

# El recurso humano y su influencia en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PyMES)

## *The human resource and its influence on the competitiveness of small and medium enterprises (SMEs)*

Recibido: Junio /2017  
Aceptado: Agosto/2017

**Joaquín Vázquez Hernández.**

Universidad Politécnica del Valle de México.

### Resumen

En los últimos años, las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) han llamado la atención por sus actividades económicas, lo que ha permitido que se mejoren factores vinculados con la competitividad de dicho sector y ha contribuido a mantener su dinamismo productivo y de servicios. Sin embargo, los retos que enfrentan requieren reforzar la sensibilidad de sus problemas e intensificar el apoyo mediante la definición de nuevos marcos de competitividad que proporcionen entornos favorables en una época de importantes cambios estructurales en la economía mundial.

**Palabras clave:** Factores, competitividad, economía, recurso humano, PYMES, competencias.

### Abstract

In recent years, Small and Medium Enterprises (SMEs) have attracted attention for their economic activities, which has allowed factors related to the competitiveness of this sector to improve and has contributed to maintaining their productive and service dynamism. However, the challenges they face require strengthening the sensitivity of their problems and intensifying support by defining new competitiveness frameworks that provide favorable environments at a time of major structural changes in the global economy.

**Keywords:** Factors, competitiveness, economy, human resources, SMEs skills.

### Introducción

En esta época caracterizada por el cambio, provocado por la globalización, las PyMES tienen que poder desarrollar todas sus capacidades de adaptación y de anticipación para competir en mercados cada vez más extensos, dinámicos y exigentes.

Son muchos los factores que influyen en el crecimiento de las PYMES, pero hay algunos que destacan por su importancia, como el financiero, principal preocupación, ya que con él se obtienen los recursos necesarios para la productividad y su sobrevivencia. También es importante para la industria porque a través de él se evalúan los inventos o los procesos de fabricación que forman parte del capital de las empresas.

Otro factor importante es la distribución de las mercancías, dándose a través de la logística, ya que hay muchas empresas pequeñas y medianas que no tienen los canales necesarios para la distribución de sus mercancías.

Todos estos aspectos implican que las estructuras de la organización, a menudo de dimensión muy reducida, deban asumir riesgos nuevos, pero también costos y obligaciones adicionales en un marco de creciente incertidumbre en cuanto a la evolución del mercado. En este contexto, las empresas difícilmente superarán este reto sin un entorno favorable que resuelva los problemas estructurales de nuestra economía, que permita ajustar, en un plazo de tiempo cada vez menor, el costo de los factores productivos, y que dé una respuesta ágil a las necesidades crecientes de información. Para ello, es importante involucrar una variedad de programas y asesoramiento de apoyos financieros que sean una garantía total para las empresas, para mejorar significativamente su posición competitiva en los mercados internos y externos.

## Desarrollo

En la actualidad vivimos en un ambiente demasiado acelerado, el entorno donde estamos inmersos es dinámico y complejo; esta complejidad aumenta día a día en los negocios lo cual repercute en la dificultad para responder a las oportunidades y amenazas de nuestro entorno (Brenix, 2003). Todos estos cambios que en este momento son constantes, deben ser tomados en cuenta por las empresas con la única finalidad de lograr la supervivencia en el mercado actual (Palazuelos, 2004).

Hoy, los nuevos Administradores se enfrentan a retos para lograr mantener a sus empresas en el mercado. Por ello es que las compañías ya sean micro, pequeña, mediana y grande, buscan generar ventajas que les permitan precisamente competir en un ambiente globalizado como lo señala Palazuelos (2004), de tal manera que esta lucha por la supervivencia no es fácil.

### Sector empresarial en México

Según los Censos Económicos 2009, en México había 3 724 019 de unidades económicas del sector privado y paraestatal que dieron empleo a 20 116 834 de personas.

El crecimiento y ritmo que registraron los censos económicos de 1998-2008 reflejaron que en el primer quinquenio estos tres sectores aumentaron 7.1% con un total de personal ocupado de 10.4%. Para el segundo quinquenio aumentó de 25.3 a 25.8%, respectivamente.

A pesar del total de personas ocupadas y de los incrementos de las unidades económicas, el porcentaje de la estructura en los diversos estratos no ha tenido cambios significativos durante los últimos 10 años.

Los negocios que requerían hasta 10 personas tenían una participación de 95.9% en 1998 y 95.5% del 2003 al 2008. El total de personal ocupado en estos negocios representó 43.4, 42.1 y 45.7% para esos años.

