

Desafíos del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en las mipymes de América Latina

Sara Oviedo Muñoz

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Unidad de las Ciencias Administrativas y contables, Bogotá, Colombia.

✉ Sara.oviedo-m@uniminuto.edu.co

Diana Alexandra Ramos Fuentes

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Unidad de las Ciencias Administrativas y contables, Bogotá, Colombia.

✉ Diana.ramos@uniminuto.edu

 Fecha de recepción: 07/12/2023 – Fecha de aceptación: 28/12/2024

Cómo citar este artículo: Oviedo Muñoz, S. y Ramos Fuentes, D. A. (2024). Desafíos del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en las mipymes de América Latina. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 14, N° 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCE-yJ (UNLPam); EdUNLPam; pp. 135-148. ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566. <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2024-v14n2a08>

Resumen: El siguiente artículo es una investigación de revisión bibliográfica que tiene como propósito analizar los desafíos a los que se enfrentan las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en América Latina, en el contexto del desarrollo organizacional y la gestión del desempeño del capital humano, reconociendo este último como recurso vital para el desarrollo y éxito de estas empresas. La metodología empleada involucra una revisión actualizada de revistas científicas que presentan diversas teorías relacionadas con el desarrollo organizacional en los últimos 10 años.

El contenido y la estructura del presente estudio resaltan los aportes de diversos autores que han llevado a cabo investigaciones previas sobre el tema. La investigación tiene como objetivo consolidar y sintetizar las diferentes perspectivas y hallazgos presentes en la literatura existente, proporcionando así una visión integral de la situación actual. Los resultados obtenidos permitieron realizar un análisis detallado de los diferentes



Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

aportes que pueden ser considerados para posibles soluciones a los principales desafíos identificados.

Palabras claves: Cultura organizacional; desarrollo organizacional; entorno laboral; competitividad; mipymes.

Challenges of organizational development in the performance of human capital in small and medium enterprises (mipymes) in Latin America

Abstract: The following article is a literature review research that aims to analyze the challenges faced by micro, small, and medium-sized enterprises (MSME) in Latin America in the context of organizational development and human capital performance management. Recognizing the latter as a vital resource for the development and success of these enterprises. The methodology employed involves an updated review of scientific journals presenting various theories related to organizational development in the last 10 years.

The content and structure of this study highlight the contributions of various authors who have conducted previous research on the topic. The research aims to consolidate and synthesize different perspectives and findings present in existing literature, thus providing a comprehensive view of the current situation. The results obtained allowed for a detailed analysis of different contributions that can be considered for possible solutions to the identified main challenges.

Keywords: Organizational culture; organizational development; work environment; competitiveness; micro, small, and medium-sized enterprises.

Desafios do desenvolvimento organizacional no desempenho do capital humano nas micro, pequenas e médias empresas (mipymes) da América Latina

Resumo: O seguinte artigo é uma pesquisa de revisão bibliográfica que tem como propósito analisar os desafios enfrentados pelas micro, pequenas e médias empresas (MPEs) na América Latina no contexto do desenvolvimento organizacional e da gestão do desempenho do capital humano. Reconhecendo este último como um recurso vital para o desenvolvimento e sucesso dessas empresas. A metodologia empregada envolve uma revisão atualizada de revistas científicas que apresentam diversas teorias relacionadas ao desenvolvimento organizacional nos últimos 10 anos.

O conteúdo e a estrutura do presente estudo destacam as contribuições de diversos autores que realizaram pesquisas anteriores sobre o tema. A pesquisa tem como objetivo consolidar e sintetizar as diferentes perspectivas e descobertas presentes na literatura existente, proporcionando assim uma visão integral da situação atual. Os resultados obtidos permitiram realizar uma análise detalhada dos diferentes contributos que podem ser considerados para possíveis soluções aos principais desafios identificados.

Palavras-chave: Cultura organizacional; desenvolvimento organizacional; ambiente de trabalho; competitividade; micro, pequenas e médias empresas (mipymes).

1. Introducción

La dinámica actual del desarrollo organizacional (DO) se presenta como un enfoque estratégico elemental para mejorar la eficiencia y eficacia de las organizaciones mediante la implementación de cambios planificados y sostenibles en

estructuras, procesos y cultura. La comprensión y administración de la cultura organizacional son fundamentales para cultivar un entorno que promueva el crecimiento e innovación en un ambiente empresarial en constante evolución. El DO emerge así como una herramienta vital para mejorar la eficiencia operativa y la adaptabilidad, enfocándose en aspectos claves como la cultura organizacional para facilitar la gestión del cambio y contribuir en la construcción de equipos cohesionados y alineados con los objetivos empresariales.

