



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN LAS MICROEMPRESAS DEL SURESTE MEXICANO

M. en C. Ygnacia Jiménez Vera¹, M. en C. Ana Laura Luna Jiménez² y Dr. Román
Jiménez Vera²

¹Instituto Tecnológico de Mérida, Campus Oriente. Mérida, Yucatán. ²Universidad
Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica Multidisciplinaria de los Ríos.
Tenosique, Tabasco, México. E-mail: roman.jimenez@ujat.mx.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN LAS MICROEMPRESAS DEL SURESTE MEXICANO

RESUMEN

En este trabajo se evaluó la importancia del factor humano en microempresas del sureste mexicano. En este sector empresarial, tanto los microempresarios como sus empleados cuentan con un escaso nivel de escolaridad y escasa capacitación. Los últimos años han sido testigos de cambios poco profundos en lo que al proceso de gestión de personas concierne, pese a que existe un nuevo escenario donde no sólo importa el cliente final sino también el interno, ese que interviene en los procesos que se desarrollan a diario. La visión de los microempresarios debe enfocarse en el recurso humano, ya que el aprendizaje que genere en ellos permitirá a este sector empresarial crecer y desarrollarse en un mercado global y exigente.

Palabras clave: factor humano, microempresa, sureste de México.

INTRODUCCIÓN

El éxito de una empresa está relacionado, en gran medida, con el factor humano; con las ideas, compromiso y conocimientos de todas las personas que la integran, sin importar su jerarquía, ubicación y condición. Los recursos humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas, sin importar su tamaño (grande, mediana, pequeña o micro) deben identificar el valor que la persona tiene para su organización y tratar de potenciarlo (Valencia, 2005).



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

En México, el sector empresarial se clasifica en cuatro grupos de acuerdo al número de empleados y sector de actividad económica. Las microempresas son aquellas que cuentan entre uno y diez empleados (Mungaray y Ramírez, 2007). La importancia de las microempresas en un país está relacionada con la producción, personal ocupado y número de establecimientos. Sin embargo, aunque representan una fuente considerable de ingresos y empleos, las microempresas no han alcanzado un nivel de competitividad suficiente para posicionarse en el mercado (Pavón, 2010). El total de empresas en el país generan el 72% de empleos formales. Aunque las microempresas generan el 45.6% de los empleos, sólo contribuyen con el 15% del Producto Interno Bruto (Hernández y Martínez, 2011). En este sector empresarial, tanto los microempresarios como sus empleados cuentan con un escaso nivel de escolaridad y escasa capacitación. En este trabajo se presenta una revisión sobre la situación de las microempresas en México, así como la preparación de los gerentes y sus empleados.

Microempresa. Durante el 2008, las microempresas mexicanas constituyeron el grupo más numeroso del sector empresarial: 92.7% correspondió a la industria manufacturera, el 97.2% al comercio y el 94.5% a servicios. Sin embargo, estos datos suelen ser inexactos, ya que aunque son numerosos, su ciclo de funcionamiento es muy corto; de cada diez que surgen, ocho desaparecen al año. A pesar de su contribución tan significativa a la economía, las microempresas mexicanas permanecen sin alcanzar el desarrollo esperado (Pavón, 2010).

La microempresa representa la fuente de ingresos y empleos del sector más pobre de la población: sólo el 17% de sus trabajadores tiene acceso a instituciones de salud, el 4% tiene acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo y reparto de utilidades y, apenas el 12% de los trabajadores tiene un contrato por escrito. A nivel regional, se destaca la presencia de las microempresas en las entidades con



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

mayor rezago en términos de ingreso y representan una alta participación del empleo informal (Ampudia, 2008).

En un estudio realizado en microempresas de Querétaro se encontró que al ser contratados, la mayoría de los empleados ya conoce la función que van a desempeñar en las empresas, sobre todo cuando se trata de puestos importantes; mientras que los trabajadores sin experiencia son asignados como ayudantes del personal con experiencia. Un hallazgo interesante en las microempresas entrevistadas fue el trato directo que existe entre los trabajadores y los usuarios del producto o el servicio; se considera que los empleados están más comprometidos al estar enterados de la importancia y aplicación de lo que se está elaborando. Otra manifestación interesante fue la relación de amistad entre el gerente y los clientes. Estos dos hechos permiten generar en las microempresas una ventaja competitiva. Entre las desventajas, se encontró que las empresas no tienen una forma clara para medir el desempeño de los trabajadores, y no hay programas que promuevan la creatividad y la innovación del personal (Rangel y Vázquez, 2012).

