

I.- INTRODUCCION

En la actualidad debido al mundo globalizado, las empresas constituyen un mundo complejo, cambiante y de proyección constante en el ambiente donde se desarrollan.

Uno de los aspectos fundamentales de toda organización, es la ejecución de una buena gerencia. Esto implica la puesta en escena de procedimientos administrativos, de gestión y acción; además, la apertura y la innovación de una dirección con un buen liderazgo y una actitud sostenida y permanente.

La gerencia requiere una dinámica constante dentro del tiempo y espacio universal, ya que es el centro de las acciones para que la organización sea eficiente y productiva.

En otras palabras, el papel de los gerentes o directivos dentro de las empresas se hace más exigente y oportuno; sin embargo, la labor tiene que ser conjunta y participativa, involucrar al recurso humano, ya que aún siendo este el sector más sensible y vulnerable de la empresa, es el factor más importante y decisivo para el éxito de cualquier emprendimiento; así mismo, constituye la imagen de la cultura organizacional.

Quien asuma el rol de gerente, debe estar preparado para enfrentar grandes cambios, tanto en el aspecto administrativo - empresarial como en las actividades que involucren el desarrollo del hombre como un ser social e integral, física y psicológicamente.

II.- JUSTIFICACION

Las pequeñas y medianas empresas se han establecido como un sector importante para el desarrollo de nuestro país y la región, por lo cual es necesario conocer cómo se desempeñan los gerentes respecto a sus recursos humanos y cuáles son las debilidades y falencias actuales.

Las organizaciones deben analizar sus ambientes internos donde se desarrollan y aprenden a reconocer sus debilidades y fortalezas. Es también importante conocer la situación actual de los recursos humanos, para maximizar las fortalezas y disminuir las debilidades internas.

Es necesario aplicar conceptos sobre los que se va a trabajar, cómo son las actividades gerenciales, responsabilidad gerencial, gerencia empresarial, rol del gerente y otros que amerite el tema.

A través de esta investigación se incursionará en la pequeña y mediana empresa ya que es considerada como el futuro del país, para de esta manera tener mayor conocimiento sobre el funcionamiento y características de estas empresas.

Para implantar estrategias se debe tomar en cuenta la estructura de la organización, ésta debe contribuir a dar forma a la conducta de los empleados traduciendo así a políticas, procedimientos y reglas concretas que les sirvan de guía tanto a los gerentes como a ellos mismos

III.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir del nuevo milenio se considera a la pequeña y mediana empresa no sólo como medios de supervivencia, sino como negocios capaces de generar excedentes. También es vista como generadora de empleo productivo, que fabrica productos de valor agregado, como agentes de activos que contribuyen a la generación de riqueza y al crecimiento económico.

De acuerdo a estudios de COSUDE: Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, actualmente la pequeña y mediana empresa en Bolivia genera más del 80% del empleo. Por lo que este sector productivo constituye un potencial importante para el mejoramiento de los ingresos y creación de puestos de trabajo en áreas

urbanas y rurales en todos los sectores de la economía como ser agricultura, comercio, ventas ambulantes y otras.

Las empresas de hoy se enfrentan a una competencia cada vez más difícil, donde para sobrevivir necesitan cambiar de filosofía, deben centrarse en el cliente, en el servicio al cliente, deben ofrecer un valor superior a sus clientes meta, lo cual solamente lo lograrán si todos los departamentos y empleados trabajan en equipo, por lo que se requiere brindar atención especial a su recurso humano.

Las empresas que quieran perdurar en esta época de cambios deben ser innovadoras, deben ofrecer nuevos estándares de servicio, enfrentarse a sus competidores de manera más ágil que ellos, con el fin de satisfacer de mejor manera las necesidades y deseos de los clientes. Consecuentemente, se debe tomar en cuenta la estrategia para saber donde se dirige y cómo se va a lograr los objetivos de la pequeña y mediana empresa, con el conocimiento y concurso del personal de la empresa. Dependerá del gerente dinamizar y animar a los Recursos Humanos que conforman el principal recurso de cualquier empresa, basado en la filosofía de calidad total.