La implementación del DO adquiere gran importancia en este importante sector de las mipymes, actuando como catalizador para fortalecer su competitividad, superar barreras culturales y mejorar la calidad del entorno laboral. Estas empresas, que son el motor de la economía regional, enfrentan, sin embargo, desafíos específicos que van desde limitaciones de recursos financieros hasta la necesidad de adaptarse a entornos comerciales cambiantes. El DO ofrece una estructura estratégica que les permite a las pymes mejorar su eficiencia operativa y su capacidad de adaptación. Además, el DO posibilita superar barreras culturales y mejorar la calidad del entorno laboral, generando un impacto tanto en la productividad como en la retención de talento, fortaleciendo así el rendimiento y la preservación de profesionales centrales en la organización.

2. Desarrollo organizacional en las mipymes

El DO está relacionado con la necesidad de incorporar cambios en el entorno empresarial. Este concepto fue fundado por Richard Beckhard, un destacado consultor y teórico estadounidense en ciencias del comportamiento, del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Beckhard (citado en Gutiérrez *et al.*, 2021) describió el desarrollo organizacional como un esfuerzo estratégico que involucra a toda la organización y es direccionado por la alta gerencia. En este contexto, el autor resalta que la finalidad de planificar cada uno de los procesos consiste en mejorar la efectividad y la salud de la entidad. Para lograr este propósito es necesario aplicar los conocimientos provenientes de las ciencias del comportamiento.

La clave del desarrollo reside en los valores, las actitudes y el clima organizacional; son ellos la base de los niveles significativos de competitividad. Estos elementos no solo promueven la innovación y la eficiencia, sino que también incitan a las organizaciones a formular nuevas estrategias que les permitan competir eficazmente en entornos cada vez más globalizados, evitando el fracaso de la organización (Quero, 2008).

Gestionar las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones es de gran importancia para que los colaboradores se sientan satisfechos y confiados. Cuando esto sucede, realizan sus actividades con la mejor actitud y asumen comportamientos más enfocados en metas claras. Este enfoque contribuye al logro de mayor efectividad y adaptación de los desafíos del entorno empresarial (Wong, 2019).

En el artículo titulado “El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas”, Molina Sabando, Brionez Véliz y Arteaga Coello (2016) mencionan que el análisis del comportamiento organizacional es un factor fundamental para impulsar la productividad y la efectividad de las empresas. De acuerdo con estos autores, la clave de un desarrollo exitoso en las organizaciones radica en la disposición que tienen las personas para ejercer sus labores. Esto implica la necesidad de evitar conflictos y adquirir habilidades para relacionarse entre sí, así como adaptarse a cualquier cambio con ética empresarial (Pérez Cepeda, 2016).

Según Chiavenato (citado en Guarnizo *et al.*, 2021), el comportamiento organizacional se presenta como una herramienta crucial que ofrece valiosas ventajas a cualquier tipo de empresa. Por consiguiente, un resultado positivo dependerá en gran medida de cómo se estimule la innovación, la productividad y el compromiso de todos los miembros en general. Entonces, la utilización adecuada del personal no solo generará ventajas estratégicas, sino que también aumentará los beneficios de la empresa (Pesantez Chica, 2017).

3. Las mipymes en América Latina

Es fundamental distinguir las pequeñas y medianas empresas (pymes) para una mejor comprensión. Según la investigación de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2020), las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) no pueden quedar al margen de este proceso. Más aún, su peso en el tejido productivo, donde el 99% de las empresas formales latinoamericanas son mipymes, y en el empleo, representando el 61% del empleo formal, las posiciona como actores fundamentales para garantizar la viabilidad y eficacia que genera un nuevo paradigma de crecimiento. Este cambio impulsa un crecimiento más veloz y duradero.

Tabla 1. Clasificación de las mipymes según su número de trabajadores

Tamaño	Número de trabajadores	Volumen de venta en (euros)	Balance general en (euros)
Micro	< 10	= 2 millones	< = 2 millones
Pequeña	< 50	< = 10 millones	< = 10 millones
Mediana	< 250	< = 50 millones	< = 43 millones

Fuente: Molina-Ycaza y Sánchez-Riofrío (2016).

