

Las MIPyMES y el reto de abordar el capital humano

Carla Patricia Ordaz Picón, Raquel Alatorre Herrera, Claudia Leticia Díaz González,
Gómez Negrete Guadalupe de Jesús

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de León, Departamento de Ciencias Económico Administrativas.
Av. Tecnológico S/N, Fraccionamiento Industrial Julián de Obregón, León Gto.

Resumen

En este artículo pretende identificar los factores de inversión en materia de capital humano ya que juegan un papel determinante para que las empresas puedan generar valor agregado, mejora continua, innovación y sobre todo se alineen con los requerimientos que señalan algunos modelos de la gestión del conocimiento, para ello se tomó como base el modelo Intellectus, cuyos indicadores se enfocan a potencializar el desempeño del Capital Humano.

Por lo que se genera la pregunta ¿Qué impacto tendrá la poca inversión de las MIPyMES en la generación de capital Humano? no será sencillo responder a dicha cuestión, por un lado, identifica los paradigmas tradicionales y por el otro el paradigma de la innovación, el cual es generado por el recurso humano, convirtiéndose en un reto significativo que las universidades y las empresas sin importar su tamaño deberán afrontar y buscar resolver.

Las MIPyMES representan un 97.23% que es un porcentaje muy alto de organismos que intentan existir, en la industria en el estado de Guanajuato, enfrentando retos que tienen que ver con innovar, potencializar al personal, formar parte de cadenas de suministro, entre otros grandes requerimientos para lograr la permanencia a través del tiempo de sus empresas.

Abstract

This article aims to identify the investment factors in human capital as they play a determining role so that companies can generate added value, continuous improvement, innovation and, above all, align with the requirements indicated by some models of knowledge management., for this, the Intellectus model was taken as a basis, whose indicators focus on potentiating the performance of Human Capital.

Therefore, the question is generated: What impact will the low investment of MSMEs have in the generation of Human capital? It will not be easy to answer this question, on the one hand, it identifies the traditional paradigms and on the other the paradigm of innovation, which is generated by human resources, becoming a significant challenge that universities and companies regardless of their size They must face and seek to resolve.

MSMEs represent 97.23%, which is a very high percentage of organizations that try to exist, in the industry in the state of Guanajuato, facing challenges that have to do with innovating, empowering personnel, being part of supply chains, among other great requirements to achieve permanence over time of their companies.

Palabras Clave: talento humano, capital humano, capital intelectual, innovación, modelo Intellectus.

Keywords: human talent, human capital, intellectual capital, innovation, Intellectus model.

1. INTRODUCCIÓN

El hombre como parte de recurso humano en las organizaciones ha pasado por varias etapas desde ser tomado como una parte de una maquinaria, meramente operativo a ser ahora, transformador de recursos que generan la diversificación de capitales necesarios en las empresas para otorgarle mayor valor y distinción entre la competitividad empresarial, Chávez, E. (2017).

Michaels, Handfield-Jones y Axelrod, (2001) en su libro *The war for talent*, explica que el talento y habilidades de los individuos impulsan el éxito de las organizaciones y la competitividad aumenta si se da principal énfasis en la atracción y retención de candidatos calificados cuyo desempeño se valore como productivo.

El autor Peter Drucker, (2002), afirmó que lo importante del conocimiento e inteligencia de los individuos es su capacidad para producir riqueza, además definió el **talento humano** como: “los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización y que a su vez son generadores de innovación en los procesos productivos.

Definió seis factores clave para la productividad personal de los “trabajadores de conocimiento”, término acuñado por él.

Factores claves:

1. El trabajador del conocimiento debe ser capaz de responder a la pregunta “¿Cuál es la tarea?”
2. Debe ser responsable de su trabajo. Eso significa que tiene que gestionarse a sí mismo.
3. La innovación continua es parte del trabajo.
4. El aprendizaje continuo es parte del trabajo, como también lo es enseñar.
5. La productividad no es una cuestión de cantidad de resultados. La calidad es, al menos, igual de importante.
6. El trabajador del conocimiento ha de querer trabajar para una determinada organización y, para ello, la organización debe considerar que el trabajador es un activo, no un coste.

El término **capital humano**, se utilizó por primera vez para referirse a la mayor calidad del factor trabajo derivado de la inversión en educación y formación de los individuos (Moreno y Godoy, 2012).

Dando origen a la teoría del capital humano que establece desde el punto de vista microeconómico la relación causal directa entre educación, productividad y salarios, y en el enfoque macroeconómico el aporte de la educación al crecimiento económico.

Al **capital intelectual**, también se le llama **activos intangibles**, el cual representa la diferencia ente el valor de los activos contables y el valor de capitalización. Es decir que una empresa incrementa dos, tres o más veces su valor monetario, en relación con su valor contable, y es lo que el mercado aprecia y le asigna una diferencia, Andersen, A. (1999).

La **Gestión del Conocimiento** en las organizaciones: Es una nueva forma de gerenciar los procesos organizacionales. Su objetivo fundamental es identificar, capturar, desarrollar, distribuir y retener el conocimiento organizacional, que tiene su origen y reside en las personas que componen la organización, permite obtener ventajas competitivas, para sobrevivir en el mundo globalizado, León, M. (2006).

La Gestión del Conocimiento, se considera una estrategia empresarial que garantiza que el conocimiento adecuado, vaya a las personas apropiadas en el momento oportuno y, además, les ayude a compartir y a utilizar la información para que la empresa pueda mejorar su acción organizativa. Benavides, C. (2003).

Chaparro (2001) en este contexto de la generación del conocimiento, destacan tres factores de relevancia vital:

1). El conocimiento como factor más importante para el crecimiento y el progreso. Ante el dinamismo imperante, la educación constituye el proceso más crítico. 2). La creación del conocimiento a partir del proceso de identificación y apropiación del conocimiento. Por medio de este proceso, el conocimiento se convierte en un bien público que, al acumularse e interrelacionarse, pasa a formar parte del capital de la organización, una comunidad, institución social o la sociedad. 3). El proceso de aprendizaje constituye una de sus principales dimensiones, por medio del cual el conocimiento crea o fortalece capacidades y habilidades en las personas, grupos, comunidades y organizaciones.

