



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
Año 13, no. 39 – Abril 2022.
España
ISSN: 1989-9300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

LA MULTICULTURALIDAD Y EL DESARROLLO DEL TALENTO CON RELACIÓN A LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

MULTICULTURALITY AND THE DEVELOPMENT OF TALENT IN RELATION TO BUSINESS COMPETITIVENESS

Autor:
Dr. Jesús Manuel Lucero Acosta
manuel.lucero@uabc.edu.mx
UABC-Universidad Autónoma de Baja California.

RESUMEN

La investigación que se presenta tiene como justificación la búsqueda de competitividad en las organizaciones, que puede surgir de diferentes modelos y uno de los menos investigados en la ciencia es sobre el capital humano y social, dado su complejidad y evolución constante. Esto recae en la necesidad de las organizaciones de buscar como capitalizar estos recursos y aprovechar las ventajas que le pueda brindar sobre la competencia. Como objetivo de este estudio, es la identificación teórica de la multiculturalidad y el desarrollo del talento humano para

mostrar por medio de un modelo de ecuaciones estructurales su relación con la competitividad empresarial. En la metodología que se utilizó en esta investigación fue transversal, analizando el enfoque cuantitativo, y las relaciones de reciprocidad entre las diferentes variables. Se presenta un modelo gráfico con base en análisis de ecuaciones estructurales para la competitividad empresarial. Los resultados más importantes que se obtienen con los coeficientes estructurales es permitir determinar en qué medida el desarrollo del talento humano, así como la multiculturalidad tiene un impacto significativo con relaciones positivas en la competitividad empresarial. Para el análisis, en el caso los constructos del desarrollo del talento humano con liderazgo, habilidades individuales y planificación muestran valores positivos con las estimaciones estandarizadas de la regresión, lo que implica que estos factores tienen una asociación significativa para lograr el desarrollo del talento humano. Al igual la multiculturalidad con la identidad multicultural, la equidad étnica y la política de reconocimiento, presentan valores positivos de la regresión, por consiguiente, se demuestra relación de los constructos con la variable de multiculturalidad en el reconocimiento de la identificación de dicha variable. Lo cual permite concluir sobre la importancia de la necesidad de consolidación de estos capitales en las organizaciones para el beneficio de estas.

PALABRAS CLAVE: Competitividad empresarial, Multiculturalidad, Desarrollo del talento humano, Capital humano, Capital social.

ABSTRACT

The research that is presented is justified by the search for competitiveness in organizations, which can arise from different models and one of the least investigated in science is about human and social capital, given its complexity and constant evolution. This falls on the need for organizations to seek how to capitalize on these resources and take advantage of the advantages that they can offer over the competition. Its objective is the theoretical identification of multiculturalism and the development of human talent to show, through a study model of structural structures, its relationship with business competitiveness. The methodology that was

improved in this research was transversal, analyzing the quantitative approach, and the reciprocal relationships between the different variables. A graphic model is presented based on analysis of structural structures for business competitiveness. The most important results obtained with the structural coefficients is to determine to what extent the development of human talent, as well as multiculturalism, has a significant impact with positive relationships in business competitiveness. For the analysis, in the case of the constructs of the development of human talent with leadership, individual skills and planning, they show positive estimates with the standardized values of the regression, which implies that these factors have a significant association to achieve the development of human talent. Like multiculturalism with multicultural identity, ethnic equity, and recognition policy, they present positive values of the regression, therefore, the relationship of the constructs with the multicultural variable in the recognition of the identification of said variable is demonstrated. Which allows us to conclude on the importance of the need to consolidate these capitals in organizations for their benefit.

The research presented here is justified by the search for competitiveness in organizations, which can arise from different models and one of the least researched in science is on human and social capital, given its complexity and constant evolution. This lies in the need for organizations to seek how to capitalize on these resources and take advantage of the benefits they can provide over the competition. The objective of this study is the theoretical identification of multiculturalism and the development of human talent to show by means of a structural equation model its relationship with business competitiveness. The methodology used is a cross-sectional study since the data collection is at a single point in time, with a quantitative approach and correlational scope. Likewise, structural modeling was used for latent variables to present constructs such as business competitiveness. The main results of the analysis obtained from the structural coefficients allow us to evaluate that both the development of human talent and multiculturalism have a significant impact with positive relationships on business competitiveness. In the case of the standardized estimated values of the regression, they show a positive relationship for the constructs of human talent development with leadership, individual skills, and

planning, which implies that these factors have a significant association to achieve the development of human talent. Likewise, the standardized estimated values of the regression also show a positive relationship of multiculturalism with multicultural identity, ethnic equity, and recognition policy, therefore, the relationship of the constructs with the multiculturalism variable in the recognition of the identification of this variable is demonstrated. This allows us to conclude on the importance of the need to consolidate these capitals in the organizations for their benefit.

KEYWORDS: Business competitiveness, Multiculturalism, Development of human talent, Human capital, Social capital.

INTRODUCCIÓN

IDENTIFICACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Una de las estrategias que se han planteado para poder contribuir de manera eficiente el desarrollo de las organizaciones recaen en la gestión del capital humano. Al considerar distintas perspectivas, se ha podido analizar los modelos organizacionales con enfoque en gestión del capital humano, buscando la eficiencia y/o el aprendizaje dentro de estas estructuras organizacionales. Las cuales responden a los distintos entornos que son propios de cada organización los cuales han evolucionado en concepción e identificación de dicho capital.

Por igual, el reto en la identificación etimológica de este capital y sus elementos, el cual actualmente están en debate constante por su evolución y transformación a nivel social y organizacional.

Este capital al identificarlo como un recurso que ofrece elementos al trabajo y su transformación con otros recursos, debe ser considerado a la par de estos otros recursos como; el capital, la tierra, los administrativos, los financieros y los materiales. Y según el enfoque que se adopte puede identificarse al trabajo o recurso humano como uno de los más complejos e importantes dada la necesidad de su procesamiento. (Herrera, 2011).

Las diferentes maneras de lograr identificar a este capital humano han evolucionado desde el Bienestar social, después como Bienestar personal, seguido

de la Administración personal, pasando como Recursos humanos, así como el Talento humano, hasta la identificación del Capital humano.

