

La gestión de los recursos humanos y las exportaciones hacia la CAN de la industria metalmeccánica del Ecuador

The human resources management and the exports to the ACN of the metal mechanic industry of Ecuador

Dr. Fabricio Freire- Morán/ Profesor y Coordinador del Grupo de Investigación GISEE- Universidad Politécnica Salesiana/ Ecuador/ jfreirem@ups.edu.ec/ <https://orcid.org/0000-0003-2497-9594>.

Dr. Adolfo Hinojosa- Pérez/ Profesor e Investigador- Universidad Nacional Mayor de San Marcos/ Perú/ ahinojosap@yahoo.com/ <http://orcid.org/0000-0002-6171-8521>

RESUMEN

En este estudio se establece la relación que tiene la gestión de los recursos humanos en las industrias metalmeccánicas de la Provincia del Guayas en el Ecuador en sus exportaciones hacia la Comunidad Andina de Naciones. Esta investigación es de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. En ese sentido, los resultados señalan un coeficiente de correlación de Pearson de 0.134 y un p valor de 0.664 > al nivel de significancia de 0.05, lo que revela que existe evidencia estadística para demostrar y afirmar que la gestión de los recursos humanos no incide favorablemente en la diversificación de las exportaciones del Ecuador hacia la CAN. Por tanto, esto nos lleva a confirmar que existe la necesidad de optimizar los procesos de reclutamiento y retención del capital humano en la industria metalmeccánica ecuatoriana, para poder penetrar con mayor éxito no solo a la CAN sino también en otros mercados internacionales.

Clasificación JEL: L19, L60, M12

Palabras clave: Exportaciones, gestión de los recursos humanos, industria metalmeccánica.

ABSTRACT

This study establishes the relation that human resources management has on the metal mechanic industries of the Province of Guayas in Ecuador in its exports to the Andean Community of Nations. This research is correlational with a quantitative approach. In that sense, the results indicate a Pearson correlation coefficient of 0.134 and a p value of 0.664 > at the level of significance of 0.05, which reveals that there is statistical evidence to demonstrate and affirm that human resources management does not favorably affect the diversification of ecuadorian exports to the ACN. Therefore, this leads us to confirm that there is a need to optimize the processes of recruitment and retention of human capital in the ecuadorian metal mechanic industry, in order to penetrate more successfully not only the ACN but also in other international markets.

JEL COD: L19, L60, M12

Keywords: Exports, human resources management, metal mechanic industry.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día existe un gran interés en vincular el éxito de las organizaciones con el recurso humano, es por esto que mucha literatura científica destaca el hecho de la adaptación de las organizaciones a aquellos retos y desafíos que se presentan en la actualidad, sobre este tema se señala lo siguiente: “el recurso humano es el elemento fundamental para el logro de ventaja competitiva y por tanto este constituye un componente importante en cualquier institución” (González, 2005, citado en Montoya y Boyero, 2015).

Asimismo, diversos factores relacionados con el recurso humano han sido investigados desde varias perspectivas, como señala el Boston Consulting Group (2008), citado en Aguilar (2014), “el papel de la gestión del recurso humano consiste en ser capaz de medir, contar y calcular tanto la eficacia de sus operaciones internas como el impacto que tienen las estrategias de personas en la empresa”.

Por otra parte como señalan Jiménez y Navarrete (2018), al encontrarse la industria metalmecánica priorizada en la Nueva Matriz Productiva del Ecuador, se aprecia como esta industria puede seguir desarrollándose de manera exitosa, en forma especial si asume

los retos actuales como la cuestión tecnológica, que establece la diferenciación entre las diversas organizaciones, razón por la cual nuestro país no puede quedar rezagado, dadas las exigencias de la modernidad actual que implican que la producción sea mucho más competitiva e innovadora a la vez.

Dado que la gestión que realiza el recurso humano es un área que gana cada vez más interés e importancia, de manera especial por su efecto en las organizaciones como se indica precedentemente, se puede apreciar que es ahí donde esta variable “recurso humano” es importante en las actividades de desarrollo económico en que el Ecuador se encuentra inmerso. Por esto se propone como cuestión y objetivos de este estudio, objetivo 1: “Determinar la incidencia de la gestión de los recursos humanos en la diversificación de las exportaciones de la industria metalmecánica de la Provincia del Guayas hacia la Comunidad Andina de Naciones”, objetivo 2: “Determinar la incidencia de la gestión de los recursos humanos en la participación de la industria metalmecánica de la Provincia del Guayas en el total de las exportaciones no tradicionales del Ecuador” y como objetivo 3: “Determinar la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el potencial de las exportaciones de la industria metalmecánica de la Provincia del Guayas”. En este sentido las hipótesis que se buscan comprobar en esta investigación son hipótesis 1: “la gestión de los recursos humanos incide en la diversificación de las exportaciones de las industrias metalmecánicas de la Provincia del Guayas hacia la CAN”, hipótesis 2: “la gestión de los recursos humanos incide en la participación de la industria metalmecánica de la Provincia del Guayas en el total de las exportaciones no tradicionales del Ecuador”, hipótesis 3: “la gestión de los recursos humanos inciden en el potencial de las exportaciones de la industria metalmecánica de la Provincia del Guayas”.

