

# EL CAPITAL INTELECTUAL COMO VENTAJA COMPETITIVA EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO DE OAXACA

Karla de los Ángeles Pablo Calderón\*

## Resumen

La presente investigación propone al capital intelectual de las empresas del estado de Oaxaca como la ventaja competitiva para crear una diferenciación, en la medida en que se visualice como un “activo” que debe gestionarse y valorarse; con la finalidad de que la suma de los saberes de todos los integrantes en la compañía, el uso eficiente de la tecnología y su estructura organizacional, le proporcione a la empresa una ventaja competitiva en el mercado. Asimismo se presenta una relación directamente proporcional ya que a mayor grado de capital intelectual de una empresa incrementa su ventaja competitiva.

**Palabras clave:** capital intelectual, ventaja competitiva, empresas y activos.

## Abstract

This research proposes the “capital intellectual” in the companies based in the state of Oaxaca like a competitiveness advantage to create “the” difference, this considering it as an “active” that must be valuable and worthwhile. We must also consider that the “capital intellectual” is the sum of all the knowledge within any organization, and when structured correctly, it gives the company a competitive advantage in the market. Moreover, there is a directly proportional relationship, because the more the intellectual capital, the more the company increases its competitiveness advantage.

---

\* Profesora – Investigadora de la Universidad de la Sierra Sur perteneciente al Sistema Universitario del Estado de Oaxaca.

**Keywords:** intellectual capital, competitiveness advantage, companies and assets.

**Clasificación JEL:** D24, J24, M10

## Introducción

Tradicionalmente se ha considerado que la empresa debe conformarse por los recursos humanos, financieros y materiales; requiriendo además, se utilice el conocimiento, las habilidades y actitudes de las personas que harán posible recursos humanos pro-activos (que tengan iniciativa para realizar las actividades inherentes a su puesto con independencia); con una toma de decisiones correctas, para el buen funcionamiento de la empresa y con esto lograr no sólo el crecimiento económico sino también el desarrollo humano<sup>1</sup> de los integrantes de las compañías (Almaza, 2000).

Por tal motivo, el capital intelectual según Edvinsson (1997) es el capital humano (el trabajador que es el poseedor de los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas) más el capital estructural que son aquellos conocimientos e información desarrollada y generada a través de bases de datos por las organizaciones, generando una satisfacción personal, grupal y en consecuencia considerarlo como una herramienta estratégica (de competitividad) necesaria para enfrentar los nuevos desafíos del entorno.

Por lo que, al momento de visualizar las regiones que conforman nuestro país, se percibe en ellas un rezago industrial ya que carecen de un modelo de desarrollo exitoso como lo señala Barba (2003), puesto que muchas empresas del país han estado muy vinculadas al sistema político mexicano reflejando la inexistencia de algún modelo idóneo que incorpore el conocimiento, las capacidades y habilidades de los recursos humanos, así como la tecnología y la información organizacional que tengan relación con la productividad, sabiendo que para las

---

<sup>1</sup> El desarrollo humano es el proceso por el que se ofrecen mayores oportunidades a las personas. Se trata de un indicador compuesto, comparable internacionalmente, que combina la longevidad (medida mediante la esperanza de vida al nacer), el logro educacional (a través de la alfabetización de adultos y la matrícula combinada de varios niveles educativos) y el nivel de vida mediante el PIB anual per capita ajustado. (Miguel, 2003)

empresas más competitivas a escala mundial los activos más valiosos y productivos son las personas.

La misma situación se percibe en el sector empresarial del estado de Oaxaca ya que el fenómeno de la globalización de acuerdo a Villarreal (2003), es un fenómeno de carácter internacional ya que su acción consiste principalmente en lograr una penetración mundial de capitales (financieros, comerciales e industriales), ha permitido que la economía mundial (mecanismos que la integran: el comercio, la producción, y las finanzas) moderna abra espacios de integración activa que intensifiquen la vida económica mundial. Por tal motivo, es imposible que la mayoría de las empresas interactúen con compañías de otras regiones de manera congruente con el entorno, manteniendo su visión reduccionista (Miguel, 2003)<sup>2</sup>, por lo que éstas han olvidando que al mejorar su producción lograrán trabajar de manera eficaz en el cumplimiento de los objetivos previstos en la etapa de la planeación (Ulrich, 1997).

La población económicamente activa del estado de Oaxaca, en el año 1980, fue de 858,283 personas; el 72.8% se ubicó en el sector primario, el 9.3% en el secundario y el resto en el sector terciario; asimismo se siguen registrando cambios importantes para el año 2000 con un porcentaje de población ocupada que descendió al 41.1% en el sector primario y el sector secundario varió al 19.4% dirigiéndose la economía al sector terciario (INEGI, 2000).

