

EL TALENTO HUMANO Y SU IMPORTANCIA EN LAS MIPYMES EN MÉXICO

Beatriz Díaz Díaz

<https://orcid.org/0000-0003-3381-0002>

Bettydzdm1706@gmail.com

M.A. Gladys Elena Mateos Gutiérrez

<https://orcid.org/0000-0002-9089-6650>

gladys.mateos@ujat.mx

Dra. Aída Dinorah García Álvarez

<https://orcid.org/0000-0002-2846-6924>

aida.garcia@ujat.mx

**Corresponding Autor: -*

Bettydzdm1706@gmail.com

Resumen

El Talento humano juega un papel importante en toda entidad ya que estas se componen de personas y son las que le dan vida a la compañía y el llevar el buen desarrollo del capital intelectual es aprovechar esos talentos que poseen, hacer explotar esos conocimientos, habilidades, destrezas, creatividad, potencialidad, ayuda a que las MiPymes sea más competitiva independientemente del giro o tamaño a que se dedique. El presente documento tiene como propósito identificar elementos que influyen en relación al talento humano. Para ello se realizó una investigación cuantitativa en la cual se analizó mediante análisis estadísticos que factores se ha propiciado en una Empresa Recreativa dentro de las cuales se incluyen áreas como; Desarrollo organizacional, liderazgo, capacitación, salario emocional y clima organizacional en donde se enmarca que el tener personas capacitadas, motivadas, comprometidas y autorrealizadas va incidir a que la compañía sea productiva ya que son estos que encaminan a los objetivos y metas propuesta. De esta manera convirtiendo al talento humano como un agente de cambio y de éxito.

INTRODUCCIÓN

A partir de la década de 1970, surgió el concepto de administración de recursos humanos (ARH), aunque todavía sufría de la vieja miopía de ver a las personas como recursos productivos o meros agentes pasivos cuyas actividades deben ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización... Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio (globalización de la economía, fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos e imprevisibles y el dinamismo del ambiente), las organizaciones que tienen éxito ya no administran recursos humanos ni tampoco administran a las personas, ya que eso significa tratarlas como agentes pasivos y dependientes; ahora administran con las personas (Chiavenato, 2007). De esta manera el Talento Humano se convierte en el principal activo intelectual, al contar con un recurso humano feliz, satisfecho y a gusto con su trabajo, es una pieza fundamental en la evolución de una compañía, las empresas que busquen seguir creciendo deben de tomar en cuenta que lo importante son las personas e incidir en el talento repercute de una manera favorable.

La gestión del talento humano era algo a lo que no se le daba importancia en las organizaciones, se le situaba por debajo del área de producción, calidad y ventas. Sin embargo, con el tiempo, las empresas han entendido que quienes logran el éxito o fracaso de una organización son las personas que laboran en ellas, a través de sus habilidades, actitudes y conocimientos. (Portales García & De la Rosa Hernández, 2017). Las organizaciones que mejor dominan las competencias de sus empleados son las más eficaces y competitivas. El tener personas eficientes y comprometidas, los resultados se van reflejando en el bienestar personal y la productividad de la compañía.

En México las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), representan un porcentaje importante tanto en su economía, como en el empleo, además en un mundo globalizado, son las MiPymes que contratan al mayor porcentaje de personas, debido a que las grandes empresas en su afán de competitividad buscan el uso de tecnología de punta y su automatización, esto hace que se reduzca su plantilla de personal laborando... Esto hace, más difícil el Desarrollo Organizacional de las MiPymes, ya que uno de los factores fundamentales, es el Recurso Humano, que sea competente, que tome decisiones, sea proactivo y capaz de adaptarse a los cambios que la empresa demande ante un mercado tan competitivo e incierto que existe actualmente (Cantera, Muñoz, & Cortes, 2016). Sin importar el tamaño de la organización una mejor forma para lograr éxito, es invertir en el personal, son el motor principal ya que estos llevan a cabo los avances y los logros de la misma.

El activo más valioso de una empresa del siglo XX era su equipo de producción. En el siglo XXI, el activo más valioso de una institución, independientemente de si es una empresa o no, serán los trabajadores de la era del conocimiento y la productividad de estos (Drucker, 1999). Hoy, más que en cualquier otra época, se debe valorar el talento humano. Las personas con sus habilidades, aptitudes y conocimientos se convierten en el activo intangible máspreciado que puede tener la compañía y en conjunto forman un equipo de trabajo para un mismo fin.

Por otra parte, se puede añadir que nuestra época se ha bautizado como la “Era del Talento,” es decir, el tiempo en que el capital y la tecnología ya no son suficientes para que una organización se mantenga vigente y sobreviva en el entorno globalizado, sino que ahora es indispensable contar con capacidad de innovación y talento humano (Mejía Giraldo, Bravo Castillo, & Montoya Serrano, 2013). Hoy en día las MiPymes cometen algunos errores obviando esta situación. Contar con un equipo de empleados talentosos es un elemento vital para cualquier organización, ya que permite a las empresas retener a los mejores colaboradores y aumentar la productividad.

En este sentido el departamento de Recursos Humanos cumple una misión fundamental, la importancia de contar con personal competente es esencial para el éxito o fracaso de cualquier compañía. De acuerdo con el Censo Económico del Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2019, del total de establecimientos en nuestro país, 95.0% son tamaño micro; 4.0% son pequeños y 0.8% medianos. Las MIPYME (los tres grupos anteriores) representan el 99.8% del total nacional. El 68.4% del personal ocupado total labora en las micro, pequeñas y medianas empresas. Las micro, pequeñas y medianas empresas generan el 52.2% de los ingresos. (INEGI, 2019)

La finalidad de este artículo es dar a conocer la importancia que juega el papel del Talento Humano y por ende dar a conocer elementos o factores que pueden influir en la misma resaltando aspectos importantes y que las MiPymes en México deben de tomar en cuenta para obtener lo mejor de sus empleados.

Metodología

El presente artículo se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo ya que este método permite conocer lo que piensan los colaboradores en los aspectos que influyen en el desarrollo del Talento humano y con el objetivo de cuantificar los datos mediante análisis estadístico. La técnica de investigación que se utilizó es la encuesta, se aplicó una serie de cuestionarios que se conforma de 14 preguntas de opción múltiple relacionadas a las áreas de Desarrollo organizacional, liderazgo, capacitación, salario emocional y clima organizacional. La población está conformada por todas las personas que laboran en el área administrativa en una Empresa Recreativa del Sector Público esto es, 25 personas, ubicada en el Sureste de México en Av. Paseo Usumacinta, Villahermosa, Tabasco.

