

LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

RODRIGO ANDRÉS ALFONSO HUERTAS

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2019**

LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

RODRIGO ANDRÉS ALFONSO HUERTAS

**Monografía, para optar por el título de
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**ORIENTADORA
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. febrero de 2019

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dr. Francisco Archer Narváez

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documentos. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

Este trabajo lo quiero dedicar a mis padres, responsables de mi formación y logros alcanzados en toda mi vida ya que sin ellos nada de esto hubiera podido ocurrir y ser real, de igual forma a mi hermano que siempre me apoyó en el desarrollo profesional y búsqueda del conocimiento, a mi profesora y tutora en esta gran travesía María Eugenia Villa que desde el inicio estuvo siempre dispuesta a colaborar y guiarme por este camino para ser una mejor persona y profesional. Y finalmente a mis compañeros que de una u otra forma aportaron e hicieron un gran papel en esta travesía educativa

AGRADECIMIENTOS

En la realización de este proyecto intervinieron distintas personas que sin su participación no hubiera podido haberse completado, y es por esto que quiero dedicarles un merecido agradecimiento a cada uno de ellos empezando como primera instancia en agradecerle a Dios por su bendición y por todo el amor que sentí desde un inicio en mi formación profesional; quiero agradecerle a mi tutora la Doctora María Eugenia Villa que siempre estuvo comprometida y pendiente para que este trabajo fuera posible de desarrollar, de igual forma a mis padres que sin su apoyo nada de esto sería posible y a Luisa Rodríguez que me brindo su colaboración y ayuda en distintas ocasiones, velando siempre por ayudarme a ser cada vez mejor y buscar la excelencia.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	15
OBJETIVOS	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
JUSTIFICACIÓN	18
ANTECEDENTES	19
DELIMITACIÓN	20
1. MARCO TEÓRICO	22
1.1 AUTORES PRINCIPALES	23
2.DISEÑO METODOLÓGICO	26
3. CONCEPTO CAPITAL HUMANO	28
3.1.IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO	28
4. EDUCACIÓN	29
4.1 EDUCACIÓN COMO BASE FUNDAMENTAL	29
5. ORGANIZACIÓN/COMUNIDAD	31
5.1 CONCEPTO ORGANIZACIÓN	31
5.2 PERTENENCIA ORGANIZACIONAL	32
6. CAPITAL INTELECTUAL	33
6.1 POTENCIAS INTELECTUAL	33
7.TALENTO HUMANO	35
7.1 CONCEPTO TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN	35
7.2 COMPETITIVIDAD	36
8. CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFIA	39

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1 Antecedentes del Capital Humano	19
Figura 2 Delimitación capital humano	21
Figura 3 Tipos de investigación	26
Figura 4 Métodos y técnicas de investigación	27
Figura 5 Proceso de una organización	29
Figura 6 Proceso horizontal para la satisfacción laboral	32
Figura 7 Distribución Capital intelectual	33
Figura 8 Distribución del departamento de Talento humano	36

LISTA DE IMÁGENES

	pág.
Imagen 1 Adam Smith	24
Imagen 2 Gary Becker	25
Imagen 3 Objetivo de una organización	31

GLOSARIO

APTITUD: capacidades que posee un ser humano, las cuales facilitan el entendimiento o la educación en algo específico.

BIENESTAR: se define como el conjunto de factores que ayudan o facilitan la calidad de vida de un ser.

BIENESTAR ORGANIZACIONAL: conjunto de factores que facilitan la convivencia y restauran el ánimo del trabajador en una organización.

COMPETENCIA: habilidad o destreza que posee un ser para poder desarrollar o hacer algo en específico.

COMPETITIVIDAD: puede definirse como la habilidad o destreza que tiene un individuo, organización o comunidad para obtener mejores resultados y posicionarse en un rango mayor frente a sus rivales o competidores.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL: sentido de pertenencia y cariño de un individuo que hace parte de una entidad toma por esta, y la convierte en su fortaleza para sentirse más a gusto y le desarrolle un bienestar organizacional que le mejore su calidad profesional

DESARROLLO HUMANO: se considera como un proceso por el cual existen planteamientos de crecimiento o cambio a favor de una comunidad de habitantes en donde se mejore la calidad de vida de estos, sin afectar el bienestar o relación interna.

EMPLEADO: sujeto que desempeña una labor específica en una organización quien es encargado de realizar tareas encomendadas por sus capacidades para así ser remunerado a cambio.

EMPRESA: se refiere a una entidad o compañía que cumple actividades comerciales o brinda servicios con ciertas tareas o labores específicas para así generar ganancias económicas.

HABILIDAD: talento, destreza o competencia innata que posee un individuo y le facilita el desarrollo o ejecución de una tarea o labor específica.

HUMANO: la palabra humano proviene del latín “humus” es decir tierra y “anus” que traduce proveniente de. Considerado, así como proveniente de la tierra.

Es una especie animal perteneciente al “homo sapiens”, caracterizado por la capacidad de razonar y diferenciar entre lo moral e inmoral.

INNOVACIÓN: la innovación Puede ser definida como la búsqueda inalcanzable de crear nuevas ideas que generen valor y beneficios para mejorar la calidad de vida y experiencias diarias en las diferentes actividades y procesos que se desarrollen

OBRERO: persona encargada de desarrollar labores netamente manuales en una organización por las que será remunerado a cambio.

ORGANIZACIÓN: manera por la cual un grupo de individuos es formado para realizar ciertas labores encaminadas a un fin o propósito específico.

PERTENENCIA: Brecha o relación que siente un sujeto frente a un conjunto donde se cree inmerso o incluido o que hace parte de este

POTENCIAL: aquello que es algo propio de un ser, como la capacidad o fuerza que es innato para desarrollar alguna labor u objetivo.

RECURSOS: entendidos como las distintas herramientas o métodos de apoyo que tienen como fin el cubrir una necesidad o aportar benéficamente al desarrollo de una actividad.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad resaltar la importancia que trae consigo el concepto global de capital humano en la organización enmarcado en un contexto actual, en donde es crucial el análisis de los factores internos y externos que juegan un papel clave en el desarrollo de cada sociedad. Esto implica el detalle en la falta de aprovechamiento de potencial y recursos que anteriormente no eran empleados por las industrias y la falta de evidencia de un compromiso organizacional capaz de llevar a la competitividad en forma de innovación.

El concepto de capital humano ha dejado mucho de qué hablar en el área de los recursos humanos, puesto que ha facilitado en gran medida la comunicación interna en el ámbito laboral colaborando en la resolución de problemas y dificultades que se pueden llegar a presentar. Simplificando lo anteriormente mencionado se podría explicar el significado del capital humano como concepto que atiende a cada una de las aptitudes y/o habilidades de cualquier individuo en una organización que son potencialmente aprovechadas para favorecer el desarrollo y crecimiento como sociedad competitiva en un entorno global.

