

**EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE DESARROLLO ESTRATÉGICO  
EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA**

**LUISA FERNANDA PALOMINO RESTREPO  
D5201555**

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de  
Especialista en Alta Gerencia**

**Asesor  
JUAN PABLO SÁNCHEZ ACEVEDO  
DE LA ASIGNATURA SEMINARIO DE GRADO**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA  
BOGOTÁ, COLOMBIA  
2020**

## Resumen

Las empresas demandan de sus empleados habilidades que permitan apropiarse de todos los recursos y de esta manera generar un valor diferenciador. En la actualidad tanto el sector público como privado busca un liderazgo orientado a los recursos humanos, permeando las actividades administrativas y operacionales, construyendo metas comunes. Todo esto es posible al análisis cultural y económico por parte de las organizaciones que centran sus actividades en las personas y en sus habilidades.

La formación y la competitividad de las empresas se fundamentan en las habilidades y cualidades de las personas inmersas en la sociedad del conocimiento, en la era digital y de este panorama cultural se extraen elementos diferenciadores creando un valor agregado. Utilizar el capital humano a favor de la organización traer consigo una serie de retos de ambas partes: La empresa y las personas.

El desarrollo organizacional basado en las personas ha permitido el posicionamiento de grandes compañías amparadas en la creatividad e innovación proveniente del interior de sus empresas. El valor del talento humano en la sociedad contemporánea ha llegado a límites antes inimaginables, pero es gracias a un buen liderazgo y a la apertura cultural de las empresas lo que ha permitido el surgimiento de un staff altamente capacitado y sin miedos a la hora de afrontar las demandas del mercado: Calidad e Innovación.

**Palabras Clave:** *Talento humano, liderazgo, habilidades blandas, sociedad del conocimiento, cultura organizacional, ambiente laboral.*

## Abstract

Companies demand from their employees skills that allow them to appropriate all resources and thus generate a differentiating value. Currently, both the public and private sectors are looking for a leadership oriented towards human resources, permeating administrative and operational activities, building common goals. All this is possible for cultural and economic analysis by organizations that focus their activities on people and their skills.

The formation and competitiveness of companies are based on the skills and qualities of people immersed in the knowledge society, in the digital era and from this cultural landscape differentiating elements are extracted creating added value. Using human capital in favor of the organization brings with it a series of challenges from both sides: The company and the people.

Organizational development based on people has allowed the positioning of large companies based on creativity and innovation from within their companies. The value of human talent in contemporary society has reached previously unimaginable limits, but it is thanks to good leadership and the cultural openness of companies that has allowed the emergence of a highly trained and fearless staff when facing Market demands: Quality and Innovation.

**Keywords:** *Human talent, leadership, soft skills, knowledge society, organizacional culture, work environment.*

## **Introducción**

El presente escrito tiene como fin evidenciar los retos y oportunidades para las organizaciones contar con buenos líderes, integrar a los colaboradores en la toma de decisiones y potencializar las habilidades y cualidades de las personas desde la formación hacia la creatividad y competitividad. El capital humano es la base del desarrollo de las empresas y de las sociedades, por consiguiente, el valor del talento humano se convierte en el verdadero factor de evolución para las compañías reflejándose positivamente en el entorno social.

Analizar cómo la sociedad del conocimiento aporta condiciones y herramientas habilitantes a las personas para afrontar las realidades al interior de sus organizaciones, ayudando al líder a enrutarse a la empresa hacia el éxito y convirtiéndola en actor de desarrollo. Sin duda alguna los cambios culturales e industriales a los que se ven enfrentados las empresas han determinado el rumbo de sus organizaciones, orientándose hacia modelos de colaboración, creatividad e innovación. Los grandes desarrollos industriales y administrativos se derivan de un adecuado modelo de recursos humanos.

El liderazgo y la exaltación del capital humano demarcan el constante crecimiento de las compañías alrededor del globo, por lo que entender su comportamiento y evolución, ofrece insumos para los gerentes de hoy para identificar oportunidades y potencializar sus organizaciones, transformándolas en empresas globales sin importar su tamaño o si es pública o privada.

## **Sociedad del Conocimiento.**

La sociedad contemporánea se ve inmersa en los constantes cambios políticos, sociales, económicos y culturales y por supuesto las organizaciones no son ajenas a estos nuevos rumbos que toman las comunidades alrededor del mundo. Vivir en la era digital y en la sociedad del conocimiento, implica no solo una apertura cultural, sino también desde el ámbito de la innovación y la creatividad recibir todos los avances tecnológicos que el mercado ofrece para mejorar la calidad de vida de las personas y aumentar la productividad en las entidades tanto públicas como privadas.

Las organizaciones a lo largo de la historia se han visto expuestas a los vertiginosos cambios de mentalidad de cada época y aquellas que han sabido interpretar los fenómenos culturales, maximizaron sus recursos, encontraron nuevas oportunidades de crecer y ser sostenibles en el tiempo; algunas lo hicieron a través de la innovación, otras gracias a un gran músculo financiero siguieron ofertando lo mismo alegando cercanía y confianza con sus clientes. Lo que no se puede negar es el gran empeño que los líderes empresariales y sus colaboradores hacen a diario para mantener sus empresas a flote.

