

¿CÓMO SE GESTIONA EL TALENTO HUMANO EN LAS MIPYMES DE LA PROVINCIA EL ORO, ECUADOR, PARA MEJORAR LOS NIVELES COMPETITIVOS?

How is human talent managed in MSMEs in the El Oro province of Ecuador to improve competitive levels?

Yanary Emelina Carvallo Monsalve

Universidad Metropolitana sede Machala, Machala, Ecuador. ORCID: 0000-0002-0825-4334

Correo-e: ycarvallo@umet.edu.ec, yanarycarvallo@gmail.com

Recibido: 18/08/22 • Aprobado: 25/10/22

Cómo citar: Carvallo Monsalve, Y. E. (2022). ¿Cómo se gestiona el talento humano en las mipymes de la provincia El Oro, Ecuador, para mejorar los niveles competitivos? *Ciencia y Sociedad*, 47(4), 55–64. <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i4.pp55-64>

Resumen

Las mipymes son un sector importante en la economía de los países en vías de desarrollo, en Ecuador el 99,7 % de las empresas son mipymes, sin embargo, la mayoría de estas no logran ser competitivas, encontrando debilidades que conducen al cierre de estas empresas. Por medio de la gestión del recurso humano, se generan ventajas competitivas que conducen al logro de los objetivos empresariales. Esta investigación tiene como objetivo analizar cómo se gestiona el talento humano en las mipymes de la provincia El Oro, Ecuador, para mejorar la competitividad. El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, por medio de un análisis estadístico, desarrollado a partir del Mapa de Competitividad aplicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); la población se conformó de 1,406 mipymes de la provincia del Oro, con una muestra de 172 empresas, a las cuales se les aplicó el instrumento, considerando aspectos generales: capacitación y promoción del personal, cultura organizacional, salud y seguridad industrial, obteniendo como resultado la falta de gestión del talento humano en estas empresas, lo que atenta al logro de los objetivos empresariales y, con

Abstract

MSMEs are an important sector in the economy of developing countries, in Ecuador 99.7% of companies are MSMEs, however, most of these fail to be competitive, finding weaknesses that lead to the closure of these Business. Through human resource management, competitive advantages are generated that lead to the achievement of business objectives. This research aims to analyze how human talent is managed in MSMEs in the El Oro province, Ecuador, to improve competitiveness. The study was carried out under the quantitative approach, through a statistical analysis, developed from the Competitiveness Map applied by the Inter-American Development Bank (IDB); The population was made up of 1,406 MSMEs from the province of Oro, with a sample of 172 companies, to which the instrument was applied, considering general aspects: training and promotion of personnel, organizational culture, health and industrial safety, obtaining as a result the lack of management of human talent in these companies, which threatens the achievement of business objectives and, with it, the non-competitiveness and growth of this sector. This



ello, a la no competitividad y crecimiento de este sector. Este aporta al proyecto de investigación de la Universidad Metropolitana, sede Machala, denominado “Propuestas de mejoras para la competitividad interna/empresarial de las mipymes de la Provincia de El Oro”, y servirá a futuras exploraciones para la generación de propuestas de mejoras, que puedan implementar para fortalecer su participación y competitividad en el mercado.

Palabras clave: empresas; recursos humanos; gestión; competitividad.

Introducción

En el contexto económico actual, las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) son un sector que contribuye a la economía de los países en vías de desarrollo. Al respecto, Alaña et al. (2018) refieren que estas empresas contribuyen, en cerca del 70 %, a la generación de empleo en los países en vía de desarrollo. Además, Chacha y Vizcaíno (2020), señalan que, al generar empleo, estas empresas contribuyen al crecimiento de la sociedad y la economía en general.