El trabajo que aquí se presenta se basa en buena parte en un estudio previo que corresponde a la Tesis Doctoral del autor.

MARCO TEÓRICO

Con el objetivo de establecer un marco teórico relativo al tema de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, y su relación con las exportaciones, interesa que se establezca este tema en los orígenes del estudio de la administración. Así, Para Drucker (2005), citado en Nery (2017) “lo más difícil e importante de encontrar ahora son

individuos con capacidad de tomar decisiones que estén encaminadas a ser lo más óptimas”, por su parte, Porter (1979) señala que, citado en Nery et al., “que son las personas la clave para que las organizaciones sean exitosas”.

Sobre esa base, Herrera (2011) remarca la trascendencia de los recursos humanos en el desarrollo de las empresas:

“Las personas son consideradas recursos a partir de que aparecen en la empresa como elementos de trabajo, donde se utilizan y se transforman otros recursos. Dentro de los recursos humanos existentes están: los administrativos, financieros y materiales, etc. El recurso humano es por ende el más importante y complejo recurso, porque los demás factores requieren de este para ser procesados” (citado en Chávez y Vizcaíno, 2017).

Por ello, es importante destacar en la gestión del recurso humano el sentido de compromiso del trabajador dentro de la organización, que por su rol se lo relaciona con su capacidad de desempeño y de alta productividad de la empresa (Cuesta, 2015). Así, la gestión del recurso humano ha llegado a reconocerse por su trascendencia e importancia en la administración de las organizaciones, dado que su fin consiste en mejorar y procurar la existencia de relaciones íntegras en todas las actividades dentro de estas (Alean, Del Río, Simancas y Rodríguez, 2017). “Lo que garantiza que se logren los objetivos propuestos y se consiga la eficacia y el máximo desenvolvimiento de los recursos humanos en las diversas áreas” (Montoya y Boyero, et al., 2015). Procurando de esta manera que converjan los objetivos organizacionales con los individuales de cada trabajador dentro de la organización.

En décadas pasadas, era poco el interés que se le daba al estudio de la gestión del recurso humano, ubicándolo debajo de áreas como producción, ventas, calidad, etc. Pero todo este comportamiento con el tiempo ha ido cambiando ya que ahora se valora más al recurso humano frente a otros tipos de áreas. Todo ello expresado en términos de: actitudes, habilidades y conocimientos (Portales y De la Rosa, 2017).

Atendiendo a estas consideraciones, las personas son entonces el más importante activo dentro de las organizaciones, de allí que las empresas deban prestar atención a sus trabajadores, porque no podrán crecer, mejorar y permanecer en el tiempo sin ser capaces

de optimizar sus inversiones sobre la base del principal recurso que son sus trabajadores (Chiavenato, 2009, p.11).

En ese contexto, en lo concerniente a la capacitación, tema central y relacionado íntimamente con la gestión de los recursos humanos, esta representa una de las mejores inversiones y fuente de bienestar para los trabajadores, porque más adelante dentro de los procesos productivos se podrán ver los logros y resultados esperados. Puesto que además la ausencia o insuficiencia de este importante elemento produce costos y pérdidas a considerar tales como: la baja calidad, poca productividad, mala atención al cliente, ineficiencias como el desperdicio de insumos vitales y subutilización de equipos costosos. Así mismo, la falta de capacitación produce otros efectos perniciosos y negativos como: impuntualidad, accidentes laborales, ausentismo, muertes, etc. Por tanto, al capacitar al recurso laboral se está incrementando la productividad tanto empresarial como nacional, se crea igualmente un marco más atractivo y competitivo para atraer la inversión extranjera, así como se desarrolla una competitividad orientada hacia el impulso a las exportaciones (Abdala, 2001, citado en Parra y Rodríguez, 2016).

En ese sentido, la capacitación de los trabajadores debe ser tomada en cuenta dentro del contexto del logro de objetivos institucionales y el desarrollo efectivo del compromiso laboral de los trabajadores, dado que estas personas requieren estar capacitadas y actualizadas para hacer productiva la organización donde laboran (Cruz y Surdez, 2018).

Por ello, el éxito de un plan de capacitación se relaciona con la responsabilidad y el compromiso del personal, acompañado además de un buen clima laboral. Puesto que diversas teorías que tienen que ver con el liderazgo y la motivación (Hersey et al., 1979; Locke, 1968; Mc Clelland, 1965; Steers et al., 2004) proponen criterios para el desarrollo de planes completos de capacitación (citado en González, Sandoval y Heredia, 2018).