Desarrollo

Las MiPymes en México

En cuanto a la evolución de las MIPYMES en México, éstas han tenido tres etapas de evolución perfectamente definidas: La primera se refiere a que las MIPYMES en general y sobre todo las dedicadas al sector industrial, comenzaron a adquirir importancia en los años 50's y 60's primeramente dentro de la economía argentina, y después en México durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones. Para el caso de las MIPYMES en México, el modelo de sustitución de importaciones exhibió gran dinamismo, lo que les permitió, en un contexto de economía cerrada y mercado interno

reducido, realizar un “proceso de aprendizaje” con importantes logros, aunque también con algunas limitaciones en materia de equipamiento, organización, capacitación e información, principalmente. Tales limitaciones impidieron que las MIPYMES alcanzaran la productividad y la calidad, alejándolas de los niveles de competencia internacionales y provocando que durante los 70’s, época de inestabilidad macroeconómica, se preocuparan únicamente por la supervivencia, debido a la profunda crisis que continuó en la década de los 80’s. Esta sería entonces la segunda etapa en la historia de la evolución de las MIPYMES. Por el contrario, en la tercera etapa, a partir de los cambios que se introducirían en los 90’s, en lo referente a disponibilidad de financiamiento externo y estabilidad económica interna, comienza una nueva etapa para las MIPYMES, con algunos obstáculos que aún deben superarse. (González, Rodríguez, & Sánchez, 2002)

La Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa, publicada en el Diario Oficial de la Federación 2019, menciona que las MIPYMES: Son Micro, pequeñas y medianas empresas, legalmente constituidas, con base en la estratificación establecida por la Secretaría de Economía, de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y presenta una estratificación para clasificarlas (ver tabla 1) a partir del número de trabajadores en donde se incluyen productores agrícolas, ganaderos, forestales, pescadores, acuicultores, mineros, artesanos y de bienes culturales, así como prestadores de servicios turísticos y culturales. (Diario Oficial de Federación, 2019)

Tabla 1. Estratificación por número de trabajadores

Tamaño/Sector	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0-10	0-10	0-10
pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100

Fuente: Diario Oficial de Federación, 2019

A partir de los datos anteriores se puede decir que las MiPymes se pueden identificar por el número de trabajadores que ocupan y por el giro que se dedican.

De acuerdo a la (Secretaría de Economía, 2019) Las micro, pequeñas y medianas empresas son un elemento fundamental para el desarrollo económico de los países, tanto por su contribución al empleo, como por su aportación al Producto Interno Bruto, constituyendo, en el caso de México, más del 99.8% del total de las unidades económicas del país, representando alrededor del 52% del Producto Interno Bruto y contribuyendo a generar más del 72% de los empleos formales. (Secretaría de Economía, 2019). Las micro, pequeñas y medianas empresas mejor conocidas como MiPymes forman parte importante en la economía nacional, no solo por sus aportaciones a la producción y distribución de bienes y servicios, si no también generando desarrollo y crecimiento.

Las MiPymes en México, a pesar de ser organizaciones que operan en la informalidad en su mayoría, constituyen una parte determinante de la estructura económica del país, por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional. Por tanto, aunque pueda considerarse contraproducente su informalidad, ellas constituyen un factor generador de ingresos, que tiene incidencia, muy importante, en la demanda de consumo, jugando su papel como autoempleo de subsistencia, una característica que es un denominador común en el resto de América Latina (Valdés Díaz de Villegas & Sánchez, 2012). Es un importante motor en el desarrollo del país debido a su capacidad de generar empleos ya que las MiPymes representan el mayor número de unidades económicas. Es la principal fuente de ingreso de muchas familias mexicanas ya que inciden de una u otra forma en el comportamiento de las economías nacionales.

El papel del Talento Humano

Para poder entender el papel del Talento humano empecemos por definirlo Según la (Real Academia Española), define al talento a la “persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente que tiene la capacidad de entender y comprender; apta, en el sentido que tiene la capacidad para desempeñar una ocupación”. Por tanto, el aprendizaje que se va adquiriendo día a día el empleado es el que va construyendo el desarrollo de su talento y mejorando sus habilidades y conocimientos en las situaciones que se vaya suscitando en su entorno diario.

Lo que se aprecia es que el capital humano está referido a los talentos que posee el personal que labora en una empresa, es decir, las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos que posee el personal de una empresa y que pone a disposición de la misma. Asimismo, como los talentos se conforman con el aprendizaje, la empresa puede propiciarlo y, con ello, tener oportunidad de regenerarse e innovar. (Ruiz Conde, Ramírez Reyes, & Pérez Díaz, 2012). Los empleados son el motor de las empresas y quienes hacen que las cosas sucedan. El capital intelectual es el que permite que las empresas obtengan mejores resultados y cumplan todas sus metas de una manera más sencilla.

Es conocida una frase de Bill Gates, fundador de Microsoft, que representa el significado del talento: si 20 personas concretas dejaran Microsoft, la empresa quebraría. El pensamiento al que esta frase nos lleva es considerar al talento humano como la ventaja competitiva para muchas organizaciones. (Castillo, 2012). El capital humano es el que encamina a los objetivos de la organización.

Chang (2003 citado por Martínez 2005) Las personas con talento son el mayor activo de la empresa del tercer milenio. Ahora más que nunca, «una eficaz gestión de personas es la pieza clave para crear un ambiente que permita a los líderes desarrollarse dentro de la empresa». (Martínez, 2005). Por ello hay que ver a las personas no como recursos sino como mentes productivas dotados de capacidades y comprometidos con lo que hacen en su trabajo.

Todo ese conocimiento que adquiere el talento humano a través del tiempo en la organización se transforma en valor para la organización, y si bien es intangible la misma se evidenciará como tangible en la calidad de sus servicios y productos, que son los resultados esperados. De allí que cuando una organización no invierte en su talento humano obviamente no podrá esperar calidad de productos o servicios; por lo tanto, no se debe ver como un gasto sino como una inversión... (Moreno & Godoy, 2012). Las organizaciones deben tomar en cuenta que sus colaboradores son lo primero y en ello deben de poner especial atención.