Según el Instituto Nacional de Estadística de Ecuador, INEC (2021), el 87,5 % están representadas por microempresas, el 31,7 % por pequeñas empresas y el 1,49 % por medianas empresas, siendo un sector empresarial representativo. En la provincia El Oro, el 99,7 % de las empresas son mipymes (González et al., 2020). Además, Carvallo et al. (2021) señalan que la provincia El Oro está dentro de las cinco primeras provincias que tiene mayor representación de empresas en Ecuador. Dada la importancia de estas empresas en la economía del país, y de la región, es necesario que estas puedan ser competitivas, superando sus debilidades e integrándose, así, al mercado económico.

Las mipymes son una parte fundamental en la economía del país, tal como señalan Carvallo et al. (2021), sin embargo, la mayoría de estas no logran alcanzar la competitividad, encontrando debilidades que atentan al cierre de estas empresas. La investiga-

ción realizada por González, et al. (2020) señala que entre las principales debilidades de las mipymes de la provincia El Oro se encuentran la falta de estrategias de desarrollo e innovación, y escasez de plan estratégico para dirigir las acciones de la empresa.

Keywords: companies; human resources; management; competitiveness.

ción realizada por González, et al. (2020) señala que entre las principales debilidades de las mipymes de la provincia El Oro se encuentran la falta de estrategias de desarrollo e innovación, y escasez de plan estratégico para dirigir las acciones de la empresa.

Por lo tanto, es importante que estas empresas cuenten con estrategias apropiadas para que sean más efectivas y puedan diferenciarse de la competencia. Saavedra (2020) señala que la competitividad es un factor importante para que las empresas se mantengan en el mercado. Al respecto, Crespo et al. (2020) señalan que “la competitividad se ha convertido en factor elemental para el desarrollo institucional, profesional y empresarial, fortaleciéndose con las experiencias innovadoras de la competencia, capaz de solventar con responsabilidad social, las problemáticas del entorno” (p. 2).

Existe una diversidad en las mipymes de Latinoamérica, tal como señalan Dini y Stumpo (2020), desde microempresas creadas con la intención de generar autoempleo, con poco capital humano, dificultad para crecer, poca tecnología; y, por otro lado, encontramos pymes con proyección de crecimiento, dinámicas, con diversidad de personal, innovadoras y eficientes. Estudios indican la importancia de abordar los factores que puedan aportar a mejorar los niveles competitivos de las mipymes para que puedan ser exitosas (Ramírez, 2017). González et al. (2020) señalan que, dada a la importancia de estas empresas, se hace necesario aportar al desarrollo de

sus procesos internos, para que puedan lograr posiciones competitivas significativas que les permita mantenerse en el mercado.

Por lo tanto, es indispensable que estas empresas adopten estrategias para su subsistencia y crecimiento; tal como mencionan Mendoza et al. (2021), quienes señalan que los factores que frenan el crecimiento de estas empresas son: poca liquidez económica, costos destinados a las operaciones, falta de gestión administrativa, desconocimiento para acceder a las tecnologías, entre otros. Rodríguez (2020) señala que las empresas deben gestionar de forma eficiente el recurso humano para poder alcanzar la competitividad; el autor define la gestión del talento humano como el proceso para lograr que los trabajadores aporten a los objetivos empresariales. González (2020) resalta que la competitividad está relacionada con la eficiencia en el talento humano y que las empresas deben dedicar recursos para desarrollar una gestión que beneficie a la organización.

Por lo tanto, para obtener los resultados deseados, las empresas deben mejorar y enfocarse en el capital humano (Mendoza et al., 2021). Esto optimizará la gestión empresarial que se lleva y, así, poder lograr los objetivos que estas empresas proyecten. Ramírez et al. (2019) se refieren a que las empresas deben desarrollar características competitivas por medio de la gestión del talento humano, generando una estructura organizativa y fomentando las bases filosóficas de la empresa para generar estrategias exitosas. “Para el éxito de las instituciones, el recurso humano juega un papel trascendental” (Jara et al., 2018, p. 743).