De otra parte, en cuanto al tema del clima laboral, diversos estudios han hallado una correlación positiva entre, "Comunicación interna y las dimensiones grado de estructura y su influencia en el cargo, entusiasmo y apoyo, consideración, orientación hacia el desarrollo, promoción en el trabajo y orientación hacia la recompensa", tal como lo señala (Charry, 2018) porque son aspectos que deben atenderse por parte del equipo de desarrollo de talento humano de la empresa. En ese sentido, cabe resaltar la creciente

preocupación respecto a la comunicación interna, ya que constituye una herramienta clave en el campo laboral y social, porque esta difunde entre los trabajadores los valores y objetivos estratégicos que son la base de las instituciones. Esto también crea un ambiente de fidelidad, sentido de pertenencia y empoderamiento (Charry et al., 2018).

Asimismo, según lo sostienen Rodríguez, Mantilla y Quijije (2018), el clima laboral es un aspecto clave porque está constituido además por elementos como: posturas, creencias, valores y mitos.

De esta forma, el clima laboral constituye un principio de calidad sobre el que se apoyan los objetivos de productividad y competitividad. En efecto cuando se labora en un ambiente donde las personas están complacidas y en buen ánimo con la función que desempeñan, su compromiso se ve incrementado en su producción y con esto los resultados esperados de la empresa mejoran en igual o mejor proporción (Chirinos, Meriño y Martínez, 2018).

Para sintetizar lo sostenido precedentemente el clima laboral representa un proceso dinámico y a la vez lineal, tal como señala Maslow (1991). Es por esto que (Díaz, Díaz y Morales, 2014), refieren que los individuos son sujetos de una combinación de múltiples motivaciones tales como: intimidad- afiliación, logros, poder, crecimiento- progreso personal, todo lo cual significa que los estímulos siempre están presentes en el comportamiento de los individuos y que los incita a la superación constante y permanente.

En lo que respecta al tema específico de la relación entre la gestión de los recursos humanos con las exportaciones, según lo que indica Caballero (2018), muestra que si es posible reconocer la relación entre la variable exportaciones con factores internos del recurso humano que se vinculen con la productividad laboral como son: el conocimiento, habilidades, actitudes, compensaciones, relaciones con los empleados, ambiente de trabajo, desempeño y la motivación.

Es así, como lo señalan Navarro, Rey y Barrera (2017), que al revisar la literatura en temas de exportación y recursos humanos, surge la relación entre ambos, motivo por el cual existe un vínculo entre nuestras dos variables: la variable X: gestión de los recursos humanos, con la variable Y: exportaciones de la industria metalmecánica. De acuerdo a

los anterior, por tanto, los recursos humanos dentro de la empresa constituyen la piedra angular por los resultados y logros organizacionales alcanzados y por alcanzarse, tal es el caso de ganar ventaja competitiva, lo que se logra mediante la contratación, adquisición y explotación adecuada de los recursos humanos que se requieren.

En ese sentido se sabe bien que el desafío no consiste únicamente en firmar acuerdos y tratados comerciales para poder exportar más, pues, para tener acceso a nuevos mercados deben conocerse previamente las oportunidades y las demandas existentes, la capacidad disponible para producir con calidad, los medios, el financiamiento para el giro y las operaciones del negocio, ya que exportar en un sentido más amplio involucra varias actividades como el desarrollo de estrategias, el estudio de la estructura de la cadena de valor del negocio, que a su vez concierne varias actividades como innovación, imagen corporativa, difusión de la marca, relaciones comerciales, marketing, logística y claro está los recursos humanos que sean sobre todo calificados (Gracia, 2018).

Más específicamente en lo que tiene que ver con las exportaciones de la industria metalmeccánica del Ecuador, esta industria es importante no sólo por estar priorizada en la Nueva Matriz Productiva del Ecuador, sino también porque esta industria aporta mucho generando una amplia gama de productos con valor agregado. El aporte de la industria metalmeccánica al desarrollo del Ecuador es importante también por el crecimiento que ha experimentado en los últimos años, con lo que contribuye al desarrollo de la economía y a la mejora de la balanza comercial, además de generar empleos directos e indirectos para el país (Jiménez y Navarrete, 2018).

Así, entre algunos de los desafíos que enfrenta la industria metalmeccánica ecuatoriana en la actualidad están: la búsqueda de nuevos mercados internacionales, manteniendo los actuales, llevar a cabo alianzas pública- privadas y desarrollar estrategias que aporten innovación, competitividad y un mayor valor agregado, de modo que puedan afianzarse las alianzas estratégicas y ampliar el potencial exportador hacia otros países (Jiménez et al., 2018).

