



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**



**“CAPITAL HUMANO: UNA ESTRATEGIA PARA LA COMPETITIVIDAD PERSONAL Y
EMPRESARIAL EN EL ACTUAL ORDEN MUNDIAL”**

:
YENIFER LORENA BOHORQUEZ RODRIGUEZ
Código: 8600665
NELSY CONSTANZA ALVAREZ ARANGO
Código: 8600679
LUIS ALEJANDRO CABRERA PARRA
Código: 8600667

Trabajo de grado como: Ensayo

Director de trabajo de grado

Dr. CESAR AUGUSTO BERNAL TORRES

Título profesional Obtenido
ESPECIALISTA EN GERENCIA EN COMERCIO INTERNACIONAL

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN COMERCIO INTERNACIONAL
BOGOTA
2012**

ENSAYO

CAPITAL HUMANO: UNA ESTRATEGIA PARA LA COMPETITIVIDAD PERSONAL Y EMPRESARIAL EN EL ACTUAL ORDEN MUNDIAL

**YENIFER LORENA BOHORQUEZ RODRIGUEZ
NELSY CONSTANZA ALVAREZ ARANGO
LUIS ALEJANDRO CABRERA PARRA***

Entregado el 27 de junio de 2012

RESUMEN

En la economía mundial el proceso de globalización, ha traído consigo un replanteamiento respecto a los elementos que permiten la competitividad de las organizaciones. Por tanto, en esta nueva etapa la base de los procesos ya no solo se encuentra en los factores de tierra, capital y trabajo, se suma también una nueva perspectiva enmarcada en el ser humano como elemento de competitividad importante por ser el poseedor del capital intelectual; aquellos procesos rutinarios y mecánicos sobre los cuales no se requería mayor calificación de los trabajadores hacen parte del pasado, por el contrario, lo más importante es la capacidad que tengan las personas para aportar aquellas habilidades y competencias que resultan en un valor agregado a la operación que lleva a que la organización obtenga un posicionamiento y por lo tanto sea más competitiva. Es por esto, que este ensayo evidencia cómo ha sido el cambio e importancia que ha tomado el concepto de capital humano, a través de los estudios y puntos de vista de diferentes autores y bajo qué condiciones despierta un interés para las organizaciones; a su vez, cómo los países están adecuando sus políticas y sus estrategias con base en este “nuevo”, si se puede decir de esta manera, factor de competitividad.

* Yenifer Lorena Bohorquez Rodriguez. Administradora de Empresas Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, estudiante de Especialización en Gerencia en Comercio Internacional Universidad Militar Nueva Granada.

Nelsy Constanza Alvarez Arango. Administradora de Empresas Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, estudiante de Especialización en Gerencia en Comercio Internacional Universidad Militar Nueva Granada.

Luis Alejandro Cabrera Parra. Profesional en Mercadeo Universidad Cooperativa de Colombia, estudiante de Especialización en Gerencia en Comercio Internacional Universidad Militar Nueva Granada.

Palabras clave: Globalización, competitividad, capital humano, capital intelectual, posicionamiento, valor agregado.

ABSTRACT

In the world economy, the globalization process has brought a rethinking about the elements that allow the competitiveness of organizations. Therefore, in this new stage, the basis of it is not just found in the factors of land, capital and labor; it also adds a new perspective on the human being as important competitive component as holder of intellectual capital; those routine and mechanical processes that did not require high qualification of workers are part of the past. However, the most important is the ability that people may have to provide skills and competencies that result in a added value to the operation that let the organization get a positioning and hence more competitive. This is why, this essay shows how has been the change and importance of the human capital concept through the studies and viewpoints of different authors and under which conditions it arouses an interest for the companies; also, how the countries are adapting their policies and strategies based on the “new” if it may say so, a competitiveness factor.

Key words: Globalization, competitiveness, human capital, intellectual capital, positioning, added value.

INTRODUCCION

Un fenómeno en la economía actual es la globalización. No existe ninguna región, país o continente que se encuentre exento de los impactos que este genera en el desarrollo de cada una de las empresas u organizaciones, ya que cada uno debe comenzar a competir en mercados en donde el más fuerte, inteligente, innovador y creativo gana. Esto hace que la competitividad cada vez sea más global y por ende más exigente, lo que ha forzado a que se retome y se analice la importancia del capital humano, y como este puede contribuir a alcanzar altos niveles de competitividad.

Las personas se han convertido a través del tiempo en un activo intangible, con un valor agregado. El ser humano no es solamente aquel operario que ejercía funciones mecánicas, debe ser un profesional de alta calidad con capacidad de tomar decisiones, que genere valor y aporte a su empresa, que se adapte a los cambios que el mundo exige y que busque superar barreras. Por tanto, se ha convertido en una fuente de ventaja competitiva sostenible de dos formas como lo dicen Mera y Jiménez (2007) de forma directa, a través del conocimiento estático y su dinámica o aprendizaje; y de

forma indirecta, mediante el uso y gestión de los activos, ya sean tangibles o intangibles.

Entonces, este ensayo busca analizar las características y habilidades que debe tener el capital humano para responder a los retos que enfrenta el nuevo orden mundial y el ambiente de los negocios, y en particular las potencialidades de ese capital humano en Colombia para responder a esos retos.

Si se mira atrás, inicialmente las organizaciones empresariales consideraban importante invertir en bienes patrimoniales como la maquinaria y equipo, terrenos, plantas de producción y otros recursos físicos que con un óptimo manejo, representaban un aumento en su productividad; todo esto se traducía en ventas tanto de bienes y/o servicios y por ende, mayor rentabilidad para la organización de acuerdo a la especialización de la misma; pero el papel del factor trabajo y de las personas que realizaban el mismo fue siempre subestimado, considerándose como parte del engranaje productivo.

Por tanto, surge una pregunta que se debe resolver para que exista mayor claridad en el tema: ¿Qué es el Capital Humano de una Organización? Giraldo (2006) plantea que el Capital Humano es el conjunto de virtudes tales como inteligencia, capacidad intelectual de una persona; por otra parte, Schlemenson, (2002) dice que es la aptitud o capacidad para el ejercicio de una ocupación o dotes intelectuales que dan valor a un individuo, adicionalmente añade que no se trata sólo de talento, interesa también el desarrollo del liderazgo gerencial en las personas de la organización y este se basa en la confianza que ellas despiertan.