A través del tiempo las formas de adquirir y transmitir el conocimiento han cambiado, además nuevos datos e información se pueden obtener día a día, es de vital importancia fomentar en el personal de las entidades públicas y privadas la actualización de sus conocimientos, pues de esta manera permitirán un mejor desarrollo en el medio. Es de tener en cuenta que la empresa se debe centrar en el conocimiento interno como en el externo y esto se da gracias a la capacidad de análisis de los colaboradores y a un adecuado impulso por parte de los líderes.

La interconectividad actual de los países sobrepasó los límites económicos, ahora los convenios de cualquier índole tienen gran participación y peso en la agenda internacional y estas alianzas se han dado gracias a los flujos económicos entre los diversos países del globo, sobresaliendo de una manera particular el flujo de capital humano. A diario las personas migran de sus lugares de origen para adquirir nuevos conocimientos, encontrar nuevas oportunidades laborales o crear alianzas para beneficios económicos, culturales y sociales.

Alrededor del mundo se habla de la industria 4.0 y para nadie es un secreto que Latinoamérica y Colombia quieren incursionar en esta revolución industrial como camino para alcanzar el desarrollo y superar las inequidades sociales y económicas, de forma tal que pueda equipararse a las economías más desarrolladas del mundo. Esta incursión acarrea consigo nuevos retos para las compañías y para sus líderes, dejar de lado lo convencional puede ser traumático, pero el mundo cambia, la industria evoluciona y un buen líder debe estar en la capacidad de direccionar su organización hacia el progreso adaptándose a un medio inestable y en constante transformación.

La sociedad del conocimiento se caracteriza por el acceso a la información en tiempo real, y gracias a la proliferación de información, herramientas, proveedores, alianzas y a la industria de la creatividad y la innovación es que las empresas como unidades productivas llegan a marcar la diferencia en el mercado, acompañadas de la visión de sus líderes y el esfuerzo de todos los empleados desde el nivel operativo hasta llegar al gerencial.

De acuerdo con Bauerschuster, Falck y Heblich (2009), el potencial innovador de cualquier empresa está en su capital humano, por ende, las industrias y los gobiernos invierten y direccionan recursos a la formación de sus ciudadanos y colaboradores. Una

persona con educación y valores sociales puede acceder a un mercado competitivo y aportar desde su arte agregando valor a los procedimientos y productos.

Las integraciones horizontales y verticales de las compañías, las alianzas con universidades y centros de investigación reafirman el compromiso y los retos que implica interactuar en la sociedad del conocimiento. “La humanidad siempre ha estado en la construcción de sociedades del conocimiento” (UNESCO, 2005) y lo que caracteriza a la actual es la gran expansión y acceso a la información que deriva desde los centros de investigación y desde las industrias, estas últimas marcando el camino a seguir para la sociedad global.

Las compañías buscan potencializar las capacidades de sus colaboradores para afrontar los retos de la sociedad del conocimiento, una sociedad en constante evolución y crecimiento. El avance tecnológico ha evidenciado que las personas pueden ocupar su tiempo y utilizar sus habilidades para generar espacios e ideas verdaderamente atractivas para el mercado, fomentando así una cultura organizacional creativa y con la participación de todos.

### **Liderazgo: retos.**

Frente al panorama de la globalización los líderes de las empresas tienen la obligación de potencializar a su equipo de trabajo, de convertirlo en la herramienta más poderosa al interior de la organización y así crear una cultura organizacional fuerte y resiliente, de tal forma que los cambios del mercado y de la sociedad no afecten negativamente a la empresa.

De acuerdo al párrafo anterior, los líderes de hoy, de cualquier tipo de organización, grande o pequeña, pública o privada “deben ser conscientes de las exigencias de sus empleados. Las nuevas generaciones traen consigo nuevas ideas y necesidades” (Revista Dinero, 2020). En este orden de ideas el líder es el responsable de brindar todas las herramientas para que los colaboradores, nuevos y antiguos aporten de manera oportuna, insumos necesarios para la modernización de las organizaciones.

Entender las nuevas realidades no es suficiente, el líder debe de transformarse y promover las habilidades, las cuales en el pasado no eran valoradas y no tenían ninguna relevancia al interior de la organización. Como se observa en la figura 1, tomada del informe de Liderazgo de 360, realizado en Colombia en 2019, los líderes están en la obligación de buscar enfrentar de manera productiva los desafíos de las organizaciones al apoyarse en herramientas y aptitudes diferentes a la experiencia y al perfil profesional.

El cambio vertiginoso de los ecosistemas empresariales y culturales, permiten el surgimiento de nuevos modelos administrativos y de liderazgo basados en el talento de cada persona y en la capacidad misma de transformación personal y organizacional.



Figura 1: Inteligencias emocionales de los líderes. Tomada de CESA, Informe de Liderazgo 360 (2019)



En el anterior gráfico se expresa las cuatro inteligencias que debe tener un líder y por consiguiente debe desarrollar todas las habilidades relacionadas en estos aspectos y fomentarlos en toda la organización. “En el pasado el conocimiento y la experiencia profesional eran suficientes” (Cívico, 2019, p. 13). La realidad demanda resiliencia y adaptabilidad, esta última ligada a la convergencia tecnológica entre la empresa y los colaboradores.