Se puede decir que es de gran importancia, conocer sobre la gerencia estratégica referente a los recursos humanos que trabajan en la pequeña y mediana empresa. Así mismo, sobre el rol que desempeñan los gerentes dentro de éstas, lo que da lugar a la necesidad de conocer “qué hace” el gerente, dentro de la empresa y sobre todo “cómo lo hace”: su recurso humano estará compensado debidamente?, se evalúa su desempeño?, se dan incentivos?, Hay motivación?, Se resguarda su seguridad e integridad?....

Es importante conocer, qué se espera y qué conducta o accionar, se atribuyen a estos gerentes dentro de las empresas que se desarrollan en este sector.

Es así que, en base a lo expuesto y en función al alcance del presente trabajo, el problema se plantea de la siguiente manera:

¿SERÁ QUE LA FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS DEL GERENTE, DIRIGIDAS A LOS RECURSOS HUMANOS, PUEBAN MEJORAR EL DESEMPEÑO Y RENDIMIENTO EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA CIUDAD DE TARIJA?

IV.- HIPÓTESIS

El desarrollo e implantación de Estrategias del Gerente, dirigidas a los recursos humanos de la pequeña y mediana empresa, permitirá mejorar el desempeño y rendimiento del personal.

V.-OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Formular estrategias, con relación a la función del gerente y dirigidas al recurso humano, con el fin de mejorar el desempeño y rendimiento del personal, logrando el fortalecimiento y desarrollo de la pequeña y la mediana empresa de la ciudad de Tarija.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Realizar un análisis interno para identificar las fortalezas y debilidades de la pequeña y mediana empresa respecto a su recurso humano.
- ✓ Hacer un análisis del entorno identificando amenazas que implica alcanzar los objetivos y oportunidades que identifiquen una ventaja competitiva.
- ✓ Analizar la situación actual de los recursos humanos en la pequeña y mediana empresa de Tarija
- ✓ Determinar la existencia y aplicación de estrategias sobre recursos humanos en las empresas.
- ✓ Verificar si existen programas de capacitación, incentivos, motivación, etc.
- ✓ Detectar deficiencias organizativas del personal

VI.- ALCANCE

En cuanto a la cobertura geográfica, la presente investigación abarcará a las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Tarija Provincia Cercado.

VII.- METODOLOGIA

Todo trabajo de investigación plantea la necesidad de incorporar procedimientos metodológicos que permitan explicar y comprobar un alto grado de aproximación a las relaciones y fenómenos involucrados en el problema planteado.

Para ello se utilizó una investigación exploratoria, la cual permitió formular el problema y definirlo de manera más precisa; se incluye análisis a personas que toman decisiones, entrevistas con expertos, análisis de datos secundarios e investigación cualitativa. Esto permitirá desarrollar la investigación en el contexto de la empresa, para así conocer los factores tanto internos como externos que puedan afectar a ésta, a partir de lo cual se realizarán las propuestas adecuadas.

Para el desarrollo posterior, se utilizará un diseño de tipo descriptivo en la que se analizarán las variables y características de aquellos elementos que están relacionados con el área de recursos humanos. Para la recolección de información se hará uso de técnicas como las entrevistas que ayudarán a conocer la opinión del personal y de algunos directivos con respecto a las virtudes o falencias del personal que opera en la pequeña y mediana empresa por lo que a través de encuestas dirigidas a una muestra representativa, se conseguirá información primaria acerca de la percepción de éstos con relación al tema investigado.

Toda información primaria obtenida a lo largo del trabajo de investigación estará respaldada por información secundaria, ya sea de fuentes internas que serán proporcionadas por los gerentes de las pequeñas y medianas empresa; así mismo de fuentes externas como: bibliografía, páginas de Internet y otros relacionados con el tema de estudio.