Palabras clave: Capital humano, sociedad, organización, potencial, compromiso organizacional, recursos humanos, habilidad, desarrollo, competitividad

ABSTRACT

The purpose of this paper is to highlight the importance of the global concept of human capital in the organization framed in a current context, where it is crucial to analyze the internal and external factors that play a key role in the development of each society. This implies the detail in the lack of exploitation of the potential and resources that were previously not used by the industries and the lack of evidence of an organizational commitment capable of carrying out competition in the form of innovation.

The concept of human capital has remained much to talk about in the area of human resources, which has greatly facilitated internal communication in the workplace to collaborate in solving problems and difficulties that may arise, simplifying. Previously we can explain how human capital is understood in a relationship between each one, the skills and / or abilities of any person in an organization that can be used to favor development and growth as a competitive society in a global environment.

Keywords: Human capital, society, organization, potential, organizational commitment, human resources, skill, development, competitiveness

INTRODUCCIÓN

Actualmente el término capital humano se ha visto forzado a ser empleado en distintas organizaciones debido a que ha tomado solidez y se ha ido generando un gran impacto frente a los resultados y estudios que se han realizado para medir la competitividad en sus funciones y el talento humano que estas pueden llegar a tener.

Anteriormente no era posible medir el potencial humano que los integrantes de las organizaciones podían llegar a ofrecer, era una cuestión de empleado a empleador la contratación manejada, es decir solo se velaba para que el empleado (quien desarrollaba las funciones encomendadas) se ejerciera satisfactoriamente sin preocupación de su bienestar o los mismos beneficios que podía generar en el clima organizacional y las relaciones internas como último escalón en el pilar de la comunicación e interacción.

Lo que generaba en múltiples ocasiones el desperdicio o pérdida total del potencial que cada individuo podía aportar en una organización, causando un estancamiento o no crecimiento de la entidad y por lo tanto no lograba posicionarse como marca en su entorno.

Todo esto provocó que distintos integrantes de organizaciones con conocimiento en recursos y relaciones humanas dieran prioridad al individuo trabajador de forma permanente para así sacar el máximo provecho de las capacidades y aptitudes que estos llegaran a poseer y logaran aportarlas en la organización generando una competitividad rentable y duradera a su alrededor. Esto motivó el estudio de los recursos humanos y la activación de un plan capaz de retener el potencial desperdiciado durante muchos años, para ahora primarlo y entenderlo como un valor y necesidad corporativa en el desarrollo de la misión y visión que la organización posea y los objetivos principales hacia dónde va encaminada.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar una revisión bibliográfica de diferentes autores sobre el capital humano, resaltando sus características principales y problemáticas que se han generado por el inapropiado aprovechamiento de los recursos organizacionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estudiar el concepto del capital humano detallando a fondo la necesidad que existe en una organización frente al potencial humano
- Analizar las ventajas que trae el correcto uso de la educación para el capital humano en una organización
- Comparar algunas organizaciones que aprovechan los recursos humanos frente a las que no manejan el tema actual.
- Comprender porque se generó el estudio del aprovechamiento del potencial intelectual y capacidades humanas en las organizaciones.
- Diferenciar los significados de potencial y talento humano

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la realización del estudio sobre las causas que afectan positiva o negativamente de forma directa y de forma indirecta la competitividad que tiene una organización posicionada firmemente se encontró que en distintas entidades no prima la retención de potencial humano, lo que genera un déficit interno a la hora de organizar el personal debido a que no se resalta la importancia de las capacidades, actitudes y aptitudes que puede llegar a aportar cada miembro de la organización de forma comunitaria. Esto quiere decir que se desaprovecha lo que se conoce hoy en día como motor de combustión o estrategia principal de desarrollo organizacional (potencial humano) puesto que no se generan condiciones de desarrollo progresivo en la comunidad laboral, no hay implementación de algún tipo de estrategia o plan que, de espacio a respuestas de innovación, cambio o mejora en un clima o bienestar organizacional.

El capital humano se ha definido como un factor de cambio y crecimiento rentable donde se resalta la capacidad que tiene una organización a la hora de trabajar su plan y espacio de talento humano para que cada miembro perteneciente a este clima se desenvuelva y aporte sus habilidades, cualidades y aptitudes en un mejoramiento continuo para la comunidad y de esta forma exista un hábito de adaptación y pertenencia organizacional.

Para que el desarrollo del problema prospere es necesario contar con un equipo de trabajo que esté netamente capacitado para que aporte a la solución de problemas que se presenten internamente y de la misma forma faciliten la inmersión de técnicas propias de la organización a la hora de seleccionar el personal adecuado a ejercer labores específicas lo que quiere decir explotar de forma razonable y bilateral las capacidades que posee cada empleado para que así haya un crecimiento rentable y una cooperación de ambas partes.

JUSTIFICACIÓN

La realización del documento tiene como finalidad aportar conocimiento a futuras investigaciones que planeen desarrollar e incentivar el aprovechamiento del capital humano en las organizaciones, donde resalte el valor de la pertenencia y trabajo en equipo, conceptos implícitos en recursos humanos, clave para que la compañía alcance el éxito y genere compromiso interno debido a que dependen del compromiso y capacidades que posean los empleados para alcanzarlo.

Actualmente hablando de negocios una compañía que se desea posicionar en un escalafón imponente debe crear o generar ventajas de competencia frente a sus rivales, pero con la aspiración de perdurar a través del tiempo, y dichas ventajas son realmente complejas de adquirir si se refiere al manejo de un equipo o personal de trabajo, por lo que hay que contar con experiencia y conocimiento en el tema referente a relaciones interpersonales y calidad de trabajo. Esto quiere decir que si se anhela contar con una comunidad laboral altamente calificada debe entrar en juego la evaluación de la educación que los postulados, aspirantes o ya empleados en alguna función, posean. No significa que sea un factor de discriminación, pero si es un componente de exclusividad si se quiere llegar a competir.

Por lo que la educación se incorpora de forma directa como agente diferenciador en la organización; esto se traduce en cómo las habilidades y conocimientos específicos que tiene el individuo se aplican en la comunidad para aportar al funcionamiento favorable de la empresa.

Y no es de extrañar que las organizaciones adopten medidas de enseñanza interna a sus trabajadores con el fin de proporcionarles herramientas en forma de conocimiento que faciliten el desempeño de sus funciones y operaciones realizadas para incrementar los beneficios y resultados de forma razonable haciéndolas competitivas en el exterior.

