

Percepción de la importancia de implementar el área de desarrollo de personal en un grupo de líderes de microempresas del municipio de Garzón Huila

The perception of the importance of the implementation of the area human resources development in a group of managers of micro-enterprises in the municipality of Garzón Huila

Maricela Castaño Falla¹

¹ Perfil e institución Administrador de Empresas, especialista en pedagogía, Especialista en Gerencia del desarrollo Humano, Magister en Desarrollo Humano Organizacional. Docente Universitario Universidad Abierta y Distancia UNIDAD.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4777-283X>.

Email. maricela.castano@unad.edu.co

Resumen

El presente documento, resultado de una investigación, se enfoca en explorar la percepción de la importancia de implementar el área de desarrollo de personal en un grupo de líderes de microempresas en el municipio de Garzón, Huila. Contribuye al cuerpo de conocimientos sobre el desarrollo empresarial en contextos locales y regionales al proporcionar información relevante para diseñar estrategias efectivas de desarrollo de personal. Estas estrategias están dirigidas a fortalecer las capacidades y competencias de los líderes de microempresas en Garzón, Huila. Las microempresas representan una parte significativa del entramado económico local y regional, y los líderes de estas organizaciones desempeñan un papel crucial en su éxito y crecimiento.

En tal sentido se hace necesario que los líderes de las microempresas establezcan estrategias que lleven a incluir dentro de su gestión procesos de desarrollo de personal que estén encaminados a convertir a sus colaboradores en un factor clave de éxito, donde se considere la competitividad, la eficiencia, la calidad como el resultado de una plan de capacitación, entrenamiento sostenido con un alto impacto en la productividad y crecimiento constante de las personas desde las tres dimensiones Ser, saber y hacer para hacer frente a las exigencias del mercado actual.

Palabras Clave

Desarrollo de personal, productividad, capacitación

Abstract

The present document is the result of an investigation, focusing on exploring the perception of the importance of implementing human resource development among a group of micro-enterprise leaders in the municipality of Garzón-Huila. It contributes to the body of knowledge on the development of enterprises in the local and regional context by providing relevant information for the design of effective human resource development strategies. These strategies aim to strengthen the capacities and competencies of the micro-entrepreneur leaders in Garzón-Huila. The micro-enterprises represent a significant economic, local and regional network and the leaders of these organizations play a crucial role in its success and growth.

In this sense, it is necessary for the leaders of microenterprises to define strategies that will lead them to include in their management human resources development processes aimed at making their employees a key success factor, where competitiveness, efficiency and quality are considered as an the result of a training plan, sustainable training with high impact on productivity and continuous growth of people in the three dimensions of Being, Knowing and Doing to meet the demands of today's market.

Keywords

People development, productivity, training

Introducción

Las microempresas en Colombia hoy representan un renglón importante de la economía y gracias a los avances tecnológicos tienen grandes ventajas competitivas en cuanto a que por su tamaño pueden de manera más flexible adaptarse a las condiciones cambiantes que ofrece el entorno, por tanto existe una gran preocupación por los procesos organizacionales que van dirigidos a las personas, pues en el entendido que las microempresas tienen un enfoque de manufactura han dejado de lado los procesos encaminados a la gestión humana.

La importancia del desarrollo del personal en las microempresas es un tema crucial en el ámbito empresarial, especialmente en entornos locales y regionales donde estas organizaciones desempeñan un papel vital en la economía. En este contexto, el presente documento surge como resultado de una investigación centrada en explorar la percepción de la importancia de implementar el área de desarrollo de personal en un grupo específico de líderes de microempresas en el municipio de Garzón, Huila.

Como sustento teórico la investigación se fundamentó en abarcar ejes temáticos fundamentales en el desarrollo de personal:

El Área de Desarrollo de Personal: Su Valor e Importancia

En las organizaciones el desarrollo de personal debe ser visto como el centro de esfuerzos para diseñar estrategias que permitan mejorar y/o aumentar las capacidades de los colaboradores, mediante la capacitación, planeación de carreras individuales y la evaluación de desempeño de los colaboradores, aspectos clave que contribuyen a la productividad. En primera medida es necesario hacer claridad en el concepto de la productividad la cual es definida por Peter Drucker (2009) como el "uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el valor agregado de productos y servicios." Aquí es importante

anotar que la productividad está directamente relacionada con las personas que trabajan en la empresa, con la forma en que las personas trabajan, el grado de conocimiento y habilidades con las que cuenta para desarrollar una tarea en un puesto de trabajo.