Los avances administrativos, las nuevas teorías de las relaciones y comportamiento empresarial, se enfocan en una buena gestión del talento humano; al respecto, Ramírez et al. (2019) señalan que la evolución teórico-práctica de la gestión humana, se centra en la motivación y desarrollo de las capacidades de los trabajadores. Además, los recursos humanos se encuentran dentro de las áreas funcionales de toda empresa; Luna (2018) hace mención

de la importancia de estas para el logro de objetivos, ya que permite mayor eficiencia y eficacia, delimita funciones y jerarquías. Maturana y Andrade (2019) señalan que dentro de las actividades que desarrolla talento humano, está la selección y reclutamiento del personal que laborará en la empresa; así como análisis de los cargos, desempeño del personal, entre otros.

La gestión del talento humano tiene un impacto social en el individuo, Ramírez et al. (2018) señalan que se genera un impacto social en el entorno de los trabajadores; por la manera de realizar el proceso de selección, reclutamiento y autodesarrollo se genera valor socio competitivo estratégico en la empresa. Castro y Delgado (2020) señalan que dentro del área del talento humano se desarrollan procesos de selección del personal que debe desempeñar funciones que contribuyan al bienestar de la empresa. “El talento humano es una de las partes más importantes de la organización, debido a que es la pieza clave que nos permite alcanzar objetivos mediante el impacto positivo que se tiene sobre los trabajadores” (Obando, 2020, p. 167).

Por lo tanto, las mipymes son un sector empresarial importante para la economía del país; según Carvallo et al. (2021), estas empresas se ven amenazadas por el entorno competitivo que atenta al cierre de las mismas. Es por ello que esta investigación se realiza dada la importancia de la gestión del talento humano para el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, ya que permitirá conocer los procesos de gestión del talento humanos que llevan a cabo las mipymes de la provincia El Oro, para generar propuestas que puedan implementarse a través del mejoramiento de los procesos, y que contribuyan al beneficio empresarial y crecimiento de este sector importante de la economía ecuatoriana.

Los cantones considerados en este estudio son Machala, Santa Rosa, El Guabo, Huaquillas y Pasaje, por ser los cantones con más representación económica en la provincia El Oro, tal como indica la

investigación de Vega et al. (2020), donde el cantón Machala es el que más recauda impuestos en la provincia, aportando el 68.83 % de participación en la recaudación; seguidamente, el cantón Santa Rosa con el 6.59 %, el cantón El Guabo con el 5.76 %, cantón Huaquillas con el 4.78 % y el cantón Pasaje con el 3.51 %.

La investigación aporta al proyecto de investigación de la Universidad Metropolitana, sede Machala, denominado “Propuestas de mejoras para la competitividad interna/empresarial de las mipymes de la Provincia de El Oro”, teniendo como objetivo analizar cómo se gestiona el talento humano en las mipymes de la provincia El Oro, Ecuador, para mejorar la competitividad.

Metodología

La investigación se desarrolló en la ciudad de Machala, provincia El Oro, bajo un enfoque cuantitativo; al respecto, Cohen y Gómez (2019) señalan que la investigación cuantitativa, “se trabaja con magnitudes, se hacen estimaciones, proyecciones” (p. 183). Se aplicó la metodología señalada por Melo et al. (2020), la cual fue aplicada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por medio del Mapa de Competitividad, donde se recoge información teórica para elaborar el diseño del instrumento; las áreas que señala el mapa de competitividad son: planeación estratégica, producción y operaciones, aseguramiento de la calidad, comercialización, contabilidad y finanzas, recurso humano, gestión ambiental y sistemas de información. Esta investigación se centra en el recurso humano, como factor influyente en la competitividad.

La población se conformó de 1,406 mipymes de la provincia El Oro, considerando los sectores comercio, servicio y agropecuario, y los cantones Santa Rosa, El Guabo, Pasaje, Huaquillas y Machala. Para el cálculo de la muestra, se utilizó la fórmula para el tamaño de muestra para proporciones con el criterio de máxima varianza, obteniendo como resultado una muestra de 172 empresas.