“Siendo el pensamiento estratégico, la capacidad de innovar, el rol de liderazgo, la toma de decisiones y la habilidad para co-crear, aptitudes imprescindibles para las compañías y los equipos de trabajo que las conforman” (Revista Dinero, 2020). El líder del siglo XXI es consciente de la evolución del mercado, de la fuerza laboral y de que la empresa ya no es vista sólo como unidad productiva, sino también como fuente y centro de crecimiento personal y profesional. Las empresas en la actualidad se han convertido en escuelas y en espacios para aplicar los conocimientos adquiridos.

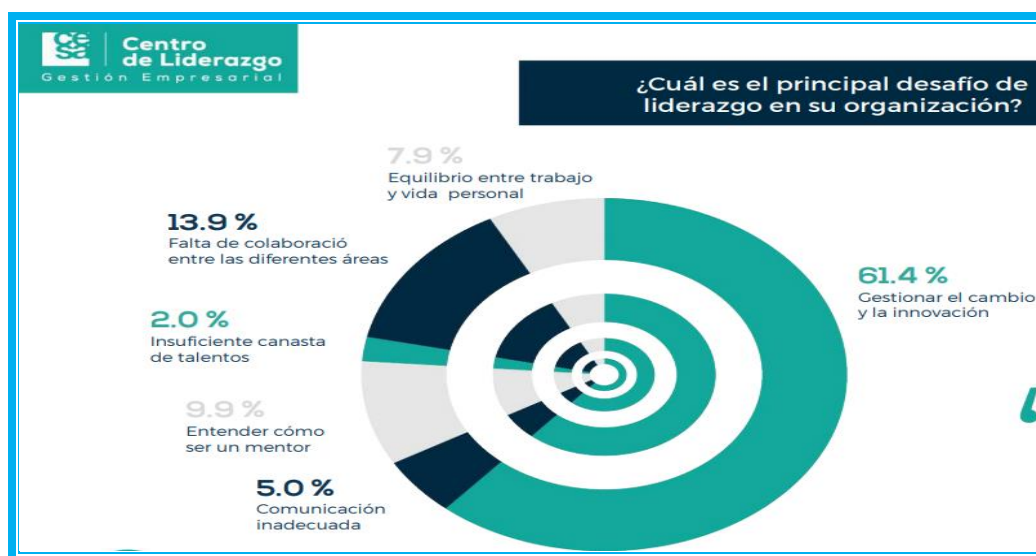


Figura 2: Porcentaje de los desafíos para la organización percibidos por el líder.  
Tomada de CESA, Informe de Liderazgo 360 (2019)

Uno de los principales hallazgos del Informe de Liderazgo 360, realizado por el Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA) publicado en febrero de 2019, es que el 61% de los CEO colombianos ven la gestión del cambio basado en la innovación como la fuente de progreso y éxito comercial, asegurando así una adecuada sinergia entre el staff, el mercado y la organización. Además, el 98% de los encuestados afirmaron que para ser líder se requiere la capacidad de transformación propia y organizacional, esto, producto de los cambios culturales que condicionan las operaciones empresariales.

La figura 2, representa la percepción de 103 CEO colombianos frente a los nuevos retos y metas para las organizaciones de hoy, los cuales han resaltado los procesos de innovación y creación como el método para alcanzar el desarrollo. Conocer y trazar el rumbo de las empresas es productivo y de esta manera se involucra a toda la organización y los líderes son los responsables de que todos aporten en la consolidación de una empresa.

A causa de la expansión del conocimiento y de las herramientas tecnológicas, las cuales facilitan los procesos creativos, el liderazgo ha migrado a ser más doméstico, es decir, se lidera desde y hacia las personas, lo cual repercute en una innovación completa e incluyente, por lo que no es raro que los principales empresarios colombianos catalogaron la innovación y la creatividad como el principal reto de las organizaciones de hoy. Los procesos de creatividad han catapultado a las empresas al éxito, haciéndolas partícipes en un escenario internacional.

Se ha podido apreciar que constantemente entre el sector público y privado existen grandes diferencias, mientras en el primero la burocracia y los trámites suelen retrasar las decisiones; en el privado no se requiere de consultar mucho los procesos y un buen líder de cualquier sector es capaz de abordar las diferentes situaciones buscando siempre el beneficio

máximo para la organización. “Una diferencia más entre los dos sectores es el tiempo que ocupa llevar a cabo una actividad, en el sector público surgen retrasos para las autorizaciones correspondientes” (Sachase, 1990).

En el sector público se encuentra un panorama un poco más individualista, debido a que existe la necesidad de sobresalir para poder crecer en el medio, claro está, que no se puede sacrificar el bienestar de la sociedad, que es con el fin con el cual el Estado crea estas organizaciones.

En ocasiones los líderes y los empleados públicos se ven un poco desmotivados producto de los excesivos trámites y alta burocratización de los procesos, hecho que no es común en el sector privado, pero es responsabilidad de las personas involucradas ofrecer las herramientas que tienen a su disposición para cumplir con los fines estatales, llevando oportunidades y desarrollo a las comunidades y poblaciones que más lo necesitan.

El sector privado por su lado, busca satisfacer necesidades primarias o secundarias de un grupo de personas en específico y utiliza todos los recursos a su disposición para llegar a este público objetivo y retenerlo; “ el sector privado constituye el eje y la parte más dinámica de toda la economía” (Surdez y Morales 2011), y mientras crea los procesos de fidelización, se reinventa y crece de forma horizontal y vertical, acompañados de la visión de un líder y de su staff que ven el mercado oportunidades de crecimiento comercial y organizacional, perfilándose como referentes de desarrollo y progreso.