Lo anterior, evidencia un proceso de terciarización de la economía, enfocándose a un crecimiento del subsector servicios no profesionales predominante de las economías subdesarrolladas como la del estado de Oaxaca (Maldonado, 2000). Este sector de absorción de fuerza de trabajo proporciona empleo tanto en el sector formal como en el informal y es propio de la inestabilidad laboral y los bajos niveles de ingreso.

Adicionalmente puede decirse que la población del estado de Oaxaca se encuentra inmersa en la desigualdad regional y en la pobreza así como en la falta de acceso a la educación y a la capacitación, aspectos que son necesarios superar para orientar a los recursos humanos hacia la formación y actualización del capital

---

<sup>2</sup> La visión reduccionista de las regiones es aquella que considera a la región únicamente como una unidad territorial definida por un factor ya social, físico o político.

intelectual de las empresas. Estas deficiencias se perciben de acuerdo con INEGI (2000) puesto que la región de los Valles Centrales es la única que tiene el menor porcentaje de población analfabeta en un 12.12%, incrementándose considerablemente en las demás regiones con índices de analfabetismo que fluctúan desde un 20% hasta un 38.76%. Por lo que se refiere a los alumnos en el nivel medio superior, de 44,879 alumnos inscritos en el año 2002 únicamente 5417 alumnos egresaron y el 5.16% de éstos se titularon; esta situación refleja las condiciones en las que se encuentra la mano de obra disponible del Estado para enfrentar los retos de la globalización.

De las ocho regiones del estado de Oaxaca, los Valles Centrales tiene el más alto nivel de alfabetismo, el mayor número de egresados del nivel medio superior con o sin título inmerso en las empresas exportadoras más importantes; por tal motivo se considera que es la región idónea para realizar esta investigación que pretende contribuir al conocimiento existente acerca del capital intelectual en las empresas exportadoras de las tres regiones del estado de Oaxaca antes citadas; haciendo posible que se logre un desarrollo regional y transformando la concepción que los empresarios tienen de sus recursos humanos para obtener un beneficio común.

También de acuerdo a datos de la Secretaría de Economía en el estado de Oaxaca la mayoría de las empresas no son competitivas considerando que los volúmenes de producción son insuficientes para conseguir su exportación, en virtud de que únicamente se destina la producción al interior de las regiones del Estado o en ocasiones al mercado nacional. En consecuencia se han realizado diversos estudios de calidad, de producción, de costos, de precio, de estructura organizacional, etc. en instituciones educativas a nivel superior, encontrando como resultado que las empresas necesitan mejoras, sin embargo, al trabajador no se le ha considerado como una parte integral de la empresa, por lo que esta investigación pretende determinar el capital intelectual como una ventaja competitiva de las empresas exportadoras en la región de los Valles Centrales del estado de Oaxaca que ha generado un cambio a través de la aplicación de los recursos materiales y financieros necesarios para que los integrantes de las empresas mediante los programas y proyectos enfocados al uso de nuevas tecnologías, competencias y habilidades logren

incrementar su capacidad de producción; beneficiando a la organización y en consecuencia a las regiones del Estado.

Existen diversos estudios acerca del capital intelectual y la competitividad; según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se pone de relieve la urgente necesidad de instrumentar estrategias eficaces para impulsar el aprendizaje de por vida para todos, de fortalecer la capacidad de adaptación, de adquirir nuevas habilidades y competencias; destacando la importancia del aprendizaje de por vida como factor determinante del crecimiento a largo plazo en un modelo de economía del conocimiento<sup>3</sup>. Así, tal necesidad se reconoce de manera abierta en diversos ámbitos (públicos y privados), pero no se actúa para atenderla; mientras tanto, muchas organizaciones y países siguen resistiendo apenas las marejadas de la agresiva competencia de los mercados mundiales, sobreviviendo a la deriva.

### Marco teórico

La empresa según Pfeffer (2000) se considera como un grupo estructurado de personas constituidas legalmente con la finalidad de cumplir ciertas metas que no podrán lograr de manera independiente. Así, cuando una empresa comienza con sus operaciones el objetivo principal es la supervivencia, transformándose con el transcurso del tiempo a través de los resultados pasados que contribuirán a que la empresa se consolide. Para que una empresa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armoniosamente, contribuyan a su funcionamiento adecuado, tales como los recursos materiales, técnicos, humanos y financieros (Chiavenato, 1994).