La capacitación: Estrategia Privilegiada de Desarrollo del Personal

La capacitación es uno de los sub procesos de la gestión humana que hacen parte del desarrollo de personal y que está encaminado a facilitar la adquisición de habilidades, destrezas y la posibilidad de perfeccionar o mejorar actitudes y conocimientos con respecto a actividades laborales, oportunidades de crecimiento para mejoramiento de la calidad de vida. En tal sentido Dessler, Gary (2009). "proponen todo proceso de educación, entrenamiento y capacitación profesional, así como el desarrollo tecnológico no es efectivo si no va acompañado por el crecimiento intelectual y cultural." Siendo este un factor determinante en la búsqueda de una formación integral para los colaboradores de una organización que puede tener alto impacto en la productividad para la empresa.

De acuerdo con lo anterior (García 2011) menciona que "La capacitación y entrenamiento es un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional en general." Lo que indica claramente que las empresas independientemente de su tamaño no pueden ser ajenas a incluir dentro de sus procesos organizacionales la capacitación como una actividad primordial que sea el derrotero para llegar al desarrollo organizacional como estrategia de cambio y crecimiento.

Planeación de Carreras Individuales: La Imagen Gráfica del Desarrollo de Personal

El plan de carrera debe ser un factor de motivación para los colaboradores, el cual debe ser un proceso que surge a partir de la necesidad que cada colaborador identifica y que la organización busca desarrollar a dichos colaboradores para lograr el cumplimiento de objetivos de forma más eficiente y eficaz; en razón a lo anterior promover la iniciativa de generación de conocimiento donde el colaborador se sienta motivado, reconocido y valorado por la empresa. Pues como bien lo menciona Caseres y Siliceo (1995) "Determinar y encauzar el potencial humano de la organización, desarrollando sus conocimientos, habilidades y actitudes en congruencia con su trayectoria vital, con sus motivaciones personales y laborales y con los objetivos y cultura de la organización".

Evaluación de desempeño una fuente de insumos para la planeación del desarrollo de personal.

Para Chiavenato (2008), "el desempeño varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionales, además este autor toma la evaluación de desempeño como "una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro". Por otro lado, Rodríguez (2002) citado por (García, et al, 2011) "afirma que, dentro de la evaluación de desempeño, deben considerarse aspectos tan relevantes como el qué se debe evaluar, en donde señala que muchas empresas desconocen en ocasiones el objetivo central de la evaluación de desempeño. Asimismo, indica cómo a través de ésta se valora el desempeño de las labores que realizan los empleados.

Metodología

La investigación se desarrolló en tres fases: fase 1 Contextualización teórica que permitió establecer el estado del arte en cuestión, es decir, plasmar a través de una matriz las investigaciones que se han desarrollado en relación a la implementación del área de desarrollo de personal en las microempresas; fase 2 trabajo de campo, en la cual se construyó el instrumento para la recolección de datos y se realizó la aplicación del mismo a los sujetos que participaron. fase 3 fase organización, presentación y análisis de los datos encontrados los cuales se organizaron de manera sistematizada y su posterior análisis y discusión en relación a investigaciones similares en el mismo campo de estudio.

El estudio de investigación se identificó por utilizar el método cualitativo toda vez que se enfocó en recolectar información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados. El tipo de investigación es descriptivo puesto que se busca indagar y analizar de forma sistemática situaciones únicas relacionadas con el desarrollo de personal y su efecto en el desempeño y productividad.

El diseño de la investigación se caracterizó por ser un estudio de caso, puesto que se busca indagar y analizar de forma sistemática situaciones únicas relacionadas con la percepción que tienen los líderes de las empresas del municipio de Garzón sobre la importancia del desarrollo de personal frente a las variables de desempeño y productividad que se presenta dichas microempresas.

Sujetos/ Participantes

Los sujetos que participaron de esta investigación fueron 8 líderes de microempresas de diferentes sectores la económica ubicada en la zona sur del país, específicamente en la ciudad de Garzón Huila. La muestra fue seleccionada de manera simple, se tuvo en cuenta el listado de microempresas que están registradas en cámara de comercio y cuya información reposa en la página de la alcaldía del municipio.

