



Rol del líder del área de recursos humanos y su influencia en la competitividad de las MIPYMES

The leader role in the human talent area and its influence in the competitiveness of the SMEs

María José Pérez Espinoza
<https://orcid.org/0000-0001-6215-5444>
Ana Vanessa Maldonado Córdova
<https://orcid.org/0000-0002-0344-2723>
Universidad Metropolitana, Ecuador

Cecibel del Rocío Espinoza Carrión
<https://orcid.org/0000-0001-6296-4946>
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Autor para correspondencia: mjperez@umet.edu.ec; amaldonado@umet.edu.ec;
cespinoza@utmachala.edu.ec

Fecha de recepción: 12 de julio de 2019 - Fecha de aceptación: 17 de octubre de 2019

Resumen

Las MIPYMES representan un motor de generación de empleo y desarrollo para el Ecuador, por tal razón siempre se busca implementar nuevas estrategias y lineamientos que mejoren sus niveles de competitividad, y el área de talento humano es una de las claves para el core business y el crecimiento a mediano y largo plazo por el aporte del personal a las actividades de la organización. El presente trabajo de investigación se centra en identificar cuál es el rol del líder de talento humano, sus características personales y profesionales, los conocimientos que debe poseer, los desafíos a los cuales se enfrenta organizacional y personalmente con su equipo de trabajo. A medida que una persona se va desarrollando, define un estilo de liderazgo particular en función de los objetivos organizacionales, y tendrá que adoptar posturas que le permitan motivar al personal que tiene a su cargo, satisfacer las demandas de los clientes internos para mejorar la satisfacción, alinearse con los propietarios y por último auto-motivarse y desafiarse a conquistar nuevos retos. Finalmente, para poder tener un liderazgo pleno y transformador, es importante que los objetivos, procedimientos y las estrategias de toda la compañía sean comunicados de una manera clara, medible y alcanzable.

Palabras claves: competitividad; MIPYMES; liderazgo; talento humano; estrategia

Abstract

The SMEs represent in an employee generator and development to Ecuador, that's why always companies are looking to implement new strategies and guidelines to improve their competitiveness levels, and the human talent area is one of the keys for the core business and for the development in a medium or long term due to the contribution of the human team that is

working for the company. The present investigation paper is centered at identifying what is the leader role in the human talent area, his personal and professional characteristics, the knowledge that should have, the challenges that have to face organizational and personally with his working team. In order that a person starts to develop, that helps to define his particular leadership style in function to the organizational objectives, and has to adopt positions that let him to motivate the people that have in charge, to satisfy the internal clients demands to rise the satisfaction, to line up with the owners and finally to self-motivate and to challenge himself to conquer new results. Finally, to have a full and transformational leadership, is important that the objectives, procedures and the strategies of all the company have to be communicated in a clear way, measurable and reachable.

Key words: competitiveness; SMEs; leadership; human talent; strategy

Introducción

Para las organizaciones resulta imperativo saber que su personal es una de las ventajas competitivas más fuertes que puede tener, ya que no son imitables por la competencia, por tanto, es necesario que siempre se encuentren en una constante búsqueda de nuevas estrategias para retenerlos, mantenerlos satisfechos, capacitados, desafiados y alineados a los objetivos de la organización, siendo el principal responsable de este accionar, el líder del área de talento humano (Mejía, Bravo, & Montoya, 2013).

Por regla general, la persona encargada de un área en particular dentro de la organización, debe estar en un estado de alerta permanente, identificando falencias, situaciones a mejorar o destacar lo bien que se pueden estar haciendo otras, medido a través de indicadores que muestran la evolución o retroceso que se pueda estar desarrollando en los procesos de dicha área, y el departamento de talento humano no es la excepción, ya que de él depende el desempeño de todas y cada una de las personas que se encuentran en la empresa (Contreras & Barbosa, 2013).

El mundo competitivo en el cual se desarrollan las organizaciones las obligan a estar en una continuada búsqueda de un equipo humano idóneo que se adapte a la empresa de una manera integral, es decir desde su cultura hasta su manera alcanzar objetivos y metas financieras, tarea que desde luego no resulta nada fácil considerando la diversidad de candidatos que existe en la actualidad, las diferentes generaciones que se encuentran en el mercado laboral, las diferentes aspiraciones de acuerdo a sus edades, las prioridades de su vida, la oferta económica que esperan recibir para ser contratados o para mantenerse dentro de la empresa, por lo que el área de talento humano se convierte cada día en un aliado estratégico de la alta gerencia para captar a los talentos más adecuados para el entorno organizacional que se requiere (Gavagnin, 2012).

Las MIPYMES, al igual que las grandes empresas necesitan contar con un equipo humano adecuado, que cumpla sobre todo con un perfil de multifuncionalidad y que se comprometa al ciento por ciento con la organización, y considerando que, en particular, la provincia de El Oro cuenta con un 97.9% de empresas clasificadas dentro de este grupo (INEC, 2019), dicha cifra es la comprobación de que son un motor generador de empleos y de oportunidades para el mercado laboral.

Finalmente es importante destacar que el objetivo principal de la presente investigación es destacar la importancia del rol del responsable del área de talento humano a través de la

descripción de las competencias profesionales y las características personales que este debe poseer para poder desarrollar su cargo, esto como un aporte al mejoramiento de la competitividad de las empresas consideradas como micro, pequeñas y medianas (MIPYMES) en la provincia de El Oro, tomando en consideración la encuesta realizada a diferentes sectores comerciales de la misma. La línea de investigación del trabajo está enfocada en el fortalecimiento de los actores de la economía y desarrollo empresarial, con especial análisis de la gestión de personal.

Desarrollo

Generalidades acerca del liderazgo

Bracho y García (2013) afirman que:

El liderazgo como proceso, representa en las organizaciones un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de las personas hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas. En este sentido, contar con una dirección ajustada a los requerimientos de las empresas, representa una vía para lograr los objetivos trazados así como conseguir el desarrollo y crecimiento sostenido. Por otra parte, no sólo el liderazgo es un elemento importante, sino que debe focalizarse el enfoque seleccionado por las organizaciones, midiendo en consecuencia su efectividad para contribuir con las metas propuestas (p.166).

