

El talento humano: clave para la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala

Human talent: key to the financial management of commercial microenterprises in Machala

RESUMEN

El talento humano es un factor clave para el éxito de cualquier organización, incluidas las microempresas comerciales. El objetivo del estudio es describir la formación del talento humano y la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala. El enfoque utilizado fue cuantitativo, de tipo descriptivo, un diseño no experimental, la muestra corresponde a un grupo de empresas activas del sector comercial, se utilizó como instrumento la encuesta para la debida recopilación de información. Se detectó que el personal de las microempresas no posee conocimientos óptimos en la gestión financiera, por lo tanto, se concluye que la formación del talento humano está relacionada en la gestión financiera al momento de poseer competencias, estar capacitado y calificado en el área que pertenece, teniendo habilidad en el dominio financiero y resiliencia, evitando así las actividades empíricas.

Palabras clave: Talento humano; gestión financiera; competencias.

ABSTRACT

Human talent is a key factor for the success of any organization, including commercial microenterprises. The objective of the study is to describe the training of human talent and financial management of commercial microenterprises in Machala. The approach used was quantitative, descriptive, a non-experimental design, the sample corresponds to a group of active companies in the commercial sector, the survey was used as an instrument for the proper collection of information. It was detected that the personnel of microenterprises do not have optimal knowledge in financial management, therefore, it is concluded that the training of human talent is related to financial management at the time of possessing skills, being trained and qualified in the area they belong to, having skill in the financial domain and resilience, thus avoiding empirical activities.

Keywords: Human talent; financial management; skills.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el talento humano es fundamental en las empresas, debido a que de ellos depende el surgimiento, buena imagen y rentabilidad de esta, el objetivo principal de toda institución es obtener beneficios/utilidades, optimizar los recursos, por lo que es de suma importancia que el empleador se indague ¿es primordial que el colaborador influya en la gestión financiera? ¿Qué pasa si el colaborador tiene un dominio de índice financiero? ¿La empresa crecería? ¿Los trabajadores deben estar capacitados, calificados con competencias máximas?, por lo tanto, esas interrogantes serían idóneas para alcanzar los objetivos empresariales obteniendo una mejora continua, buena toma de decisiones y finalmente el posicionamiento en un mercado competitivo.

La gestión del talento humano ha evolucionado constantemente, lo cual en el tiempo de la edad primitiva, esclavista y feudal hacían referencia al talento humano sin ningún grado de importancia, es decir; las personas tenían idea de la existencia de este criterio, pero no conocían su significado y valor en el ámbito empresarial, por lo que eran explotados y marginados con sobrecarga laboral, sin derechos y mucho menos sin el reconocimiento económico.

En la edad moderna y contemporánea se fue marcando territorio y dando lugar a la importancia del talento humano mediante leyes y derechos que amparan a los colaboradores, finalmente se determina que no puede existir un progreso financiero en las empresas u organizaciones sin la intervención de las personas ya que son fundamentales en la ejecución de las actividades (Poveda, 2018).

Acotando con lo anterior, para Lema et al. (2019) es importante que en la actualidad se fortalezca los temas sobre el capital humano en las organizaciones ya que es un elemento trascendental en las microempresas, debido a que este debe desempeñar un buen rendimiento de manera efectiva en la gestión financiera, pues el colaborador debe disponer conocimientos que le prevalezcan el éxito organizacional, por otro lado al capacitarse permite incrementar sus habilidades, oportunidades de mejora continua, además se fortalece la cultura organizacional y por ende también las metas institucionales planteadas a corto y largo plazo a través del proceso administrativo; no olvidando que siempre se debe mantener relaciones interpersonales porque es un factor clave para mejorar el desempeño de la empresa.

