



## “CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

### **Impacto de la Reforma Laboral y el Compromiso del Capital Humano en las MIPyMES**

**Arteaga Godoy Dulce Marisol, Lira Vallejo Jesús Jonathan**

*Maestría en Administración PNCP Conacyt, Universidad de Guanajuato, División de Ciencias Económico Administrativas, Campus Guanajuato, Fraccionamiento 1, Colonia El establo S/N, Guanajuato, Guanajuato, México.*

dulcemarisol\_28@hotmail.com, liravallejo@gmail.com

#### **Resumen**

Hoy en día las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), poseen gran importancia en la economía y en el empleo a nivel nacional y regional; de hecho tanto en los países industrializados como en los de menor grado de desarrollo, los cuales representa el 98.6% del total de las unidades económico del sector privado y paraestatal del país, según datos de los Censos Económicos 2014 (INEGI, 2014), por lo tanto el Compromiso del Capital Humano influye en las MiPymes de tal manera que es influenciado por el comportamiento organizacional debido a diversos factores del entorno, tales como aspectos políticos, sociales, económico, culturales, por lo cual en el presente trabajo analizaremos el aspecto político en cómo ha incidido la reforma laboral en el compromiso laboral.

#### **Introducción**

La reciente reforma laboral es la culminación de una serie de intentos fallidos desde finales de la década de los ochenta. En aquellos años se argumentaba la necesidad de flexibilizar la ley laboral en el contexto de la globalización de la economía. La finalidad, era atraer nuevas inversiones para modernizar la planta productiva nacional e incrementar su productividad y la calidad de los bienes y servicios creados y ofrecidos (Vargas Magaña, 2013).

De esta manera, de entre las principales modificaciones a la reforma laboral se puede destacar el fomento a un trabajo digno o decente y brindar protección más efectiva de los derechos laborales; para ello se propone mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en materia de capacitación, prestaciones y no discriminación, así como respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores (Arellano, Ortega et al, 2013).



## “CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016” Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Asimismo, con respecto a los aspectos económicos se procuró promover el acceso al mercado laboral así como generar más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial de jóvenes y mujeres.

Y es que de acuerdo al Panorama Laboral 2015 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la actual desaceleración económica causa un aumento del desempleo e indicios de aumento en la informalidad a través de una mayor generación de empleos de menor calidad, lo cual se registra un cambio de tendencia en los indicadores de empleo, con un deterioro en la situación laboral de las mujeres y los jóvenes.

De acuerdo a lo anterior, la reforma laboral se contradice con los datos estadísticos presentados en la OIT (Organización Internacional del Trabajo), ya que ha demostrado que el empleo formal empeoró, esperando cifras significativas del empleo gracias a las modificaciones de la reforma y lo que ocasionó fue que el ritmo de crecimiento del empleo formal ha disminuido y el número de trabajadores eventuales va en aumento (Ameth, 2014).

Las consecuencias de la reforma laboral repercute en el comportamiento organizacional de las MiPymes, dentro de este aspecto se debe considerar el recurso humano que influye en el compromiso del capital humano ya que incrementa la rotación del personal, las aptitudes y el desempeño laboral ocasionando una baja productividad.

El impacto social de esta Reforma, se debe a la poca coherencia que existe en ella misma, pues no se regula los derechos de los trabajadores propiamente tal, sino más bien lo que desarrolla es la situación de conflicto, y no se preocupa en generar mejor instancias de diálogo y relación laboral.

### **Objetivos**

Identificar aquellos factores esenciales que intervienen y afectan la reforma laboral en el compromiso del capital humano de las MiPymes, a través de un análisis bibliográfico que permita correlacionar la interacción entre dichos elementos a fin de lograr proponer alternativas de solución.

### **Método**

A través de una investigación documental, de carácter cualitativo, se analizaron datos estadísticos de las Micro, pequeña, mediana y gran empresa sobre la estratificación y su participación económica del país así como su personal ocupado en cada una de sus unidades económicas como manufactura, comercio y servicios (INEGI, 2014). Además se analizó información generada del Panorama Laboral de América Latina y el Caribe (OIT, 2015) así como estudios sobre el Compromiso del Capital Humano en las MiPymes (Fernández, 2015).



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”  
Multidisciplinario

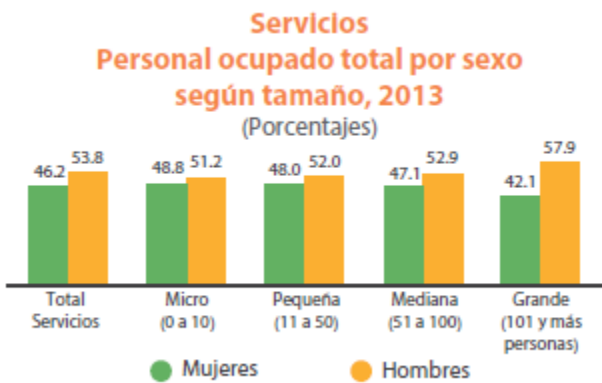
21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

