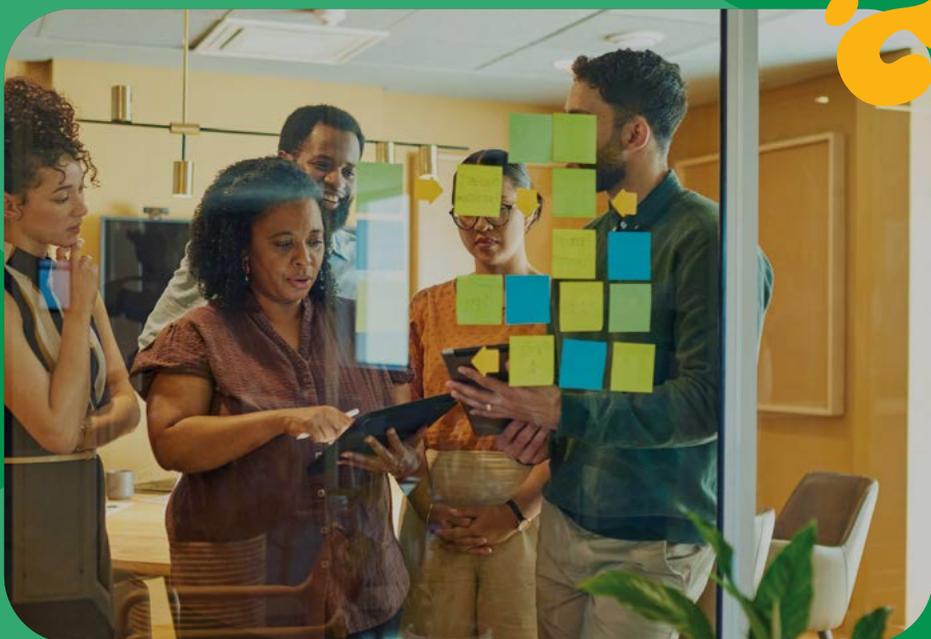


Impacto económico de las MiPymes y la importancia en los procesos de participación en la gestión organizacional

Economic impact of Mipymes and the importance of participation processes in organizational management



Las micro, pequeñas y medianas empresas -Mipymes- constituyen un pilar fundamental del tejido social y económico en Colombia. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2024), para finales del año 2023, las Mipymes constituyen el 99.5% del panorama empresarial con una incidencia del 35% del Producto Interno Bruto (PIB) Nacional y su importancia para la generación de fuentes de empleo las convierte en un actor clave para la optimización de procesos y procedimientos internos que permiten aumentar la productividad y competitividad laboral de las empresas.

La gestión organizacional es esencial para que las empresas puedan adaptarse de manera ágil a un entorno empresarial cada vez más dinámico. Al establecer procedimientos claros y estructurados, las organizaciones pueden identificar oportunidades de mejora, optimizar sus procesos y responder de manera efectiva a los cambios originados en el entorno (Ponce, G. et al, 2021).

En este sentido, el liderazgo estratégico fomentado por las organizaciones permite fidelizar y comprometer a los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales propuestos. En una investigación realizada por Cabana et al. (2022) se explica la relevancia en la implementación de un liderazgo transformacional como factor determinante para influir en la construcción de una visión compartida mediante la colaboración, compromiso y participación de los colaboradores de una organización. Ahora bien, la participación activa de los trabajadores en los procesos organizacionales fomenta una sinergia que potencia la consecución de objetivos comunes. Al involucrarse en la planificación y ejecución de las actividades laborales, los empleados se sienten más comprometidos y motivados, lo que se traduce en un aumento de la productividad y empoderamiento, con mejores resultados (Padilla & Hernández, 2022).

En este punto, es importante destacar la importancia de la seguridad y salud en el trabajo como la precursora de la gestión organizacional en el ámbito de la productividad. En un estudio por realizado, Vallejo & Portalanza (2017), reconocen que las personas

son el activo más valioso de una organización, por lo tanto, es indispensable que la gestión organizacional potencie actividades que permitan alinear los objetivos individuales con los organizacionales, fomentando un compromiso genuino en el trabajo. Es importante destacar que un trabajador fidelizado, seguro y saludable es más productivo, comprometido y menos propenso a ausentarse.

Es innegable que el bienestar y la valoración de los empleados son pilares fundamentales para el éxito empresarial. Las MiPymes que fomentan el empoderamiento de sus colaboradores establecen relaciones laborales basadas en la reciprocidad, con la cual tanto la empresa como el trabajador se benefician mutuamente. En este sentido, los hallazgos de Jiménez et al (2022) corroboran que la colaboración en la toma de decisiones potencia la productividad al generar un ambiente de trabajo más comprometido y motivador, redundando en un mejor desempeño organizacional.

Ahora bien, el desempeño organizacional de las MiPymes desde la perspectiva del bienestar de los trabajadores vislumbra una oportunidad estratégica para las organizaciones. Un clima laboral que promueve la valoración y el cuidado de los colaboradores fomenta una mayor satisfacción laboral y un sentido de pertenencia reforzado; por ende, es importante cuidar la salud mental de los trabajadores, desde la protección y prevención del riesgo psicosocial, siendo este último el factor que se encuentra directamente relacionados con la calidad del trabajo y la productividad de los colaboradores (Bedoya et al, 2014).

En el artículo publicado por los investigadores Ansoleaga & Toro (2014), se enfatiza en la importancia de equipar a los colaboradores con herramientas para gestionar sus emociones en el contexto laboral. Sus hallazgos destacan la eficacia de los programas de apoyo psicológico y la mejora de las condiciones laborales como mecanismos para mitigar el impacto de factores estresantes en el trabajo y, así, poder mejorar el desempeño organizacional. Además, los factores de riesgo psicosocial están directamente relacionados con la calidad del trabajo y la productividad de los colaboradores.

