

02

Fecha de presentación: enero, 2020

Fecha de aceptación: febrero, 2020

Fecha de publicación: abril, 2020

LA FORMACIÓN AMBIENTAL DEL TALENTO HUMANO Y LA COMPETITIVIDAD EN LAS MIPYMES DE LOS SECTORES AGROPECUARIO, SERVICIOS Y COMERCIO, PROVINCIA EL ORO, ECUADOR

ENVIRONMENTAL TRAINING OF HUMAN TALENT AND COMPETITIVENESS IN THE MSMEs OF THE AGRICULTURE, SERVICES AND TRADE SECTORS, PROVINCE OF EL ORO, ECUADOR

Andreína Inés González Ordóñez¹

E-mail: aigonzalez@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2209-2295>

¹ Universidad Metropolitana. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

González Ordóñez, A. I. (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.

RESUMEN

Una de las áreas consideradas para medir la competitividad interna de las empresas es la gestión ambiental, siendo uno de sus indicadores la concientización y capacitación del personal en temas ambientales. El objetivo de la investigación es determinar la importancia que las mipymes de los sectores agropecuario, servicios y comercio de la provincia de El Oro concede a la capacitación de los trabajadores en temas ambientales. La investigación se desarrolló utilizando el método deductivo, el tipo de investigación es descriptiva con la aplicación de un diseño de campo. La población estuvo conformada por 1406 mipymes y la muestra por 172 empresas. Se aplicó una encuesta cuyo instrumento utilizó como respuesta la escala de Likert. Los resultados muestran que el 54,29% de las empresas del sector agropecuario y 50,85% de las empresas del sector servicios están totalmente de acuerdo en la capacitación de los trabajadores en temas ambientales, mientras que el 36% de las empresas del sector comercio están totalmente de acuerdo. Con relación a los cantones, las mipymes ubicadas en los cantones El Guabo y Pasaje obtuvieron 75% y 76,47% en la opción totalmente de acuerdo en la formación ambiental de sus colaboradores. Se hace necesario que las empresas integren a sus planes de formación la capacitación de sus trabajadores en temas ambientales, ya que contribuirá a la mejora del desempeño ambiental al desarrollar estrategias y acciones que reduzcan los impactos ambientales que ellas generan.

Palabras clave:

Formación ambiental, mipymes, competitividad, empresas.

ABSTRACT

One of the areas considered to measure the internal competitiveness of companies is environmental management, being one of its indicators the awareness and training of personnel on environmental issues. The objective of the research is to determine the importance that mipymes have in the agricultural, services and commerce sectors of the province of El Oro attaches to the training of workers in environmental matters. The research was developed using the deductive method, the type of research is descriptive with the application of a field design. The population was formed by 1406 mipymes and the sample by 172 companies. A survey was applied, whose instrument used the Likert scale as an answer. The results show that 54.29% of the companies in the agricultural sector and 50.85% of the companies in the services sector fully agree on the training of workers in environmental matters, while 36% of the companies in the commerce sector are totally agree. In relation to the cantons, the mipymes located in the El Guabo and Pasaje cantons obtained 75% and 76.47% in the option totally in accordance with the environmental training of their collaborators. It is necessary that companies integrate their training plans into their training in environmental issues. It will contribute to the improvement of environmental performance by developing strategies and actions that reduce the environmental impacts they generate.

Keywords:

Environmental training, MSMEs, competitiveness, companies.

INTRODUCCIÓN

En toda empresa el talento humano constituye un valioso potencial para su desarrollo y para alcanzar su competitividad. Para que esto ocurra, es necesario que el talento humano a través de su formación despliegue todas sus habilidades y capacidades y por ende sus competencias.

En tal sentido, la gestión del talento y el cuidado ambiental en las organizaciones son dos temáticas que actualmente se incorporan en la planeación estratégica de las empresas y que en los últimos años han ganado importancia en el mundo empresarial. La convergencia de dichas temáticas implica la formación y orientación del talento humano hacia el cuidado de su contexto personal y laboral, e induce a la creación de una política sustentable y al cuidado del medio ambiente en las organizaciones.

Para Contreras & Peñaloza (2018), si bien es cierto que actualmente el desarrollo tecnológico ha proporcionado diversas herramientas que les permiten a las empresas disminuir su impacto en la naturaleza, los empleados son el factor más importante de la organización, capaz de generar numerosos beneficios en cuanto al cuidado ambiental se refiere.