El Talento humano tiene un gran impacto en las organizaciones afectando directamente en su crecimiento, desarrollo y el cumplimiento de sus objetivos. Es decir que el éxito de las organizaciones en gran medida está relacionada al talento humano con la que cuente, sin embargo, si el talento humano no es el adecuado puede convertirse en una debilidad. (Condori, 2020). Reconocer el papel que juegan los trabajadores en la realización de las tareas es imprescindible para el éxito de la empresa porque si el equipo humano es valorado por lo que aporta y no por lo que cumplen, las labores que están destinadas a hacerlas la realizarán con mayor eficiencia y los objetivos que se tengan podrán cumplirse.

Factores que influyen en el Talento humano en relación con las MiPymes

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se concentra esencialmente en el lado humano de la empresa: su área de acción fundamental es aquella que tiene relación con el talento humano de la institución. La importancia que se le da al desarrollo organizacional deriva de que el Talento humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización...desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente, cuando se tengan indicios de su eclosión. (Garzón, 2005). El motor principal en toda entidad es el elemento humano y fortalecer las capacidades individuales de los colaboradores repercute de alguna u otra forma; estar al pendiente de ellos, reducir tensiones, adquirir mejores métodos de resolución de conflictos, la efectividad, el comportamiento humano e integrar los intereses individuales con los de la organización lo que llevara a mejorar las condiciones en donde se desempeñan en el área de trabajo.

Se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca de lograr una mayor eficiencia organizacional. El sistema de gestión del talento humano es el puente que relaciona el desarrollo humano con el desarrollo organizacional, es el encargado de establecer las condiciones necesarias para que las personas crezcan integralmente dentro de la organización y aporten a la permanencia de la misma. (Caicedo & Acosta, 2012). Así pues, creando un ambiente laboral de confianza brindando solución a los problemas que puedan surgir entre los individuos o los grupos de personas. Propiciando el bienestar de los empleados y esto nos permite mejorar los talentos, así como el desarrollo de sus competencias y la gente se sienta comprometida.” Definitivamente el capital humano, es un factor que puede detonar el potencial de las MIPYMES...y a partir de allí impulsar el desarrollo humano de todos y cada uno de los individuos”. (García & Chávez , 2017). Así como propiciar el entusiasmo y el trabajo colaborativo.

Liderazgo

En la actualidad las organizaciones periódicamente se han visto en la necesidad de replantear sus estilos de liderazgo y sus prácticas gerenciales, bajo el claro conocimiento de los cambios que se han originado en el entorno desde todos los espacios: económicos, sociales, políticos entre otros, y donde en especial, se ha visto impactado el talento humano que habita dentro de ellas. (Loaiza & Pirela, 2015). No es lo mismo ser jefe y líder; un jefe es aquella persona que ocupa un cargo y que solo da ordenes esperando a que los miembros cumplan con sus deberes, sin involucrarse directamente con ellos, mientras que un líder es aquella persona que motiva, escucha, atiende y comprende a los miembros de la misma para juntos lograr el objetivo común, sabiendo que sin el talento humano simplemente no se puede lograr las metas propuestas.

Pedraja, Rodríguez y Rodríguez, 2008; Cuadra y Veloso, 2009; Rodríguez, 2010; Barahona, Cabrera y Torres, 2011 (citado por Márquez, Garduño, & Cardoso, 2019) Las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) para alcanzar los objetivos requieren la cooperación de los empleados. En lo que se refiere al liderazgo en la gerencia, esta representa un factor primordial para que el personal se identifique y se comprometa para lograr la consecución de los resultados organizacionales y en la eficacia empresarial, aprovechando al máximo los recursos disponibles. (Márquez, Garduño, & Cardoso, 2019). Un buen líder es el que se preocupa por el bienestar del capital humano, hacerlos sentir en familia generando un ambiente de armonía para que estos puedan ser capaces de sentirse parte de la organización tanto consigo misma y cumplir con sus objetivos designados.

En todo caso, el liderazgo constituye un proceso inherente a toda dinámica humana donde interactúan personas con un fin determinado, indistintamente de la situación o de las condiciones del entorno en que se encuentren. En este sentido, la actuación del líder reflejará las distintas habilidades adquiridas en su trayecto tanto personal como profesional. (Arteaga & Ramón, 2009).El ser líder se va construyendo día a día y no es algo que se va a construir de un día a otro.

La gestión del talento en las empresas es una labor compleja y sutil, cuyos ingredientes imprescindibles son saber identificarlo allí donde se encuentre, captarlo, desarrollarlo y retenerlo...Por ello resulta cada vez más valioso el papel de un liderazgo capaz de equilibrar todas estas tareas relacionadas con el talento humano, para que las organizaciones y las personas puedan dar lo mejor de sí mismas. (Jericó, 2008). Es por lo anterior que las MiPymes deben adoptar el liderazgo como un estilo dentro de la misma para hacer frente a las distintas dificultades que se presenten en su entorno diario. Un líder no es grande por su autoridad sino por su habilidad de poder influir en los demás, e impulsa a sus compañeros para llegar a metas y objetivos específicos.

Capacitación del capital humano

Para las empresas u organizaciones, la capacitación del capital humano debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa. La capacitación es una inversión a largo plazo, es una de las más rentables que puede emprender una organización. Si a la empresa la hacen sus trabajadores, a estos los hace la capacitación. Aunque los trabajadores tengan maravillosas aptitudes, si carecen de formación, son como diamantes en bruto, que necesitan de la talla para mostrar su verdadero valor. (Qian, Li, & Zhou, 2008). De lo anterior se puede decir que las MiPymes deben tomar en cuenta que invertir en la capacitación del personal contribuirá a mejorar las capacidades de los empleados en las áreas que se desempeñan y a desarrollar mejor sus habilidades.

La productividad del talento humano va de la mano con la capacitación, ya que esta puede tener un impacto positivo sobre los trabajadores y los vuelve más comprometidos con su trabajo, de esta forma se desenvuelven con mayor facilidad dentro de su espacio laboral, sin tener ningún inconveniente y que se sientan motivados por el empeño que ponen las personas a cargo de la organización para que su talento humano se sienta en un ambiente de confianza y tenga los conocimientos aptos y adecuados para lograr los objetivos a corto y largo plazo que se ha planteado la empresa en general. (Obando, 2020). Un área de oportunidad en las micro, pequeñas y medianas empresas radica en capacitar el capital intelectual y esto no es una pérdida de tiempo, sino que se contribuye a explotar todas esas ideas creativas que pueden aportar cada uno de los colaboradores.