En otro estudio realizado en Oaxaca, se entrevistó a 30 microempresarios del municipio de Matatlán, Tlacolula, se encontró que el capital humano está integrado y estructurado por elementos de carácter familiar dentro de las microempresas, los recursos humanos se encuentran constituidos por mano de obra familiar organizados en una estructura asociada a factores relacionados con el conocimiento empírico (educación informal). Se identificó que un obstáculo en el desarrollo del capital humano para mejorar la productividad fue la nula capacitación técnico-administrativa, la ausencia de un programa de incentivos con una visión de cultura empresarial, el bajo nivel de escolaridad y la edad de los microempresarios (Terán y Antonio, 2010).



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Se ha observado en el pequeño empresario una tendencia a catalogar a las personas como un problema o en el mejor de los casos como un mal necesario, por lo tanto son un costo y no una inversión y, como es bien sabido en gestión, los costos se tienen que reducir, más aún en un entorno competitivo que resulta arrasador para la mayoría de estas empresas. La empresa entonces se limita a una ética del cumplimiento, según la cual la gestión se limita a cumplir con la normatividad legal o de legitimidad social, perdiendo muchas veces el aprovechamiento de talentos internos o disponibilidad de recursos del entorno, que en otras circunstancias serían utilizados a su favor (Calderón y Álvarez, 2006).

En términos generales, el manejo del personal en las pequeñas empresas mexicanas corresponde a una tradición de empirismo debido a la centralización de las decisiones. En estas empresas, entre más pequeño es el tamaño, mayor es el desconocimiento de las tendencias de la administración (Rangel y Vázquez, 2012). Esas prácticas no tienen un sentido estratégico sino solamente operativo o funcional, carente de estrategias de organización explícita y con una visión restringida de las personas y de la gestión humana. El tamaño, en número de personas en una microempresa, hace que los problemas de personal no sean tan graves, aunque se falle en mecanismos de promoción y motivación (Calderón y Álvarez, 2006).

Por otra parte, muchos microempresarios tienen que lidiar con otros factores, como el costo de cumplir con el pago de la seguridad social, llevar un control de las operaciones o informar a la autoridad fiscal e incluso, desconfianza en las autoridades. Esta desconfianza en el gobierno y la incertidumbre hacia el entorno económico futuro hacen que el propio trabajador no quiera aportar “hoy” para prestaciones que recibirá “mañana” (Aguilar-Barceló *et al.*, 2011).



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

En contraste, en un estudio realizado por Salazar *et al.* (2003) en Chile, de 38 microempresas encuestadas el 94.7% tiene claramente definido los objetivos de la empresa. El 2.6% posee un área, departamento o encargado de Recursos Humanos, aunque el 63.4% declaró no poseerlo porque no se ajusta al tamaño de la empresa. El 86.5% manifestó que quien cumple las tareas básicas de Recursos Humanos es el dueño de la empresa, y el 100% manifestó que el área, departamento o encargado de Recursos Humanos representa una oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa.

En la actualidad, en la era del conocimiento, las empresas tienen que definir nuevos parámetros para cuidar y mantener a su capital humano, ya que es un factor de producción en la economía de hoy. La relación que tenga el capital humano con respecto al mercado es una forma de mantenerlo elevado. Mientras más estrecha sea la relación, menor distancia habrá (Valencia, 2005). Para trabajar con efectividad, todos los empleados de una empresa requieren claridad en su puesto y su posición en el diseño organizacional (Rangel y Vázquez, 2012).

Recurso humano. Las personas cobran mayor importancia en las organizaciones al ser consideradas como individuos inteligentes y creativos que pueden aportar algo más que fuerza de trabajo a las empresas. Estas personas pueden constituirse en el motor generador de la competitividad necesaria de las empresas para destacarse en un mercado altamente exigente. La administración de recursos humanos es una herramienta aplicable a todo tipo de empresa e incluye reclutar, seleccionar, capacitar, compensar y evaluar (Núñez y Sánchez, 2011).

En el caso de las microempresas, estas organizaciones tienden a financiarse con ahorro familiar al iniciar sus operaciones y, una vez en marcha, depende de la generación de fondos internos y la administración correcta de su flujo de efectivo, siendo la capacitación del personal, la acción menos importante (Ampudia, 2008).



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Ante estas circunstancias, la capacitación del personal empleado en las microempresas mexicanas es mínima. Alrededor del 80% de los empleados obtienen su aprendizaje solos o a través de sus familiares y amigos, sin recibir capacitación formal y menos de uno de cada diez ha sido capacitado formalmente en la actividad productiva que desempeña (Aguilar-Barceló *et al.*, 2011).

