

Influencia del capital humano en la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia

John Jhover Moreno Hernandez

Profesor investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué-Espinal. Doctorando en Administración de la Universidad Externado de Colombia. Magíster en Educación.

Correo electrónico: john.morenoh@campusucc.edu.co

Filiación institucional: Universidad Cooperativa de Colombia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8742-778>

Paula Gissel Borja Nieto

Estudiante del programa de contaduría pública de la Universidad Cooperativa de Colombia

Correo electrónico: paula.borja@campusucc.edu.co

Filiación institucional: Universidad Cooperativa de Colombia

Laura Daniela Olivar Hernandez

Estudiante del programa de contaduría pública de la Universidad Cooperativa de Colombia

Correo electrónico: laura.olivar@campusucc.edu.co

Filiación institucional: Universidad Cooperativa de Colombia

Salome Moreno Calderon

Estudiante del programa de contaduría pública de la Universidad Cooperativa de Colombia

Correo electrónico: salome.morenoc@campusucc.edu.co

Filiación institucional: Universidad Cooperativa de Colombia

Ludivia Hernandez Aros

Profesora investigadora de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué-Espinal, Colombia, integrante del grupo de investigación Planaudi y Sinergia. Magister en Auditoría y Gestión Empresarial de la Universidad UNINI, Puerto Rico. Especialista en Revisoría Fiscal y Control de Gestión de la Universidad Cooperativa de Colombia

Correo electrónico: ludivia.hernandez@campusucc.edu.co

Filiación institucional: Universidad Cooperativa de Colombia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1571-3439>

Artículo derivado de un proyecto de investigación "INV3219 denominado "Fortalecimiento de la cultura empresarial y tributaria a través de la gestión del conocimiento en las unidades productivas desarrollada en los núcleos de apoyo fiscal" asociado al grupo de investigación Planaudi, Sinergia UCC de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué-Espinal

Como citar:

Moreno-Hernandez, J., Borja-Nieto, P., Olivar-Hernandez, L., Moreno-Calderon, S., & Hernandez-Aros, L. (2024). Construcción de una cultura de paz desde una perspectiva con justicia social. *Revista Sinergia*, (15), 66-90. Recuperado a partir de http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revista_sinergia/article/view/140

DOI: 10.54997/rsinergia.n15a5

Enviado: 20 de abril de 2024

Aceptado: 10 de junio de 2024

Publicado: 28 de junio de 2024

Correo principal: ludivia.hernandez@campusucc.edu.co

Editor: PhD Mario Heimer Flórez Guzmán

RESUMEN

La sostenibilidad financiera es un aspecto crítico para el éxito y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), en Colombia la tasa de mortalidad empresarial en el país es alta. En promedio, el 70% de las PYMES no sobreviven más allá de los primeros cinco años de operación; esto resalta la necesidad de abordar factores que contribuyan a la sostenibilidad financiera; inversión en formación y desarrollo, las PYMES que invierten en la capacitación y desarrollo de su personal tienen más probabilidades de sobrevivir y crecer. según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las empresas que destinan recursos al desarrollo del capital humano tienen un 20% menos de probabilidades de cerrar; productividad y competitividad; un estudio de la Cámara de Comercio de Bogotá. El capital humano es una parte esencial e insustituible de cualquier organización exitosa. Cada empleado aporta algo único a la empresa, y es esta diversidad y talento lo que impulsa la innovación. Las organizaciones que reconocen y valoran a su capital humano están mejor preparadas para enfrentar los desafíos cambiantes del mundo empresarial y para alcanzar el éxito sostenible a largo plazo. Por lo anterior, el estudio analiza la influencia del capital humano en la sostenibilidad financiera en las PYMES debido a habilidades y conocimientos específicos que son vitales para el desempeño de la empresa, agregando valor y aportando a la resolución de problemas. Los resultados evidencian que el capital humano se ha convertido en un recurso crítico para el éxito empresarial en la era moderna y su gestión efectiva implica la contratación de empleados calificados, su desarrollo y retención.

PALABRAS CLAVE: Capital humano, sostenibilidad financiera, PYMES, desarrollo empresarial, adaptación, toma de decisiones, organización.

Influence of Human Capital on the Financial Sustainability of PYMES in Colombia

ABSTRACT

Financial sustainability is a critical aspect for the success and growth of small and medium-sized businesses (PYME), in Colombia the business mortality rate in the country is high. On average, 70% of PYME do not survive beyond the first five years of operation; This highlights the need to address factors that contribute to financial sustainability; investment in training and development, PYME that invest in the training and development of their staff are more likely to survive and grow. According to the National Administrative Department of Statistics (DANE), companies that allocate resources to the development of human capital are 20% less likely to close; productivity and competitiveness; a study by the Bogotá Chamber of Commerce. Human capital is an essential and irreplaceable part of any successful organization. Each employee brings something unique to the company, and it is this diversity and talent that drives innovation. Organizations that recognize and value their human capital are better prepared to meet the changing challenges of the business world and achieve long-term sustainable success. Therefore, this study analyzes the influence of human capital on financial sustainability in PYME due to specific skills and knowledge that are vital for the performance of the company, adding value and contributing to the resolution of problems. The results show that human capital has become a critical resource for business success in the modern era and its effective management involves the hiring of qualified employees, their development and retention.

KEYWORDS: Human capital, financial sustainability, PYME, business development, adaptation, decision making, organization.

INTRODUCCIÓN

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) constituyen una parte significativa del tejido empresarial en Colombia con un total de 5.4 millones de pymes (cifras al 2021), representando el 90 % del sector productivo (Infoempresas, 2023). A menudo, se enfrentan a desafíos financieros que pueden poner en peligro su supervivencia a largo plazo. Uno de los activos más valiosos en la gestión de estas empresas es su capital humano. La inversión en el desarrollo y gestión adecuada de los recursos humanos puede marcar la diferencia en la sostenibilidad financiera de una PYME.

Las PYMES desempeñan un papel esencial en la economía colombiana, representando una gran parte de las empresas registradas en el país. Sin embargo, muchas de estas empresas enfrentan desafíos significativos para mantener su sostenibilidad financiera a largo plazo. El capital humano, que incluye la capacitación, la experiencia y la gestión del talento, juega un papel fundamental en la capacidad de las PYMES para superar estos desafíos y prosperar en un mercado competitivo.

Las PYMES desempeñan un papel crucial en la economía nacional al contribuir significativamente a la generación de empleo y al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos colombianos. A pesar de su importancia, se ha observado que año tras año, diversas circunstancias obligan a muchas PYMES a cesar sus operaciones. Esta situación no solo impacta directamente a los trabajadores, sino que también tiene consecuencias significativas en la economía en general, tal como se indica. Ángel (2010, p.79), quien indica que “la tasa de mortalidad de las empresas en los primeros años deja atrás todos los esfuerzos que realiza el gobierno y los pequeños empresarios dentro de los cinco primeros años, cerca de la mitad de las empresas fracasa”.

La sostenibilidad se aplica a las entidades para generar valor financiero y rentabilidad a mediano y largo plazo y en este sentido, Sabogal (2019) afirma que, debe estar presente en todas las áreas de la empresa para lograr un equilibrio evolutivo en pro del crecimiento organizacional de las compañías. Lo anterior supone que la sostenibilidad financiera debe estar ligada a los sistemas de gestión, los procesos y la cultura empresarial. Una de sus ramas es la sostenibilidad financiera, la cual se basa en abarcar la capacidad de recursos humanos y técnicos; por tanto, se busca analizar la influencia del capital humano en la sostenibilidad financiera dentro de las PYMES.