Esta tabla muestra la clasificación de las mipymes según su tamaño en tres puntos de referencia diferentes: número de trabajadores, volumen de venta y balance general (medidos en euros). Esto es de gran importancia para determinar el nivel de regulación y el acceso a recursos financieros, entre otros aspectos del ámbito empresarial.

Estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) revelan variaciones significativas entre los distintos países de América Latina. Por ejemplo, en la Argentina, alrededor del 54% de los empleados formales trabajan en las mipymes, mientras que en México este porcentaje se eleva al 67%. Sin embargo, a nivel regional, más del 60% del empleo formal depende de estas empresas, con una tercera parte de los puestos de trabajo ubicados en mipymes. En cambio, las microempresas representan casi el 89% de las empresas en la región, y solo contribuyen con el 27% del empleo formal. Estas microempresas tienden a concentrarse en sectores de baja productividad, como el comercio y otras actividades sociales, lo que incluye casi la mitad de sus puestos de trabajo.

4. Desafíos del desarrollo organizacional de las mipymes de América Latina

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2019), el desarrollo de las pymes es una clara prioridad para las autoridades responsables de la formulación de las políticas públicas en América Latina y el Caribe, incluyendo las siete economías evaluadas en uno de sus estudios (Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, y Uruguay); las políticas públicas juegan un papel esencial al crear un entorno favorable, proporcionar apoyo y promover la sostenibilidad de las pymes, aportando al crecimiento económico y el progreso social.

Para Moya (citado en Ponce *et al.*, 2021), las mipymes son de considerable relevancia en la dinámica económica de naciones en desarrollo debido a su destacada participación en la estructura empresarial y a su contribución en la reducción de la pobreza mediante la innovación, producción, distribución de bienes y servicios. No solo se destacan como un motor de empleo, sino que abarcan una gran variedad de campos económicos.

Sin embargo, en América Latina se evidencia que las mipymes operan en la informalidad (Horta, 2022), enfrentando desafíos significativos en los últimos tiempos, tales como: falta de personal debidamente capacitado; limitada disponibilidad de recursos financieros; acceso a la tecnología y falta de capacitación, afectando estos factores el desarrollo y la productividad de las economías.

En primer lugar, entonces, se encuentra la escasez de capital humano calificado y capacitado como factor clave dentro de la organización, con la capacidad de crear ventajas competitivas y generar beneficios económicos a las empresas a corto, mediano y largo plazo. En segundo lugar, la restricción crediticia impuesta por entidades financieras comporta un crecimiento limitado y, en ocasiones, provoca el cierre de operaciones, a lo que se le añaden las tasas elevadas de interés. Por último, se destaca la importancia del acceso a la implementación de la tecnología, según las exigencias personales de cada empresa. Cabe resaltar que los recursos tecnológicos son una herramienta clave para el ahorro

de recursos, para agilizar procesos y mejorar la eficiencia en diversos aspectos empresariales (Ycaza y Sánchez, 2016).

4.1. Limitación de recursos económicos

En los estudios realizados sobre los diversos factores económicos que afectan a las mipymes de América Latina se destaca la limitación de recursos financieros. La dificultad para acceder a ellos se atribuye, principalmente, a las garantías exigidas en niveles elevados para la obtención de créditos (Rodríguez, 2018), en gran medida debido a las altas tasas de préstamo y los rigurosos requisitos que, en la actualidad, constituyen una problemática que impacta en el crecimiento y la permanencia de estas empresas. Según la CEPAL (2015), esta situación se genera por la falta de confianza de los bancos hacia las pymes a causa de la insuficiencia de datos sobre el volumen de ventas, el potencial de crecimiento, la ausencia o manipulación de información contable y las deficiencias en la gestión administrativa.