Salario emocional

El salario emocional es un elemento diferenciador en la motivación del capital humano y esto genera reconocimiento y valoración en lo que hacen. Por consiguiente, las MiPymes deben implicarse más sobre estos temas que favorece la calidad de vida de las personas. Se puede conceptualizar el salario emocional “Todas aquellas razones no monetarias por las que uno trabaja contento, es clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007).

Magregui (2008, citado por Portales García & De la Rosa Hernández 2017) Por ello las organizaciones son conscientes hoy en día de que el grado de motivación y compromiso de su talento humano determina en gran medida el rendimiento del negocio. Y esto depende de la cohesión que se logre en los equipos de trabajo y la vinculación emocional que establezca el trabajador con los proyectos y objetivos de la empresa. (Portales García & De la Rosa Hernández, 2017). De modo que incidir en la satisfacción del capital intelectual en ofrecerles incentivos intangibles beneficia a los colaboradores a la autorrealización de la misma y se sienten plenos y felices más allá de un salario económico.

Clima organizacional

Hablar de las pymes y el capital humano es fundamental en países como México, en donde más del 80% de los empleos se realicen por parte de estas, Cuando una Pyme explota su potencial y crece se vuelve más productiva, competitiva y genera más y mejores empleos. Pero este crecimiento no llega solo, requiere esfuerzo, trabajo, dedicación, constancia y, principalmente, de contar con el capital humano adecuado. Organismos especializados en Recursos Humanos aportan continuamente propuestas para el desarrollo del Capital humano, a fin de ser más productivos, caso como la OCCMundial, bolsa de trabajo líder en México, insiste en que no sólo basta un buen proceso de reclutamiento, sino que además sugiere generar un buen clima laboral y desarrollar al personal, viéndolo como una verdadera inversión. (Vera, 2017). Un buen ambiente laboral no solo beneficia al capital humano sino también a las organizaciones ya que se está procurando la relación entre ambas partes y de esta manera se evita el ausentismo en los puestos de trabajo y se mejora la productividad del talento humano.

El clima determina la forma en que el trabajador percibe su ambiente de trabajo, a su vez el trabajador con su actitud o estado anímico influye sobre el clima es decir el clima organizacional es una variable independiente y a la vez interviniente, que media entre los factores del sistema organizacional y las motivaciones y actitudes de las personas que luego se traducen en conductas y comportamientos laborales tales como: desempeño, eficiencia, productividad, calidad en la atención al cliente, satisfacción personal, el compromiso institucional, etc. (Jojoa Vargas, 2017). Siendo así el clima laboral influye directamente en la percepción que tiene el individuo en el medio en el que se desarrolla por eso es de elemental importancia que las MiPymes incluyan estos factores como un medio en donde se genere un entorno saludable de tal forma que se pueda desenvolver el rendimiento del capital intelectual.

Resultados

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las 25 encuestas aplicadas a personas que laboran en una empresa recreativa.

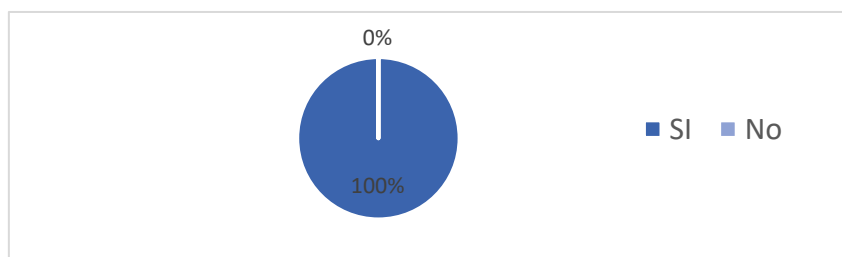


Figura 1. Conoces la historia y trayectoria de esta empresa

Fuente: Elaboración propia

Los empleados afirman conocer al 100% el comienzo de la trayectoria en el lugar donde laboran.

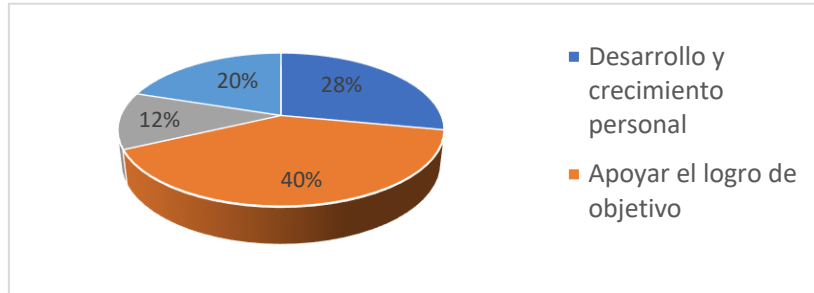


Figura 2. La organización favorece sus habilidades y fortalezas para el desempeño de su trabajo

Fuente: Elaboración propia

En la figura 2. Se puede observar que en la empresa se favorece el apoyo de logros de objetivos ocupando el 40%, seguidamente con un 28% el Desarrollo y crecimiento personal, mientras que un 20% dice que ninguna de las mencionadas para el desempeño de su trabajo se fomenta y un 12% indicaron la evaluación del rendimiento.

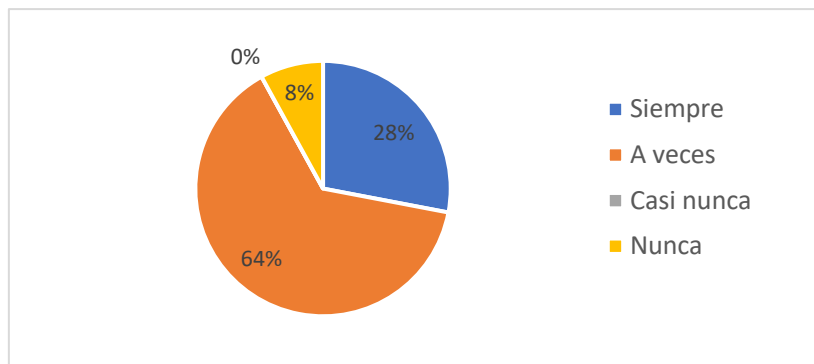


Figura 3. La compañía se preocupa por darle los elementos que garanticen bienestar laboral.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 3. A la interrogante de que, si la organización se preocupa por darle los elementos que garanticen bienestar laboral, los colaboradores consideraron con un 64% que solo a veces y un 28% que siempre se preocupan por ellos, quedando con un 8% la opción de nunca.