Al presentarse desafíos tanto para los individuos y las mismas organizaciones que necesitan mejores instalaciones de trabajo, cantidades más grandes de mano de obra, la mecanización de labores, sumado a retos como; condiciones inadecuadas para el trabajo, peligros e insatisfacciones por parte de los individuos al ejercer su trabajo, demandan esta necesidad de gestionar este capital, por lo que aparece el Bienestar Social durante el fenómeno de la Revolución Industrial. (Fernández, Lilia, y Gutiérrez, 2013).

Tan pronto como los sindicatos aparecen en las organizaciones, tratando de dar solución a las necesidades de estos trabajadores, tales como: vivienda, educación, asistencia médica, es cuando se identifica el departamento de Bienestar de personal en las organizaciones. (Garzón, 2017).

Una vez que las organizaciones demandaban personas con cierta especialidad, dados los cambios en el mercado de trabajo, se comienza a reconocer la importancia de los individuos. Sobre el logro de gestionar las mejoras en condiciones de trabajo y fomento a la especialización de estos trabajadores, surge así la Administración de personal a inicios del siglo XX. (Armijos, Bermúdez, y Mora, 2019).

Y no es hasta los años 90 que la inteligencia emocional y las competencias laborales son reconocidas en el recurso humano, es que da paso al Capital Humano. Ahora este capital se considera un recurso agotable y se busca su gestión al incorporar las competencias laborales y colaboración en el trabajo, permite con ello, la capitalización del individuo. (Álvarez, García-Álvarez, y Pérez, 2010).

La gestión del capital humano y su administración como recurso desarrolla las capacidades, conocimientos y destrezas personales. Características únicas con las que se impulsa al éxito a las organizaciones y tiene un impacto significativo en la competitividad empresarial, al obtener valor en las mencionadas características difícilmente repetibles o imitables. Por lo cual este recurso se posiciona como un valor relacionado a nivel productivo, y permite que las organizaciones sean competitivas de forma sostenida.

Es así como, la evolución de este capital exige contemplar de manera holística las características de este recurso, y al sumarlo a uno de los fenómenos poco abordados en la evolución epistemológica que requiere atención como la multiculturalidad, podrán ofrecer nuevas perspectivas en los modelos de competitividad junto al desarrollo del talento humano.

IDENTIFICACIÓN DE LA MULTICULTURALIDAD

Factores presentes en el capital humano como el desarrollo del talento, y en el capital social como la multiculturalidad, denotan características únicas que podrían, al gestionarlas, ser fuentes en competitividad empresarial. Para poder analizar el fenómeno de multiculturalidad se debe empezar por entender el término, al hacer referencia a varias culturas diferentes, existentes en un mismo espacio físico sin que exista intercambio entre ellas. Lo cual representa retos para su gestión y administración dentro del capital social. Es decir: sin considerar las percepciones que yo tengo del otro, las que el otro tiene de mí y de como yo logro percibirme en esta sociedad. (Hidalgo, 2017).

Una sociedad multicultural se identifica con un estado de indiferencia o de tolerancia hacia varias culturas, carente de negociación entre los roles que presentan los individuos. (Mancini, 2001).

Otra de las visiones más influyentes sobre la multiculturalidad se examina desde el origen de los países occidentales, donde de manera descriptiva se señala la presencia de diferentes culturas, su poca o nula relación entre las múltiples culturas presentes en un territorio, con fundamentos en la estructura del estado de derecho en el lugar. También se contempla y busca la tolerancia como manera de evitar enfrentamientos entre culturas, y se oculta o ignora las desigualdades sociales para no modificar las estructuras establecida por las instituciones sociales. (Tirzo y Hernández, 2010).

De manera semejante, la multiculturalidad significa la existencia de varias culturas en un mismo territorio geográfico, que muestra como los otros desafíos en la existencia de varias culturas, pueden tener distintas formas y responder a diferentes razones con bagajes culturales totalmente distintos desde lo histórico,

político o territorial. (Quilaqueo y Torres, 2013).

La multiculturalidad de manera específica en contextos urbanos puede darse por fenómenos de migraciones humanas, en búsqueda de mejores condiciones de vida ya sea por motivos económicos, culturales, intelectuales o por mejor acceso al mercado de consumo.

Los cuales no siempre son fáciles o con experiencias de satisfacción, el llegar a un entorno distinto al establecido anteriormente puede repercutir en su salud mental, emocional y física. Cuando se habla desde lo social o a nivel organizacional. Este fenómeno presente tanto en las relaciones humanas de la sociedad, así como reflejo de la dinámica que se vive en las organizaciones y tienen relación con las estrategias de integración de nuevos talentos humanos en las organizaciones.

Estados en la frontera norte de México y Estados Unidos son resultados de conglomerados urbanos con características culturales similares donde las subculturas de distintos valores e identidades culturales dan forma al mercado urbano. Este fenómeno de multiculturalidad marca la manera de identificar al capital humano y social, en estas organizaciones que conviven en dicha dinámica de multiculturalidad.

En la mayoría de las ciudades de la frontera norte de México se vive un desarrollo industrial con expansiones territoriales al recibir a las migraciones, que buscan oportunidades de crecimiento, y se conjugan en un ámbito de ciudades de convivencia de distintos tipos de clases sociales, étnicas y económicas que dinamizan el crecimiento de estas ciudades fronterizas. (De-Juan-Vigaray, Meroño, y Bueno, 2014).

Es posible entonces reconocer la Multiculturalidad, como este conjunto de formas de pensar, sentir, actuar y la unión de creencias básicas sobre los diferentes grupos culturales. Y que de manera cohesionada interactúan a nivel social para dar identidad a estos espacios urbanos. Esta interacción se muestra por igual en relaciones de cohesión en las organizaciones. Cohesión dada en él, no enriquecimiento entre las culturas, ni la comprensión ni comunicación entre estas en su mismo espacio, genera desigualdades que son retos, tanto a nivel social como organizacional (Herrera, C. 2013).

COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN AL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y LA MULTICULTURALIDAD

En los casos donde se considera al capital humano como un recurso que establece relación directa con su gestión, el talento humano puede debatir sobre la flexibilidad, especificidad del conocimiento e innovación las cuales podrán posicionar a la organización como competitivas al logro de dicha gestión. Al intentar de asemejar la gestión del talento humano, permite a los administradores de este capital, hacer actividades de gestión para facilitar que los recursos humanos logren la competitividad de la empresa. En ese sentido, se necesita considerar el liderazgo al identificar en él, perfiles de personalidad, estilos de conducción, de energía organizacional. De manera análoga, la gestión tendrá influencia del contexto cultural de la organización y características estructurales de estas mismas. Al asumir que el liderazgo se articula de manera colectiva sobre el desempeño. (Suárez, 2011).

Este talento humano se identifica igualmente como seres humanos, los cuales demuestran personalidad y poseen destrezas, habilidades y artes, que contribuyen a las organizaciones. En otras palabras, se identifican como fuentes de impulso para la organización. Dicho talento humano no son agentes pasivos, ni descontextualizados o paralizados por el contrario impulsan de manera significativa a la organización. (Flores-Quispe, 2019).

En paralelo con las características de multiculturalidad, desde lo holístico el talento humano tiene dimensiones las cuales son: el liderazgo, la planificación y las habilidades individuales las cuales logran su desarrollo y potencialización, sin importar cualquier meta empresarial que incida en el trabajo y sea considerada como gestor de competitividad empresarial.

Asimismo, se puede vincular este talento humano desde una orientación consciente, pragmática y con dirección a el liderazgo y la planificación, en consecuencia, estos conceptos deben considerarse como cualidades necesarias para el desarrollo de puestos de trabajo. Entonces se podrá gestionar el capital humano por medio de capacidades, conocimientos y destrezas de los empleados, sin descuidar el ambiente cambiante de las organizaciones competitivas. (Enciso y

Villamizar, 2014).

Desde la perspectiva del proceso de desarrollo de la competitividad la gestión del capital humano no solo podrá surgir de cuestiones dadas o sin control desde lo organizacional, por el contrario, se podrá gestionar desde el conocimiento y entendimiento de sus características que pueden ser gestionadas a nivel organizacional, por medio de su planificación, habilidades individuales y el liderazgo.

Para el capital humano y social, donde se logra representación capitalizable de los trabajadores o empleados especializados e integradores constituidos como uno de los activos más valiosos para las organizaciones, son resultado de la evolución de los sistemas productivos, de manera específica en la manufactura. Se adopta esta percepción, dentro del paradigma tecnológico, pero se parte específicamente del conocimiento desarrollado por el empleado. Que probablemente es el cambio tecnológico que logra explicar dentro de esta evolución, cómo se gestiona el talento humano. Sin duda el conocimiento relacionado a la capacidad importante de generar riqueza es consecuencia, de la caracterización del talento humano que puede involucrarse para aumentar el potencial de los empleados en conjunto de la competitividad empresarial, con respeto a los proyectos de vida y de trabajo de los empleados que son sumativos a las metas organizacionales, y que repuntan en la competitividad de estas organizaciones a lo largo de su gestión. (Giraldo, Jaramillo y Castillo, 2006).

Al contemplar los distintos elementos para lograr la integración holística de este capital humano, el talento humano puede considerarse como un factor relevante que influye en la consolidación de la competitividad en las organizaciones.

Esta gestión contemplada desde el liderazgo con un comportamiento responsable, al respetar el trabajo o integridad de los compañeros, con el logro de articular ideas y comunicarse con los demás, teniendo autoconfianza e interacción con el equipo de trabajo, teniendo habilidad de organizar y manejar situaciones, personas o cosas, con una conducta de cooperación, y tenacidad de poder dirigir actividades. Se visualizará con la correcta gestión de este capital. (García-Cepero, Cedeño, Cervantes, 2015).

De igual forma la capacidad de planeación, donde se determina la información necesaria para realizar alguna tarea en específico, al comprender cada paso de un total de actividades, y su misma ejecución, se logra que el trabajador enfrente los efectos o consecuencias de su labor en cada actividad destinada a cumplirse, además de lograr la eficiencia en la organización del puesto de trabajo, y se busca de manera específica las cuestiones necesarias para logro de metas, y el dominio de estrategias para de manera anticipada planear distintos escenarios, y evaluar las distintas alternativas, dificultades, así como pasos y prioridades para logro de metas organizacionales. Por igual, se es consciente de las diferentes limitaciones de recursos, y la delegación de responsabilidades buscando la especialización y sistematización de los procesos todo como una característica de logro de planificación dentro de las organizaciones, desde la gestión del talento humano. (García-Cepero, Cedeño, Cervantes, 2015).

En definitiva, el desarrollo del talento se refiere a estas capacidades de desenvolver habilidades y competencias de los mismos individuos pertenecientes a un equipo, asimismo desarrollo efectivo de acciones o actividades que estén relacionadas a su puesto de trabajo actual o futuro. Sumado a las capacidades de liderazgo, la planificación en el desarrollo individual debe buscar la optimización del talento humano para beneficio de su capitalización organizacional y humana como algo colectivo y comunitario.

Se admite que el talento individual funciona para la gestión de estas capacidades, pero en definitiva la interacción que se da en las organizaciones debe estar asegurada para garantizar dicha capacitación y condiciones de acción. La gestión del talento estará asegurada por esta interacción, ya que será un efecto multiplicador, donde la empresa logra el cumplimiento de metas por la eficacia del desarrollo del talento; y evitará el desaliento de los empleados y fomentará su compromiso con ellos mismos y en consecuencia con la organización. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo y Montoya-Serrano, 2013).

MODELO DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA MULTICULTURALIDAD Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO POR MEDIO DEL LIDERAZGO Y LA PLANIFICACIÓN

Inicialmente para poder plantear el modelo que se presenta en esta investigación, es necesario determinar a nivel teórico cada una de las variables consideradas. Y en que dimensión semántica se presentan según la necesidad de identificación, para los objetivos de la investigación sobre la muestra poblacional analizada.

Considerando la independencia de la variable competitividad empresarial al ser explicada por fenómenos dentro de los capitales humanos y sociales.