La interrelación de estos tres factores: el conocimiento, la gestión y el aprendizaje, conlleva a las organizaciones a la introducción de nuevos enfoques y procesos, a la innovación y al cambio. La capacidad de generar procesos de aprendizaje dinámicos constituye el elemento más crítico a todos los niveles, lo que conduce a un dominio formado por las relaciones que se crean entre el conocimiento, el sujeto que conoce y el entorno sobre el cual ese sujeto actúa basado en ese conocimiento.

El **Capital Intelectual** actualmente se identifica como uno de los elementos fundamentales a considerar en la gestión de cualquier empresa con un funcionamiento y cultura moderadamente modernos. Con el paso de los años su conceptualización ha evolucionado, contemplando múltiples factores.

“El capital intelectual es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizativa, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que proporcionan una ventaja competitiva en el mercado” (Edvinsson & Malone, 1997).

“Es el conocimiento, la información, la propiedad intelectual y la experiencia que pueden ser utilizados para crear nueva riqueza.” (Stewart, 1997).

“Recursos estratégicos organizativos que permiten a la misma crear valor sostenible, pero que no están disponibles a un gran número de empresas (escasez). Generan beneficios potenciales futuros que no pueden ser tomados por otros (apropiabilidad) y que no son imitables por los competidores o sustituibles por otros recursos. No son transferibles debido a su carácter organizativo.” (Kristandl & Bontis, 2007).

Así pues, una amplia variedad de antecedentes rodea la historia de dicho concepto, sin embargo, una sola definición integradora ha de ser mucho más útil a la hora de comprenderlo por primera vez.

Pasivo intelectual

El capital intelectual es un activo no tangible, y su desarrollo puede traer a la empresa una ventaja competitiva con respecto al resto de empresas de su entorno. Es importante recordar que hay tipos de intangibles que no se pueden considerar pasivos, es decir, son aquellos recursos similares al activo intangible, que, en lugar de traer beneficios, traen consigo desventajas.

El pasivo intelectual puede dividirse en dos tipos:

- a) El que se relaciona con las personas por ejemplo el clima laboral de naturaleza negativa, empleados desmotivados, apáticos o sin competencias para emprender nuevos proyectos o trabajar en equipo.

- b) Los relacionados con la estructura, es decir empresas que cuentan con un mal diseño organizacional, falta de alianzas estratégicas, falta de procesos, que a largo plazo pueden llegar a afectar los recursos económicos (Cortés, 2015).

Entonces el **capital intelectual**, refiere a la suma de activos intangibles y que por ende no se ven, pero que deberán aportar valor a la organización.

Por lo tanto, Edvinsson y Malone (1997), proponen que el capital intelectual es uno de los activos y este a su vez se encuentra formado por los siguientes tres componentes:

Capital humano: está formado por los recursos intangibles, capaces de generar valor, que residen en las personas: sus habilidades, conocimientos y capacidades. Finalmente, éste es el dominio del conocimiento y del aprendizaje de la persona y consecuentemente de la formación.

Capital estructural: está formado por todos los recursos intangibles capaces de generar valor, que residen en la propia organización, es decir, que es aquél que se queda dentro de la organización cuando los empleados se marchan; este a su vez está conformado por (i) capital tecnológico, que se refiere al conocimiento colectivo existente en la organización de carácter técnico-científico e incluye aspectos como los esfuerzos en I+D+i, dotación de infraestructura tecnológica y propiedad industrial e intelectual, y (ii) capital organizativo, que se refiere al conocimiento colectivo existente en la organización de carácter general, que se almacena, recupera, gestiona y transfiere vía cultura organizativa, rutinas organizativas, estructura organizativa, así como capacidades en tecnologías de la información y las comunicaciones.

Capital relacional: también denominado capital social externo, (Subramanian y Youndt, 2005), estructura externa (Sveiby, 1997) o capital cliente (Edvinsson y Malone, 1997; Brooking, A. (1997), está formado por los recursos intangibles, capaces de generar valor, relacionados con el entorno de la empresa, pero que a efectos conceptuales quedan separados de las dos categorías anteriores por cuanto que hacen referencia a relaciones externas.

Se refiere al conocimiento fruto de las relaciones que mantiene la empresa con el resto de los agentes externos (fundamentalmente clientes, proveedores, aliados, Administraciones Públicas, medios de comunicación, etc.). Entre las principales dimensiones que incluye el capital relacional se encuentran las siguientes: (1) relaciones con clientes; (2) relaciones con proveedores; (3) relaciones con aliados; y (4) reputación corporativa. En relación con los tres primeros, así como con relaciones con otros agentes externos adicionales que sean importantes para la empresa, se suelen analizar los siguientes aspectos: base o número y características esenciales de los mismos, análisis de los procesos de relación, eficiencia de las relaciones, entendida como resultados y aprendizaje, por último, análisis del riesgo de las relaciones. En relación con la reputación corporativa, señalar que su gestión eficiente fomenta y refuerza las relaciones de la empresa con los agentes externos, ayudando en este sentido. Así, podemos notar que son recursos que residen en los empleados (Capital Humano) o bien en la propia organización (Capital Estructural). Brooking, A. (1997).

Modelo Intellectus

Es un modelo adaptado al entorno empresarial actual, considerando los hallazgos en el estudio y observación del capital intelectual a lo largo de la historia por investigaciones previas tales como: Bueno, Salmador y Merino (2008); Bueno y Ordoñez, (2007); Bueno (2005); Lev (2001) y Petty & Guthrie (2000).