Los anteriores planteamientos expresan claramente que es imprescindible que los colaboradores de las microempresas dispongan de conocimientos del área financiera para cumplir con un desempeño conforme a las metas de las organizaciones, no obstante, se presume que en las Microempresas actualmente, no se están ofreciendo oportunidades a los colaboradores para incrementar sus capacidades y habilidades, ni se están impulsando acciones que permitan a éstos mantenerse preparados y así ayudar a las empresas a mejorar su eficiencia, productividad y rentabilidad.

En el caso de las microempresas comerciales de Machala, la falta de capacitación financiera puede ser un problema importante, esto puede ser debido a que estas empresas suelen tener recursos limitados, por lo que es difícil para ellas ofrecer capacitación financiera a sus empleados.

Gestión financiera

Párraga et al, (2021) definen que la aplicación de la gestión financiera es de manera eficiente cuando ocurre un valor agregado en las Pymes, lo que representa la rentabilidad tanto de los inversionistas como accionistas, por lo que se debe comprender y utilizar adecuadamente los recursos económicos que posee, distribuirlo de manera equilibrada para sus áreas disponibles y trabajar junto a sistemas que sirvan de apoyo en la gestión financiera para el crecimiento continuo. También se basa en analizar, aplicar la toma de decisiones y estrategias en relación a los recursos financieros mediante el proceso administrativo con el propósito de desarrollar y controlar las actividades para el proceso de mejora.

Talento humano

Para Jara et al, (2018) el talento humano es un componente pragmático que se gestiona mediante una

perspectiva estratégica de la dirección, con el fin de adquirir en la organización la máxima creación de valor, mediante un conjunto de actividades orientadas todo el tiempo al nivel de conocimiento, habilidades, destrezas y capacidades en la adquisición de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro. Es un mecanismo para perfeccionar variables administrativas, incidiendo directamente en el funcionamiento correcto y eficiencia de la empresa, lo cual se maneja con principios éticos, de equidad y justicia social.

Para Corpas et al, (2022) el departamento de talento humano debe ser gestionado por personal capacitado, también se los debe motivar constantemente para que así generar un buen desempeño laboral y mediante este mantener una estrecha relación con las herramientas financieras de la empresa.

Además, es impredecible mencionar que en las organizaciones el área primordial para que la empresa sea totalmente posicionada en el mercado y efectiva en medio de la competitividad es la gestión financiera ya que conlleva por una parte el desarrollo organizacional en el cual se evidencia las actividades de cada colaborador de manera unipersonal y colectiva; y por consiguiente una labor rentable que relacione una igualdad entre el trabajador, las metas y los objetivos empresariales, aplicando estrategias adecuadas y motivación. Por lo antes expuesto, el objetivo del estudio fue describir la formación del talento humano y la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala

MÉTODO

Las investigadoras seleccionaron el enfoque cuantitativo como el procedimiento idóneo y coherente para su estudio. Según Hernández et al. (2014), este enfoque proporciona normas de comportamiento y justifica teorías de manera probatoria y secuencial. La secuencia rigurosa de este enfoque se basa en una estrategia delimitada que formula preguntas de investigación, seguidas de una revisión de la literatura y una perspectiva teórica. El estudio se enmarca en una investigación descriptiva y utiliza un diseño no experimental, ya que el objetivo de la investigación no requiere la manipulación de variables en el proceso.

La población corresponde a la relacionada con las microempresas activas del ámbito comercial de la ciudad de Machala provincia de El Oro, Hernández y Carpio (2019) afirman que la muestra es una técnica de investigación científica lo cual permite determinar la población a estudiar. Por lo que, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SUPERCIAS) determinan que existen 1065 microempresas activas del sector comercio.

La fórmula precisa para determinar la muestra según Mata, (1994) es:

$$m = \frac{N}{(N-1) * K^2 + 1} \text{ Donde: } m = \text{muestra, } N = \text{Población o universo}$$

$$K = \text{margen de error } m = \frac{1065}{(1065-1) * 0.05^2 + 1} \quad m = \frac{1065}{(1064) * 0.05^2 + 1}$$

$$m = 290,98 = 291$$

Para la recolección de datos se utilizó una encuesta para la recolección, procesamiento y análisis de resultados, con un tema específico con la finalidad de dar respuesta, describir a las interrogantes y características relacionadas a las variables, es por ello que, Falcón et al., (2019) determinan que es una herramienta que permite obtener datos confiables para los proyectos académicos mediante procesos estructurados, la cual permite analizar datos representativos en base a una población o universo.