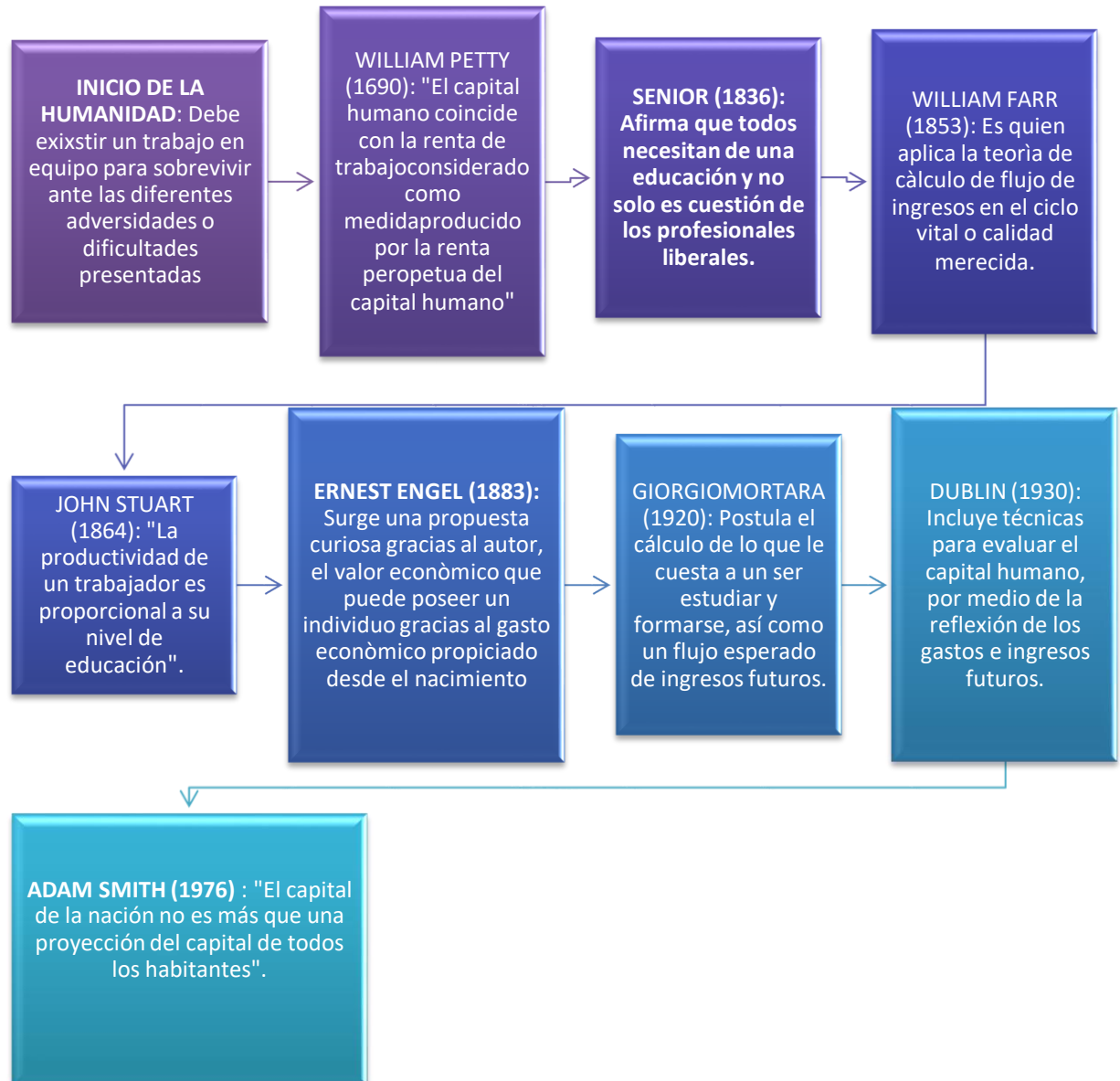
“Muchas veces se dice que una empresa es tan buena como buenos sean sus empleados, y por eso los departamentos de recursos humanos ponen mucha atención en la selección, gestión y optimización del personal”¹

¹(ECONOMIPEDIA.Capital humano. [Economipedia.com]. Madrid.ES.2018. [Consultado,11, noviembre, 2018]. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

ANTECEDENTES

El capital humano como teoría tiene inicios aproximadamente desde el siglo XX pero es un concepto que está inmerso desde los inicios de la humanidad, por lo que cabe resaltar:

Figura 1 Antecedentes del Capital Humano



Nota La información contenida en la figura 4 fue tomada de la revisión de distintas bases bibliográficas respecto a la biografía de diferentes autores mencionados

DELIMITACIÓN

Para referir el tema de la delimitación se hará una línea de tiempo que maneje fechas históricas relevantes y recientes contadas a partir del año 2000 hasta la actualidad, siendo el tema tratado un concepto teórico con un vasto campo de acción.

Como base primaria se posiciona Hill a mediados del 2001 exponiendo las funciones principales de cada organización para el aprovechamiento total del capital humano que se tiene.

Aprovechando la posición que Hellriegel toma junto a Jackson y Slocum para la fecha del año 2002 se incursiona el potencial humano añadido a un concepto de entendimiento para cada principio fundamental encargado de dar una posible solución para cada situación o problema que se pueda presentar de forma directa y que afecte al indebido cumplimiento de las funciones que son encargadas para que cada individuo participe en la organización.

Dichos autores proponen tres puntos de vital importancia en una organización para que esta logre resaltar en el mercado global y que de la misma forma sea capaz de posicionarse de forma competitiva frente a sus adversarios. Por tal motivo se presenta el siguiente esquema tratando cada punto de forma detallada para lograr comprenderse.

Figura 2 Delimitación capital humano



Nota La información contenida en la figura 2 fue tomada de la revisión de distintas bases bibliográficas respecto a la biografía de distintos autores mencionados

1. MARCO TEÓRICO

El concepto de capital humano ha tomado gran participación para las organizaciones actuales, generando un cambio notable en el aprovechamiento de las capacidades y habilidades de cada individuo partícipe en la comunidad laboral, esto se refleja claramente en el desempeño profesional visto en cifras favorables para la organización acompañado por la satisfacción de un adecuado clima y bienestar social en el entorno.

Una de las muchas definiciones que se han logrado rescatar para este concepto y que mejor se adapta en el medio laboral puede ser como “una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona” (ECONOMIPEDIA 2018²)

Y puede llegar a ser calculada como los valores que logren ser favorables de un trabajador para un futuro esperado, o hasta que este mismo decida no laborar más en la organización.

Theodore Schultz acompañado con Gary Becker desarrollan el término capital humano bajo su perspectiva rentable exponiendo que a mayor inversión de este capital mayores beneficios traería consigo en una empresa.

Otra perspectiva que se ha formulado para el concepto de capital humano hace parte de la riqueza que un sujeto llega a poseer hablando de cualidades y capacidades que se vean reflejadas de forma cuantificada.

Cabe resaltar que es de vital importancia el tratar el término de talento humano acompañado del capital, puesto que este desglosa un sinnúmero de posibilidades que se acomodan en posición al tratado de acciones que resalten la importancia de cada individuo y el cargo que este ejerza en la organización.

Para el área de talento humano es prioridad generar un vínculo entra cada participante de la organización en donde sobresalga la ética empresarial y una máxima satisfacción interna, esto se debe a que se continúan las costumbres de la época clásica en donde impactó de forma contundente el “boom” industrial que reemplazó la mano de obra natural y dejó de ser importante el merecido trato hacia los empleados para ser relacionado con máquinas.