El modelo Intellectus fue sujeto de análisis en su estructura, funcionamiento y aplicaciones. Dicho estudio arrojó como resultado un modelo Intellectus actualizado, tomando en cuenta la dinamización de la consideración de elementos como procesos de emprendimiento e innovación o la función I+D (Investigación más desarrollo), sin llegar a modificar la esencia de este, pero sí su estructura, tanto en términos de cambio como en términos de adiciones.

(Bueno, E. 2011), En ese Dinamismo, pretende ofrecer una estructura de “árbol de pertinencia” por la que sus componentes, elementos, variables y relaciones (aceleradores) permiten la observación de su evolución temporal o dinámica, así como la subdivisión de temas y subtemas cada vez más pequeños. El papel del nuevo componente o capital de emprendimiento e innovación que desarrollarán las competencias esenciales y las capacidades dinámicas para el desarrollo sostenible de la ventaja competitiva de la entidad.

El componente **capital humano** del Modelo Intellectus hace referencia al conocimiento (explícito o tácito e individual o social) que poseen las personas y grupos, así como su capacidad para generarlo, que resulta útil para el propósito estratégico (misión y visión) de la organización. En definitiva, el capital humano se integra por lo que las personas y los grupos saben; y por la capacidad de aprender y de compartir dichos conocimientos con los demás para que una vez codificados puedan beneficiar a la organización. Bueno, E. (2011).

Tabla 1. Elementos que componen el capital humano. Elaboración fuente propia

Elementos	Variables
Valores y Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de pertenencia y compromiso. • Automotivación. • Satisfacción. • Sociabilidad y orientación al cliente. • Flexibilidad y adaptabilidad. • Creatividad.
Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Educación reglada • Formación especializada • Formación interna • Experiencia • Desarrollo personal
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje • Colaboración (trabajo en equipo). • Comunicación (intercambio de conocimiento). • Conciliación de la vida laboral y familiar. • Liderazgo.

Capital estructural. Conjunto de conocimientos y de activos intangibles derivados de los procesos de acción que son propiedad de la organización y que se quedan en ella cuando las personas la abandonan. Está integrado por el capital **organizativo** y el capital **tecnológico**.

Capital organizativo: Es el conjunto de intangibles de naturaleza, explícita e implícita, tanto formales como informales, que estructuran y desarrollan de manera eficaz y eficiente la identidad y la actividad de la organización.

Capital tecnológico: Se refiere al conjunto de intangibles directamente vinculados con el desarrollo de las actividades y funciones del sistema técnico de la organización, responsables de la obtención de productos (bienes y servicios) con una serie de atributos específicos, del desarrollo de procesos de producción eficientes, así como el avance en la base de conocimientos necesarios para desarrollar futuras innovaciones en productos y procesos.

El Capital relacional. Compuesto a su vez por el **capital de negocio y el social**. Definido como el conjunto de conocimientos que se incorporan a la organización y a las personas que la integran como consecuencia del valor derivado del número y calidad de las relaciones que de forma continuada se mantienen con los diferentes agentes del mercado y con la sociedad en general.

Capital negocio: Se refiere al valor que representa para la organización las relaciones que mantiene con los principales agentes vinculados con su proceso de negocio básico.

Capital social: El valor que representa para la organización las relaciones que ésta mantiene con los restantes agentes sociales que actúan en su entorno, social y territorial, expresado en términos del nivel de integración, compromiso, cooperación, cohesión, conexión y responsabilidad social que quiere establecer con la sociedad.

Capital de emprendimiento e innovación. Este capital se implementa en todos los anteriores capitales a manera de acelerador, con planes de inversión, para generar mejoras en cada una de las áreas que integran los capitales, buscando una visión a futuro que haga frente a los requerimientos de una competencia global, cada vez más veloz.

Resultados de innovación: Son las mejoras incorporadas en los productos, procesos y métodos de gestión existentes, percibidas en términos de costes, calidad, rendimiento y tiempo. Donde se trabaja con una *cultura innovadora*, que genera, desarrolla y establece valores y actitudes que permiten suscitar, asumir e impulsar ideas y cambios. *La Innovación de gestión*, nuevos métodos y sistemas introducidos en el diseño, organización y control. Y *la Innovación internacional*, tecnológica de producto, tecnológica de proceso, modelo de negocio, social, responsabilidad social corporativa.

Esfuerzo en innovación: Por innovación (i) se comprende los esfuerzos dedicados al diseño, lanzamiento y difusión entre el público de los bienes y servicios tecnológica y socialmente nuevos, como lo son: -Gasto en innovación, -Personal en innovación, -Proyectos en innovación.

Actitud y capacidad de emprendimiento, -Creatividad, -Capital de emprendimiento.

Cada una de estas dimensiones cuenta con indicadores que permiten ser adaptados a contextos parecidos, permitiendo con esto identificar posibles caminos de actuación.