RESULTADOS

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de información se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1.

Habilidades, destrezas y capacidades del personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	97	97%
No	3	3%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1, puede observarse que las habilidades, destrezas y capacidades del personal de las microempresas son un factor clave para el éxito de estas empresas. Los trabajadores con las habilidades y capacidades adecuadas son más productivos, eficientes y capaces de adaptarse a los cambios del mercado.

Los resultados de la investigación muestran que el 97% de los empresarios de microempresas consideran que las habilidades, destrezas y capacidades del personal son importantes. Este resultado indica que los empresarios de microempresas están conscientes de la importancia de contar con un personal calificado y capacitado. El talento humano debe ser competente de acuerdo con sus conocimientos, las principales características que deben aplicar es el liderazgo y un dominio de índice financiero, ya que a través de estos criterios se logra el cumplimiento de los objetivos comerciales, rentabilidad y responsabilidad corporativa.

Al analizar si la productividad de las microempresas puede tener un impulso positivo a través de una apropiada gestión financiera, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 2.

Productividad en la Gestión Financiera

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	49	49%
Bastante de acuerdo	30	30%
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	21	21%
Bastante desacuerdo		0%
Totalmente en desacuerdo		0%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se observa que el 49% de la población están totalmente de acuerdo, en que la productividad de las microempresas se mejora utilizando y optimizando de manera eficiente los recursos, por lo que su principal objetivo es alcanzar mayor satisfacción a las necesidades del cliente con el menor gasto, es decir; relacionar valores óptimos de eficiencia de manera que se tome las mejores decisiones.

Tabla 3.

Formación y Desempeño del Talento Humano

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Con mucha frecuencia	49	49%
La mayoría de veces si	25	25%
A veces sí, a veces no	23	23%
La mayoría de veces no	2	2%
En muy pocas ocasiones	1	1%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 3, muestran que la formación del talento humano es un factor determinante para el éxito de estas empresas. El 49% de los encuestados respondió que la formación del talento humano es importante siempre, mientras que el 25% respondió que es importante la mayoría de las veces. Estos resultados indican que la mayoría de los empresarios de microempresas reconocen la importancia de la formación para mejorar la productividad de sus trabajadores.

Tabla 4.

Eficacia y eficiencia del talento humano

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Con mucha frecuencia	49	49%
La mayoría de veces sí	30	30%
A veces sí, a veces no	21	21%
La mayoría de veces no	0	0%
En muy pocas ocasiones	0	0%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al revisar los resultados en la tabla 4, se muestran que la mayoría de los empresarios reconocen la importancia de la evaluación de la eficacia y eficiencia del talento humano. El 49% de los encuestados respondió que siempre es importante evaluar la eficacia y eficiencia del talento humano, mientras que el 30% respondió que es importante la mayoría de las veces.

DISCUSIÓN

En la actualidad es imprescindible destacar que las MYPES se han transformado en uno de los sectores productivos más relevantes para la economía en un país, por lo que Rodríguez-Durán & Murillo-Nevárez (2016) manifiestan que la mayor parte de las microempresas son informales, puesto que requieren constantemente actualizar el modelo de negocio, a su vez el personal debe ser calificado y confiable para alcanzar una buena productividad con relación a una cultura, estructura, adaptabilidad y flexibilidad corporativa, asimismo, la presente investigación destacó que para obtener ventajas competitivas y empresariales el colaborador debe poseer un buen perfil profesional ya que es un elemento clave para crear una visión sostenible y sustentable de la microempresa.