El Capital Humano (CH) como lo mencionan Montoya-Agudelo & Boyero-Saavedra (2016), se relaciona con las labores que realizan las personas dentro de la empresa donde influye su experiencia, habilidades y conocimiento para realizar sus actividades que contribuyen a alcanzar el óptimo nivel de satisfacción propuesto por la organización. Es aquí donde las jerarquías dentro de una empresa son de gran importancia, ya que la persona de más alto rango es el que encamina rumbo a un mismo objetivo con el fin de mantener un alto rendimiento mientras se cumplen las metas propuestas. Por tal razón, es importante identificar las metodologías para valorar el CH en una organización. Las dificultades en la financiación de estas empresas han sido objeto de extensos debates en la literatura financiera a nivel internacional. Se ha examinado especialmente la importancia de un sistema de financiamiento eficaz en el desarrollo de las PYMES, ya que no siempre cuentan con recursos internos suficientes para llevar a cabo sus objetivos de crecimiento (Cedeño, 2018).

El talento humano es de gran importancia dentro de una organización ya que difícilmente la entidad podrá alcanzar sus objetivos con un personal inexperto y que no esté encaminado hacia ningún ideal. La experiencia de la persona va ligada con la sostenibilidad financiera reflejándose en su efectividad al realizar las labores dentro del menor tiempo para generar mayor beneficio en conjunto. En este sentido, para lograr una sostenibilidad financiera es importante determinar la influencia del CH y sus variables, en función de la generación del valor empresarial en las PYMES.

Planteamiento del problema

El DANE en Colombia afirma que la tasa de mortalidad empresarial en el país es alta. En promedio, el 70% de las PYMES no sobreviven más allá de los primeros cinco años de operación; resalta la necesidad de abordar factores que contribuyan a la sostenibilidad financiera; inversión en formación y desarrollo, las PYMES que invierten en la capacitación y desarrollo de su personal tienen más probabilidades de sobrevivir y crecer. Según el DANE las empresas que destinan recursos al desarrollo del CH tienen un 20% menos de probabilidades de cerrar.

Cuando una organización no valora adecuadamente su capital humano, puede enfrentar una serie de problemáticas y desafíos que afectan su rendimiento y su capacidad para alcanzar sus objetivos. Si los empleados no sienten que su trabajo es valorado o que tienen pocas o nulas oportunidades de crecimiento y desarrollo, es más probable que busquen empleo en otros lugares, lo que genera en una alta rotación de empleados, y al mismo tiempo, aumenta los costos de reclutamiento y entrenamiento.

Cuando el personal no se encuentra comprometido con los objetivos y la misión de la organización, es menos probable que trabaje con entusiasmo y dedique tiempo adicional para contribuir al éxito empresarial. La falta de un entorno que fomente la valoración de los empleados y la seguridad para expresar nuevas ideas puede restringir la innovación y la creatividad. Estos problemas pueden afectar la armonía en el lugar de trabajo y obstaculizar la colaboración efectiva, teniendo repercusiones en la reputación de la organización y en la satisfacción del cliente. Pregunta: ¿Cuál es la influencia del CH para lograr la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia?

Justificación

Esta investigación es de suma relevancia, ya que brindará información crucial para los empresarios, líderes de PYMES, entidades gubernamentales y otros actores involucrados en el desarrollo económico de Colombia. Comprender la relación entre el CH y la sostenibilidad financiera permitirá a las PYMES, el CH no solo tiende a ser más productivo, esto puede llevar a un mejor rendimiento en términos de producción y ventas.

La inversión en CH puede tener un impacto significativo en la sostenibilidad financiera de las PYMES, mejorar la eficiencia, la calidad y la innovación, lo que en última instancia se traduce en un mejor desempeño económico a largo plazo. lo que, a su vez, puede contribuir a una sostenibilidad financiera más sólida. tomar decisiones informadas sobre la inversión en formación y desarrollo de su personal, así como identificar áreas de mejora que puedan potenciar su desempeño financiero y competitividad en el mercado. Lograr y mantener esta sostenibilidad es un desafío que implica una gestión estratégica de los recursos financieros, una visión a largo plazo y una responsabilidad corporativa sólida.

Marco teórico

Las PYMES juegan un papel esencial tanto a nivel global como local, aunque se ven confrontadas con diversos obstáculos para asegurar su sostenibilidad financiera a

largo plazo. Abordar de manera efectiva estos desafíos requiere una atención especial a la gestión del capital humano. El marco teórico tiene como objetivo examinar la literatura disponible acerca de la conexión entre el CH y la sostenibilidad financiera.

Capital Humano y su relación en las PYMES

El CH engloba las habilidades, conocimientos, competencias y experiencias tanto de los empleados como de los directivos en una organización. La noción de CH tiene sus raíces en las investigaciones de Gary Becker (1964), quien sostiene que las inversiones destinadas al desarrollo de las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados son cruciales para elevar la productividad y el desempeño de una organización. En el contexto de las PYMES, el CH se refiere al conjunto de recursos humanos que poseen las empresas, incluyendo empleados, directivos y propietarios.

Las organizaciones, independientemente de sus metas, cuentan con empleados, quienes se convierten progresivamente en el foco de las actividades de recursos humanos que involucran tanto a las organizaciones como a las personas que las conforman; organizaciones compuestas por individuos y confían en ellos para lograr sus objetivos y llevar a cabo su misión. Desde la perspectiva de las personas, las organizaciones representan un medio para alcanzar diversas metas personales con la menor cantidad de esfuerzo y complicaciones posible.

Muchos de estos objetivos son difíciles de alcanzar a través del esfuerzo individual. Las organizaciones están diseñadas específicamente para aprovechar la sinergia generada por múltiples personas que coordinan y colaboran en sus labores. A medida que una organización progresa y expande sus operaciones, la demanda de personal se incrementa y la gestión de los recursos necesarios para su continuidad y crecimiento se vuelve más compleja (Chiavenato, 2011). El área de recursos humanos juega un papel fundamental y en este aspecto Montoya-Agudelo & Boyero-Saavedra (2016), afirman que el Recurso Humano es altamente sensible, el cual se debe trabajar de manera conjunta para el logro de los resultados operacionales.

Se hace necesario que se gestione la configuración estructural de la entidad, el enfoque de liderazgo adoptado por los directivos, el entorno contextual, la naturaleza específica del negocio y sus metas y visiones, además de las habilidades y personalidades de los individuos involucrados; variables que mantienen una interconexión constante y persistente, lo que confiere a la gestión de recursos humanos una naturaleza compleja y multifacética

Sostenibilidad Financiera en las PYMES

La sostenibilidad financiera de una PYMES se refiere a su capacidad para mantener operaciones rentables y estables en el tiempo. Kaplan & Norton (2000), argumentan que se logra a través de la implementación de medidas de desempeño financiero y la formulación de estrategias a largo plazo.

La estructura financiera es fundamental para lograr una gestión efectiva de los recursos económicos, ya que posibilita la ejecución de diversas estrategias orientadas a alcanzar los objetivos y metas predefinidos, respaldadas por medidas de control esenciales para asegurar su cumplimiento (Apaza, 2017).

En la opinión de Guajardo (2014), el propósito central de la planificación financiera es potenciar la inversión proveniente de socios, accionistas o propietarios en las fuentes generadoras de riqueza. Los empresarios, centrados en sus actividades comerciales, elaboran planes de manera constante con el objetivo de asegurar la sostenibilidad de sus empresas, mejorando tanto sus beneficios como el bienestar de sus empleados y de diversos sectores sociales.

Expresa Navarro (2018), las finanzas son esenciales como la herramienta principal para una dirección empresarial efectiva y positiva. Deben emplearse con el propósito de incrementar la producción con un mayor valor agregado, generando así mayores utilidades y rentabilidad económica. Este enfoque considera cuidadosamente los recursos financieros y el capital de trabajo disponibles.

