

## *El Capital Intelectual y la Sustentabilidad de las MIPYMES. Experiencia Mexicana.*

*Intellectual Capital and the Sustainability of MSMEs. Mexican Experience.*

**María Luz Ortiz Paniagua**

CUCSUR – Universidad de Guadalajara, México.

[ortizpan@yahoo.com.mx](mailto:ortizpan@yahoo.com.mx)

**Anisabel R. Gálvez Fernández**

Universidad de Camaguey, Cuba.

[anisabel.galvez@reduc.edu.cu](mailto:anisabel.galvez@reduc.edu.cu)

---

### Resumen

En la estructura empresarial mexicana las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) constituyen por su cuantía la mayor cantidad de empresas del país al representar según el censo del 2014 el 99, 2 % del sector empresarial mexicano, sin embargo presentan un alto grado de fracaso empresarial, lo que indica que su gestión en términos económico – financieros no es sustentable, por lo cual el presente trabajo se trazó como propósito fundamental valorar la gestión del capital intelectual de las Mipymes en función a su sustentabilidad económico - financiera. Para la realización del mismo se tomó como estudio de caso la Región Costa Sur del Estado de Jalisco donde a través de la aplicación de una encuesta a micro, pequeños y medianos empresarios de la región de los principales sectores económicos se pudo determinar las principales limitantes de la gestión del capital intelectual que incidían en la sustentabilidad de estas empresas.

**Palabras claves:** sustentable, gestión, limitantes

### Abstract

In the Mexican business structure, micro, small and medium-sized enterprises (SMEs) account for the largest number of companies in the country, representing 99% of the Mexican business sector, according to the census of 2014. Business failure, which indicates that its management in economic - financial terms is not sustainable, so the present work was designed as a fundamental purpose to assess the management of the intellectual capital of MSMEs in function of their economic - financial sustainability. In order to carry out the study, the South Coast Region of the State of Jalisco was taken as a case study, through the application of a survey to micro, small and medium entrepreneurs in the region of the main economic sectors. The management of intellectual capital that had an impact on the sustainability of these companies.

**Keywords:** sustainable, management, constraints

**Clasificación JEL:** O34

## Introducción

El valor de un negocio se mueve cada vez más de los activos fijos a los intangibles como marcas, patentes, franquicias, software, programas de investigación, ideas, experiencias., por lo cual cada vez son más las investigaciones dirigidas a valorar este activo, que contribuye a crear una brecha cada vez mayor entre el valor contable y el valor de mercado; convirtiéndose en fuente generadora de ventajas competitivas.

En la actualidad, uno de cada siete de los puestos de trabajo que se crean en el mundo, tiene que ver con la producción o administración de la información. Las grandes empresas, responsables de buena parte del manejo del producto interno bruto mundial, tienen su fuente primaria de operación en las tecnologías de la información y el conocimiento. La información y el conocimiento se han convertido en la nueva energía que mueve al mundo.

Sin embargo, aún no se ha dado una respuesta totalmente satisfactoria a la gestión de este activo intangible que cada vez más contribuye al éxito empresarial.

Se conocen a nivel internacional múltiples modelos para la medición, valoración y gestión del Capital Intelectual. Los directivos toman decisiones y ponen en práctica acciones para gestionar el Capital Intelectual y crear ventajas competitivas, que garanticen el cumplimiento de sus objetivos y metas.

Pero: ¿están gestionando las empresas con eficacia y eficiencia sus activos intangibles que apoyan sus ventajas competitivas?, ¿cómo está influyendo la gestión del capital intelectual, en el desempeño económico, financiero, social y medioambiental de las empresas?

La Región Costa Sur del Estado de Jalisco tiene como principal objetivo desarrollar la capacidad intelectual de sus empresas e instituciones para lograr el desarrollo sustentable de su economía, siendo los activos intangibles factores determinantes para alcanzar tales metas por lo cual el presente estudio se trazó como objetivo valorar la gestión del capital intelectual de las Mi Pymes de la región en función a su sustentabilidad económico – financiera.

## El capital intelectual.

El término capital posee diversos significados, dependiendo del contexto y la disciplina que se trate:

Desde la óptica económica, generalmente se asume por capital el conjunto de bienes o servicios que sirven para producir otros bienes o servicios.

En el sentido financiero el capital es considerada toda suma de dinero, no consumida por su propietario, que ha sido colocada en los mercados financieros con el fin de obtener una ganancia posterior en forma de dividendos o intereses.