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

Donde:

N = Población (1,406)

Z = Nivel de confianza 95 % (1.96)

PQ = Varianza de la variable dicotómica binomial (0.5*0.5)

e = (Error máximo) 7 %

Para el diseño del instrumento, se consideró el mapa de competitividad desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual fue aplicado en la investigación de Melo et al. (2020), considerando la dimensión del recurso humano, enfocado a: aspectos generales, capacitación y promoción del personal, cultura organizacional, salud y seguridad industrial. El instrumento se diseñó utilizando la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Para codificar las respuestas se consideró lo indicado por Hernández y Mendoza (2018), lo cual se muestra en la tabla 1, donde se considera como aspecto positivo, que contribuye a la generación de ventajas competitivas, los literales de acuerdo y totalmente de acuerdo; y, como aspecto negativo para las mipymes, la selección de los literales totalmente en desacuerdo, en desacuerdo e indiferente.

Tabla 1

Codificación de las escalas de respuestas

Aspecto positivo	Aspecto negativo
De acuerdo	Totalmente en desacuerdo
Totalmente de acuerdo	En desacuerdo
	Indiferente

Nota. Elaboración a partir de Hernández y Mendoza (2018).

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, dando como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.96. La validez del instrumento, según Hernández y Mendoza (2018), es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir (p. 225). En la investigación, el instrumento fue validado por tres expertos, quienes consideraron que el mismo es aplicable y contribuye al logro de los objetivos de la investigación; además, en la validez del constructo existe correspondencia teórica entre los ítems y los conceptos abordados. Evidenciando validez del contenido, se muestra que los mismos contienen toda la información necesaria para el abordaje investigativo. Para la validez de criterio, cabe destacar que se consideró el mapa de competitividad, señalados por Melo et al. (2020), sobre la dimensión del recurso humano, enfocado a aspectos generales, capacitación y promoción del personal, cultura organizacional, salud y seguridad industrial. Melo et al. (2020) y González et al; (2020), aplicaron para su estudio de investigación el instrumento, considerando el mapa de competitividad.

El instrumento se conformó de diez preguntas que permitieron conocer cómo es la gestión del recurso humano en la provincia El Oro; en la tabla 2 se muestran los ítems utilizados en la encuesta. Para la validez del instrumento aplicado, se incluyen los contenidos del estudio realizado.

Tabla 2

Ítems aplicados en el instrumento

Nº	Ítem
F1	La empresa cuenta con definiciones claras (políticas) y se guía por pasos ordenados (procedimientos) para realizar la búsqueda, selección y contratación de sus trabajadores.
F2	Para llenar una vacante, se definen las características (competencias) que la persona debe poseer, basado en un estudio del puesto de trabajo que se va a ocupar (descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño requerido).

Nº	Ítem
F3	En la selección del personal se aplican pruebas (de conocimiento o capacidad de valoración de las aptitudes y actitudes, y de personalidad) por personas idóneas para realizarlas.
F4	La empresa cuenta con proceso de inducción para los nuevos trabajadores y de re-inducción para los antiguos.
F5	La empresa tiene un programa de entrenamiento en habilidades prácticas y técnicas, formación humana y desarrollo personal para el mejor desempeño de sus colaboradores.
F6	Cada puesto de trabajo tiene definida la forma de medir el desempeño de la persona (indicador), lo cual permite su evaluación y elaboración de planes de mejoramiento.
F7	La empresa está alerta a identificar futuros líderes con alto potencial y colaboradores con desempeño superior.
F8	La planta, los procesos, los equipos y las instalaciones, en general, están diseñados para procurar un ambiente seguro para el trabajador.
F9	La empresa logra que el personal desarrolle un sentido de pertenencia y compromiso.
F10	La comunicación entre los diferentes niveles de personal de la compañía (directivos, técnicos, administrativos, otros) se promueve, y es ágil y oportuna.

Nota. Elaboración a partir de los ítems utilizados en el instrumento.