Lo referido anteriormente, hace evidente la necesidad que tiene el individuo de ampliar sus conocimientos y mejorar sus habilidades, las cuales se verán reflejados en los beneficios y los resultados que se obtienen con una correcta formación de los trabajadores en su ámbito de trabajo, y sobre todo, una formación que promueva la sensibilización y toma de conciencia hacia la protección del ambiente.

Al respecto, Contreras & Peñaloza (2018), expresan que una de las variables determinantes para lograr incrementar la competitividad en las organizaciones es la formación de su talento humano, al verse reflejado en el incremento de la productividad y la generación de las innovaciones en las empresas con el fin de mejorar su posición competitiva. Por tanto, el talento humano se convierte en el activo más importante de las empresas y es una pieza clave para lograr los objetivos y metas de las mismas, pues juegan una función estratégica que interviene en la competitividad (García, 2018).

Es importante destacar que las empresas deben desarrollar sus procesos dando cumplimiento a la normativa ambiental establecida en el país, es decir, sin causar impactos negativos al ambiente, por ello deben establecer actividades de gestión ambiental en sus procedimientos, dentro de un marco de responsabilidad social y ambiental, que permita llevar a cabo la actividad económica de tal forma que su impacto sobre el ambiente sea de menor proporción.

Para alcanzar este objetivo, es necesario que las empresas fomenten la formación de competencias de

cuidado ambiental en su personal, para que cada colaborador sea capaz de contribuir a esa responsabilidad desde su espacio laboral (Contreras & Peñaloza, 2018).

Esta formación incidirá en la sensibilización y concienciación de los trabajadores hacia el ambiente y a promover valores ambientales que generen cambios de comportamientos y actitudes que conlleven al uso eficiente de los recursos naturales en los procesos productivos y en las diferentes actividades que desarrollan las mipymes.

Al respecto, es importante mencionar que la capacitación es todo tipo de actividad que realiza una empresa con el fin de que su personal pueda responder a las diferentes necesidades existentes en el medio, así como un mejoramiento de actitudes, habilidades, competencias, conductas y conocimientos en pro de la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, esta puede ser de dos tipos: interna o externa, la primera hace referencia a la formación que es impartida por profesionales que pertenecen a la compañía y que tienen un amplio camino de experiencia y conocimientos en un área en particular, y la capacitación externa son los cursos o programas de estudio que son impartidos por institutos educativos especializados en este tipo de actividades, que cuentan con el personal idóneo para impartir conocimientos particulares en un área de estudio (Diez & Abreu, 2009, citados por Pérez & Maldonado, 2019).

Las competencias, mencionan Contreras & Peñaloza (2018), se asocian con habilidades, capacidades y calificaciones que posee un individuo y que les permiten el desempeño exitoso de tareas y la resolución de problemas. Aplicado a las competencias relacionadas con el cuidado ambiental, responden a la definición de aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que hacen posible el desempeño exitoso respecto a los problemas, las oportunidades y los desafíos en sustentabilidad. En tal sentido, las competencias ambientales permiten al individuo actuar con eficacia en tres escenarios: para resolver problemas, para mejorar y optimizar una situación, o para prevenir o evitar una evolución negativa (Contreras & Peñaloza, 2018).

Considerando los planteamientos anteriores, el objetivo de la investigación es determinar importancia que las mipymes de los sectores agropecuario, servicios y comercio de la provincia de El Oro concede a la capacitación de los trabajadores en temas ambientales, específicamente en los cantones Machala, El Guabo, Pasaje, Santa Rosa y Huaquillas, que promuevan la conciencia y sensibilización de los trabajadores hacia el ambiente, y que permitan que las actividades, servicios o procesos que estas empresas desarrollen se realicen de forma amigable con el ambiente y contribuyan a su conservación y protección, y a la mejora

de la competitividad interna de las micro, pequeñas y medianas empresas de la provincia El Oro.

Este artículo forma parte del proyecto de investigación que desarrolla la carrera Ingeniería en Gestión Empresarial de la Universidad Metropolitana, sede Machala, titulado: "Propuestas de mejoras para la competitividad interna empresarial de las mipymes de la provincia de El Oro", el cual se encuentra dentro de la línea de investigación: Administración, gestión y creación de empresas como resultado de las necesidades y problemáticas del contexto económico y social en Ecuador.

