

## Administración y Capital Humano Reflexiones Ante la Pandemia COVID-19

*Administration and Human Capital*

*Reflections on the COVID-19 Pandemic*

Juan Manuel Chávez Escobedo<sup>1</sup>

Juan Guadalupe Martínez Macías<sup>2</sup>

Guadalupe Martínez Herrera<sup>3</sup>

**Resumen.** La administración como ciencia, aporta al campo de las ciencias sociales, económicas y administrativas numerosas herramientas conceptuales que sin duda alguna han incrementado el conocimiento humano, los recursos humanos que hoy en día son los que conforman el llamado capital humano, son esenciales en la operatividad de las organizaciones públicas y privadas, el presente trabajo tiene el firme propósito de colocar de relieve esta importancia. Así como resaltar el capital humano a través de una mirada reflexiva ante una situación de pandemia por COVID-19 y su eventual salida en diversos países, es decir la huella de la pandemia. Está circunscrito en el paradigma cualitativo.

**Palabras Clave:** Administración, Capital Humano, Ciencia, Ghosting.

**Abstract.** Administration as a science, contributes to the field of social, economic and administrative sciences with numerous conceptual tools that have undoubtedly increased human knowledge, human resources that today are those that make up the so-called human capital, are essential in the operability of public and private organizations, this paper has the firm purpose of highlighting this importance. As well as highlighting human capital through a reflective look in the face of a COVID-19 pandemic situation and its eventual exit in various countries, that is, the footprint of the pandemic. It is circumscribed in the qualitative paradigm.

**Key Words:** Administration, Human Capital, Science, Ghosting.

### Introducción

La administración es una ciencia eminentemente social, su ejercicio depende en gran medida de la aplicación de la razón humana y hoy en día se auxilia de la tecnología para los procesos que implican las áreas funcionales de las empresas.

La administración se relaciona y auxilia de otras ciencias como:

- Psicología
- Filosofía
- Economía
- Matemáticas
- Sociología
- Comunicación, entre otras.

Cada una da un aporte a la administración y recibe también aportes importantes para cada una de ellas, esta simbiosis de conocimiento es algo visible en las ciencias y su desarrollo permanente.

### **Método**

Estudio circunscrito en el paradigma cualitativo utilizando revisión de bibliografía, análisis reflexivo y Como lo menciona Tamayo (2014), es un método de carácter flexible que se usa en contextos sociales.

