

Ciencias sociales y políticas

Comunicación corta

Talento humano en la microempresa informal

Business success with human talent in the informal microenterprise

Talento humano na microempresa informal

Ing. Miguel O. Rodríguez-Durán, Ing. Saúl A. Murillo-Nevárez

oswaldo.rodriguez@uleam.edu.ec, saul.murillo@uleam.edu.ec

Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Manta, Ecuador

Recibido: 20 de mayo de 2016

Aceptado: 6 de julio de 2016

Resumen

Las Micros y Pequeñas Empresas (Mypes), se han convertido en uno de los sectores productivos más significativos para las economías de los países emergentes, debido a su contribución en el crecimiento económico y a la generación de riqueza. El artículo presenta un análisis crítico del talento humano y su relación con el éxito del negocio, en el área de la microempresa informal, mostrando los elementos que la componen y su aplicación en el campo del desarrollo económico. Estos datos se obtuvieron por medio de una encuesta realizada en sector micro empresarial informal del sector de Tarquí. Este artículo es parte de la reflexión de un proyecto de investigación sobre la formación del talento humano en el área de la microempresa informal. Esta investigación fue importante para poder entender estos factores de la extracción de información a través de encuestas sobre lo relevante de la relación del éxito micro empresarial. Como resultado la investigación reflejó plantear que la innovación del talento humano aumenta la capacidad del ser humano en los diferentes puntos.

Palabras clave: análisis, desarrollo, economía, formación, investigación.

Abstract.

Micro and Small Enterprises (MSEs) have become one of the most significant productive sectors for the economies of emerging countries, because of their contribution to economic growth and wealth generation. The article presents a critical analysis of human talent and its relationship to business success in the area of the informal microenterprise, showing the elements that compose it and its application in the field of economic development. These data were obtained through a survey conducted informal micro Tarqui business sector. This article is part of the reflection of a research project on the formation of human talent in the area of informal microenterprises. This research was important to understand these factors extracting information through surveys what is relevant to the relationship of micro business success. As a result research innovation reflected argue that human talent increases the capacity of human beings at different points.

Key words: analysis, development, economics, education, research.

Resumo

Micro e Pequenas Empresas (MPEs) tornaram-se um dos setores produtivos mais importantes para as economias dos países emergentes, devido à sua contribuição para o crescimento económico ea geração de riqueza. O artigo apresenta uma análise crítica do talento humano e sua relação com o sucesso do negócio na área da microempresa informal, mostrando os elementos que o compõem e sua aplicação no domínio do desenvolvimento económico. Estes dados foram obtidos através de uma pesquisa realizada setor empresarial Tarqui micro informal. Este artigo é parte do reflexo de um projecto de investigação sobre a formação do talento humano na área de microempresas informais. Esta pesquisa foi importante para entender esses fatores extrair informações através de inquéritos que é relevante para a relação do sucesso do negócio micro. Como uma inovação de investigação resultado refletiu argumentam que o talento humano aumenta a capacidade dos seres humanos em diferentes pontos.

Palavras chave: análise, desenvolvimento, economia, educação, investigação.

Introducción.

Se conoce como 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. Por lo general en Ecuador las pequeñas y medianas empresas que se han formado realizan diferentes tipos de actividades

económicas entre las que destacamos las siguientes: comercio al por mayor y al por menor, agricultura, silvicultura y pesca, industrias manufactureras, construcción, transporte, almacenamiento, y comunicaciones y otras. (PYMES 2015).

Las MYPES se han convertido en uno de los sectores productivos más significativos para las economías de los países emergentes, debido a su contribución en el crecimiento económico y a la generación de riqueza. Las MYPES deben reinventar su modelo de negocio con base en una fuerza productiva que contemple una estructura corporativa y competitiva centrada en la cultura de la planificación, en el talento humano calificado, la flexibilidad y adaptabilidad del negocio, para que puedan sostener sus ventajas empresariales girando en torno a la frontera de la competitividad. Dada la importancia de este tipo de temas para el país, este artículo pretende ilustrar acerca de la contribución de la relación del éxito de los negocios con el talento humano en el área de la microempresa informal.