Con el fin de alcanzar la eficiencia y eficacia en las empresas, se sugiere la adopción de nuevas técnicas de análisis financiero. Estas técnicas tienen como objetivo mejorar la eficiencia económica, así como controlar y reducir los costos y gastos. Para cumplir con estos propósitos, resulta imperativo implementar presupuestos (Navarro, 2018).

La sostenibilidad está ligada a la creación de valor compartido, esta representa un cambio radical en la forma en que las empresas perciben su responsabilidad y su impacto en la sociedad. Se aparta del paradigma tradicional de maximizar los beneficios para los accionistas, instalando a las empresas a buscar oportunidades que generen beneficios tanto económicos como sociales. Porter & Kramer (2011), expresan esta filosofía al afirmar que "el propósito de la empresa es crear valor económico de manera que también cree valor para la sociedad".

Capital Humano: Un Activo Estratégico

El concepto de capital humano, formulado por Becker Gary (1964), resalta la importancia de considerar a los trabajadores como una inversión en lugar de un gasto. Becker argumenta que la formación y desarrollo de habilidades de los empleados contribuyen directamente a la productividad y eficiencia de una organización. En el caso de las PYMES, conforme a lo mencionado se evidencia que es un enfoque esencial, ya que a menudo se encuentran compitiendo en entornos dinámicos y cambiantes.

Los recursos humanos desempeñan un papel de vital importancia en la consecución de las políticas, metas y objetivos de las organizaciones. Son elementos cruciales que contribuyen a hacer que las organizaciones sean productivas, competitivas y, por ende, exitosas. Por lo tanto, es fundamental establecer una gestión de recursos humanos que asegure la presencia de un personal capacitado, competente, actualizado y motivado hacia el trabajo productivo, mostrando compromiso con el futuro de la organización.

En el ámbito de las instituciones educativas, el proceso de formación del personal debe orientarse a impulsar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, así como el rendimiento laboral, alineándose con los objetivos organizacionales. Esto se logra mediante la implementación de programas integrados y coherentes que faciliten la selección, asignación, desarrollo y dirección del recurso humano de manera sostenida y continua (Soto, 2006).

Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Empresarial

Estudios como el de McKinsey (2017), han demostrado que la inversión en desarrollo de habilidades y la selección acertada de empleados tienen un impacto significativo en el desempeño financiero de una empresa. La gestión efectiva de los recursos humanos no solo se traduce en una mayor productividad, sino también en una reducción de costos asociados a la rotación de personal y una mayor capacidad de adaptación a las exigencias del mercado.

El funcionamiento de las organizaciones está intrínsecamente ligado a las personas, y a su vez, estas personas dependen de las organizaciones para satisfacer sus necesidades y alcanzar sus objetivos. En este contexto, la gestión de Recursos Humanos se presenta como una disciplina fundamental y altamente delicada, demandando una comprensión profunda de las interacciones complejas entre individuos y entidades organizativas. Para enfrentar con éxito los desafíos cambiantes en la sociedad de organizaciones, es esencial adoptar una perspectiva inclusiva y sistémica (Chiavenato, 2011).

Siguiendo esta línea, Porter & Kramer sostienen que el propósito de una empresa va más allá de la creación de valor económico, abogando por la generación de valor para la sociedad a través de sus operaciones comerciales (Porter & Kramer, 2011). Esta perspectiva implica que las empresas deben identificar oportunidades para abordar cuestiones sociales y ambientales mediante sus actividades empresariales.

Retención de Talento y Continuidad Empresarial

McKinsey (2017) resalta en su estudio la importancia estratégica de la retención de talento en la gestión del capital humano. La salida de empleados altamente cualificados no solo conlleva costos directos, sino también la pérdida de conocimientos y habilidades que pueden ser difíciles de reemplazar. Según DocuSign (2021), la inversión en el desarrollo de habilidades y una selección efectiva de personal puede impactar positivamente en la productividad y, por consiguiente, en la rentabilidad de la empresa. Por su parte Aon (2019) destaca que la retención de talento es esencial para preservar la continuidad de conocimientos y habilidades valiosas dentro de la organización.

La gestión del conocimiento promueve la creación y la innovación al facilitar la identificación y la aplicación de nuevas ideas y mejores prácticas (Canals, 2003). Cuando las organizaciones comparten y aprovechan el conocimiento acumulado, pueden desarrollar productos y servicios innovadores y mejorar sus procesos internos. La información y el conocimiento informado son críticos para tomar decisiones efectivas.

La gestión del conocimiento implica proporcionar información, análisis y lecciones aprendidas que respalden la toma de decisiones fundamentadas, contribuyendo a reducir la incertidumbre en este proceso. Al identificar, capturar, almacenar, organizar, compartir y aplicar el conocimiento de manera eficiente, las empresas pueden optimizar el uso de su capital intelectual y prosperar en un entorno empresarial que experimenta cambios constantes. La inversión en la gestión del conocimiento se traduce en una apuesta por el futuro y el éxito sostenible de la organización.

La Gestión del Conocimiento y el Capital Humano

Como lo afirman Hernández-Darias et al. (2010, p.13.), “la forma de gestionar a las personas en las organizaciones ha variado desde los enfoques más centrados en el trabajo y en las tareas hasta enfoques holísticos que consideran la complejidad del tema; todo ello bajo la influencia de profundos cambios de base tecnológica, económica, ambiental y social, ocurridos en el mundo en las últimas décadas”.

El conocimiento que es todo el conjunto de cogniciones y habilidades con los cuales los individuos suelen solucionar problemas, comprende tanto la teoría como la práctica, las reglas cotidianas al igual que las instrucciones para la acción, el conocimiento se basa en datos e información, pero a diferencia de éstos siempre está ligado a las personas; forma parte integral de los individuos y representa las creencias de éstos acerca de las relaciones causales (Probst et al., 2001).

En primer lugar, el término “gestión” se define como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2004). Debido a la novedad de la palabra “gestión del Conocimiento”, tiene innumerables definiciones, por lo que es necesario recordar algunos de ellos comprender e identificar las implicaciones de una manera práctica.

En el ámbito de investigación de la gestión del conocimiento, se destaca la importancia de la comprensión que la empresa posee sobre sus productos, procesos, mercados, clientes, proveedores y en especial los empleados, así como su entorno en general. Directores y gerentes visionarios intervendrán de manera integrada en estos elementos, buscando establecer una combinación que haga a la empresa competitiva.

La gestión del conocimiento engloba un conjunto de actividades que involucran la utilización, compartición, desarrollo y administración de los conocimientos tanto de la organización como de los individuos que forman parte de ella. El objetivo es dirigir estos conocimientos hacia el logro de los objetivos organizacionales (Obeidat, 2016). La creación y transmisión efectiva de conocimiento permite el diseño y aplicación de decisiones racionales, ofreciendo un contraste más robusto y enriqueciendo las ideas, lo cual beneficia la toma de decisiones estratégicas (Martínez et al., 2004).

Se describen unos pasos en la gestión del conocimiento:

- Identificación del conocimiento poseer conocimientos, habilidades, experiencias e intuiciones, donde las organizaciones pueden controlar y lograr desarrollar estrategias que permitan anclar a estas y se posibilite el uso (Davenport & Prusak, 1998).

- Adquisición del conocimiento. Kavanagh (2011) identifica el conocimiento en la organización, permitiendo que los procesos de transformación sean constantes y poder trabajar intensamente en renovar cada uno de ellos.