Se podrá visualizar que toda empresa de acuerdo con Koont (2004) se integra de cinco variables (tareas, estructura, personas, tecnología y ambiente) que interactúan de manera diferente de acuerdo a las perspectivas del administrador, ya que la tarea administrativa es incierta y desafiante, con problemas cada vez más

---

<sup>3</sup> OCDE, *Human Capital Investment. An international comparison*, Center for Educational Research, Francia, 1998. Véase además *Communique of the meeting of the OECD Employment, Labour and Social Affairs Committee at Ministerial Level*, 14-15 de octubre de 1995, p.5

complejos y una competencia aguda que requiere de la sofisticación de la tecnología provocada por la globalización de la economía e internacionalización de los negocios, que inducirá a un protagonismo positivo o negativo mayor de las empresas.

Bajo esta perspectiva, la empresa se enfrenta inevitablemente a factores internos y externos que de alguna forma determinan su comportamiento en la región, considerando como factores internos la inadecuada interacción entre las cinco variables señaladas en el párrafo anterior generando la falta de motivación, problemas en la comunicación, duplicidad de funciones, falla de unidad de mando, baja producción, entre otras; y como factores externos los principales son el público y el gobierno, sin dejar a un lado el factor económico, político, legal, social, tecnológico y educativo.

Inclusive, si se logra equilibrar la influencia que tienen estos factores en el desempeño de la empresa, existe la condicionante del pensamiento del empresario que es trascendental, por que ayudaría a dirigir las operaciones de la empresa o al contrario perjudicaría la evolución de la misma que busca el cumplimiento del objetivo para lo cual fue creada. En consecuencia, el empresario debe ser una persona que tenga cualidades y principios que conduzcan a las empresas de manera idónea, teniendo como características principales la automotivación, la autodirección, que viva en una permanente etapa formativa para que comprenda su entorno y que desarrolle habilidades que le permitan prever las derivaciones de determinados actos; es decir una persona que actúe sabiamente (Kras,2000). Sin embargo, en esta época de transición en la administración mexicana, se requiere que el empresario empiece a trazar un enfoque nuevo a un grupo de colaboradores con una actitud positiva, utilizando la creatividad e ingenio natural para descubrir nuevas maneras para resolver los problemas cotidianos que al principio será difícil pero con el transcurso del tiempo logrará contagiar al personal.

Es notorio que las organizaciones tradicionales tienen problemas que se deben a la falta de personal capacitado; principalmente en las áreas técnicas donde los procesos actuales y sofisticados requieren habilidades especiales (manuales y diagnósticas) junto con los hábitos de trabajo metódico inevitables en la industria moderna de parte de técnicos y supervisores; en contra parte en el área administrativa el conocimiento teórico y la capacidad analítica que se demandan a nivel profesional.

En las dos categorías existe una penetrante escasez de personal competente y capacitado en México.

Los empresarios tradicionales y modernos reconocen esta escasez; la diferencia es que el empresario tradicional suele quejarse del problema y responsabiliza al sistema educativo de ser inadecuado y fuera de la realidad de lo que requiere el comercio y la industria. En cambio las empresas modernas tratan de resolver el problema capacitando a su propia gente, en caso contrario ampliando la búsqueda de candidatos capacitados, colaborando con instituciones educativas mediante convenios o participando en esfuerzos comunitarios.

Luego entonces el conocimiento es el valor agregado de las empresas denominado capital intelectual; este concepto inicia desde el punto de vista financiero con el análisis del capital desde la perspectiva de Marx (1984); en estos momentos los activos intangibles que pertenecen a la organización no están valorados en ninguno de los dos ámbitos, dejando un vacío en el registro en libros que generan la diferencia en el valor de mercado por el cual puede ser adquirida una compañía.

Con el transcurso del tiempo se han llevado a cabo diversas clasificaciones del concepto del capital, según René Villarreal (2003) es todo lo que produce y genera valor a la empresa (capital financiero y físico) hasta manejar el concepto de capital intelectual. El capital tangible es visible como el capital financiero que son los recursos monetarios de la empresa y el capital físico (maquinaria y todos los activos fijos de la institución); en cambio el capital intangible no se palpa pero se manifiesta en la competitividad, rentabilidad y valor de la empresa por lo que entonces será entre otros el conocimiento, las habilidades y destrezas de los trabajadores de la organización.

En esta época que es la era del conocimiento y la mentefactura<sup>4</sup> de acuerdo con Villarreal (2000), en donde los mercados son masivamente personalizados; el capital intelectual es identificado de manera intuitiva en la manufactura ya que éste determina la ventaja competitiva de las empresas. Por lo que quienes organizan,

---

<sup>4</sup> Mentefactura es el trabajador del conocimiento que está orientado al servicio del consumidor, buscando la producción personalizada, el servicio integral al cliente, la solución de problemas y el desarrollo de productos y/o servicios integrales ya que aprende y posee la capacidad creativa para responder a nuevos escenarios, nuevos mundos, a los retos de la competencia y el gusto de los consumidores.

dirigen y trabajan en la empresa son personas y como tal –el factor humano- debe ser considerado básico en los objetivos y actividades de la empresa.