Las micros y pequeñas empresas son las mayores generadoras de empleo en América Latina y el Caribe, pese a dificultades para formalizarse y la falta de financiamiento. Pese a generar empleo, en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la región predominan unidades de baja productividad que concentran una proporción elevada del empleo (80%), lo que significa una enorme brecha frente a empresas mediana (Micro y pequeñas empresas son las que generan más empleo en Latinoamérica, según la OIT s 2015).

Cuando formamos parte de una organización bien sea propia porque hemos decidido ser emprendedores o como empleados, poco a poco y a medida que vamos desarrollando proyectos, cumpliendo objetivos y alcanzando retos nos vamos sintiendo parte de ésta, vamos estableciendo una fusión tal que pasamos a ser de un empleado o representante a ser un espejo reflejo de la organización de la cual formamos parte.

El talento humano es uno de los principales elementos de las empresas. Por ello, en el desarrollo de las empresas con visión evolutiva, sostenible y sustentable se están creando políticas de responsabilidad social, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores. Actualmente las empresas están considerando que un empleado feliz es más productivo (SALAZAR, ADAFRANCYS. 2013).

Talento humano espejo empresarial

Si la gente es un recurso diferenciador de negocios, se debe tener muy claro cuál es la contribución de cada persona al negocio. La falta de certeza en este aspecto es uno de los problemas más comunes al interior de las organizaciones y surge porque nunca se le comunica a la gente cuál es su misión dentro de la empresa.

Los fracasos en la gestión de talento son una constante preocupación para la dirección de las organizaciones modernas. En las últimas décadas las prácticas de gestión de talento, especialmente en Estados Unidos, se han caracterizado por incongruencias que han provocado profundas y repetidas fluctuaciones entre la saturación y la escasez de recursos. En esencia, la gestión de talento implica simplemente un cálculo de los requisitos de capital humano y la elaboración de un plan para satisfacer dichos requisitos. Ha llegado el momento de aplicar a la gestión de talento un enfoque diferente, que tenga en cuenta el elevado grado de incertidumbre al que se enfrentan las empresas hoy en día (CAPPELLI, 2008).

Los motivos que se esconden tras los intereses actuales en la gestión del talento pueden dividirse ampliamente en los factores de la demanda y los factores de la oferta. En lo que a la demanda se refiere, puede apuntarse al cambio general de la economía basada en las manufacturas a la economía basada en el conocimiento. A medida que los servicios y los productos van siendo cada vez más intensivos en conocimiento, la atención se ha ido desviando hacia una gestión eficaz de los recursos intangibles y del capital humano.

Más concretamente, la globalización ha aumentado la conciencia sobre el papel clave que desempeña el talento directivo en la implantación de estrategias globales. Ello es particularmente cierto para quienes tienen las competencias generales del ámbito de los negocios y las competencias interculturales necesarias para poder capitalizar el crecimiento de los mercados emergentes (BJORKMAN&SMALÉ, 2010).

En el escenario competitivo actual, las empresas que marcan la diferencia son aquellas que pueden satisfacer las necesidades de sus clientes, ofreciendo un producto o servicio con alto valor agregado y que además resisten los embates de la competencia a través de fuertes barreras desarrolladas a partir de la generación de ventajas competitivas únicas y sostenibles. Este concepto no es nuevo, lo que sí es nuevo es de dónde las empresas se valen para crear esas ventajas difíciles de imitar para la competencia y que además maximizan la creación de valor para el cliente. Numerosos autores han planteado el tema, partiendo del visionario Peter Senge y su reconocida obra *La Quinta Disciplina*. Así, los pensadores del Management Moderno han dado lugar a modelos de gestión basados en el

Aprendizaje Organizacional, partiendo de la base de que son las personas los portadores de capacidades y experiencias que pueden hacer la diferencia para una organización y, por ende, ser fuente de ventajas competitivas.

Recursos Humanos puede (y debe) contribuir a la consecución de resultados para la organización a través de una gestión estratégica que facilite el desarrollo de capacidades para la organización, alineándose a la estrategia del negocio, lo cual es fundamental para ayudar a la organización a conseguir resultados y permanecer competitiva (SALES, 2002).

No existe un consenso respecto a cómo definir a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs); tampoco uno sobre los criterios para clasificarlas. Solo la Comunidad Económica Europea cuenta con una definición y criterios más claros que las identifican y diferencian.