Microempresarios. Los empresarios deben contar con la capacitación que les permita desarrollar de manera óptima sus actividades, valorar la importancia de la actualización y la necesidad de invertir en investigación y desarrollo. Sin embargo, es probable que ni siquiera se cumpla con la obligación contemplada en el artículo 123 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos ni lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en lo referente a la obligación de los patrones de otorgar capacitación a sus trabajadores. La incongruencia entre la formación profesional y el giro de la empresa debe probablemente dificultar la dirección de las empresas. Un programa de capacitación destinado a la formación de empresarios debe identificar estas problemáticas y proponer herramientas metodológicas que permitan su solución (Aguilar-Morales *et al.*, 2010).

En microempresarios oaxaqueños, se encontró que la edad promedio de los gerentes fue de 32 años, el 60% fueron hombres y 40%, mujeres. El 30% reportó haber concluido estudios de licenciatura. Salvo en los estudios de bachillerato en todos los niveles los hombres reportaron un porcentaje mayor de estudios. El 11% de los gerentes tuvo estudios formales en administración, por lo que los estudios realizados corresponden a la actividad empresarial que realizan. El 60% no se capacitó en el último año y el 40% que si lo hizo, tomó en promedio un curso por año. Aunque se observa un porcentaje menor de estudios formales de licenciatura en mujeres (25%) en relación con los hombres (33%), se observó que las gerentes mujeres tienen una ventaja de 3% en lo referente a su formación en administración



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

y en el hecho que sus estudios sean congruentes con el giro de la empresa. Además se nota una diferencia de 9% en el porcentaje de mujeres que se capacitó en el último año (46%) en comparación con el de hombres (37%) (Aguilar-Morales *et al.*, 2010).

La mayoría de los microempresarios expuso que el motivo por el que inició el proyecto ha sido la falta de empleo, lo cual puede asociarse también a la necesidad de ingreso. No obstante, cabe mencionar que, paradójicamente, el pretender incrementar los ingresos como motivo puede no corresponderse plenamente con los niveles de “subsistencia”, debido a que cierto grado de ambición siempre estará presente en un emprendimiento exitoso, independientemente del nivel de recursos económicos personales con los que se cuente al ser iniciado (Aguilar-Barceló *et al.*, 2011).

Por otro parte, se considera que los microempresarios mexicanos tienen nulo o mínimo nivel de escolaridad, al menos, en el estado de Oaxaca los problemas de organización y, sobre todo, de administración y gestión de las empresas integradoras, se tornan más complejos (Hernández y Martínez, 2011).

Capacitación. En países con escolaridad básica cercana al 100%, como Argentina y Chile, la disminución de los costos de capacitación para las empresas por inversión adicional en educación tiende a cero. En países con coberturas primarias menores los ahorros pueden ser considerables, alcanzando en algunos casos a la mitad de los costos del adiestramiento inicial. A la inversa, los costos de dar a los trabajadores la preparación adecuada en países con los niveles de escolaridad de Brasil, México, Paraguay o Perú son altos, pero resultan menores si esto se hace en el nivel escolar que si se hace mediante programas compensatorios para adultos (Labarca, 1999).



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

El aprendizaje propio de las actividades rutinarias en el trabajo puede ser descompuesto en aprendizaje del trabajo, aprendizaje del capital y aprendizaje de la organización (Mungaray y Ramírez, 2007). Fortalecer el capital humano no escolarizado para perfeccionar la formación empresarial de los emprendedores, así como estimular procesos de aprendizaje empresarial que mejoren el control de sus operaciones, serán fundamentales para incrementar el control que estos promotores puedan tener de su entorno y mejorar así sus perspectivas de formalización (Aguilar-Barceló *et al.*, 2011).

Se ha analizado que el realizar estudios primarios, aunque sea de manera inconclusa, aumenta significativamente el salario respecto a aquellas personas sin instrucción (el salario es, en promedio, 14% superior). Concluir los estudios primarios también hace una diferencia significativa; el salario se incrementa en promedio 10% al pasar de estudios primarios inconclusos a estudios primarios concluidos. Es interesante observar que la realización de estudios secundarios sin concluirlos no hace ninguna diferencia en el salario. El salario para un individuo con estudios secundarios inconclusos no es significativamente mayor que el de un individuo con estudios primarios. La conclusión de la educación secundaria sí genera un aumento significativo en el ingreso: 10% respecto al grado de primaria completa. Un fenómeno similar se presenta con la educación preparatoria; si los estudios de preparatoria no se concluyen, el salario percibido casi no se altera en relación con el salario de secundaria completa; sin embargo, la obtención del grado de preparatoria eleva el salario recibido en casi 16 por ciento. La realización de estudios universitarios sin concluirlos tiende a aumentar el salario percibido en aproximadamente 8%. Se obtiene un salto salarial importante al concluir los estudios universitarios. Un universitario graduado tiende a recibir un salario 27% superior al de una persona con educación máxima de preparatoria concluida, y 19% superior al de una persona con estudios universitarios no terminados. Un