Igualmente, se sabe que el crecimiento económico de un país guarda relación con sus exportaciones, es por esto que en Ecuador las exportaciones tradicionales como las petroleras, el camarón, banano, café y cacao, tienen incidencia en la actividad económica

del país. Como dato adicional, el 45% de las exportaciones ecuatorianas se dirigen hacia los mercados de los Estados Unidos, siendo Asia el mercado meta a futuro con mayor crecimiento, mercado que se caracteriza por la compra de materias primas (Cueva, 2014).

En ese sentido cabe destacar el caso de Brasil, cuyas políticas económicas contribuyen al crecimiento de las exportaciones como son: “Planes industriales y de competitividad, selección coherente y constante de los sectores estratégicos, apoyo al sector productor de bienes de capital, disponibilidad de instrumentos para financiar proyectos productivos estratégicos, fomento a la innovación y el rol asignado al capital extranjero” (Bekerman y Dalmaso, 2014).

Es pertinente considerar que en el Ecuador las importaciones deben detenerse, porque el país posee una economía dolarizada y por lo tanto deben generarse los dólares a través del ahorro y de las exportaciones para que el modelo económico funcione, por las razones expuestas se puede decir que “sin dólares la dolarización no funciona”. Por otro lado dado que el PIB del Ecuador ha crecido en los últimos años, es notorio apreciar que su crecimiento ha sido lento desde el año 2017, es por este motivo que debe ponerse énfasis en la producción y en la exportación nacional, en especial en lo que respecta a las exportaciones no tradicionales tales como los bienes producidos por la industria metalmeccánica, productos mineros, madera, manufacturas de papel y cartón, etc (Loor, 2018).

Figura 1

Exportaciones de la industria metalmecánica del Ecuador



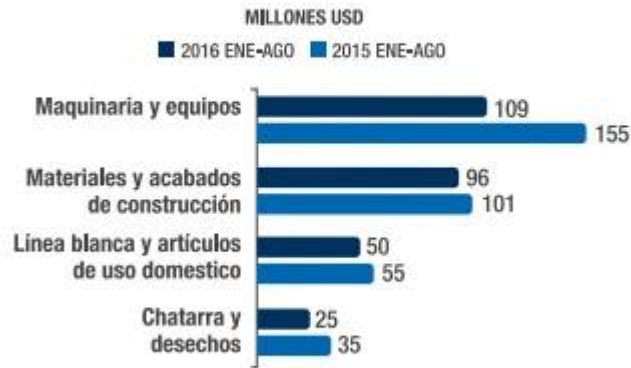
Fuente: Banco Central del Ecuador, BCE
Elaboración: Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones,
PRO ECUADOR.

La figura 1 describe el comportamiento del comercio intracomunitario dentro de la CAN y se observa su desenvolvimiento en los últimos años. En el año 2016 se puede ver una reducción de sus exportaciones debido a la situación interna del Ecuador producto de shocks como la caída de los precios internacionales del petróleo y el terremoto que afectó ese año a la Provincia de Manabí.

Figura 2

Exportaciones de la industria metalmeccánica del Ecuador por subsectores

Exportaciones del Sector por subsector

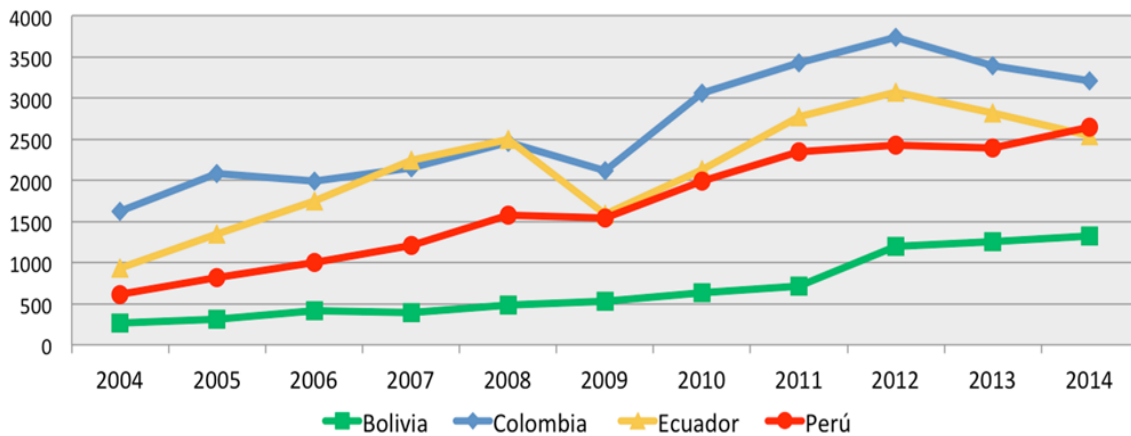


Fuente: Banco Central del Ecuador, BCE
Elaboración: Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones, PRO ECUADOR.