Algunos autores como Becker (1985), y Fuchs (1988) Argumentan que no solo es importante este concepto por sus frutos, sino que de la misma forma hace referencia a la retribución salarial que pueden obtener tanto hombres como mujeres desempeñando una función particular. Por lo tanto, retomando estudios empíricos y prácticos de dichos autores se llegó a concluir anteriormente que es un factor

² ²ECONOMIPEDIA.Capital humano. [Economipedia.com]. Madrid.ES.2018. [Consultado,11,2018]. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

determinístico clave a la hora de remuneración económica, pero de gran controversia porque se llegó a pensar que de ser así existía un problema de género en cuanto al compromiso que tenían las mujeres en el hogar, razón por la cual los hombres llegaban a ser mejor reconocidos salarialmente. Pero todo esto ha sido descartado como teorías pobres que hoy en día carecen de fundamentos válidos para ser sustentadas.

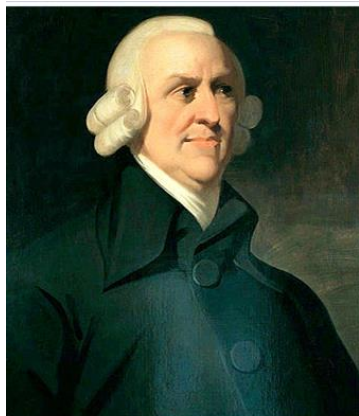
Naturalmente el cambio que se ha generado en la sociedad industrial ha sido el pilar para entender y convertir al capital humano en tema fundamental en las organizaciones, y objeto de múltiples estudios, que tiene como finalidad saber dirigir a cada trabajador a un fin mutuo encaminado en la satisfacción, felicidad y bienestar laboral, para generar mayor rendimiento productivo.

1.1 AUTORES PRINCIPALES

1.1.1 Adam Smith: Para poder entender más a fondo el concepto y el contexto que este lleva consigo mismo es necesario comprender sus inicios y la evolución que ha tenido desde su involucramiento en materia económica y social y quien mejor para abrir paso que uno de los pilares en materia teórica como Adam Smith considerado como el padre de la economía moderna, filósofo y economista Escocés que dedicó gran parte de su vida a dar explicación a los más grandes enigmas sociales y económicos que percibía afectaban la sociedad que lo rodeaba siempre subrayando de forma primaria el juego que toma la educación como papel y pieza fundamental en el desarrollo de la organización.

Quien en una de sus obras más importantes y aclamadas “La riqueza de las naciones” resalta que el capital humano es basado y explotado en gran medida gracias a la educación que se ha adquirido a medida de los años transcurridos por el ser humano, ya que tiene como función principal desarrollar cada habilidad y evolucionar el conocimiento a través del empleo de posibles experiencias vividas “conocimiento empírico”, educación técnica que fortalezca la formación del individuo al igual que le proporcione herramientas que faciliten su desenvolvimiento en situaciones cotidianas que representen alguna dificultad para desarrollar diferentes tipos de actividades.

Imagen 1 Adam Smith



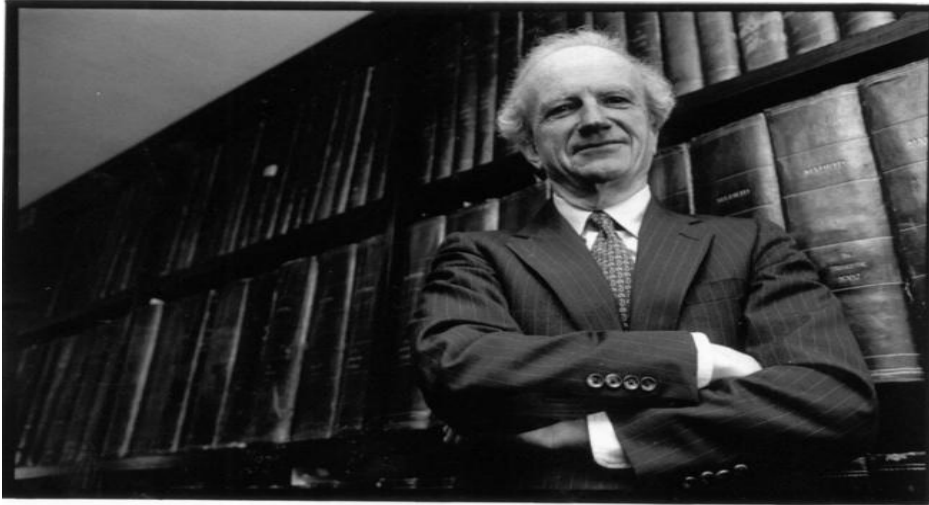
Fuente Adam Smith. En: BIOGRAFIAS Y VIDAS. [sitio web]. [consultado 24 octubre de 2018]. Disponible en <https://www.biografiasyvidas.com/monografia/smith/>

1.1.2 Gary Becker: Otro pensador fundamental para el desarrollo teórico del capital humano fue el economista americano Gary Becker quien nombró la segunda mitad del siglo XX como “la era de la gente, debido a que el desarrollo de una nación se mide por la utilización de los conocimientos, de las técnicas y de los hábitos de la población.”³ Esto transformó de una forma pasiva pero directa la concepción del aprovechamiento de las capacidades que poseía el hombre para favorecer una organización, debido a que sobresale la necesidad de emplear candidatos potencialmente capacitados en el desarrollo de las funciones a desempeñar que prioricen un objetivo común en la organización minimizando los recursos económicos para lograr una competitividad laboral.

De tal forma es evidente que existe una relación directa y proporcional entre el nivel o calidad de conocimientos que se adquieran a lo largo de lo vivido con la remuneración económica o calidad de vida que en un futuro se desee llegar a obtener.

³ VILLALOBOS MONROY, Guadalupe & PEDROZA FLORES, René. Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. En *Tiempo de Educar*. [Google académico]. Toluca. Julio-diciembre 2009. vol. 10, No. 20. 2009. pp. 273-306. ISSN: 1665-0824. [Consultado 10, diciembre, 2018]. Archivo.PDF. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>

Imagen 2 Gary Becker



Fuente. SUANZES, Pablo. Gary Becker, el gran economista del comportamiento humano El mundo Gary Becker, el gran economista del comportamiento humano. En:EL MUNDO. [SITIO WEB]. Madrid.ES.Sec. Economía. [consultado 16. Octubre de 2018]. Disponible en <https://www.elmundo.es/economia/2014/05/10/536a5b1f22601d314e8b4587.html>

2. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación que se está realizando pertenece a un grupo característico denominado estudio cualitativo que se basa en la observación y análisis del comportamiento de un conjunto específico de individuos, que actúan y obran de forma natural en su entorno dando respuestas múltiples que se entienden subjetivas dependiendo del individuo estudiado en cuestión.