Hoy en día se habla acerca del liderazgo en un sinnúmero de presentaciones, modalidades, estilos, criterios, en fin, son muchos los criterios y teorías que existen a su alrededor, sin embargo, para los fines del presente artículo de investigación, se tomará en cuenta la definición desarrollada por Bass y Avolio (2006) la cual afirma que el liderazgo es un proceso que se enfoca en la estimulación de la conciencia de los colaboradores que forman parte de la organización, esto con el fin de convertir a todos los trabajadores en seguidores productivos para que se comprometan con la misión organizacional, dejando de lado sus intereses personales para centrarse en los intereses colectivos.

Los resultados de las organizaciones dependen en gran medida de la gestión que hacen sus líderes en el personal que tienen a su cargo, por lo que es necesario que una vez que estos se encuentren identificados por el departamento de talento humano, sean formados, capacitados y alineados en pro de la consecución de los objetivos organizacionales, siendo participe activamente de la toma de decisiones y de los progresos corporativos que se puedan llevar a cabo (Cruz, Salanova, & Martínez, 2013).

El liderazgo en la actualidad, representa una pieza clave dentro del mundo competitivo en el que se encuentran las organizaciones, por tal razón es menester para las organizaciones siempre estar en continua búsqueda de las personas claves que motiven a sus compañeros, de tal manera que antepongan el bienestar de la compañía, por encima de sus propios intereses y objetivos, desde luego que dicha acción no es fácil, pero una vez que se logra y con el apoyo de la alta dirección, los líderes tienen la capacidad de poder desarrollar grandes estrategias competitivas y ganadoras, que no podrán ser replicadas por la competencia, ya que su principal

sustento serán las personas, elementos claves e irremplazables en toda organización (Briceño & Fidel y Godoy, 2012).

Competitividad Empresarial

Solleiro y Castañón (2005) consideran que la competitividad empresarial es un concepto complejo que ha sido estudiado desde diferentes percepciones y disciplinas, sin embargo dichos autores proponen que la competitividad empresarial sea analizada desde tres aspectos para su definición: El primer aspecto de ellas es la empresa, en donde la competitividad se ve refleja a través de la rentabilidad; el segundo aspecto es a nivel del sector empresarial, en donde se analiza a la empresa en conjunto dentro del sector en el que se encuentra y en función de competidores que se encuentran en otros ramos; finalmente el tercer aspecto es el que se evalúa a nivel de país, en donde se toman en consideración las políticas públicas para el incentivo de la actividad empresarial en el sector privado (Aragón, Rubio, Serna, & Chablé, 2010).

Al momento de hablar acerca de la competitividad empresarial, se deben tener en consideración ciertos aspectos claves para poder destacar sus ventajas, De la Cruz y Martínez (2013) afirman que en primer lugar hay que tener en cuenta la racionalidad económica, así como la capacidad de dirección, organización y coordinación. En las medidas en que las empresas respondan de manera diligente a las exigencias de su entorno y del mercado en el cual se encuentran, en la misma medida mejoraran sus niveles de competitividad y como sus competidores y consumidores los ven.

Cuando una empresa se consolida desarrollando una ventaja competitiva, esto es un indicador de que su marca está ganando mayor presencia en el mercado, los clientes están dispuestos a adquirirla y por ende aumenta la rentabilidad para la organización, si un equipo humano no se encuentra preparado para destacar en el medio empresarial representando a su organización, no habrá manera posible de que la empresa se destaque ni genere rentabilidad.

Relación liderazgo y competitividad en las organizaciones

En la actualidad la competitividad empresarial es un tema de interés en todas las organizaciones debido al constante crecimiento que se da tanto en el mercado ofertante como en el demandante, en donde se debe tomar en consideración el sin número de características que tienen los clientes potenciales para poder satisfacer sus necesidades. Muchas organizaciones comparan estrategias, crean nuevas, implementan otras y así un ciclo constante que se renueva con el objetivo de captar la mayor cantidad del mercado de clientes.

De acuerdo a Mondy (2010) la competitividad surgió en el siglo XVII con su mentor David Ricardo, quien a la par del desarrollo de un sinnúmero de teorías comerciales creadas en aquella época, destacó la creación de una metodología de ventajas comparativas, así como la medición del crecimiento de una organización en función a la posibilidad que esta tenga para aumentar o mantener la rentabilidad de sus activos, por ende se considera un aspecto que se mantiene hasta la actualidad en desarrollo, ya que año a año se originan nuevas teorías, estrategias y posibilidades empresariales para el mejoramiento de la competitividad.

Las organizaciones requieren de equipos empresariales dinámicos, actualizados, capacitados y comprometidos con la organización en su conjunto, abiertos a los cambios y flexibles ante el sin número de presiones que pueden ir apareciendo conforme la globalización, el mundo y los clientes cambien sus demandas, gustos o preferencias, por lo que justamente en este punto de inflexión en donde el talento humano se destaca y aporta al desarrollo y potencialización de los equipos de trabajo para alcanzar a lograr los objetivos organizacionales (Omar, 2011).

Como se mencionó anteriormente, los recursos humanos que se encuentran en la organización representan una ventaja competitiva para la misma, ya que a través de ellos se han podido desarrollar nuevas estrategias de competitividad, innovación y proyectarse hacia la realización de estrategias de planeación a mediano y largo plazo (Contreras & Barbosa, 2013). Dentro de las funciones del departamento de talento humano se encuentran el reclutamiento, selección, inducción, entrenamiento, planes de carrera, capacitación, esta última es una pieza clave para el mejoramiento de la competitividad de las empresas, ya que no solamente le permite al empleado estar actualizado, sino que abre su campo de visión estratégica para proyectarla casa adentro.