En el caso de los países latinoamericanos no sucede lo mismo, por ejemplo en México, Hernández considera que las PyMes son “una fuerza que impulsa la economía, basada en el desarrollo de pequeños grupos, de uno o varios empresarios, que busca un medio de subsistencia y desarrollo en el mercado, ocupando sus propios medios para lograrlo” (RODRÍGUEZ 2002), por su parte, recupera las definiciones de Pierre y de la Asociación de Empresas Pequeñas. El primero considera que “son pequeñas y medianas empresas aquellas en las cuales la propiedad del capital se identifica con la dirección efectiva y responde a unos criterios dimensionales ligados a unas características de conducta y poder económico” (RODRÍGUEZ, 2002), mientras que la segunda asume que una PyME es “Aquella que posee el dueño en plena libertad, manejada autónomamente y que no es dominante en la rama que opera” (RODRÍGUEZ, 2002). (RUIZ CONDE 2012).

El paradigma de desarrollo humano que aparece a finales de los años ochenta representa un cambio radical por dos razones. En primer lugar, cuestión a la premisa utilitaria que sirve de fundamento a gran parte de la economía del desarrollo, se ve relacionado el éxito con el talento humano en los procesos de ampliación de las capacidades de las personas, propiciar que la gente disponga de una gama de mayor opciones, que pueda hacer más cosas.

En numerosas ocasiones, la realidad empresarial y las aproximaciones académicas parecen empeñadas en evidenciar la falta del talento humano, esto es realmente preocupante, por cuanto en el campo de estudio es relevante la inquietud en varias personas el desarrollo del mismo; la relación entre el talento humano y la microempresa informal son puntos de estrategia, ya que esto sirve para crear ventajas competitivas en el marco de la estrategia de la compañía.

Todo talento lleva una etiqueta “úselo”; hay quienes por pereza aun sabiendo que tienen una cualidad no hacen esfuerzo alguno y hay otros que nunca lo descubren, con ello vamos a constatar que en un contexto en el que la globalización ha propiciado la accesibilidad generalizada a recursos de entrada y salida en las compañías que se convierten en el principal generador de ventaja competitiva que cada vez es más relacionado con el talento humano.

En la actualidad se presenta un alto nivel competitivo por el que cruzan las empresas, genera un ambiente de incertidumbre por el hecho de sobrevivir en un mercado altamente agresivo, con clientes que continuamente cambian sus expectativas de consumo, ya que buscan mayor satisfacción de sus necesidades razón por lo cual entran al mercado las operadoras de capacitación como instituciones que se encargan de fortalecer y mejorar las estrategias de las organizaciones con el fin de impregnar en ellas un ambiente competitivo y actualizado con las vanguardias de los cambios que se dan mediante la globalización.

Debido a estos cambios las empresas son conscientes de la necesidad de capacitarse y prepararse para enfrentar los grandes cambios y exigencias que la globalización y los importantes acuerdos comerciales están exigiendo a nivel local, nacional e internacional; la presente investigación busca encontrar un gran potencial para el área de microempresa informal, la relación del talento humano en los negocios como una manera de desarrollar de una manera más eficaz y eficiente las actividades cotidianas de las empresas; además, de mantener al personal siempre a la vanguardia de los cambios que se hacen en el mercado, siempre buscando la mejora continua y la calidad en los procesos que intervengan en las organizaciones, de acuerdo a la complejidad de las actividades del ser humano, en consecuencia de su vertiginoso desarrollo, las operaciones de las empresas se han vuelto cada vez más complejas también.

Las empresas son parte fundamental en las actividades económicas diarias, venden sus productos o servicios para satisfacer las necesidades de las personas; compiten unas empresas con otras; tratan de ampliar sus mercados ya sean nacionales o internacionales, dando origen a las importaciones y exportaciones; tratan de que el consumo de su producto o servicio aumente a través de campañas publicitarias; aplican diferentes estrategias que les permiten reducir sus costos y maximizar sus utilidades pero no se preocupan del talento humano.

Después de haber analizado el valor humano y el efecto en la economía se decidió realizar la siguiente investigación con la finalidad de obtener la evaluación del éxito microempresarial y su relación con el talento humano.