Por su parte, Alcívar et al. (2020) afirman que para dar cumplimiento a los objetivos y metas se debe aplicar el desenvolvimiento integral del trabajador, el desarrollo de un buen liderazgo, compromiso, eficiencia y eficacia en las operaciones financieras; de acuerdo a las encuestas realizadas se determinó que al no gestionar correctamente las operaciones, y el nivel de gestión contable se debe aplicar una mejora continua para solucionar errores en los controles administrativos; y lograr que el talento humano sea totalmente invulnerable.

Es preciso destacar que la formación del talento humano y la gestión financiera son fundamentales en las microempresas, debido a que las competencias, aptitudes, estrategias y cualidades del colaborador se dirige a obtener un valor agregado en las microempresas; Rodríguez-Durán & Murillo-Nevárez (2016) mencionan que la mayoría no tienen una visión amplia en el mercado, por lo que en la actualidad lo que más se desea en el desarrollo organizacional es: capacitar, tomar las mejores decisiones, tener conocimiento del dominio financiero ya que se consideran aspectos internos y externos, para conseguir rentabilidad y éxito global de la misma.

CONCLUSIONES

Al describir la formación del talento humano y la gestión financiera son variables prioritarias en las microempresas debido a que estas están organizadas y administradas por las mismas personas que la desarrollan y estas trabajan empíricamente, no poseen un dominio de conocimiento dando paso a la flexibilidad en la toma de decisiones teniendo una imperfección de experiencia interna u pérdida en las microempresas, por lo que, se requiere y es imprescindible desarrollar una adecuada gestión financiera, la cual dependerá de las competencias del trabajador.

De igual manera, la formación del talento humano tiene un impacto positivo en la productividad de las microempresas de varias maneras; en primer lugar, ayuda a los trabajadores a desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva, en segundo lugar, aumenta la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que conduce a una mayor productividad. En tercer lugar, ayuda a las empresas a adaptarse a los cambios del mercado y a mantenerse competitivas.

De igual forma, la formación del talento humano y la gestión financiera para el desarrollo organizacional puede lograrse satisfaciendo las necesidades internas y externas que gestionen una buena reputación y posicionamiento en el mercado, se identificó que el perfil profesional, debe tener un alto grado de competencias y resiliencia para afrontar los posibles problemas.

Finalmente, se concluye que los empresarios de microempresas están comprometidos con la mejora de la productividad y la competitividad y que la eficiencia y eficacia son ítems esenciales en las empresas, lo cual es necesario evaluar frecuentemente de acuerdo con las actividades de operaciones para conseguir una mejora continua y el desarrollo de las microempresas.

REFERENCIAS

- Alcívar, M., Alarcón, C., & Ferrin, H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *PODIUM* (37), 71-88. doi: <http://dx.doi.org/10.31095/podium.202>
- Corpas, M., Wilson, Y., & Nash, G. (2022). El perfil ético del talento humano del siglo XXI. *FAECO sapiens*, 5(1), 149-159. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2212865008/index.html>
- Falcón, V., Pertile, V., & Ponce, B. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales. Resultados diagnósticos para la intervención en el barrio Paloma de la Paz (La Olla) - Ciudad de Corrientes (2017-2018). Obtenido de XXI Jornadas de Geografía de la UNLP: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 76-79. doi: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Lema, P., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(4), 349-375. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7440796.pdf>
- Mata, M. (1994). Cómo conocer la audiencia de una emisora, los sondeos de audiencia. (Primera

ed.). Quito: ALER.

- Párraga, S., Pinargote, N., García, C., & Zamora, J. (2021). Indicadores de gestión financiera en pequeñas y medianas empresas en Iberoamérica: una revisión sistemática. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8(spe2). doi: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2610>
- Poveda, S. (2018). La evolución del concepto de Talento Humano. Bogotá. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6879/1/51315862018-II-GTH.pdf>
- Rodríguez-Durán, M., & Murillo-Nevárez, S. (2016). Talento humano en la microempresa informal. *Revista científica: Dominio de las Ciencias*, 2, 247-256. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>