



Recepción: 15 / 04 / 2017

Aceptación: 01 / 05 / 2017

Publicación: 15 / 05 / 2017

Ciencias Administrativas

Artículo Científico

Gestión administrativa de las *PYMES* y su incidencia en la organización del trabajo

Administrative management of PYMES and their impact on the organization of work

Gestão administrativa das PYME e seu impacto sobre a organização do trabalho

José M. Nivelá-Icazaⁱ
jniveaicaza@gmail.com

Daniel D. Orozco-Chávezⁱⁱ
danioroz80@gmail.com

Héctor D. Riquero-Castroⁱⁱⁱ
david1lcancer@hotmail.com

Correspondencia: jniveaicaza@gmail.com

- ⁱ. Magister Ejecutivo en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estratégica; Especialista en Gerencia de Proyectos; Diplomado Superior en Gerencia de Marketing; Ingeniero Industrial; Universidad Técnica de Babahoyo; Ecuador.
- ⁱⁱ. Magister en Administración de Pequeñas y Medianas Empresas; Ingeniero Comercial; Universidad Técnica de Babahoyo; Ecuador.
- ⁱⁱⁱ. Magister en Docencia y Currículo; Magister en Administración de Empresas; Diploma Superior en Diseño Curricular por Competencias; Profesor de Segunda Enseñanza en la Especialización de Físico Matemáticas; Licenciado en Ciencias de la educación en la Especialización de Física Matemática; Universidad Técnica de Babahoyo; Ecuador.

Resumen

Las pequeñas y medianas empresas dentro del tejido empresarial ecuatoriano forman parte del crecimiento económico del país; según el último Censo Nacional Económico del 2010, alrededor de 99 de cada 100 establecimientos se encuentran dentro de la categoría de PYMES.

El Ecuador es un país poblado, de acuerdo al número de establecimientos, principalmente por PYMES cuyas actividades económicas están concentradas en el comercio y luego en los servicios; quedando en tercer lugar las actividades industriales, tan necesarias para crear una mayor oferta de puestos de trabajo formales y permanentes; ya que entre más valor se le agregue a la producción de un bien, mayores son las demandas de materias primas directos e indirectos, especialmente mano de obra.

El crecimiento sostenible de una empresa no es un sueño, es una ambición alcanzable. Los empresarios necesitan de las herramientas adecuadas para fortalecer y crear sus propias oportunidades de negocios.

Las pequeñas y medianas empresas juegan el papel más relevante en el desarrollo local de la economía y en la integración del mercado de trabajo, por tal motivo es importante que los empresarios dominen los instrumentos necesarios para su dirección y gestión, con la meta de hacer frente al panorama actual, caracterizado por la alta competitividad.

Con la ayuda de las PYMES se puede impulsar el desarrollo de una comunidad, porque al mejorar la calidad de vida de su fuerza laboral, estos invierten en el progreso individual y familiar, es decir; pueden invertir en bienes muebles o inmuebles que necesitan o que desean.

Palabras clave: Gestión administrativa; organización del trabajo; mercado de trabajo.

Abstract

Small and medium-sized enterprises within the Ecuadorian business network are part of the country's economic growth; According to the latest National Economic Census of 2010, about 99 out of 100 establishments are in the SME category.

Ecuador is a populated country, according to the number of establishments, mainly by SMEs whose economic activities are concentrated in commerce and then in services; Leaving third the industrial activities, so necessary to create a greater supply of formal and permanent jobs; Since the more value is added to the production of a good, the greater the demand for direct and indirect raw materials, especially labor.

The sustainable growth of a company is not a dream, it is an attainable ambition. Entrepreneurs need the right tools to strengthen and create their own business opportunities.

Small and medium-sized enterprises play the most important role in the local development of the economy and in the integration of the labor market. For this reason, it is important that entrepreneurs dominate the necessary instruments for their management and management, with the goal of coping To the current panorama, characterized by high competitiveness.

With the help of SMEs, the development of a community can be promoted, because by improving the quality of life of their workforce, they invest in individual and family progress, that is to say, Can invest in movable or immovable property that they need or want.

Key words: Administrative management; organization of work; work market.

Resumo

As pequenas e médias empresas dentro da comunidade de negócios do Equador fazem parte do crescimento económico; de acordo com o último Censo Económico Nacional 2010, cerca de 99 de 100 estabelecimentos estão dentro da categoria de PME.

Equador é um país populoso, de acordo com o número de estabelecimentos, principalmente as PME cujas atividades econômicas estão concentradas no comércio e, em seguida, em serviços; sendo atividades em terceiro lugar industriais, conforme necessário para criar uma maior oferta de empregos formais e postos de trabalho permanentes; porque quanto mais valor ele adicionará à produção de um bem, as maiores exigências de matérias-primas diretos e indiretos, especialmente o trabalho.

crescimento sustentável de uma empresa não é um sonho, é uma ambição alcançável. Os empresários precisam as medidas adequadas para reforçar e criar suas próprias oportunidades ferramentas de negócios.