Expertos en el área administrativa y de talento humano como Mondy (2010) y Liquidano (2012) mencionan que tanto la competitividad como el talento humano han sido señalados como procesos que se encuentran relacionados entre sí, esto, debido a que es imperante contar con un excelente departamento de talento humano que capacite al personal, lo mantenga satisfecho con sus funciones y con el entorno en el cual se desenvuelve, lo cual a corto, mediano o largo plazo repercutirá en clientes satisfechos, no solo por el servicio de calidad que recibirán, sino porque los empleados cuentan con tal nivel de compromiso con la marca, sus directivos y los procesos que realizan, que eso se contagia al entorno competitivo del mercado.

El área de talento humano y funciones de su líder

Las organizaciones hoy en día tratan de estar a la vanguardia en todo lo que ellas más puedan, procesos, estrategias, tecnologías, sistemas de información, de distribución, y un sinnúmero de aspectos más, esto debido a lo rápido que se dan los cambios en el entorno y a lo acelerado que deben responder las organizaciones frente a ellos, y desde luego dichos cambios impactan a las organizaciones y a su gente, y es justamente en este último aspecto donde entra al rompecabezas el departamento de talento humano.

El área de talento humano es el encargado de detectar de manera diligente todas las exigencias y cambios que se dan en el entorno, para de esta manera proveer de las herramientas necesarias a todos los departamentos que conforman la organización para que sus miembros puedan desempeñarse adecuadamente en su ámbito profesional. Chiavenato (2007) afirma que el departamento de talento humano es un área neurálgica que a su vez tiene una función de amortiguación, debido a que es ese vínculo entre la alta dirección y la parte operativa y ejecutora de la empresa.

Por su parte el área de talento humano debe agregar valor a través de diferentes estrategias para las personas que forman parte de los diferentes departamentos, a la vez que

realiza funciones de planeación, coordinación, ejecución y prestación de orientaciones de tipo humana, técnicas y profesionales. De acuerdo al estadounidense Dave Ulrich (1997) existen cuatro roles que desarrolla el departamento de talento humano y que aportan al crecimiento competitivo de la empresa, estos son:

1. **Procesos y Operativo:** Se centra en la operación de las que se consideran las funciones básicas de talento humano, así como el soporte a la administración general de la empresa; también se destaca el enfoque a la eficiencia de los procesos teniendo de soporte la externalización de ciertos servicios así como la tecnología.
2. **Personas y Operativo:** Se centra en las personas, es decir en la humanidad de los colaboradores, escuchar sus necesidades y atender sus requerimientos, desde luego se debe apoyar y gestionar toda labor que desempeñen en pro de la consecución de los objetivos organizacionales.
3. **Procesos y Estratégico:** La alineación de la estrategia de talento humano a la estrategia de la organización es el punto clave para el desarrollo pleno de la organización, en donde el departamento no solo debe enfocarse en sí mismo, sino en la socialización de los objetivos y metas a todas las unidades de negocio y departamentos.
4. **Personas y Estratégico:** Se centra en el impulso de la cultura organizacional, la evolución de la empresa y la construcción de equipos de trabajo a través del aprendizaje y el compromiso.

Es crucial que el área de talento humano cuente con su rol estratégico y también operativo, ya que de esta manera su aporte a la organización es pleno, por un lado la alta gerencia sabe que cuenta con personal capacitado, informado y motivado para la consecución de sus objetivos y por otro el personal operativo sabe que tiene un canal directo a la alta gerencia para transmitir sus necesidades y requerimiento conforme sea el caso de necesitarlas (Yance, Solís, Burgos, & Hermida, 2017).

Talento Humano es un área que se encuentra dentro del círculo de acción del departamento administrativo, realiza actividades tales como la administración de personal, entrenamiento y formación, bienestar social, reclutamiento y selección, seguridad y salud ocupacional.

Características del líder de talento humano

La persona que se encuentra a cargo del área de talento humano, debe cumplir con ciertas características consideradas como básicas de acuerdo a Omar (2011), en donde independientemente del sexo de la persona que se encuentre a cargo de la misma, es menester tenerlas en mente al momento de realizar la contratación del encargado de esta área. Estas características también sirven para poder elaborar planes de capacitación enfocados en el mejoramiento o potencialización de las competencias que se van a describir a continuación:

- **Adaptabilidad al cambio:** Esta característica debe ser imprescindible para las organizaciones y los jefes departamentales, sobre todo considerando lo rápido con que cambia el mundo actualmente gracias a la tecnología y la globalización en todas sus escalas, por lo que el líder de talento humano debe responder de manera diligente a los

cambios en las necesidades del personal, sus motivaciones, las flexibilidades que puedan requerir, entre otras.

- Buenas relaciones interpersonales y colaborador: Ser una persona sociable, empática, solidaria y colaborativa genera una excelente imagen del departamento, a la vez que lo proyecta como una unidad de acercamiento para los colaboradores en el caso de tener alguna necesidad o requerimiento particular.
- Enfoque en el bienestar de los colaboradores: Los colaboradores de una organización, siempre deben ser una prioridad, por lo que resulta casi obligatorio estar en constante investigación acerca de las carencias o necesidades que estos puedan tener, sus motivaciones personales, satisfacciones, alzas salariales de acuerdo al mercado, capacitación, y un sinnúmero de factores que deben ser definidos claramente y con una escala de importancia.
- Eliminación de distancia de poder: Entre más plana sea la estructura de la organización, mucho mejor, ya que esto ayuda a la eliminación de las jerarquías, distancias innecesarias o superioridades mal fundamentadas, que en la mayoría de los casos nubla la visión de necesidades o requerimientos que deben ser atendidos de manera urgente y que no se comunican rápidamente.
- Innovación, de mente abierta y creativo: La creatividad e innovación van de la mano, por lo cual es necesario tener profesionales que encuentren la manera de presentar “lo cotidiano” u “obligatorio” de maneras diferentes, creativa, que impulse al personal a querer ejecutarlo a pesar de que no pueda ser completamente de su agrado.