Por otra parte, las decisiones fundamentales que afectan la operación de una empresa pública no se toman dentro de la misma organización como en el sector privado, sino que son derivadas de políticas generales, por tanto, tienen un trasfondo político, es decir, estas

decisiones significan órdenes de terceros externos, que normalmente forman un grupo bastante heterogéneo, compuesto de influyentes o grupos de presión, muchas veces con intereses opuestos (Sachse, 1990; Álamo y García, 2007).

Para que el capital humano sea verdaderamente una fuente de desarrollo estratégico, se debe contar con una cultura organizacional sólida y abierta. La labor de un líder es motivar a los demás a ser líderes. El siglo XXI demanda carácter, resiliencia, apertura cultural y cooperación, por consiguiente, las entidades públicas y privadas deben buscar que sus líderes tengan una visión clara de la realidad y sepan abordar las coyunturas, de acuerdo con Scott (2007) el líder debe comprender el problema desde el punto de vista de quien lo solicita y así buscar soluciones pertinentes y proactivas.

En el 2015 la BBC realizó un reportaje sobre el liderazgo empresarial en Colombia y uno de los casos que presentaron fue el de Sempertex, una empresa dedicada a la producción de globos decorativos, la reseña tenía como fin exaltar la posición del líder a lo que Oswald Loewy, presidente de la compañía afirmó: “Pienso que el liderazgo se centra en el ejemplo. Aquí estimulamos a nuestro equipo a través de la presentación de propuestas auténticas y genuinas en las que las personas puedan creer, estar convencidos, comprometerse y ejecutar”.

Por consiguiente, el ejemplo que proyectan los líderes al interior de las organizaciones públicas y privadas, así como en la sociedad, siempre es analizado por sus colaboradores, lo que motiva a seguirlos, a alcanzar el éxito e incluso a superarlos. Es indispensable para las organizaciones que los líderes actuales deben de tener una visión clara, deben tomar riesgos y ser curiosos, esta última cualidad puede ser la gran diferencia en una organización, producto de la curiosidad se pueden hallar nuevas formas de hacer las cosas y aprovechar todos los

recursos que ofrece el medio. Un buen líder es aquel que en el ejercicio de su labor ve oportunidades donde otros no las ven y aún más importante, es aquel que es capaz de dar un paso al costado para ver nuevos proyectos y estrategias florecer con el concurso de sus colaboradores.

### **Capital humano: habilidades blandas.**

El mercado a diario se asombra por los avances tecnológicos, la reducción en los tiempos de producción y uso de los bienes y servicios, lo que abre las puertas para que las organizaciones puedan potencializar las habilidades blandas de sus empleados, y gracias a la automatización de los procesos, las personas pueden dedicar más tiempo a espacios de creación e innovación. El crecimiento estratégico es una vía en doble sentido donde se alimenta y se prevé las necesidades del mercado, mientras potencializa su capital humano para afrontar dichos retos.

Michael Porter (1989) citado en González (2011), afirma que las personas al interior de una organización pueden aportar ventajas competitivas superiores, esto enmarcado en un desarrollo pleno el cual expone en su libro “La competitividad de las Naciones” (1985). Esta afirmación de Porter se convierte en la piedra angular del progreso de las empresas, debido a su asertividad en sostener que las personas son el verdadero impulso y secreto de desarrollo de las organizaciones de cualquier índole.

“Lo más importante y estratégico para el desarrollo de una empresa competitiva y sostenible es utilizar el capital intelectual como factor de generación de conocimiento productivo” (Mejía y Jaramillo, 2006). La era digital y el acceso a la información ha permitido un acertado desarrollo de las competencias y este talento humano es asociado con el aprendizaje, el conocimiento y las habilidades para el trabajo, factores que desde el tiempo de Adam Smith se han relacionado directamente con el capital intelectual.

“El capital humano es asociado con el capital cultural” (Amestoy, 2009, p.1). El determinante cultural siempre va a influir en el desarrollo de las competencias de los colaboradores, por consiguiente, los avances tecnológicos y aspectos socioculturales condicionan el que hacer de las personas y como lo representa Quezada (2003), el secreto es en saber hacer las cosas sin dejar de ser. Es decir, el Saber, el Saber Ser y el Saber hacer son la base fundamental de las competencias de cualquier trabajador, esta terna es conocida en el mundo empresarial como el Know How. El conocimiento fundamental de todas las operaciones empresariales conlleva al productividad y sofisticación de las empresas.

Desde el siglo XVIII con Adam Smith hasta nuestros días el capital humano, capital intelectual o talento humano, ha venido cobrando relevancia hasta el punto que el Banco Mundial realiza estimaciones de este tópico para medir así el éxito de una economía, esto es producto de que los países se preocupan cada vez más por formar a sus ciudadanos para los retos del mañana en una economía totalmente globalizada.