La Competitividad y la Gestión Ambiental en las mipymes

Saavedra, Milla & Tapia (2013) citando a Solleiro & Castañón (2005), señalan que la competitividad se traduce en la capacidad de una organización para mantener o incrementar su participación en el mercado basada en nuevas estrategias empresariales y en un sostenido crecimiento de la productividad, entre otros aspectos. Para medir la competitividad interna empresarial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha elaborado el Mapa de Competitividad, de tal manera que pueda ser aplicado en el diagnóstico organizacional de las MIPYME (Saavedra García, 2012).

El mapa es una herramienta de diagnóstico que se aplica a la empresa y permite conocer su estado inicial frente a la competitividad y, de igual manera, pueden identificarse las áreas en las que se presentan fortalezas y en aquellas en las que se tienen debilidades. El propósito final involucra el desarrollo de planes de acción que conduzcan al mejoramiento de su competitividad (Saavedra García, 2012).

El mapa visualiza a la organización como un sistema integrado por ocho áreas que al interconectarse entre sí mejoran el desempeño de la organización. Esas áreas son: planeación estratégica; producción y operaciones; aseguramiento de la calidad; comercialización; contabilidad y finanzas; recursos humanos; gestión ambiental y sistemas de información. Sin embargo, estos factores determinantes no poseen en su individualidad, el mismo potencial para generar ventajas competitivas sostenibles (Saavedra & Milla, 2012).

En este orden de ideas, el área de gestión ambiental considera la responsabilidad social de la empresa respecto al cuidado del medio ambiente, lo cual la coloca en una situación en la que puede mejorar su imagen ante la sociedad (Martínez & Álvarez, 2006, citado por Saavedra García, 2012). Dentro de los indicadores utilizados en el mapa de la competitividad propuesto por el BID para estudiar la gestión ambiental se encuentran: política ambiental de la empresa, estrategia para proteger el medio ambiente,

concientización y capacitación del personal en temas ambientales y administración del desperdicio.

Puede evidenciarse como la concienciación y capacitación del personal en temas ambientales constituye un elemento importante dentro de la medición de la competitividad. La importancia de estudiar la variable gestión ambiental en la competitividad interna de las empresas, radica en el hecho de que existe una relación lineal positiva entre la gestión ambiental y la competitividad. Ello es debido a que en la medida en que aumenta el valor de la competitividad en la dimensión gestión ambiental, en esa misma medida, se incrementa el valor de competitividad general de la empresa; de igual manera, en la medida en que incrementen su conocimiento acerca de la gestión ambiental, también lo hace su competitividad (González, 2017).

La incorporación de la gestión ambiental en las empresas contribuye a incrementar la competitividad de las mismas al mejorar su desempeño ambiental, ya que les permite tener un mayor control en sus procesos productivos y prevenir los impactos ambientales negativos que sus actividades generan al medio ambiente, cumpliendo así con la normativa ambiental. Asimismo, esta variable contribuye a mejorar su posición en el mercado ya que se convierte en la puerta de entrada a los mercados internacionales y en una oportunidad para iniciar nuevos negocios con alta competitividad (González, 2017).

En la actualidad, las mipymes deben desarrollar sus actividades mediante una gestión ambiental en forma preventiva, sin causar impactos ambientales y de esta manera cumplir con la normativa ambiental, logrando un mejor desempeño ambiental a través de procesos más limpios, lo que se verá reflejado en un aumento de la productividad y en una disminución de la contaminación, siendo para ello de gran importancia la formación, sensibilización y concienciación de los colaboradores de la empresa.

La formación ambiental del talento humano y la competitividad de las mipymes

El talento humano son las habilidades, conocimientos, actitudes, competencias y comportamientos que poseen las personas en una organización; por ello, el rendimiento y competitividad de una empresa no dependen de la cantidad de personas que la conforman, sino de los recursos que posea (García, 2018).

La competitividad de las pymes se debe, en gran medida, a la calidad de sus recursos humanos, de forma que las competencias de los empleados y su continuo desarrollo, en el que la formación ocupa un puesto primordial, se convierten en un factor permanente de ventajas competitivas. Por eso, dedicar tiempo y recursos a adquirir, mantener y desarrollar las competencias de los recursos humanos de la empresa, pasa

a ser un objetivo estratégico fundamental (García, 2018).