Desafíos para los líderes de talento humano

Conforme pasa el tiempo y cambian las condiciones del talento humano que deben manejar, los profesionales del área de talento humano deben tener presente cuales son los desafíos a los cuales tienen que enfrentarse y por los cuales deben empezar a tomar medidas desde la actualidad.

De acuerdo a Contreras y Barbosa (2013) algunos de estos desafíos son los siguientes:

El choque generacional en el mercado, en donde la última generación de colaboradores conocidos como “millennials” tienen preferencias completamente diferentes a las ofrecidas convencionalmente, su prioridad no es el aspecto económico ni la estabilidad laboral, lo que buscan es un ambiente laboral flexible, donde puedan asistir con ropa cómoda, donde no se sientan presionados por sus jefes, donde les permitan laborar desde sus casas y en muchos casos en donde más que los procedimientos se evalúe únicamente por resultados.

Otro de los desafíos a los que se enfrentan los líderes de talento humano es a la alta rotación de personal, en donde los colaboradores se llevan consigo el conocimiento adquirido y hay una constante fuga de cerebros.

Es cada vez más complicado contratar personas que cumplan un perfil integral de competencias como lo buscan las organizaciones, por ende se debe priorizar cuáles son más indispensables que otras, ya que los perfiles que se encuentran en la actualidad son tan diversos,

que en gran parte de los casos las competencias que se evalúan no se encuentran ciento por ciento desarrolladas.

Metodología

La investigación realizada tiene un enfoque mixto, es decir de tipo cuantitativo y cualitativo, esto debido a que los constructos de análisis son el liderazgo y la competitividad y a la par se han recopilado datos estadísticos, para posteriormente ser analizados, identificar variables y de esta manera poder sacar conclusiones acerca de los aspectos analizados.

Por un lado, se puede notar que la investigación cualitativa se ha realizado mediante el planteamiento de las definiciones e implicaciones de los temas del liderazgo y de la competitividad en el área de talento humano, mientras que, por otro lado a través de la probatoria de datos, se confirman las conclusiones que se han permitido desarrollar en el presente trabajo.

La población que se tomó en consideración fue la de 1406 MIPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas) de sectores agropecuario (se consideró el sector de café, cacao, camarón y banano), servicio y comercio, dichas empresas se encuentran ubicadas en los siguientes cantones: Huaquillas, Santa Rosa, Pasaje, El Guabo y Machala. Para calcular la muestra se tomó en consideración un porcentaje de error del 7% y un nivel de confianza del 95%, obteniendo de esta manera la cantidad de 172 empresas, que fueron repartidas proporcionalmente tomando en consideración el peso de cada estrato, sector productivo y cantón; el muestreo fue de tipo aleatorio.

A continuación, se presenta la fórmula utilizada para el cálculo de la muestra con varianza máxima:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{e^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

N = 1406 → tamaño de la población

Z = 1.96 → probabilidad normal asociada con el nivel de confianza (95%)

e = 7% → error máximo

PQ = 0.5*0.5 → varianza de la variable dicotómica (binomial)

Una vez calculada la muestra, hay que tomar en consideración la aplicación de la encuesta, la misma que fue realizada a través de 72 preguntas enfocadas a diversas áreas de la competitividad de la empresa: planificación estratégica; producción y operaciones; aseguramiento de la calidad; comercialización; contabilidad y finanzas; recursos humanos; gestión ambiental y sistemas de información.

Para obtener respuestas objetivas en el cuestionario aplicado se utilizó la escala de Likert, las mismas que fueron desde totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo; también cabe destacar que la confiabilidad del instrumento se midió a través del coeficiente Alfa de Cronbach de 0,96.

Como se mencionó anteriormente, se evaluaron diversas áreas de competitividad de la empresa, sin embargo, para los fines del presente artículo, se tomarán en consideración las que se encuentran relacionadas con el departamento de talento humano, las cuales son:

1. Selección de personal
2. Competencias y descriptivo de funciones
3. Instrumentos de medición
4. Proceso de inducción
5. Capacitación interna y externa
6. Indicadores de desempeño
7. Planes de carrera
8. Seguridad y salud ocupacional
9. Pertenencia y compromiso
10. Comunicación organizacional

Resultados

Los resultados que se mostrarán a continuación representan la aplicación de las encuestas a 172 empresas, el primero de ellos tiene el consolidado de las diez áreas que se cuestionaron, y posteriormente se presenta el resultado por cada una de las áreas que conforman el área de talento humano.

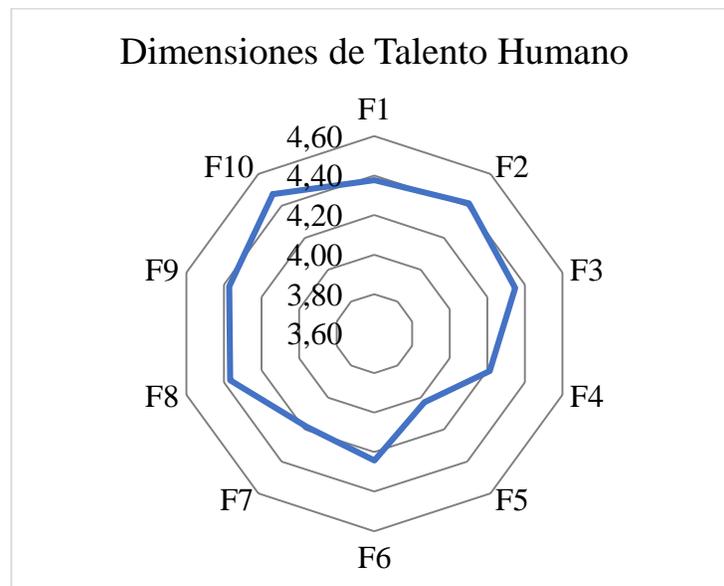


Figura 1: Dimensiones de Talento Humano. Fuente: UMET (2018)