Discusión de resultados

Se observan en la tabla 3, los porcentajes de respuestas obtenidos en cada pregunta con relación a la gestión del talento humano en las mipymes de la provincia El Oro.

¿Cómo se gestiona el talento humano en las mipymes de la provincia El Oro, Ecuador, para mejorar los niveles competitivos?

Tabla 3

Ítems aplicados en el instrumento

Ítems	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Indiferente (%)	Aspecto Negativo	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)	Aspecto Positivo
1	7,85	23,53	29,71	61,09	23,53	15,38	38,91
2	1,99	15,48	15,47	32,94	28,5	38,56	67,06
3	1,99	15,48	15,47	32,94	28,5	38,56	67,06
4	1,78	4,14	15,38	21,3	28,4	50,3	78,7
5	14,14	32,49	25,57	72,2	15,2	12,6	27,8
6	14,14	33,53	22,71	70,38	17,8	11,82	29,62
7	1,19	4,14	15,38	20,71	33,73	45,56	79,29
8	0,59	1,78	11,83	14,2	31,95	53,85	85,8
9	15,55	19,85	35,2	70,6	15,1	14,3	29,4
10	15,55	19,85	35,2	70,6	15,1	14,3	29,4

Nota. Elaboración a partir de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

El primer ítem, se aplicó para determinar si la empresa cuenta con definiciones claras (políticas) y si cuenta con pasos ordenados (procedimientos) para realizar la búsqueda, selección y contratación de sus trabajadores. Se observó que el 7.85 % de los encuestados señala que está totalmente en desacuerdo, 23.53 en desacuerdo y 29.71 es indiferente, obteniendo un 61.09 % como aspecto negativo para obtener ventajas competitivas. En este primer ítem, el 38,91 % considera la existencia de políticas y procedimientos para la búsqueda contratación y selección del personal. Martínez y Bayer (2021) indican que el proceso de búsqueda, selección y contratación del personal es importante para las mipymes, ya que se contratará al personal que realizará al cumplimiento de los objetivos estratégicos de estas empresas.

Las mipymes deben definir los procesos de selección y contratación en todas las organizaciones para encontrar el personal con las competencias que exige

cada puesto de trabajo (Franco y Bedoya, 2017). Existe un porcentaje significativo que no tiene establecidas las políticas para la búsqueda, selección y contratación del personal, al no existir procedimientos claros y unificados, dificulta al momento de responder a cualquier situación de forma positiva para la empresa. El establecimiento de políticas y procedimientos administrativos contribuye al logro de los objetivos empresarial y al alcance de la competitividad (Carvalho et al., 2021).

Ahora bien, en el segundo y tercer ítems se observa que el 67.06 % tiene aspectos positivos que contribuyen al crecimiento de estas empresas, ya que características (competencias) que la persona debe poseer, basado en un estudio del puesto de trabajo que se va a ocupar; además, para la selección del personal se aplican pruebas de conocimiento o capacidad de valoración de las aptitudes y actitudes, y de personalidad. Para llenar una vacante, Franco y

Bedoya (2017) señalan que se debe establecer cuál es el perfil del puesto de trabajo y, posteriormente, seleccionar el trabajador que cumpla con las características. Las empresas deben describir los puestos de forma detallada, señalando las actividades, y las aptitudes y actitudes que debe tener el trabajador para desempeñarse, según la actividad de desarrollar (Luna, 2018).

Sin embargo, existe un 32.94 que no considera la definición de las características para ocupar un puesto de trabajo y no considera relevante la aplicación de pruebas de conocimiento o capacidad de valoración de las aptitudes y actitudes, y de personalidad; esto es un aspecto negativo para la competitividad de estas mipymes. Maturana y Andrade (2019) señalan en su investigación que la mayoría de las mipymes no consideran dentro de sus estrategias competitivas el talento humano, Por lo tanto, existen mipymes de la provincia El Oro que no definen las competencias que debe tener un trabajador para cubrir una vacante. Un trabajador “siempre necesitará ser sometido a estos procesos, si se desea que alcancen un máximo de rendimiento y productividad en sus puestos” (Ceballos, 2020, p. 6).