Por tal motivo el estudio de los recursos humanos en las empresas inicia con el origen y evolución del pensamiento administrativo conocido como la etapa científica en donde autores como Charles Babbage, Henry Robinson Towne, Frederick Wilson Taylor, Henry Fayol, los Gilbreth y Henry Lawrence Gantt mostraron interés en investigar científicamente la problemática que las organizaciones; hasta la aplicación de la computadora en el manejo de las empresas en combinación con el ser humano que propició la teoría de sistemas, en donde el fin no es contar con una computadora si no con personal que conozca los principios de su operación que le permitan diseñar los sistemas administrativos para lograr los objetivos buscados hasta llegar a la investigación de operaciones que es la aplicación de la lógica matemática y el método científico a la resolución de problemas administrativos que pueden ser expresados en modelos matemáticos (Marin, 1994).

De allí que se desarrolló la teoría de recursos y capacidades en los años 80 y la Gestión del conocimiento en los años 90, con un concepto mucho más ligado a la práctica empresarial; ésta última teoría diferencia el aspecto estático del dinámico como señala Amit y Schoemaker (1993) entre otros autores, en virtud de que los recursos comprenden el aspecto estático que incluyen la existencia de factores productivos que la empresa posee –financieros, físicos, humanos, organizativos y tecnológicos- y el aspecto dinámico, que cabe destacar los recursos basados en la información –los intangibles- siendo las que definen la forma en que la empresa emplea sus recursos.

La teoría de la gestión del conocimiento se centra en la generación de capacidades distintivas (también llamadas competencias fundamentales) a largo plazo, utilizando recursos y capacidades de carácter intangible como el capital intelectual; situación que todavía no ha sido desarrollada en las empresas exportadoras del estado de Oaxaca, puesto que éstas se enfocan más a las experiencias de los administradores y no consideran las aportaciones que los recursos humanos que integran la organización para generar el beneficio de todos.

La información anterior muestra la evolución que tiene el ser humano en las empresas y como ha tenido éste que adaptarse a las diferentes épocas del

pensamiento administrativo hasta llegar al día de hoy. Es por eso que en estos momentos ha disminuido la importancia de otras fuentes de éxito competitivo y lo que permanece como un factor crucial de diferenciación son sus empleados y cómo trabajan éstos.

Además las capacidades de los individuos que integran una organización están basadas en el conocimiento organizacional, con frecuencia no codificado, que se almacena en la memoria organizativa de la empresa, de forma que, al momento de que existe alguna contingencia los individuos que integran a la organización actúan de forma automática. Así, la capacidad se puede entender como una rutina o conjunto de rutinas (Fernández, 1993), que son una serie de pautas de actuación regular y predecible que indican las tareas a efectuar y la forma de llevarlas a cabo.

Al mismo tiempo los recursos de una empresa son realmente útiles y para lograrlo deben combinarse y gestionarse adecuadamente para generar un cambio favorable en la organización. Así, una capacidad organizativa es la habilidad de una empresa para llevar a cabo una actividad concreta en grupo, sin embargo es notorio que hace falta formar dentro de la misma organización comunidades de aprendizaje para que todos compartan la misión, visión y objetivos, realizando la planeación de sus actividades y al mismo tiempo enfrentar los problemas suscitados en el transcurso de las operaciones de la empresa dándole solución con la toma de decisiones correcta.

Lograr el triunfo empresarial a través de los empleados incluye modificar fundamentalmente la forma de pensar en cuanto a la fuerza laboral y la relación de empleo; esto significa alcanzar el éxito de la empresa cuando se trabaja con las personas, no reemplazándolas ni limitando el alcance de sus actividades, al contrario proporcionándole al trabajador los recursos necesarios y la confianza suficiente para la realización de sus funciones, por lo que no debe contemplarse a la fuerza laboral como un costo a minimizar o evitar al contrario las empresas que aceptan esta perspectiva con frecuencia están en posibilidad de superar con éxito las estrategias y el desempeño de sus rivales.