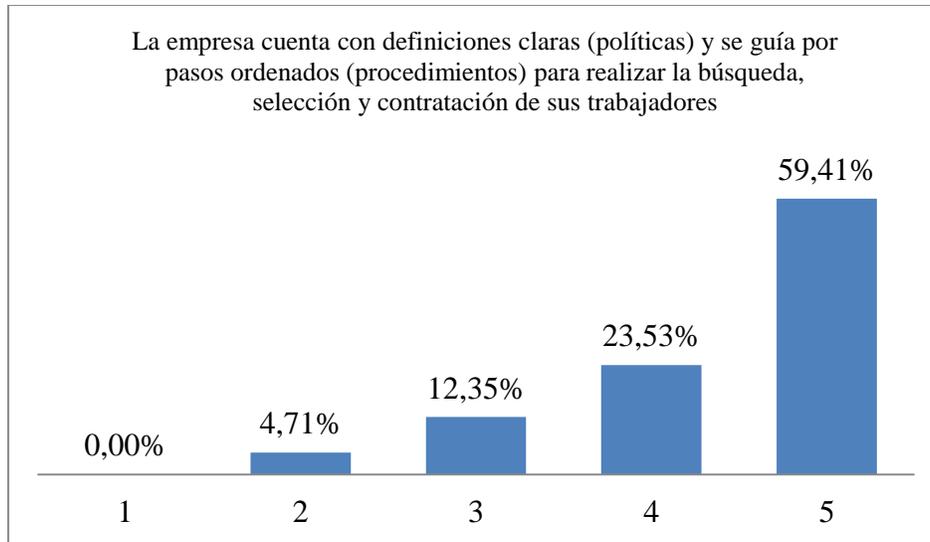


Figura 2: Indicador de Selección del personal. Fuente: UMET (2018)

La primera pregunta se centra en la selección de personal, en donde un 59.41% afirma que si cuenta con todas las políticas y procedimientos al momento de realizar la contratación (totalmente de acuerdo), lo cual se puede considerar como un resultado significativo considerando los niveles de informalidad que manejan las micro, pequeñas y medianas empresas.

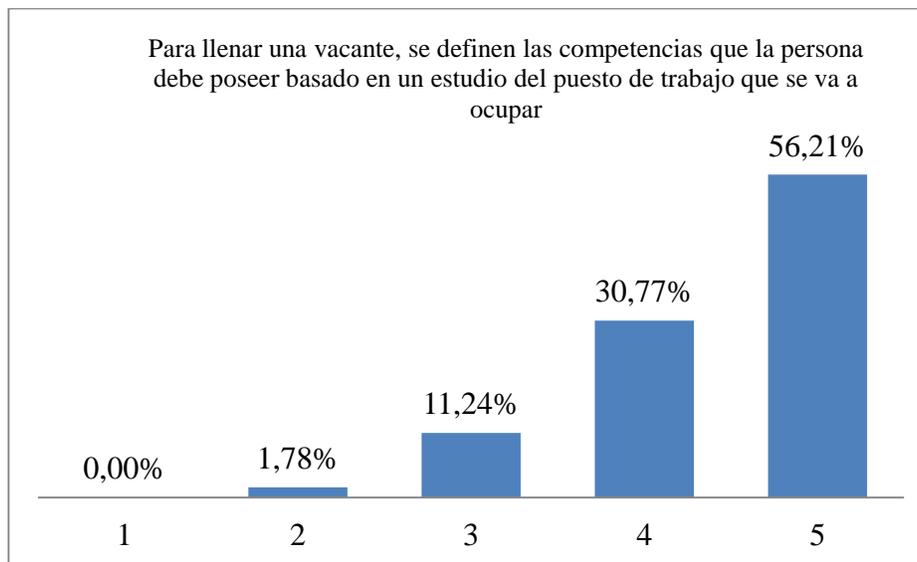


Figura 3: Indicador de Competencias y descriptivo de funciones. Fuente: UMET (2018)

En la segunda pregunta, enfocada a las competencias y descriptivo de funciones, también al igual que la pregunta anterior se denota una respuesta afirmativa (totalmente de acuerdo) al 56.21% de las empresas encuestadas, situación que resulta favorable para las MIPYMES de la provincia de El Oro, porque quiere decir que su profesionalización va mejorando cada día.

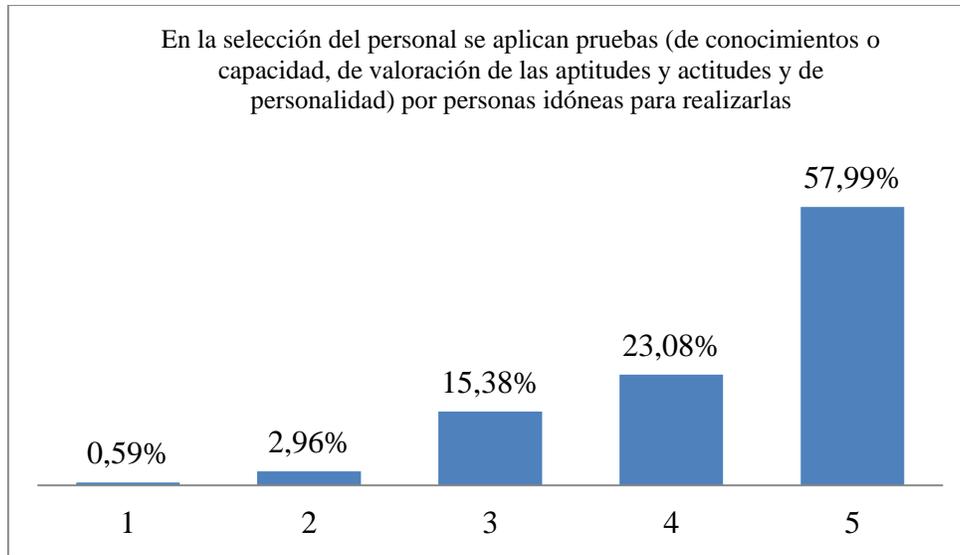


Figura 4: Indicador de Instrumentos de medición Fuente: UMET (2018)

La tercera pregunta cuyo foco principal son los instrumentos de medición refleja que un 57.99% está totalmente de acuerdo, lo cual refleja que más de la mitad de empresas encuestadas lo utilizan para la valoración de aptitudes y actitudes de su personal, lo cual es de mucha ayuda para los propietarios de la empresa, ya que lo que no se mide no se mejora.