Entonces, debido a que la globalización ha contribuido a que los mercados mundiales se expandan y se abran al mundo, las empresas han sido obligadas a internacionalizarse. Esto quiere decir a entrar en un mercado mundial, para lo cual necesitan replantear sus objetivos y estrategias para llegar a ser más competitivos que sus pares y no se queden en el camino. En este aspecto, entra a jugar un papel fundamental el capital humano con que cuente la organización, el cual debe tener un nivel alto de calificación y aptitudes personales, que en forma permanente se deben estar actualizando; es decir, adquiriendo permanentemente conocimientos. Para esto, la empresa debe propiciar el espacio y patrocinar a sus colaboradores, los estudios que ellos necesiten así como programas de formación para fortalecer el trabajo en equipo y conseguir así el intercambio del conocimiento con base en las experiencias de cada uno.

Es así como todo esto genera en las organizaciones crecimiento, desarrollo y rentabilidad. Factores de éxito que le dan a la organización herramientas para ser más estratégica y competitiva con el fin de liderar el mercado, respondiendo siempre a los cambios que la economía moderna exige, pero apoyándose básicamente en las ventajas que trae consigo la utilización del capital humano que hacen parte del nuevo enfoque que va a permitir el crecimiento de las empresas y por consiguiente de los países.

Otra característica que ha traído la globalización y la internacionalización de las organizaciones, son los cambios tecnológicos, que solamente son funcionales en la medida que las personas estén en capacidad de adaptarse e implementarlos en el que hacer diario; esto ha llevado a que las empresas obtengan beneficios y empleen esta tecnología para maximizar los recursos tanto tangibles como intangibles, ya que se puede monitorear constantemente y controlar con indicadores; para aprovechar estos beneficios tecnológicos, son necesarias las capacidades cognitivas e intelectuales. En este aspecto, se observa la importancia de la capacidad intelectual y preparación de las personas.

Por otra parte, cuando las directivas de una empresa deciden romper fronteras y expandirse, es importante tener en cuenta factores como el traslado de capital humano a otros países por lo que se le debe brindar todos los beneficios tanto para el empleado como para su familia, así como en la inversión en su capacitación; de eso depende que la incursión en ese país sea o no sea exitosa. También se puede optar por contratar personal del país al cual se va a llegar, ofreciendo todos los beneficios tanto económicos como personales, sin escatimar detalles. Esta es una gran responsabilidad para los directivos que deben realizar los pertinentes estudios antes de implementar cualquier acción.

En el caso colombiano, de acuerdo con un estudio realizado por la Universidad Nacional en el año 2009 y 2010 a empresas afiliadas a la Asociación para La Comunidad de Ejecutivos de Gestión Humana, se concluyó que efectivamente existen empresas que se preocupan por su capital humano, pero de igual manera, se observa que aún existen falencias que se deben mejorar con respecto a la importancia del ser humano en la organización y su aporte para el desarrollo de la misma. Sin embargo, existen unos factores que no permiten contar con un excelente capital humano en Colombia, como es la baja calidad de la educación y las diversas implicaciones que esto conlleva.

Por consiguiente, este ensayo permitió establecer que, el capital humano en el nuevo orden mundial, es la estrategia a implementar para aquellos dirigentes, organizaciones y países que deseen formar parte del mundo, también, permitió

identificar que, con tantos vacíos en materia intelectual en Colombia, se puede dificultar el desarrollo y el país puede perder en el futuro, las ventajas que actualmente posee y que se convierten en el nuevo objetivo mundial: los recursos naturales.

A su vez, surgen algunos cuestionamientos que se deben considerar para el modelo educativo colombiano, ¿Por qué las universidades son independientes de las empresas? ¿Por qué la educación universitaria en Colombia no es universal, de libre acceso para todos? ¿Por qué no se invierte más en investigación y desarrollo antes que en infraestructura? ¿Cuál es el empuje que los gobiernos le dan a los proyectos de investigación y emprendimiento?

IMPORTANCIA ESTRATEGICA DEL POTENCIAL HUMANO EN EL NUEVO AMBIENTE DE LAS ORGANIZACIONES

En el mundo actual, desde un enfoque económico la competencia ya no es solamente una cuestión de mercados, sino también de capacidades intelectuales, experiencias y conocimiento; la globalización exige que las organizaciones cada vez estén más preparadas, con procesos innovadores, mayor eficiencia de sus factores productivos y productos más completos y amigables con el medio ambiente. La manera de conseguir todas estas exigencias es por medio de los seres humanos y esto depende de la cualificación del talento humano.

Para describir como se encuentra la cualificación del talento humano en las organizaciones y para poder observar su aporte en términos de competitividad e innovación, es necesario, de acuerdo con la observación y conceptos de diferentes autores, identificar en sí el capital humano como factor clave para competir en el nuevo modelo de sociedad de la información, y como se puede vincular con procesos actuales encaminados a construir sociedades responsables y generar conciencia hacia el medio ambiente, dirigido desde los procesos productivos que existen en las organizaciones.

Es así como, para poder hablar de capital humano se debe tener en cuenta el concepto de capital intelectual. Garcés (2011), plantea que el capital intelectual como concepto define la unidad dialéctica entre el capital humano, el capital social o relacional y el capital estructural, y que a su vez, el “capital intelectual”. El uso y abuso de este concepto depende del valor creciente que tiene el conocimiento como producto clave para la economía y la sociedad en las condiciones internacionales actuales.

Por tal motivo, el conocimiento que es el bien que más abunda en la actualidad, va a determinar la estructura y la conformación de la nueva sociedad, y de las

organizaciones que buscan competir en los mercados internacionales; ya que existe, según Drucker (2006), la aceptación generalizada, en el recién estrenado siglo XXI, de que la ventaja competitiva en las organizaciones está relacionada con sus capacidades para realizar la gestión del conocimiento.