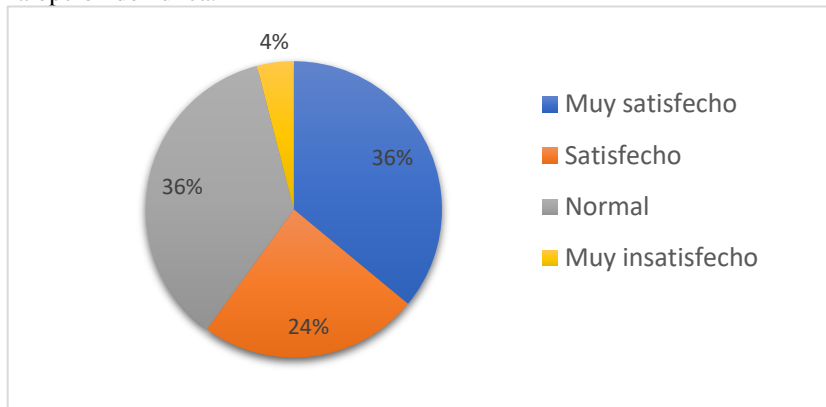


Figura 4. Qué satisfecho estas de tu rol en esta compañía

Fuente: Elaboración propia

En la figura 4. Se puede ver que con un empate del 36% los trabajadores se manifestaron por la opción sentirse muy satisfecho y normal, mientras un 24% expresaron sentirse satisfecho de las actividades que desarrollan y un 4% señalaron sentirse insatisfecho.

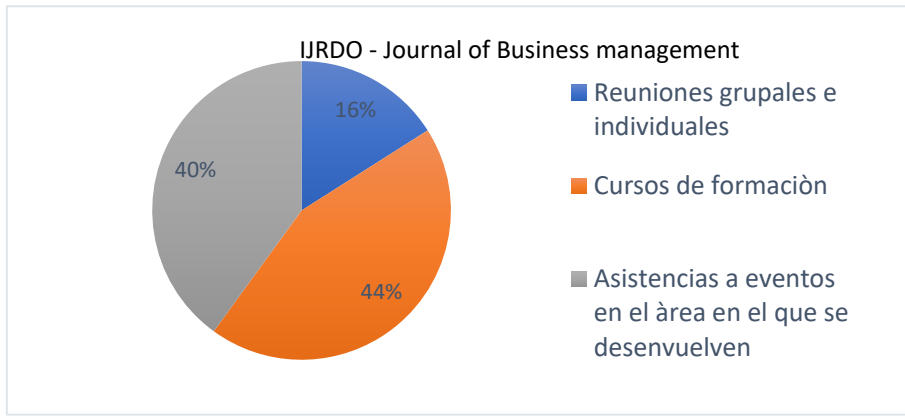


Figura 5. Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo

Fuente: Elaboración propia

En la figura 5. Se muestra que los empleados asisten a cursos de formación en los trabajos que desempeñan representando así el 44%. De igual manera acuden a eventos en el área que se desenvuelven con un 40%, quedando con un 16% las reuniones grupales e individuales.

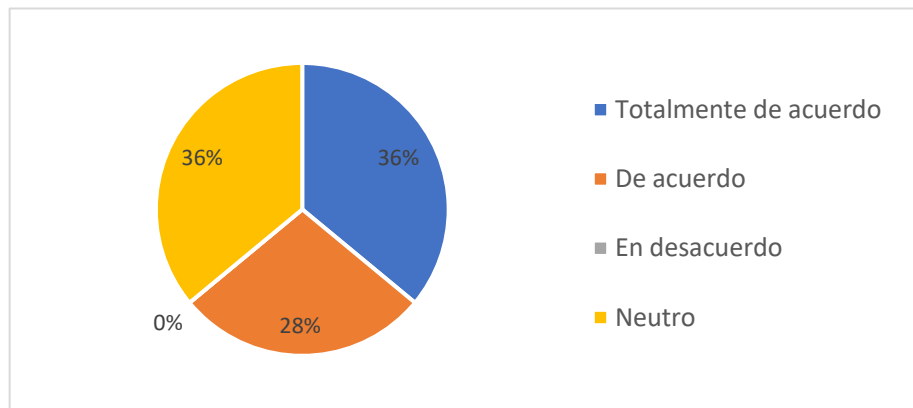


Figura 6. Su jefe inmediato confía en sus habilidades y es de mente abierta

Fuente: Elaboración propia

En la figura 6. Se puede ver que el 36% de las personas que laboran en la organización expresaron estar totalmente de acuerdo en que su jefe si confía en sus habilidades y es de mente abierta. Asimismo, ocupando el mismo porcentaje del 36% dicen que no se inclina a favor del uno ni por el otro prefieren estar en neutro, mientras que el 28% opta en estar de acuerdo.

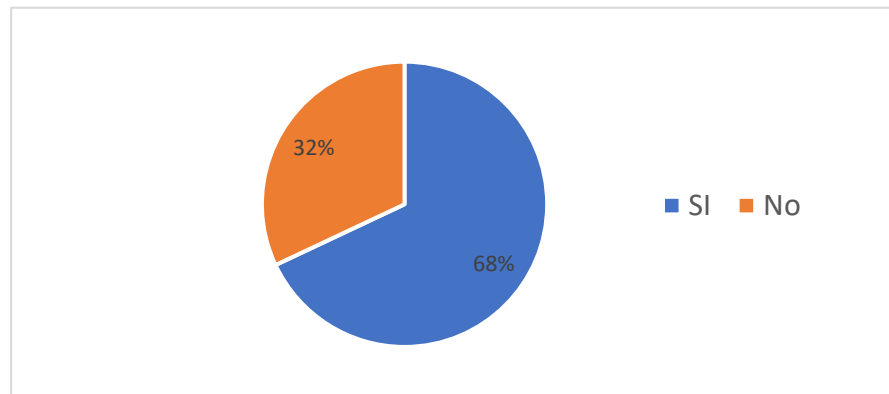


Figura 7. Recibe retroalimentación de su jefe inmediato de las tareas asignadas

Fuente: Elaboración propia

En la figura 7. Se puede determinar que el 68% de los colaboradores una vez terminado de hacer la tarea encomendadas si se les hace retroalimentación de parte de su jefe y el 32% opina que no le dicen nada cuando terminan sus labores.