El capital social como constructo de la cual parte la definición semántica, considera la dimensión de mecanismos básicos, transmiten y concretan resultados positivos al reducir costos al ser apoyados por la red y con esto conseguir el apoyo en lo social, por medio de las características de multiculturalidad. Donde los beneficios se pueden capitalizar al considerar distintas etnias, con diferentes culturas, las cuales son reconocidas por las organizaciones, y apuntalan a poder manejar los efectos de la discriminación entre estas diferencias. Traducidas a su vez como el logro de la incorporación de los inmigrantes a la cultura dominante dentro de dichas organizaciones. Posibilitando por medio de esta red, la unión de las diferencias culturales dentro de los equipos de trabajo. Lo cual incide en la percepción de la existencia de la diversidad cultural, con personas de diferencias multiétnicas, y personas de diferentes lenguajes. (Lucero y Márquez, 2018).

Debido que las relaciones laborales son enfocadas a la eficiencia, se logra que los equipos de trabajo o el trabajo individual pueda entender o estar de acuerdo en la tolerancia de las diferencias entre culturas, y por ende la importancia de conservar la diversidad de culturas en este capital.

Esta red de beneficios logrados a nivel social en los espacios urbanos, están presentes y se pueden gestionar para objetivos de competitividad en el capital humano si se considera la gestión del talento humano, por ende, el capital intelectual se identifica por la acumulación de conocimientos que generan valor para las organizaciones, compuestos por conjunto de activos intangibles (López, Montoya y

Bayona,2016) como el liderazgo y la planificación.

La variable del capital humano se presenta “para referirse a la calidad del factor trabajo, al tener inversión en educación y formación de los individuos”. (Moreno y Godoy,2012).

La teoría del capital humano explica los elementos que se pueden identificar para el éxito del trabajador ya sea en lo laboral o en las habilidades y destrezas de su propio aprendizaje, lo cual puede ser traducido en mayor productividad laboral y mejor ingreso, y el beneficio de la organización. (Angulo, Grace, Quejada y Yáñez, 2012).

Dentro del aprendizaje entendido desde el capital humano, las dimensiones de liderazgo y la planificación permiten a este capital la capacitación al desarrollo del talento humano.

Por tanto, los rasgos considerados de liderazgo tanto a nivel microeconómico. la relación de causa y efecto entre educación, productividad y salarios. En relación con la perspectiva macroeconómica “el aporte de la educación al crecimiento económico. (Del Río Cortina, Salamanca, Amórtegui, y Martínez, 2016) al mencionar sobre el enfoque del capital social en las organizaciones, hace referencia al potencial y la capacidad que se desea para la empresa internamente de la dimensión humana, incluyendo lo siguiente: compromiso entre los integrantes de proyectos, capacidad de colaborar y trabajar en equipo, ambiente de confianza, clima de estabilidad sobre el empleo”, al igual respetando principios y valores éticos, equidad en remuneración del empleo, red demográfica y con los distintos grupos, acceso a educación, realización personal, y claridad en las comunicaciones.

METODOLOGÍA

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada es una investigación con un enfoque cuantitativo donde se analiza y determina cada estimación de la multiculturalidad y desarrollo del talento humano, por esta razón no es una investigación experimental. Se inició explorando cada constructo de las variables, a razón de no encontrar en la literatura revisada una perspectiva completa de estos constructos en la ciencia de la

administración. En consecuencia, dicha revisión revela que la variable independiente, competitividad empresarial, y la variable de la multiculturalidad tienen poco consenso al ser definidas por los autores y también estudiadas desde perspectivas distintas. El tipo y diseño de esta investigación están definidos por el objetivo de conocer las relaciones y/o grado de asociación entre las variables de multiculturalidad y del desarrollo de talento humano, con la competitividad empresarial. Como consecuencia, es un estudio transversal, recolectando los datos en un solo momento, teniendo una visión cuantitativa de los factores y determinando su correlación. Donde la investigación es obtenida en una sola etapa, para tener una comprensión del problema de investigación y lograr obtener realidad en el estudio observado, se utiliza análisis de ecuaciones estructurales con variables latentes para poder presentar constructos de la variable competitividad empresarial como modelo.

MUESTRA

Las organizaciones que colaboraron en contestar el instrumento diseñado participan en actividades definidas económicamente por ser o participar en procesos de fabricación de equipo de transporte, fabrican accesorios, aparatos eléctricos y equipo para la generación de energía, equipos de cómputo, equipos de comunicación y medición, así como otros equipos, sus componentes y/o accesorios relacionados con electricidad, y en fabricación de maquinaria y equipo, estas organizaciones se encuentran en los municipios de Mexicali, Tijuana y Tecate del estado de Baja California, México.

Para lograr estimaciones adecuadas para el modelo, el tamaño muestral debe ser por lo menos 200 encuestas y con ello poder evaluar adecuadamente el modelo. Es por esto por lo que se utiliza la regla de tener en la encuesta ocho veces más participantes que variables, o quince casos por cada variable superficial. (Catena, Ramos & Trujillo, 2003).

Al desconocer el número total de la población, se utilizaron quince casos por variable superficial, para el logro de evaluar tanto el modelo y sus parámetros de

forma adecuada. La estimación es por lo tanto 300 cuestionarios resueltos, en organizaciones que participan en las actividades económicas señaladas anteriormente.

MODELO DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Después de realizada la revisión literaria, se adaptaron los indicadores e ítems para la multiculturalidad y el desarrollo del talento humano, así como para la competitividad empresarial. Varios de los ítems aquí señalados en cada variable surgen de investigaciones realizadas previamente.