En lo que respecta a la figura 2 se aprecia como la división maquinaria y equipos tiene un mayor despegue en relación al resto de productos de fabricación nacional.

Figura 3

Exportaciones Intra-Andinas (En millones de dólares)



Fuente: Información proporcionada por los Institutos de Estadística de Bolivia y Colombia, por el Banco Central del Ecuador y por la Aduana de Perú. SICEXT. Decisión 511.

En la figura 3 se aprecia como lidera Colombia el comercio intracomunitario de la CAN con sus exportaciones, seguido muy de cerca de Perú y Ecuador, más por debajo de estos tres países está Bolivia.

MATERIAL Y MÉTODOS

La muestra en este estudio está conformada por trece industrias metalmeccánicas situadas en la provincia del Guayas de un total de dieciocho industrias de ellas que registran exportaciones, según el último censo económico del INEC (2012) y la clasificación de la SENAE (2015) de exportaciones FOB del sector metalmeccánico en la Provincia del Guayas. Dado que el tamaño de la población es pequeño, se prescinde del cálculo del tamaño de la muestra, por lo que $N = n = 18$.

Luego se elaboró un cuestionario y se hizo uso de la escala de Likert con un puntaje que va de (5) para la categoría muy de acuerdo, que es la más alta y de (1) para la categoría más baja que está muy en desacuerdo. El cuestionario fue valorado por expertos previo a su aplicación.

La encuesta se aplicó a directivos que laboran en la industria metalmeccánica. A los encuestados se los contactó primero telefónicamente y luego se les envió la encuesta a sus respectivos correos electrónicos una vez que aceptaron cooperar con el estudio, a ellos se les dio un plazo de quince días para responder, finalmente al cumplir esa fecha se los llamó nuevamente para la recolección de los datos por la vía electrónica. En esta parte de la investigación se encontraron ciertas dificultades, dado que no todas las industrias estuvieron dispuestas a cooperar brindando la información requerida. No fueron consideradas otras industrias metalmeccánicas en el Ecuador del listado del INEC (2012) y del registro de la SENAE (2015), por no encontrarse situadas en la Provincia del Guayas y por no tener registro de exportaciones.

Los datos obtenidos se introdujeron en el programa estadístico SPSS V. 24 y su aplicación se realizó en la Provincia del Guayas en Ecuador, a mediados del año 2018.

En la tabla siguiente se muestran los valores obtenidos del análisis de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde el componente de RRHH posee un coeficiente de 0.866 catalogado como un nivel bueno. Por su parte, la dimensión Potencial

de las Exportaciones de la Industria Metalmeccánica de la Provincia del Guayas con 0.801, también valorado como bueno, la dimensión Participación de la Industria Metalmeccánica de la Provincia del Guayas con 0.434 considerado con un nivel no aceptable y la dimensión Diversificación de las exportaciones del Ecuador con un nivel de 0.854 considerado también como bueno. En base a los resultados, se decide quitar la dimensión: Participación de la Industria Metalmeccánica de la Provincia del Guayas en el total de las exportaciones no tradicionales del Ecuador, como se ve en la tabla 1:

Tabla 1

	Alfa de Cronbach	Elementos
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	0,886	3
Potencial de las exportaciones de la industria metalmeccánica de la Provincia del Guayas	0,801	4
Participación de la industria metalmeccánica de la Provincia del Guayas en el total de las exportaciones no tradicionales del Ecuador.	0,434	4
Diversificación de las exportaciones del Ecuador	0,854	4

Fuente: datos del estudio

ANALISIS Y RESULTADOS

Para determinar el Análisis Factorial, es necesario realizar varias comprobaciones, y una de ellas es el análisis de adecuación de muestreo. En la siguiente tabla se muestra la medida KMO de 0.303 por lo que la adecuación de la muestra es inaceptable, es decir, no se puede hacer un análisis factorial aunque pasa la prueba de esfericidad de Bartlett, indicando que la matriz de correlación es diferente a la de identidad.

Tabla 2

Prueba de KMO y Barlett		
Medida kaiser- Meyer- Olkin de adecuación de muestreo		0,303
	Aprox. Chi-cuadrado	122,514
Prueba de esfereicidad	Gl	55
Bartlett	Sig.	0,000

Fuente: datos del estudio

El análisis de este estudio se presenta de la siguiente manera: MDADO, muy de acuerdo; DACDO, de acuerdo; NDACNDADO, ni de acuerdo ni en desacuerdo; EDACDO, en desacuerdo; MEDCDO, muy en desacuerdo.