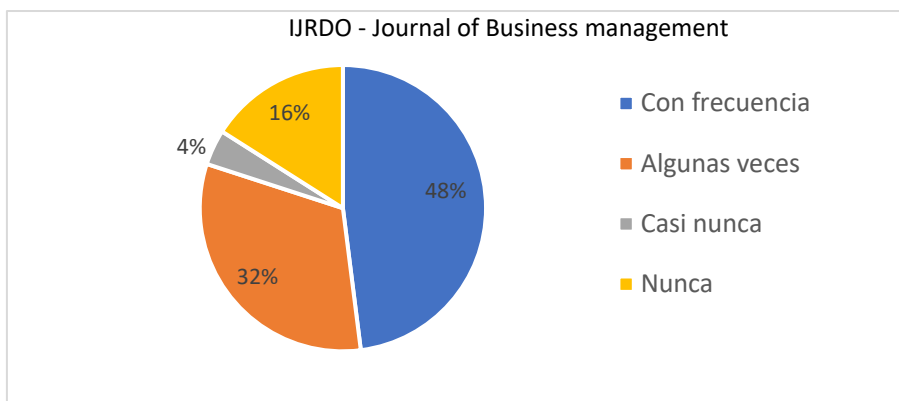


Figura 8. Conoce usted el resultado cuando su jefe revisa y evalúa su trabajo

Fuente: Elaboración propia

En la figura 8. Los resultados arrojados de la gráfica se determinan que un 48% de los colaboradores conocen frecuentemente el resultado de su trabajo cuando su jefe los revisa y evalúa y un 32% indicaron que solo algunas veces conocen sus resultados, el 16% señalaron que nunca conocen los resultados del trabajo realizado y el 4% manifiestan que casi nunca se sabe de sus avances logrados.

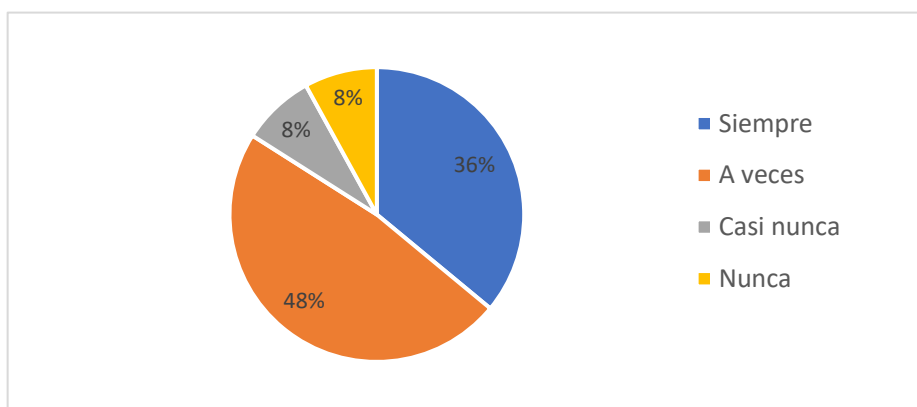


Figura 9. El jefe inmediato motiva al personal a su cargo con gestos o palabras emotivas

Fuente: Elaboración propia

En la figura 9. La mayoría de los encuestados representando el 48% optaron en decir que su jefe solo a veces los motiva y un 36% consideró que siempre los motivan con gestos o palabras y quedando con un empate de 8% las opciones de casi nunca y nunca.

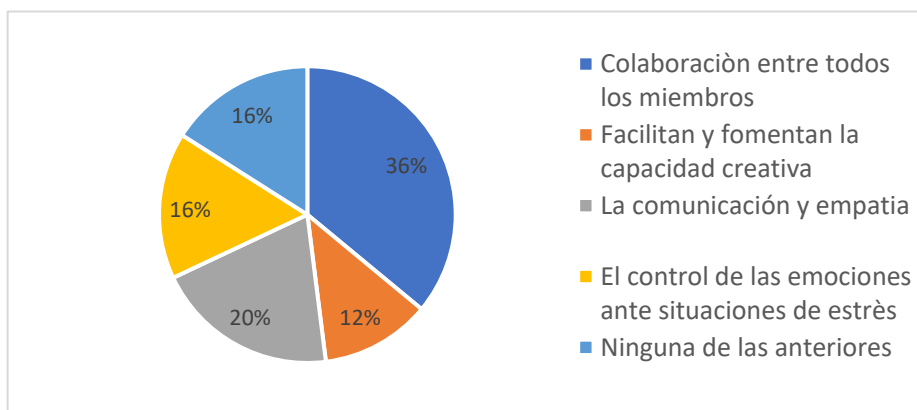


Figura 10. De qué manera su jefe influye en los trabajos que realizan dentro de la compañía

Fuente: Elaboración propia

En la figura 10. La mayoría de los subordinados representando el 36% contestaron que su jefe ha influido a que colaboren entre todos los miembros, un 20% expresaron que se ha influido en la comunicación y empatía, y emparejando con un 16% los reactivos, el control de las emociones ante situaciones de estrés y ninguna de las anteriores y un 12% consideró que se facilita y fomentan la capacidad creativa.

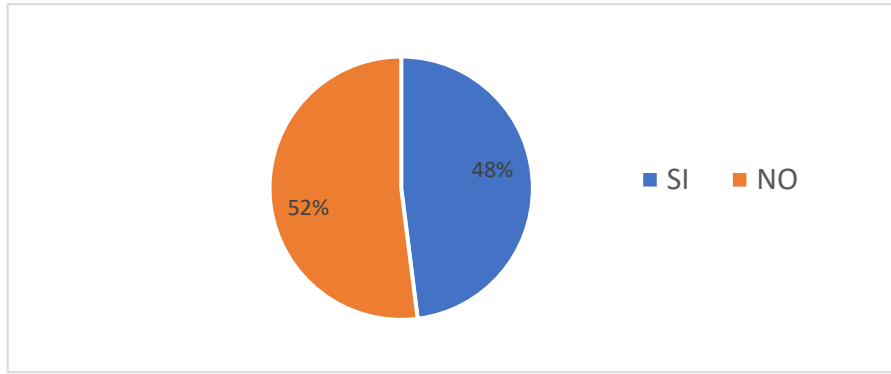


Figura 11. En su area de trabajo circula oportunamente y claramente la información y comunicación

Fuente: Elaboración propia

En la figura 11. El 52% de los empleados consideran que en su área de trabajo la información y comunicación no se circula oportunamente y por consiguiente el 48% dijeron que si se lleva a cabo el proceso de manera adecuada.