Garcés (2011), dice que es innegable que la riqueza hoy es, en lo fundamental, un producto del conocimiento, convertido en uno de los recursos fundamentales de la economía, lo que es determinante para que el concepto Capital Intelectual, tanto en el mundo académico como en el empresarial, se use para designar el conjunto de aportaciones no materiales, que en la llamada Sociedad del Conocimiento se entienden como el principal activo de las organizaciones de todo tipo. Es decir que el capital humano se forma de acuerdo con la capacidad intelectual de las personas y esto es entendido por las organizaciones altamente competitivas.

Es importante, de acuerdo con estos conceptos, ahondar en el tema de capital intelectual y observar desde distintas perspectivas, cómo los autores de temas económicos abordan el tema, ya que hablar de capital es referirse directamente a las ganancias y utilidades que buscan las empresas y como aportan hacia el desarrollo de la sociedad, para poder luego hacer una relación entre este factor y la competitividad de las organizaciones. Para el caso del capital intelectual la ganancia generada es intangible, que no se reportan en los balances contables o financieros si no que se reflejan en los resultados de las organizaciones.

A finales del siglo XX, Edvinsson y Malone (1997), plantearon que el capital intelectual es junto a los valores y las tecnologías, uno de los pilares más importantes de una organización inteligente que está compuesto por conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales; que proporcionan una ventaja competitiva a la empresa con relación a otras de su medio, el Capital Intelectual está compuesto por el capital humano, el capital social o relacional y el capital estructural.

Para Martínez, Peñalver y Salamanca (1999), el Capital Humano es conocimiento de las personas en cuanto a capacidad y compromiso, es el valor de lo que los individuos pueden producir, tanto individual como, sobre todo, colectivamente. Tiene que ver con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales), la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación). En definitiva, es conocimiento aplicado muy relacionado con el compromiso. Bontis y colaboradores (2001), y Segarra (2006), definen el Capital Humano como el stock de conocimiento de los empleados e incluye los conocimientos, capacidades y experiencia de las personas.

Otro factor que conforma el capital intelectual es el capital social, que, de acuerdo con la mención que hace Garcés (2011), dice que el trabajo de Coleman fue mucho más influyente entre los años 1980 y 1982; él definió capital social como "...los recursos socio-estructurales que constituyen un activo de capital para un individuo que le facilitan ciertas acciones dentro de determinadas estructuras" (Coleman, 1990; citado por Albagli y Maciel, 2002). Este aspecto recalca la necesidad del hombre de interactuar en sociedad y de trabajar de manera conjunta con otros iguales.

Garcés (2011), afirma que el capital social actúa y se expresa a través de la confianza que debe caracterizar el funcionamiento interno de la red, el respeto profundo por las vías para el intercambio de información e ideas y por las normativas que aseguran el trabajo colectivo de los individuos por encima de sus intereses particulares. Putnam (1993), define capital social como "trazos de la vida social que se expresan en redes, normas de confianza que facilitan la acción y la cooperación en busca de objetivos comunes" (Citado por Albagli y Maciel, 2002).

Para Sánchez (2002), el concepto de capital social supone una red de relaciones interpersonales e intergrupales que se forma dentro la sociedad, basada en valores socioculturales de confianza, de reciprocidad, de cooperación, de solidaridad y de honestidad, que permiten resolver con menos dificultades los problemas de interés colectivo, de modo que interviene positiva o negativamente en la generación de riqueza y la producción de bienes públicos." (Citado por Garcés, 2011). Por tal motivo la empresa u organización entra a jugar un papel importante en el interés y apoyos que brinde a las personas para constituir un capital social, o lo que se denomina el capital estructural.

El concepto de capital intelectual también se fundamenta en el capital estructural que según Garcés (2011), comprende las distintas formas de depositar conocimientos no sustentados en el ser humano, entre los que se encuentran las rutinas organizativas, los procedimientos, las estrategias y las bases de datos y otros. Refiriéndose puntualmente a las organizaciones y la forma como estas moldean la cultura y forma de ser de las personas que las conforman, reflejándose esto actualmente en la manera como las organizaciones emplean conceptos modernos administrativos enfocados en fortalecer la comunicación y flujo de información dentro de la misma, buscando optimizar la gestión y aprovechar las tecnologías de información.

Por tanto, el capital estructural representa el conocimiento que ha pasado de estar reducido en las personas o en las relaciones entre personas a incorporarse en las estructuras organizativas (Ordóñez, 2004); es ese conocimiento que se queda en la organización cuando los trabajadores la dejan y se convierte en propiedad de la empresa. En él existen aspectos tanto organizativos como tecnológicos, dentro del

primero se encuentran la cultura corporativa, los mecanismos de coordinación, las rutinas organizativas, las estrategias, los sistemas de planificación y control; dentro del aspecto tecnológico aparecen las tecnologías de proceso y producto (manuales), los resultados de las investigaciones, la propiedad intelectual que incluye: secretos comerciales, patentes, marcas entre otros y la plataforma informacional de la organización. (Torres *et al.*, 2006), (citado por Garcés, 2011).

De acuerdo con lo anterior, el capital intelectual se forma no solamente del capital humano que se refiere a las habilidades y destrezas de cada persona o individuo que forme parte en la sociedad, sino también, de su facilidad para construir redes, en lo referente a la convivencia con otros individuos, la cultura, los valores que construyen dichas leyes, las normas y la manera de pensar colectivamente y no individualmente, buscando desde el termino económico una ganancia para la comunidad y claro está, resaltando lo importante que significa para el hombre vivir y construir en sociedad.

Cómo se adquiere el Capital Intelectual, importancia de la educación

Bastida (2007), afirma que desde el momento en que la empresa decide su internacionalización, e independientemente en la forma en que esta se realice, afronta el desafío de reclutar y seleccionar a directivos para sus asignaciones internacionales, ya que se ven obligados a dar cobertura a los puestos que crean y decidir quiénes van a ser los responsables de los mismos. Esta selección debería ser desde la academia, formando a los profesionales conforme se dan las exigencias del mercado y de esta manera trabajando en competitividad desde el aula, para luego proyectarlo a nivel empresarial y aprovechar este capital.