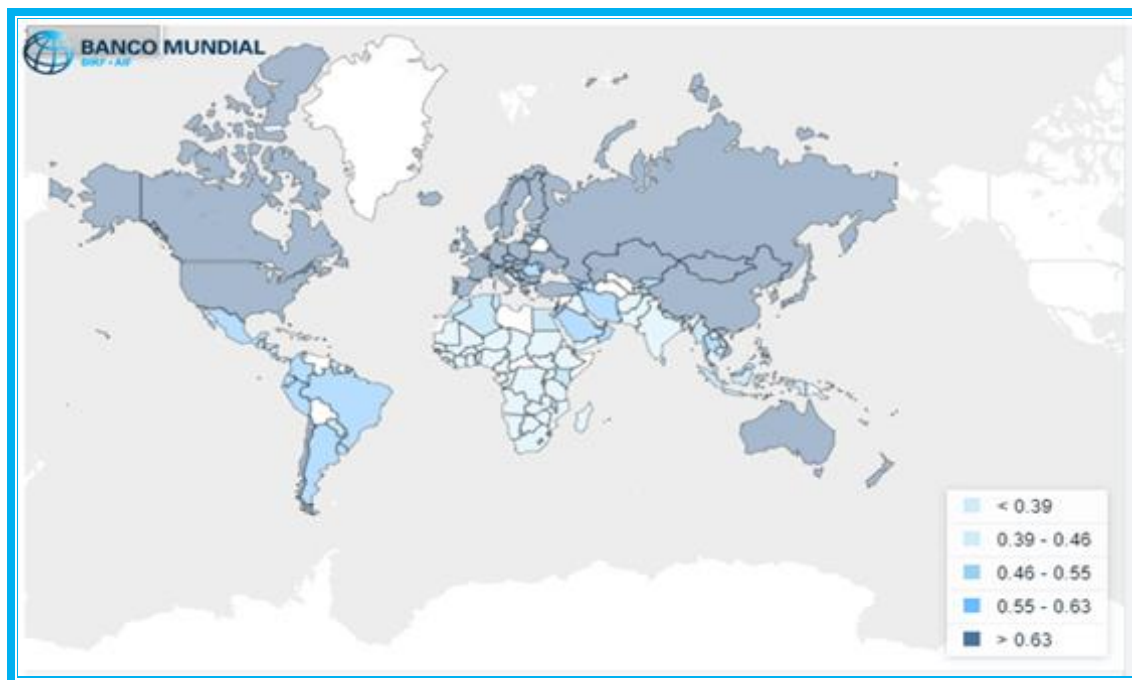


Figura 3: Índice de inversión en Capital Humano a nivel mundial. Tomada del Índice de Capital Humano del Banco Mundial (2017)

"El capital humano consiste en el conocimiento, habilidades y salud que la gente acumula a lo largo de su vida, permitiéndoles desarrollar su potencial como miembros productivos de una sociedad" (Banco Mundial, 2017). En este orden de ideas y de acuerdo a la figura 3, los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) son los que más invierten en la formación y capacitación de sus ciudadanos, generando así la base para el desarrollo y crecimiento económico.

Los modelos educación y de formación varían dependiendo del país y de la industria, sin embargo, no todas las personas pueden acceder a una educación y capacitación adecuada para las labores a desempeñar, es por esto que muchas empresas se vinculan con universidades y centros de formación no solo para investigaciones, sino también para formar a su capital humano de acuerdo a las exigencias del mercado y de la organización.

En la figura 3, muestra un paralelo entre el índice de capital humano y el desarrollo de los países, ya que los países mejor puntuados tales como los pertenecientes a la Unión Europea, los tigres asiáticos, Estados Unidos o los países nórdicos son los mismos que tienen un desarrollo económico alto y sus economías se encuentran entre las primeras a nivel mundial, lo que quiere decir que al contar con un personal capacitado y formado se puede potencializar las operaciones corporativas y a su vez se dinamiza la economía generando progreso y desarrollo.

Por consiguiente, las empresas deben adecuar sus procesos de captación y retención de sus empleados frente a las necesidades de la sociedad contemporánea para evitar una fuga de cerebros o fuga de capital, de tal manera, que la competencia no aproveche los recursos que se desperdiciaron por no entender las dinámicas del mercado y de la sociedad. Si se analiza a Google, esta compañía se centra en sus clientes, pero desde sus colaboradores, es decir, piensa en crecer desde el interior hacia su público objetivo.

Los procesos de innovación y creatividad desarrollados por google provienen en gran medida de sus colaboradores y esta inspiración es resultado de mejorar los espacios de trabajo, la integración entre los empleados, horarios flexibles y el respaldo de los líderes a sus colaboradores cuando estos presentan nuevas ideas por más locas que estas sean.

El gigante tecnológico es un ejemplo de convergencia de la era digital y de la nueva manera de administrar los recursos humanos al interior de las organizaciones, al contar con las herramientas tecnológicas necesarias puede ser más productivo y enfocarse en desarrollar nuevos servicios a los usuarios apoyándose en el conocimiento y en las habilidades de sus empleados. Dichos modelos deben tomarse como ejemplo dentro de las organizaciones nacionales partiendo de la base que un empleado motivado y valorado es más productivo, a



lo cual se le debe sumar los grandes beneficios que representa para las entidades, no solo en términos monetarios, sino también en reputación y confianza interna, es de anotar, la valorización de las empresas siempre viene en primera medida de sus propios empleados.

De acuerdo con Mejía y Jaramillo (2006) la tecnología es una herramienta valiosa, pero la acumulación y su buen uso reside en las personas, de lo que se infiere, si una empresa cuenta solo con el desarrollo tecnológico y deja de lado a sus empleados y no los valora, no será sostenible y no tendrá el impacto en el mercado que desea alcanzar.