Pequenas e médias empresas desempenham o papel mais importante no desenvolvimento económico local e integração no mercado de trabalho, por esta razão, é importante para os empresários a dominar as ferramentas necessárias para liderança e gestão, com o objetivo de abordar a situação corrente, caracterizada por alta competitividade.

Com a ajuda das PME pode promover o desenvolvimento de uma comunidade, porque a melhoria da qualidade de vida da sua força de trabalho, eles investem em progresso individual e familiar, ou seja; Eles podem investir em bens móveis ou imóveis que precisam ou querem.

Palavras chave: Gestão administrativa; organização do trabalho; mercado de trabalho.

Introducción.

Las pequeñas y medianas empresas son el motor de la economía de un país, constituyen una fuente fundamental de puestos de trabajo, generan espíritu empresarial e innovación, por ello, son vitales para promover la competitividad y el empleo.

El cantón Babahoyo ha tenido un crecimiento económico acelerado, ya que se encuentran ubicadas importantes empresas transnacionales principalmente en el área agrícola. La ciudad es eje o paso obligatorio de viajeros y mercancías que van del norte al sur del país, es decir de sierra a costa o viceversa, debido a su cercanía con 3 provincias, Guayas Manabí y Pichincha, característica que permite desarrollar una actividad comercial muy acelerada. Lo que se evidencia con la concentración de empresas comerciales, de servicios, financieras, etc.

El presente proyecto de investigación se realizó en el cantón Babahoyo, capital de la provincia de Los Ríos; con el propósito de determinar el proceso administrativo que emplean los pequeños y medianos empresarios del cantón Babahoyo, y su influencia en la organización del trabajo que realizan.

Esta investigación constituirá un aporte importante para las pequeñas y medianas empresas del cantón Babahoyo ya que se enfocará en los aspectos; empresarial, financiero y administrativo, en base a los factores de financiación (capital, precio, tecnología, innovación, capital humano, calidad y servicio), los mismos que permitirán a los empresarios de la localidad incrementar la productividad y mejorar la competitividad de sus empresas, para de esa manera ser más organizado en su trabajo y consolidarse en el mercado.

Materiales y métodos.

La presente investigación es cuantitativa, porque los resultados producto de las encuestas serán tabulados y presentados por medio de tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.

Tipo de investigación

Para realizar esta investigación se utilizara los siguientes tipos:

Investigación aplicada: Aplicando los conocimientos investigativos y de gestión administrativa en la práctica.

Investigación de campo: Realizando en forma directa en el lugar de la investigación, recogiendo datos y observando la realidad, para luego confrontar con los resultados de la encuesta y proponer un modelo de gestión que beneficie a este sector de la sociedad.

Investigación descriptiva: La Investigación descriptiva, también conocida como la investigación estadística, describen los datos y este debe tener un impacto en las vidas de la gente que le rodea.

Características de la población

La población objeto de investigación está constituida por: (*Cuadro N° 1*)

Microempresas	624	49.0%
Pequeña empresa	344	27.0%
Mediana empresa	242	19.0%
Artesanías	63	5.0%
TOTAL de PYMES en Babahoyo	1273	100.0%

Los métodos y las técnicas

Método Científico, En la investigación se aplicara el método científico empleando un conjunto de procedimientos sistematizados para descubrir hechos reales, que permita validar las hipótesis planteadas.

Método Deductivo, Obteniendo premisas generales de los actores de la investigación a las PYMES del cantón Babahoyo.

Método Inductivo, Partiendo del hecho particular de la organización del trabajo, que va a permitir obtener criterios generales sobre el canton Babahoyo.

Técnicas e instrumentos

Las técnicas a ser utilizadas son:

Encuesta.- Dirigido a los empleados de la PYMES del cantón Babahoyo Observación.- Se desarrollará un examen minucioso y profundo para conocer el comportamiento y características dentro del medio de las variables intervinientes en el estudio.

Procesamiento estadístico de la información

En la presente investigación, después de aplicar instrumentos para la recolección de datos, se ha procedido a efectuar la agrupación de las respuestas utilizando el programa tecnológico Microsoft Office Excel, mediante cuadros estadísticos, que permitieron efectuar los gráficos respectivos y plantear el análisis e interpretación de los mismos, para contrastarlas con las hipótesis pertinentes.

Resultados.

Se procede a realizar la investigación, a los empleados de las PYMES existentes en el cantón Babahoyo.