Para mejorar el capital intelectual, las personas encuentran en la educación la materia prima necesaria para adquirir conocimientos y deberían ser desde las mismas universidades, ya que los países que busquen competitividad, requieren entender que en la medida que se capacite a las personas y se les permita un fácil acceso al conocimiento, se va a conseguir una mejor sociedad, más competitiva y que va a generar que los procesos de comercio internacional se realicen con mayores beneficios y utilidades para las partes implicadas y consiguiendo un alto impacto social.

Neira (2007), menciona que los países que han alcanzado los máximos niveles de educación en el siglo XX son también los que han tenido un puesto más destacado en su nivel de desarrollo económico, incluso en circunstancias de escasa dotación de recursos naturales en proporción a su desarrollo y/o población. Entre estos países se encuentran Estados Unidos, Suiza, los países escandinavos y otros países de la OCDE como Canadá, la mayoría de los 15 países de la Unión Europea, Australia y Japón.

Teniendo en cuenta esta tendencia de competitividad que se da a partir de la educación y la preparación de las personas, las organizaciones deben cambiar su enfoque y observar la educación como un potencializador del capital intelectual. Tayles (2006) indica que las empresas altamente enfocadas en el capital intelectual como la creatividad gerencial, la innovación, la propiedad intelectual, las relaciones con los clientes, el conocimiento, la tecnología, y la información son más flexibles y prestan menos atención a las formas tradicionales de presupuesto de capital. Esta flexibilidad les permite sobreponerse o incluso explotar las oportunidades cambiantes del mercado.

A su vez, Aronson (2007), plantea que a partir de 1980, se verifica un aumento de la importancia de lo “inmaterial” en detrimento de lo instrumental. La capacitación muta hacia la competencia, por lo que las calificaciones ceden su lugar a un tipo de habilidad apta para enfrentar la “incertidumbre”. Según los teóricos de la nueva concepción del capital humano, las competencias laborales necesarias para hacer funcionar economías de baja productividad y externamente poco competitivas ya no alcanzan para desempeñarse en economías abiertas y sometidas a intensas presiones hacia la competitividad global (Brunner, 2000).

El concepto de la ocupación y el saber de las personas ya no corresponde únicamente a tareas instrumentales o repetitivas, sino a la forma como la educación permite desarrollar en los individuos herramientas de competitividad que les permite adquirir competencias laborales que llevan a las organizaciones a ingresar en economías abiertas, con los retos que exige una sociedad que cambia a diario por la fuerza de la información y el conocimiento. Por esta razón, desde el interior de la organización se debe establecer un programa de formación y capacitación que recapitalice el saber y el conocimiento de las personas.

A su vez, si en el pasado el capital logrado por medio de la educación poseía un cierto grado de estabilidad que permitía su aprovechamiento por períodos prolongados, en el presente el conocimiento es objeto de acelerados procesos de devaluación arrastrados por la velocidad del cambio tecnológico y organizacional, por lo que resulta imprescindible la educación permanente (Tedesco, 2000: 62). Esta cuestión da forma a demandas sociales diferenciales que se vinculan con la competitividad internacional, la inclusión de nuevas tecnologías en amplios dominios de la vida cotidiana y la expansión de instituciones de diverso tipo que ejercen marcada influencia sobre el conjunto de la sociedad. (Citado por Aronson, 2007).

Aronson (2007), afirma que actualmente, la sociedad se estructura en torno a las tecnologías de la información, las cuales transforman la sociedad en el sentido de una alteración de las fuentes de crecimiento económico y de las relaciones sociales y de poder. El capital y el trabajo pierden relevancia, y el crecimiento económico y la

productividad se supeditan al control y aplicación de la información, al tiempo que la última explica la supremacía del capital financiero sobre el industrial. La disminución del aspecto material resulta del aumento de importancia del nivel cognitivo-intelectual, mientras la especialización rígida es sustituida por la flexibilidad, la que se hace equivalente con la liberación de trabas burocráticas para abrirse al cambio y asumir riesgos.

Capital intelectual y competitividad en América Latina

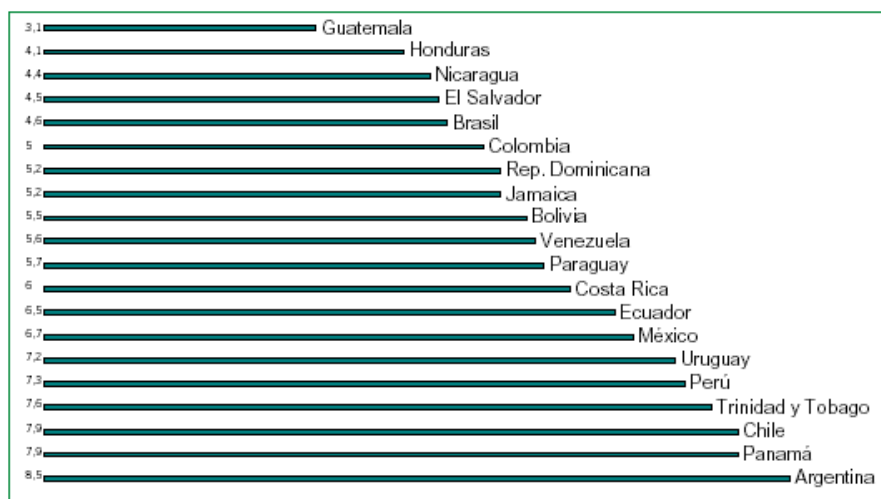
De acuerdo con un estudio del ex ministro de educación de Chile Areyano (2002), la educación es al mismo tiempo la semilla y la flor del desarrollo económico y en este sentido concluye que, pese a los esfuerzos realizados y sus consecuentes logros parciales, la fuerza de trabajo de la región está aún muy por debajo de los estándares, no sólo de los países desarrollados sino también de economías como las de Europa Oriental y Asia Oriental. Es decir, la región se encuentra en desventaja con respecto al factor de competitividad denominado capital intelectual.