No hay una clasificación que ayude a identificar a las PYMES, pues cada país tiene su propia manera de clasificarlas. Por ejemplo, la cantidad de empleados podría ser un criterio de clasificación, tal y como se hace en los Estados Unidos, donde la organización debe contar con 500 empleados para considerarla

una PYME, frente a México donde basta con tener entre 10 y 250 trabajadores para considerarse como tal (Munch, 2012). Estratificar a las organizaciones por tamaño se basa en el sector económico y la cantidad de empleados, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta 4	4.6
Pequeña	Comercio	De 11 hasta 30	De 4.01 hasta 100	93
Pequeña	Industria y servicios	De 11 hasta 50	De 4.01 hasta 100	95
Mediana	Comercio	De 31 hasta 100	De 100.01 hasta 250	235
	Servicios	De 51 hasta 100	De 100.01 hasta 250	235
	Industria	De 51 hasta 250	De 100.01 hasta 250	250

Fuente: Diario Oficial de la Federación, 30 de junio 2009.

\* Tope máximo combinado = (trabajadores) X 10% + (ventas anuales) X 90%.

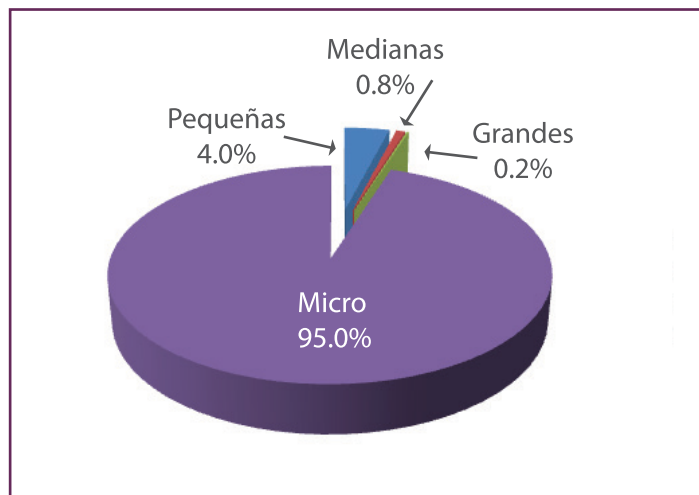
Tercero. El tamaño de la empresa se determinará a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (número de trabajadores) X 10% + (monto de ventas anuales) X 90%, el cual debe ser igual o menor al tope máximo combinado de su categoría.

### Personal ocupado total

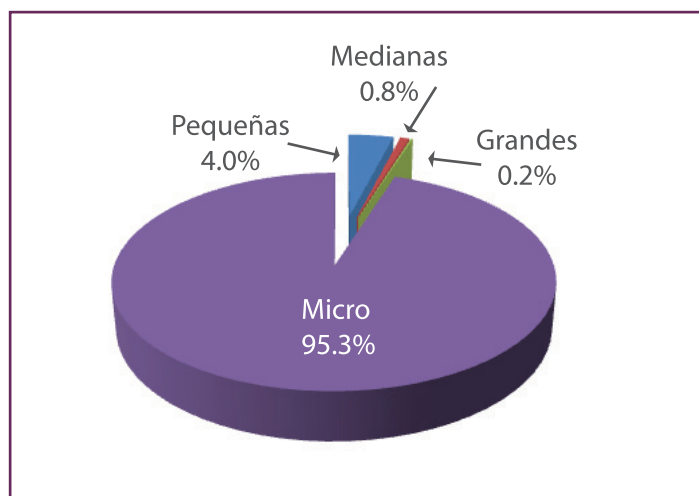
Los porcentajes de participación por su tamaño son muy parecidos a los porcentajes del número de unidades económicas estratificadas. Sin embargo en las variables de remuneraciones, personal ocupado, activos fijos y producción bruta existen diferencias relevantes al estratificarlas ya sea con uno u otro método.

En las empresas micro, cuando el personal ocupado se estratifica con los criterios de 2002, equivale a 41.8%; con los criterios del 2009, a 45.6%. El personal ocupado en las PYMES es de 15.3% con el primer criterio y de 23.8% con el segundo. En las empresas medianas es evidente la diferencia cuando se estratifican a las organizaciones ya que sólo se considera al número de personas, estas empresas aportan 15.9% y al usar el criterio de ventas y empleados, el personal representa 9.1% (INEGI, 2009).