En este sentido, las empresas deben formar a su personal y fortalecer el desarrollo de su talento para que pueda ser capaz de generar estrategias de mejora en el cuidado del ambiente. De esta forma, se podrá reforzar el compromiso por parte de trabajadores, supervisores, administrativos y gerentes hacia la visión ecológica de la empresa, de manera que los conocimientos, las habilidades y los valores que el individuo adquiera o fortalezca en su lugar de trabajo incidan en su desarrollo laboral y le permitan desenvolverse profesionalmente en un ambiente empresarial sustentable (Contreras & Peñaloza, 2018).

La formación del personal se define como el proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2016). Debe planificarse en función de los requerimientos que los colaboradores deben poseer para alcanzar la estrategia organizacional a partir de la filosofía, la misión y la visión organizacional.

Es así como la formación como proceso se integra en la gestión de recursos humanos para servir a la estrategia organizacional; parte de un diagnóstico de las necesidades que tiene la empresa, a las que se da respuesta con las acciones formativas que deben valorarse, en función de su impacto en el desempeño del puesto de trabajo (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2016).

Uno de los métodos de formación es la capacitación, la cual es el proceso en el que una empresa busca que sus empleados obtengan habilidades y destrezas necesarias para el desempeño en el cargo donde se impulsa el aprendizaje de sus colaboradores (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2016). Es muy importante la capacitación porque integra la organización gracias al diseño de planes como estrategia para el crecimiento y la competitividad; además, pensar en que es una inversión a corto y largo plazo benéfica para la organización y el empleado; que más adelante dará los resultados y metas esperadas. En este sentido, la meta final de toda actividad de formación o capacitación es desarrollar las habilidades del personal, de modo que ejecute las funciones de la organización en forma eficiente, corrigiendo los errores que venían causando problemas y pérdidas económicas (Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca, 2016).

Romero (2016), señala que existen diversos tipos de competencias que hacen relación a aspectos básicos del desempeño:

1.- El saber: conjunto de conocimientos necesarios para realizar una determinada actividad. La manera

básica para desarrollar esta competencia es la capacitación, la instrucción o la formación.

2.- El saber ser: hace referencia a los atributos personales enmarcados por los valores y los principios que rigen la conducta de un individuo determinando su comportamiento. Esta competencia, tiene origen en la formación del ser humano en sus primeros años de vida, asociados a los valores familiares y de su grupo social de referencia.

3.- El saber hacer: capacidad para poner en práctica el conjunto de conocimientos y comportamientos adecuados, en función de las demandas específicas de una situación. El desarrollo de esta competencia tiene resultados favorables para el individuo a partir del entrenamiento.

4.- El saber estar: es la capacidad de integrarse y adaptarse a un grupo, aceptando y cumpliendo sus normas. En algunas empresas está orientada por la cultura organizacional.

5.- El querer hacer: identifica el interés y la motivación de un individuo para cumplir con un objetivo determinado.

6.- El poder hacer: consiste en disponer de los medios y recursos que exige el trabajo. Es externa al individuo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para desarrollar el trabajo se utilizó el enfoque cuantitativo y el método deductivo. El tipo de investigación empleada fue descriptiva con la aplicación de un diseño de campo. La población estuvo conformada por 1406 Mipymes de los sectores comercio, servicio y agropecuario (cacao, café, banano y camarón) ubicadas en los cantones Machala, El Guabo, Pasaje, Santa Rosa y Huaquillas de la provincia de El Oro. Para el cálculo de la muestra se consideró un error de 7% y un nivel de confianza de 95%, obteniendo un tamaño de muestra de 172 empresas al repartirlas proporcionalmente al peso de cada estrato (cantón-sector productivo). El muestreo utilizado fue de tipo aleatorio.

La técnica empleada fue la encuesta y para ello se elaboró un instrumento con 10 preguntas relacionadas con la variable gestión ambiental, cuyos indicadores son los utilizados en el mapa de la competitividad propuesto por el BID; estos indicadores son: política ambiental de la empresa, estrategia para proteger el medio ambiente, concientización y capacitación del personal en temas ambientales y administración del desperdicio. Para el desarrollo de este artículo se consideró la pregunta correspondiente a la capacitación del personal en temas ambientales.