Por consiguiente, los niveles de competitividad de la región en cuanto a educación, están por debajo de países desarrollados y esto marca una pauta acerca del esfuerzo que deben realizar los países de Latinoamérica, si quieren ingresar al mundo competitivo y desarrollar economías estables que faciliten la solución de problemas sociales y mejoren el desarrollo y la calidad de vida de las personas, logrando también la disminución de problemas como el desempleo, la pobreza o la violencia.

Para identificar mejor como se encuentra la región en niveles de competitividad con respecto a los países desarrollados, se tienen en cuenta algunos datos estadísticos de Areyano en donde se analizan aspectos como promedio de años de escolaridad de la población, como son los sistemas de educación de los países y los niveles de instrucción de los países del continente americano. Allí se evidencia como cada país invierte en educación y como se observa la situación educativa solamente de América latina.

De acuerdo con los datos reportados en el cuadro 1, los países que tienen un promedio más alto de años de escolaridad con más de 7 años son Argentina, Panamá, Chile, Trinidad y Tobago, Perú y Uruguay, en el caso de Colombia, el promedio es tan solo de 5 años de escolaridad y esto es una muestra de como se encuentra el país en materia de educación.

Cuadro 1. Promedio de años de escolaridad de la población de más de 25 años.



Fuente: Jose P. Areyano (2002) *Competitividad internacional y educación en los países de América Latina y el Caribe*.

Por otra parte, este mismo estudio concluye que el promedio de número de años de escolaridad de la población de más de 25 años de los países de América Latina y el Caribe es de 5,9, en comparación con los 9,5 en los países de mayores ingresos, los 8,4 en Europa Oriental y Central, y los 7,6 años en Asia Oriental. Por consiguiente estas diferencias marcan una tendencia de como está la competitividad a nivel mundial con base en el capital intelectual.

Sin embargo, según un estudio de Alfredo Sarmiento en Colombia, demostró que en la última década, el colombiano promedio, de entre 15 y 24 años, logró estudiar nueve años, entre preescolar y bachillerato, como lo ordena la Constitución de 1991, incluso uno más, si vivía en la ciudad. Lo que indica que el país ha avanzado en materia educativa y esto se puede ver reflejado en un mediano plazo en crecimiento competitivo.

Por tanto, es necesario que los países latinoamericanos mejoren su sistema de educación y permitan que las personas fortalezcan sus conocimientos para de esta manera ingresar a las organizaciones empresariales aportando ideas e innovación y llevando a mejorar la competitividad y valiéndose de las tecnologías de información y comunicación, para alcanzar altos estándares de productividad y desarrollo rentable y sostenible para el medio ambiente.

Capital Intelectual, ¿importante en Colombia?

Para el caso colombiano, se pueden encontrar documentos en donde se concluye que el capital humano es un componente esencial para el desarrollo económico y al cual se le atribuye la explicación de una tercera parte del crecimiento económico que presentó Colombia en el periodo 1945 – 1988. (Posada, 1995 y Gómez 2002). Otros documentos afirman que el capital humano crea un beneficio social con rendimientos crecientes al presentar en la economía un efecto interno provocado por un incremento en la productividad por mayor eficiencia del trabajador con un mayor nivel de educación y un efecto externo causado por la mayor productividad que se presenta en un ambiente de libre intercambio de innovaciones tecnológicas entre las empresas (González, Guzmán y Pachón, 1998).

Por otro lado, se encuentran investigaciones que indican algunas variables capaces de afectar el comportamiento del capital humano. Así, se determina que la nutrición tiene una relación positiva y significativa con el capital humano en Colombia, debido a que éste presenta beneficios como una mayor concentración y permanencia en el colegio en zonas rurales y urbanas (Flórez, Ribero y Samper, 2003). Otro documento establece que los ingresos del jefe de hogar, la educación de los padres y el costo de oportunidad de las mujeres dentro del mercado laboral, tienen una relación positiva con los logros educacionales (Robbins, 1998).

El PIB también mide la capacidad intelectual de un país, así lo plantea Pontón y Posada (2001), que evidenciaron cómo los países que tenían un PIB per cápita más bajo que el colombiano en 1950, tales como Japón y los del sureste asiático, crecieron más rápidamente y ahora tienen niveles de crecimiento muy superiores al nuestro. Este resultado fue explicado en razón de una altísima acumulación de factores, la asimilación efectiva de la tecnología y el mejoramiento del nivel de educación a la par con el incremento de su fuerza laboral; es decir, formación constante de capital humano; este proceso sigue la orientación de la hipótesis planteada.

Según Ramírez (2007), frente al proceso de apertura económica y reformas institucionales de la década de los noventa en Colombia, no encuentra los elementos necesarios para que en la práctica se respalde la idea de la contribución de la educación al crecimiento futuro de la economía, principalmente, porque en un mundo de diferencias tecnológicas entre países, los efectos de la liberalización sobre el crecimiento son asimétricos, pero además como en el caso colombiano, una de las limitaciones para que esa apertura haya generado mejores resultados tecnológicos y persista la especialización en sectores de productos básicos, donde es limitado el aprendizaje, ha sido el bajo nivel promedio de educación de su población.

Cabe decir que Ramirez expresa que la educación no contribuye al crecimiento futuro de la economía, pero también expresa que la tecnología no se asimila fácilmente por el bajo nivel de educación de la población, es decir lo que falta en si es mejorar el acceso y calidad de educación para la población, de esta manera se mejora la eficiencia porque las personas están en capacidad de convivir con sistemas modernos que les permiten volver las empresas más competitivas en el mundo globalizado.

El mismo autor le otorga la importancia a la educación cuando afirma que, es evidente el cambio en la demanda de trabajo, de menos a más calificado, a raíz de la apertura económica y de los procesos de modernización que enfrenta Colombia desde los noventa. Este hecho se explica en parte por el desempleo no calificado y replantea la formación que deben recibir ahora los trabajadores, pues no se trata solo de mayores niveles de educación, sino del desarrollo de un conjunto de competencias que se hacen necesarias para la nueva dinámica empresarial del país y su entorno mundial.