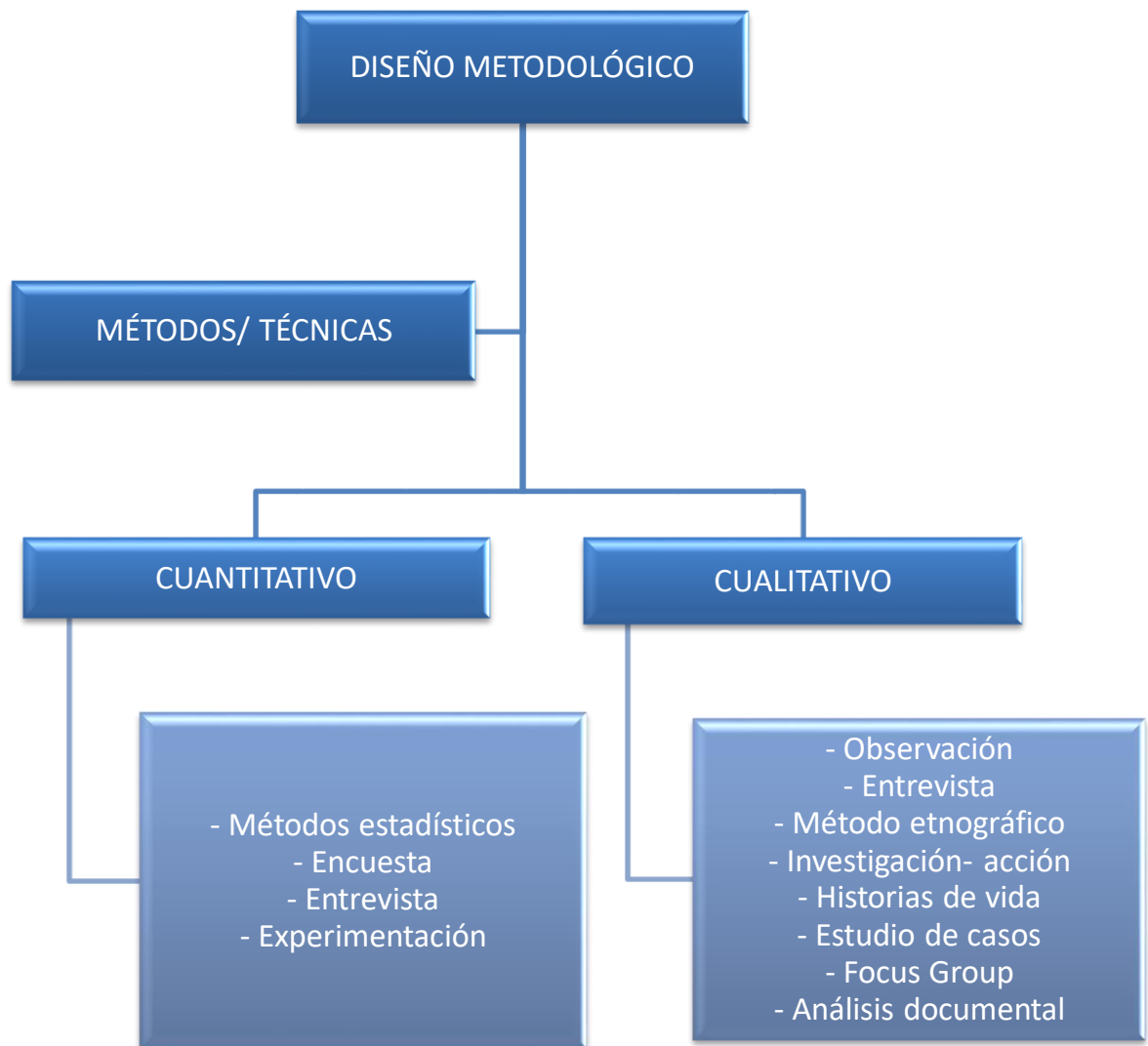
Figura 3 Tipos de investigación



Nota La información contenida en la figura 4 fue tomada de La información contenida en la figura 4 fue tomada de CALDERON, Lilia El diseño metodológico. [Sitio web]. Abril 2012. [Consultado 2019]. https://es.slideshare.net/mares_lili/diseo-metodologico-31197079

Para poder concluir de forma eficaz el estudio realizado cabe resaltar que se toma como principio de investigación el modelo exploratorio cualitativo explicando así la temática poco estudiada en el comportamiento organizacional pero que sentará precedentes a futuras investigaciones y preverá fallos a la hora de involucrar nuevos participantes potenciales que favorezcan el rendimiento en una organización.

Figura 4 Métodos y técnicas de investigación



Nota La información contenida en la figura 4 fue tomada de La información contenida en la figura 4 fue tomada de CALDERON, Lilia El diseño metodológico. [Sitio web]. Abril 2012. [Consultado 2019]. https://es.slideshare.net/mares_lili/diseo-metodologico-31197079

Los métodos empleados en el desarrollo del presente estudio investigativo se basan en la documentación de estudios de casos, análisis documentales y técnicas de investigación-acción donde los modelos presentes son tomados bajo parámetros comparativos entre distintos tipos de organizaciones que logran relacionarse de forma directa o indirecta según sea el caso de estudio a desarrollar

3. CONCEPTO CAPITAL HUMANO

3.1. IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO

Para entrar a considerar la importancia y significación del término propio capital humano se debe mencionar de forma directa la relación y discrepancia que posee el concepto junto a la capacidad humana, distinguiendo así sus principales características y diferencias en un entorno actual y global. Lo anterior con el fin de dar inicio a la realización de un análisis detallado y estructural sobre el proceso y desarrollo que ha ocasionado la implementación adecuada del empleo de capital humano en el área que abarca el talento humano y el potencial que se puede destacar según la capacidad humana, que invita a una expansión de libertad para sobrevivir valientemente.

Cada individuo posee ciertas características o cualidades que de una u otra forma son valiosas para una organización que vela por un crecimiento competitivo en el mercado natural, y tales habilidades son valoradas de forma directa o indirecta según un estilo específico en el funcionamiento involucrado en su vida y en la sociedad, esto traduce que de forma directa el funcionamiento interviene en la naturalidad del individuo con respecto a los factores que dan una buena calidad de vida, física y social. A diferencia de la forma indirecta que prioriza un futuro y un posicionamiento estratégico para el mercado.

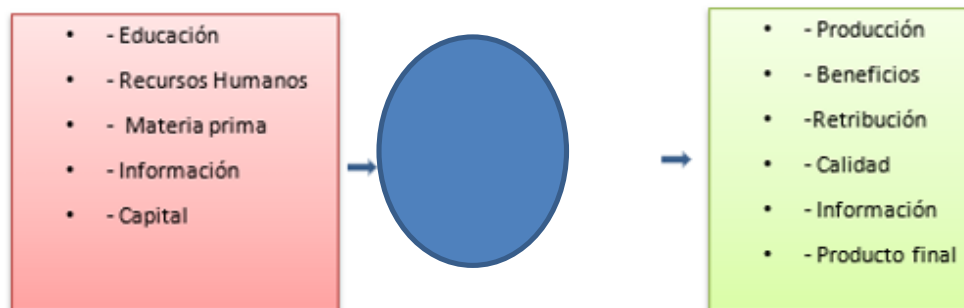
Entonces cada destreza o capacidad que un ser humano posee innatas o que fue desarrollando al transcurso de su vida y que son un puente para un objetivo que se tenga en una organización se le conoce como capital humano; muchas veces suele ser relacionada a la forma indirecta que se conoció con anterioridad. Y para evitarlo en distintas ocasiones se le prefiere mejor llamar capacidad humana, lo que genera el rompiendo de una pequeña brecha que une a ambos conceptos

4. EDUCACIÓN

4.1 EDUCACIÓN COMO BASE FUNDAMENTAL

La educación juega un papel crucial en cualquier tipo de organización, y una respuesta clara a esta cuestión es que solo basta con reconocer que la retribución monetaria y calidad de vida en un individuo es proporcional al tipo de educación que haya recibido o cargo que desempeñe, y es por tal motivo que entre más títulos posea un empleado o participante de una comunidad laboral, mayor número de cifras verá reflejada en su cuenta personal, por ende existe una motivación permanente por alcanzar un mayor nivel educativo y estar actualizado competitivamente en un mundo globalizado.