### Unidades económicas estratificadas conforme los criterios del Diario Oficial de la Federación (DOF) del 30 de diciembre de 2002



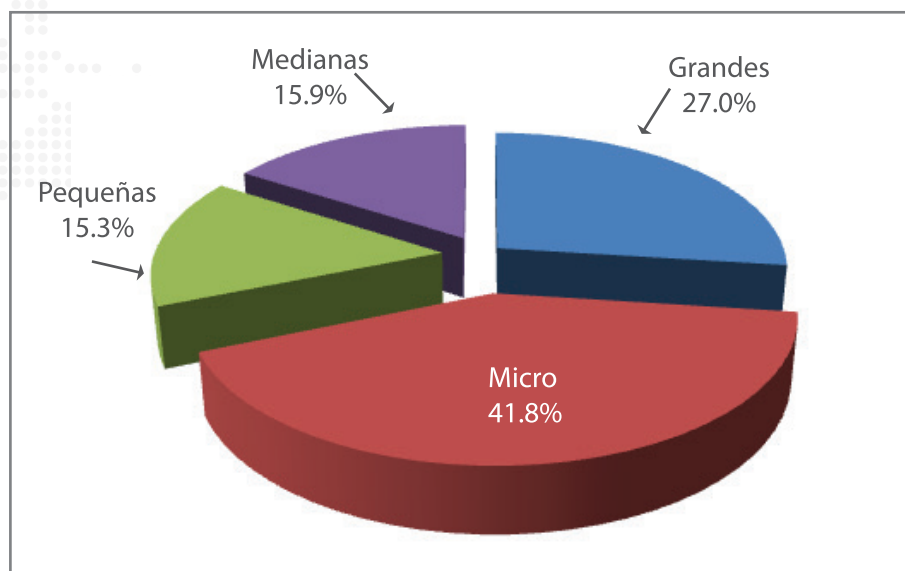
### Unidades económicas estratificadas conforme los criterios del DOF del 30 de junio de 2009



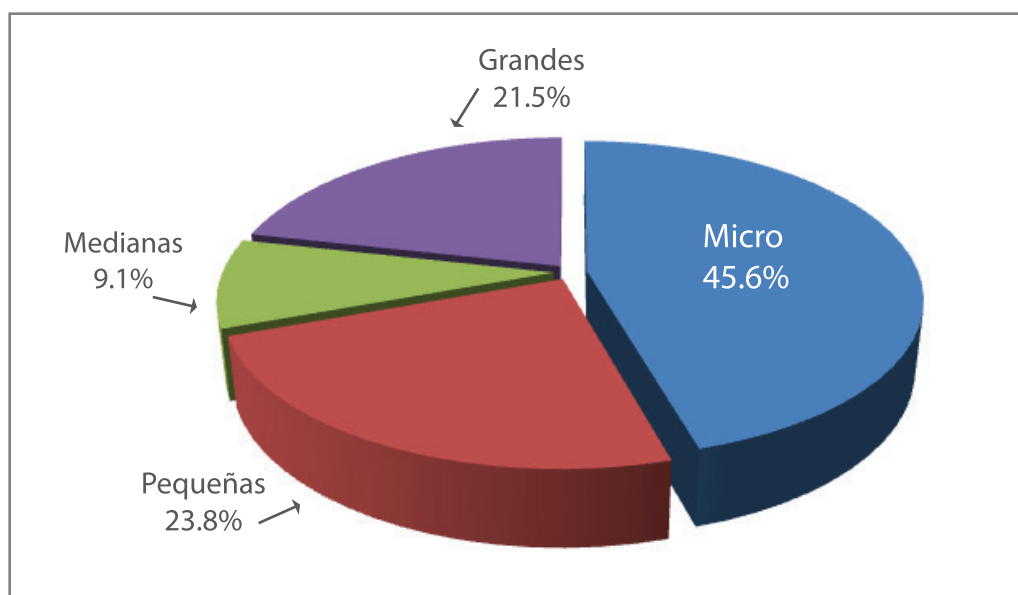
#### Remuneraciones

El estratificar con criterios del 2002 a las remuneraciones, las PyMEs aportaron 13.1% y con criterios del 2009 la cifra se elevó a 24.9%, situación contraria de lo que sucede en las medianas y grandes empresas, donde la participación disminuye, donde el primer grupo va de 19.6 a 14.0% y el segundo pasa del 57.1 al 49.6% con el primer criterio (INEGI, 2009).

### Personal ocupado total estratificado conforme los criterios del DOF del 30 de diciembre de 2002



### Personal ocupado total estratificado conforme los criterios del DOF del 30 de junio de 2009



De acuerdo con el Inegi, 3, 724 019 unidades económicas del sector privado y paraestatal, las cuales dieron empleo a 20,116 834 de personas y donde las PyMES generan casi 42% del Producto Interno Bruto (PIB) y 64% del empleo del país.