- La distribución del conocimiento implica que las organizaciones enfrentan dificultades en asegurar que sus miembros dispongan del conocimiento necesario. Esta transferencia ocurre a través de acciones personales, ya sea dentro de los grupos o equipos de trabajo de la organización. Sin embargo, se busca garantizar que cada individuo reciba el conocimiento requerido para desempeñar sus tareas específicas (Hawamdeh, 2003).

- El uso del conocimiento requiere un sistema de gestión de información que provea datos actualizados sobre las necesidades de los usuarios, con el objetivo de lograr una gestión del conocimiento eficiente. Se planifica la creación de plataformas que optimicen la gestión efectiva del conocimiento, como portales, escenarios o herramientas. Estos recursos tienen la finalidad de motivar a los trabajadores a consumir información y ampliar sus conocimientos (Cumming & Boomer, 2004).

- Retención del conocimiento como un proceso esencial en la gestión del conocimiento, si se retienen los conocimientos las organizaciones perderán esfuerzos para sus procesos. Se deberán seleccionar, mediante múltiples sucesos que afronta la organización, personas y procesos, guardar su experiencia de forma apropiada, y garantizar la memoria organizacional actualizada.

- La medición del conocimiento posibilita la evaluación de hasta qué punto la organización está cumpliendo con sus objetivos en términos de conocimiento (Mendes, 2002).

El CH se refiere al conjunto de habilidades, formación, experiencia y conocimientos de las personas que desempeñan roles en una empresa. Su gestión efectiva es esencial para beneficiar a la empresa y lograr sus objetivos, tanto en términos de la satisfacción de los empleados como de la satisfacción de los clientes. Asimismo, es crucial asegurar el bienestar de los trabajadores, fomentando la motivación diariamente (Hernández, 2021).

La Universidad Europea (2022), expresa sobre la incorporación de actividades relacionadas con el CH en una empresa es esencial para el desarrollo y el éxito a largo plazo. Estas actividades pueden ayudar a conservar, desarrollar y motivar a los empleados como:

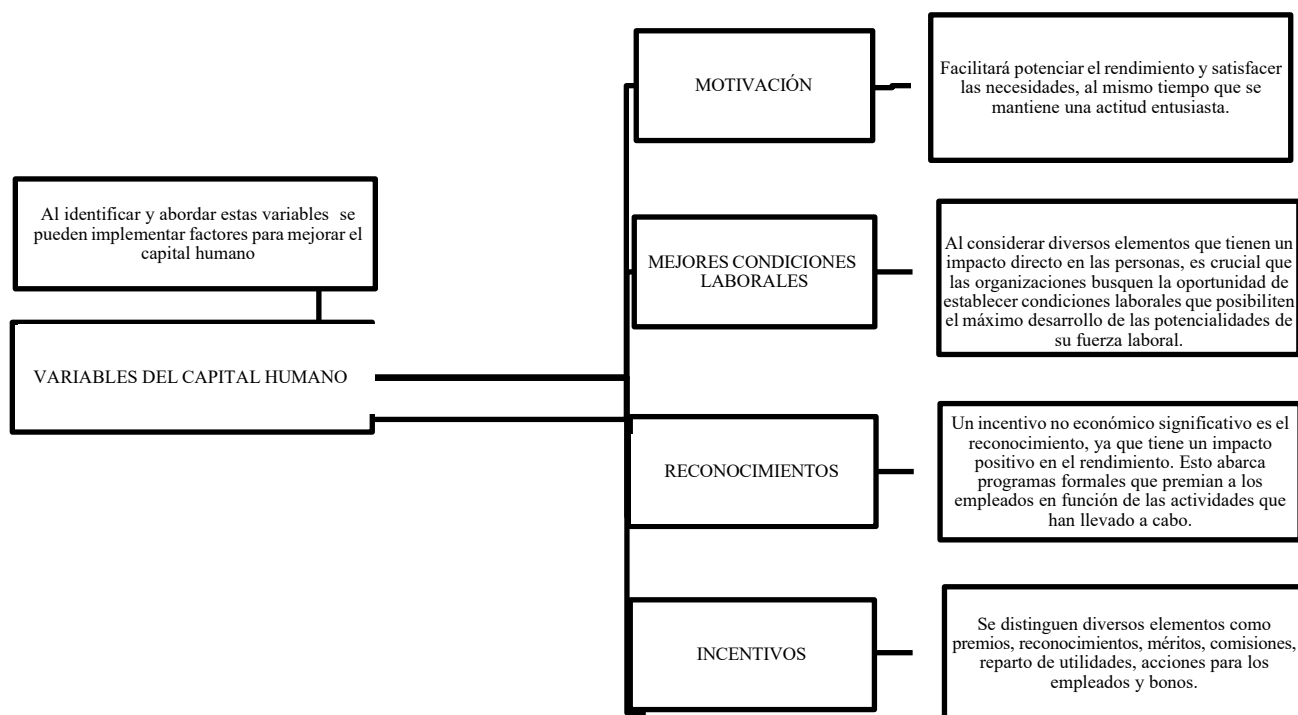
- Capacitación y desarrollo; es la cual ofrecer programas de capacitación y desarrollo para la mejora de habilidades y competencias a los empleados. Incluir talleres, conferencias y programas de mentoría.

- Evaluaciones de desempeño; realizar revisión periódica del desempeño de cada empleado y proporcionar retroalimentaciones constructivas.

- Planes de formación; promover el desarrollo profesional de los trabajadores,

donde se establezca planes de carrera que permitan al empleado crecer en la organización, así como emplear cursos formativos que adapten a los cambios producidos en el sector.

Grafica 1. Variables en el capital humano



Fuente: Boletín científico (Hernández, 2021)

La Sostenibilidad Financiera

Según Zenteno (2018), la sostenibilidad financiera de una empresa es esencial para su supervivencia y éxito a largo plazo en un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante. Lograr y mantener esta sostenibilidad es un desafío que implica una gestión estratégica de los recursos financieros, una visión a largo plazo y una responsabilidad corporativa sólida. En este trabajo, exploraremos cómo una empresa puede alcanzar la sostenibilidad financiera y los factores clave que contribuyen al logro. La base de la sostenibilidad financiera radica en una gestión financiera responsable. Implica la planificación cuidadosa del presupuesto, el control de gastos, la gestión eficiente del flujo de efectivo y la evaluación constante de la salud financiera de la empresa. Una empresa sostenible financieramente debe ser capaz de generar ganancias consistentes y gestionar sus recursos de manera prudente.

La RSC se ha vuelto fundamental en la sostenibilidad financiera. Las empresas sostenibles no solo buscan beneficios económicos, sino que también se preocupan por su impacto en la sociedad y el medio ambiente. Puede incluir prácticas éticas, programas de responsabilidad social y una gestión ambiental sostenible. Las empresas sostenibles financieramente son innovadoras y se adaptan a los cambios en su entorno empresarial.

Implica invertir en investigación y desarrollo, estar atentas a las tendencias del mercado y estar dispuestas a ajustar sus estrategias según sea necesario. La capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y desafíos es esencial. Una gestión adecuada de riesgos es crucial para la sostenibilidad financiera.

METODOLOGÍA

La investigación se basa en un enfoque cualitativo, específicamente dentro del marco de una investigación documental y analítica que recopila datos sobre la influencia del CH en la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia. Como señalan Hernández et al. (2018), una vez realizada la selección y revisión de la literatura, se ha determinado la viabilidad de llevar a cabo la investigación, y el siguiente paso es definir el alcance que tendrá. La estrategia del plan de investigación dependerá del alcance del estudio, que en este caso será de tipo descriptivo y exploratorio.