Instrumentos

La recolección de la información se realizó a través de entrevistas semiestructuradas teniendo en cuenta las siguientes categorías de análisis: importancia del desarrollo de personal, capacitación, evaluación de desempeño, y productividad.

Discusión y Resultados

De acuerdo a cada una de las categorías de rastreo se logró mediante la aplicación del instrumento y dando respuesta a cada uno de los objetivos propuestos obtener los siguientes resultados:

Objetivos específicos	Categorías de rastreo
Identificar las ventajas y desventajas de implementar el área de desarrollo de personal percibida por líderes de microempresas.	Ventajas y desventajas de implementar el área de desarrollo de personal.
Describir los factores facilitadores y obstaculizadores de la implementación del área de desarrollo de personal percibida por líderes de microempresas.	Factores facilitadores y obstaculizadores de la implementación del área de desarrollo de personal.
Analizar las razones que justifican la implementación del área de desarrollo de personal percibida por líderes de microempresas.	Razones que justifican la implementación del área de desarrollo de personal.
Identificar los desafíos e implicaciones de la implementación del área de desarrollo de personal percibida por líderes de microempresas.	Desafíos e implicaciones de la implementación del área de desarrollo de personal percibida por líderes de microempresas.

Para el análisis de cada una de estas categorías, se tuvieron en cuenta los datos más relevantes agrupados en subcategorías, lo cual es soportado de manera empírica a través de fragmentos de discurso que permite evidenciar el hallazgo obtenido.

Ventajas y Desventajas de Implementar el Área de Desarrollo de Personal

Respecto a las ventajas de implementar el área de desarrollo de personal se puede evidenciar que una de las más importante es la posibilidad de identificar las necesidades que tienen los colaboradores dentro de la empresa con relación a su puesto de trabajo para iniciar acciones de mejora; con relación a esto el sujeto 3 manifestó "(...) *"conocer las necesidades que tienen los empleados de las empresas, le permite tener a la mano la asesoría técnica o especializada para desarrollar programas de capacitación o formación del talento humano.* El sujeto 2 dice *"conocer las capacidades que tiene el personal para llevar a cabo sus funciones y así mismo implementar los procesos de capacitación que ellos requieran para su desarrollo profesional y tener una buena organización en el momento de atender a los clientes"*.

Factores Facilitadores y Obstaculizadores de la Implementación del Área de Desarrollo de Personal

Con respecto a los factores facilitadores de la implementación del área de personal los líderes de las microempresas consideran que estos están directamente relacionados con el ambiente laboral, clima organizacional, y liderazgo; interés por parte de los líderes por el personal , el sujeto 2 (...) *"El Clima organizacional que el empleado perciba el cual al final influye en la percepción que el empleado tenga de la empresa y así mismo facilitara que funcione; La Cultura organizacional que se promueva en la empresa y las creencias, costumbres de cada miembro."* Por su parte el sujeto 5 (...) *"el ambiente laboral interno en que nos encontramos, si hay un ambiente laboral adecuado el colaborador puede dar mayor su rendimiento, si hay liderazgo en las áreas todas, cualquiera de las áreas puede funcionar bien, en la manera de cómo nos dirigimos al colaborador."*

En cuanto a los factores obstaculizadores de la implementación del área de desarrollo de personal los líderes mencionan que una obstaculizadores es la resistencia al cambio, falta de motivación, poca importancia que se le da al

área de desarrollo dentro de la empresa, el sujeto 2 (...) *“Resistencia al cambio por parte de los empleados y de nosotros los líderes. Ausencia de trabajo en equipo objetivos no definidos o poco claros para esta área dentro de la empresa poca importancia que se le da a los recursos humanos dentro de las empresas.”* Y el sujeto (...) *“no se le motive no se le reconozca su trabajo y que no se le de los espacios... necesarios para la superación donde él proponga ideas nuevas y no sean acatadas por los líderes de la organización”.*