1.- ¿Considera Ud. en la empresa en que trabaja, existen objetivos para un mejor desempeño?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	20	12
De acuerdo	46	27
Indeciso	41	24
En desacuerdo	36	21
Muy en desacuerdo	27	16
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 39% están de acuerdo mientras que el 24% están indecisos y el 37% en desacuerdo.

2.- ¿Está de acuerdo que en su empresa se difunden las estrategias realizadas?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	15	9
De acuerdo	37	22
Indeciso	58	34
En desacuerdo	43	25
Muy en desacuerdo	17	10
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 21% considera que están de acuerdo, mientras que el 34% están indecisos y el 35% están en desacuerdo.

3.- ¿Cree Ud. en la empresa que labora realiza las funciones por el cual fue contratado?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	19	11
De acuerdo	41	24
Indeciso	36	21
En desacuerdo	52	31
Muy en desacuerdo	22	13
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 35% considera que están de acuerdo, mientras que el 21% están indecisos y el 44% están en desacuerdo.

4.- ¿Ud. cree que en su trabajo existe mucha capacidad para realizar su trabajo?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	58	34
De acuerdo	66	39
Indeciso	13	8
En desacuerdo	24	14
Muy en desacuerdo	9	5
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 73% considera que están de acuerdo, mientras que el 8% están indecisos y el 19%

5.- ¿Considera Ud. que en la empresa en la que labora existe liderazgo?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	37	22
De acuerdo	53	31
Indeciso	32	19
En desacuerdo	34	20
Muy en desacuerdo	14	8
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 53% considera que están de acuerdo, mientras que el 19% están indecisos y el 28%

6.- ¿Cree Ud. que en la empresa donde labora, las actividades se desarrollan con su estilo de gerencia?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	27	16
De acuerdo	41	24
Indeciso	48	28
En desacuerdo	39	23
Muy en desacuerdo	15	9
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 40% considera que están de acuerdo, mientras que el 28% están indecisos y el 32%

7.- ¿Cree Ud. que en la empresa donde labora, se evalúa el rendimiento de los empleados?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	7	4
De acuerdo	17	10
Indeciso	53	31
En desacuerdo	63	37
Muy en desacuerdo	30	18
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 14% considera que están de acuerdo, mientras que el 31% están indecisos y el 55%

8.- ¿Considera Ud. que en la empresa, los empleados cumplen con su trabajo propuesto diariamente?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	24	14
De acuerdo	48	28
Indeciso	29	17
En desacuerdo	49	29
Muy en desacuerdo	20	12
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 42% considera que están de acuerdo, mientras que el 17% están indecisos y el 41%

9.- ¿Considera Ud. en la empresa que labora, existe toma de decisiones de parte de sus directivos?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	61	36
De acuerdo	76	45
Indeciso	19	11
En desacuerdo	12	7
Muy en desacuerdo	2	1
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 81% considera que están de acuerdo, mientras que el 11% están indecisos y el 8%

10.- ¿Considera Ud. en la empresa que labora, se aplican la mejora continua?

DATOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
Muy de acuerdo	24	14
De acuerdo	46	27
Indeciso	27	16
En desacuerdo	49	29
Muy en desacuerdo	24	14
TOTAL	170	100%

En la encuesta realizada a los empleados de las PYMES, el 41% considera que están de acuerdo, mientras que el 16% están indecisos y el 43% están en desacuerdo.

Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas

Los factores analizados anteriormente permiten determinar el comportamiento en general del sector empresarial en el cantón Babahoyo con respecto a su incidencia en la reducción del desempleo en sus actividades cotidianas y de cómo se muestra el entorno para el funcionamiento de cada una de ellas.

El análisis del entorno competitivo para el sector del proceso administrativo de las PYMES, en su mayoría realizan sus actividades en forma empírica; ya que los propietarios no quieren invertir en tecnología, en preparar a su talento humano, peor en aplicar estrategias y técnicas que pueden ser soluciones para permanecer en este mundo competitivo.

Una de las técnicas que se sugiere es recomendar el Modelo de 5 Fuerzas de Michael Porter, cuya finalidad es determinar la potencialidad de largo plazo de un determinado sector en función del producto o servicio a ofertar, expresado en la capacidad de dicho sector de generar utilidades para las empresas y/o productos presentes en ellos.

Con la inestabilidad económica que existe en el país, por causa de la baja de precio del petróleo, a nivel mundial y las salvaguardias aplicada, las empresas en general no están invirtiendo mucho. Pero si encontrarán una brecha por donde salir, como la de aplicar alguna estrategia o técnica para poder aumentar su productividad; arriesgarían en invertir. Con la aplicación de un Modelo de Fuerzas Competitivas y Cadena de Valor para las microempresas del cantón Babahoyo.

Conclusiones.