La importancia de los recursos financieros sostenibles en las pequeñas organizaciones radica en su capacidad para proporcionar estabilidad a largo plazo, permitir la adaptación a cambios del entorno y contribuir a la sostenibilidad ambiental y social. Según Elkington (2020):

La gestión efectiva de recursos financieros sostenibles es crucial para la supervivencia y el crecimiento de las pequeñas organizaciones. Las empresas que adoptan enfoques sostenibles no solo generan beneficios económicos, sino que también fortalecen su resiliencia frente a desafíos futuros y cumplen un papel fundamental en la construcción de un futuro más sostenible. (p. 255)

4.2. La calificación de los recursos humanos

El capital humano calificado y capacitado representa un factor clave en las organizaciones (Torres, 2009), ya que comprende recursos intangibles provenientes de las destrezas, los valores, las convicciones y las posturas de las personas. Este, además, incide de manera positiva dentro del ámbito competitivo empresarial, debido a que sus conocimientos generan innovación y mayor productividad para alcanzar los objetivos de las organizaciones.

Las organizaciones, ya sean de gran magnitud, tamaño mediano o pequeño, están constituidas por conjuntos de individuos unidos a un objetivo, como es cultivar habilidades, actitudes, destrezas y conocimientos, con la finalidad de lograr el éxito empresarial (Hernández, 2009). De tal forma, este proceso impulsa el crecimiento y la capacidad de alcanzar los objetivos.

4.3. Acceso a la tecnología e implementación de la misma

Según algunos expertos, el impacto de la tecnología y la innovación en las empresas se manifiesta en cómo gestionan sus recursos, toman decisiones y desarrollan ventajas competitivas en diversos aspectos organizativos (Télez

et al., 2018). Es importante mencionar que la incorporación de herramientas tecnológicas depende de los requerimientos particulares de la empresa y, en consecuencia, de su categoría.

La pandemia desatada en 2020 impulsó el uso de tecnologías digitales, destacando la importancia de incorporar internet. Durante ese periodo se evidenció el desafío a nivel mundial de la conectividad, y a pesar de las diferentes situaciones que enfrentaron las empresas, se reconoció la importancia del uso de la tecnología como una herramienta clave para lograr mayor competitividad y agilizar los procesos del DO, especialmente en el contexto de la reactivación económica (Hernández, 2021).

En América Latina y diversas regiones globales, las empresas de menor tamaño continúan dependiendo de herramientas tecnológicas desactualizadas y, además, en ocasiones carecen de personal calificado, lo que genera retrasos en los procesos. Sin embargo, estos desafíos también pueden representar oportunidades para innovar y mejorar la competitividad, destacándose en el mercado (Monsalve, 2023).

Tabla 2. Influencia de los factores tecnológicos identificados

Problemáticas tecnológicas	Autores	Conclusión
Acceso a la tecnología	Gálvez, Riascos y Contreras (2014)	Las mipymes en Colombia podrían enfrentar desventajas competitivas debido a la limitada utilización de tecnología, lo cual repercute negativamente en su rentabilidad, según señalan los estudios sobre la integración de la tecnología.
	Jara, Guerrero, Jiménez, Hernández y Rubio (2014)	Factores como la adopción de la tecnología, la inseguridad y la formación de empleados son elementos que afectan la capacidad competitiva de estos negocios.
	Riascos, Aguilera y Achicanoy (2016)	La asignación primordial de recursos en la inversión de <i>hardware</i> , en lugar de <i>software</i> , es una debilidad que presentan las pymes. Esta situación afecta la agilidad en los procesos de la empresa y dificulta la generación de valor en la gestión de los datos.

Fuente: Elaboración propia según los datos recogidos en Gamez Tellez et al. (2018).

5. Cambio organizacional

Durante la década de los 90, un entorno caracterizado por su incertidumbre y dinamismo abrió brecha para que se llevaran a cabo modificaciones en las prácticas organizacionales. En el transcurso de ese período se implementaron acciones con el propósito de adaptarse, alcanzar mejores rendimientos en competitividad y optimizar las utilidades. Estas transformaciones organizacionales se reflejan en los sistemas internos, que tienen mayor relevancia en la cultura compartida entre los miembros, las diferentes formas de pensar y relacionarse, así como en los conocimientos individuales, entre otros aspectos. Estos cambios refuerzan la posibilidad de que la transformación es real y que la mente

tiene la capacidad de desaprender y aprender nuevas formas de pensamiento (Zamora Aguilar, 2018).

Según Garbanzo-Vargas (2015), el DO es afín con el cambio, guiando a las organizaciones hacia transformaciones sociales. Estas últimas están estrechamente relacionadas al buen funcionamiento de una organización y buscan facilitar soluciones a los diferentes desafíos a los que se ven enfrentados, día a día, los administradores de las empresas.