Figura 5 Proceso de una organización



Fuente: El autor

Dicho esto anteriormente no cabe duda de que el concepto capital humano en bastantes ocasiones puede quedar corto para abarcar la problemática de reclutamiento y producción en una organización, por lo que es natural que vaya acompañado generalmente con la terminación de capital intelectual, término que es relacionado con cada uno los conocimientos y experiencias que le facilitan al individuo desempeñar de manera eficiente alguna labor en el cargo correspondiente al cual está asignado en una organización.

Para dar una definición un tanto más precisa de lo que es la educación, es necesario entender la importancia que esta ha tenido desde los comienzos del desarrollo humano y las primeras civilizaciones que fueron evolucionando. Sobreviviendo vieron la necesidad de transmitir los conocimientos y técnicas fundamentales que

eran necesarias para estar a salvo en un mundo caótico sin un orden aun establecido. Fue por esto que quienes poseían un mayor conocimiento se vieron obligados a aportar sus habilidades empíricas de forma oral, para así ayudar al mantenimiento y mejoramiento de la comunidad que habitaban; todo esto fue gracias a la comunicación que fue transmitida de generación en generación, de aquí se desprende la vocación de enseñar y de la mano la hipótesis más acertada del nacimiento y evolución de la educación formal.

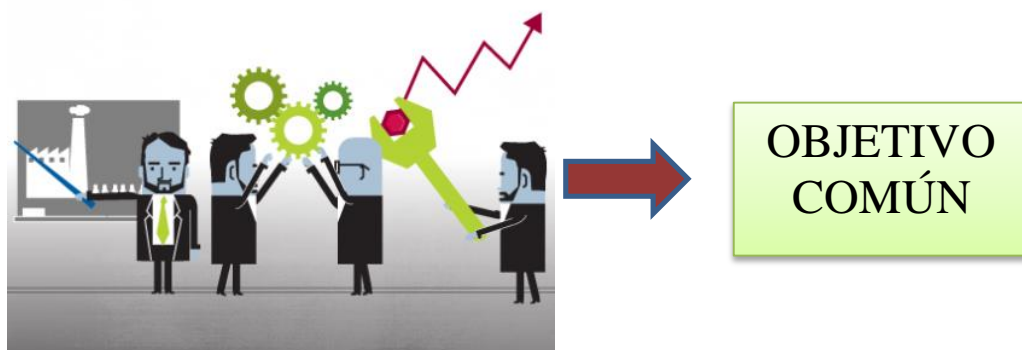
5. ORGANIZACIÓN/COMUNIDAD

5.1 CONCEPTO ORGANIZACIÓN

La organización en términos económicos suele ser asociada con el concepto de empresa o fábrica, debido a la falta de información obtenible medida por parte de los recursos humanos, esto traduce al poco interés que se poseía por parte de un ámbito laboral limitado a explotar frecuentemente a cada individuo empleado para el desarrollo de distintas actividades en el sector productivo; cabe resaltar que el significado de organización tiene un alcance mucho mayor, ya que contiene inmerso en sí conceptos como administración, estructura, sistema y agrupación, términos cruciales y complementarios entre sí debido a que representan en gran medida la base de la comunidad laboral.

Puede ser descrita como la conformación de una sociedad de participantes que realizan diferentes labores o tareas encaminadas a un mismo fin que asegure algún tipo de superación y mantenimiento estandar, que por motivos razonables se rigen bajo cierta normatividad propia que puede ser privada dependiendo la naturaleza de la sociedad y de los resultados a los que se enfoque. Para hablar de una organización es netamente necesario tocar como tema la cooperación mutua y apoyo al prójimo ya que un pilar de la base para la conformación de una sociedad laboral es la asistencia y el socorro que cada miembro puede aportar para la evolución y desarrollo de la producción deseada. Existe el deseo de perfección para una organización por lo que es imperativo el excelente manejo de los recursos tanto materiales como humanos y financieros que estén a disposición del correcto funcionamiento para un propósito único.

Imagen 3 Objetivo de una organización



Nota Fuente SANCHEZ, James Diferencia entre Empresa y Organización. En: ING INDUSTRIAL FACIL. [sitio web].[consultado 15. Enero de 2019]. Disponible en <http://www.ingindustrialfacil.net.co/2015/08/diferencia-entre-empresa-y-organizacon.html>

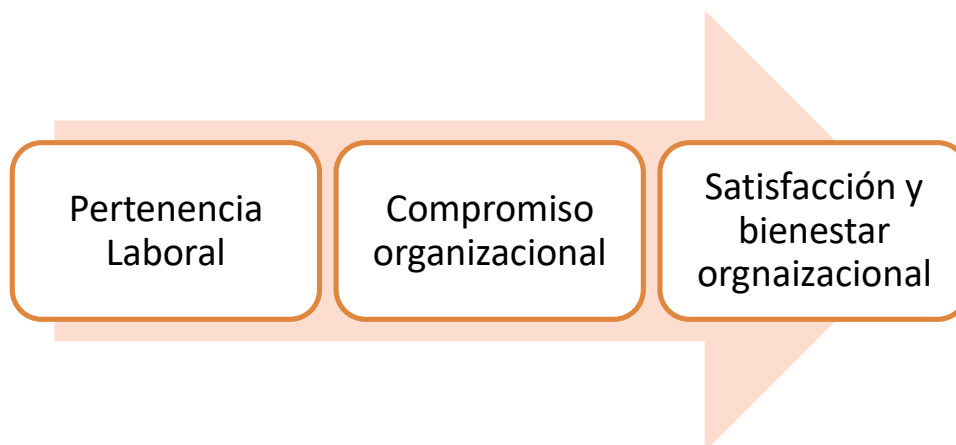
5.2 PERTENENCIA ORGANIZACIONAL

Los recursos humanos se basan de distintos conocimientos y experiencias que han sido tratados para mejorar la calidad laboral de cada participante y complacer las necesidades que se presentan para darle sentido al significado de felicidad organizacional y bienestar o clima laboral. Al conocer y analizar detalladamente los distintos conceptos que intervienen de forma directa e indirecta la felicidad en un individuo de una organización, pueden ser relacionados para generar un estudio que investigue el impacto que causan, y su importancia para que la organización pueda detectar los problemas presentes y de igual forma solventarlos en su mayoría; al igual que su distribución para poder formar una matriz en donde la unión de todos estos genere una organización jerárquica que demuestre su trascendencia a través del tiempo, y la forma que afecta el desarrollo organizacional.

