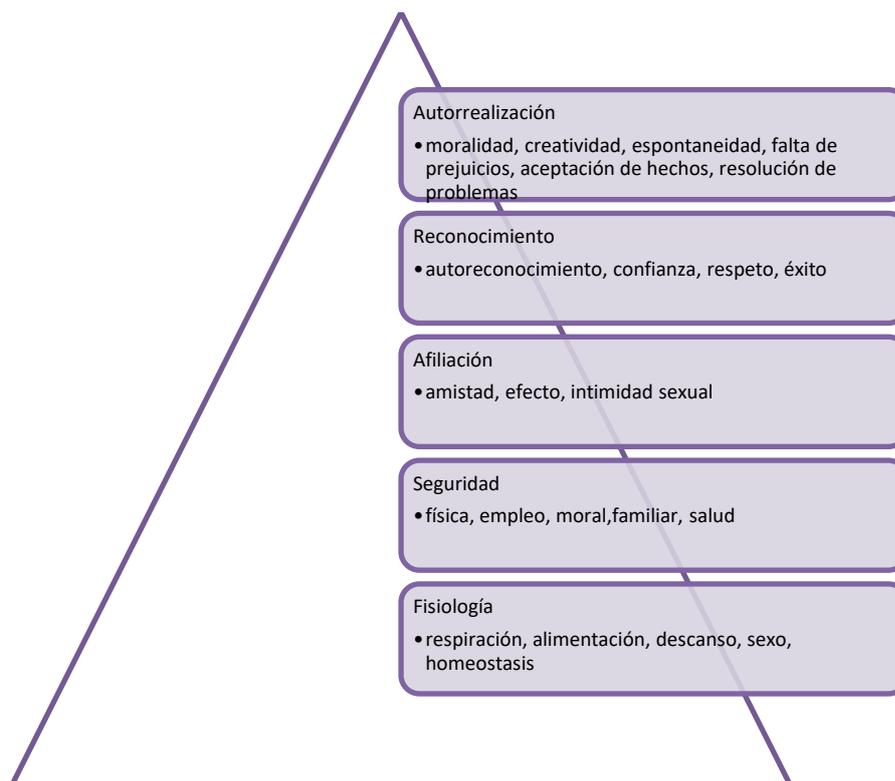
A las Pymes no se las deben considerar como pequeñas versiones de los grandes proveedores; la característica esencial y distintiva es el uso de las habilidades de sus colaboradores y de los atributos propios de la organización de menor escala. Las Pymes en el cantón La Maná se constituyen en la base del desarrollo social, consideran su talento humano como el cimiento para crear habilidades de calidad, de servicio al cliente y de innovación.

El factor de éxito de las Pymes está estrictamente ligado por las prácticas del Talento Humano institucional como son: formación, trabajo colaborativo, diseño de puestos, contratación, evaluación del rendimiento y políticas de retribución. Esto comprueba la ejecución de las buenas prácticas del talento humano por parte de las Pymes que se han logrado posicionar en el mercado.

Según la pirámide de necesidades de Abraham Maslow el rendimiento laboral se limita a la teoría psicológica en la cual el empleado acomoda sus necesidades de manera jerarquía, es decir que existe un orden en el que las necesidades deben satisfacerse.

Figura 1

Teoría psicológica de necesidades.



Fuente: Abraham Maslow.

Si se considera como eje la presente teoría, la buena contratación y gestión del talento humano, aporta a las personas a satisfacer sus necesidades partiendo de la fisiología y llegando a la autorrealización. Para ello, se debe entender la necesidad prioritaria de cada una de las personas.

La importancia de lo expuesto radica en que las Pymes del cantón La Maná ven limitado el crecimiento de sus operaciones en relación a las contrataciones, debido a que, la realización de sus funciones, son efectuadas de manera poco innovadora o empírica, en una cultura de trabajo caduca, en donde los colaboradores efectúan sus actividades de manera rutinaria, sin analizar si es la mejor forma para hacerla.

Sin embargo, las Pymes más exitosas, desarrollan procesos de diseño de puestos más formalizados a través de sus manuales de gestión, planificando las tareas a lo largo del tiempo, obteniendo así puestos ajustados a procedimientos predeterminados y planificados, a los que deben adaptarse los trabajadores. En la estructura de estos puestos se admite la participación de los empleados en mayor medida y se fomenta una mayor comunicación entre ellos.

En síntesis, a través del diseño de puestos, las Pymes fomentan más el trabajo en equipo, mediante la creación de sistemas de trabajo en grupo más autónomos y especializados de ahí la necesidad de adoptar estas prácticas por parte de las Pymes.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS / MATERIALES Y MÉTODO

Se desarrolló una investigación que busca puntualmente resaltar la importancia del talento humano en las Pymes. Para el efecto fue necesario establecer una correlación entre las variables Talento Humano (V1) y empresa (V2), constituyéndose específicamente en un estudio descriptivo correlacional, que hizo posible medir el grado de impacto que ejerce la V1 y V2 simultáneamente; es decir, si el talento humano influye de forma directa y definitiva en el desarrollo empresarial y viceversa.

Para la aplicación de encuestas estructuradas se efectuó en una muestra significativa de 235 empresas correspondientes al sector Pymes del Cantón La Maná. En el instrumento se incluyó preguntas que recaban información directa y concreta de la V1 y V2 y los factores e indicadores que los constituyen como se detalla a continuación:

Tabla 1

Correlación de variables.