Las PYMES enfrentan hoy el desafío de la internacionalización como oportunidad de crecimiento. Por falta de gestión administrativa, saturación, exceso de competencia, organización en el trabajo, reducción de costos, importaciones, entre otros, el mercado obliga a considerar otras opciones para la comercialización de sus productos.

Las necesidades de las PYMES de ampliar sus fronteras la está llevando a generar estrategias que le permitan encontrar nuevos mercados.

Es por esto que, sin importar el tamaño y sector de la PYME, todo empresario debe tener liderazgo y con un buen desempeño poder exportar a través de un adecuado proceso de internacionalización, respondiendo a las preguntas a dónde y cómo exportar de forma que garantice rentabilidad, entrega eficiente y oportuna.

Para ello, el principal reto al que se enfrentan, y del cual depende en buena medida la posibilidad de lograr el éxito para tener empleos, es la generación de una capacidad empresarial que le permita operar en forma eficiente y eficaz, para poder cambiar de rumbo en forma ágil cuando las oportunidades y amenazas del entorno y las fortalezas y debilidades internas así lo ameriten, o sea; se está trabajando sin mejora continua.

Bibliografía.

- Arboleda, R. (2004). Indicadores de medida aplicados a la gestión de relaciones públicas. 1ª. Edición. Editorial AENOR. España.
- Bachelard, G; 2009. La formación Coaching Empresarial. Buenos Aires. Edt. Siglo XXI.
- Bedoya, E. (2013). Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de <http://cecod.org/LinkClick.aspx?fileticket=e7-HWdalJ3A=>
- Bunge. Manuel. 2009. Las Ciencias Administrativas en discusión, Buenos Aires. Edt. .Sudamericana,
- Chiavenato, I. (2012). Gestión del Talento humano.5a Edición. Editorial MC Graw Hill Interamericana. México.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración.7a Edición. Editorial MC Graw Hill Interamericana. México.
- Cook, M. (2000). Coaching efectivo. Mc. Graw Hill. Bogotá.
- Carreño. Edgar. 2009. El Coaching como estrategia empresarial. Lima. Perú. Edt. El limeño.
- Diaz, M. (2011). Recuperado el 11 de Febrero de 2015, de <http://coopminerales.com/plan2015.pdf>
- Douglas Mc Gregor. El lado humano de las empresas. Editorial: Mc Graw – Gill Interamericana de México, 2006.
- Enriquez. Pedro. 2009. La empresa competitiva, Chile, Mc Graw Hill.
- Etkin, J, 2009, Paradigmas del orden y la complejidad en Administración, Buenos Aires. Edt. La Paz.

- Fayol, Henry. 1916. Administración general e industrial. Francia, Paris.
- Flores. Marielena. 2009. Creando Organizaciones para el futuro. Chile. Edt. Dolmen.
- Gómez, L. y otros. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3 a Edición. Editorial Prentice Hall. Madrid.
- Gómez, P. (2007). Cómo aplicar los recursos humanos. 1ª. Edición. Valletta Ediciones. Argentina.
- Ibáñez, M. (2005). Administración de Recursos Humanos. 1ª. Edición. Editorial San Marcos. Lima.
- Jericó, P. (2006). Gestión del Talento Humano. Editorial Prentice Hall. Madrid.
- Klingner, D. (2002). La administración del personal en el sector público. 4ª Edición. Editorial MC Graw Hill Interamericana. México.
- Lussier, R. y otros. (2002). Liderazgo, Teoría, aplicaciones y desarrollo de habilidades. 1ª. Edición. Editorial Thomson Learning. México.
- Naveda. Lauro. 2009. El Coaching en las empresas modernas. Lima. Perú. Edt. El Conocimiento.
- Ortega. Laura. 2009. Estrategias del Coach en las empresas. Quito. Ecuador. Edt. Universitaria.
- Pacheco, J. y otros. (2004). Indicadores de gestión. 1ª. Edición. Editorial Mc Graw Kill. Colombia.
- Robbins, S y otros. (2009). Comportamiento organizacional. 13ª Edición. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Rodriguez, J. (2007). Administración Moderna de Personal. 7a. Edición. Editorial Thomson. México.
- Schvarstein, L. 2009. Diseño de Organizaciones, Buenos Aires. Edt. Paidós,
- Toso, K. (2006). Administración de empresas. 1ª Edición. Editorial Palomino. Lima
- Tuarez. Alberto. 2009. Como debe de ser un Coach. Venezuela. Edt. El venezolano.
- Valerio. Kennet. 2009. Balance del Coaching en el Ecuador. Quito. Ecuador. Edt. El Conejo.
- Vera. Freddy. La gestión del conocimiento y el entendimiento. Caracas. Venezuela. Edt. Paidos. 2009.
- Werther, W y otros. (2008). Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas. 6ª. Edición. McGraw- Hill Interamericana editores. México