Multiculturalidad	
Identidad multicultural	
1	"Me identifico con alguna etnia".
2	"Se respeta las diferentes culturas en la empresa".
3	"Se reconoce el multiculturalismo en la empresa".
Equidad étnica	
4	"Existe protección frente a la discriminación".
5	"Existe incorporación nacional de los inmigrantes".
6	"Las diferencias culturales unen al grupo de trabajo".
7	"En mi trabajo existen uniones entre diferentes grupos culturales".
Política de reconocimiento	
8	"En la empresa existe diversidad cultural".
9	"En la empresa existen personas de diferentes multiétnicas".
10	"En la empresa existen personas de diferentes lenguajes".
11	"Estoy de acuerdo en respetar las diferencias raciales".
12	"La diversidad cultural se reconoce en la empresa".
13	"Se logra conservar la diversidad de culturas en la empresa".
Desarrollo del talento humano	
Liderazgo	
14	"Un comportamiento responsable; se puede contar con él para llevar a cabo actividades / proyectos".
15	"Existe una tendencia a ser respetado por mis compañeros de trabajo".
16	"Tengo la habilidad de articular ideas con otros".
17	"Tengo la habilidad de comunicarme bien con otros".
18	"Cuento con autoconfianza cuando interactué con mis compañeros de trabajo".
19	"Presento habilidad de organizar y estructurar (manejar) las cosas, personas y situaciones".
20	"Tengo una conducta cooperativa cuando trabajo con otros".
21	"Tengo tendencia a dirigir una actividad cuando interactúo con otros".
Planificación	
22	"Sé determinar qué tipo de información o recursos son necesarios para realizar una tarea".
23	"Comprendo la relación de pasos individuales y proceso total de las actividades".
24	"Organizo bien mi trabajo".
25	"Tengo en cuenta los detalles necesarios para alcanzar una meta".
26	"Reconozco los diversos métodos alternativos para alcanzar una meta".
27	"Puedo identificar las dificultades que podrían surgir en una actividad determinada".
Habilidades individuales	
28	"Establezco pasos en un proyecto con un orden o secuencia razonables".

29	“Soy bueno para descomponer una actividad en procedimientos de paso a paso”.
30	“Establezco prioridades cuando organizo actividades”.
31	“Puedo proporcionar detalles que contribuyan al desarrollo de un plan de trabajo”.
32	“Puedo ver modos de distribuir el trabajo o asignar a la gente para completar una tarea”.

Fuente: (Lucero y Márquez, 2018). (García-Cepero, Cedeño y Cervantes 2015)

Al tener como objetivo de investigación, determinar la multiculturalidad se identifican factores socioculturales que se analizan en el concepto de competitividad y particularmente importante al estar presente en la región de análisis, los municipios de Baja California señalados con anterioridad, y a la par el desarrollo del talento humano que se ubica dentro de las organizaciones, asumiéndolo como factor interno que denota la competitividad empresarial.

El modelo presentado muestra gráficamente las relaciones que generan dependencia entre los constructos de la variable multiculturalidad, el desarrollo del talento humano, y la forma en la que inciden estos en la variable independiente; competitividad empresarial.

El análisis de modelos con ecuaciones estructurales debe proporcionar mayor flexibilidad comparados con los modelos de regresión al contar con menores restricciones, debido a que admite errores de medida en las variables dependientes y en las independientes. Al pretender contar con la representación gráfica donde se logre demostrar la sucesión de efectos entre las variables consideradas y dar a conocer la relación de reciprocidad entre dichas variables. (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010).

El análisis que ofrece las ecuaciones estructurales tiene un grado más alto de complejidad en comparación con los modelos de regresión ya que los coeficientes son multiplicados por las covarianzas en cada variable de análisis.

Como se puede observar en los modelos las variables observables están representadas por rectángulos, las que no son observables en forma de círculo, cada error de medición se representa como variables latentes. Además se identifican las relaciones bidireccionales, las cuales son representadas por vectores curvos o flechas en los extremos, para el caso de correlación y covarianzas. Las flechas rectas identifican efectos estructurales, iniciando en la variable identificada como predictora y al final de la flecha la variable dependiente. Acompañadas con

un término de error dada la naturaleza del modelo y la misma metodología de las ecuaciones estructurales.

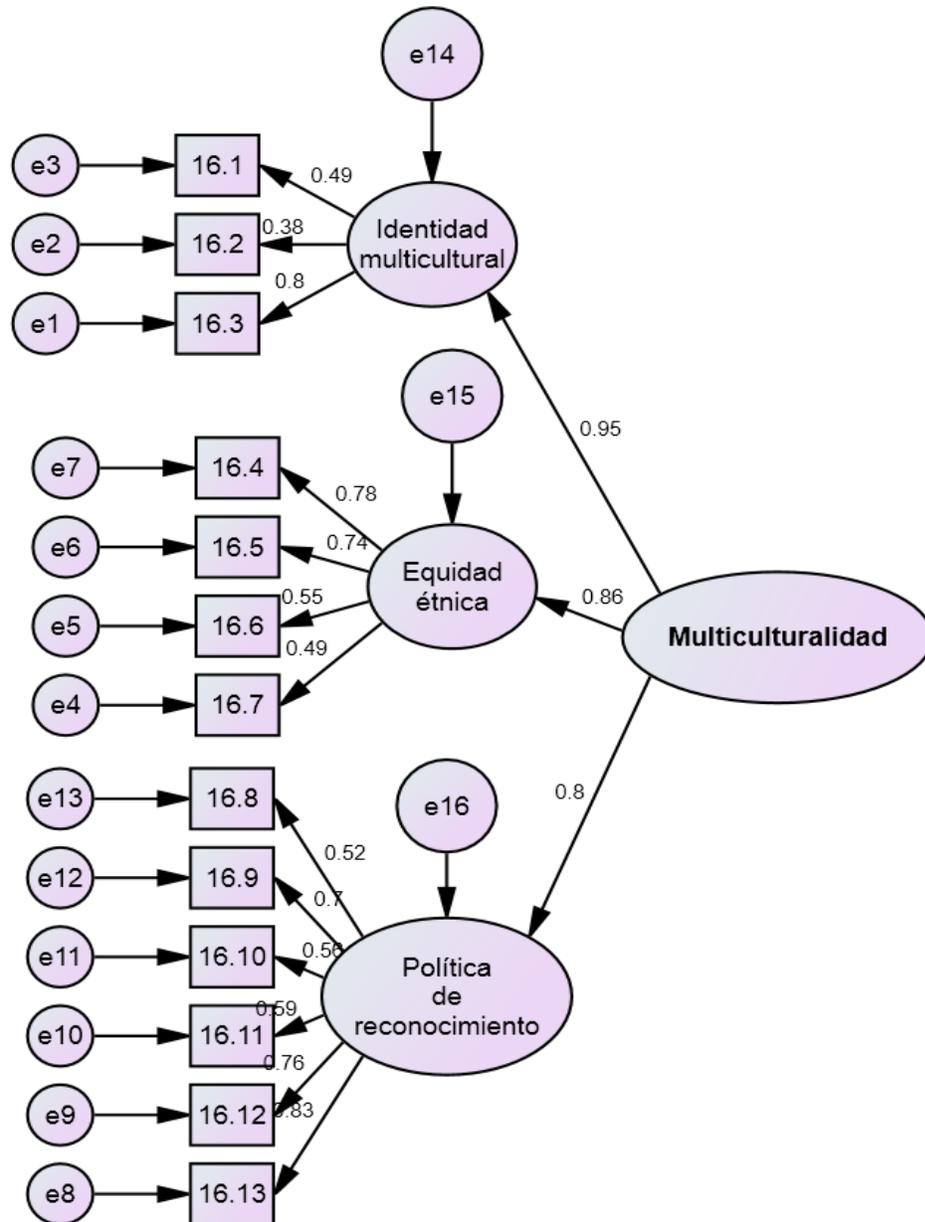
Otras de las ventajas al utilizar modelación estructural son que en el modelo grafico ya incluye las restricciones el modelo, permitiendo tener un análisis visual generado por el programa AMOS, y permite prescindir del desarrollo matemático de las ecuaciones de forma explícita. (Ruiz, Pardo y San Martin, 2010).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En consideración a la metodología señalada para esta investigación, se muestran los distintos modelos estructurales para cada variable estimada al igual que sus constructos. Para terminar con el modelo general.