Si se tiene en cuenta los distintos estudios que han sido realizados a través de los últimos años se puede llegar a entender más a fondo la importancia que tiene el desarrollo de una cultura laboral adecuada, que esté encaminada a la realidad que viven las organizaciones y sean de igual forma identificados los intereses particulares tanto personales como grupales.

El capital humano desempeña un papel fundamental en este sentido ya que al entender el significado de pertenencia laboral acepta consigo el compromiso organizacional que lo debe acompañar diariamente en el cumplimiento de sus funciones, aquel participante que entienda el concepto de pertenencia es capaz de sobrellevar una vida laboral duradera y emocional que le facilite su estancia y le proporcione mayor cantidad de herramientas para aprovechar un beneficio tanto individual como comunal que es el objetivo ideal planteado.

Figura 6 Proceso horizontal para la satisfacción laboral



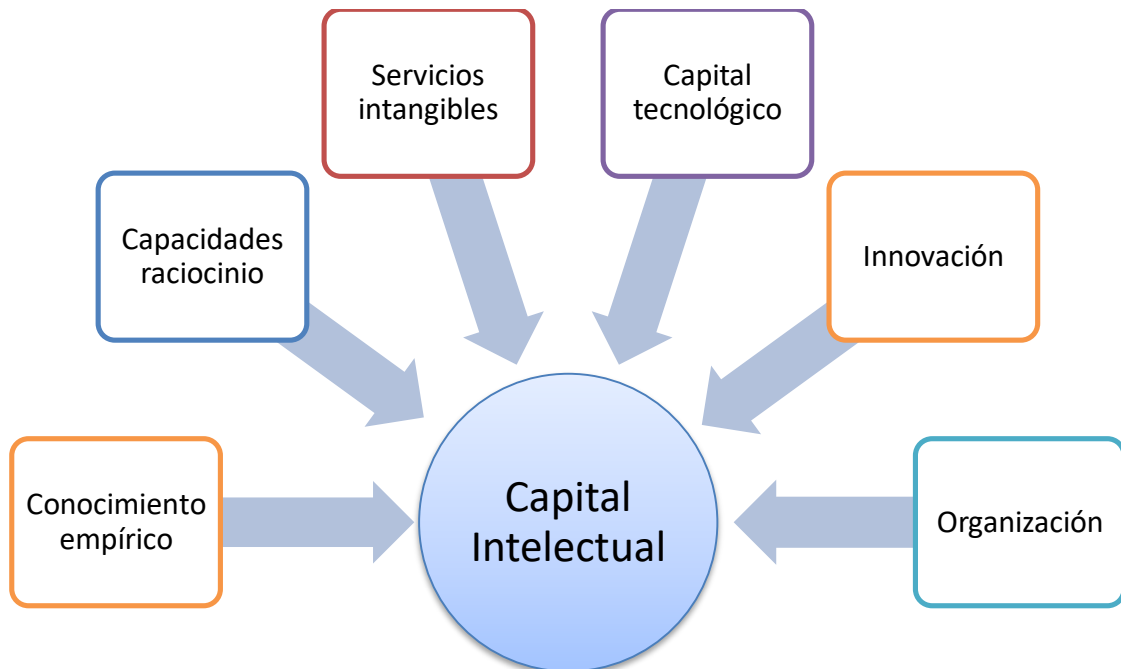
Fuente: el autor

6. CAPITAL INTELECTUAL

6.1 POTENCIAS INTELECTUAL

Aunque el concepto de capital intelectual no haya sido mencionado frecuentemente a lo largo del desarrollo comercial histórico, es un término que ha estado presente y ha acompañado la evolución industrial desde sus inicios, y no es complejo entender de lo que se habla conociendo la similitud que existe con la significación de “fondo de comercio” o beneficios intangibles en una organización, sabiendo que este último toca aspectos relevantes como servicios de atención, actitud, experiencia, costumbres, reputación, crédito y honra entre otros que forman parte de un solo vocabulario contextual; el capital intelectual reúne cada característica expuesta y une sus significado para abarcar y facilitar la experiencia que se tiene en el mercado tanto así que una organización no podría llegar a desempeñarse sin esta, lo que se traduce como una necesidad obligatoria para lograr posicionarse competitivamente en un mercado global.

Figura 7 Distribución Capital intelectual



Nota: La información contenida en la figura 4 fue tomada de ALVAREZ, Vasconcelo La relación del capital intelectual y el desempeño organizacional. [Sitio web]. Noviembre 2016. [Consultado 2019]. Disponible en https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Dimensiones-del-capital-intelectual_fig2_314572276

Han existido distintos argumentos que datan sobre las últimas dos décadas como las pioneras en introducir el término de capital intelectual y hacen referencia a la importancia que refleja su correcto contexto, es decir que la adecuada manipulación de su conocimiento crea ventajas estratégicas frente a principales competidores que no manejan la debida significación y son retardados por la incomprensión de las posibles preeminencias que desconocen pueden llegar a tener. Dejando este punto importante al descubierto, actualmente las organizaciones velan por la excelencia y calidad del personal que la conforma, en donde prima la superioridad y capacitación por la prestación de servicios impecables que reflejen la producción y servicios que presta y la posicionen en un escalafón crucial para su desarrollo sin desaprovechar capacidades y aportes que cada individuo que la conforma llega a aportar.

7. TALENTO HUMANO

7.1 CONCEPTO TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

En el mercado actual existe un tema de bastante interés que toma fuerza a medida del avance mercantil, el tema de los recursos humanos, no era tomado en cuenta con anterioridad ya que se creía un gasto en una organización y una inversión con proyección futura a una prospera posición, como se ha mencionado con anterioridad antiguamente el principal interés de las industrias era explotar materia prima y convertirla en productos netamente consumibles que dejaran un gran margen económico, sin importar el debido aprovechamiento de las capacidades individuales de cada participante de una comunidad, esto provocaba que el único fin fuera la supervivencia en el mercado sin un enfoque futuro, por lo que muchas organizaciones pasadas no lograron mantenerse a flote en un mundo cambiante lleno de ciclos interminables dejando solo a aquellos con músculo financiero capaces de adoptar medidas movibles e independientes a sus creencias arraigadas en un contexto pasado. Esto traduce de otra forma la necesidad inmediata que vieron las organizaciones en el transcurso de la historia a prestar mucha más atención al mundo externo para saber qué era lo necesario e inevitable y así estar un paso adelante a la globalización.

La solución más pronta a dichos interrogantes se vio reflejada en la insatisfacción de los empleados a cargo de las diferentes funciones requeridas en la organización, y como su falta de interés y participación era un factor principal en las bajas producciones de insumos o servicios prestados por el cuerpo comunal; fue tanto el impacto de dicha problemática que se vieron obligados a asumir la colocación de distintos sectores internos especializados en el tratamiento y satisfacción laboral que reflejaban sus participantes, y gracias a esto se tomó seriedad y conciencia laboral para entender que los trabajadores no eran máquinas programados para emplear, sino que tenían dificultades y necesidades que al no ser atendidas con precaución llegaban a ser factores cruciales en el no desarrollo de sus actividades.