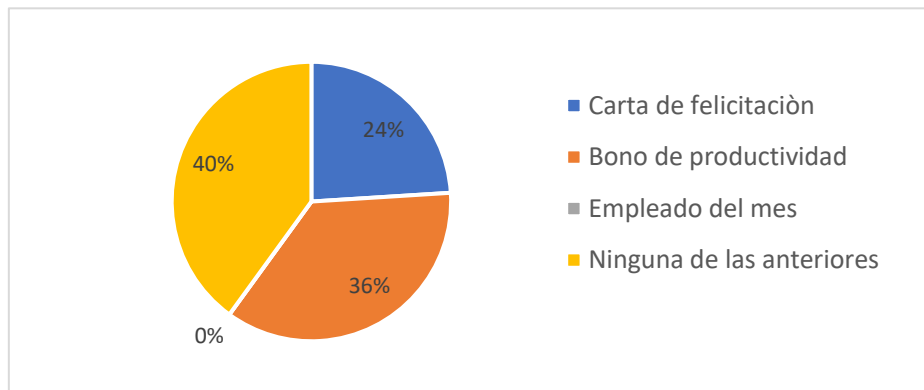


Figura 12. La organización le ha otorgado incentivos o recompensas

Fuente: Elaboración propia

En la figura 12. Los datos arrojados de las encuestas muestran que el 40% de los colaboradores no se les ha dado ningún tipo de incentivos o recompensa y un 36% afirmaron que si les han dado bono de productividad en los trabajos realizados y un 24% consideró que se les ha otorgado carta de felicitación.

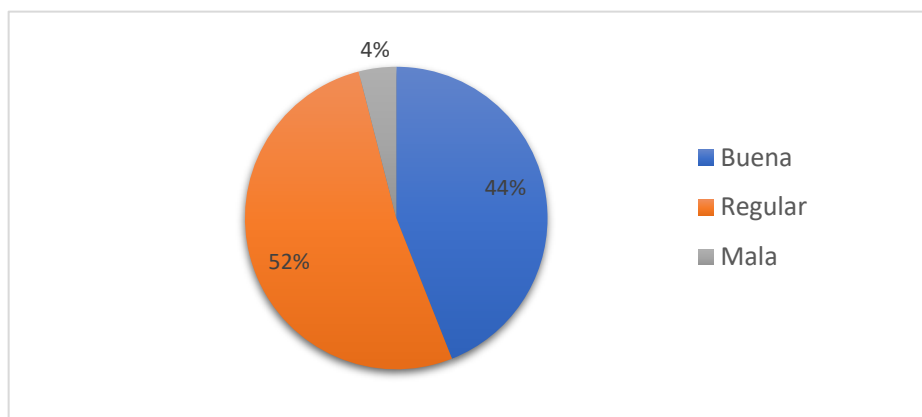


Figura 13. Como evalúa el ambiente laboral de su área de trabajo

Fuente: Elaboración propia

En la figura 13. El 52% de los encuestados consideran que el ambiente laboral es regular, quedando con un 44% que el lugar de trabajo es bueno y un 4% que el área de trabajo es mala.

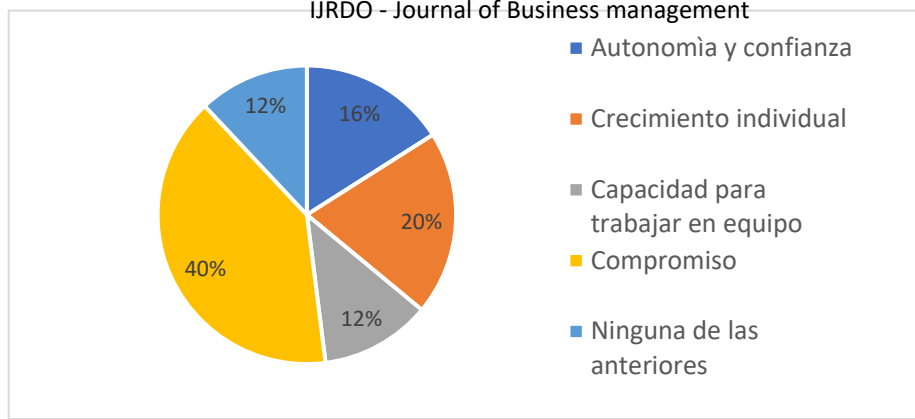


Figura 14. El ambiente de trabajo lo estimula e inspira a dar lo mejor de sí mismo

Fuente: Elaboración propia

En la figura 14. El 40% de los encuestados expresaron que el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven lo hacen por compromiso y otros señalaron con un 20% que si los estimula en el crecimiento individual. Un 16% contestaron que su lugar de trabajo si les da autonomía y confianza y con un 12% se encuentra empatados las opciones capacidad para trabajar en equipo y ninguna de las anteriores respuestas mencionadas.

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas en una empresa recreativa, nos arrojan datos que nos muestra que en el área de Desarrollo organizacional en la pregunta dos si la organización favorece las habilidades y fortalezas para el desempeño del trabajo, un 40% afirmaron que se apoya el logro de objetivos y un 28% el desarrollo y crecimiento personal. De eso se desprende que la organización debe de involucrar al talento humano en un ambiente colaborativo en donde se pueda resolver problemas, dudas y es una pieza fundamental que se debe tomar importancia para el desarrollo de las personas.

En el área de liderazgo, en base a la pregunta nueve si su jefe los ha motivado con gestos o palabras emotivas. La mayoría consideró con un 48% que solo a veces los motiva. En efecto, se puede decir que la empresa en este aspecto no ha fortalecido el papel de liderazgo y esto influye de manera positiva en el capital intelectual por eso se debe poner en práctica estos criterios. En cuestión a capacitación del capital humano a la interrogante cinco un 44% de los colaboradores expresaron que han asistidos a cursos de formación, un 40% indicaron que acuden a eventos en el área que se desempeñan y un 16% que se lleva a cabo reuniones grupales e individuales. En ese mismo contexto podemos decir que la compañía si ha llevado a cabo capacitaciones propiciando que el capital intelectual se sienta comprometido, adquiriendo conocimiento y fortaleciendo sus habilidades.