El instrumento utilizado para recolectar los datos fue diseñado mediante una escala de Likert (totalmente

en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo) y la confiabilidad del mismo se midió a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Para ello se realizó una prueba piloto resultando el coeficiente 0,96.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a tabularlos para posteriormente calcular los promedios obtenidos para cada uno de los ítems considerados dentro de los indicadores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos con relación a la capacitación ambiental del talento humano en las mipymes de la provincia El Oro se observan en la tabla 1, obteniéndose un 44,97% en la opción totalmente de acuerdo y 26,63% de acuerdo, mientras que en la opción indiferente se obtuvo un valor de 15,98%. Puede observarse que existe un elevado porcentaje de directivos de mipymes que consideran importante la capacitación ambiental de sus colaboradores, sin embargo, es significativo el porcentaje obtenido en la opción indiferente.

Este resultado demuestra que, aunque se evidencia la importancia que le otorgan los administradores y gerentes de las mipymes a la capacitación ambiental de sus colaboradores, en muchos casos, la realidad es diferente, puesto que, al estudiar diferentes indicadores para medir la gestión ambiental de estas empresas, se encontró que la formación de los trabajadores de la empresa en temas ambientales fue la que obtuvo el menor promedio (González, et al., 2019).

Es importante destacar que este resultado refleja que las capacitaciones de los trabajadores en temas ambientales no son consideradas por todas las empresas; lo que demuestra que no se promueve la sensibilización y concienciación ambiental entre los colaboradores, que derive en el desarrollo de acciones (relacionado con el saber y hacer) que contribuyan con la protección del ambiente y a alcanzar el mejor desempeño ambiental de las mismas.

Tabla 1. La capacitación ambiental del talento humano en las Mipymes de la provincia de El Oro

Provincia/opción	Totalmente de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	Indiferente (%)	En desacuerdo (%)	Totalmente en desacuerdo (%)
El Oro	44,97	26,63	15,98	5,92	6,51

Sobre la capacitación de los colaboradores de las mipymes, es importante destacar los resultados

reportados por Pérez & Maldonado (2019), en las mipymes oreñas, los cuales demuestran que los niveles de capacitación en las empresas encuestadas son bastante buenos, lo cual permite indicar que las compañías si se preocupan por la formación de su personal, ya sea a través de capacitación interna o externa, beneficiando a la compañía por el mejoramiento del servicio que ofrece un personal capacitado. Sin embargo, los datos reportados anteriormente reflejan que las capacitaciones en temas ambientales no son muy consideradas en estas empresas como estrategia para mejorar su desempeño ambiental (Pérez & Maldonado, 2019).

En este orden de ideas, es necesario fortalecer a las pymes en materia de gestión ambiental a través de procesos de capacitación para que adquieran un compromiso real para reducir los niveles de contaminación y generen políticas en cada empresa para minimizarla (González, Alaña & Gonzaga, 2017).

En cuanto a la capacitación ambiental del talento humano en las mipymes por cantón, se puede observar en la tabla 2 que los cantones El Guabo (75%) y Pasaje (76,47%) obtuvieron los mayores porcentajes en la opción totalmente de acuerdo, los cantones Santa Rosa (50%) y Huaquillas (37,50%) en la opción de acuerdo y los cantones Machala (18,25%) y Huaquillas (25%) en la opción indiferente. Para la opción de respuesta totalmente en desacuerdo son mayores porcentajes se obtuvieron en los cantones Santa Rosa (10%) y Huaquillas (12,50%).

Destacan los cantones El Guabo y Pasaje en la opción totalmente de acuerdo con porcentajes de 75% y 76,47% y promedios de 4,63 y 4,59 respectivamente, reflejando un mayor grado de importancia en la formación ambiental del talento humano, constituyendo esto una ventaja frente a las empresas de otros cantones, puesto que permitirá a los trabajadores adquirir conocimientos, habilidades y destrezas para detectar, corregir, controlar y mitigar problemas ambientales que puedan generarse y que van a llevar a un mejor desempeño ambiental de la empresa y a un incremento de su competitividad. Por otra parte, el cantón Huaquillas presenta un promedio de 3,63 con un elevado porcentaje en la opción indiferente (25%) y totalmente en desacuerdo (12,50%) y los cantones Santa Rosa y Machala con promedios de 3,60 y 3,90 respectivamente, reflejando con ello la poca importancia que las mipymes de estos cantones le otorgan a la capacitación de los trabajadores en temas ambientales.

Tabla 2. La capacitación ambiental del talento humano en las Mipymes de los cantones Machala, El Guabo, Pasaje y Santa Rosa en la provincia de El Oro.