En cuanto a la formación de capital humano a través de la educación, Sarmiento y Caro (1997), califican el avance de la educación en Colombia como lento, insuficiente e inequitativo. Esta afirmación realizada en el año 1997 no cambia con la situación actual del país, la brecha social entre ricos y pobres es cada vez más grande y el acceso a educación superior continúa siendo un privilegio para muy pocos debido a los costos de un programa de pregrado, finalmente se accede a programas de menores costos pero también menor calidad.

Gaviria (2005), expuso que es necesario considerar la interacción del capital humano con otros factores de producción; por esta razón, su investigación (1950-2000), incluyó las relaciones de complementariedad entre el capital humano, el comercio exterior y el crecimiento económico. De esta forma, mediante el enfoque de Lucas (1988), demostró: a) relaciones significativas y de largo plazo entre el crecimiento económico colombiano y el comportamiento de las exportaciones menores y la acumulación de capital físico y humano; b) que el stock de capital físico, el capital humano y el mismo PIB rezagado están teniendo efectos de corto plazo sobre la evolución del producto y c) que la contribución de la educación en la acumulación de capital humano y este al crecimiento económico se basa en gran medida por el desarrollo de sectores productivos que, como el exportador, demandan cambios técnicos, trabajadores calificados en forma permanente.

En cuanto al capital humano en las organizaciones; algunos estudios reflejan una serie de vacíos en el desarrollo de las áreas de gestión humana en Colombia: la dificultad de los gerentes de línea para convertir en acción las políticas y procesos de gestión humana, la falta de indicadores centrados en productividad y crecimiento del

negocio y, menos aún, en actividades de recursos humanos y el escaso uso de tecnología para respaldar el área de gestión humana (Hernández, 2010).

Villamil (2011), concluye que el menor nivel de capital humano y la baja eficiencia de la población laboral explican por qué Colombia tiene un menor producto por trabajador que los Tigres Asiáticos y aunque en menor proporción, también con Venezuela, Chile y Argentina quienes tuvieron un crecimiento más alto y sostenido que el colombiano entre 1870 y 1992. Estas posiciones deben ser atendidas y enmarcadas por los dirigentes del país que buscan un crecimiento en manera de competitividad o por los gerentes que quieren llevar a sus compañías a nivel mundial.

Hernández, Valencia y Giraldo (2010), desarrollaron una investigación a empresas afiliadas a la Asociación para la Comunidad de Ejecutivos de Gestión Humana de las Empresas Colombianas (ACRIP) Bogotá y Cundinamarca, con el fin de analizar aspectos importantes de la Gestión Humana, los resultados fueron los siguientes:

- Dado el alto valor que la formación tiene para la productividad y la competitividad de las organizaciones, las empresas han entendido que se debe ir más allá del entrenamiento para el puesto de trabajo y se está empleando como mecanismo de potenciación del individuo a futuro y como medio de retención de talentos; es una práctica asociada con la evaluación del desempeño y los planes de carrera.
- La concepción tradicional de carrera existente cuando las empresas tenían estructuras piramidales (promociones a cargos superiores) prácticamente no existe como plan en algunas empresas; por lo tanto, se ha cambiado por el concepto carrera personal, de manera que al empleado se le facilita formación y desarrollo para que al lograr nuevas competencias, en su mismo ámbito o ámbitos similares, pueda desempeñar cargos o funciones más llamativos o enriquecedores.
- La compensación es una de las prácticas críticas en las empresas, pues sus resultados son muy sensibles para el trabajador. Hay conciencia sobre la flexibilidad salarial y de hacerlo a partir del valor agregado por individuos o grupos, pero muchas empresas colombianas tienen dificultades para medir la productividad que serviría de base para la compensación o se encuentran con que los cargos de apoyo no pueden asociarlos a resultados, y ello genera desequilibrios y desmotivación para quienes laboran en estos campos.

- Para algunas empresas el bienestar se concibe como un medio para generar compromiso y no se limita a actividades asistencialistas o al suministro de condiciones adecuadas de trabajo. Tanto o más importante que esto resultan las relaciones con el jefe, para garantizar el bienestar y comprometerlo con la empresa, y la retroalimentación, puesto que en la medida en que se reduce la incertidumbre, se reduce el estrés y hace más agradable el ambiente de trabajo.

De igual forma se identificaron 8 retos que deben enfrentar las empresas colombianas entre ellas tenemos:

1. Atracción y retención del talento; esto implica buscar nuevas perspectivas para el reclutamiento, la formación, la visibilización, el acompañamiento y la compensación apropiada
2. Gestionar unas generaciones muy distintas a las que tradicionalmente se han conocido, es que se tienen organizaciones del siglo XX para gestionar personas del siglo XXI.
3. Percibir los mensajes del entorno y hacer una apropiada lectura de ellos.
4. La conversión a facilitador de la transformación de la organización, en un arquitecto de la estructura y la organización, con capacidad de influir positivamente en el gran entorno en el que se mueve la organización.
5. Modificar la creencia bastante generalizada de que las áreas de gestión humana son un centro de costos y no un centro de inversión; en otras palabras, es necesario demostrar que efectivamente cuenta con la capacidad para generar ventaja competitiva a través de la gente.
6. Desarrollar el compromiso de la gente con la organización, lo cual implica trascender la mirada económica de la relación persona-organización, esto es, vincularla con el propósito institucional y facilitar la construcción de su capital humano- entendido como conocimientos, habilidades y destrezas que le refuerzan su empleabilidad; pero también facilita la construcción de capital relacional interior de la empresa, pues esto se convierte en un factor de retención.

7. Formación de Directivos; ya que un pilar fundamental en términos de recurso humano son los jefes inspiradores que motiven, empoderen y acompañen a su equipo.
8. Formulación y gestión de indicadores, que les permita a las empresas conocer sus impactos, evaluar su efectividad y conducir adecuadamente sus decisiones. Se debe tratar de medir aquello que desde gestión humana impacte en el desempeño de la organización.