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

universitario graduado recibe un salario 78% superior al de una persona sin instrucción. Los estudios de posgrado también tienden a elevar significativamente el salario recibido: 33% en promedio respecto a un individuo con grado universitario. Por lo tanto, puede afirmarse que la educación tiene, en la gran mayoría de los casos, mayores flujos de efectivo para quienes la adquieren (Rojas *et al.*, 2000).

Conclusión. Los últimos años han sido testigos de cambios poco profundos en lo que al proceso de gestión de personas concierne, pese a que existe un nuevo escenario donde no sólo importa el cliente final sino también el interno, ese que interviene en los procesos que se desarrollan a diario. En este contexto, donde gestionar lo intangible toma mayor prioridad que lo tangible, la generación de competitividad dependerá hasta cierto punto de las experiencias y expectativas cubiertas de los colaboradores. La visión de los microempresarios debe enfocarse en el recurso humano, ya que el aprendizaje que genere en ellos permitirá a este sector empresarial crecer y desarrollarse en un mercado global y exigente.

Bibliografía

- Aguilar-Barceló J, Taxis-Flores M y Ramírez-Angulo N (2011) Conformación de la expectativa de formalización de la microempresa marginada en México. Conformación de la expectativa de formalización de la microempresa marginada en México. INNOVAR. 21(41):63-75.
- Aguilar-Morales J, Sánchez-Solano E y Vargas-Mendoza J (2010) Desarrollo económico y capital humano: La formación de los empresarios oaxaqueños. Centro Regional de Investigación en Psicología. 4(1):61-64.
- Ampudia N (2008) Micro empresa y pobreza, financiamiento y contribución al desarrollo. Economía Informa. 355:136-149.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

- Calderón H, y Álvarez G (2006) Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. Revista Universidad EAFIT. 42(142):26-45.
- Hernández R y Martínez M (2011) Capacidad administrativa de las empresas integradoras. Caso: integradora manufacturera en Oaxaca. Revista Estudios Agrarios. 47:85-106.
- Lavarca G (1999) Capacitación en pequeñas empresas en América Latina. Revista de la CEPAL. 67:33-48.
- Mungaray A y Ramírez M (2007) Capital humano y productividad en microempresas. Investigación Económica. 66(260):81-115.
- Núñez J y Sánchez J (2011) De la administración del recurso humano a la gestión del talento humano. Temas de Ciencia y Tecnología. 15(44):3-10.
- Pavón L (2010) Financiamiento a las microempresas y las pymes en México (2000-2009). Serie 226 Financiamiento del Desarrollo. Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Pérez D, Marcano Y, Talavera R, Narváez M (2004) El adiestramiento del recurso humano en la pequeña y mediana empresa (PYME) de la península de Paraguaná: Alternativa para mejorar su rendimiento. Multiciencias. 4(2).
- Rangel R y Vázquez A (2012) Capital humano y efectividad. Estudio de cinco microempresas en el subsector de autopartes y metalmecánico en Querétaro. Ide@s CONCYTEG. 7(82):440-458.
- Rojas M, Angulo H y Velázquez I (2000) Rentabilidad de la inversión en capital humano en México. Economía Mexicana. Nueva Época. 9(2):113-142.
- Ruiz E, Ramírez E, Villegas M y Montalbán V (2006) El factor humano en las empresas. Revista Digital Práctica Docente. 3:1-13.
- Salazar C, Cancino B y Delgado C (2003) Análisis del rol del área de recursos humanos en micros, pequeñas, medianas y grandes empresas de Chillan. Theoria. 12:87-95.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Terán J y Antonio J (2010). Incentivos, productividad y capital humano en las microempresas productoras de mezcal de Oaxaca. SINNCO 2010. 1-20.

Valencia M (2005) El capital humano, otro activo de su empresa. Entramado. 1(2):20-33.

Zevallos E (2003) Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. Revista de la CEPAL. 79:53-70.