Cantón/opción	Totalmente de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	Indiferente (%)	En desacuerdo (%)	Totalmente en desacuerdo (%)	Promedio
Machala	42,06	26,19	18,25	7,14	6,35	3,90
El Guabo	75,00	12,50	12,50	0	0	4,63
Pasaje	76,47	17,65	0	0	5,88	4,59
Santa Rosa	20,00	50,00	10,00	10,00	10,00	3,60
Huaquillas	25,00	37,50	25,00	0	12,50	3,63

Es importante mencionar que la capacitación del personal en muchas mipymes depende de la planificación que estas empresas realizan luego de detectar necesidades, los recursos económicos que disponen para desarrollar estas actividades, la gestión del talento humano en cuanto a los planes de formación que desarrolla la dirección de recursos humanos, entre otros.

En el caso de muchas mipymes en la práctica, desarrollan pocos procesos de formación, y sobre todo de capacitaciones en temas ambientales, debido a los escasos recursos económicos y poca departamentalización que poseen estas empresas, las cuales gestionan el talento humano de manera informal y muchas de ellas no cuentan con un departamento o área específica destinada a desarrollar estos procesos y generar una planificación y organización en este ámbito, esto es debido a que estas responsabilidades son llevadas a cabo por personal administrativo y contable o directamente por el dueño de la empresa.

En este sentido, Rodríguez, Granados & Velandia (2015), citando a Jaramillo (2005), expresan que en el caso de las pequeñas empresas colombianas que aplican entrenamiento y capacitación, lo hacen de manera informal, con bajos niveles de planificación y organización. La capacitación generalmente está enfocada hacia aspectos técnicos y operativos (entrenamiento) que tengan pertinencia para el cargo, y en general se invierte poco en formación.

Como estrategia de mejora ante esta situación, Galarza (2016), recomienda para desarrollar los procesos de formación y capacitación de los trabajadores de las mipymes en temas ambientales; que las capacitaciones sean planificadas en base a las necesidades de formación de los colaboradores, y si no se cuenta con recursos económicos se puede capacitar a una persona para que luego transmita sus conocimientos en cascada hacia los demás empleados, o que los más experimentados capaciten a los nuevos.

Con respecto a la capacitación ambiental del talento humano en las mipymes por sector económico, se puede evidenciar en la tabla 3 que en el sector agropecuario (54,29%) y servicio (50,85%) predominan en la opción totalmente de acuerdo; mientras que el sector comercio obtuvo el mayor valor en la opción de acuerdo (33,33%) y en la opción indiferente (18,67%). En la opción en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el sector comercio (6,67%) y en la opción totalmente en desacuerdo destacó el sector servicio (10,17%).

En el sector agropecuario (banano, cacao, café y camarón) con promedio de 4,20; este resultado es de gran importancia porque son actividades económicas que generan impactos ambientales por el uso de grandes cantidades de agroquímicos e insumos contaminantes. Asimismo, en el sector servicio con promedio de 3,97; es un resultado que beneficia las actividades económicas que se realizan dentro de este sector. Por su parte, en el sector comercio, con promedio de 3,88, significa que deben incorporarse actividades de formación ambiental para los colaboradores de las empresas de este sector, de tal manera que desarrollen acciones que mejoren sus procesos sin causar afectaciones al ambiente.

Tabla 3. La capacitación ambiental del talento humano en las mipymes de los sectores Servicio, Comercio y Agropecuario en la provincia de El Oro.

Sector/opción	Totalmente de acuerdo (%)	De acuerdo (%)	Indiferente (%)	En desacuerdo (%)	Totalmente en desacuerdo (%)	Promedio
Servicio	50,85	20,34	13,56	5,08	10,17	3,97
Comercio	36,00	33,33	18,67	6,67	5,33	3,88
Agropecuario	54,29	22,86	14,29	5,71	2,86	4,20

En relación con la capacitación de los trabajadores en temas ambientales en el sector comercio del cantón Machala, datos reportados por González (2019), reflejan que el 35,3% se ubicó en la opción de acuerdo y 25,5% en la opción totalmente de acuerdo. Asimismo, un elevado porcentaje (25,5%) se ubicó en la opción indiferente, el 7,8% está en desacuerdo y 5,9% totalmente en desacuerdo. Los resultados obtenidos evidencian un elevado porcentaje de indiferencia en este aspecto, lo que demuestra un bajo interés por promover la conciencia ambiental entre los colaboradores de las empresas, que facilite a la puesta en marcha de acciones que contribuyan con la conservación y protección ambiental y a un mejor desempeño ambiental de las empresas (González, 2019). Asimismo, es importante destacar, que muchas empresas del sector comercio no cuentan con personal dedicado a las actividades ambientales.