#### Talento humano y competencias

Cada uno de los siguientes conceptos coincide en que el conjunto de conocimientos, experiencias y destrezas utilizados en el área profesional y la manera de guiar generan valor o enriquecen a la empresa de una u otra forma.

Capital: “Perteneiente o relativa a la cabeza”. “Valor de lo que de manera periódica o accidental, rinde u ocasiona rentas, interese o frutos”. “Factor de producción constituido por inmuebles, maquinaria o instalaciones de cualquier género, que en colaboración con otros factores, principalmente el trabajo, se destina a la producción de bienes” (RAE, 2001).

Talento: “Capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación”. “Persona inteligente o apta para determinada ocupación” (RAE, 2001).

Competencia: “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985). “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” (MSC, 1985).

Gestión: de la palabra latina *gesfios*, se refiere a la acción y efecto de administrar. Hacer diligencias para lograr las metas de un negocio.

### Talento humano

Se puede entender el talento humano como la suma de las capacidades alcanzadas para el beneficio de la organización, dichas capacidades son inherentes a la persona y adquiridas por el conocimiento y experiencias y su aplicación en el ambiente organizacional.

Tradicionalmente cuando se habla de formación y desarrollo de los empleados existen enfoques diferentes, las tendencias actuales apoyan el enriquecimiento del puesto, la delegación de responsabilidades (*empowerment*), o la orientación hacia el equipo en lugar de hacia el individuo, han hecho que algunas capacidades y habilidades antes consideradas propias de las personas con tareas directivas sean también necesarias en otros componentes de la organización sin dicho estatus (Aragón Sánchez, 2006, p. 93).

Dicha situación obliga a las organizaciones a crear programas de formación y desarrollo que permitan potenciar las capacidades de los empleados en la realización de sus tareas.

Para ello los gerentes modernos deben cubrir tres características principales:

- **Nivel de conocimientos:** los conocimientos técnicos, entorno, procedimientos laborales, relaciones humanas y autoconocimiento.
- **Nivel de habilidades:** habilidad administrativa, operativa, de liderazgo, de comunicación, para resolver problemas, para adiestrar y para el manejo de conflictos.
- **Nivel de actitudes:** tener disciplina, responsabilidad, seguridad, dinamismo, disposición, respeto y asertividad.

## Conclusiones

Es importante considerar el papel que representa para la economía del país las micro, pequeñas y medianas empresas, no sólo en el rubro del personal ocupado sino en su participación en el PIB.

Por tal motivo es imperioso impulsar a estas empresas para que logren no sólo sobrevivir sino para que entren al mercado de manera competitiva.

En la actualidad, la participación del trabajador es de suma importancia no sólo para sus aspiraciones sino también por lo que espera la organización. Sin embargo esto no se logrará si ambas partes, organización y empleados, no se comprometen en su formación y desarrollo.

Aunque es una tarea difícil no es imposible debido a que si en realidad se lleva una gestión del talento humano, la cual permita la integración de todos los trabajadores a los programas de formación y desarrollo de competencias y habilidades, se generarán beneficios para ambas partes. La gestión del talento humano por competencias requiere romper con los actuales esquemas del sistema educativo y reformularlos de acuerdo a los nuevos paradigmas de la educación por competencias.

## Bibliografía y referencias

- Barbolla, J. O. (2002). ECR o respuesta eficiente al consumidor: El reaprovisionamiento eficiente en la cadena de suministros. *Distribución y consumo*, 12(63):69-85.
- Brenix. (2003). *Suplemento. En el camino hacia la manufactura guiada por la demanda, Estrategia para sobrevivir en el e-business*. Brenix – Contacto de Unión Empresarial, 4 julio 2003, México.
- Chavarría, Z. (2005). *ECR: Efficient Consumer Response [en línea]*. Reocities. Recuperada de: <http://www.reocities.com/Eureka/Office/4595/ecr.html>
- EAN Internacional. (2000). *Cross Docking: cómo utilizar los estándares EAN.UCC*. EAN, Versión 1. EAN Internacional.
- Jiménez, E. y Hernández, S. (2002). Marco conceptual de la cadena de suministro: un nuevo enfoque logístico. *Instituto Mexicano del Transporte, Publicación Técnica*, 215.
- Mantilla Molina, J. (2002). *Derecho Mercantil*. México: Porrúa.
- Rodríguez Rodríguez, R. (2003). *Derecho Mercantil*. México: Porrúa.