Factores	Indicadores
- Información general de la empresa.	- Sector de la empresa - Tiempo en el mercado. - Departamento de RRHH - Proceso de reclutamiento y selección.
- Condiciones laborales	- Número de trabajadores. - Sueldos - Ambiente laboral - Horarios/jornadas laborales
- Productividad	- Objetivos empresariales. - Indicadores de cumplimiento.
- Información general trabajadores.	- Sexo - Edad - Nivel académico
- Reconocimiento y motivación.	- Ascensos. - Capacitación. - Bonos
- Compromiso	- Liderazgo y trabajo en equipo. - Cumplimiento de horarios y jornadas

Fuente: autoría propia, 2021.

Con la finalidad de determinar la validez del instrumento de medición, se calculó con base en el alfa de Cronbach, con un 95% de confiabilidad, determinando una respuesta del 0.850. Esto indica que el instrumento de medición aplicado es consistente.

3. RESULTADOS

El 84% de las Pymes encuestadas pertenecen al sector servicios, el 10% son del sector comercio y solo el 6% son industrias. Por otro lado, el 72% de los empresarios manifiestan que tienen más de 10 años en el mercado, el 15% ha permanecido en sus actividades entre 5 a 9 años y el 13% son relativamente nuevas. De la población encuestada, el 100% asegura no contar con un departamento de talento humano ya que lo consideran como un recurso innecesario, el 90% asegura que al momento de realizar una contratación lo hacen con base en recomendaciones, por lo que no se genera un proceso de reclutamiento, mientras que el 10% realiza una entrevista para la selección del nuevo personal.

Referente a las condiciones laborales se determinó que el 94% de las Pymes cuentan con 1 empleado, mientras que el 4% tiene entre 2 a 5 empleados y el 2% tiene más de 6 empleados. En tanto que, el 100% de los encuestados manifiestan tener un adecuado ambiente laboral. Sobre las jornadas laborales, el 96% mantiene 2 jornadas de 4 horas laborables, con un intervalo de 1 hora para el almuerzo, mientras que el 4% mantiene una jornada única de trabajo,

En el campo de productividad, aseguran el 100% de las Pymes que no cuentan con objetivos empresariales e indicadores de cumplimiento ya que no poseen una estructura ni tampoco una gestión adecuada.

En relación al sexo de los encuestados se concluye que el 65% son de sexo masculino y el 45% son femenino. Además, la edad comprendida rodea entre 50 a 65 años el 85%, en tanto que en el rango de 35 a 49 años se encontró un 7% finalmente entre 25 a 34 años tenemos el 8% de la población, de los resultados obtenidos el 94% tiene una instrucción secundaria, el 2% instrucción primaria y el 4% instrucción superior.

Con base en el reconocimiento, el 98% afirma no contar con este apartado ya que consideran innecesario ya que son los mismos propietarios y no desean disminuir su capital de trabajo, mientras que el 2% restante ha recibido ascensos y capacitación en sus lugares de trabajo, pero de manera aislada.

Finalmente, con base en el compromiso consultado, el 100% afirma que posee un liderazgo adecuado y que cumple con la jornada establecida para sus funciones.

4. DISCUSIÓN

El proceso de reclutamiento para el nuevo personal de las Pymes es el primer momento para poner en práctica el *Talent Management*, que permite afrontar cada proceso de este tipo con la idea de captar el mejor talento que beneficie a la institución. Además, que el empleado permanezca mucho tiempo en la empresa. La apuesta por el desarrollo de las competencias de los empleados es un punto fundamental una vez avanzada la estrategia.

El desarrollado un plan de gestión permitirá que cada trabajador tenga asignada sus competencias. Se establece un plan de actuación para que alcanzar las metas propuestas por la empresa y se realiza un seguimiento. Una correcta gestión del talento humano por competencias crea equipos de trabajo ganadores. Aprovechar una adecuada gestión de personal beneficia a que las Pymes trasciendan en el mercado. La guianza al personal se convierte en todo un arte y más cuando lo que se desea es conseguir metas en beneficio de la empresa.

5. CONCLUSIONES / CONSIDERACIONES FINALES

La presente investigación busca ser una fuente primaria de datos, al constituirse como un primer acercamiento referente al estudio de las prácticas de talento humano en las Pymes del cantón La Maná. A través de una recolección de datos de una muestra objetiva, mediante un cuestionario, se obtuvieron los hallazgos: los departamentos de talento humano en las Pymes del cantón son escasos. Las instituciones no consideran importante tener este departamento al interior de las empresas. Se concluye también que, a mayor nivel de estudios de los empresarios, mayor es la aplicación de prácticas de talento humano en las empresas.

Los hallazgos determinados representan un desafío tanto para los empresarios como para los investigadores de las empresas de este sector. En primer lugar, se debe considerar que cuando más pequeña es la empresa, más informal es la aplicación de las prácticas de talento humano. Por ende, no es recomendable realizar una adaptación de las prácticas aplicadas por las empresas grandes a las Pymes, sino suministrar herramientas útiles en función de los recursos que poseen.

6. REFERENCIAS

- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). Las prácticas de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México. *Fórum Empresarial*, 23(1), 5-33.
- Filion, L. (2011). *Administración de PYMES: Emprender, dirigir y desarrollar empresas*. En L. F.-M. Cisneros. México: Pearson.
- Servicio de Rentas Internas. (10 de 04 de 2021). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/de/buscador?q=pymes>
- Werner, H. &. (2012). *Adoption of human resource practices within a South African small business: A case study*. Obtenido de *Journal of Enterprising Culture*: <http://dx.doi.org/10.1142/S0218495812500197>.