Primeramente, la variable multiculturalidad y los tres constructos considerados: la política de reconocimiento, la identidad cultural y la equidad étnica. El modelo se representa con estos constructos como se puede observar en la figura 1.

Figura 1. Modelo de multiculturalidad.



Fuente: elaboración propia Programa IBM. SPSS. Amos. v. 25.0.

En el modelo de relaciones en los constructos de multiculturalidad se tienen los ítems observables, utilizados en el cuestionario, representados en el diagrama

en rectángulos. (Ítems: 17.1, 17.2, 17.3, 17.4, 17.5, 17.6, 17.7, 17.8, 17.9, 17.10, 17.11, 17.12, 17.13). El círculo (e) representa el error de medida de cada variable o constructo. Las flechas rectas representan el efecto y su origen está en la variable independiente en este caso la multiculturalidad. Al final de las flechas las variables de identidad cultural, política de reconocimiento, así como la equidad étnica como variables dependientes.

Al momento de correr con modelación estructural se puede determinar coeficientes estructurales, varianza y covarianza de las relaciones entre variables, y el error de medida de estas mismas. Igualmente permite mostrar la relación y peso de cada constructo. En la tabla 2 se pueden observar.

Tabla 2. Relaciones

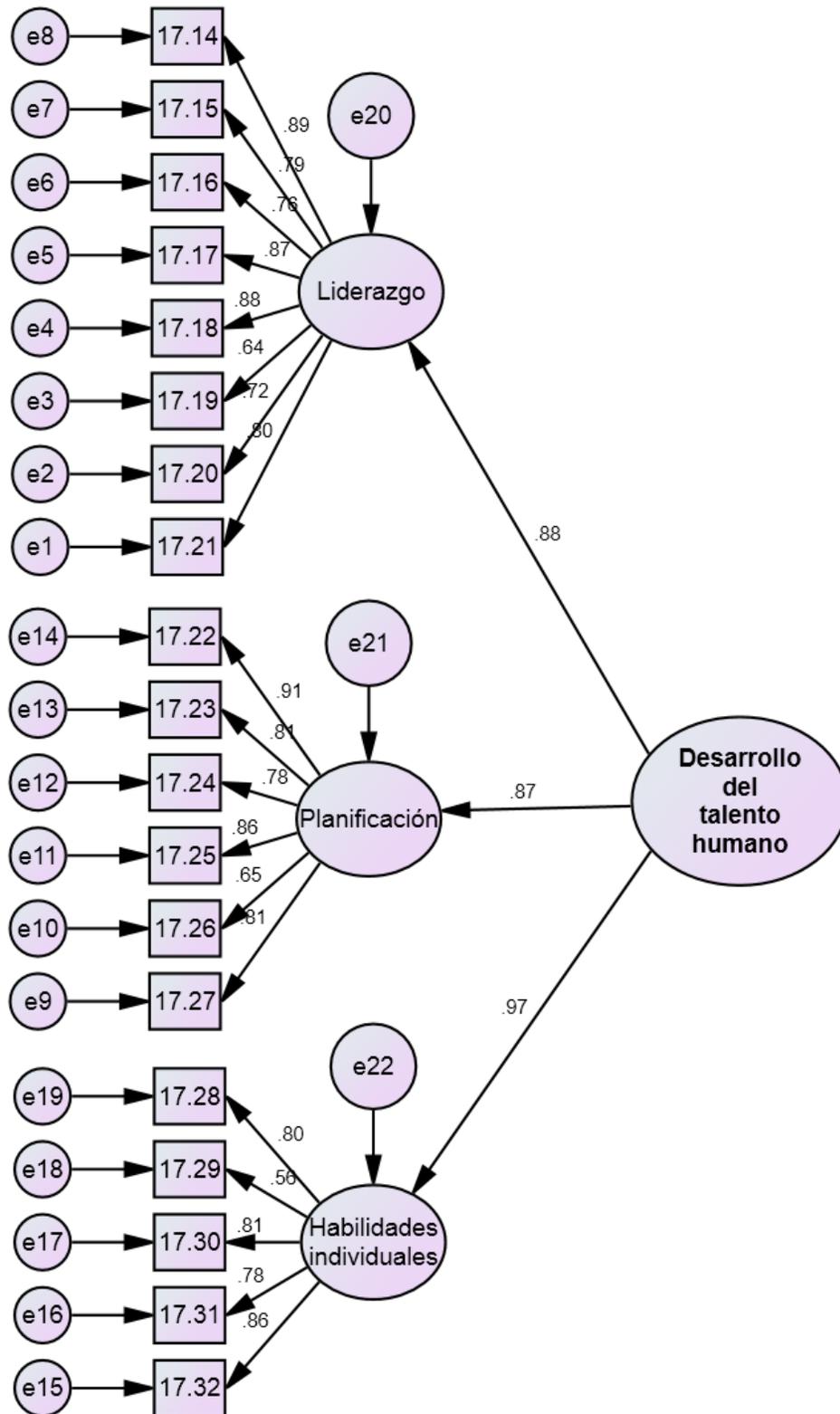
Variable: Multiculturalidad	Peso y relación
Constructo: Identidad cultural	0.95 positiva
Constructo: Equidad étnica	0.86 positiva
Constructo: Política de reconocimiento	0.80 positiva