Para Valdés (2002) el capital intelectual es la suma de lo que saben todos en la compañía y que estructurado, le proporciona a la empresa una ventaja competitiva en el mercado. Este conjunto de conocimientos debe ser renovable

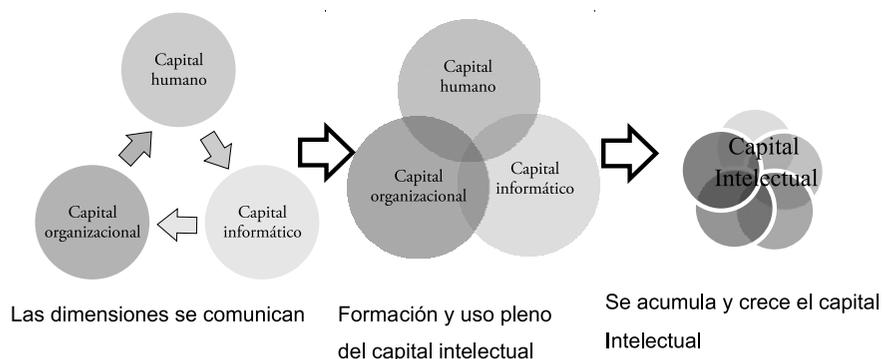
por que los cambios a los que se enfrenta la empresa son constantes, al mismo tiempo debe ser éste tipo de capital democrático ya que debe haber participación por parte de los trabajadores en la planeación de las actividades y en la distribución de los recursos para lograr alcanzar los objetivos de la empresa; asimismo para aprovechar el capital intelectual se tiene que estructurar, capitalizar y sistematizar la información.

Igualmente se define el Capital Intelectual (Steward, 1996) como material intelectual, es decir conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Esa fuerza cerebral colectiva, es difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente. Pero quien lo encuentra y lo explota, triunfa. El mismo autor afirma que en la nueva era, la riqueza es producto del conocimiento.

Una vez presentadas las concepciones del capital intelectual; se reflexiona que el reconocimiento del capital intelectual en las empresas de nuestro estado será trascendental para su mejora interna y externa; sin embargo hasta ahora las empresas no aceptan un contrato laboral con mayores beneficios para los trabajadores que tienen conocimientos, habilidades y destrezas únicas para el desempeño de funciones específicas en las organizaciones; más que en la medida en que ellas estimen que existen posibilidades de rentabilizar su inversión (figura 1).

Figura 1

### Modelo conceptual de la formación del capital intelectual



Fuente: Elaboración propia retomando información de René Villarreal (2003)

Ahora bien, se debe hacer una distinción entre los términos competencia y competitividad; en el primero hace referencia a una forma de organización de la actividad económica destinada a alcanzar una meta; es decir consiste en disciplinar a los agentes para que suministren artículos y servicios de alta calidad y bajo precio (Porter, 1991). Por lo que respecta a la competitividad, emana del concepto de competencia y surge por el proceso de globalización; definiéndose como la capacidad de acceso de una empresa o territorio al mercado doméstico o de exportación. Cuando una empresa aumenta su participación en el mercado doméstico o en el comercio internacional se considera que su competitividad ha mejorado (Márquez, 1999).

También existe la competitividad de un país que se da cuando éste logra sostener y expandir su participación en los mercados internacionales, al tiempo que consigue elevar el nivel de vida de su población (Fajnzylber, 1988). La competitividad es sinónima de supervivencia en la industria, es la mejora de los procesos productivos de tal manera que aseguren un liderazgo en costos y calidad (Ramírez, 1997).

### Determinación del modelo

Se retomarán las dimensiones que propone René Villarreal (2003) para conocer la asociatividad del capital intelectual y competitividad, de forma congruente al contexto en el que se encuentra nuestro país:

#### Cuadro 1

Matriz de dimensiones del capital intelectual y la competitividad	
Capital intelectual	Competitividad
Capital humano Capital organizacional Capital informático	Flexibilidad productiva Agilidad comercial Calidad Tecnología

Fuente: Elaboración propia sustentada en referentes teóricos consultados

La realidad del estado de Oaxaca no concuerda con la teoría aplicada, en otros estudios a nivel nacional e internacional; por lo que se utilizó un método aditivo con indicadores que dieron mayor representatividad a las dimensiones del capital humano, organizacional, informático y de competitividad.

De cada una de las dimensiones tanto del capital intelectual como de la competitividad se construyó un índice con aquellos indicadores que presentaban mayor correlación y un grado de significancia menor a 0.05, derivando las siguientes ecuaciones:

$$CI \approx \sum (CH + CIn + CO)$$

Donde:

*CH*: Índice de Capital Humano.

*CIn*: Índice de Capital Informático.

*CO*: Índice de Capital Organizacional.

$$C = \sum (F_i + R_i + C_i + I + A)$$

Donde:

$F_i$ : Iésimo indicador seleccionado de Flexibilidad productiva.

$R_i$ : Iésimo indicador seleccionado de Rotación de inventarios.

$C_i$ : Iésimo indicador seleccionado de Calidad.

*I*: Innovación.

*A*: Agilidad comercial.

Ambas ecuaciones generaron valores porcentuales que oscilaron del 0 al 100%; mismos que se transformaron en 2 rubros:

- Empresas que tenían como resultado mayor de 50% se consideraron empresas con un alto índice de capital intelectual/competitividad.
- Empresas con valores de igual o menos de 50% con bajo capital intelectual/competitividad.