Linares (2017) sostiene que los conocimientos se adquieren desde la experiencia y la cotidianidad, tal afirmación respalda lo mencionado anteriormente en cuanto a que la empresa es una escuela de formación y aprendizaje profesional, de ahí la importancia de la adecuada retención de los empleados y de saber estimular sus habilidades para el beneficio de la compañía sin descuidar el carácter humano y social.

Las habilidades blandas tanto de los líderes como de los colaboradores, una adecuada motivación y exaltación del trabajo así como la mentalidad y proyecciones de los líderes y ejecutivos, desembocan en la conformación de un capital humano con grandes resultados al interior de la organización, permitiendo concebir a la empresa como una unidad, estable y generadora de transformación social, económica y cultural, convirtiéndose así en un actor de relevancia regional, nacional e incluso internacional.

Concebir el factor humano como el eje central significa una asignación de recursos importantes, pero esto no se debe ver como un gasto, sino como una inversión. A diario se ven notas en la prensa y en la televisión y se evidencia el gran crecimiento al cual han llegado las organizaciones producto de esta transición a un modelo más humano basado en las

competencias y habilidades de las personas, es importante resaltar que: “La gestión estratégica es un enfoque administrativo que con adaptaciones se ha trasladado del sector privado al público” (Echebarria y Mendoza, 1999). Generando así crecimiento para la economía.

Una cultura organizacional basada en la innovación, la calidad y la reputación, representa para los empleados y para la sociedad en general una motivación estratégica que irradia en todas las esferas subyacentes a la empresa. “Trabajar desde los rasgos culturales y comportamientos de las personas, facilitan dicho proceso y aterriza los mecanismos a la realidad y lo más importante a las personas” (Naranjo y Calderón, 2015).

Pensar en las empresas sin su capital humano no es fácil, es gracias a las personas que laboran en determinada organización ya sea de carácter privado o público, lo que las acerca a la sociedad contemporánea, permitiendo entender las demandas del mercado y los cambios de mentalidad. El capital humano representa el gran secreto de desarrollo y es así que empresas como Disney o Google se han posicionado y son líderes en sus industrias.

El capital humano ha sido la esencia del desarrollo de cualquier civilización, comunidad o empresa, es gracias a la visión y al compromiso de las personas que laboran en las organizaciones que estas han podido crecer de una forma acelerada y al apoyo de sus líderes que son conscientes que tanto la educación como la formación profesional y el estado de salud de las personas son indicadores de productividad, resultado de una adecuada motivación y retribución de su trabajo. Entender al individuo como una persona con capacidades y no como una máquina la cual solo sigue ordenes, es el primer paso para alcanzar un desarrollo estratégico.

El capital humano es y siempre seguirá ocupando un renglón estratégico en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, crecimiento que a su vez se ve reflejado en la sociedad tanto en el ámbito local como internacional, dado la apertura económica y la interconectividad en todas las esferas y estamentos de la sociedad.

### **La empresa actor del desarrollo.**

El entorno organizacional de hoy demanda una alta complejidad, ligada a una sólida competitividad que realmente genere un factor diferenciador que tanto buscan las compañías y para ello se debe conocer y comprender el entorno y sobre todo saber cómo intervenirlo, una adecuada motivación al interior de la organización, no solo representa beneficios para la compañía, sino que gracias a esto las personas involucradas generan, crean y comparten conocimiento entre sí lo cual permite crecer profesionalmente en el ámbito laboral.

Las empresas nacieron con el fin de proveer riqueza y maximizar las utilidades de los socios y sus directivos deben hacer todo lo que esté a su alcance para cumplir con tal fin, sin embargo, la realidad contemporánea obliga a las organizaciones a tener un alto grado de responsabilidad y bienestar con sus empleados y con el medio del cual obtienen sus materias primas, por lo tanto, los altos ejecutivos deben balancear entre brindar oportunidades para sus colaboradores y sociedad en la que intervienen y buscar el triunfo comercial en el mercado.

¿Qué somos capaces de hacer de manera única para contribuir con la sociedad? Buscar el tipo de talentos que tienen las personas de la organización, habilidades, conocimientos y por qué

no el estilo mismo de la organización, puede significar escoger los programas adecuados, donde la empresa aportará más valor desde lo que sabe hacer. No se trata de enviar un donativo, incluirlo en el reporte anual y quedar con la conciencia tranquila, es poner al servicio de la sociedad los talentos y capacidades de la organización. (Revista Dinero, 2016)

Todas las entidades tienen unas obligaciones como ayudar a eliminar la pobreza al crear nuevas fuentes de trabajo, conservación del medio ambiente y mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, esto con el fin de crear desarrollo y crecimiento en la sociedad en la cual está inmersa, pero todo este desarrollo y obligaciones provienen del capital humano tanto desde el nivel ejecutivo hasta el nivel operativo. Es ahí donde cobra relevancia el rol de las personas al interior de las compañías como formadoras y constructoras de una sociedad cambiante y pluricultural que cada vez desdibuja las fronteras y los límites conocidos.

Un Estado no puede existir sin sus dirigentes y su pueblo de igual manera sucede con las empresas, pero ambos deben ofrecer una serie de condiciones básicas que permiten el desarrollo y crecimiento del país y de la organización. Amartya Sen en su libro *Desarrollo y Libertad* (1999) expone los fines y medios para alcanzar al desarrollo, los cuales se basan en la educación, servicios de salud, participación y contar con un mercado en el cual todos puedan competir con las mismas capacidades. Estas condiciones habilitantes generan calidad de vida que repercuten en la productividad y la competitividad en las organizaciones y un crecimiento estable y duradero de las sociedades contemporáneas.