En el ítem cuatro, encontramos que existen un 78.7 % de las empresas de la provincia El Oro que aplican procesos de inducción para los nuevos trabajadores y de re-inducción para los antiguos, considerando como un aspecto positivo la aplicación y consideración de este proceso. Sin embargo, encontramos un 21.3 % de respuestas negativas que no consideran los procesos de inducción para los nuevos trabajadores y de re-inducción para los antiguos trabajadores. Ceballos (2020) señala que el proceso de inducción tiene como propósito que el nuevo trabajador vea la empresa como un sistema dinámico, su relación interna y externa, y cómo sus actividades contribuyen al logro de los objetivos.

En el quinto ítems se detectó que el 72,20 % de las mipymes de la provincia El Oro, no tiene definido programas de entrenamiento en habilidades prácticas

y técnicas, formación humana y desarrollo personal para el mejor desempeño de sus colaboradores; por lo que no hay consideración que el desarrollo personal y profesional contribuyan al conocimiento de los trabajadores, para ser aplicados en estas empresas y ser utilizado como estrategia competitiva. Al respecto, Ramírez et al. (2018) señalan que las empresas deben definir planes y programas para la formación y capacitación de los trabajadores, lo que permitirá que estos estén más capacitados y motivados en sus puestos laborales. Solo el 27,80 % definen programas de entrenamiento en habilidades prácticas y técnicas, formación humana y desarrollo personal para el mejor desempeño de sus colaboradores.

Los resultados arrojan en el sexto ítems que el 70,38 % de las mipymes de la provincia El Oro no tiene definida la forma de medir el desempeño del personal, por lo que no se realizan evaluaciones para planes de mejoramiento. Solo el 29.62 % de estas empresas tiene definida la forma de medir el desempeño del personal. Rodríguez (2020) señala que la evaluación del desempeño laboral contribuye al crecimiento empresarial cuando se realiza de forma justa y con una retroalimentación que genere motivación para el cumplimiento de las metas planteadas en la empresa. Además, la evaluación de desempeño del trabajador determinará su aporte al cumplimiento de los objetivos empresariales (Ramírez et al., 2018).

En el séptimo ítems, se muestra que el 79,29 % de estas mipymes están alerta a identificar futuros líderes con alto potencial y colaboradores con desempeño superior; esto es un aspecto positivo para la obtención de ventajas competitivas, tal como señalan Capa et al. (2018), quienes afirman que la presencia de liderazgo con una gestión integral contribuye a la generación de la competitividad. Solo el 20.71 %, no considera la identificación de futuros líderes y colaboradores. Las organizaciones se mueven en un entorno constantemente cambiante, lo que demanda de un liderazgo que asuma la gestión de una manera diferente, más integral, donde sea posible valorar, en toda su magnitud, la complejidad de cada una de las deci-

siones que debe tomar, las que impactan, no solo en los resultados de la empresa, sino en las personas que la integran.

En cuanto a la adecuación de la zona de trabajo, en el ítem ocho se obtuvo que 85.8 % de la mipymes encuestadas, consideran positivo que la planta, los procesos, los equipos y las instalaciones en general estén diseñados para procurar un ambiente seguro para el trabajador. Esta situación beneficia a los trabajadores y contribuye a que el trabajo se realice en un ambiente favorable que contribuye al cumplimiento de los objetivos planteados. Vázquez et al. (2017) señalan que se deben adecuar los espacios y el entorno para que sean compatibles con las características de cada trabajador, considerando sus limitaciones y necesidades. Un 14.2 % de estas mipymes, no considera relevante que la planta, los procesos, los equipos y las instalaciones en general estén diseñadas para procurar un ambiente seguro para el trabajador.