**La lógica interna del modelo dinámico del capital intelectual:
Identificación de aceleradores.**

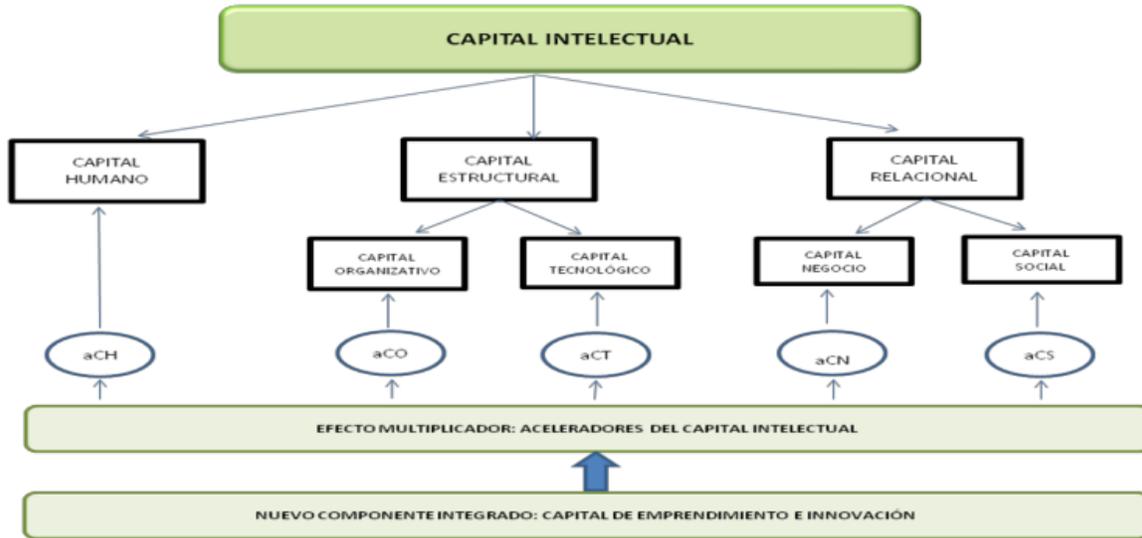


Figura 1. Componentes del Modelo Intellectus. Fuente: (Bueno, E. (2011).

La adecuación de este modelo requiere considerar algunos datos propios de la región, mismo que a continuación se describen.

Mercado laboral

El diagnóstico del mercado Laboral del Estado 2019 (2020) presenta algunas características que requieren de especial atención como son: baja inversión tecnológica, Competencia desleal, Estructura familiar poco flexible, escaso acceso a financiamiento, alto índice de rotación y dependencia con clientes, lo que permite entender la dificultad de crecimiento.

Guanajuato se encuentra posicionado a nivel nacional como el tercer productor manufacturero y el segundo lugar en producción automotriz (Gobierno del Estado de Guanajuato 2021).

Respecto a otros sectores industriales, Guanajuato ocupa el segundo lugar en fabricación de artículos de cuidado personal y producción de conservas alimenticias y primer lugar en fabricación de calzado y elaboración de productos lácteos.

Los municipios con mayor nivel de ventas internacionales en 2021 fueron Silao (US\$4,048M), Apaseo el Grande (US\$2,534M), Salamanca (US\$2,416M), Irapuato (US\$1,457M) y León (US\$1,423M). En Guanajuato, los municipios con mayor nivel de compras internacionales en 2021 fueron Silao (US\$4,091M), Apaseo el Grande (US\$2,652M), León (US\$2,601M), Celaya (US\$1,959M) e Irapuato (US\$1,588M). (Secretaría de Economía 2021).

Los principales municipios captadores de inversión extranjera, entre el periodo 2006-2017 (agosto) son: Silao de la Victoria (28%), Irapuato (20%), Celaya (12%), Apaseo el Grande (10%). la tasa más alta de inversión extranjera en millones de dólares la tuvo Guanajuato (de 962.2%); pues reportando el primer trimestre del 2020 una

inversión de 296.8 MDD. al primer trimestre del 2021, a 969.6 millones de dólares (periódico El Economista 2022).

La decisión de invertir en un estado depende de un gran número de factores, entre otros, la disponibilidad de capital humano especializado, la infraestructura industrial, la conectividad, la disponibilidad energética, etc., en la siguiente tabla, se describen los destinos a los que el estado exporta.

Tabla 2. Destinos de exportación Fuentes Plan de desarrollo 2040 (2021)

Destino	Porcentaje
E.U	77%
Canadá	8%
Otros	6%
Alemania	2%
Colombia	2%
China	2%
Brasil	1%
Argentina	1%
Bélgica	1%
Gran Bretaña	1%
Irlanda del norte	1%

Es claro que el principal socio económico es Estados Unidos, y que los requerimientos para hacerlo son altos. La Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, Enaproce (2021) presentó los siguientes resultados:

La mayoría de las Pymes del Estado (75%) cuentan con estructuras administrativas familiares, de primera o segunda generación. Al cuestionar las formas de pago hacia los colaboradores se obtuvo lo siguiente, los principales medios de pago de las Pymes en Guanajuato son: efectivo (87%), transferencias electrónicas (78%), tarjetas de crédito, débito o cheques (59%).

El 33% del personal ocupado en niveles operativos por las Pymes de Guanajuato son mujeres. En lo que se refiere a empresas, se tienen un total de 26922 empresas, que representan el 3.93 % que posiciona a Guanajuato en el lugar número 10 Nacional, y se dividen por el número de personas que laboran en ellas de la siguiente manera:

Tabla 3. Fuente INEGI, 2021

Clasificación	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Personas	0-10	11-50	51-100	101- y más

Por lo que en la siguiente tabla describe la importante cantidad de empresas en cada categoría, así como la participación nacional productiva y el lugar donde se colocan.

Tabla 4. Fuente INEGI, 2021

Clasificación	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Participación Nacional %	Rankin
Micro	24306				3.89%	10
Pequeña		1871			4.06%	7
Mediana			544		5.67%	5
Grande				201	4.97%	8

La tabla muestra de manera clara que el 98.5% de las empresas son MIPyMES, por lo que es y será importante atenderlas para no perderlas en el corto plazo.

De acuerdo con el sector las empresas se clasifican en industriales, comercio y servicios

Tabla 5. Fuente INEGI, 2021

Clasificación	Cantidad	Participación Nacional %	Rankin
Por sector industrial	2996	5.46%	7
Por sector comercio	19466	4.46%	10
Por sector servicios	4460	2.30%	17

En la tabla se clasifican las empresas y su nivel de participación.

Tomando en cuenta el (Plan de Desarrollo 2040); con estos datos, la decisión de invertir en un estado depende de un gran número de factores, entre ellos, la disponibilidad de capital humano especializado, la infraestructura industrial, la conectividad, la disponibilidad energética, etc.