Para Villamizar (2011), la formación de capital humano no es el único ni el impulsor más determinante del crecimiento colombiano. Lo anterior se explica por la falta de recursos para la educación pública y para la ciencia y la tecnología, como política sostenida para la eliminación de la pobreza y en otros casos por falta de pertinencia y calidad en la educación, por tanto, Colombia debe reforzar la articulación entre la educación y el sector económico. Una mayor persistencia favorece la orientación curricular, prácticas, investigación, empleabilidad e inversión en el sector educativo.

Tal vez esta ha sido una de las falencias del sector educativo colombiano. Históricamente las organizaciones empresariales no han estado ligadas a las instituciones educativas en Colombia, por lo que a diferencia de otros países, en Colombia no se ha generado esa necesidad de trabajar de manera conjunta, en términos investigativos que generen innovación, es por esto que el nuevo modelo educativo, debe plantearse hacia la observación de las fortalezas en términos competitivos y promover aquellas necesidades en el medio empresarial, las profesiones que requieren la atención y focalización de los intereses para que se logre potenciar y desarrollar habilidades encaminadas a la creación.

Para que la empresa incursione de una manera exitosa en los nuevos escenarios internacionales se debe identificar capital humano con talento global, con respecto a esto, Domínguez (2007), opina que, en un mundo de competencia intensiva por el capital humano, la capacidad directiva internacional, el talento global escasa y costosa se ha convertido en un activo estratégico de primer orden y ha pasado a constituir una de las escasas fuentes verosímiles de ventajas competitivas sostenibles. En la aportación de Aaker (1989), encontramos reconocida la importancia de identificar los recursos humanos con talento global, desarrollarlo en la medida de lo posible, y retener personal distintivo para las organizaciones.

Abundando en esta idea, Carpenter, Sanders y Gregersen (2001), demuestran empíricamente que las empresas multinacionales cuyos directivos tienen experiencia internacional significativa obtienen un mejor resultado que las empresas que no cuentan

con tales directivos, puesto que poseen un conjunto de capacidades de dirección internacional como consecuencia de la exposición a diferentes sistemas de valores, idiomas y entornos internacionales. Además, a través de sucesivas asignaciones, los directivos incrementan su red de contactos globales.

Estos directivos que cuentan con experiencia internacional, deben de trasladarse y vivir en los países en donde se cuenta con mercado, para estos directivos se les asocia el término de “ expatriado” de acuerdo con Aycan y Kanungo (1997), para quienes los expatriados son empleados de organizaciones gubernamentales o empresariales enviados por su organización a una unidad relacionada en un país que es diferente del suyo, para ocupar un puesto o alcanzar una meta relativa a la organización durante un periodo temporal prefijado normalmente de más de seis meses y menos de cinco años.

Por consiguiente, se puede concluir que cualquier país que desee incursionar en el mercado global, que quiera ser vanguardista e innovador, que desee valerse y aprovechar las tecnologías de información y comunicación y busque el bienestar y desarrollo equitativo de sus habitantes, debe desarrollar el capital intelectual como parte del capital humano y allí enfocar y desencadenar los esfuerzos para lograr los objetivos propuestos en materia económica, social, logrando con el activo más valioso que posee que son las personas liderar los mercados a nivel mundial y cuidar el medio ambiente garantizando la sostenibilidad.

CONCLUSIONES

En la actualidad, el mundo se mueve de forma globalizada, dejando atrás el proteccionismo de los gobiernos y permitiendo el acceso al libre mercado, en donde participan diferentes actores y surgen variables como la oferta y la demanda. Esto lleva a que las organizaciones empresariales deban competir fuertemente para ganar una cuota de esos mercados. En eso consiste la globalización, en permitir que cada país aproveche y explote los recursos que posee de manera eficiente permitiendo con ello mantener una oferta de bienes y servicios no solamente para ellos mismos sino para el mundo entero, de forma sostenible y que beneficie a todos por igual.

Por ello, las organizaciones en general deben pensar en como afrontar el reto de la globalización, ya que ese reto no es para algunos, sino para todos los que quieran sobrevivir en el mundo actual y competir rentablemente en los mercados para obtener utilidades. Por esto, las organizaciones deben contemplar dentro de su preparación para competir diferentes estrategias e inversiones que los ubique en el contexto global;

esas herramientas no se limitan solamente a sus plantas y capacidad de producción sino al manejo tecnológico y el capital humano con el que cuentan.

La inversión en capital humano debe darse en muchos aspectos, no solamente la preparación académica o la experiencia de las personas que conforman la organización, sino la forma como las mismas empresas organicen su estructura, de manera que se permita aprovechar las ideas y aportes de las personas y se permita “explotar” el conocimiento y poner en práctica la preparación de los individuos, de manera que se utilice eficientemente este factor de competitividad. Por consiguiente, los estilos de dirección deben apuntar a desarrollar el potencial de las personas.

Entonces, las empresas deben demandar de acuerdo con sus necesidades los perfiles y grado de preparación que deben tener los empleados, de manera que les permitan competir con las empresas mundiales. Para esto, el grado de preparación que debe exigir una empresa debe enfocarse en el contexto global, tomando como referencia modelos exitosos que se presentan en el mundo y que marcan una pauta a seguir para permanecer en el mercado, esto sería también un aporte a la investigación y desarrollo y por consiguiente al crecimiento del país.

Las universidades, de acuerdo con esto tienen un papel importante en lo referente a la calidad de los programas que ofrecen y en la variedad de programas que se ajusten a los requerimientos empresariales y que perfilen desde la academia, el grado de preparación y el rol que deben asumir los egresados de sus programas. Con esto, se logra un aporte al desarrollo social y al mantenimiento de las condiciones ambientales, que se convirtieron actualmente en una ventaja competitiva para las organizaciones. Entonces surge una pregunta, ¿los programas académicos que ofrecen las instituciones de educación en Colombia apuntan a la competitividad del país?

Pero no solamente es responsabilidad de las empresas y de las universidades o centros de educación mejorar la preparación del capital intelectual de las personas, también es responsabilidad de los gobiernos desarrollar programas que le den la importancia que se merece el tema de educación, facilitando el acceso a la misma, con mejores ofertas educativas, bajos costos académicos y más calidad en los programas. Debe además lograr una cobertura universal, cuyo enfoque debe permitir desarrollar temas e investigaciones que en realidad sirvan a las empresas y le aporten a la sociedad.