Ahora bien, se determinó en el noveno ítems, que el 70.6 % de estas empresas no considera relevante que el personal desarrolle un sentido de pertenencia y compromiso, este es un aspecto negativo para generar ventajas competitivas; al respecto, Chirino et al. (2020) señalan que es importante crear en los empleados sentido de pertenencia, ya que el trabajador se involucra de forma completa en todos los procesos de la empresa, beneficiando los niveles de competitividad. Solo el 29.4 % indica el desarrollo en los trabajadores, el sentido de pertenencia y compromiso, como aspecto positivo.

En el ítem 10, se evidenció que existe un 29.4 % de empresas que consideran que la comunicación entre los diferentes niveles de personal de la compañía (directivos, técnicos, administrativos, otros) se debe promover de forma ágil y oportuna; estos resultados contribuyen a la generación de competitividad dentro de las empresas, siendo un aspecto positivo a considerar. Sin embargo, el 70.6 % de estas empresas no considera relevante la comunicación entre los diferentes niveles de personal de la compañía. Por lo

tanto, es necesario que exista comunicación en las empresas, para ofrecer resultados que beneficien y apunten al logro de objetivos organizacionales (Rodríguez y Vázquez, 2019).

Conclusiones

En esta investigación se logró analizar cómo se gestiona el talento humano en las mipymes de la provincia El Oro, encontrando debilidades en la gestión del talento humano, afectando los niveles competitivos y crecimiento de este sector importante de la economía. La gestión del talento humano constituye una fuente de ventaja competitiva en las empresas, ya que permite la adecuación y preparación del personal que realizará funciones y actividades, para el crecimiento y realización de los objetivos que se planifiquen en las empresas.

Otro aspecto a resaltar es que las mipymes de la provincia El Oro no cuentan con políticas definidas para la búsqueda, selección y contratación de sus trabajadores; por ello, para gestionar el recurso humano estas empresas deben establecer las políticas de reclutamiento y selección del personal, lo que permitirá la selección del personal adecuado para la función de logros de objetivos. Además, no se definen los mecanismos y procedimientos para medir el desempeño del personal en sus puestos de trabajo; esto ocasiona que se no se realicen controles o planes de mejoramiento en las actividades que realiza el personal.

Otro aspecto negativo a resaltar en las mipymes de la provincia El Oro, es la poca importancia que dan a la comunicación entre los diferentes niveles de personal de la compañía, esto es un factor que contribuye al fracaso empresarial. La comunicación en todos sus ámbitos juega un papel importante en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Tampoco es considerado por este sector empresarial lograr que el personal desarrolle un sentido de pertenencia y compromiso; estos factores indican la mala gestión del talento humano que se lleva en estas empresas.