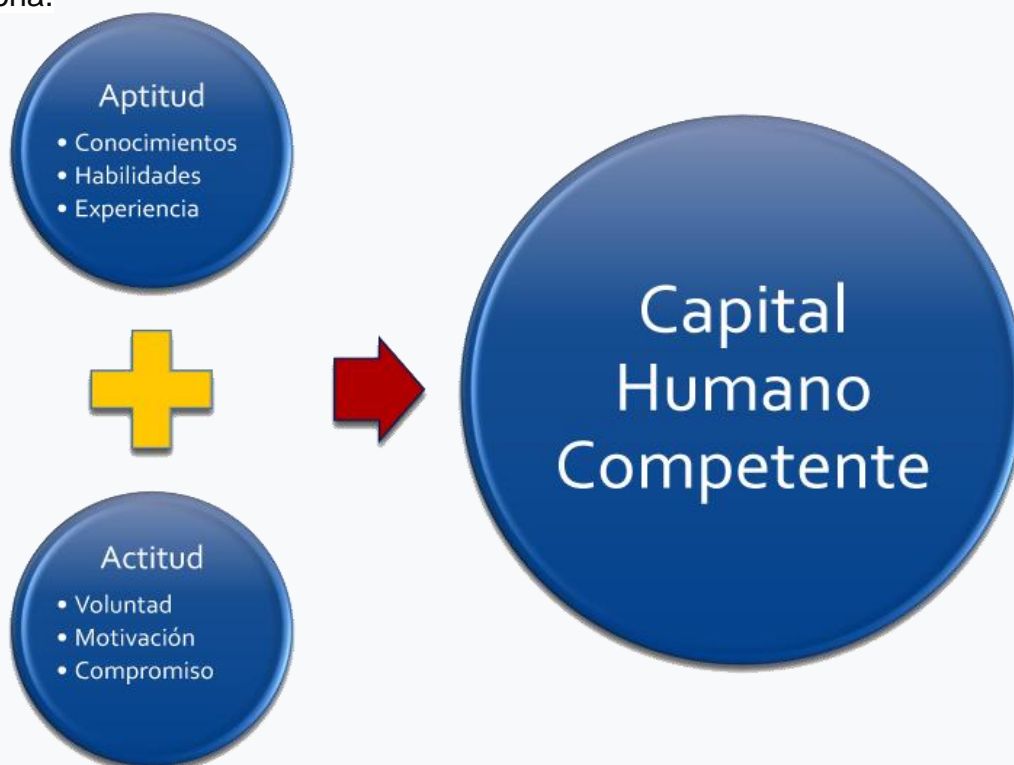
### **Desarrollo**

El Covid-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto recientemente. Este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 afecta a muchos países de todo el mundo. (Organización Mundial de Salud, s.f.) Como parte de las medidas recomendadas por la organización mundial de salud para combatir la pandemia se usan cubrebocas, caretas, guantes y ello ha venido a modificar los protocolos de trabajo en las organizaciones, afectando a los trabajadores de todo el mundo.

El capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona. También hace referencia al factor de producción del trabajo, que son las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios.

Las personas poseen habilidades que desarrollan a través del tiempo, en la organización es muy importante contar con habilidades técnicas, humanas y financieras, en ellas descansa mucho del trabajo arduo y eficiente de las personas, ello conlleva a que una organización puede incrementar su capital humano.

El capital humano de una persona se calcula como el valor presente de todos los beneficios futuros que espera obtener esa persona con su trabajo hasta que deje de trabajar. Esto sumado al capital financiero representa la riqueza total de una persona.



Es importante mencionar que una persona puede incrementar su capital humano si invierte en sí mismo en educación formal, capacitación, experiencia, desarrollo de habilidades entre otros, esto puede hacer diferencia en el activo de capital humano de las empresas e instituciones, la voluntad, el compromiso y la motivación son también vitales como se aprecia en la imagen anterior, véase el siguiente ejemplo:

La Empresa "A" tiene 50 personas y en la categoría Senior 5 Ingenieros a continuación se describe:

INGENIEROS SENIOR	EXPERIENCIA	GRADOS ACADÉMICOS	HORAS DE CAPACITACIÓN AL AÑO	CERTIFICACIONES
INGENIERO 1	10 AÑOS	UNA MAESTRÍA	100	UNA
INGENIERO 2	15 AÑOS	2 DOCTORADOS	400	UNA
INGENIERO 3	20 AÑOS	UN DOCTORADO	300	UNA
INGENIERO 4	12 AÑOS	DOS MAESTRÍAS	200	UNA
INGENIERO 5	12 AÑOS	UNA MAESTRÍA	120	NINGUNA

Como se observa en la tabla el Ingeniero 2 ha invertido en su educación formal y capacitación al superar a los demás, incluso al que tiene mas años de experiencia

que es el ingeniero 3 además de igualarlo en la certificación, esto también es una muestra del compromiso, motivación y voluntad en el ingeniero 2.

Este breve ejemplo es importante puesto que las empresas que se precian de tener capital humano competente debe tener registros de criterios y reconocer a su personal cuando esté se capacita y avanza en lo particular y en lo colectivo dando valor a la empresa y generando un beneficio económico y social.

Durante la pandemia se vivieron situaciones nunca antes experimentadas por las generaciones contemporáneas, la humanidad vivió la peste en Europa entre 1346 y 1377, esa pandemia afecto a las personas, desde ese acontecimiento que sacudió al mundo no se había presentado otro evento adverso al desarrollo de la humanidad, pero en 2019 a finales del año se detectó un virus mortal para la humanidad que producía malestares, complicaciones y la muerte, alterando el sistema de vida de las personas en todo el mundo, detectado en china pronto llego a todos los continentes causando pánico y muertes, las farmaceuticas trabajaban día y noche para desarrollar una vacuna que diera esperanza y alivio a la humanidad, así el modus vivendi cambio drasticamente, hubo confinamientos de enfermos, cuidados extremos para contener los contagios, las personas fueron mandadas a sus casas en su mayoría, con trabajo en casa, escuela en casa, se generaron estrategias laborales y escolares para reducir la movilidad en las calles, economicamente hubo una crisis en varios sectores de la sociedad.

Los niveles de estres crecieron, la gente tuvo repercusiones económicas y psicologicas, una nueva normalidad había llegado y con ella formas distintas de comportamiento, de trabajo y de convivencia, el mundo no sería igual en el colectivo

e imaginario de las personas y la sociedad enfrentaría también pérdidas de familiares , amigos y conocidos a causa de esa enfermedad “covid19”.