Desde el punto de vista jurídico el capital es el conjunto de bienes o derechos que forman parte del patrimonio de una persona natural o jurídica.

Al vivir en la Sociedad de la Información y el Conocimiento, donde el trabajo intelectual constituye cada vez más fuente de generación de riquezas y por tanto de plusvalía, es indispensable analizar el capital intelectual como un tipo de capital, que aumenta el capital constante de las empresas, donde se manifiesta con más fuerza una forma de relación de producción, con un tipo de asalariado de características muy propias.

Por lo tanto, puede resumirse que el capital puede considerarse como un conjunto de bienes o servicios para producir otros, como una suma de dinero invertida con el objetivo de incrementarla, como un patrimonio de bienes y valores y como una inversión en conocimientos, aptitudes y actitudes.

El Capital Intelectual se ha definido de múltiples maneras, no obstante las autoras a partir de considerar su carácter amplio e integrador, asume el siguiente concepto de capital intelectual: “Combinación holística de activos intangibles basados en el conocimiento, creado por los recursos humanos y aplicado a las estructuras, procesos, relaciones e influencia social de la organización, con capacidad de desarrollar ventajas competitivas sostenibles y generar valor”. (Borras et al., 2015, pp. 40)

En la búsqueda de metodologías y modelos que contribuyan a mejorar la capacidad de gestión del Capital Intelectual se han realizado en los últimos años numerosos esfuerzos aunque con éxito relativo, influenciado por la propia naturaleza intangible de estos activos y, sobre todo, a que cada negocio específico tiene su combinación particular de conocimientos clave de éxito en correspondencia a los objetivos a conseguir por las organizaciones, de la situación del mercado, y la complejidad de su medición, tal y como se aprecia en los criterios de Bouth, 1998; Viedma, 2000; Flores, 2000; Lev, 2001; Borrás et al, 2015; entre otros.

Las medidas más difundidas en la literatura sobre el tema se agrupan en las categorías propuestas por Luthy (2002):

Medidas de nivel organizacional o medidas globales: este tipo de medidas persigue encontrar un valor único, global y en términos financieros, del Capital Intelectual, el cual debe captar el efecto sinérgico de los elementos del Capital Intelectual a nivel organizacional, proporcionando una medida rápida y global de progreso y valor.

Medidas de nivel operacional o de componente por componente: dentro de este grupo se incluyen aquellas propuestas que se basan en la identificación de elementos o componentes de Capital Intelectual y de indicadores específicos para cada uno, lo que permite ubicar cada medida en los diferentes niveles operacionales teniendo en cuenta que cada uno tiene diferente relevancia y utilidad en los diferentes niveles de la organización, así como en el proceso de toma de decisiones.

Para Bueno et al. (2008) según el enfoque de los modelos del Capital Intelectual se distinguen tres tipos:

Modelos financieros administrativos, desarrollados en el período 1992 – 2001, dirigidos fundamentalmente a la medición e información sobre los activos intangibles no reconocidos por la contabilidad. Dentro de este grupo se destacan los modelos Navegador de Skandia, el TechnologyBroker y el Monitor de Activos Intangibles.

Modelos estratégicos - corporativos, comprendidos en el período 1997 – 2001, caracterizados por la búsqueda de una armonización de los componentes del capital intelectual y la gestión de los intangibles con el fin esencial del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, en los cuales se muestra con más claridad el impacto de las diferentes variables del capital intelectual sobre el valor de la empresa. Dentro de estos modelos se destacan Intellect, ICBS, el Modelo de Atkinson y el Modelo de Dirección Estratégica por Competencias.

Modelos sociales – evolutivos, comienzan a desarrollarse desde el año 2000 hasta la actualidad, caracterizados por el énfasis en el reconocimiento de factores como la responsabilidad social, la cultura, la innovación, el emprendimiento, el impacto medioambiental. Dentro de estos modelos se destacan American Society for Training and Development, Nova, CMI e Intellectus.

El análisis de los modelos ha permitido realizar las siguientes generalizaciones:

Todos, aunque con diferencias semánticas en su redacción y con mayor o menor nivel de explicitud, consideran al capital humano o trabajo aportado y materializado en la mercancía como fuente básica generadora de valor y ventajas competitivas.