En este mismo sentido se identifican las principales carencias

- Las personas que se contratan muestran carencias en la conducta disciplinaria, en habilidades analíticas, iniciativa y la capacidad para resolver problemas, entre otros.
- Cerca del 44% de estos negocios no invierte en capacitación de su personal.
- El 43 por ciento de las Pymes encuestadas requieren esfuerzos mayores a los programados para alcanzar sus objetivos.
- El 86% de la Pymes, no conoce los programas de apoyo federales.
- Más del 50% de las Pymes declararon tener deudas, principalmente con proveedores y en segundo lugar con bancos.
- 1 de cada 3 Pymes no pudieron invertir en activo fijo, equipo o capital humano por falta de dinero.

Actualmente se identifica un constante movimiento en las empresas, que de manera desesperada buscan sobrevivir, de ahí la importancia de explorar modelos que han permitido a otras economías tener mecanismos ya probados y que permitan a las empresas locales identificar rutas que faciliten el reto de emprender, mantener o hacer crecer una empresa.

2. METODOLOGÍA

En este trabajo se utilizó un método deductivo descriptivo, con enfoque estadístico para la selección de un muestreo aleatorio estratificado de empresas del corredor Silao, León, San Francisco del Rincón. A partir del modelo. El tipo de investigación por su fuente de datos es mixta, se utilizó información documental que sustentan el marco teórico de la investigación y se planteó un diseño de investigación cuantitativo de tipo estadístico, transversal y exploratorio, sobre algunos indicadores asociados a la economía del conocimiento, bajo el modelo Intellectus, basado en la elaboración de un instrumento tipo encuesta a partir de los indicadores del MEC en una versión adaptada a las condiciones de operación de las empresas del corredor industrial; así como el cuestionario utilizado en la encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET 2014) del INEGI y CONACYT que contempla variables importantes para el estudio de la economía del conocimiento en México.

Las variables consideradas en el Modelo Intellectus (Modelo de medición de 3 dimensiones: capital humano, capital estructural, capital relacional) (Bueno, et al. 2011), fueron adaptadas aclarando que la dimensión de Capital Humano y el Capital relacional, derivaron **dos instrumentos**, uno dirigido a la empresa y otro dirigido al personal, mismos que incluyen preguntas que permiten conocer la perspectiva, por un lado, al personal directivo y por otra parte al personal operativo; buscando abarcar la dimensión capital humano, desde estos dos actores.

El tamaño de muestra se obtuvo a partir de la estratificación, con el modelo

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra

p= Éxito

q= Fracaso

z= Área bajo la curva

e= Error permitido

En donde:

p=0.50

q=0.50

Nivel de confianza= 90%

Cálculo:

$n = (0.50) * (0.50) (1.65/0.10)^2$

n= 68.0625

n= 69 cuestionarios

Tamaño de la muestra: Se aplicaron los 69 a cuestionarios empresas de tipo manufactura, servicios y comercialización, en los municipios de San Francisco del Rincón, León y Silao de la Victoria.

En este análisis se presentan los resultados a las preguntas: ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su organización?, ¿Qué proporción del personal de su empresa u organización ha sido capacitada o ha participado en programas de formación profesional en el último año?, ¿Con qué prestaciones cuenta la empresa?

Los resultados se han derivado de correlacionar la dimensión relacionada con el capital humano, usando el método estadístico descriptivo para la selección de un muestreo aleatorio estratificado de empresas del corredor Silao, León, San Francisco del Rincón.

Considerando un nivel de confianza del 90%, el estrato se tomó a partir de los tres municipios bajo estudio y considerando las empresas de productos y/o servicios.

3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos para la pregunta relacionada al ambiente laboral, indica que no se percibe de la misma manera si se es trabajador así se es directivo, lo que abre la posibilidad a que se busquen estrategias que

faciliten alinear la visión de empresa y la visión del empleado, lo que permitiría en primer lugar que las personas encuentren en sus empresas, lugares donde se sientan cómodos y protegidos

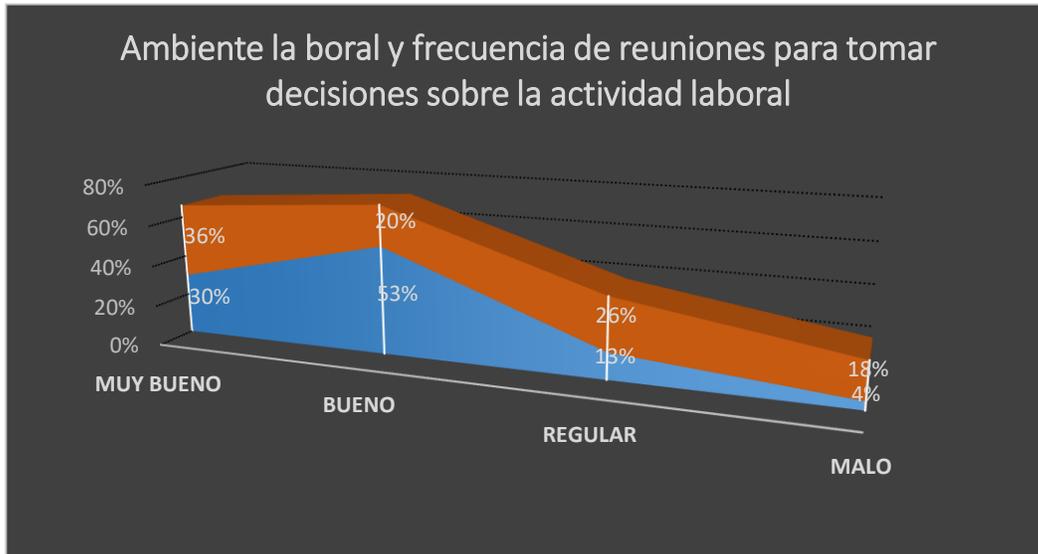


Figura 2. Apreciación del ambiente laboral. Fuente: El autor (2022)

En la figura 2 se puede apreciar en azul la opinión de los empleados y en naranja la opinión de los directivos, lo que muestra una diferencia evidente.

