



**ARTÍCULO ORIGINAL
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

El factor del talento humano en las organizaciones

Human talent factor in the organizations

Armando Mejía-Giraldo, Mario Bravo-Castillo, Arturo Montoya-Serrano

Universidad de San Buenaventura. Caliz, Colombia.

E-mail: armeji@usbcali.edu.co, mbravo@usbcali.edu.co, amserran@usbcali.edu.co

Recibido: 07/05/212

Aprobado: 21/11/2012

RESUMEN

El artículo plantea un análisis crítico del concepto de talento humano desde la teoría económica empresarial, mostrando los elementos que lo componen y su aplicación en el campo del desarrollo económico. El mismo forma parte de la reflexión realizada al interior del grupo de investigación "Nuevas tecnologías, trabajo y gestión", del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de San Buenaventura (Cali, Colombia), en relación con un proyecto de investigación sobre capacitación integral del talento humano en las pequeñas y medianas empresas. No obstante, se intenta ir más allá de la descripción económica o técnica del concepto para formular un debate ético, sobre las relaciones económicas dentro del sistema económico capitalista globalizado.

Palabras clave: talento humano, competencia, desarrollo económico, desempeño, formación laboral.

ABSTRACT

The article presents a critical analysis of the concept of human talent from the business economic theory, showing the component elements and their application in the field of economic development. This article is part of the reflection on a research project about integral training of human talent in small and medium companies, carried out by the research group named "New technologies, work and management", belonging to the Industrial Engineering program of San Buenaventura University (Cali, Colombia). However, it attempts to go beyond the economic or technical description of the concept to develop an ethical debate on economic relations within the global capitalist economic system.

Key words: human talent, competition, economic development, performance, job training.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización puede ser descrita como una ampliación, profundización y aceleración de la interconexión mundial en todos los aspectos de la vida social contemporánea, desde el cultural hasta el económico. Un elemento clave de la economía globalizada es el *comercio internacional*, el cual se define como el comercio transfronterizo de bienes y servicios. El crecimiento del comercio internacional es una indicación directa de la globalización económica. Cuando los residentes de EE.UU., por ejemplo, al leer las etiquetas de la ropa, muestran que están hechos en China, Malasia o México, o cuando al decidirse a comprar un coche se dan cuenta que ha sido ensamblado en Corea del Sur con partes fabricadas en muchas partes del mundo, el sentido de la conexión global económica es inmediato. Es decir, las empresas pueden decidir producir sus productos no sólo en su país de origen, sino también en otros países, ya sea para evadir los aranceles o cuotas de los países en los que desean vender sus productos, o para reducir sus costos de producción. Así, la globalización supone la reagrupación de los capitales financieros, la tecnología y otros insumos estratégicos para hacer transferencia de inversión extranjera directa en otro país.

La inversión extranjera directa es un indicio de la creciente propiedad transnacional de los activos de producción. Se trata de una vanguardia de la globalización económica en el sentido que el aumento de la propiedad extranjera de producción puede dar una influencia directa sobre los medios de subsistencia y producción. Las implicaciones de esto pueden incluir tanto elementos positivos como negativos, dependiendo de la perspectiva del observador. La inversión extranjera ha sido a menudo una importante vía para la transferencia de conocimientos y tecnología. Al mismo tiempo, la inversión extranjera pone a los trabajadores bajo control foráneo, y conduce a la apropiación de los beneficios. Es en este contexto económico en el cual se desarrolla el concepto de talento humano, el cual desde la técnica, hace énfasis en brindar o proporcionar las condiciones para la productividad económica, es decir, el concepto intenta aplicar estrategias para hacer a las organizaciones empresariales lo más rentables y productivas económicamente, dentro del contexto de la globalización.

Este trabajo plantea que el modelo actual del talento humano como recurso y su relación con el desarrollo humano no es clara y los riesgos en términos sociales no han sido bien valorados. El texto se desarrolla alrededor de una reflexión teórica sobre los aspectos esenciales que hacen parte de la teoría del capital o talento humano. Se retoman algunos planteamientos de Schultz (1961) sobre los fundamentos de la teoría del talento humano alrededor de elementos como flexibilidad, especificidad del conocimiento e innovación, que gestarán las condiciones del desarrollo del talento humano para la consecución de las metas empresariales [1]. La configuración de estos elementos desde una perspectiva holística presentará una mirada que dimensiona el talento humano no como una cualidad individual, sino como una cualidad estructural de las organizaciones empresariales. Se realiza una crítica hacia las perspectivas que abordan el tema del talento humano como el resultado de una serie de condiciones a priori que desarrolla y potencia el trabajador como cualidades innatas e independientes de las condiciones y de las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo.