No existe un tratamiento homogéneo y consensado relacionado con los componentes del capital intelectual, donde se evidencia una evolución de modelos más cuantitativos a modelos que incluyen variables cualitativas y cada vez más relacionada con el entorno y el papel social de la empresa; aunque con mayor o menor desagregación la mayoría de los autores coinciden en tres componentes esenciales: el humano, el estructural y el relacional. Borrás et al. (2015, pp. 40) al analizar los componentes del Capital Intelectual plantean que el mismo “debe estar estructurado en cuatro componentes: el humano, el estructural, el relacional y el social”, criterio que se comparte a partir de las tendencias de la última década vinculada a un mayor compromiso social de las organizaciones, bajo criterios de sustentabilidad económica, social y medioambiental.

Por lo tanto, se reconocen a los efectos de la presente investigación como componentes del mismo:

Capital humano: Conocimientos de las personas y colectivos en términos de valores, actitudes, competencias y habilidades que tributan al beneficio de la organización

Capital estructural : Cultural organizacional, infraestructura, procesos e innovación que tributan al desarrollo sostenible de ventajas competitivas

Capital relacional : Relaciones estables con los agentes externos, vinculados a la actividad de la organización, para el intercambio de productos, servicios e información y que generan ventajas competitivas

Capital social : Integración, compromiso e impacto en el territorio y en la sociedad en general

A partir de los estudios de Borrás et al. (2015) queda evidenciado que existe una correlación directa entre la gestión del capital intelectual y la eficiencia empresarial y la sustentabilidad económica financiera, o sea si la empresa es capaz de gestionar adecuadamente su capital intelectual este se reflejará en la eficiencia empresarial y por ende la empresa será más sustentable desde la perspectiva económico - financiera.

El concepto de eficiencia ha sido ampliamente tratado en la bibliografía desde diferentes ciencias y distintas perspectivas, no obstante estas autoras coinciden con la definición de Andrade ( 2005, pp. 79) que la define “como la forma en que se mide la capacidad de actuación de un determinado sistema donde se minimiza el uso de los recursos que se tienen, aquí la eficiencia implica el aprovechamiento de los recursos de la sociedad lo mejor posible a fin de satisfacer los deseos y necesidades de los individuos y la sociedad”. Lo que implica el uso de la cantidad mínima de inputs (horas - conocimiento – aptitudes - hombre, capital invertido, materias primas, etc.) para obtener un nivel dado de outputs (visto como ganancias, visión cumplida, productos, calidad, satisfacción del cliente, entre otros).

## **Metodología.**

A partir del estudio teórico realizado y la experiencia de las investigadoras se diseña una entrevista del tipo estructurada para aplicar a empresarios de este tipo de empresas de la Región Costa Sur del Estado de Jalisco, la cual se muestra a continuación.

¿Ud. potencia la creación de conocimientos de sus empleados y por qué?

¿Conoce Ud que es el capital y sus componentes?

¿Cómo valora la apertura de empresas norteamericanas y por qué?

¿Ud. Estimula moralmente a los empleados con buenos resultados en el trabajo?

¿Considera que la calificación laboral si la realiza se corresponde con la labor que desempeña el empleado?,

De no ser así, ¿Cuál considera la causa?

Existe estabilidad en el puesto de trabajo de sus empleados

¿Les brinda oportunidades de elevar su calificación y si no lo hace a que se debe esa decisión?

¿Cómo valora la capacidad de los empleados de adaptarse a las innovaciones tecnológicas y organizativas?

¿Se siente abierto a realizar cambios?

¿Existe una cultura de trabajo en equipo en su negocio?

¿Potencia la creatividad en los empleados?

¿Se utilizan indicadores que midan la capacitación del personal, la satisfacción de empleados y la participación en decisiones e innovaciones empresariales en su negocio?

¿Posee sistemas de calidad?

¿Se utilizan las tecnologías de la información y las comunicaciones como técnicas gerenciales en su negocio?

¿Se utilizan indicadores sistemáticos para evaluar los nuevos procesos desarrollados en el año y los nuevos productos creados o mejorados en el año en su negocio?

¿Poseen indicadores: desatisfacción del cliente con los productos y servicios que se brindan, de lealtad de los clientes, de las relaciones duraderas con proveedores y clientes y de la satisfacción de sus proveedores con la organización?

¿Realizan campañas de promoción de los productos y servicios que brindan?