La cultura organizacional es crucial para que las pequeñas empresas puedan fortalecer su productividad y competitividad. Sin embargo, es de gran relevancia examinar y entender cómo se comportan las personas en el ambiente de trabajo, su nivel de compromiso, el desarrollo de sus labores y la capacidad para enfrentar y adaptarse a los cambios (Ramírez, 2022).

Las empresas no solo tienen la función de suministrar bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad, sino que también establecen el contexto en el cual las personas pasan la mayor parte del tiempo, ejerciendo así un impacto considerable en su comportamiento. Aunque la conducta de cada persona es individual, poseen características singulares en términos de estilos de vida; muchos eventos dentro de las organizaciones se originan en su cultura, que se considera como la esencia que define la identidad de la empresa (Chia-venato, citado en Mosqueira, 2020).

Las empresas aspiran a que sus empleados cultiven un sentido de compromiso y apego hacia la organización, lo que contribuye a su mayor productividad y promueve el desarrollo de diversos elementos que integran la cultura organizacional, como la misión, visión, valores y actitudes, entre otros. Este enfoque también sirve como marco de referencia y elemento distintivo en comparación con la competencia (Palafox Soto *et al.*, 2019).

Desde la perspectiva de la teoría del cambio, Lewin (1951) postula que para modificar comportamientos organizativos es esencial comprender y alterar las fuerzas que afectan a la organización. Según este autor, este proceso implica “descongelar las prácticas existentes, introducir el cambio deseado y luego volver a congelar las nuevas prácticas para estabilizarlas” (p. 8). Es esencial entonces que el cambio en el desarrollo organizacional se centre en entender y gestionar el cambio dentro de las empresas. Esta teoría reconoce que las organizaciones son sistemas dinámicos y que el cambio es una constante.

6. Administración del capital humano como fundamento del desarrollo organizacional

El talento humano surge como un componente esencial dentro de una organización, desempeñando un papel fundamental en la obtención de metas y en la adaptación a un mercado cada vez más competitivo y exigente. Este entorno demanda cambios no solo en términos estructurales, sino también en ámbitos

tecnológicos y sociales. Según Petit Torres (2012), es imperioso reconocer el valor que representa el recurso humano como un elemento que constantemente contribuye al éxito de las organizaciones, siendo el promotor central de la innovación. En consecuencia, también sugiere que se debe dar prioridad al crecimiento y bienestar del capital humano, asegurándose que el proceso del DO aporta al mejor desempeño de este recurso tan vital.

La gestión de DO implica que el personal alcance su máximo rendimiento y, para lograrlo, es necesario realizar actividades correctivas y preventivas que redunden en un mejor desempeño laboral (De San Miguel, 2018). De ahí la razón de que las organizaciones inviertan en educación y capacitaciones con programas de formación, donde se fortalecen y obtienen nuevas habilidades técnicas, generando así un crecimiento personal y de adquisición de nuevas competencias. Esto con el propósito de que las organizaciones puedan contar con un capital humano altamente calificado y capacitado que, además de enfrentar cualquier cambio o desafío, logre trabajar de forma colaborativa para alcanzar los objetivos de la organización.

Hoy en día resulta de gran importancia que las organizaciones tengan presente el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, considerando su potencial, su rendimiento y la influencia generada por el triunfo en el ámbito de los negocios. Un empleado satisfecho, contento, realizado en su ambiente laboral, no solo contribuye a elevar la productividad, sino que también refuerza un clima laboral más sano (Pilligua Lucas y Arteaga Ureta, 2019).

Según Osorio Perdomo (2021), el ser humano como individuo compuesto por dimensiones integrales se ha convertido para las organizaciones contemporáneas en uno de los principales componentes a partir de los cuales se agrega valor, entendiéndose al mismo como un recurso que se gestiona y potencia a través de diferentes estrategias, que permiten la construcción conjunta de colaboradores comprometidos, competentes y motivados. A su vez, estos se articulan a los objetivos propuestos por la organización; sin embargo, la proactividad de los seres humanos en las pymes es esencial para la supervivencia, el crecimiento y el éxito a largo plazo de la empresa.

Así, la gestión del DO debe tener un enfoque exclusivo en la parte humana de las empresas, focalizando más en las personas que en los objetivos económicos. Esto implica transformar a los individuos en elementos funcionales para el desarrollo de las operaciones y la eficiencia empresarial, considerando los valores, las actitudes, las relaciones interpersonales, el ambiente laboral y la cultura organizacional (Martínez Urueña y Mateus Moreno, 2020).