Se preguntó también en relación al ambiente laboral y la capacitación profesional, en la figura se puede apreciar que hay un impacto entre estos dos elementos de análisis, pues en la medida que menos personas son capacitadas el ambiente se identifica como menos satisfactorio; es importante hacer notar que el 36% refiere a opción donde todo el personal es capacitado, el 10% contestó que más de la mitad de los colaboradores es capacitado, 25% respondió la opción entre el 10% y 30% y finalmente el 29% responde no ser capacitado, que coincide con una percepción negativa del ambiente laboral.

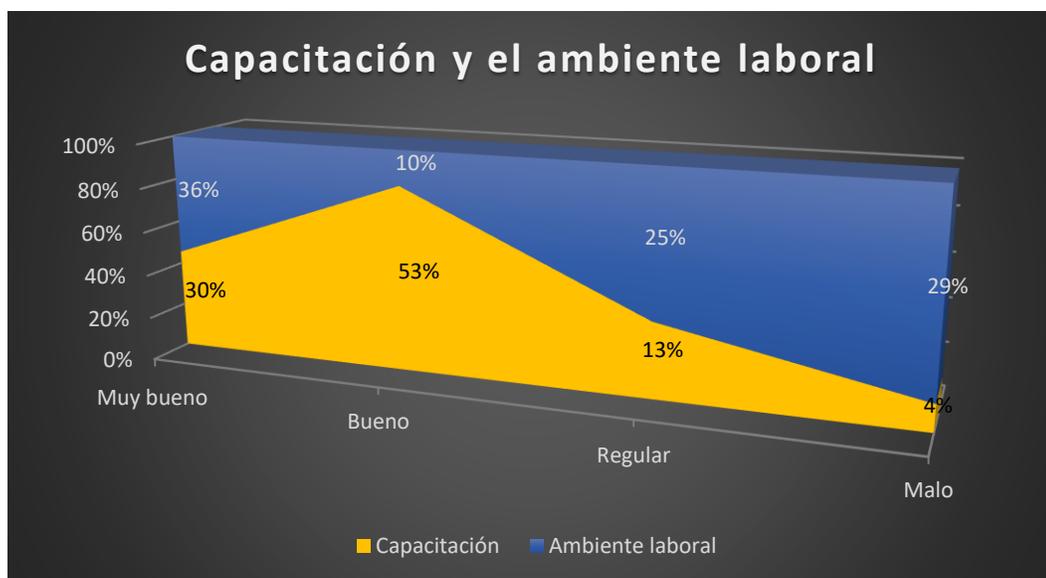


Figura 3. Capacitación y ambiente laboral. El autor (2022)

La gráfica muestra en amarillo el porcentaje de personas que han sido capacitadas así el 83% perciben de muy bueno a bueno la capacitación y en este mismo sentido el ambiente laboral se percibe positivamente (en color azul), con un 46%, haciendo notar que a menos porcentaje de capacitación el ambiente laboral se percibe de regular a malo

La última pregunta relacionada con la percepción del ambiente laboral consistió en explorar si los colaboradores tienen algunas prestaciones como transporte, guardería y comedor, las respuestas están presentadas en la siguiente gráfica, (figura 4).

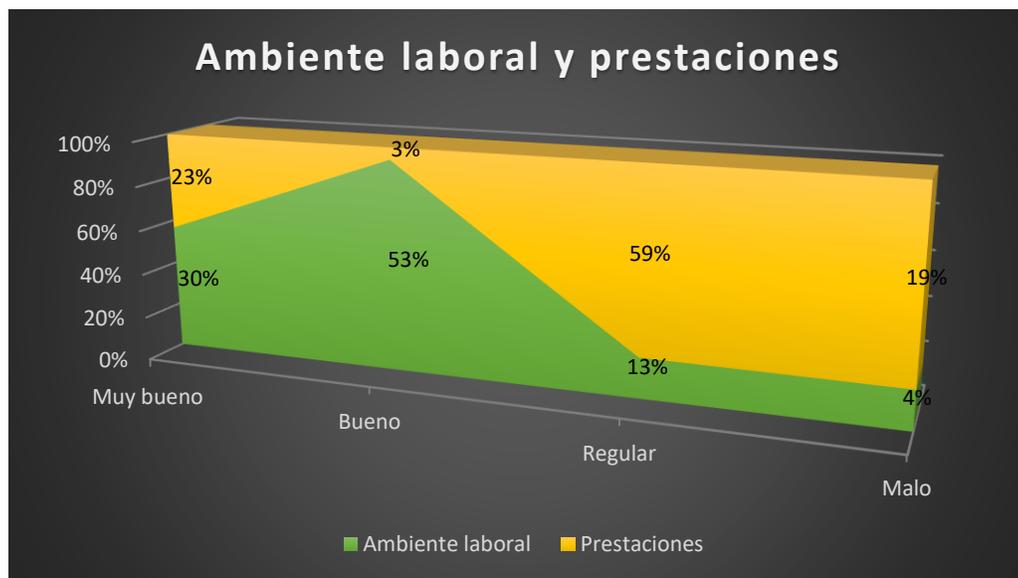


Figura 4. Prestaciones. El autor (2022)

La gráfica muestra en verde el porcentaje de personas que perciben el ambiente laboral de muy bueno a bueno en un 83%, y solo el 17% lo percibe de regular a malo; en amarillo se representa el porcentaje de personas que reciben prestaciones mínimas, por lo que el 78%, percibe un ambiente laboral de regular a malo y los que perciben mayores prestaciones solo representa el 26%.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Como se puede observar en la gráfica de Ambiente laboral y frecuencia de reuniones para tomar decisiones sobre la actividad laboral (figura 2) el 83 % de los trabajadores de nivel operativo y mando medio respondieron que perciben el ambiente laboral de muy bueno y bueno, lo que puede indicar que cumplen con la parte de mantener relaciones sociales aceptables que permitan a los colaboradores trabajar bajo un ambiente cordial que facilite la comprensión de los aprendizajes, la transmisión y aplicación y retroalimentación de la ejecución de los procesos, dando origen a la mejora de los procesos aprendidos en correlación con los que se traen por la experiencia propia o ajena ya adquirida con anterioridad.