Razones que Justifican la Implementación del Área de Desarrollo de Personal

Con respecto a las razones que justifican la implementación del área del desarrollo de personal, en lo relacionado a la capacitación constante los líderes coinciden que esta es una de las razones más importantes porque permite contar dentro de la empresa con personas calificadas, motivados, que contribuyen a la eficiencia y eficacia y productividad de acuerdo a esto el sujeto 2 menciona (...) *“motivar al personal de la empresa, permite mejorar la productividad, calidad en los procesos permite el desarrollo de competencias década uno de los empleados con el objetivo de que se convierta en un factor clave para la transformación organizacional.”* Así mismo el sujeto 4 menciona que la capacitación constante se convierte con el tiempo en mejor nivel de productividad, y menciona (...) *“gana gana, donde las dos partes son beneficiadas yo en mi empresa tendría un mayor nivel productividad, mejor clima laboral, eficiencia y ellos a cambio un mejor pago, conocimientos nuevos, ascensos entre otros.”* Así mismo el sujeto 7 afirma (...) *“Porque el conocimiento fortalece y complementa las habilidades de las personas, lo cual les permite mejorar la calidad de sus trabajos y les motiva a crecer personal y profesionalmente, a mejorar cada día sus habilidades y destrezas”.*

Desafíos e Implicaciones de la implementación del Área de Desarrollo de Personal Percibida por Líderes de Microempresas

En lo relacionado a las *implicaciones* de la implementación del área del desarrollo de percibida por los líderes de las microempresas estas se relacionan con la planeación, organización y dirección del área de desarrollo, vinculación de profesionales idóneos, destinar recursos económicos, físicos, humanos, garantizar la continuidad de los programas de desarrollo de personal, de acuerdo a esto el sujeto 2 (...) *"Este proceso se debe visionar no como un gasto para la empresa, sino más bien como una inversión a largo plazo, ya que la empresa se verá beneficiada. Las implicaciones administrativas, la planeación, organización y dirección del área de desarrollo con un propósito claro que genere confianza a los empleados y que contribuya a generar un cambio positivo con resultados reflejados en aumento de productividad, mayor competitividad y calidad en los procesos."* De igual forma el sujeto (...) *"vincular el talento humano profesional indicado que se requiere para que haga parte de esta área e intervenir las necesidades de la empresa, disponer de unos recursos económicos y de presupuesto anual para que esta área pueda desarrollar planes y programas con los funcionarios y directivos; hacer una reforma en la estructura organizacional que permita articular este componente empresarial para que sea de conocimiento de toda la empresa y de manera concertada lo vean como una dependencia que tiene unos objetivos que deben cumplir entre todos"*.

En lo relacionado a los *desafíos* de la implementación del área del desarrollo de personal percibida por los líderes de las microempresas se destacan desafíos de innovación, mercados cambiantes, impulsar iniciativas, compromiso e identidad con la empresa, de acuerdo a esto el sujeto 2 (...) menciona *"impulsar iniciativas que añadan valor a su personal y que permitan diferenciarse de sus competidores. El desafío más grande que tiene la empresa es generar en las personas un compromiso e identidad con la empresa de tal forma que esta no se sienta como empleado, sino que se sienta dueño de ella para valga la pena la inversión. Así es lógico que la empresa va hacer cosas que la van marcar un factor diferenciador en todos los procesos y esto lo va a ver el cliente"*.

Conclusiones

En relación a las ventajas de implementar el área de desarrollo de personal se puede afirmar que los empleados se vuelven más productivo si la empresa logra identificar sus necesidades, implementa programas de capacitación que permita el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de habilidades y destrezas para un mejor desempeño en su puesto de trabajo y de acuerdo a Chiavenato (1991) el desarrollo de personal (p. 256). "Es la educación que tiene por objetivo ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento personal en determinada carrera en la empresa o para estimular su eficacia y productividad a su cargo. Lo que indica que contar con esta área en la empresa es determinante para el desempeño y eficiencia de los empleados y por ende la productividad de toda la empresa.

En relación a las desventajas de implementar el área de desarrollo de personal en las microempresas se puede establecer que la inversión de tiempo, esfuerzo y dinero en planes y programas de capacitación efectivos que terminen llevando al personal a desvincularse de la empresa, llevándose todos los conocimientos adquiridos a la competencia. Pues como bien lo menciona Alles (2006) este es un "proceso de búsqueda de mejoras permanentes, la formación cobra un valor estratégico" lo que indica que si el personal después de estar capacitado decide dejar la empresa esto se convierte en una desventaja grandísima por el hecho de que esas personas pueden fácilmente convertirse con el tiempo en una competencia directa toda vez que se llevó consigo conocimientos y aprendizajes propios de le negocio que puede implementar en otra empresa.