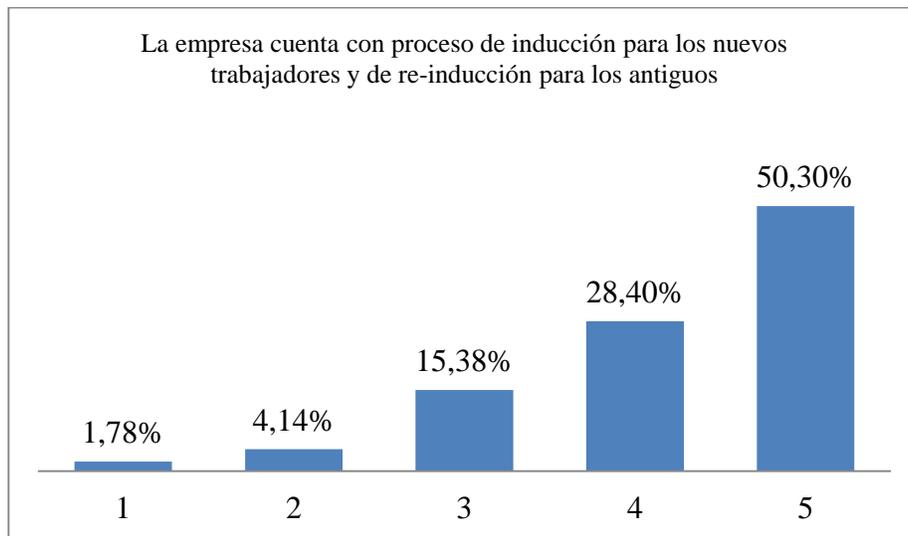


Figura 5: Indicador de Proceso de inducción. Fuente: UMET (2018)

Los procesos de inducción les permiten a los nuevos colaboradores familiarizarse con la organización, en la cuarta pregunta un 50.30% de las empresas encuestadas lo realizan.

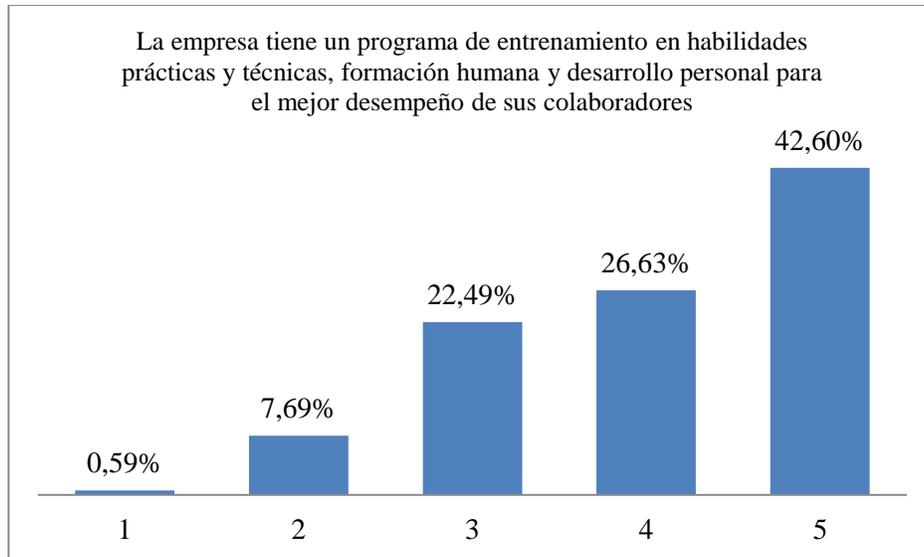


Figura 6: Indicador Capacitación interna y externa. Fuente: UMET (2018)

A pesar de que muchas organizaciones consideran que la capacitación representa un gasto (cuando en realidad es una inversión), es muy importante el alto nivel de aceptación que ha tenido esta pregunta, la cual posee un porcentaje afirmativo de 42,60%.

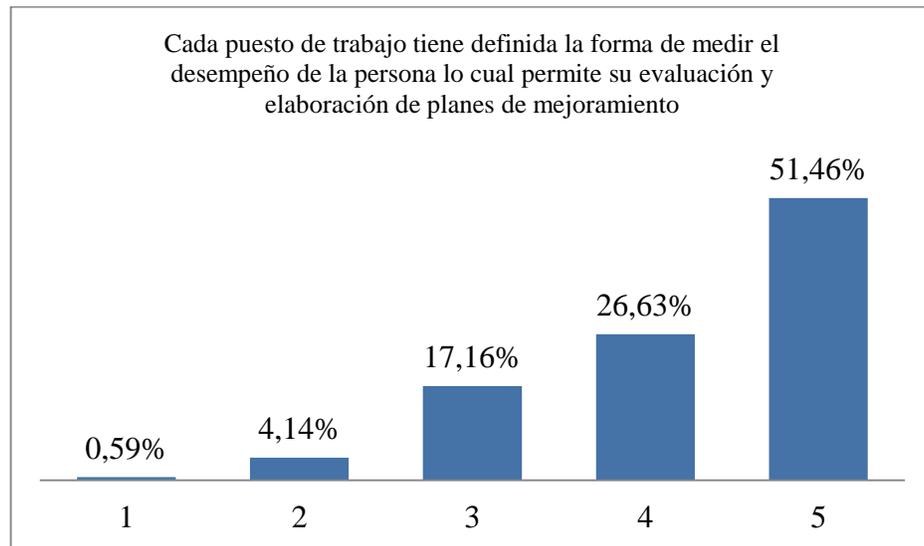


Figura 7: Indicadores de desempeño. Fuente: UMET (2018)

Los indicadores de desempeño permiten evaluar y por ende dar retroalimentación a la persona que lo necesite, por tal razón es indispensable su ejecución, y un 51,46% es un resultado bastante favorable para ello, considerando que muchas veces no se establecen.