Metodología

El presente artículo se fundamentó en encuestas realizadas al sector microempresarial de Tarqui, la recolección de la información se realizó en el lugar donde se desenvuelve el movimiento comercial de la ciudad de Manta, en la zona de mayor movimiento microempresarial en el sector de Tarqui.

Por medio de encuestas se describió la situación actual y correcta sobre el posicionamiento en la mente de los dueños de los comercios de la ciudad de Manta en el sector comercial de Tarqui.

Se planteó un análisis crítico de la extracción de las preguntas en base al concepto de talento humano desde la teoría económica empresarial, mostrando los elementos que lo componen y su aplicación en el campo del desarrollo económico. No obstante, se intentó ir más allá de la descripción económica o técnica del concepto para formular un debate ético sobre Talento Humano; y sobre las relaciones económicas dentro del sistema económico capitalista globalizado se realizaron varias preguntas enmarcadas en la relación del éxito microempresarial y su relación en las ventas, aspiraciones y la economía actual.

Resultados y discusión

Entre el 60% y el 75% de la población encuestada consideró que en la innovación del talento humano aumenta la capacidad del ser humano y que la capacitación del talento humano aumentó el éxito empresarial y la economía y genera creatividad y confían que el talento humano innova (figura).

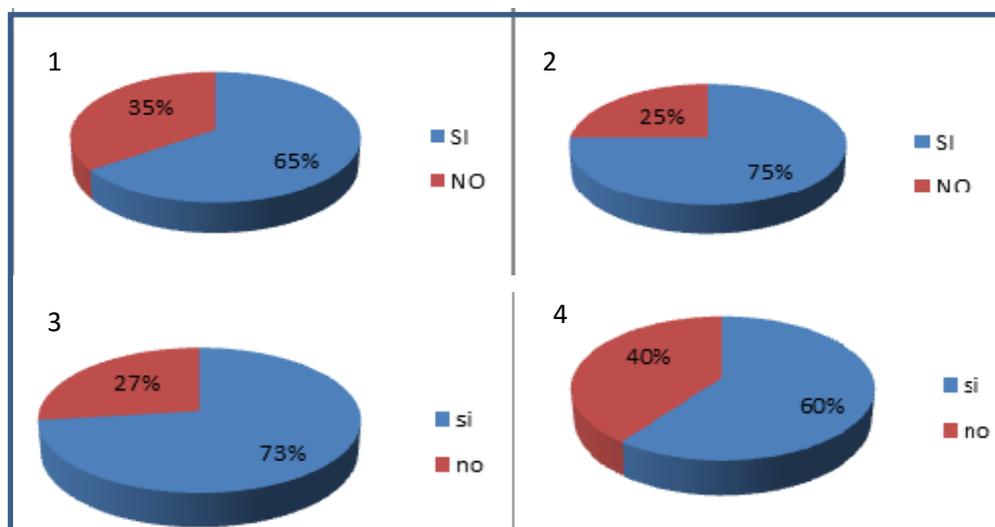


Figura.

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años. (DOLAN, S.L. 2003).

En materia de Talento humano, aparece la calidad y disponibilidad del recurso humano: las competencias difíciles de encontrar en los niveles operario, técnico, administrativo/ profesional y gerencial/ ejecutivo; la falta de compromiso del recurso humano con la empresa, costos de la mano de obra calificada y la baja calificación del recurso humano (RODRÍGUEZ, 2003).

El 65 % de la población estudiada consideró que la buena aplicación del talento humano generó nuevas ideas para incrementar las ventas, y el 73 % que es necesario que el talento humano tenga los conocimientos necesarios para optimizar los recursos financieros, además de que el 70 % considera que el aumentar ventas por unidades se debe a la creatividad del talento humano y por último que el 75 % indicó que el talento humano tiene las habilidades para incrementar las ventas en las microempresas. Estudios realizados por Jaramillo Navarro Olga sobre la gestión del talento humano en el micro, pequeña y mediana empresa los resultados referentes a las características de los empleados que conforman el sector se encontró que la mayoría de los empleados no poseen bases de datos ni información actualizada de su talento humano. (JARAMILLO NAVARRO O. 2005).