Para darle continuidad a la filosofía de calidad, es necesario que las empresas de todos los sectores económicos modernicen sus espacios para fomentar la creatividad e innovación,

apoyar a sus colaboradores en los proyectos laborales y personales, esto ayudará a crear una cultura de lealtad y amor hacia la organización. Durante el presente escrito se ha hablado en numerosas ocasiones de la importancia de exaltar y premiar el esfuerzo de los empleados, que los líderes deben de motivar y acompañar todas las ideas posibles y dar el espacio suficiente para la participación y el crecimiento profesional.

En la actualidad cada individuo es responsable del desarrollo de su familia, de su empresa y de su país, los valores comunes y el sentido de pertenencia, respetando las libertades individuales se han convertido en los pilares de la sociedad moderna, llevando este contexto a la realidad empresarial, donde es imprescindible mantener un ambiente laboral sano, en el cual las personas puedan convivir de una manera armónica comprometidas con el desarrollo y crecimiento de la organización a la que pertenecen sin importar si es de carácter público o privado.

Por ende, el desarrollo y progreso adelantado por una organización se ve reflejado en los socios y colaboradores de la misma y a su vez en los círculos más cercanos de estos, de manera tal, que contribuyen de forma oportuna y productiva en la consolidación de una sociedad a la que le urge establecer oportunidades para todos.

Las empresas se proveen diariamente de sus colaboradores, pues ellos son los suministros primarios tanto para las funciones administrativas como las comerciales, el intercambio de percepciones y el enfrentarse a las realidades culturales enriquecen positivamente el funcionamiento diario de la organización.

Las alianzas comerciales, la incursión en nuevos mercados siempre representan retos para las organizaciones un ejemplo de esto es Mcdonalds que tuvo que reinventarse al

momento de incursionar en Rusia en 1991, hasta convertirse en una marca reconocida y aceptada por los rusos, si bien la aceptación y la adaptabilidad fue gracias a una excelente apuesta de mercadeo, no se puede negar la flexibilidad humana y cultural de la empresa para acceder a un mercado potencial y con una cultura diferente.

Son las organizaciones actores trascendentales en el progreso de las comunidades al ofertar productos y servicios a las personas. Cuando las empresas hacen su transición a organizaciones humanas y conscientes de que son responsables del progreso permiten una sinergia plena con grandes beneficios para todos los involucrados.

Nunca antes en la historia las organizaciones se han visto tan comprometidas con las sociedades en las que interactúan; contar con buenos líderes y dar participación a sus colaboradores fomentan la adaptabilidad al entorno y a partir de ese momento se involucran con agentes de desarrollo. “Las organizaciones que empiezan a incrementar su nivel de confianza son las que se responsabilizan de manera efectiva con la sociedad” (Revista Dinero, 2016)

Una sociedad inteligente es la base del desarrollo, realizando una analogía entre Estado y empresa, si un gobierno no se preocupa por el bienestar de sus ciudadanos, generará descontento e incertidumbre en la población, de igual manera sucede al interior de una empresa cuando los directivos dejan de lado el bienestar de sus colaboradores y cuando se hace referencia a bienestar se abarca excelentes condiciones laborales, motivación y exaltación de los logros y fomento al crecimiento personal y profesional. Por consiguiente, las empresas inteligentes (Tecnología, educación y apertura cultural) son verdaderos agentes de transformación social y cultural.

En la sociedad del tercer milenio prima los derechos fundamentales y el antropocentrismo está más presente que nunca. Las personas demandan acciones concretas a los gobiernos para mejorar sus condiciones de vida y las empresas no son ajenas a dicho fenómeno. Cuando las compañías generan vínculos colaborativos con las comunidades se crea la fidelización y la acogida por parte de los clientes y de un sector de la población que siente como suya a una organización.

### **Conclusiones**

Promover las capacidades del staff resulta imperante en la sociedad del conocimiento, ello repercute directamente en la creatividad y competitividad de la organización. Al estar inmersos en la era digital y con la automatización de las compañías, se pueden potencializar las habilidades blandas de los empleados, cualidades bien desarrolladas e incorporadas a la empresa genera una sinergia con grandes resultados entre el mercado, la industria y la sociedad.

Fortalecer las habilidades blandas viene de la mano de un adecuado liderazgo en la organización, el cual fomenta la participación de los empleados en los procesos administrativos y operacionales. El liderazgo colaborativo y orientado al éxito conlleva al crecimiento organizacional, en un mejor manejo de las relaciones empresa-clientes, posicionamiento y reputación con el concurso de todos los empleados.

Los empleados con una adecuada motivación y percepción de que sus ideas son valoradas, generan un valor agregado a sus organizaciones, se vuelven proactivos y

colaborativos con el fin de alcanzar los objetivos y metas corporativas. El acceso a la información por parte de los empleados y la aplicabilidad de sus conocimientos en campos que antes no habían explorado representa una sociedad del conocimiento al interior de la organización, proyectando a la sociedad una imagen de formación y competitividad.

El valor del Talento humano se mide en el desarrollo de la creatividad e innovación de las empresas, en la formación de sus empleados y en una cultura organizacional colectiva, con amplia participación de los empleados. El desarrollo y crecimiento organizacional basado en el capital humano permite la consolidación de una empresa comprometida con la evolución y construcción de la sociedad en la que interviene. Crecimiento desde el ámbito personal al organizacional.