Para llevar a cabo esta investigación, se recopilaron datos de estudios realizados por diferentes autores, así como de fuentes gubernamentales y bases de datos académicas. Se empleó el método analítico y de síntesis para comprender las características generales de los temas estudiados y examinar las metodologías que permiten extraer los datos relevantes para cumplir con los objetivos de investigación.

RESULTADOS

Metodologías para identificar la valoración del capital humano en las PYMES

Montoya-Agudelo & Boyero-Saavedra (2016), afirman que el recurso humano es un elemento fundamental para la ventaja competitiva y conforma un componente esencial para cualquier tipo de institución. Es un elemento común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar.

El evaluar el desempeño de los empleados en relación con los objetivos y las expectativas de la organización constituye un proceso a través de sistemas de revisión de desempeño para recopilar datos y retroalimentación. Kaplan & Norton, (1997), introdujeron el concepto de Cuadro de Mando Integral, que incluye medidas financieras y no financieras, como indicadores de desempeño individual. Complementario a lo postulado anteriormente Armstrong & Baron (1998), destacaron la importancia de establecer objetivos claros y específicos para evaluar el desempeño individual.

La valoración del CH en la organización es fundamental para su éxito y competitividad. A continuación, se presentan a juicio de los autores las metodologías más relevantes para valorar el CH en la organización:

Enfoque Basado en el Costo

Según Benítez (2009), Esta metodología se implementa mediante la acumulación progresiva de los costos incurridos para adquirir cierta cantidad de capital a lo largo del tiempo, ajustando las respectivas deducciones por depreciación y deterioro de los activos. El método del costo tiene como objetivo estimar la inversión en CH y agregarla al valor inicial del activo. En este contexto, la inversión abarca tanto los costos relacionados con la crianza infantil como los asociados con la educación del individuo, incluyendo los ingresos perdidos durante el período educativo.

Evaluación del Desempeño Individual

Como lo indica Montoya & Boyero (2016), esta metodología se centra en evaluar el desempeño de los empleados en relación con los objetivos y las expectativas de la organización. Se pueden utilizar sistemas de revisión periódica, como las revisiones de desempeño, para recopilar datos y retroalimentación. Kaplan & Norton (2000), introdujeron el concepto de Cuadro de Mando Integral, que incluye medidas financieras y no financieras, como indicadores de desempeño individual. Por su parte, Armstrong & Baron (1998) destacaron la importancia de establecer objetivos claros y específicos para evaluar el desempeño individual.

Análisis de Competencias

El enfoque se concentra en la identificación y evaluación de las competencias clave requeridas para el éxito en un rol laboral específico. Se emplean herramientas como la evaluación de competencias y la elaboración de planes de mejora. Según Boyatzis (2006), un enfoque basado en competencias se centra en las habilidades y conocimientos esenciales para desempeñar un trabajo de manera efectiva. Asimismo, Spencer & Spencer (1993) han desarrollado un modelo de evaluación de competencias que abarca la identificación, desarrollo y evaluación de competencias.

Retroalimentación 360 grados

Esta metodología recopila retroalimentación sobre el desempeño de un individuo de diversas fuentes, como supervisores, subordinados y colegas. London et al. (1993), propusieron el uso del feedback 360 grados para obtener múltiples perspectivas sobre el desempeño de un individuo. La retroalimentación se utiliza para identificar áreas de mejora y desarrollo.

Medición de la Retención y Rotación de Personal

Evalúa las tasas de retención y rotación de empleados en la organización para comprender la estabilidad de la fuerza laboral. La medición de la retención y rotación de personal es importante porque permite a las empresas identificar los factores que influyen en la retención de talento y la rotación de personal. De acuerdo con Gonzales (2009), la medición de la retención y rotación de personal resulta fundamental para evaluar la eficacia de las estrategias implementadas en la retención del personal en organizaciones productivas. Estas estrategias pueden abarcar la creación de un entorno laboral atractivo, el establecimiento de programas de capacitación y desarrollo de habilidades, la aplicación

de políticas de compensación y beneficios competitivos, así como la promoción de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

La curva de aprendizaje

La curva de aprendizaje emerge como una herramienta esencial para la sostenibilidad financiera de una empresa, delineando el proceso mediante el cual individuos y equipos perfeccionan su desempeño a medida que acumulan experiencia en una tarea o actividad específica. Esta mejora continua en eficiencia y productividad impacta de manera significativa en la sostenibilidad financiera de la empresa.

Según Valencia Rodríguez (2005), el crecimiento económico y de producción de una empresa se basa más en sus capacidades intelectuales y de servicio que en sus activos tangibles, como tierra, planta y equipo.

Retención de Talento

La inversión en el desarrollo y capacitación del CH no solo acelera la curva de aprendizaje, sino que también contribuye a la retención de empleados talentosos. Los individuos valoran las oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional. Una organización que invierte en su CH tiene más probabilidades de retener a sus empleados de alto potencial y construir equipos de alto rendimiento. En palabras de Jim Collins, autor de "Empresas que sobresalen", "Tener la mentalidad correcta y la gente adecuada es más importante que tener un plan detallado" (Collins, 2001).

Enfoques para la Medición del Impacto del Capital Humano en los Resultados de Negocio

Ordóñez (2005) examinó los enfoques utilizados para medir el impacto de la gestión del CH y, como resultado de su investigación, identificó cuatro enfoques fundamentales para evaluar cómo influye la gestión del CH en los resultados comerciales:

- a) Medición de la correlación entre las prácticas de CH y los resultados financieros de las empresas mediante estudios a otras compañías.
- b) Medición de la contribución estratégica del CH.
- c) Medición del impacto de intervenciones o programas específicos de CH.
- d) Medición del impacto económico del CH a nivel de la empresa mediante indicadores financieros de productividad y generación de valor.

Metodologías para medir la sostenibilidad financiera en las PYMES

El estudio realizado por Sabogal (2019) para varios países, incluyendo Colombia, destaca que los indicadores clave para medir eficazmente el rendimiento económico empresarial en el país son la productividad, margen bruto, ingresos, costos de producción, relación costo-beneficio, demanda de mano de obra, valor estimado de la tierra, valor de

autoconsumo, entre otros (Atehortúa, 2010, citado en Sabogal, 2019).

Los indicadores financieros establecen una relación matemáticamente clara y directa entre diversas variables financieras, desempeñando un papel crucial al ofrecer información esencial sobre los elementos individuales presentes en los estados financieros, cuya detección o comprensión no resulta evidente a simple vista, tal como señala Garcés-Cajas (2019). En el contexto de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), los insumos contables se erigen como elementos fundamentales para la evaluación de la situación económica y financiera de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). Estos insumos abarcan varios informes financieros, incluyendo el estado de situación financiera, el estado del resultado integral y de resultados, el estado de cambios en el patrimonio y ganancias acumuladas, el estado de flujos de efectivo, junto con las notas y revelaciones adjuntas a los estados financieros.

Aunque no se puede afirmar la existencia de indicadores financieros específicos para las PYMES, su aplicación se realiza a nivel general. Según Osorio (2007), la sostenibilidad en PYMES se calcula utilizando información básica como ventas e ingresos, costos y gastos, utilidades, inversiones, capital de trabajo, flujos de efectivo, financiamiento, capital, betas, precio de las acciones en el mercado e información complementaria

Existen diversos tipos de indicadores financieros que abordan aspectos de las empresas cuando se investiga sobre la sostenibilidad. La creación de valor compartido, el desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial son aspectos esenciales en este contexto, según Benjumea et al. (2019). La sostenibilidad, según este estudio, se centra en la preponderancia del desarrollo social, seguido por el desarrollo económico. Esto se debe a que las organizaciones reconocen cada vez más que integrar el desarrollo sostenible en su estrategia central asegura la sostenibilidad económica mientras aborda las preocupaciones de sus grupos de interés.