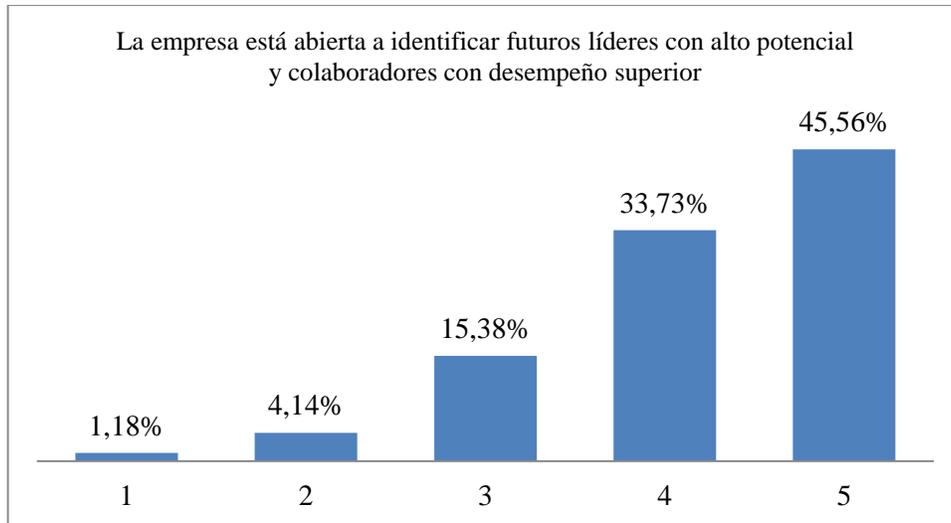


Figura 8: Indicador de Planes de Carrera. Fuente: UMET (2018)

Las empresas deben estar alerta para identificar que otras oportunidades pueden ofrecer a su personal de alto rendimiento, por tal razón es importante tener un plan de carrera que acompañe la incorporación de una persona a la organización, en este caso un 45.56% de las empresas lo tienen, sobre todo considerando que esto debe ser una iniciativa de jefes y gerentes de la empresa.

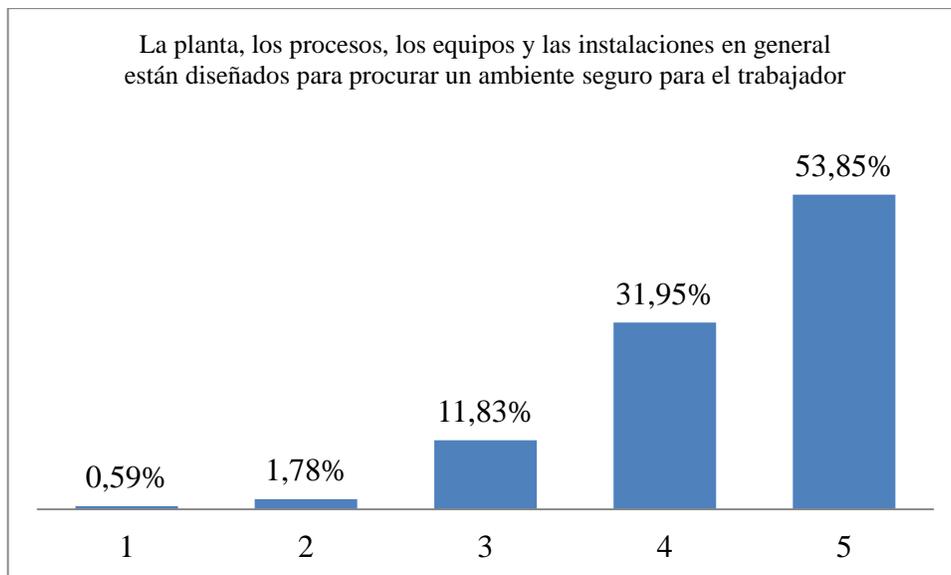


Figura 9: Indicador de Seguridad y salud ocupacional. Fuente: UMET (2018)

En el Ecuador actualmente es obligatorio cumplir con un plan de seguridad y salud ocupacional, por tanto, muchas empresas ya se encuentran en el camino de su cumplimiento, un 53.85% se encuentra totalmente de acuerdo con dicha medida.

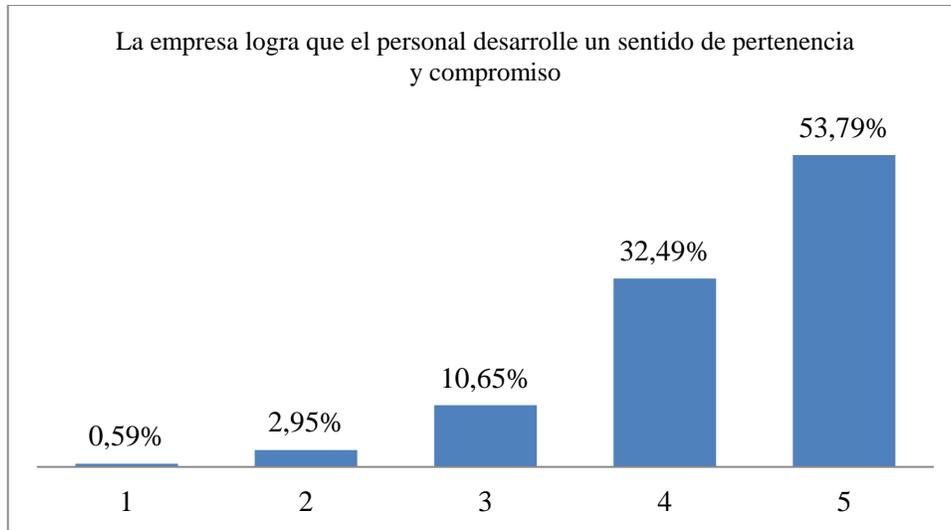


Figura 10: Indicador de Pertenencia y compromiso. Fuente: UMET (2018)

Para que las organizaciones logren que sus empleados vibren por su compañía hay que realizar un trabajo constante desde el liderazgo de cada área que conforma a la organización, por tanto, un 53.85% representa que se están haciendo bien las cosas, sobre todo considerando el hecho de que en las pequeñas empresas los empleados tienden a comprometerse fuertemente con su trabajo.

