

Capital Humano y Género en la Empresa

Dr. Jesús Francisco Mellado Siller

M.PL. Edith Reyes Ruiz

Dra. Adriana Mendez Wong

Universidad Autónoma de Coahuila, Mexico

Doi:10.19044/esj.2018.v14n35p61

[URL:http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n35p61](http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n35p61)

Abstract

The present paper of human capital research in different countries has been measured by the satisfaction index in models of some latent variables, where in some countries it manifests in the dimensions of people and business or work. A sample of 243 subjects was obtained in the southern region of the state of Coahuila, in different companies in the city of Saltillo, Torreón and Ramos Arizpe. It is found in the analysis that apparently the gender difference is still high in companies in the southern region of the state of Coahuila, where women feel more differences in the jobs they perform within the company, for this it is advisable to carry out awareness-raising work in the area of internal marketing, so that there is a gender competitiveness.

Keywords: Human capital, internal marketing, gender

Resumen

El presente trabajo de investigación de Capital humano en diferentes países de han sido medidos por el índice de satisfacción en modelos de algunas variables latentes, en donde en algunos países se manifiesta en las dimensiones de las personas y el negocio o trabajo. Se obtuvo una muestra de 243 sujetos en la región sur del estado de Coahuila, en diferentes empresas de las ciudades de Saltillo, Torreón y Ramos Arizpe. Se encuentra en los análisis realizados que al parecer la diferencia de género sigue siendo alta en las empresas de la región sur del estado de Coahuila, en donde las mujeres sienten más las diferencias en los trabajos que ellas realizan dentro de la empresa, para ello es recomendable realizar trabajos de concientización en el área de Mercadotecnia interna, para que exista una competitividad de género.

Palabras clave: Capital humano, mercadotecnia interna, género

Introducción

En los países de habla hispana se realizan trabajos sobre el capital humano, varios de ellos han sido medidos por el índice de satisfacción en modelos de variables latentes, utilizados en benchmarking; en estos países, como Colombia, refieren el capital humano como una solidez, en el dinamismo empresarial. Otros como los realizados en Cuba indican que el capital humano se manifiesta en dos dimensiones: las personas y el negocio o trabajo; señalan que se debe superar esta dicotomía, y que se debe enfocar solamente a las personas o que se centren en las relaciones, con un sentido democrático, la otra alternativa es centrarlas solo en el trabajo, es decir en las tareas con un estilo de dirección democrático. Los dos enfoques pertenecen a seis dominios de competencias ordenadas que se asocian a razonamientos, procesos y sistemas y capacidades de organización.

Los seis dominios son: a) activista creíble, que significa ser respetado; b) gestor de cultura y cambio, que significa formador de cultura de la empresa; c) gestión del talento y diseño de las estructuras, o sea las políticas y organizaciones del trabajo; d) arquitecto de estrategia, que significa reconocimiento de las tendencias del negocio y su impacto; e) ejecutor operativo, es decir gestor de la organización y f) aliado del trabajo o negocio, es lo que se ocupa de medir la aportación a los objetivos o metas financieros, y de la tecnología.

Así Cuba trata de diferenciar el contexto del capital humano a través de las tendencias de los seis parámetros trabajando sobre la expresión del talento, para retenerlo y desarrollarlo, el liderazgo, la planificación estratégica y el compromiso donde los enfoques de sistema estratégico y por competencias laborales son fundamentales.

Las diferencias son fundamentales en tratamiento hacia el Capital Humano, en otros países se encuentra relacionado el capital humano con la responsabilidad social empresarial, esto permite favorecer la confianza y la pertenencia a la organización, trae como beneficios disminución de procesos de reclutamiento, y aumenta la seguridad de los empleados, hacia las corporaciones; como resultados se obtienen mejores procesos de seguridad, mejor productividad influyendo en el desempeño financiero y el logro de las metas, y sobre todo una imagen más confiable de la empresa (López, Salazar , Ojeda Hidalgo, & Ríos Manriquez , 2017)

Desarrollo

De acuerdo con Don (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2005) no es necesario tener un título de empleo, por ejemplo: Gerente; cualquier persona que tenga la capacidad de dirigir personas con alta eficiencia, o sea las personas con eficiencia para planear, dirigir y controlar trabajo de una organización, son personas que buscan mejorar la calidad aun y cuando esto no sea su

preocupación principal, son gentes que aplican su capital humano, y con su trabajo mejoran los objetivos de la empresa, éstos individuos están en los escenarios laborales.