Según Browell (citado en Figueroa Isaza, 2014), retener al personal implica mantenerlos en la empresa, evitando su salida y, especialmente, impidiendo que se unan a la competencia. El objetivo principal es proporcionar a los trabajadores seguridad en sus empleos, hacerlos sentirse valorados y motivarlos para que desempeñen sus funciones de manera eficaz. En este contexto, el autor destaca

que la retención del personal comienza al reconocer el talento, cultivar relaciones, construir confianza mediante la demostración de credibilidad, enorgullecerse de los empleados, tratarlos con respeto e igualdad.

Actualmente, el capital humano es reconocido como un recurso fundamental para lograr los objetivos de la organización. Por lo tanto, tales organizaciones deben implementar estrategias que vayan más allá de una simple retención física del personal. Estas deben también tener un objetivo claro para promover el desarrollo profesional, incentivar la participación activa y mejorar la eficiencia laboral de los empleados en el ambiente laboral (Alvarado Cenzano, 2023).

Según Osorio (2021), el contexto en el que las empresas emergen y coexisten actualmente se caracteriza por una competencia fuerte. Por tal razón, se ha vuelto esencial que la alta dirección se preocupe por adquirir y mantener mayores ventajas competitivas, más sólidas, que permitan una estabilidad empresarial en el mercado en el que operan. Esta perspectiva está relacionada con la planificación estratégica de las grandes empresas y debería ser igual de importante para el éxito de las pequeñas y medianas empresas.

A la hora de competir, las mipymes enfrentan desafíos a causa de recursos limitados —en contraste con las grandes empresas—, incluyendo la capacidad para invertir en investigación, tecnología y publicidad, entre otros aspectos. Sin embargo, es precisamente en este escenario donde deben aprovechar al máximo sus ventajas competitivas. Su agilidad y capacidad para brindar un servicio personalizado les permiten sobresalir y afrontar con éxito los retos del mercado. A pesar de tener recursos limitados y capacidades de especialización restringidas por su tamaño, la jerarquía de las mipymes es más simple, lo cual les permite tomar decisiones más rápidas, generando un mayor compromiso por parte de sus directivos (North y Varvakis, citados en Del Do *et al.*, 2023).

7. Conclusión

La revisión bibliográfica del presente artículo subraya la necesidad apremiante de implementar programas de apoyo, especialmente en América Latina, y particularmente en Colombia, para fortalecer la sostenibilidad de las mipymes. Estas empresas desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico de la región gracias a su peso en el tejido productivo, su destacada contribución en el Producto Interno Bruto (PIB) y su importante participación en la reducción de la pobreza.

Las mipymes tienen la capacidad de transformar las economías y fomentar el crecimiento económico si reciben el apoyo que necesitan. Según la CEPAL (2020), los gobiernos en la región han implementado programas de apoyo destinados a estimular el crecimiento y la participación de las mipymes en el mercado.

Sin embargo, a pesar de su gran influencia en el sector económico, algunos autores destacan que las mipymes en Latinoamérica operan en la informalidad y

enfrentan desafíos significativos en lo que respecta a su parte financiera, donde la mala gestión de los recursos resulta la principal causa del cierre de sus operaciones. En relación con el acceso al financiamiento, las complicaciones más representativas de estas pequeñas empresas se encuentran al intentar obtener un crédito, ya sea por la falta de conocimiento para presentar las solicitudes o la incapacidad para formular proyectos.

Dichos factores son objeto de estudio e investigaciones teniendo en cuenta que inciden de manera directa principalmente en los objetivos financieros, en rentabilidad, la liquidez y la solvencia para que estas empresas permanezcan en el mercado. Para mitigar estos factores se deben explorar los programas gubernamentales que brinden apoyo a las mipymes, con bajas tasas de interés y asesoramiento financiero para preparar documentos sólidos y mejorar las probabilidades de aprobación.

Como complemento de lo anterior, es de gran importancia resaltar el acceso a la tecnología en la expansión, desarrollo y sostenibilidad de las empresas. En un mundo en constante evolución, donde se puede evidenciar que la tecnología avanza a pasos agigantados, las empresas deben mantenerse a la vanguardia del mercado y atentas a la disminución de los niveles de disparidad.