Fuente: elaboración propia

Al analizar las relaciones y pesos de los tres constructos de la variable multiculturalidad, la relación con mayor peso es: entre multiculturalidad e identidad cultural (.95), después la segunda multiculturalidad y equidad étnica (86).

En la variable de desarrollo del talento humano y sus tres constructos. Liderazgo, planificación y habilidades individuales.

Figura 2. Modelo de desarrollo del talento humano.



Fuente: elaboración propia Programa IBM. SPSS. Amos. v. 25.0.

En el modelo de relaciones en los constructos de desarrollo humano se tienen los ítems observables, utilizados en el cuestionario, representados en el diagrama en rectángulos. (Ítems: 17.14, 17.15, 17.16, 17.17, 17.18, 17.19, 17.14, 18.3, 18.4, 18.5, 18.6, 18.7, 18.8, 18.9, 18.10, 18.11, 18.12, 18.13, 18.14, 18.15, 18.16, 18.17, 18.18, 18.19, 18.20, 18.21, 18.22, 18.23, 18.24, 18.25, 18.26, 18.27, 18.28, 18.29, 18.30, 18.31, 18.32). El círculo (e) representa el error de medida de cada variable o constructo. Las flechas rectas representan el efecto y su origen está en la variable independiente ahora el desarrollo humano. Al final de las flechas las variables de habilidades individuales, planificación, así como el liderazgo.

Al momento de correr con modelación estructural se puede determinar coeficientes estructurales, varianza y covarianza de las relaciones entre variables, y el error de medida de estas mismas. Igualmente permite mostrar la relación y peso de cada constructo. En la tabla 3 se pueden observar.

Tabla 3. Relaciones

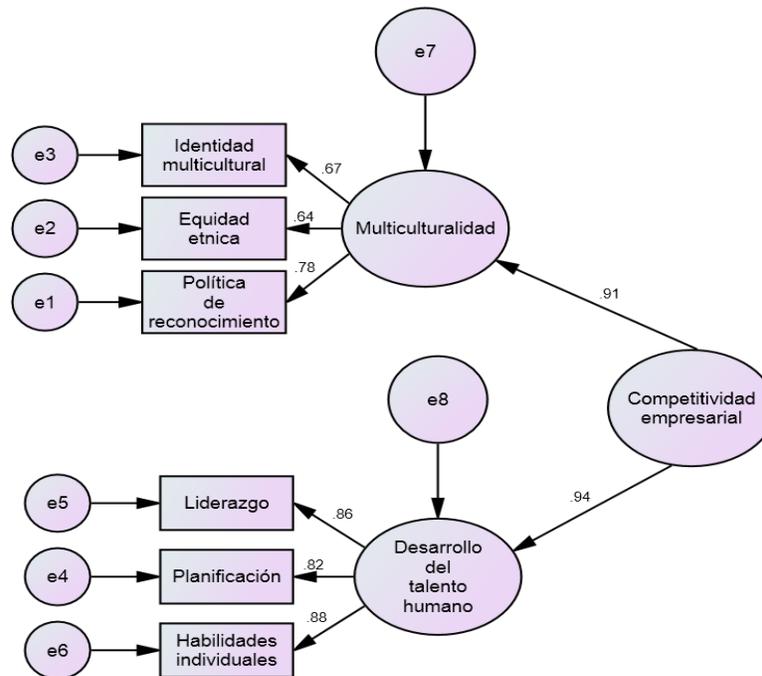
Variable: Desarrollo del talento humano	Peso y relación
Constructo: Liderazgo	0.88 positiva
Constructo: Planificación	0.87 positiva
Constructo: Habilidades individuales	0.97 positiva

Fuente: elaboración propia

Al analizar las relaciones y pesos de los tres constructos de la variable Desarrollo de talento humano, la relación con mayor peso es: entre desarrollo de talento humano y habilidades individuales (97), después la segunda desarrollo de talento humano y el liderazgo (88).

Después de conocer peso y relación de cada variable y sus constructos, se puede presentar el modelo en totalidad para la variable competitividad empresarial con la multiculturalidad y el desarrollo del talento humano.

Figura 3. Modelo de competitividad empresarial.



Fuente: elaboración propia Programa IBM. SPSS. Amos. v. 25.0.

Como se puede observar los rectángulos presentados en el modelo muestran los ítems que conforman la variable desarrollo de talento humano y la variable de multiculturalidad.

El círculo (e) representa el error de medida de cada variable o constructo. Las flechas rectas representan el efecto y su origen está en la variable independiente, para terminar, la competitividad empresarial. Al final de las flechas las variables de desarrollo de talento humano y la multiculturalidad.

Al momento de correr con modelación estructural se puede determinar coeficientes estructurales, varianza y covarianza de las relaciones entre variables, y el error de medida de estas mismas. Igualmente permite mostrar la relación y peso

de cada constructo. En la tabla 4 se pueden observar.

Variable: Competitividad empresarial	Peso y relación
Constructo: Multiculturalidad	0.89 positiva
Constructo: Desarrollo del talento humano	0.94 positiva

Fuente: elaboración propia

Según las estimaciones presentadas del análisis de regresión, ambas variables tienen relación positiva con la variable independiente competitividad empresarial. Desarrollo del talento humano (94) con un peso más alto, y para el caso de la multiculturalidad es de (89).