A continuación se exponen las cinco afirmaciones que tienen que ver con la variable gestión de los recursos humanos:

Cuadro 1

N.-	Afirmaciones	Criterios					Total %
		MDADO	DCDO	NDACNDADO	EDACDO	MEDCDO	
1	Programas de capacitación profesional y técnica son llevados de manera regular.	38,50%	46,20%	15,40%			100%
2	El entrenamiento es vital para mantener la competitividad y lograr la excelencia.	46,20%	38,50%	15,40%			100%

3	Cuando el trabajo en equipo es participativo, este genera actitudes constructivas de responsabilidad hacia una tarea colectiva.	46,20%	46,20%	7,70%			100%
4	La motivación laboral es un factor para el logro de los objetivos organizacionales.	38,50%	46,20%	7,70%	7,70%		100%
5	Un incremento de sueldo es suficiente con el fin de motivar a los empleados.	15,40%	30,80%	38,50%	7,70%	7,70%	100%

Fuente: (Freire, 2019)

Para el caso de la afirmación 1 (“Programas de capacitación profesional y técnica son llevados a cabo de manera regular”), se observa una tendencia que si favorece la formación profesional y técnica dentro de las industrias metalmeccánicas de la Provincia del Guayas con un 38.5% que está muy de acuerdo, un 46.2% de acuerdo y un 15.4% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. La afirmación 2 (“El entrenamiento es vital para mantener la competitividad y lograr la excelencia”) recoge resultados diversos que terminan favoreciendo la competitividad dentro de las organizaciones. Con un 46.2% que están muy de acuerdo, un 38.5% que están de acuerdo y un 15.4% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Para la afirmación 3 (“Cuando el trabajo en equipo es participativo, este genera actitudes constructivas de responsabilidad hacia una tarea colectiva”) el patrón de respuestas es parecido y favorece al desarrollo de tareas en equipo, con un 46.2% que está muy de acuerdo, otro 46.2% de los encuestados está de acuerdo y un 7.7% manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. En la afirmación 4 (“La motivación laboral es un factor para el logro de los objetivos organizacionales”), se observa una visible disposición a motivar al personal con el fin de lograr los objetivos

de las organizaciones, con un 38.5% que está muy de acuerdo, un 46,2% dice estar de acuerdo, otro 7.7% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente un 7.7% está en desacuerdo. Al referir los datos de la afirmación 5 (“Un incremento de sueldo es suficiente con el fin de motivar a los empleados”), se observa que hay opiniones divididas al respecto, un 15.4% está muy de acuerdo con lo manifestado, un 30.8% manifiesta está de acuerdo, un 38.5% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 7.7% en desacuerdo y finalmente un 7.7% manifestó estar muy en desacuerdo con la afirmación.

Prueba de hipótesis

Para determinar el tipo de coeficiente de correlación por dimensión, es necesario conocer si cada una de ellas posee algún tipo de distribución. En la tabla siguiente, se muestra que las dimensiones Recursos Humanos, Diversificación y Participación, poseen una Distribución normal, por lo que es conveniente utilizar el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 3

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de RRHH es normal con la media 12,92 y la desviación estándar 1,891.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Retener la hipótesis nula.
2	La distribución de DIVERSIFICACIÓN es normal con la media 12,38 y la desviación estándar 3,097.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Retener la hipótesis nula.
3	La distribución de PARTICIPACIÓN es normal con la media 16,23 y la desviación estándar 2,976.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	126,000 ¹	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05

¹Lilliefors corregida

²Se trata de un límite inferior de la significancia real.

Correlaciones

En la tabla 4 se muestra que la dimensión gestión de los recursos humanos no se relaciona con la dimensión Diversificación de las Exportaciones, ya que el valor de la

significancia bilateral es igual a 0.664 y es superior a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la inexistencia de relación de ambas dimensiones.

Correlaciones
Tabla 4

		RRHH	DIVERSIFICACIÓN DE LAS EXPORTACIONES
RRHH	Correlación de Pearson	1	,134
	Sig. (bilateral)		,664
	N	13	13

Fuente: datos del estudio

En la tabla 5 se muestra que la dimensión gestión de los recursos humanos se relaciona con la dimensión Participación de la Industria Metalmeccánica de la Provincia del Guayas en el total de las exportaciones no tradicionales del Ecuador, ya que el valor de la significancia bilateral es igual a 0.0 e inferior a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis de la inexistencia de relación de ambas dimensiones. La correlación se considera como positiva considerable.

Correlaciones
Tabla 5

		RRHH	PARTICIPACIÓN DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS
RRHH	Correlación de Pearson	1	,832**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	1 3	13

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se muestra que la dimensión gestión de los recursos humanos se relaciona con la variable Exportación, ya que el valor de la significancia bilateral es igual a 0.039

e inferior a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis de la inexistencia de relación de ambas dimensiones. La correlación se considera como positiva media.