Sin embargo en ese mismo rubro para los directivos el 53 % consideran un ambiente de muy bueno a bueno, deja ver que un porcentaje muy alto, el 47%, percibe como deficiente el ambiente laboral, generando un impacto que dificulta las relaciones sociales cordiales para proyectar la generación y transmisión y aplicación

de conocimiento entre los directivos y desde luego poca reciprocidad en aprendizajes para la mejora en los procesos esenciales de la organización, entorpeciendo el aprendizaje permanente, dejando imposibilitado crear sociedades del conocimiento detonados desde la alta dirección y por ende nulo o casi nula innovación por la falta de aceleradores de inversión.

Los resultados arrojados en la (Fig. 3), Capacitación y ambiente laboral se confrontan las opiniones respecto al ambiente laboral y la capacitación, siendo un 83% los que, si reciben capacitación de calidad y en esa mismo sentido un 46% percibe un ambiente laboral de forma positiva, en contra parte a menor capacitación se percibe un ambiente laboral menos favorable, al contar con pocos trabajadores capacitados para realizar bien su trabajo, implica poseer poco personal especializados en ciertas áreas de los procesos requeridos para desempeñar con eficiencia el trabajo, entorpeciendo el aprendizaje.

Uno de los procesos clave e integrador por excelencia y sobre todo central es el subsistema de “educación y desarrollo”, para detonar el aprendizaje organizacional y poderlo transmitir y ejecutar en los procesos de trabajo necesarios para desempeñar cualquier función laboral que faciliten la generación de capital humano, es la formación o educación que alcanza la calificación de “intangibles supremo”. Al asumirse el enfoque de competencias laborales, junto con el enfoque holístico con la preeminencia de los valores éticos y morales. (Cuesta, A. 2019).

El futuro inmediato para gerenciar los recursos humanos exige de los sistemas de información de recursos humanos automatizados o digitalizados en sus procesos clave fortalecidos mediante el reclutamiento, selección y capacitación para el aprendizaje de procesos estandarizados.

Los resultados observados en la (Fig. 4), son alentadores, pues todas las empresas consideradas en la muestra generan algún grado de participación en este indicador, por ejemplo: servicios de transporte, guardería y comedor, se vuelve evidente que en la medida que los trabajadores tengan mejores condiciones laborales, el ambiente será percibido de manera más favorable, en consecuencia, los colaboradores puedan generar mayor estabilidad, compromiso y arraigo hacia sus centros de trabajo. De acuerdo al modelo Intellectus en cuanto a capital humano, se trabaja con los valores y actitudes a nivel organizacional, generando un sentimiento de pertenencia, compromiso, satisfacción laboral, mayor flexibilidad y adaptabilidad al recibir este tipo de apoyos hacia su familia, además el modelo sugiere trabajar en la conciliación de la vida laboral y familiar, desde luego la inversión que se realice, debe surtir frutos positivos, de tal forma que las MIPYMES cuenten con mejores ambientes laborales, para poder dar los siguientes pasos en los tipos de capitales que enmarca el modelo, como se mencionó anteriormente las habilidades de los individuos impulsan al éxito a las organizaciones.

La Gestión del conocimiento debe ser una actividad empresarial esencial, que realice análisis y proyección estratégica de los recursos humanos, pues éstos no son un medio, sino el fin. Las personas que trabajan son portadoras del capital humano, que es implicado por la competencia laboral, relevante y pertinente en la “era digital” o “sociedad del conocimiento” dando paso a las organizaciones que aprenden u organizaciones de aprendizaje permanente, de este modo estar en posibilidades de practicar nuevas ideas y formas de innovación, que favorezcan la transformación de los procesos, adaptándose a los requerimientos de competitividad.

El ambiente laboral, la capacitación y las prestaciones son indicadores que favorecen al trato digno de los empleados, lo que implica la necesidad de que las empresas inviertan en estos requerimientos, pero resulta

difícil para estas, al no contar con recursos suficientes para lograrlo, dificultando la fidelidad y permanencia de los trabajadores a largo plazo.

En el Modelo Intellectus, se cuenta con indicadores y objetivos claros, que van llevando de la mano a las organizaciones para buscar el emprendimiento e innovación por medio de inversiones como aceleradores de cualquier proceso que potencialice los tipos de capitales que maneja, sin importar sea una MIPyMES o no, sin embargo, como otros modelos comienzan siempre con el talento humano, ya que es el generador de habilidades y de conocimientos individuales, para sumarlos, haciendo sinergia, convirtiéndolos en conocimientos colectivos, detonando aprendizajes estandarizados, mejorados y adaptados, para con ello poder impulsarlas hacia el éxito.

Se visualiza entonces la necesidad de que las empresas, el gobierno y las universidades participen en apoyo a las MIPyMES, pues es frecuente escuchar sobre programas que sin duda son valiosos pero que solo aplican a empresas mejor estructuradas, sin embargo, se han presentado datos relevantes respecto a la gran cantidad de empresas pequeñas y muchas microempresas que han surgido como respuesta a la pérdida de empleo derivada de los dos últimos años de pandemia.

Queda entonces fortalecer los pequeños emprendimientos, preparando y proporcionando herramientas que ayuden a construir estructuras claras y ordenadas, lo que favorecerá la legalidad de éstas y, en consecuencia, las hará visibles y susceptibles de ayuda, lo que permitiría que puedan acceder a apoyos federales.

Las empresas deberán visualizar a su personal como fuente inagotable de conocimiento y generador de capital intelectual, lo que hará visible la necesidad de invertir en el talento humano, haciendo frente a las carencias disciplinarias en habilidades analíticas y solución de problemas, permitiendo presupuestar recurso para alcanzar objetivos programados.