**Resultados**

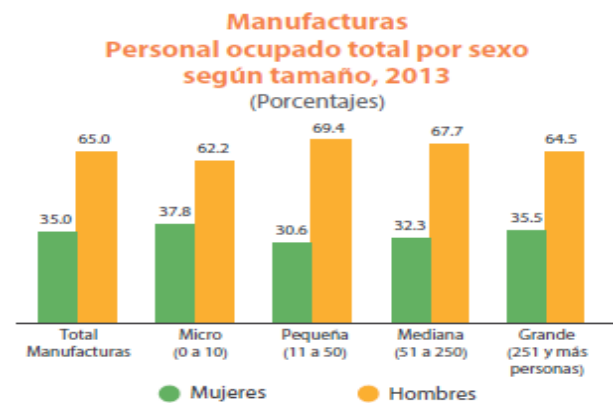
Unos de los principales factores que afecta a la reforma laboral es sin duda la generación de empleo que es influenciado en el compromiso del capital humano, ya que como se mencionó anteriormente el empleo formal en declive lo cual afecta en las organizaciones, ya que al no contar por parte de sus empleados un compromiso leal, ya que sus colaboradores se sienten con desconfianza a ser despedidos por los nuevos lineamientos que establece la reforma laboral en el eje de la limitación de la contratación temporal, por ende surge el empleo informal, lo cual ha incidido en las MiPymes (Rey & Moreno, 2015).

Por lo anterior se observa en las siguientes figuras el empleo formal por tamaño de las unidades económicas tales como manufactura, servicios y comercio y se correlaciona con el desempleo de mujeres y jóvenes que representan un 6.7% que se asumen a las filas de quienes buscan un empleo formal.

**Figura 1**



**Figura 2**



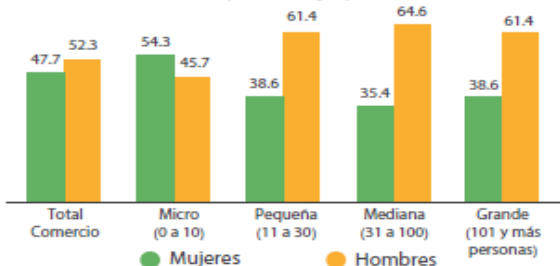
**Fuente: Censos Económicos 2014 (INEGI, 2014)**

De acuerdo a los Censos Económicos 2014 se estima de 1 637 362 unidades económicas que se registraron en el 2013 en servicios laboran 8 195 046 personas de las cuales el 46.2% fueron mujeres y 53.8% hombres.

**Fuente: Censos Económicos 2014 (INEGI, 2014)**

En el 2013, existían 489 530 unidades económicas dedicadas a la manufacturas, mismas que dieron empleo a 5 073 432 trabajadores de los cuales 35% correspondió a mujeres y 65 a hombres. En donde se observa que en este sector las mujeres tienen menos participación.

**Comercio**  
**Personal ocupado total por sexo según tamaño, 2013**  
(Porcentajes)



**Fuente: Censos Económicos 2014 (INEGI, 2014)**

Del total del personal ocupado en comercio (6 389 648), 47.7% fueron mujeres y 52.3% hombres.

La participación laboral femenina destacó en las empresas micro del sector comercio, al reportar 54.3% de mujeres y 45.7% de hombres.



## “CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016” Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

### Conclusión

### Conclusión

Por lo anterior se observa que al enfrentarse México a un entorno con mayores exigencias, donde las reformas y los movimientos políticos y sociales han modificado al área de Recursos Humanos en una posición reflexiva y autocrítica por lo cual deben comprender que las organizaciones que evolucionan atraen al mejor talento, la rotación de personal baja puede llevar a lo que toda empresa busca, lograr más productividad. Es el momento para el cambio al enfocarse al compromiso de los trabajadores a través de una cultura corporativa alineada y sobre todo sólida. Es tiempo de hacer las cosas diferentes, de crecer a la misma velocidad del negocio, con una visión flexible transformando las prácticas tradicionales en programa a la vanguardia

Derivado de ello se considera que el impacto de la reforma laboral no fue tan positivo como se esperaba ya que con lo que sucede día a día en las organizaciones por las relaciones laborales, la problemática es que estos cambios pueden llegar a perjudicar ya que puede colapsarse estos factores laborales, en cuestión económica por las prestaciones de servicio que ofrece a la industria al trabajador.

### Bibliografía

Ameth, E. (11 de diciembre de 2014). Reforma Laboral Empeoró el Empleo Formal. *Forbes, México*.

Del Rey Guanter, S., & Moreno Piñero, F. (2015). *Informe de Urgencia sobre la Nueva Ley de Reforma Laboral*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2015, de Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos: <https://candidate.manpower.com>

INEGI (2014) Micro, pequeña, Mediana y gran empresa. Censos Económicos 2014. Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía. Obtenido en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/default.aspx#Mas>.

Fernández, T. (2015). Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Tendencias de Capital Humano 2015*, 1-12.

OIT. (2015). *Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/>



**“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”**  
Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Vargas Magaña, M. (2013). Un poco de historia de la reforma laboral en México. *STAU de G.*