Correlaciones
Tabla 6

		RRHH	POTENCIAL DE LAS EXPORTACIONES
RRHH	Correlación de Pearson	1	,577*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	1	13
		3	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio muestran que no existe correlación entre la variable gestión de los recursos humanos y la diversificación de las exportaciones del Ecuador. Contrariamente, la variable gestión de los recursos humanos si se correlaciona con la dimensión participación de la industria metalmecánica de la Provincia del Guayas en el total de las exportaciones no tradicionales del Ecuador y con la dimensión potencial de las exportaciones de la industria metalmecánica de la Provincia del Guayas.

Otros estudios previos señalan que un determinante de las exportaciones directas e indirectas es la productividad laboral, puesto que esta es una variable clave para el caso de exportaciones directas, por tanto las empresas más productivas son las que exportan directamente a mercados extranjeros (Cieslik y Michalek, 2018).

Los resultados de nuestro estudio muestran cierta consistencia con otra investigación donde se destaca la presencia de gerentes que realizan varias tareas dentro de la empresa, que lleven a cabo los cambios que se requieren y de otros gerentes que conducen el proceso de selección profesional (Gryazeva y Dmitrieva, 2019).

Igualmente el hallazgo en este trabajo también parece consistente con lo que en otra investigación se encontró, en el sentido de qué el recurso humano desempeña un gran

papel en la dirección de las organizaciones hacia el logro de ventaja competitiva, lo que permite competir en un mercado dinámico y global (Saud, Voon y Kok, 2019).

Finalmente, al encontrar que la variable gestión del recurso humano no se relaciona con la dimensión diversificación de las exportaciones del Ecuador, se confirma según Lai (2018) que existe la necesidad de optimizar los procesos de gestión del capital humano en la industria metalmecánica ecuatoriana, con el ánimo de poder penetrar con mayor éxito no sólo en la CAN sino en otros mercados internacionales de gran potencial.

Existen varias explicaciones posibles para los resultados obtenidos, como la ausencia de fuerzas y de políticas que contribuyan tanto interna como externamente al proceso de diversificar las exportaciones, en estos casos, los gobiernos desempeñan un rol importante, al crear un ambiente favorable para las actividades de innovación, facilitando la competitividad en el conocimiento y la aparición de industrias intensivas en tecnología (Stojic y Aralica, 2018).

A este respecto el rol de la industria es importante ya que estimula el crecimiento de otros sectores del país, dado sus efectos multiplicadores en la economía, lo cual se manifiesta en la creación de empleos, de atraer inversiones y en la generación de impuestos para el fisco nacional (Dedkova y Gudkev, 2020).

Sobre las base de las ideas expuestas, la diversificación de las exportaciones es una consecuencia del desarrollo de procesos (Shahhaz, Gozgor y Hammoudeh, 2018).

Para concluir, futuras investigaciones pueden centrarse en el desarrollo de cualquiera de los aspectos propuestos que impactan en la gestión de los recursos humanos, dado que todos éstos a la vez agregan ventajas competitivas a las organizaciones. En consecuencia, si bien se reconoce las limitaciones de este trabajo de investigación, los autores consideran que existen aún determinadas cuestiones que requieren precisarse más, por lo que planteamos profundizar en la temática del desarrollo de la gestión de los recursos humanos y la mejora del potencial exportador de la industria metalmecánica de la provincia del Guayas y la diversificación de los productos de exportación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J. (2014). Retos y rol estratégico en la gestión del talento humano: Caso en empresas de Cali, Colombia. *Mercado y negocios*. Vol. 15, No. 1, enero – junio 2014.
- Alean, A., Del Río, J. Simancas, R. y Rodríguez, C. (2017). ¿El emprendimiento como estrategia para el desarrollo humano y social? *Revista Saber, Ciencia y Libertad*. Vol. 12, No. 1, enero – junio, pp. 107 – 123.
- Bekerman, M. y Dalmaso, G. (2014). Políticas productivas y competitividad industrial: El caso de Argentina y Brasil. *Revista Economía Política*. Vol. 34 no.1 Sao Paulo. [Http://dx.doi.org/10.1590/50101-31572014000100010](http://dx.doi.org/10.1590/50101-31572014000100010).
- Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones. (2017). Recuperado de <http://www.Banco Central del Ecuador.ec>.
- Caballero, P. (2018). Factores internos de gestión de recursos humanos que influyen en la productividad laboral del procesamiento de la carne vacuna en el frigorífico Piquete Cué, instalado en la ciudad de Limpio, en el año 2016. *Revista Int. Cienc. Soc.* Vol. 14, No. 1, pp. 047- 058. DOI: 10.18004/RICS.2018.julio. 047- 058.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comunicación*. Vol. 9, No. 1, enero – junio.
- Chávez, E. y Vizcaíno, A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios (1665 – 7039)*. Vol. 1, No. 36, julio – diciembre 2017: 7 – 20.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. McGraw Hill
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*. 84, (pp 43 – 61). DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>.
- Cieslik, A. y Michalek, J. (2018). Firm – level determinants of direct and indirect exports: Empirical evidence for C.E.E. and M.E.N.A. countries. *Economic Research*

Ekonomika Istraživanja, 31: 1, 982 – 996, DOI: 10.1080/1331677x.2018.1436452.