Las vacunas en el mundo comenzaron a aparecer y los médicos daban esperanza para salvar vidas, sin embargo fue una tarea difícil que tardó más en algunos países por diversas causas, en el 2021 se comenzó a vacunar en estados de la república mexicana, y el año anterior había sido catastrófico en el número de muertes, se comenzó a ver una luz en el camino, los trabajadores paulatinamente regresarían a sus lugares de trabajo, pero enfrentarían protocolos de salud día a día.

Algunas consideraciones a reflexionar en el devenir cotidiano de trabajadores en tiempos de covid 19:

La generación de protocolos a través de departamentos de seguridad laboral, relaciones industriales y salud ocupacional entre otros de acuerdo a la estructura de cada empresa, totalmente a cargo en primera instancia del departamento de recursos humanos o bien de capital humano.

El “ghosting laboral” ha sido más frecuente después de la crisis de la pandemia de 2020 y 2021 en México, es decir la conducta de un trabajador o candidato a un puesto que desaparece y se esfuma de sus compromisos asumidos sin dejar señal alguna, sin un motivo aparente, algunos psicólogos laborales asumen que “algo” tuvo que motivar esa conducta, entre las posibles causas se maneja la angustia que puede generar uno o varios síntomas pos-covid como la fatiga, falta de concentración, miedo, estrés, desmotivación, insomnio o bien somnolencia crónica, niveles altos de azúcar en sangre o niveles descontrolados de presión arterial y aunque suene extraño hay personas que por estas condiciones pueden abandonar su trabajo, rutina, estudios entre otros, esta práctica de desaparecer en

el trabajo se denomina ghosting laboral, pero en otros ambitos se coloca de acuerdo al contexto, ejemplo: en la escuela y estudios “ghosting escolar o estudiantil”, en otros ambitos simplemente ghosting o bien “fantasma”, y es que hay que entender que; “la mente es un misterio que se trata de desvelar a la luz de las ciencias”.

La administración de capital humano es relevante, contemporaneo y un área estratégica empresarial que nos ayuda a que la organización avance de manera armónica, y en tiempos de covid 19 ha mostrado su importancia y pertinencia.

## El ghosting ocurre cuando

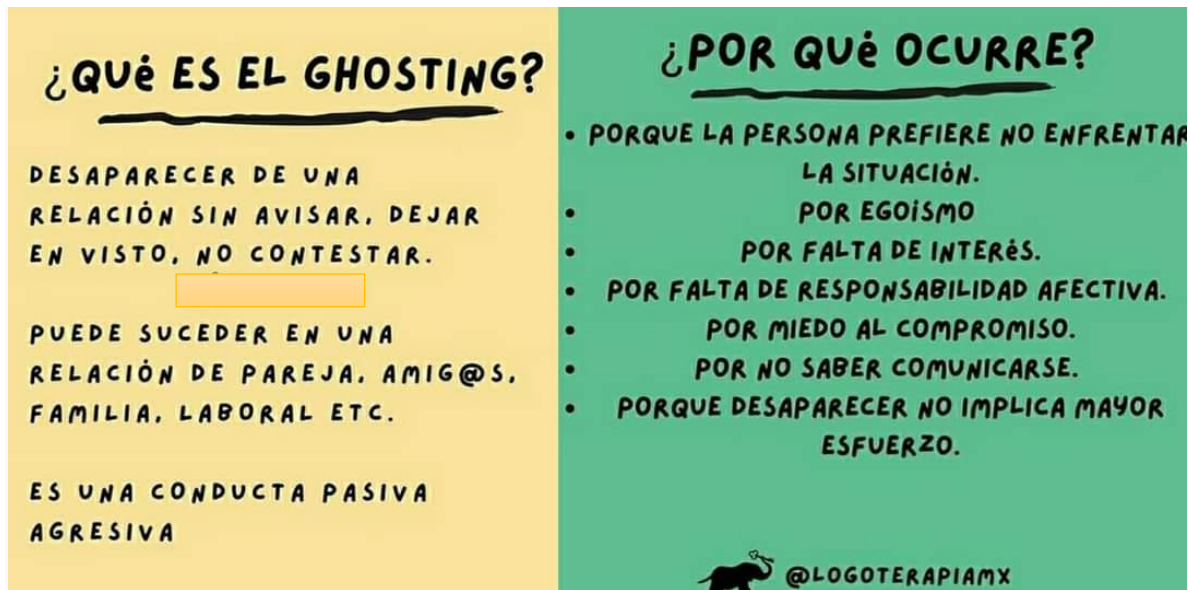
- Después del primer día el trabajador no regresa
- El colaborador no expresa su renuncia pero no vuelve