En lo que respecta a innovación, al invertir recurso en la capacitación, se hace realidad el potencializar cambios en la forma de hacer el trabajo, empujando a un camino de innovación gradual ascendente.

El ambiente laboral es un indicador que debe estar observado pues refleja el sentir del personal, y en la medida que las personas perciben positivamente su espacio laboral, estas trabajarán de manera dispuesta a generar los recursos necesarios para que las estructuras organizacionales se adapten de manera rápida a los cambios económicos generadores de incertidumbre.

REFERENCIAS

- [1] Andersen, A. (1999). El management en el siglo XXI. Herramientas para los desafíos empresariales de la próxima década. España. Edit. Granica.
- [2] Artículo: Versión impresa ISSN 1024-9435. Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento
- [3] Benavides, C. (2003). Gestión del Conocimiento y Calidad Total, edit. Díaz de Santos, Madrid, España.
- [4] BROOKING, A. (1996), «Intellectual Capital. Core Asset for the Third Millennium Enterprise», International Thomson Business Press, Londres. Traducción al español en 1997.
- [5] Bueno, E., Del Real, H., Fernández, P., Longo, M., Merino, C., Murcia, C., & Salmador, P. (2011). Modelo Intellectus de medición, gestión e información del capital intelectual (nueva versión actualizada). Madrid, España: IADE. Bueno, E., Salmador, M., & Carlos, M. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. Redalyc.org, 26, p. 48.
- [6] Chaparro F. (2001) Conocimiento, aprendizaje y capital social como motor de desarrollo. Ciencia da Informação.

- [7] Chávez, E. Vizcaíno A. (2017), Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional (2017) Revista: Mercados y Negocios, núm. 36, pp. 7-20, 2017, https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/html/#redalyc_571864086001_ref5
- [8] CIC (2003), «Modelo Intellectus: Medición y Gestión del Capital Intelectual», CIC-IADE, Madrid.
- [9] Cortés, R. (2015). El activo y pasivo de los intangibles. Ideas CONCYTEG, 121, p.
- [10] Drucker, Peter F. (2002). El Ejecutivo Eficaz. (The Effective Executive). edit. Harper Collins e books
- [11] Edvinsson L. & Malone, M. (2003). El Capital Intelectual: Cómo Identificar y Calcular el Valor de Los Recursos Intangibles de Su Empresa. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000.
- [12] [file:///C:/Users/Lanix/Downloads/Dialnet-CapitalIntelectual-4268561%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lanix/Downloads/Dialnet-CapitalIntelectual-4268561%20(1).pdf)
- [13] G. Martín de Castro/ J.E. Navas López/ P. López Sàez/ M. Delgado Verde/ El Capital Intelectual de la Empresa. Evolución y Desarrollo Futuro 44-378 >Ei/ <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/378/Gregorio%20Mart%C3%ADn%20de%20Castro.pdf>
- [14] Gobierno del Estado de Guanajuato (2021) Actualización del plan de gobierno 2018-2024 <https://www.am.com.mx/guanajuato/noticias/Actualizacion-Plan-de-Gobierno-Diego-Sinhue-busca-crear-50-mil-empleos-20210707-0036.html> (20 julio 2021)
- [15] Gobierno del Estado de Guanajuato. (2018). Gobierno del Estado de Guanajuato. Obtenido de Plan Estatal de Desarrollo Guanajuato 2040: http://plangto2040.iplaneg.net/doc/PED2040_Sintesis_V2.5_version_Grafica.pdf
- [16] H Ayuntamiento, León, Gto. (julio de 2021). León, ciudad de primera. Obtenido de Programa de gobierno municipal de León, Gto., 2018-2021: [https://leoPresentación de la estrategia "El Valle de la Mente Factura\),](https://leoPresentación de la estrategia) <https://boletines.guanajuato.gob.mx/2021/06/14/presenta-el-gobernador-la-estrategia-valle-de-la-mentefactura-guanajuato/> (14 de junio 2021)
- [17] <https://datamexico.org/es/profile/geo/guanajuato-gt#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de,mensual%20de%20%244.81k%20MX.>
- [18] <https://www.economista.com.mx/estados/Solo-nueve-entidades-aumentaron-en-recepcion-de-IED-20210524-0138.html>
- [19] INEGI, (2020) Censos Económicos 2019-2020, https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf
- [20] Kristandl, G. & Bontis, N. (2007). Constructing a definition for intangibles using the resource based view of the firm. Management Decision, 45.
- [21] Moreno B., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). Daena: International Journal of Good Conscience, 7(1), 57-67.
- [22] Observatorio Laboral (mayo 22), El diagnóstico del mercado Laboral del Estado 2019 (2020), disponible en: <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Guanajuato.pdf>
- [23] OCDE Publishing, Medición de las Actividades Científicas y Tecnológicas. Directrices propuestas para recabar e interpretar datos de la innovación tecnológica: Manual Oslo, París, 2005 (tercera edición).
- [24] Periódico El Economista S.A. de C.V.
- [25] Scarabino, J. (2007), Capital Intelectual; disponible en:
- [26] Secretaría de Economía:
- [27] Stewart, T. (1998). La Nueva Riqueza de Las Organizaciones: El Capital Intelectual. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- [28] SVEIBY, K. E. (1997), «The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets», Berrett Koehler, San Francisco
- [29] Valhomdo, Domingo. (2003). DEL MITO A LA REALIDAD., Editorial: Díaz de Santos. Impreso en Madrid, España.
- [30] versión impresa ISSN 1024-9435, León Santos M. (2006). de Departamento de Bibliotecología y Ciencia de la Información. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana. La Habana. Cuba. SCIELO. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200008

correo autor: carla.ordaz@leon.tecnm.mx, raquel.alatorre@leon.tecnm.mx, claudia.diaz@leon.tecnm.mx, 16240979@itleon.edu.mx