La revisión bibliográfica resalta la integridad del DO, subrayando su papel fundamental en el desempeño del capital humano en las mipymes de América Latina. Este enfoque implica una comprensión profunda de todos los elementos que constituyen una organización y cómo estos influyen de manera directa en el rendimiento y potencial de las personas para llevar las empresas al cumplimiento de los objetivos.

Gracias a esta investigación se logró explorar en los diferentes desafíos que enfrentan las mipymes de América Latina, en el ámbito del desarrollo organizacional y su impacto directo en el desempeño del capital humano. Se reconoce el valor de esta importante herramienta para superar los desafíos y establecer los cimientos de un crecimiento sostenible. Sin embargo, surgen nuevos interrogantes para descubrir soluciones más específicas que aborden las necesidades de las mipymes en América Latina y el compromiso constante del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en un mundo que está en constante cambio y en el que muy seguramente emergerán nuevos desafíos.

8. Referencias bibliográficas

Alvarado Cenzano, G. S. (2023). *Compromiso organizacional y productividad en los trabajadores de un instituto tecnológico público de Orcotuna 2022* [tesis de grado, Universidad Peruana de los Andes]. repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5886

Álvarez Contreras, D. E. (2020). La gestión del talento humano como proceso estratégico en el desarrollo organizacional. *Negonotas Docentes*, (15), pp. 33-46. doi.org/10.52143/2346-1357.724

- Añez Hernández, C. y Nava, Y.** (2009). Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas. *Omnia*, 15(1), pp. 162-177. redalyc.org/articulo.oa?id=73711473011
- Beltrán, A.** (2006). Los 20 problemas de la pequeña y mediana empresa, (7), pp. 8-15. dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5137544
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL].** (2015). Estudio Económico de América Latina y el Caribe. repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5e25019fd089-4c21-9c52-0c38a7ad957e/content
- (2020). Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2c7fec3c-c404-496b-a0da-e6a14b1cee48/content
- Chávez Pulido, A. y Rosado Herrera, M. M.** (2022). *Análisis de las principales causas del cierre de las pymes en Colombia y sus repercusiones en la economía: revisión sistemática*. Fundación Universitaria del Área Andina. digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4779
- De San Miguel, J. M. S.** (2018). La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano. doi.org/10.17993/ecoorgycso.2018.46
- Del Do, A. M.; Villagra, A y Pandolfi, D.** (2023). Una propuesta para la Transformación Digital en las PYMES. *Revista Electrónica del Instituto de Tecnología Aplicada de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral*, 1(1), pp. 7-27. publicaciones.unpa.edu.ar/index.php/RevI-TA/article/view/979/1049
- Elkington, J.** (2020). *Green Swans: the coming boom in regenerative capitalism*. Fast Company Press.
- Figueroa Isaza, H. I.** (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *ECONÓMICAS CUC*, 35(1), pp. 61-78. revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/219
- Gamez Téllez, A. M.; Morales Bautista, M. C. y Ramírez López, C. T.** (2018). Estado del Arte sobre problemáticas financieras de las Pymes en Bogotá, Colombia y América Latina. *Económicas CUC*, 39(2), pp. 74-94. doi.org/10.17981/econcuc.39.2.2018.05
- Garbanzo Vargas, G. M.** (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), pp. 67-87. doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534
- Guarnizo, S.; Tapia Ubillús, A. y Zambrano Farias, F.** (2021). El desarrollo organizacional como herramienta para el cambio y la mejora de las empresas comerciales de Guayaquil. *Opuntia Brava*, 13(2), pp. 63-74. opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1170
- Heno Monsalve, D. F.** (2023). *Descripción y aplicación de la facturación electrónica en las mipymes* [tesis de licenciatura, Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria]. dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/3438
- Horta, R. (Coord.)** (2022). *El futuro del empleo pospandemia. La informalidad en América Latina y los impactos del COVID -19*. orquestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/informes/cuadernos-orkestra/220085-El-futuro-del_empleo-post-pandemia-del-covid-19-COMPLETO.pdf