El área de recursos humanos vela por mantener la satisfacción de los integrantes de una organización en un pilar elevado para que así puedan cumplir con sus obligaciones como empleados únicos y necesarios en el desarrollo laboral. Pero de igual forma se rige bajo ciertos parámetros específicos y guiados por la historia y política organizacional que han sido pactados para cumplir y llevar de forma fructífera los resultados esperados en producción y prestación de servicios que caracterizado a la estructura comercial.

Figura 8 Distribución del departamento de Talento humano



Nota: La información contenida en la figura 5 fue tomada de CASTILLO, Yunior. Gestión del talento humano. [Sitio web]. [Consultado 10.11.2018]. Disponible en <https://www.monografias.com/docs114/gestion-del-talento-humano-powerpoint/gestion-del-talento-humano-powerpoint.shtml>

7.2 COMPETITIVIDAD

La significación de este término tiene una estrecha relación con las industrias y el deseo de querer ganar mayor cantidad de poder y dominio o control de un monopolio organizado, esto quiere decir la lucha incansable de saber quién es mejor o quien de cierta forma gobierna el campo de acción; de una u otra forma esto hace parte de la naturaleza del ser humano y de los animales, el querer ser mejor que el otro y desear demostrarle a la sociedad el poder que se posee, y la fascinación por llegar a posicionarse como pilar o base de la comunidad.

Es por esto que se debe mencionar junto a la competitividad el concepto de globalización e internacionalización que hoy en día son el deseo muchas veces inalcanzable de algunas organizaciones para llegar a ser posicionadas en el mercado global.

La competitividad y la internacionalización se convierten entonces en dos condiciones aliadas de la rentabilidad y de la sostenibilidad de las empresas en el tiempo. Al considerar que una empresa puede estar atenta a las situaciones

de entorno que un proceso de internacionalización exige y que está dispuesta a generar internamente las dinámicas de transformación y adaptación permanentes para poder actuar exitosamente en diversos contextos, es posible comprender que, aunque la empresa pueda afrontar periodos variados de rentabilidad, tendrá mayores oportunidades de desarrollo que le permitan garantizar su supervivencia y su crecimiento en el tiempo⁴

⁴ Botero Pinzón, Luz Dary INTERNACIONALIZACIÓN Y COMPETITIVIDAD. En revista Ciencias estratégicas. [Google académico]. Medellín. Julio-diciembre 20014, vol. 22, núm. 32. 2014, pp. 187-196. [consultado 10, enero, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/viewFile/4019/3627>

8. CONCLUSIONES

- Se logró comprender satisfactoriamente el papel principal que tiene el capital humano en la organización actual con referencia a sus antecedentes.
- Se estudió detalladamente las principales causas por las que es necesario contar con un capital humano correctamente estructurado .
- Se consiguió comprender por qué fue necesario realizar el primer estudio a fondo sobre el capital humano en las organizaciones.
- Se logró analizar de forma conceptual cada una de las ventajas que trae consigo la implementación de un adecuado y selectivo capital humano en la organización.

BIBLIOGRAFIA

ALLES, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos [Google académico]. 3. Ed. Buenos Aires: Granica Ediciones, 2006. ISBN 978-950-641-490-0. [consultado 10, diciembre, .2018]. archivo en PDF. Disponible en <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/direccic3b3n-estratr3a9gica-de-recursos-humanos-gestic3b3n-por-competencias-casos-martha-alles.pdf>

ARONSON, Perla. El retorno de la teoría del capital humano. En Dialnet [Google académico]. Buenos Aires. 2007, vol VIII. No. 16. 2007. P. 9-26. ISSN. 1515-4467. [consultado 10, noviembre, 2018] archivo en PDF. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2693624>

BELTRAN Alejandro La investigación en administración y la responsabilidad de la academia en mercados globalizados. [Google académico]. 6. Ed Santa Marta . Noviembre. 2016. ISBN 978-958-772-702. [consultado 15.11.2018] Disponible en <http://administracion.uexternado.edu.co/encuentroinvestigacion/plantillas/2016/MemoriasEncuentroInvestigacion2016.pdf>.

BOHLANDER, G. & SNELL S. Administración de los recursos humanos [Google académico] 14.Ed. México. Cengage Learning Ediciones, 2008. [consultado 10.11.2018]. archivo en PDF. Disponible en <http://dip.una.edu.ve/man/administracionrrhh/paginas/bohlander%20Cap%C3%ADtulo%20XV.pdf>

BOTERO, Luz Dary INTERNACIONALIZACIÓN Y COMPETITIVIDAD. En REVISTA CIENCIAS ESTRATÉGICAS. [Google académico]. Medellín. julio-diciembre 2014, vol. 22, núm. 32. 2014, pp. 187-196. [consultado 10, enero, 2019]. archivo en PDF Disponible en <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/viewFile/4019/3627>

ECONOMIPEDIA. Capital humano. [Economipedia.com]. Madrid.ES.2018. [consultado 11, noviembre, 2018]. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>.

LOPEZ M & GRANDÍO A. Capital humano como fuente de ventajas competitivas. [Google académico]. . 1 Ed. España. Gesbiblo Ediciones, 2005. ISBN 84-9745-119-8. [consultado 09.01.2019]. Disponible en <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aW-JZVEfDIEC&oi=fnd&pg=PR10&dq=capital+humano&ots=Hoxuk7-IGq&sig=KZpJfwTbKmqOyK8Dq9iMECjaGtK#v=onepage&q=capital%20humano&f=false>

RODRÍGUEZ Gilberto. Contribuciones a la economía: ¿Qué son las competencias laborales? En Eumed [Google académico. Guadalajara. 2007. ISSN 16968360 [consultado 10.11.2018] Disponible en, <http://www.eumed.net/ce/2007a/grg-comp.htm>.

SANCHEZ, A. J.; MELIÁN, A.;HORMIGA, E. el concepto del capital intelectual y sus dimensiones En revista Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa,[Google académico]España. mayo-agosto 2007 vol. 13, núm. 2, , pp. 97-111 Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa Vigo, España ISSN: 1135-2523 [consultado 12.11.2018] Archivo en PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/2741/274120280005.pdf>

SEN, Amartya Capital humano y capacidad humana. En Dialnet. [Google académico]. Bogotá 1998. Vol 17, No. 29.1998. P. 67-72. ISSN 0121-4772. [consultado 10, noviembre, 2018] archivo en PDF. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4934956>

VILLALOBOS MONROY, Guadalupe & PEDROZA FLORES, René. perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. En TIEMPO DE EDUCAR [Google académico]. Toluca. julio-diciembre 2009. vol. 10. No. 20. 2009. pp. 273-306. ISSN 1665-0824. [consultado 10, noviembre, 2018]. archivo en PDF. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>

WETHER, William.. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las empresas [Libro] 6 Ed.Traducido de HUMAN RESOURCES AND PERSONNEL MANAGEMENT McGraw-Hill Interamericana.Ediciones México 2008 ISBN-13: 978-970-10-5913-5 ISBN-10: 970-10-5913-1 [consultado 01.11.2018} Archivo PDF. Disponible en <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>