Una vez construidos los índices de capital intelectual y competitividad se procedió a comparar la relación que existe entre ambos a través de una tabla de contingencias; el valor incluido en cada celda de la tabla representa la probabilidad o las frecuencias observadas de cada ocurrencia conjunta. Este planteamiento permitió corroborar la hipótesis de que el capital intelectual incide positivamente

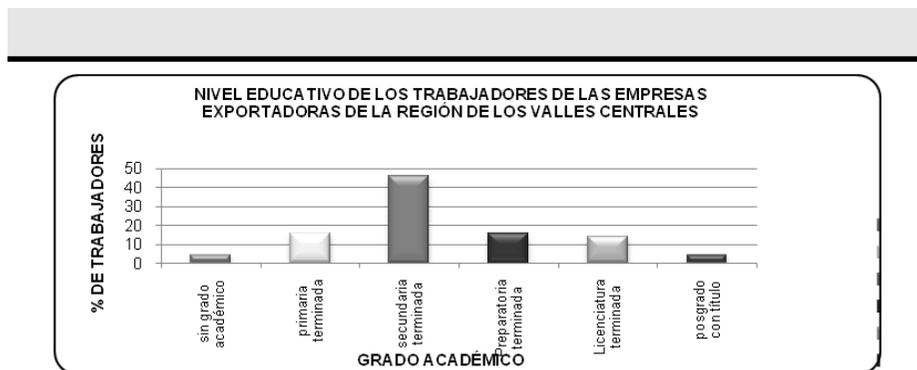
en la competitividad de las empresas exportadoras de las regiones de los Valles Centrales.

### Las empresas exportadoras de la región de los Valles Centrales

En los Valles Centrales el nivel educativo de la mayoría de los trabajadores encuestados fue de secundaria terminada, de ellos el 46% ocupa puestos operativos y solamente el 14% acreditan el nivel licenciatura siendo los encargados del área de producción o quienes realizan funciones en el departamento administrativo. Es notorio que existe la necesidad de mejorar el nivel educativo de los trabajadores de estas empresas ya que se requiere en la actualidad gente con conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas que permitan generar desarrollo económico; pero las condiciones socioeconómicas les impiden el logro de dicho objetivo ya que el 94% de los trabajadores permanece con las mismas condiciones de escolaridad desde que se insertaron en el campo laboral (Gráfica 1).

A nivel nacional los indicadores educativos han registrado incremento en la tasa de asistencia escolar en los últimos años (INEGI, 2000-2005). A pesar de lo descrito con anterioridad, el nivel educativo de los trabajadores es preocupante generando desventaja en las empresas para ser consideradas competitivas en función de que sus recursos humanos no tienen los conocimientos necesarios para tomar decisiones y ser proactivos.

Gráfica 1

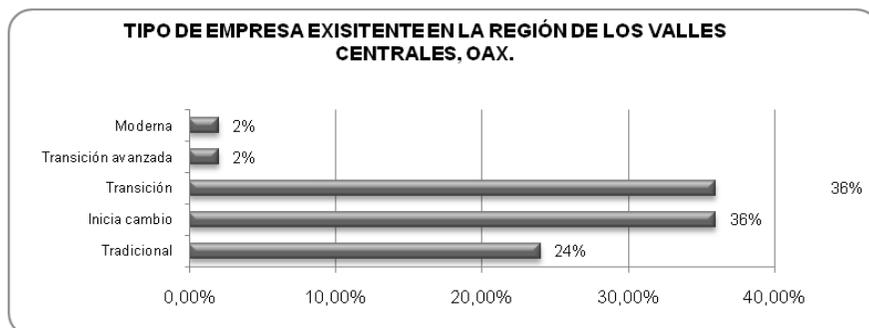


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada el 25 de mayo del 2006.

Asimismo en las empresas hace falta la creación de la cultura organizacional que establezca el patrón general de conducta, creencias y valores compartidos por los miembros, lo que significa inculcar en los trabajadores aquello en lo que cree una empresa en particular. Dichas organizaciones que pretenden un enfoque de transición, deben prepararse a través de la capacitación ya que constantemente se requieren nuevas aptitudes por los cambios en métodos y tecnología. Sin embargo, el pensamiento de la mayoría de los empresarios no ha cambiado puesto que no toma en cuenta las posibles oportunidades de desarrollo que existen, considerando a la capacitación como un gasto y no como una inversión; a pesar de que el Gobierno del estado de Oaxaca otorga capacitación gratuita a través del ICAPET y la Secretaría de Economía.