El talento humano es el resultado de toda una serie de estrategias y de cualidades forjadas mediante políticas precisas, que tienen impacto en el desarrollo del ser humano; no obstante, el reto que se plantea entre líneas en este escrito es el que tienen los diferentes sectores microempresariales de la aplicación del talento humano.

Dentro de las condiciones económicas y laborales que comúnmente son generalizadas en los diferentes tipos de negocios que se pueden producir el desempleo, sub-empleo y bajos salarios; puede utilizarse por sectores económicos para reproducir estas debilidades económicas y sociales en función de una utilidad inmediatista de la organización empresarial. Una de las técnicas para poder entender estos factores es la extracción de información a través de encuestas a los actores de dichas actividades y fue por medio de este método que se pudieron obtener los resultados y discusión de este trabajo.

Después de revisar diversos autores, se puede inferir que Gestión del Talento Humano es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa,

partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno.

Los objetivos fundamentales de la gestión del talento de las personas tienen que ver con la definición y la importancia de dicha área en la empresa: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

La gestión del talento humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la organización frente a los competidores del mercado se constituye actualmente en el liderazgo efectivo del talento humano, de manera que se pueda asegurar que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada.

Conclusiones:

El mundo del comercio y la innovación del talento humano presentan cambios en la actualidad. La innovación del talento humano aumenta la capacidad del ser humano y la capacitación del talento humano aumenta el éxito empresarial y la economía, y el talento humano genera creatividad, y confían que el talento humano innova.

Se hace necesario seguir investigando para ampliar este tema tan importante y oportuno para la época en que estamos viviendo momentos con la economía mundial

Referencias bibliográficas

BJORKMAN, Ingmar & Smale, Adam (2010). La Gestión global del talent: retos y soluciones. Universia Business Review. ISSN: 1698 – 5117.

CAPPELLI, Peter. Gestión del talent para el siglo XXI. Harvard Business Review. [Online]. 2008 [citado 2016-07-23] Disponible en: <https://web.opendrive.com/.../NF8zNjAyNDYxN19aaHo2eF9kMTA2?>

DOLAN, S.L. y otros (2003): La Gestión de los Recursos Humanos (2ª ed.). Editorial Mc. Graw Hill (España)

HERNÁNDEZ, Ángeles Xavier (2007). PyMES (Pequeñas y Medianas Empresas) Modernización tecnológica o quiebra. México: Grupo editorial ISEF.

JARAMILLO NARANJO, Olga Lucía. Gestión del talento humano en el micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. Pensamiento y Gestión, N° 18, ISSN 1657 – 6276. [Online]. 2005 [citado n2016-07-23] Disponible en:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3597/2317>

Micro y pequeñas empresas son las que generan más empleo en Latinoamérica, según la OIT. EL UNIVERSO. Perú. 2015. [online]. 2015. [citado 2016-07-23] Disponible en: <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/09/08/nota/5113298/micro-pequenas-empresas-son-que-generan-mas-empleo-latinoamerica>

PYMES. Gobierno Nacional de la República del Ecuador. [Online]. 2015 [citado 2016-07-23], Disponible en: <http://www.sri.gob.ec/de/32>

RODRIGUEZ VALENCIA, Joaquín (2002). Administración de Pequeñas y Medianas Empresas. 5ta. ed., México: Thomson Editores.

RODRÍGUEZ, A.G.: La realidad de la Pyme colombiana. Desafío para el desarrollo, Colombia, Fundes. [Online]. 2003. [citado 2016-07-23] Disponible en: www.fundes.org/asset/documents/565

RUIZ CONDE, María Verónica, Ramírez Reyes, José de Jesús, Pérez Díaz, Javier (2012). El capital humano en las Micros y Pequeñas Empresas Turísticas de la Ciudad de Texoco, Estado de México. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. México.

SALES, Matías. Capital humano y estrategia del negocio. Alineando el desempeño de los recursos humanos hacia el logro de resultados. . [Online]. 2002. [citado 2016-07-23] Disponible en: <http://www.uhu.es/mjesus.moreno/docencia/asignatura-01%20de/TEMA-10/CH%20Y%20ESTRATEGIA.pdf>

SALAZAR, ADAFRANCYS. Talento humano espejo empresarial. [Online]. 2013. [citado 2016-07-23] Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/talento-humano-espejo-empresarial>.