Cruz, O. y Surdez, E. (2018). Detección de necesidades de capacitación. Actividad para desarrollar el capital humano. *Revista Global de Negocios*. Vol. 6, No. 3, pp. 57 – 68.

Cuesta, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*. Vol. 17, No. 56, abril – junio, 2015, pp. 1134 – 1148.

Cueva, J. (2014). La composición de las exportaciones del Ecuador en el período 2007 – 2013, para analizar su relación entre la variación de las exportaciones y el crecimiento económico. (Tesis de pregrado). Recuperado de repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3867.

Dedkova, E. y Gudkov, A. (2020). Tourist export potential: Problems of competitiveness and financial support lectures notes in networks and systems. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-22493-6-17>.

Díaz, J., Díaz, M. y Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*. Vol. 7, No. 1, pp. 59 – 77.

Freire, F. (2019). La Competitividad de la Industria Metalmeccánica de la Provincia del Guayas y su incidencia en las Exportaciones del Ecuador hacia la Comunidad Andina de Naciones (CAN): Una Propuesta de Gestión de Desarrollo Estratégico del Sector. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10699>.

González, A., Sandoval, A. y Heredia, B. (2018). Elaboración de planes de entrenamiento cruzado a personal clave en proyectos: El caso de una empresa de ingeniería multidisciplinaria. *Revista Ingeniería de Construcción*. Vol. 33, No. 3, pp. 205 – 218. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732018000300205>.

- Gracia, M. (2018). Comercio México – Japón. Un acercamiento a la exportación mexicana de carne de cerdo. México y la Cuenca del Pacífico. Vol. 7, No. 20/mayo – agosto de 2018. DOI: <https://doi.org/10.32870/mycp.v.7i20.581>
- Gryazeva, V. y Dmitrieva, Y. (2019). Leadership and management styles: Typological approach to personal resources of change management. Leadership and management styles, pp. 203 – 212. DOI:10.1007/978-3-030-15577-3_20.
- Jiménez, M. y Navarrete, M. (2018). Perfil ecuatoriano de las empresas metalmeccánicas. Revista Dominio de las Ciencias. Vol. 4, No. 1, en, 2018, pp. 585 – 602. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.1.enero.585-602>
- Lai, H. (2018). Global human resources: a key to mission accomplishment. Journal of Global Mobility: The home expatriate management research, <https://doi.org/10.1108/JGM-01-20180007>.
- Loor, B. (2018). Estudio de la evolución del sector metalmeccánico cuya actividad es la fabricación de metales comunes en el Ecuador en el periodo 2010- 2015. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6090/1/T2557-MAE-Loor-Estudio.pdf>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2015). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Visión de Futuro, año 13, Vol. 20, No. 2, julio – diciembre 2016 – pp. 1 – 20.
- Navarro, A., Rey, M., y Barrera, R. (2017). Compromiso, recursos, emprendimiento exportador e resultados empresariais. Revista de Administracao de Empresas. Vol. 57, No. 2, pp. 135 – 147. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020/70203>.
- Nery, S. (2017). Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas: Buscando al nuevo artesano organizacional. Revista Multi – ensayos. Vol. 3, No. 5, enero – junio 2017, pp. 38 – 47.
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. Revista Investig. Desarro. Innov. Vol. 6, No. 2, 131 – 143. DOI: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

- Portales, P. y De La Rosa, M. (2017). El talento humano como factor de éxito en las PYMES. *Revista Alter: enfoques críticos*. Año VIII, No. 15, enero – junio 2017.
- Rodríguez, H., Montilla, A y Quijije, P. (2018). Clima y cultura organizacional y su relación con el cambio gerencial de organizaciones tradicionales a organizaciones inteligentes. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*. Vol. 2, No. 1, enero – junio.
- Saud, M., Voon, Y. y Kok, Ch. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9, 771 – 786, DOI: 10.5267/jmsl.2019.3.011.
- Shahbaz, M., Gozgor, G., y Hammoudeh, S. (2018). Human Capital and export diversification as new determinants of energy demand in the United States. *Energy Economics*. [Http://doi.org/10.1016/j.eneco.2018.11.016](http://doi.org/10.1016/j.eneco.2018.11.016).
- Stojcic, N. y Aralica, Z. (2018). Industrialization and lessons for industrial policy in Central and Eastern Europe. *Post- Communist Economies*. Doi: <https://doi.org/10.1080/14631377.2018.1443251>
- Senae. (2015). Exportaciones FOB no petroleras. Recuperado de <http://www.aduana.gob.ec>