Referencias

- Alaña Castillo, T., Crespo García, M. y Gonzaga Añazco, S. (2018). ¿Cómo las estrategias empresariales permiten una ventaja competitiva en las micro, pequeñas y medianas empresas de la provincia de El Oro? *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 251-256. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000200257
- Capa Benítez, L., Benítez Narváez, R. y Capa Benítez, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Carvallo Monsalve, Y., Gonzaga Añazco, S., Urdaneta Montiel, A. y García Saltos, B. (2021). Competitividad en las mipymes. Propuestas de mejoras en los procesos administrativos y organizacionales de la provincia de El Oro-Ecuador. *100Cs, Revista de Humanidades y Ciencias Sociales y multidisciplinaria*, 7(1), 18-34. <https://100cs.cl/index.php/cs/article/view/191>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Ceballos Peláez, N. (2020). *Diseño de una metodología para la estandarización de los procesos de inducción, de entrenamiento y de desarrollo de potencial del personal vinculado a la empresa operadora avícola Colombia S.A.S., ubicada en el municipio de Envigado*. Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/15981>
- Chacha, H. y Vizcaíno, V. (2020). Importancia de las mipymes, en el desarrollo social y productivo del Ecuador. *Revista Académica y Científica*, 1(1), 126-139. <http://server.istvicenteleon.edu.ec/victec/index.php/revista/article/view/10/8>
- Chirinos Araque, Y., Ramírez García, A., Godínez López, R., Barbera Alvarado, N. y Rojas Nieves, D. (2020). Epistemología de la transparencia en la gestión empresarial. En *Tendencias en la Investigación Universitaria Una visión desde Latinoamérica*. (Vol. XI, pp. 71-89). Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón, Alonso Gamero. https://www.researchgate.net/publication/350057230_Epistemologia_de_la_transparencia_en_la_gestion_empresarial
- Cohen, N. y Gómez, G. (Ed). (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* (2019). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Crespo, M., Carchi, K., Zambrano, Á., Orellana, D. y González, S. (2020). Mejora Continua en el proceso contable y su aporte en la competitividad de las mipymes en la Provincia de El Oro (Ecuador). *Revista Espacio*, 41(1), 3. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/8530/Art.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dini, M. y Stumpo, G. (2018). *Mipymes en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44178/S1900361_es.pdf
- Franco López, J. y Bedoya Zapata, J. (2017). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85-101. <https://doi.org/10.22430/24223182.761>
- González Ordoñez, A. (2020). La formación ambiental del talento humano y la competitividad en las Mipymes de los sectores agropecuario, servicios y comercio, provincia El Oro, Ecuador. *Revista Científica Agroecosistemas*, 8(1), 15-22. <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/377>
- González Ordoñez, A., Luciani Toro, L., Urdaneta Montiel, A., y Zambrano Morales, A. (2020). La competitividad interna empresarial de las Mipymes de la provincia El Oro. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 253-259. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/335>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (Ed). (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- INEC. (2021). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2020*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2020/Principales_Resultados_DIEE_2020.pdf
- Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N. y Medina Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739-758. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500>
- Luna, R. (2018). *Gestión del Talento Humano. De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)*. Ediciones Pirámide.
- Maturana, D. y Andrade, V. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. *Innovar*, 29(74), 101-113. <https://doi.org/10.15446innovar.v29n74.82091>
- Martínez García, C. y Bayer Agudelo, A. (2021). Incidencia de los procesos de selección del talento humano en la disminución de la accidentalidad en las empresas mipymes del sector manufacturero. *Revista de investigación en gestión industrial, ambiental, seguridad y salud en el trabajo*, 6, 24-35. <https://doi.org/10.34893/65f8-fa28>
- Melo, L., Sánchez, N. y Corbelle, F. (2020). Mapa de la Competitividad en microempresas de la agroindustria alimentaria. *Revista Espacio*, 41(5), 6. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n05/a20v41n05p06.pdf>
- Mendoza Mieles, J. J., Macías Macías, G. M., y Parrales Poveda, M. L. (2021). Desarrollo empresarial de las mipymes ecuatorianas: su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*, 8(31), 320-337. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2253>
- Obando Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Ramírez Alonso, G. (2017). Los factores de la competitividad en las mipymes en México. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 7. <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/663/838>
- Ramírez Molina, R., Villalobos Antúnez, J. y Herrera Tapias, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Universidad de la Costa*, (18), 2076-2010. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3097>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rodríguez Fernández, L. y Vázquez Sande, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *El profesional de la información*, 28(5). <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.01>
- Rodríguez Sánchez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Saavedra, M. (2020). La competitividad en mipymes dirigidas por mujeres en la ciudad de México. *Revista Digital, Ciencias Administrativas*, 15, 51-64. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/7952>
- Vázquez Ávila, G., Sánchez Gutiérrez, J. y Núñez Moreno, T. (noviembre, 2017). Innovación en las operaciones con énfasis en la ergonomía para fomentar la competitividad en las PYMES (Ponencia). *Memoria del XI Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad, Guadalajara, México*. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1537/1197>
- Vega, F., Brito, L., Apolo, N. y Sotomayor, J. (2020). Influencia de la recaudación fiscal en el valor agregado bruto de los cantones de la provincia de El Oro (Ecuador), para el periodo 2007-2017. *Revista Espacio*, 41(15), 15. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n15/a20v41n15p15.pdf>