Es por esto que, el gobierno también debe preocuparse por impulsar la investigación, de acuerdo con las necesidades que demanda el mercado y valiéndose de laboratorios modernos, bien dotados, de acceso gratuito, en donde se encubren

proyectos que en el futuro se pongan en práctica en las mismas organizaciones y permitan desarrollar ideas e innovación, llevando al país a crecer en el número de patentes y a los jóvenes a formar empresas o a acceder fácilmente a las mismas, mejorando también en el tema de empleo y bienestar de la población.

Así pues, si las empresas colombianas quieren prepararse para ingresar a competir en el mundo globalizado, y los gobiernos quieren llevar al país a realizar acuerdos comerciales con otros países y buscar el crecimiento económico, se debe entender que existe dentro de los factores productivos, un capital intangible y muy importante que son las personas y que solamente a través de las mismas se logran los resultados que cualquier organización quiere y se obtienen altos estándares de calidad, productividad y competitividad.

De acuerdo con lo anterior, si el gobierno colombiano tiene trazados dentro de sus objetivos la competitividad internacional, las empresas deben sumarse a este objetivo. Para ello debe haber una exigencia en lo referente al factor de competitividad, se debe prestar atención a los jóvenes preparados, a los investigadores, a los proyectos de innovación, en suma, dejar tantas prebendas y “palancas” en cargos directivos y dar oportunidades con base en competencias, que impulsen el desarrollo. ¿En un país tan corrupto como Colombia se presta la verdadera atención a la capacidad de las personas?

Sin duda, el capital humano en el nuevo orden mundial, es la estrategia a implementar para aquellos dirigentes, organizaciones y países que deseen formar parte del mundo, que quieran competir en los mercados globales, que se proyecten hacia el futuro, ya que esta es la única manera como se deben afrontar los retos que trae la integración global, a través de los seres humanos, y valiéndose de todo lo que pueden aportar gracias a la preparación y la experiencia que cada persona posee y que se convierte actualmente en una fortaleza, inclusive en un bien exportable, como factor de competitividad.

Por consiguiente surgen varios cuestionamientos al modelo educativo colombiano, ¿Por qué las universidades son independientes de las empresas? ¿Por qué la educación universitaria en Colombia no es universal, de libre acceso para todos? ¿Por qué no se invierte más en investigación y desarrollo antes que en infraestructura? ¿Cuál es el empuje que los gobiernos le dan a los proyectos de investigación y emprendimiento? Una posible reflexión es que con tantos vacíos en materia intelectual en Colombia, se puede dificultar el desarrollo y el país puede perder en el futuro, las ventajas que actualmente posee y que se convierten en el nuevo objetivo mundial: los recursos naturales.

BIBLIOGRAFIA

Acevedo, Olga, Ospina, Alvaro, 2007, *Tendencias de la gestión humana en Colombia*, Pereira, Universidad Tecnológica de Pereira.

Areyano, José, 2002, *Competitividad internacional y educación en los países de América Latina y El Caribe*. Chile, Revista Iberoamericana de Educación.

Aronson, Paulina, 2007, *El retorno de la teoría del capital humano*, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

Bastida, María, 2007, *El capital humano internacional como fuente de ventaja competitiva*, Boletín Económico.

Bonnet, Liliana, Sin año, *La Gerencia del Talento Humano en el Siglo XXI*, Colombia, ICESI.

Bueno, Eduardo, 2002, *El capital social en el nuevo enfoque del capital intelectual de las organizaciones*, Madrid, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Brunner, José, Sin año, *Capital humano y competitividad en perspectiva comparada*, Viña del Mar, Universidad Adolfo Ibañez.

Calderón, Gregorio, Naranjo, Julia, 2004, *Competencias laborales de los gerentes de talento humano*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

Chamorro, Antonio, Tato, Juan, 2004, *Globalización y competitividad de las empresas: los recursos humanos*, Extremadura, Universidad de Extremadura.

Garcés, Roberto, 2011, *La composición del capital intelectual. Una valoración sociológica*. Cuba, Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas.

García, José, Bueno, Ana, 2009, *¿Qué importancia tiene la acreditación de cualificaciones profesionales en la actualidad? ¿Qué son las cualificaciones profesionales?*, Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Gutierrez, Juan José, 2011, *La gestión del talento y la generación de valor en la empresa*, Escuela de posgrado de la UPC.

Hernández, Carolina, 2002, *La teoría del crecimiento endógeno y el comercio internacional*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid.

Larcón, Jean Paul, Berrocal, Luciano, 2005, *Globalización, deslocalización y capital humano*, Madrid, Empleo.

Mejía, Armando, Jaramillo, Marcela, Bravo, Mario, 2006, *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones*. Cali, Universidad de San Buenaventura Cali.

Neira, Isabel, 2007, *Capital humano y desarrollo económico mundial; modelos econométricos y perspectivas*, Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela.

Pérez, Deisy, 2006, *El adiestramiento del recurso humano, herramienta de competitividad en la PYME*, Punto Fijo, Universidad del Zulia.

Serrano, Guadalupe, Requena, Francisco, López, Enrique, Sin año, *Capital humano, apertura y crecimiento. Evidencia para la industria de las regiones españolas*. Universidad de Valencia, Universidad de Barcelona.

Saldarriaga, Juan, 2007, *La gestión humana a nivel mundial: tendencias y perspectivas*, Medellín, Universidad de San Buenaventura Medellín.

Santiago, María, Axtle, Miguel Angel, Sin Fecha, *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones*, Cali, Universidad de San Buenaventura.

Simón, Blanca, Aixala, José, Gimenez, Gregorio, Fabro, Gema, *Determinantes del crecimiento económico. La interrelación entre capital humano y tecnológico en Aragon*, Zaragoza, FUNDEAR.

Ugalde, Nadia, 2011, *Capital intelectual e innovación: una sinergia necesaria*, Costa Rica, Ciencias Económicas.

Villamil, Hector, 2011, *El capital humano como impulsor del crecimiento económico en Colombia*, Bogotá, Administración y Desarrollo.