- Lewin, K.** (1947). Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change. *Social Science*, 10(2), pp. 301-310. doi.org/10.1177/001872674700100103
- López Ramírez, E.** (2022). *Cultura organizacional como elemento competitivo en las pymes de esparcimiento deportivo de la ciudad de Puebla* [tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/05201df5-9dce-4cb1-a79e-2b724d47f28d/content
- Madrigal Torres, B. E.** (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. Observatorio laboral *Revista Venezolana*, 2(3), pp. 65-81. redalyc.org/articulo.oa?id=219016838004
- Marriaga, R.; López Valladares, M.; Montes de Oca Rojas, Y. y Romero Palacios, W.** (2016). Capacitación del personal administrativo en empresas de consumo masivo. *Revista del Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 14(1), pp. 143-155. dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932724&info=resumen
- Martínez Urueña, A. y Mateus Moreno, M.** (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14). dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88
- Martínez Vargas, A. M.; Edilson Hernández, M. y Velásquez Cerón, O.** (2022). Evaluación de las decisiones financieras operacionales que generan flujo de caja en las MIPYMES. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 34, pp. 60-82. doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.5524
- Molina Sabando, L. A; Briones Véliz, I. B. y Arteaga Coello, H. S.** (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), pp. 498-510. dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885
- Molina Ycaza, D. y Sánchez Riofrío, A.** (2016). Obstáculos para la micro, pequeña y mediana empresa en América Latina. *Revista Pymes, Innovación y Desarrollo*, 4(2), pp. 21-36. dialnet.unirioja.es/download/articulo/6353919.pdf
- Morgan, G.** (1997). *Imágenes de la Organización*. Ediciones Urano.
- Mosqueira, G.** (2020). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(2), pp. 157-163. revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2896
- Oconell Hernández, S. C.** (2019). *Cómo la inclusión digital en Colombia ha ayudado a disminuir la pobreza extrema* [trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40539
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos & Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe [OCDE/CAF].** (2019). América Latina y el Caribe 2019. OCDE. oecd.org/latin-america/Indice-Politicas-PYME-LAC-Mensajes-Principales.pdf
- Ortiz Gutiérrez, M. F.; Galindo Henao, A. M.; Valbuena Rodríguez, P. D.; Clavijo Peña, A. V. y Duarte Leguizamo, J. D.** (2021). Teoría del desarrollo organizacional: ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad*, 14(4), pp. 32-50. doi.org/10.22463/24221783.3162

- Osorio Perdomo, R.** (2021). Aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el sector pyme de Villavicencio, Colombia. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, 11(1). dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2021-v11n1a12
- Palafox Soto, M. O; Ochoa Jiménez, S. y Jacobo Hernández, C. A.** (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 1(35). doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109
- Pérez Cepeda, M.** (2016). La Conducta Organizacional: ¿es necesario Instaurar el Código de Conducta Organizacional? *Empresarial*, 10(37), pp. 21-26. dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5580336
- Pesántez Chica, R. E.** (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca- Ecuador* [tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6650
- Petit Torres, E.** (2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(1), pp. 74-88. redalyc.org/articulo.oa?id=28022785006
- Pilligua Lucas, C. F. y Arteaga Ureta, F. M.** (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/
- Ponce, G. O. A.; Parrales Piloso, D. y Morales Chávez, V.** (2021). Proceso Administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las Mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), pp. 258-278. doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249
- Quero, L.** (2008). Estrategias competitivas: factor clave de desarrollo. *Negotio*, 4(10), pp. 36-49. redalyc.org/articulo.oa?id=78241004
- Rodríguez, K.** (2018). *Financiamiento de Pymes Industriales y Dificultades en el acceso al crédito* [tesis de grado, Universidad del Este]. dspace.biblio.ude.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/20
- Salinas Loaiza, J. F.** (2013). *Problemática que afrontan las pequeñas y medianas empresas en Colombia por falta de un sistema de control* [tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11148/SalinasLoaizaJohhFredy2013.pdf;jsessionid=2A70E18B91495EB7A9BD14D5E66812E2?sequence=1
- Viteri Rade, L. Y. y Franco Villon, M. N.** (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 4(17), pp. 30-44. doi.org/10.53734/eidea.vol4.id233
- Wong, L. C.** (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral* [tesis de Maestría, 1er Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente]. rei.iteso.mx/server/api/core/bitstreams/4cca1658-284c-4e06-ad72-46c9a4138dce/content
- Zamora Aguilar, M. G.** (2017). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Almenara, Revista Extremeña de Ciencias Sociales*, (10), pp. 87-109. dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690