¿Poseen carteras de clientes, realizando valoraciones sobre resultados y satisfacciones de sus relaciones con estos?

¿Tiene éxito su negocio?

Para determinar el tamaño de la muestra de Mi Pymes se aplicó muestreo aleatorio simple y su procesamiento se realiza por la moda.

## Resultados

La muestra encuestada está conformada por 317 empresas con una confiabilidad del 95.5 % y un error muestral deseado de 5.

Se detecta que los fundamentales problemas sobre la gestión capital intelectual que incide en la sustentabilidad económico – financiera de las MiPymes en la región, a partir del procesamiento de las respuestas obtenidas a través del programa SPSS versión 18,0 son:

- No potencian la creación de conocimientos, porque no valoran que le den ventajas competitivas
- No se conoce que es el capital intelectual y sus componentes
- Sienten como una amenaza la apertura de empresas norteamericanas, pues no saben cómo generar ventajas competitivas ante estas.
- No se estimula moralmente a los empleados con buenos resultados en el trabajo
- En muchas ocasiones la calificación laboral no se corresponde con la labor que desempeña el empleado, por ser fundamentalmente negocios familiares y primar el multifuncionamiento.
- En general existe estabilidad en el puesto de trabajo de sus empleados, pero si los califican emigran a puestos de trabajo mejor pagados.
- No valoran la capacidad de los empleados de adaptarse a las innovaciones tecnológicas y organizativas, siendo los dueños inflexibles muchas veces a realizar cambios
- No existe una cultura de trabajo en equipo
- No se potencia la creatividad en los empleados
- No se utilizan indicadores que midan la capacitación del personal, la satisfacción de empleados y la participación en decisiones e innovaciones empresariales
- No existencia de sistemas de calidad

- Utilizan poco las tecnologías de la información y las comunicaciones como técnicas gerenciales
- No utilizan indicadores sistemáticos para evaluar los nuevos procesos desarrollados en el año y los nuevos productos creados o mejorados en el año.
- Generalmente no tienen indicadores: de satisfacción del cliente con los productos y servicios que se brindan, de lealtad de los clientes, de las relaciones duraderas con proveedores y clientes y de la satisfacción de sus proveedores con la organización.
- Pocas veces realizan campañas de promoción de productos y servicios
- Generalmente no llevan carteras de clientes, por lo tanto, no realizan valoraciones sobre resultados y satisfacciones de sus relaciones con estos.
- Su crecimiento empresarial en general es bajo.

### Conclusiones.

En la práctica empresarial mexicana de las Mi Pymes de la Región Costa Sur no se gestiona adecuadamente el capital intelectual, dado fundamentalmente por la estructura de ese sector empresarial y el poco interés y preparación del micro, pequeño y mediano empresario.

No se utilizan indicadores que midan la capacitación del personal, la satisfacción de empleados y la participación en decisiones e innovaciones empresariales.

La pobre gestión del capital intelectual en estas organizaciones ha implicado un bajo nivel de éxito empresarial, lo que plantea un reto a las ciencias contables financieras de la región.

### Referencias bibliográficas

- Andrade, S. (2005). Diccionario de Economía, Tercera Edición. Madrid. Editorial Andrade.
- Borras, F, Russo, F. (2015). Capital Intelectual: Visión crítica y propuestas para organizaciones cubanas. La Habana: Editorial UH.
- Bouth, R.1998. The measurement of Intellectual Capital. Journal Management Accounting. (Noviembre), pp. 26-28.
- Bueno, E; Salmador M.P; Merino, C. (2008). Retos pendientes: patrones homogéneos para la valoración del capital intelectual. Recuperado de <http://www.modelointellectus.org/metrica>
- Flores, P.( 2000). Capital Intelectual: conceptos y herramientas. Recuperado de <http://www.calidad.org>
- Lev, B. (2001). Intangibles: management and reporting. Brooking Institution Press. Washington. DC. , pp. 7-120.
- Luthy, D. (2002). Intellectual Capital and Its Measurement. Recuperado de : [www.bus.osaka-cu.ac.jp/apira88/archives/pdfs/25.pdf](http://www.bus.osaka-cu.ac.jp/apira88/archives/pdfs/25.pdf)
- Viedma, J. (2000). Managing Personal Human Capital for Professional Excellence: An Attempt to Design a Practical Methodology. Journal Knowledge Management Research and Practice Vol (6) No 1, pp. 52 - 61.