En relación a salario emocional, en la figura doce, un 40% de los empleados consideraron que no se les ha otorgado ningún tipo de incentivos o recompensas, un 36% se fueron por la opción bono de productividad y el 24% por carta de felicitación. Debido a esto podemos resaltar que la mayoría de los trabajadores no se sienten autorrealizados independientemente de un salario económico. En base al clima organizacional, en la pregunta trece, el 52% de los encuestados manifestaron que el ambiente de trabajo es regular, un 44% que es bueno y el 4% que el area de trabajo es mala. De este modo con la percepción que tiene el capital intangible no dan su máximo potencial solamente lo hacen por compromiso y no porque se sientan en un ambiente de crecimiento individual. Por ende, la empresa debe de considerar que estos elementos juegan un papel importante en relación al talento humano.

Conclusión

El papel del talento humano en las MiPymes en México es un factor importante ya que estos son los que encaminan a los objetivos propuestos de la empresa sin el capital intelectual la compañía no podría avanzar hacia sus metas. Fortalecer las habilidades del capital humano se recurre al desarrollo de las capacidades del ser humano y a su vez aumenta el éxito empresarial. Asimismo, se incluye factores que pueden influir en el desarrollo del capital intelectual, como el desarrollo organizacional, liderazgo, capacitación, salario emocional y clima organizacional que en conjunto forman características fundamentales que pueden determinar la forma en que el talento humano se sienta motivado, comprometido, colaborativo y de confianza para que de esta manera se desenvuelva de una forma más realizada consigo mismo en donde se contribuye a un ambiente positivo. En este sentido las organizaciones deben de considerar que el talento humano representa un recurso valioso intangible y la partida de la misma comienza en la estructura interna que es el capital humano.

Propuesta

Este artículo propone a las organizaciones elementos que contribuyen en el desarrollo del Talento humano como son Desarrollo organizacional, liderazgo, capacitación, salario emocional y clima organizacional. En este sentido se resalta en primer lugar que se debe involucrar al capital intelectual en un entorno positivo donde se puede resolver problemas, dudas que se susciten al transcurso del día. Por tal efecto se propicia que el capital humano se sienta en un ambiente agradable y coadyuva a que se comprometa consigo mismo y con la empresa para beneficio de ambos. Otra área de oportunidad a tomar en cuenta es el salario emocional cuyo fin es mejorar la calidad de vida del mismo, el trabajador que se siente satisfecho son empleados motivados con índices de productividad y competitividad. En cuanto a las capacitaciones se favorece a que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos el saber, conocer y aprender y se les brinden las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo y de esa forma las MiPymes avancen hacia a sus objetivos, sea competente y tenga éxito. Es de suma importancia que las empresas consideren que sin el capital humano la empresa no

existiría partiendo de esto se puede decir que fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas del capital intangible se está recurriendo a una inversión de éxito porque el activo más valioso que tiene una compañía son las personas.

Bibliografía

- [1] Arteaga , A., & Ramón, S. (2009). Liderazgo Resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295.
- [2] Caicedo, V. M., & Acosta, A. M. (2012). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL SER HUMANO COMO SUJETO DESARROLLO. *Revista Politécnica*, 8(14), 105-113.
- [3] Cantera, E. E., Muñoz, M. G., & Cortes, P. (2016). Reclutamiento y selección un estudio en las MIPYMES del municipio de Cuautitlán Izcalli estado de México. *Revista observatoria de la Economía Latinoamericana, México*, 1-13.
- [4] Castillo, R. d. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México: RED TERCER MILENIO S.C.
- [5] Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- [6] Condori, A. (2020). "El TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES". *Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, Perú .
- [7] Diario Oficial de Federación. (2019). *Ley para el desarrollo de la competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*. México. Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/>
- [8] Drucker, P. F. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Bogotá, Colombia: Normas, S.A.
- [9] García, M., & Chávez , R. (2017). Indicadores para medir el capital humano. *Revista CIMEXUS*, 13(2), 167-178.
- [10] Garzón, M. A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- [11] González, M. d., Rodríguez, A., & Sánchez, J. T. (2002). *MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN MÉXICO. EVOLUCIÓN, FUNCIONAMIENTO Y PROBLEMÁTICA*. Instituto de Investigación Legislativa del Senado de la República. Obtenido de <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/>
- [12] INEGI. (2019). *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (27 DE JUNIO)*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx>
- [13] Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento*. Pearson Educación.
- [14] Jojoa Vargas, A. M. (2017). IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Colombia.
- [15] Loaiza, C. T., & Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 152-171.
- [16] Márquez, J. O., Garduño, Y. K., & Cardoso, D. (2019). PRÁCTICAS DE LIDERAZGO DE LAS MIPYMES EN AMATEPEC, MÉXICO, 2017. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(1), 28-49.
- [17] Martínez, J. H. (2005). Las personas en la organización. *Revista Equidad y Desarrollo*, 35-43.
- [18] Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- [19] Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- [20] Obando , M. P. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.
- [21] Portales García, P. B., & De la Rosa Hernández, M. A. (2017). El talento humano como factor de éxito en las pymes. *Revista Alter, Enfoques Críticos*, 7(15), 35-47.
- [22] Qian, X., Li, Z., & Zhou, Y. (2008). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las Universidades*. Las Villas: Universidad Central de las Villas.
- [23] Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- [24] Ruiz Conde, M. V., Ramírez Reyes, J. d., & Pérez Díaz, J. (2012). El capital humano en las Micro y Pequeñas Empresas Turísticas de la ciudad de Texcoco, Estado de México. *El Periplo Sustentable*(22), 145-162.
- [25] Secretaría de Economía. (2019). Obtenido de <https://www.gob.mx/se/>
- [26] Temple, I. (27 de Febrero de 2007). *Inés Temple*. Obtenido de <https://www.inestemple.com/es/2007/02/el-salario-emocional-2/>
- [27] Valdés Díaz de Villegas, J. A., & Sánchez, G. A. (2012). LAS MIPYMES EN EL CONTEXTO MUNDIAL: SUS PARTICULARIDADES EN MÉXICO. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, VII(14), 126-156.
- [28] Vera , A. (1 de Mayo de 2017). Capital humano, clave para el crecimiento de las Pymes. *El empresario.mx*. Obtenido de <https://elempresario.mx/capital-humano/capital-humano-clave-crecimiento-pymes>