En este sentido, Pérez & Maldonado (2019), señalan que una de las áreas de mejora que se deben considerar prioritariamente en las mipymes oreñas es la de capacitación tanto interna como externa del personal, ya que debido a la inversión que se realiza en una persona, de la cual no se tiene la certeza total de su permanencia en la empresa, las organizaciones tienden a disminuir o suprimir por completo esta parte del presupuesto y mucho más aún en época de crisis económica en el país, por ende se debe tratar de encontrar otras opciones que generen conocimientos al personal pero que no ameriten precisamente grandes cantidades de desembolso de dinero.

Los resultados obtenidos demuestran la necesidad de formación y capacitación de los colaboradores de las mipymes oreñas en temáticas ambientales para que puedan desarrollar procesos y acciones en beneficio del ambiente que contribuyan a implementar una buena gestión ambiental en las empresas y a incrementar su competitividad.

CONCLUSIONES

La formación ambiental del talento humano en las mipymes permite promover la conciencia ambiental y sensibiliza a las personas hacia los problemas que pueden generarse en este campo producto de las actividades que desarrollan las empresas, convirtiéndose así en un empleado o directivo que se interesa por la protección ambiental y de esta manera pueda desarrollar estrategias e implementar acciones en beneficio del ambiente, generando con ello valiosos aportes que conlleven a procesos sustentables en las empresas.

Es necesario que las mipymes desarrollen planes anuales de formación y capacitación dirigidos a sus trabajadores, incorporando en los mismos los temas ambientales que contribuyan a mejorar su formación en este ámbito, abordando en ellos los problemas

ambientales y las normativas legales relacionadas con el tema; todo esto contribuirá a la apropiación de conocimientos, el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas en este campo, y sobre todo se reflejará en la sostenibilidad ambiental de la empresa y por ende en su competitividad.

La capacitación de los colaboradores de las mipymes debe ser realizada de manera continua y sistemática con la finalidad de incrementar la productividad y competitividad de estas empresas, lo que conlleva a que se diseñen políticas, se propongan actividades y se asignen recursos dirigidos a la formación del personal en temas ambientales que llevarán a alcanzar un mejor desempeño ambiental y dar cumplimiento a la normativa ambiental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Contreras Monroy, S. R., & Peñaloza Suarez, L. (2018). El Talento Humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera. *Revista Turismo y Sociedad*, 23, 85-100.
- Galarza Pérez, A. L. (2016). Análisis de la gestión del talento humano en las pymes medianas del sector manufacturero de Quito y propuesta de esquema mejorado. (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional.
- García Ortiz, D. M. (2018). Estrategias de gestión del talento humano en Mipymes sector diseño y su incidencia en la competitividad. (Monografía para optar por el título de Especialista en Gerencia de Empresas). Fundación Universidad de América.
- González Ordóñez, A. I. (2019). Gestión ambiental y competitividad de las PYMES del sector comercio en el cantón Machala, Provincia El Oro, Ecuador. *Revista Espacios*, 40(27).
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista Investig. Desarro. Innov*, 6 (2), 131-143.
- Pérez Espinoza, M. J., & Maldonado Córdova, A. V. (2019). El Talento Humano: la clave del éxito para el mejoramiento de la competitividad de las empresas. *Revista Científica Agroecosistemas*, 7(1), 68-74.
- Rodríguez Moreno, D. C., Granados Ávila, P. N. & Velandia Rodríguez, S. V. (2015). Prácticas de gestión humana en empresas del sector servicios. *Revista Criterio Libre*, 13 (22), 153-171.
- Romero Camelo, D. M. (2016). La gestión humana basada en competencias en algunas pymes del sector servicio. (Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones). Universidad Piloto de Colombia.
- Saavedra García, M. L. (2012). Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana. *Revista Pensamiento y gestión* (33), 93-124.

Saavedra García, M. L., & Milla Toro, S. O. (2012). La competitividad en el nivel micro de la mipyme en el estado de Querétaro. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Ciudad de México D.F.

Saavedra García, M., Milla Toro, S., & Tapia Sánchez, B. (2013). Determinación de la competitividad de la pyme en el nivel micro: el caso del Distrito Federal, México. *Revista FIR, FAEDPYME International Review*, 2 (4), 38-52.