Respecto a los factores facilitadores de la implementación del área de desarrollo de personal se puede concluir que estos están relacionados con la capacidad de liderazgo, nivel de motivación que sienten los empleados en su puesto de trabajo, interés e importancia que se le dé a esta área dentro del alcance de los objetivos de la empresa para lograr que los empleados sientan la necesidad de ser cada día más competitivos.

En cuanto a los factores obstaculizadores de la implementación del área de desarrollo de personal se puede concluir que la resistencia al cambio, ambiente

laboral poco adecuado, puestos de trabajo no definidos, falta de conocimientos por parte de los microempresarios sobre el área de desarrollo de personal, así como el desinterés y poca importancia que le dan a esta área son los más grandes obstaculizadores en los que coinciden los líderes, quienes mencionan que las microempresas cuentan con líderes que trabajan en sus empresas de manera empírica debido a su bajo nivel académico, y consideran una inversión no necesaria si se tienen en cuenta el tamaño de la empresa y su cantidad de personal que amerite el área de desarrollo de personal.

Con respecto a un mayor desempeño se puede concluir que los líderes coinciden que esta es otra razón importante para que dentro de las microempresas se implemente el área de desarrollo de personal toda vez que como bien lo mencionan Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

En lo relacionado a los desafíos de la implementación del área de desarrollo de personal percibida por líderes de microempresas se puede concluir que los líderes están de acuerdo en que se debe establecer dentro de los objetivos organizacionales el área de desarrollo de personal como eje fundamental para lograr los propósitos y metas, destinar los recursos económicos y de tiempo necesarios para el funcionamiento de esta dentro de la empresa, así como con profesionales idóneas capaces de desarrollar planes y programas para desarrollar el personal de manera efectiva en pro de los objetivos de la empresa que al final se entreguen resultados efectivos.

En lo que tiene que ver con las implicaciones de la implementación del área de desarrollo de personal percibida por líderes de microempresas se puede concluir que los líderes coinciden que su mayor desafío está enfocado a motivar a los empleados para que contribuyan al cambio mediante la generación de nuevos conocimientos aplicado a los procesos con innovación y aprovechamiento tecnológico para lograr esto es importante contar con el

personal idóneo en esta área. Pues como lo menciona Caseres y siliceo (1995) “Determinar y encauzar el potencial humano de la organización, desarrollando sus conocimientos, habilidades y actitudes en congruencia con su trayectoria vital, con sus motivaciones personales y laborales y con los objetivos y cultura de la organización”.

Referencias

- Alles Martha (2006) Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por en competencias. Ed.3ª Buenos aires: Ediciones Garnica S.A
- Bermúdez, L. (2015) Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las PYMES.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). Administración de recursos humanos. México: Thomson learning.
- Caseres, D., & Siliceo, A. (1995). Planeación de vida y carrera. México: Limusa
- Chiavenato, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill, México, 1991.
- Dessler, Gary (2009). Administración de los Recursos Humanos. Pearson. Décimo Primera Edición.
- Fernández L, Nicolás (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas.
- Gambetta, M 2015.Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.

López V, Francisco; Pérez M, Jesús (2017). El proceso de capacitación y desarrollo profesional del recurso humano en aiesec en Colombia capítulo local Cartagena

M. Raúl Böhr; Revista número 8 • diciembre 2000 Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras.

Parra, Carlos; Rodríguez F, Fernando (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones.

Portales G, Paloma Berenice; De la Rosa H, Martha Angélica; Revista Alter, Enfoques Críticos • Año VIII • Núm. 15 • enero - junio (2017) El talento humano como factor de éxito en las pymes.

Romero f, Pedro; Sánchez G, Gonzalo; (2008). Factores determinantes de la gestión del recurso humano en las pymes.

Rocha, Luz; Rodríguez M, Eva; La importancia de implementar el área de recursos humanos en la pyme.

Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Limusa, México, 1985.