En general, se percibe un cambio en el tipo de empresa de esta región (Gráfica 2), buscando que permanezca vigente en el mercado y que cubra al trabajador sus necesidades básicas e inclusive las de reconocimiento y autorrealización.

Gráfica 2

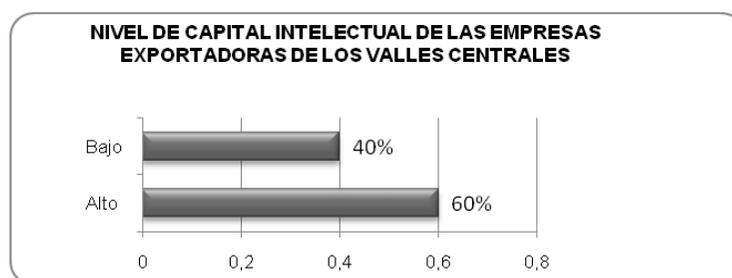


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada el 25 de mayo del 2006.

La gráfica 3 muestra que en el 60% de las empresas exportadoras de esta región, tienen un nivel de capital intelectual alto, connotando que son empresas que se encuentran en transición y que les están destinando mayores recursos al

factor humano para situarse en niveles de competitividad para enfrentar los retos de la globalización. Todavía existe un 40% de las empresas que no consideran al recurso humano como un elemento motor para el cambio, ya que las tres dimensiones del capital intelectual han sido desarrolladas al mínimo por los empresarios o gerentes de las empresas.

Gráfica 3



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada el 25 de mayo del 2006.

## Conclusiones

Es importante resaltar que el fenómeno de la globalización avanza cada día más, abarcando sectores de la población que hace unos años no se consideraba que incidían en el ámbito político, social, cultural o económico con respecto al entorno mundial; como es el caso de las empresas del estado de Oaxaca que por sus características propias son en la mayoría micro o pequeñas, con administración tradicionalista y avances tecnológicos insuficientes. Por lo que respecta a las empresas exportadoras que por condiciones propias requieren transformarse para permanecer en el mercado mundial y así lograr la competitividad que hasta estos momentos no ha sido la idónea en virtud de que no han identificado al elemento que permita alcanzar los estándares internacionales de calidad.

Asimismo se han realizado estudios que reflejan que elemento incide en las empresas para su desarrollo, retomando a la calidad, cultura organizacional, mercadotecnia, la parte financiera entre otros; que sin duda alguna son parte importante de la estructura de una empresa pero que no son el principal elemento de transformación de la misma; por lo consiguiente esta investigación consideró como el primer elemento al recurso humano en una faceta distinta, evaluando los conocimientos adquiridos en el transcurso del tiempo más la información organizacional e informática que genera la propia empresa y como al combinarse y/o complementarse se genera el capital intelectual que hace posible que se incremente la competitividad de la organización.

No hay que olvidar que la región que se estudió tiene características orográficas, demográficas, sociales, políticas, económicas y culturales diferentes, por lo que la metodología propuesta que se retomó de René Villarreal (2003) aplicada a algunos estados del norte de la República Mexicana, fue modificada por las razones antes expuestas; diseñando un modelo general que permitirá conocer el capital intelectual y que dependiendo de la región de estudio se particularizará con los indicadores de más alta correlación y significancia de la variable.

Los resultados obtenidos en las empresas exportadoras de los Valles Centrales fueron satisfactorios en virtud de que la información generó un panorama completo sobre las relaciones y comportamiento del personal en las distintas áreas; además que se logró evaluar y cuantificar en la región de los Valles Centrales el capital intelectual de los trabajadores.

En general menos del 50% de las empresas exportadoras estudiadas en la región de los Valles Centrales se preocupan por el recurso humano que integra a la organización; observándose que la mayoría de éstas no cuentan con un departamento de recursos humanos en el que se establezca un proceso formal de reclutamiento que garantice la captación del personal requerido de acuerdo con los perfiles establecidos para los diversos puestos que la empresa posee; así como el sistema de selección y contratación para que inmediatamente después se inicie el proceso de inducción en el que se le ofrezca al trabajador una panorámica de lo que la empresa espera de él y viceversa.

Cabe resaltar que más del 90% de las empresas exportadoras de la región seleccionada son micro y pequeñas por lo que el proceso administrativo se aplica

correctamente ya que la experiencia del administrador (empresario) hace posible la obtención de resultados con la máxima eficiencia en coordinación con el recurso humano que tiene a su cargo. En cambio, el 10% restantes son grandes por lo que la etapa de organización del proceso administrativo se ve afectada por la falta de manuales de organización, control interno, procedimientos, entre otros instrumentos; impidiendo que los trabajadores puedan conocer totalmente sus funciones, responsabilidades y actividades, evitando la medición de resultados para corregir, mejorar o formular la planeación anual.