El talento humano como verdadero factor estratégico para el desarrollo de cualquier organización, pública o privada, tiene como pilar la formación y el adecuado uso de las herramientas tecnológicas que permiten potencializar las habilidades de las personas. Los recursos humanos a lo largo de la historia han ocupado un lugar importante que va desde la adecuada selección del personal, hasta la formación y participación en los estamentos directivos de las organizaciones a los cuales pertenecen.

El liderazgo, la toma de decisiones en conjunto y la prospectiva cultural, tomando a la empresa como un actor más en la construcción de una sociedad competitiva y con oportunidades para todos se puede ver afectado por no valorar el capital humano. Contar con unos directivos que no se preocupen por sus empleados y no los involucren en la construcción y consecución de los objetivos corporativos, significa hacer un alto en camino y dar ventaja a la competencia que sí valora y requiere capital humano con altos niveles de formación, experiencia y deseos de trabajar en conjunto.



El capital humano como factor de desarrollo estratégico en la sociedad contemporánea, se fundamenta en la adaptabilidad de la empresa a las nuevas dinámicas culturales donde el predominio de las capacidades intelectuales y de las habilidades comunicativas constituyen el nuevo reto de la sociedad del conocimiento.

Finalmente, El capital humano es la base del desarrollo y progreso de las empresas y a lo largo de este ensayo se quiso resaltar la importancia de un ambiente sano, de la colaboración, del liderazgo visionario del siglo XXI y de la organización como un actor más en el engranaje cultural y social de las comunidades actuales. El saber interpretar las dinámicas sociales y culturales al interior de la organización facilita potencializar las competencias de las personas aportando y construyendo un entorno positivo y próspero.

## Referencias

- Álamo, F.R. y García, M.G (2007 febrero). Organización del proceso de planificación en el contexto público: un estudio de las universidades españolas. Trabajo presentado en XVII Jornadas Hispano Lusas de Gestión Científicas. Logroño, España.
- Amestoy, V.A. (2009). El capital humano como determinante del consumo cultural. *Estudios de Economía Aplicada*. (27) (1) páginas 89-112.
- Banco Mundial (2017). *Índice de Capital Humano*
- Bauernschuter, Stefan; Falck, Oliver; Heblich, Stephan. (2009) Formación e Innovación. *Journal of Human Capital*. (3)(4) páginas 323-353.
- CESA; Civico, A. (2019). *Informe de Liderazgo 360*. Escuela de Estudios Superiores de Administración.
- Echebarría K. y Mendoza, X. (1999). La especificidad de la Gestión Pública: el concepto del Management público, en C. Losada (Ed.) *¿De Burócratas a Gerentes? Las ciencias de la gestión aplicadas a la administración del Estado*, Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo p.p. 15-46.
- Escuela Europea de Management. (2016). *Concepto de liderazgo según los principales autores*. recuperado de: <http://www.escolamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/conceptode-liderazgo-segun-los-principales-autores>.
- González, F. (2011). La planificación estratégica de recursos humanos. *Revista de Administración Pública*. 3, páginas 76-104.
- Linares, Gilberto (2017). *El valor del capital humano en la sociedad actual*. Volumen 4, número 7.
- Mejía Giraldo, Armando; Jaramillo Arango, Marcela. (2006). Formación del Talento Humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, vol 4, núm. 1. enero-junio, 2006, pp 43-81. Universidad de San Buenaventura Cali, Colombia.

- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American psychologist* 28, 1-14.
- Naranjo Valencia, J. C. y Calderón Hernández, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales*, 31 (135), 223-236.
- Porter, M. E. (1989). La ventaja competitiva de las naciones. *Harvard Business Review*, vol 85, N° 11, 2007, páginas, 69-95.
- Quezada, Humberto (2003). *Competencias laborales: la puesta en valor del capital humano*  
Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales-valor-capital-humano/>
- Revista Dinero (2020). Liderazgo, el reto de los directivos del siglo XXI - *Revista Dinero*.  
Recuperado el 15 de febrero de 2020 de:  
<https://www.dinero.com/management/articulo/liderazgo-el-reto-de-los-directivos-del-siglo-xxi/265835>
- Revista Dinero (2019). Habilidades para las organizaciones del futuro - *Revista Dinero*.  
Recuperado el 15 de febrero de 2020, de  
<https://www.dinero.com/management/articulo/habilidades-para-las-organizaciones-del-futuro/266079>
- Revista Dinero (2016) ¿Contribuyen las empresas a la sociedad?. *Revista Dinero*. Recuperado el 12 de marzo de 2020, de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/contribuyen-las-empresas-a-la-sociedad-por-maria-garcia/231351>
- Saché, M. (1990). Planeación estratégica en empresas públicas. México: Trillas
- Scott. I. (2007). El Coaching Gerencial: una propuesta para fortalecer el liderazgo en las organizaciones. *Posgrado y sociedad*, 7 (2), 34-49
- Organización de las Naciones Unidas (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: Informe mundial de la UNESCO*.
- Sen, Amartya (1999). *Desarrollo y Libertad*. Editorial Planeta.

Surdez-Pérez E.G., Aguilar-Morales N. Gestión estratégica en el sector público y en el sector privado: diferencias y similitudes. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 2011;17 (47):39-46