Como lo indica Rodríguez & Ríos-Osorio (2016, p. 74), “A nivel empresarial, se emplean diversas metodologías para evaluar las dimensiones de la sostenibilidad, si bien la más ampliamente aceptada internacionalmente es proporcionada por el Global Reporting Initiative (GRI)”. La finalidad de la metodología GRI es facilitar que los informes publicados por las empresas respecto a los aspectos económicos, sociales y ambientales sigan criterios uniformes y fácilmente comparables. Esto permite comprender de manera más clara el impacto que estas organizaciones tienen en cuestiones de sostenibilidad, tales como cambio climático, derechos humanos, corrupción y crecimiento económico, entre otros.

El GRI indica que los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) son aquellos “los cuales orientaran la política de desarrollo y financiamiento, todo encaminado hacia un futuro sostenible. Es precisamente con esta perspectiva que los datos reportados en las memorias de sostenibilidad cobran mayor importancia, toda vez que la información publicada sirve para entablar un diálogo sobre la mejor manera de garantizar que los datos de sostenibilidad sean una herramienta precisa, disponible y ventajosa que contribuya a construir un futuro sostenible evidenciando la transparencia y el desempeño de la

sostenibilidad empresarial” (GRI, 2015, p.4).

Es importante destacar que la gestión del CH es fundamental para la sostenibilidad financiera de las PYMES, ya que las personas marcan la diferencia en el funcionamiento de una organización. Además, la correcta gestión del CH se ha convertido en el fundamento de la competitividad empresarial moderna. Así lo afirma Torres (2005) quien también enuncia “dado que el capital intelectual es la verdadera fuente de creación de valor de las organizaciones, se ha vuelto necesario gestionar, y por tanto medir los activos intangibles y tangibles”.

La influencia del CH en la sostenibilidad financiera de las PYMES está determinada por diversas variables, entre las que se destacan:

Valoración Económica del Capital Humano.

Valencia Rodriguez (2005, p.20) subraya que "el capital humano representa un activo intangible con la capacidad de impulsar el aumento de la productividad, promover la innovación y, por ende, fortalecer la competitividad. Es crucial cuantificar el valor del CH en términos de su contribución a la productividad y rentabilidad de la organización para analizar cómo el recurso humano respalda las decisiones y estrategias organizacionales. Con este propósito, se pueden utilizar modelos específicos de retorno de inversión (ROI) diseñados para evaluar el impacto de los recursos humanos".

Educación y Formación Continua

La inversión en desarrollo de habilidades y capacitación del CH es esencial para maximizar su contribución a la creación de valor compartido. Como afirma Jack Welch, ex CEO de General Electric, "Antes de ser líder, el éxito es solo sobre crecer tú. Después de ser líder, el éxito es sobre hacer crecer a los demás" (Welch, 2001). La capacitación continuada permite a los empleados adquirir las habilidades necesarias para abordar desafíos sociales y ambientales de manera efectiva. Una fuerza laboral bien educada y capacitada puede desempeñar sus funciones con mayor eficiencia y calidad. Becker (1964) afirma que la inversión en capital humano, como la educación y la formación, aumenta la productividad y los ingresos de los trabajadores.

Experiencia Laboral

Acevedo et al. (2007) argumentan que los conocimientos y la experiencia de los empleados son variables importantes del CH que generan valor empresarial. La inversión en la formación y capacitación de los empleados puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo.

La experiencia laboral acumulada brinda a los empleados habilidades específicas y conocimientos profundos sobre sus roles. Mincer (1962) sugiere que la experiencia laboral incrementa la productividad y los ingresos, ya que los trabajadores adquieren habilidades valiosas con el tiempo.

Habilidades y Competencias

Las aptitudes profesionales de los empleados constituyen una variable crucial del CH que aporta valor empresarial, según lo señala Acevedo et al. (2007). Además, sostiene que el CH abarca elementos cualitativos como la destreza, el conocimiento y atributos similares, que influyen en la capacidad individual para desempeñar labores productivas.

Poseer habilidades y competencias específicas permite a los empleados realizar tareas de manera más eficaz y con un mayor nivel de calidad. Schultz (1961) argumenta que el desarrollo de habilidades y competencias es esencial para mejorar la productividad y el valor de los recursos humanos.

El CH es esencial para diseñar y desarrollar productos y servicios que aborden problemas sociales y ambientales. Se logra a través del compromiso de los empleados con la misión de la empresa y su capacidad para aplicar sus habilidades de manera innovadora. Como lo expresa Sir Richard Branson, fundador de Virgin Group, el éxito en los negocios es sobre las personas, la pasión y el propósito.

Creatividad e Innovación

El CH es el motor detrás de la innovación, ya que son los empleados quienes generan ideas y desarrollan soluciones creativas. Según Steve Jobs, co-fundador de Apple, la innovación distingue entre un líder y un seguidor. Los empleados motivados y capacitados tienen el potencial de identificar oportunidades para la innovación que pueden beneficiar tanto a la empresa como a la sociedad. La creatividad y la capacidad para innovar pueden llevar a la generación de nuevas ideas, procesos y productos que agregan valor a la empresa.

Motivación y Compromiso

La motivación laboral emerge como una variable significativa del CH que genera valor para las empresas. La gestión efectiva del CH se facilita a través de la motivación laboral, que se posiciona como una herramienta crucial en la administración organizacional, según Parrales & Villao (2022). La productividad y la disposición para contribuir al éxito de la organización suelen ser mayores en empleados motivados y comprometidos. Este punto es respaldado por Herzberg et al. (1959), quienes argumentan que factores motivacionales como el reconocimiento y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el rendimiento y el valor empresarial.

Adaptabilidad y Flexibilidad

Los empleados capaces de adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral contribuyen a la resiliencia y competitividad de la organización. Boudreau y Ramstad (2005) sugieren que "la adaptabilidad de los empleados es crucial para afrontar los cambios en un entorno empresarial dinámico".

Liderazgo y Gestión Efectiva

Un liderazgo eficaz puede influir en la motivación, la productividad y el desempeño general de los empleados. Como lo afirma Bass (1985) destacando que el liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en la productividad y la efectividad organizacional.

Salud y Bienestar del Empleado

Los empleados que gozan de buena salud y reciben atención adecuada tienden a ser más productivos y a faltar menos al trabajo, lo que contribuye a mejorar la eficiencia y el valor de la empresa. Goetzel & Ronald (2008) señalan que el bienestar de los empleados puede tener un impacto significativo en la productividad y la rentabilidad de la organización. De acuerdo con Pérez y Castillo (2016), la salud y el bienestar de los empleados representan variables importantes del CH que generan valor empresarial. La inversión en la salud y el bienestar de los empleados no solo puede incrementar la productividad, sino también reducir los costos asociados a la atención médica.

Trabajo en equipo

Montoya Agudelo & Boyero Saavedra (2016) sostienen que es un hecho que, para certificar la calidad de los servicios y mejorar el funcionamiento de un sistema de calidad dentro de la organización, esta debe fomentar el trabajo en equipo. Esto implica fortalecer en los empleados tanto su capacidad como su disposición para colaborar eficientemente en la organización. La participación, integración y colaboración de todas las personas en la gestión de la calidad se logran mediante el trabajo en equipo, que se erige como la base fundamental para que la organización alcance sus objetivos, incluidos los financieros.

Relación de las variables que influyen en el capital humano para la sostenibilidad financiera en las PYMES.