Los resultados permiten demostrar que la multiculturalidad tiene un impacto significativo con la variable independiente del modelo; la competitividad empresarial.

Teniendo mayor peso el desarrollo del talento humano con la competitividad empresarial demostrando al igual su impacto significativo al ser explicada en el modelo analizado.

CONCLUSIONES

Diferentes perspectivas y la constante evolución del concepto de competitividad permiten su abordaje desde nivel país, regiones, sectores, tipos de organizaciones o incluso de las teorías y enfoques que cada autor o investigador puede favorecer o predominar en el análisis que se presenta.

Las diferentes perspectivas teóricas de la competitividad muestran huecos en el entender y explicar de los diferentes elementos que se consideran en los análisis, y con esto contribuyen la diversificación de como las organizaciones buscan mejorar su desempeño competitivo.

Desde aspectos empíricos esta investigación logra tener una perspectiva de la competitividad, donde los factores abordados generan un modelo teórico y cuantitativo con las variables de multiculturalidad y el desarrollo de talento humano.

En este trabajo de investigación se aporta la visión de abordar la competitividad desde el enfoque cuantitativo, arroja evidencia empírica al relacionar las teorías que consideran la competitividad y los factores que pueden generar ventajas competitivas, en si el modelo expone de manera teórica las variables, además de las estimaciones de explicación para cada factor considerado de las variables de multiculturalidad y desarrollo del talento humano.⁷

Con la presentación de este modelo con base en ecuaciones estructurales en donde se observa las relaciones que logran explicar las variables analizadas. Competitividad empresarial con multiculturalidad (0.89), desarrollo del talento humano (0.94) generando aportes sobre el concepto de competitividad empresarial, y explica la cuantificación de estos capitales los cuales no son fáciles de observar de manera adecuada, y ofrece mejores ilustraciones de dichas relaciones, además trata de generar nuevas formas para competir en el mercado. Del mismo modo beneficia a la sociedad y a las mismas organizaciones al tener ventajas a largo plazo con los capitales que se trabajan.

REFERENCIAS

- Angulo, P., Grace, M., Quejada, P., y Yáñez C., (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000300002&lng=es&tlng=es
- Álvarez, M. T., García-Álvarez, M. T., & Pérez, R. M. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual: una guía de indicadores. *Economía Industrial*, (378), 45-57.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Catena, A., Ramos, M. M. & Trujillo, H. M. (2003). Análisis multivariado. *Un manual*

para investigadores. Madrid: Biblioteca Nueva.

De-Juan-Vigaray, M. D., Meroño, M. C. P., y Bueno, M. Á. B. (2014). Multiculturalidad, interculturalidad y desarrollo personal en el EEES. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (35), 46-63.

Del Río Cortina, A., Salamanca, Y. D. T., Amortegui, B. X. A., & Martínez, K. N. R. (2016). Estudio de variables de gestión del talento humano basada en competencias. *Mundo FESC*, (11), 91-97.

Enciso, C. E. P., & Villamizar, O. L. D. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48.

Fernández, Lilia, y Gutiérrez, Mirella. (2013). Social, Economic and Environmental Welfare for Present and Future Generations. *Información tecnológica*, 24(2), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642013000200013>

Flores-Quispe, Ludwing Roald (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87),59-77. ISSN: 0120-8160.

García-Cepero, M., Cedeño, F., y Cervantes, D., (2015). Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con capacidades y/o talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva. *Ministerio de Educación Nacional Bogotá Colombia*.

http://aprende.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/naspublic/cerrando brechas/ORIENTACIONES_M3_B31_C3%20baja.pdf.

Garzón, R. A. (2017). Importancia de implementar un modelo integrado de planeación y gestión enfocado al bienestar en el área de talento humano de las organizaciones empresariales del sector privado en Colombia.

<http://hdl.handle.net/10654/16164>.

Giraldo, A. M., Jaramillo, M., & Castillo, M. B. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Guillermo de Ockham*, 4(1).

Herrera, C. A. (2013). Competencias interculturales en la empresa.
<http://hdl.handle.net/10654/10535>.

Herrera, M. (2011). La evolución del desempeño en la empresa comercializadora Escambray, Propuestas de mejoras.

Hidalgo Hernández, V. (2017). Cultura, multiculturalidad, interculturalidad y transculturalidad: evolución de un término.

Lévy-Mangin, J. P., y Varela, J. (2006). Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales. *A Coruña: Netbiblo*.

López, G. A. M., Montoya, E. M. L., & Bayona, L. T. G. (2016). Interacción entre variables del capital humano y capital relacional para la generación de valor organizacional. *QUID: Investigación, Ciencia y Tecnología*, (26), 67-76.

Lucero Acosta, J. M., & Márquez Miramontes, B. L. (2018). "Competitividad en Empresas de Alta Tecnología con base en Capital Social, Multiculturalidad, Capital Humano & Gestión Empresarial". Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Manzini, V. (2001). Multiculturalidad, Interculturalidad: Conceptos y estrategias. *Bolonia: Universidad de Boloña*.

Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., y Montoya-Serrano, A. (2013). El Factor Del Talento Humano En Las Organizaciones: Análisis Desde Una Perspectiva Crítica/Human Talent Factor in Organizations: Analysis From a Critical Perspective. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11.

- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Quilaqueo R, Daniel, y Torres C, Héctor. (2013). Multiculturalidad e interculturalidad: desafíos epistemológicos de la escolarización desarrollada en contextos indígenas. *Alpha (Osorno)*, (37), 285-300. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22012013000200020>
- Ruiz, M. A., Pardo, A., y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45.
- Suárez, Belkys (2011). Posmodernidad: Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(7), 91-102. ISSN: 1856-9099.
- Tirzo Gómez, Jorge, y Hernández, Juana Guadalupe. (2010). Relaciones interculturales, interculturalidad y multiculturalismo; teorías, conceptos, actores y referencias. *Cuicuilco*, 17(48), 11-34. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592010000100002&lng=es&tlng=es. Anderson, B., Charles, C. & Johnson, L. (2003). *The impressive psychology paper*. Lucerne Publishing.