El empleo productivo de trabajadores de todas las edades, con tipos variables de experiencia y habilidad laboral de ambos géneros y con antecedentes culturales diferentes y étnicos variados, señala un nivel básico en la comunicación para conseguir mejores ideas y esfuerzos a las metas de cualquier organización. Esto se debe a los canales de intercambios de información abiertos desde los más altos mandos a los mandos medios empresariales.

Aun y cuando los equipos se establecen de los mandos medios, todos los equipos deberán tener las competencias que crean un equipo solidario; debido a que el ambiente solidario es preciso para que los miembros de un equipo puedan emprender acciones con base a su mejor juicio, sin buscar la aprobación del líder del equipo o del gerente del proyecto. Es necesario para ello contar con el apoyo de los mandos altos ya que con éste se observan las competencias únicas importantes para el desempeño adecuado en el trabajo, a esto se le llama trabajo en equipo descentralizado.

Los antecedentes con los que se cuenta para que el personal no directivo aplique su propio capital humano; son las oportunidades de desarrollo y capacitación que ofrecen los superiores; el trabajador aprende mucho de ellas, avanzan más rápido que aquellos que no las aprovechan, y pueden enfrentar trabajos desafiantes, pero lo más importante es que éste personal, debe contar con un espacio para la libertad y la creatividad individual.

La toma de decisiones de los mandos altos muchas veces, es importante en las grandes y complejas corporaciones se depende de decisiones oportunas, sin embargo, en las organizaciones complejas la toma de decisiones es muy burocrática, casi siempre la adhesión a las reglas y procedimientos tiene prioridad sobre la toma de decisiones oportuna, que quizá evitan la probabilidad de culpa por los errores pero detienen en gran cantidad el espacio de libertad y creatividad de los empleados.

Idalberto (Chiavenato, 2009) sostiene que las organizaciones son auténticamente seres vivos, ya que cuando logran tener éxito tienden a crecer o al menos sostenerse, sus operaciones principales de aumentar el capital, incrementar su tecnología y sus actividades de apoyo, provocan que el aumento de personal y la necesidad de que éstas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad de los negocios, las personas son el diferencial competitivo que propicia el éxito de una empresa; el nuevo concepto de manejo empresarial es modificar estructuras administrativas, para utilizar en plenitud a las personas y aprendieron como crearlos, desarrollarlos producirlos y mejorarlos, el lugar de simplemente invertir en sus clientes.

En este contexto se considera que las personas pasan parte de su vida en las organizaciones, ellas dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal, dependen de las organizaciones para alcanzar sus objetivos personales e individuales, el crecimiento y éxito en la vida depende del crecimiento la organización, pero también la empresa dependen de las personas para operar, producir bienes y servicios para alcanzar sus objetivos las empresas jamás existirían sin las personas que les dan vida, vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad.

Las dos partes dependen la una de la otra; la primera es la consideración de las empresas, pueden conducirse como ver a las personas como recursos humanos es decir; empleados aislados en los puestos, horario rígido establecido, preocupación por reglas y normas, subordinación a los jefes, fidelidad a la organización etc.; la segunda es consideración como asociados, donde los empleados se observan como colaboradores agrupados en equipos, metas negociadas y compartidas, preocupación por los resultados, atención y satisfacción del cliente, importancia del conocimiento inteligencia y conocimiento entre otras. op.cit. (Chiavenato, 2009)

Como consecuencia de considerar a los empleados como asociados las empresas le están prestando atención a sus empleados e invierten en ellos generando operarios que tienen buena experiencia, altamente calificados, con salarios competitivos con otras empresas, con capacitación y actualizaciones constantes, y sobretodo personas con un alto sentido de pertenencia a la empresa.