Los resultados del estudio indican una fuerte correlación entre la calidad del CH y la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia. Se encontró que las empresas que invierten en la capacitación y desarrollo de su personal tienden a tener un desempeño financiero mejor y más estable en el tiempo. Las variables que influyen en la relación entre CH y sostenibilidad financiera de las PYMES identificadas después del análisis de la literatura y las metodologías revisadas son los siguientes.

Reducción de Costos de Producción

A medida que los empleados adquieren experiencia, son capaces de realizar tareas de manera más eficiente y con menor cantidad de recursos. Se traduce en una reducción de los costos de producción. Por ejemplo, en la fabricación, los operarios pueden aprender a utilizar maquinaria de manera más efectiva, lo que disminuye el tiempo de producción y el uso de materiales.

Optimización de Procesos

El aprendizaje continuo conduce a la identificación y adopción de mejores prácticas y procesos más eficientes. Los empleados con experiencia a menudo son capaces de proponer y aplicar mejoras que resultan en una mayor eficiencia operativa y, por ende, en una mayor rentabilidad.

Mayor Calidad del Producto o Servicio

Con la experiencia, los empleados pueden mejorar la calidad de su trabajo al evitar errores y perfeccionar su habilidad en la realización de tareas. Resulta en una mayor satisfacción del cliente y, a menudo, en la posibilidad de cobrar precios más altos por productos o servicios de mayor calidad.

Aceleración en la Adaptación a la Tecnología y Nuevas Herramientas

En un entorno empresarial en constante cambio, la habilidad de los empleados para aprender y adaptarse a nuevas tecnologías y herramientas es crucial. Una curva de aprendizaje eficiente facilita la incorporación de nuevas tecnologías y permite a la empresa mantenerse competitiva en el mercado.

Las PYMES desempeñan un papel crucial en la economía global, y su capacidad para mantener una salud financiera sólida es fundamental para su contribución al desarrollo sostenible. Las metodologías empleadas para evaluar la sostenibilidad en estas empresas van más allá de considerar únicamente aspectos financieros, abordando también el impacto social y ambiental. Esto refleja una visión holística de la sostenibilidad. Entre las metodologías más tradicionales y efectivas para medir la sostenibilidad financiera en las PYMES se encuentran los indicadores financieros, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y variables financieras como productividad, margen bruto, ingresos, costos de producción, relación costo-beneficio, demanda por mano de obra, utilidades, inversiones, capital de trabajo, flujos de efectivo, financiamiento, y capital, entre otras ya mencionadas.

Reducción de la Rotación de Personal

La retención de empleados puede verse afectada por la curva de aprendizaje, ya que a medida que los trabajadores adquieren experiencia y desarrollan habilidades específicas, su aporte y valor para la empresa experimentan un crecimiento significativo. Este aumento en la valía del empleado puede tener un impacto positivo al reducir la rotación de personal, disminuyendo así los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. La retención de talento se convierte, de este modo, en un beneficio adicional derivado de la inversión en el desarrollo y crecimiento continuo de los trabajadores dentro de la organización.

Fomento de la Innovación y la Creatividad

La experiencia y el conocimiento acumulado permiten a los empleados contribuir con ideas innovadoras y soluciones creativas. Una fuerza laboral experimentada está en

una mejor posición para identificar oportunidades y desafíos, lo que puede impulsar la innovación y la adaptación a nuevas tendencias y demandas del mercado.

Fortalecimiento de la Marca y Reputación Empresarial

Una empresa que demuestra una curva de aprendizaje efectiva puede destacarse en su industria. Puede generar una reputación positiva y atraer a clientes y socios comerciales, lo que contribuye a la sostenibilidad financiera a largo plazo.

En resumen, una curva de aprendizaje bien gestionada y aprovechada puede tener un impacto significativo en la sostenibilidad financiera de una empresa. Facilitar la eficiencia operativa, la reducción de costos, la mejora de la calidad y la capacidad de adaptarse a los cambios del mercado, todo lo cual contribuye a una base financiera sólida y la competitividad sostenida en el entorno empresarial.

CONCLUSIONES

El CH emerge como un factor crítico en la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia. Las cifras y estadísticas presentadas respaldan la importancia de invertir en la capacitación y desarrollo de los empleados para mejorar la productividad, la competitividad y el acceso al financiamiento. Para que las PYMES en Colombia puedan enfrentar los desafíos económicos y alcanzar un crecimiento sostenible, es esencial que reconozcan la influencia positiva del CH y lo integren de manera efectiva en sus estrategias empresariales.

El CH como elemento fundamental y ventaja competitiva promueve y provee sostenibilidad financiera, logrando optimizar el rendimiento financiero en términos de utilidades. Uno de los enfoques basado en los costos busca calcular la inversión en CH considerando los costos de adquisición y desarrollo de habilidades a lo largo del tiempo. Incluye costos de educación y formación, así como los ingresos perdidos por el tiempo dedicado a la adquisición de conocimientos.

Al evaluar el desempeño individual de los empleados en relación con los objetivos y expectativas de la organización se obtiene una serie de resultados y beneficios que pueden contribuir al crecimiento y el éxito de los empleados y de la organización en su conjunto. La retroalimentación proporcionada en el proceso de evaluación es fundamental para el desarrollo y la mejora continua, permite identificar las áreas en las que un empleado se destaca y aquellas en las que puede necesitar procesos de mejora.

La gestión del CH no solo influye en los aspectos operativos de una empresa, sino que también tiene un impacto directo en sus resultados financieros. Este impacto se manifiesta a través de diversas dimensiones, que incluyen la correlación de los resultados financieros con prácticas de gestión del capital humano, la evaluación de la contribución estratégica de dicho capital y la medición del impacto económico que tiene en la empresa, utilizando indicadores financieros como referencia.

Al considerar la sostenibilidad financiera de las empresas en Colombia, se destacan indicadores clave como la productividad, el margen bruto, los ingresos, los costos de producción, la relación costo-beneficio, la demanda de mano de obra, el valor estimado de la tierra, entre otros. Estos indicadores no solo proporcionan una visión integral del desempeño económico de las empresas, sino que también sirven como herramientas fundamentales para comprender y evaluar la eficiencia financiera de las PYMES, utilizando como base los informes financieros disponibles.

Se menciona que el GRI es una metodología ampliamente aceptada a nivel internacional para evaluar las dimensiones de la sostenibilidad en las empresas. Esta metodología busca homogeneizar la presentación de informes sobre aspectos económicos, sociales y ambientales, lo que facilita la comparación entre organizaciones y mejora la comprensión del impacto en la sostenibilidad. Los datos reportados en las memorias de sostenibilidad son fundamentales para garantizar un futuro sostenible y fomentar la transparencia y el desempeño en la sostenibilidad empresarial.

Finalmente, se destaca una sólida correlación entre la calidad del capital humano y la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia. Se evidencia que aquellas empresas que realizan inversiones significativas en la capacitación y desarrollo de su personal tienden a mantener un desempeño financiero más sólido y constante a lo largo del tiempo. Además, se han identificado diversas variables que ejercen influencia en esta relación, entre las que se incluyen la reducción de costos de producción, la optimización de procesos, la mejora en la calidad del producto o servicio, la agilidad en la adaptación a la tecnología y nuevas herramientas, la disminución de la rotación de personal, la promoción de la innovación y creatividad, así como el fortalecimiento de la marca y la reputación empresarial. Estas variables impactan de manera significativa en los aspectos financieros de las PYMES, contribuyendo a la eficiencia operativa y la rentabilidad a largo plazo.