- La persona que fue seleccionada para un puesto no se presenta
- Un candidato se compromete a ir a una entrevista pero no lo hace, ni avisa



Fuente: Daniel Colombo



### Comentarios Finales

La administración bajo ambientes de incertidumbre es una opción que se ha tenido que utilizar por empresas y administradores experimentados que han hecho frente a diversas situaciones como crisis económicas, de formación profesional, infraestructura y desastres naturales entre otros, en esta ocasión tocó el turno al covid 19 y sus estragos en el mundo, los ausentismos en empresas, hospitales, la jubilación masiva de trabajadores que estaban en condiciones de hacerlo, el retorno a casa de empleados y estudiantes, el desempleo, el frenado a contrataciones en empresas, el estancamiento en producción de bienes y servicios, la reingeniería de procesos y cambios en las operaciones empresariales, la compra a distancia, entre otras situaciones dió origen a una nueva normalidad que exigía nuevas formas, procesos, generación de bienes, servicios y sobre todo “un cambio rápido de enfrentar y concebir el mundo”



## Bibliografía

Castro Félix, J. M. (2020). De pandemias, salud emocional y humanismo clínico. Revista Mexicana de Pediatría, 3-6. Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Organización Mundial de la Salud.

Recuperado el 01 de Octubre de 2020, de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advicefor-public/q-a-coronaviruses>.

Tamayo Tamayo Mario. (2014). El Proceso de la Investigación Científica, México: Limusa.

Fuente consultada el 10 de junio de 22 disponible en:

<https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

Fuente Consultada el 12 de junio de 2022 disponible en:

[https://www.google.com/search?q=definicion+de+capital+humano&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiMI4S9Isr5AhWTj2oFHQWeBRQQ\\_AUoAXoECAIQAw#imgrc=OZzPXonGIMrqzM](https://www.google.com/search?q=definicion+de+capital+humano&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiMI4S9Isr5AhWTj2oFHQWeBRQQ_AUoAXoECAIQAw#imgrc=OZzPXonGIMrqzM)

Fuente Consultada el 13 de junio de 2022 disponible en:

<https://amexcorporate.com.ar/multitaskers/gestion-empresaria/que-es-el-ghosting-laboral-por-que-se-produce-y-como-puede-evitarse>

Fuente Consultada el 13 de junio de 2022 disponible en:

[https://www.google.com.mx/search?q=cuando+aparece+el+ghosting+laboral&hl=es-419&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_laTn2cz5AhWvnWoFHa6cBEoQ\\_AUoAXoECAIQAw&biw=1280&bih=610&dpr=1.25#imgrc=2syQ41QbuZymqM](https://www.google.com.mx/search?q=cuando+aparece+el+ghosting+laboral&hl=es-419&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwi_laTn2cz5AhWvnWoFHa6cBEoQ_AUoAXoECAIQAw&biw=1280&bih=610&dpr=1.25#imgrc=2syQ41QbuZymqM)

---

## Sobre los Autores

- Juan Manuel Chavez Escobedo Es Ingeniero Comercial, Licenciado en Administración, Licenciado en Educación Media con la Especialidad de Física y Química. Maestro en Dirección de Instituciones Educativas, Maestro en Relaciones Industriales, Doctor en Educación y Candidato a Doctor en Administración. Es Maestro Investigador en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Maestro Certificado por ANFECA en Administración, Es Líder del Cuerpo Académico en Consolidación “Innovación Educativa y Ciencias

Administrativas”, Cuenta con el Perfil Deseable Otorgado por la Secretaría de Educación Pública en México.

ORCID: 0000-0002-7094-2082

- Juan Guadalupe Martínez Macías Es Licenciado en Administración Financiera, Maestro en Administración de Empresas, Actualmente es Candidato a Doctor en Dirección de Instituciones Educativas.

Es miembro del Cuerpo Académico en Consolidación “Innovación Educativa y Ciencias Administrativas”, Cuenta con el Perfil deseable Otorgado por la Secretaría de Educación Pública en México.

- Guadalupe Martínez Herrera Es Ingeniero Mecánico Electricista, Maestro en Administración de Empresas, Actualmente es Candidato a Doctor en Administración y Liderazgo Educativo, es colaborador del Cuerpo Académico en Consolidación “Innovación Educativa y Ciencias Administrativas”, Cuenta con el Perfil deseable Otorgado por la Secretaría de Educación Pública en México.