De acuerdo con el anterior análisis se plantea la pregunta: ¿cuáles son las características del Capital humano en ambiente laboral que se manifiestan de acuerdo al género?

Metodología

Se aplicó una encuesta a una muestra de 243 sujetos en la región sureste del estado de Coahuila abarcando las ciudades de Saltillo, Torreón, Ramos Arizpe, la aplicación se realizó con visitas a las empresas No se premió la participación en la encuesta. El instrumento utilizado, fue elaborado por el Dr. Francisco Edmundo Treviño Granados, Director de la Maestría Industrial y de Negocios por la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Resultados

Se realiza un análisis Factorial, dividido por género, con extracción de componentes principales con el método de extracción Oblimín para mejorar la conformación de los factores, con 25 iteraciones, con coeficientes de matrices de correlación, KMO y prueba de esfericidad de Bartlet. Encontrando los siguientes resultados:

Tabla1.- Componente masculino^{a,b}

	RecoCptlHum
	1
v12 El personal tiene experiencia	.802
v14 El R.H. está calificado	.791
v16 Los conocimientos del personal son altos	.776
v15 El R.H. es capacitado dentro de la empresa	.687
v17 El sentido de pertenencia está presente	.620
v13 El sueldo es igual o superior al pagado en industria	.577

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

b. Sólo se utilizan los casos para los cuales Género = 2 Masculino en la fase de análisis.

Tabla 2 Componente Femenino^{a,b}

	RecCptlHum
	1
v14 El R.H. está calificado	.873
v16 Los conocimientos del personal son altos	.873
v12 El personal tiene experiencia	.803
v15 El R.H. es capacitado dentro de la empresa	.787
v13 El sueldo es igual o superior al pagado en industria	.602
v17 El sentido de pertenencia está presente	.540

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

b. Sólo se utilizan los casos para los cuales Género = 1 Femenino en la fase de análisis.

Se encontró, en la comparación realizada de tabla 1 y tabla 2, que las mujeres tienen más reconocimiento a su Capital Humano, en las saturaciones de las variables; recurso humano calificado, conocimientos reconocidos del personal, personal con experiencia, y personal capacitado de la empresa, puesto que estas saturaciones son altas, solo el salario, y el sentido de pertenencia presenta saturaciones con valor menor en las variables al reconocimiento del capital humano en sus indicadores de sueldo y pertenencia a la organización. A diferencia de las personas de género masculino. Lo cual señala que los sueldos y el sentido de pertenencia es más alto en éste género.

Conclusion

De acuerdo con los resultados de cada análisis se puede concluir que al parecer la diferencia de género sigue siendo muy alta en las empresas de la Región Sur del Estado de Coahuila, ya que el análisis establece probabilidades que las mujeres pueden ser discriminadas en lo que respecta al salario.

La discriminación en algunas de las actividades de las empresas se pone de manifiesto cuando en la opinión de las personas del género femenino los sueldos y la pertenencia a la organización se ven involucradas. Esto permite señalar que son los dos indicadores en donde las mujeres sienten más las diferencias en los trabajos que ellas realizan dentro de la empresa. En estos casos es recomendable realizar trabajos de concientización en el área de la Mercadotecnia Interna debido a que esta área es la que se está ocupando de las nuevas formas de tomar más en cuenta a las personas dentro de la organización, probablemente esto permita evitar problemas de equidad de género que son las que se están manifestando.

References:

1. Landero, Hernández , R., & González Ramírez , M. (2007). *Estadística con SPSS y Metodología de la Investigación*. México: Trillas.
2. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (Tercera Edición)*. México: McGraw-Hill.
3. López, Salazar , A., Ojeda Hidalgo, J. F., & Ríos Manriquez , M. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial desde la Percepción del Capital Humano. Estudio de Caso. *Revista de Contabilidad*, 29(1), 36-46.
4. Hellriegel, D., Jackson, S., & S. J. (2005). *Administración Un enfoque basado en competencias (10a Edición)*. México: Thomson Learning.