REFERENCIAS

- Acevedo, M. C., Montes, I. C., Maya, J. J. V., González, M. N. V., & Mejía, T. B. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de investigación, (56). Recuperado de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Aon. (2019). The Real Deal: Estudio de adquisición y retención de talento de 2019. Recuperado de <https://www.aon.com/getmedia/9c9c3c7d-9a8a-4f5c-9c7d-5c3b9c5f6d3d/The-Real-Deal-2019-Talent-Acquisition-and-Retention-Study.aspx>
- Apaza, M. (2017). Contabilidad de Instrumentos Financieros. Ed. Pacífico Ediciones. Chile

- Armstrong, M. & Baron, A. (1998). Manual de gestión del desempeño, IPM, Londres
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press. Recuperado de <https://lc.cx/l1iUox>
- Becker, G. (1964), Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, National Bureau of Economic Research, Londres. Recuperado de <https://lc.cx/fXEjpQ>
- Benítez R., V. H. (2009). Sistema de costos basado en actividades. *Libre Empresa*, 6(2), 169–198. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/2939>
- Boyatzis, R. E. (2002). El desarrollo de competencias sin valores es como el sexo sin amor. *Journal of work and organizational psychology*, 18(2-3), 247-258. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/301ad0e3bd5cb1627a2044908a42fdc2>
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Talentship and the evolution of human resource management: From professional practices to strategic talent decision science. *Human Resource Planning Journal*, 28(2), 17-26. Recuperado de <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=136e06834778c8501a2ed6aa193fd65904cd8bc3>
- Canals A. (2003). La gestión del conocimiento. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3300>
- Cedeño, V. J. S., & Angulo, H. M. H. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí. *Eca Sinergia*, 10(1), 59-69. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Chiavenato, A. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114804.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Editorial mexicana Reg. Núm. 736. Recuperado de https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Collins, J. (2001). De buena a excelente: por qué algunas empresas dan el salto y otras no. HarperCollins

- Cumming, J. & Boomer, A. (2004). Gestión del conocimiento: desbloquear el valor. *Revista de práctica de gestión del conocimiento*, 5(1), 1-13.
- Davenport, T.H & Prusak, L. (1998). Conocimiento práctico: cómo las organizaciones gestionan lo que saben. Prensa empresarial de Harvard.
- DocuSign. (2021). Retención de talento: ¿Por qué es crucial para tu empresa? Recuperado de <https://www.docusign.mx/blog/retencion-de-talento>
- Sabogal, J. F. G. (2019). Estudio de variables de sostenibilidad financiera en los agroecosistemas para: Venezuela, España, Colombia, Perú Y Cuba. *In Vestigium Ire*, 13(2), 42-57. Recuperado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/1969>
- Garcés-Cajas, C.G. (2019). Indicadores financieros para la toma de decisiones en la Empresa Disgarta. Ecuador: Ambato. Recuperado de <https://repositorio.puce.edu.ec/items/258cc2ce-7a6c-4b9e-a1ab-7751de12421b>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2011). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45–72. Recuperado de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1>
- Goetzel, R. Z., & Ozminkowski, R. J. (2008). The health and cost benefits of work site health-promotion programs. *Annu. Rev. Public Health*, 29, 303-323. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930>
- Guajardo, G. (2014). Contabilidad Financiera. Mc GrawHill.
- Global Reporting Initiative. (2015). Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad - Parte 2. Amsterdam: Global Reporting Initiative. Recuperado de <http://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-Two-pdf>.
- Hawamdeh, S. (2003). Gestión del conocimiento: cultivar profesionales del conocimiento. Prensa de la Universidad de Oxford.
- Hernández-Darias, I., Fleitas Triana, S., & Salazar Fernández, D. (2010). Experiencia de gestión del conocimiento para el sistema de gestión integrada de capital humano en empresas. Cubanas. *Entramado*, 6

(2), 12-25.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Educación McGraw Hill. ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Hernández, M. G. (2021). Boletín científico. MEXICO: CON-CIENCIA. Recuperado de <file:///D:/Users/PANCHES/Downloads/7335-Manuscrito-38753-1-10-20210422.pdf>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.

Infoempresas (2023). Pymes en Colombia: qué son, cuántas hay y ejemplos. Recuperado de <https://infoempresas.com.co/pymes-en-colombia-que-son-cuantas-hay-y-ejemplos/>

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1997). Cuadro de Mando Integral. Gestión 2000. Recuperado de <https://conocimientoconcentrado.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/05/cuadro-de-mando-integral.pdf>

Kaplan, R.S. & Norton, D.P (2000). Cómo utilizar el Cuadro de Mando Integral. Gestion 2000. Recuperado de <https://agris.fao.org/search/en/providers/122516/records/64736678e17b74d222547f1a>

Kavanagh, M.H. (2011). Gestión del conocimiento e innovación: interacción y colaboración. *Revista de Gestión del Conocimiento*, 15(6), 969-985.

London, M. & Beatty, R. W. (1993). 360-Degree Feedback as a Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 32, 353-372. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.3930320211>

Martínez Fajardo, C. E. (2004). Gestión y creación de conocimiento. *Innovar*, 14(23), 13-23. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512004000100001&script=sci_arttext

McKinsey (2017). El caso de la reinención digital. Recuperado de [https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/the-case-for-digital-reinvention\[2\]](https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/the-case-for-digital-reinvention[2])

Mendes, G.H (2002). Gestión del conocimiento: una propuesta para la medición del conocimiento en las organizaciones. *Revista de la Facultad de Ingeniería*, 17, 1-10.

Mincer, J. (1962). Capacitación en el trabajo: costos, rendimientos y algunas

implicaciones. *Revista de Economía Política*, 70(5, 2ª parte), 50-79.

Montoya-Agudelo, C, A & Boyero-Saavedra, M, R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2, pp. 1-20 Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina.

Navarro-Silva, O. (2018). Perspectivas de la Administración Financiera del Capital de Trabajo como instrumento necesario en la evolución de las Mi PYMES. *Espacios*, 39(42). Recuperado de <https://lc.cx/vEM4cm>

Obeidat, B. (2016) El efecto de la orientación estratégica en el desempeño organizacional: el papel mediador de la innovación. *Revista Internacional de Comunicaciones, Ciencias de Redes y Sistemas*.

Osorio, J. (2007). Gestión financiera empresarial: contexto y casos colombianos. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., & Pisco-Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 177–186. DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>

Porter, M., & Kramer, M. (2011). La creación de valor compartido. *Harvard Business Review*, 89(1), 32-49. Recuperado de https://lc.cx/cz_VXg

Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K. (2001). *Administre el conocimiento*. México: Prentice Hall. Recuperado de <https://lc.cx/qrne8n>

Rodríguez Guerra, L. C., & Ríos-Osorio, L. A. (2016). Evaluación de sostenibilidad con metodología GRI. *Dimensión empresarial*, 14(2), 73-89. Recuperado de DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v14i2.659>

de Soto, F. C. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12(Ext), 10-27. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work. Models of Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Schultz, T. W. (1961). Inversión en capital humano. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/1818907>

Ordóñez, J. L. T. (2005). Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio. *Pensamiento & Gestión*, (18), 151-176. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64601807.pdf>

Welch, A. R. (2001). Globalisation, post-modernity and the state: Comparative education facing the third millennium. *Comparative education*, 475-492

Universidad Europea. (2022). Funciones del Departamento de Recursos Humanos. Universidad Europea. Recuperado de <https://universidadeuropea.com/blog/funciones-departamento-recursos-humanos/#:~:text=Recursos%20Humanos%20lleva%20un%20control,plantilla%20y%20la%20pir%C3%A1mide%20edad>.

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

Zenteno, A. (2018). Cómo Evaluar la Oportunidad de un Negocio. Documento en Línea. Recuperado de <https://www.mbsperu.com/publicaciones/articulos/finanzas/como-evaluar-la-oportunidad-de-un-negocio>