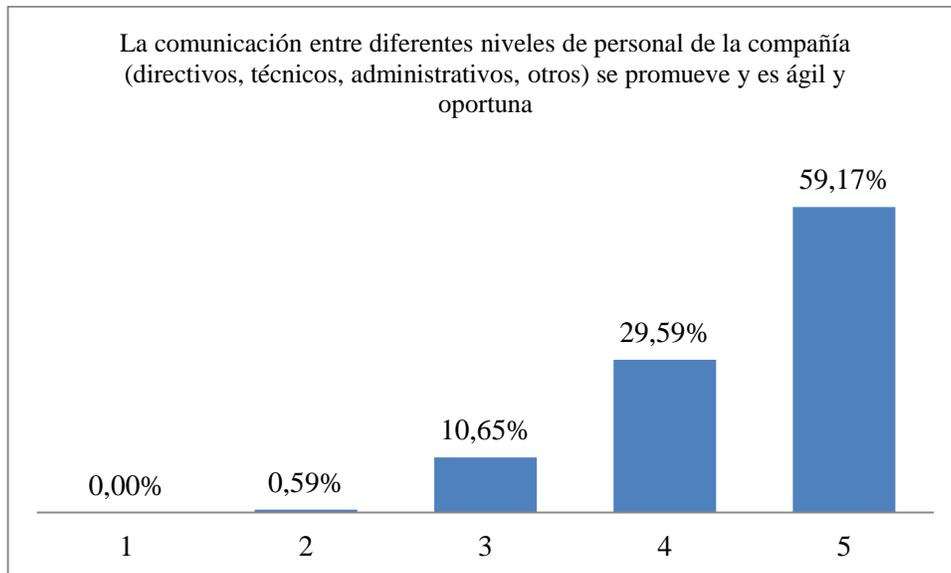


Figura 11: Indicador de Comunicación organizacional. Fuente: UMET (2018)

La comunicación con el personal es básica y un elemento clave, sobretodo de la gerencia hacia los mandos operativos, por tal razón que las empresas encuestadas cuentan con un 59.17% es muy bueno, ya que a través de la correcta comunicación organizacional se erradican situaciones como chismes, malos entendidos y distorsión de información.

Conclusiones

En la actualidad las empresas se encuentran en un mundo sumamente competitivo, en donde día a día aumenta el número de compañías que se suman a la oferta que existe en el mercado, por lo que resulta casi una obligación siempre estar a la vanguardia tanto en aspectos operativos, administrativos como tecnológicos, ya que de esta manera se podrán identificar ventajas competitivas que desde luego repercutan en altos niveles de competitividad.

Las organizaciones hoy en día tienen una gran piscina de posibilidades en lo que respecta a la contratación de personal, sin embargo, es muy importante que al momento de realizarlo tengan en claro cuáles son las competencias que necesitan tener en las personas por cada área o cargo que ocupe, y desde luego el área de talento humano no es la excepción, ya que el responsable de la misma será el encargado de potenciar las habilidades y competencias de los colaboradores que así lo necesiten.

Es muy importante que los líderes de talento humano se capaciten constantemente, que actualicen sus conocimientos y también que perfeccionen sus competencias tales como la adaptabilidad a los cambios, la creatividad, la escucha activa, porque estas serán las bases necesarias para poder desarrollar otras áreas o unidades de negocios dentro de la organización.

Las MIPYMES en el Ecuador tienen un gran peso en el mercado de producción y generación de empleos, sin embargo, es importante destacar que a pesar de sus limitados recursos económicos y de capital y del estereotipo de la informalidad de dichas organizaciones, son cada vez más las organizaciones que documentan sus procesos para que estos se cumplan y de esta manera se desempeñen como si fuera natural, más no como una obligación.

Finalmente, con base en esta investigación se debería destacar la importancia que tiene el área de talento humano, ya que esta debe ser reconocida como un departamento medular de importante trascendencia tanto para la alta gerencia como para la parte operativa de la organización.

Agradecimiento

Se ofrece un sincero agradecimiento a la Universidad Metropolitana, por brindar el apoyo a la investigación a través del proyecto “Propuestas de mejora de la competitividad empresarial de la MIPYME de la provincia de El Oro”, este artículo emerge como un resultado parcial dentro del conjunto de actividades del proyecto de investigación.

Bibliografía

- Aragón, A., Rubio, A., Serna, A., & Chablé, J. (2010). Estrategia y competitividad empresarial: Un estudio en las MIPYMES de Tabasco. *Investigación y Ciencia*, 47, 4-12.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Transformational leadership Mahawah*. Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates.

- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177.
- Briceño, M., & Fidel y Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc GrawHill.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(39), 152-164.
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: Investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*(25), 13-32.
- De la Cruz, M., & Martínez, C. (2013). Competitividad empresarial: LLabor de recursos humanos en las organizaciones . *América Economía*, 1-17.
- Gavagnin, O. (2012). Talento humano, liderazgo y competencias en una organización inteligente. *Revista Alternativa Financiera* , 7(1), 9-11.
- INEC. (7 de Julio de 2019). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Liquidano, M. (2012). *Gestión del Talento Humano: De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación .
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-137.
- Solleiro, J., & Castañón, R. (2005). Competitiveness and innovation systems: The challenges for Mexico's insertion in the global context. *Technovation*, 25, 1059-1070.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champion*. Boston: Harvard Business School Press.
- Yance, C., Solís, L., Burgos, I., & Hermida, L. (2017). La importancia de las PYMES en el Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-17.