Uno de los indicadores más significantes de la variable capital intelectual en la dimensión del capital humano, fue la capacitación ya que ésta puede facilitarle al trabajador un mejor desarrollo profesional; provocando que el desempeño de las actividades además de que se aprenda a través de la experiencia se consoliden con cursos, talleres, etc., que en algunas ocasiones evitarían que la pérdida monetaria sea mayor a la esperada.

La mayoría de las empresas exportadoras no visualizan la necesidad de llevar a cabo un cambio estructural, tecnológico y de inversión que requiere el recurso humano para lograr mantenerse en el mercado ya que únicamente se enfocan en el registro y control del capital tangible sin percibir que el valor de la empresa también lo adquiere a través de la intangibilidad que genera con el transcurso del tiempo la combinación del capital humano, organizacional e informático. Por lo consiguiente es necesaria una transformación de la empresa mexicana y principalmente la oaxaqueña; contemplando la participación y el trabajo en equipo como elementos de cambio.

Otro punto importante a destacar es el apoyo gubernamental que es fundamental como una política económica que permitirá a los empresarios dar el paso a la transición para convertirse en empresas modernas que logren mantenerse en el mercado internacional a través de organismos especializados en el área de capacitación destinando mayores recursos para abarcar a todas las regiones.

En el caso de Oaxaca, el ICAPET y la Secretaría de Economía difunden sus cursos de capacitación hacia los diferentes sectores económicos de la población, por lo que es recomendable que los cursos se enfoquen en una primera etapa hacia los niveles directivos y posteriormente se desarrollen las habilidades y destrezas de los trabajadores.

Además en la Secretaría de Economía en el área de Exportación hace falta que establezcan estrategias que vinculen a las empresas exportadoras siendo recomendable que los empresarios revaloren al recurso humano para poder diversificar sus productos y elevar los beneficios comunes.

## Referencias

- Amit, R. y Schoemaker, P, 1993, "Strategic Assets and Organizational Rent". *Strategic Management Journal*, vol. 14.
- Barba, A. 2003, "Los 5 mil que hacen falta. Es la era en la que la economía es portátil y los países que encuentren a los mejores ciudadanos de otro país se los llevarán." *Diario Reforma*, Junio.
- Chiavenato, A. 1994, *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 2a. edición, McGraw Hill, México.
- Edvinsson, L. Malone, M.S. 1997, *Intellectual Capital. Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*, Harper Collins Publishers, Inc.
- Fernández, Z.1993, *La organización interna como ventaja competitiva para la empresa. Papeles de Economía Española*.
- INEGI, XI Censo General de Población y Vivienda. 1990.
- INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000.
- Kras, Eva S. 2000, *La Administración Mexicana en transición*, Iberoamerica, México.
- Koontz, Harold. 2004. *Administración una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.
- Lucas, Marín, A.1994, *Sociología para la empresa*, Mc Graw Hill, México.
- Maldonado, C.P. 2000, *Las desigualdades Económicas y Sociales de los distritos del estado de Oaxaca. (1988-1995)*, Tesis de Grado de Doctor en Ciencias Económicas, Camaguey, Cuba.
- Marx, Karl. 1984, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse)*, 1857-1858, México, Siglo XXI, vol. 1.
- Márquez, David. *Población y economía*, la Jornada, 26 de julio. 1999.
- Miguel,E. Andrés. 2003, *Ciencia Regional, Principios de economía y desarrollo*, Séptima edición, Oaxaca, México.
- Pfeffer, Jeffrey. 2000, *Nuevos rumbos de la Teoría de la organización*, Oxford University Press. New York USA.
- Pfeffer, Jeffrey.1997, *Ventaja competitiva a través de la gente. Cómo desencadenar el poder de la fuerza de trabajo*, C.E.C.S.A., USA.
- Porter, Michael.1982, *Estrategia Competitiva*, C.E.C.S.A., México.

- Porter, Michael. 2003, *Ventaja Competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*, CECSA. México.
- Sánchez, Almaza, A. 2000, *Marginación e ingreso en los Municipios de México. Análisis para la asignación de recursos fiscales*, Universidad Autónoma de México. Miguel Ángel Porrúa, México.
- Ramírez, David N. 1997. *Contabilidad Administrativa*, México.
- Ulrich, Dave. 2000. *Human Resource Champions, The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Valdés, Luigi. 2002, *La re-evolución empresarial del Siglo XXI. Conocimiento y capital intelectual: Las nuevas ventajas competitivas de la empresa*, Norma. Bogotá.
- Villarreal, René *et al.* 2003, *IEA: La empresa competitiva sustentable en la Era del Capital Intelectual*. México, Mc Graw Hill, México.