En ese sentido, la disertación tiene como función desmitificar el éxito de las organizaciones y presentar, por el contrario, que el éxito económico y humano –basado en el talento humano– supone una orientación consciente, pragmática y dirigida a los procesos que llevarán a fortalecer las cualidades necesarias que debe desarrollar el trabajador en su puesto de trabajo. Muchos estudios acogen el concepto del capital humano como el conjunto de capacidades, conocimientos y destrezas de los empleados y directivos de la empresa. Pero tiene que ser algo más que la suma de estas medidas, ya que debe captar igualmente la dinámica de una organización inteligente en un ambiente competitivo cambiante [2]. De este modo, se presenta otra mirada sobre un fenómeno altamente mitificado y mistificado por hombres y medios de negocios, que ven en el éxito empresarial variables aleatorias de azar, del destino o de las cualidades intrínsecas –físicas, intelectuales y psicológicas– de los trabajadores, que, en un momento dado, pueden entrar a beneficiar o a perjudicar un proceso de desarrollo empresarial.

II. MÉTODOS

¿Capital o talento humano?

Hoy, como nunca antes, se verifica en el mundo la consistencia de la unidad entre desarrollo del conocimiento y progreso material, asumiendo por supuesto, desde una perspectiva crítica, este

EL FACTOR DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

concepto de progreso como algo relativo, de acuerdo al contexto en que se dé. No obstante, el desarrollo vertiginoso de nuevas tecnologías, el frenetismo actual (pos-industrial) para el desarrollo y el abaratamiento del costo en los nuevos productos, a una escala mayor que la de la producción Fordista o en cadena y la "unión permanente" entre ciencia y producción industrial, hacen que adquiera poca importancia la excesiva precaución acerca de las causas, consecuencias y contenidos de estos conocimientos acumulados y organizados sistemáticamente.

Y no hay duda en que estos conocimientos se desarrollan en un marco creciente y vertiginoso de acumulación por parte de agencias especializadas, cada vez más, en determinadas disciplinas y tecnologías [3]. Así pues, la sociedad del conocimiento y su expediente de base, el conocimiento, son vitales para esta nueva economía, para esta mundialización del comercio y del intercambio de bienes y la consecuente globalización [4].

Si bien es cierto que el proceso de globalización no es algo nuevo¹ [5], sí se puede evidenciar el grado de aceleración que ha sufrido en los últimos 10 o 15 años, donde básicamente se ha caracterizado por la transformación hacia mercados más abiertos; este libre intercambio ha obligado a las empresas, los países y las regiones a idear nuevas estrategias para competir. Su nacimiento puede situarse a inicios de los 90 y hace posible por vez primera que los empresarios transnacionales desempeñen un papel clave, no solo en el manejo de la economía, sino de la sociedad en su conjunto. Este proceso tiende a socavar no solo los cimientos de las economías nacionales, sino también el de los estados nacionales entendidos en un sentido tradicional [6].

Además, se debe entender que en su aspecto operativo, la globalización no es más que el desenvolvimiento de una etapa cualitativamente nueva y superior del desarrollo de la internacionalización del capital; es decir, la globalización debe apreciarse como una nueva etapa en el proceso de expansión internacional del capital financiero, es por esto que las nuevas reglas en materia de comercio e inversión como el flujo de capitales foráneos y los "capitales golondrina", imponen la búsqueda de nuevos paradigmas para enfrentar los efectos de este fenómeno, trascendiendo las discusiones alrededor de los modos de producción [7].

Desde otra perspectiva, esta realidad y el nuevo esquema de competencia, plantea la necesidad de analizar los conceptos de supervivencia, crecimiento, rentabilidad, productividad², competitividad y desarrollo; aspectos que están íntimamente ligados a los factores de éxito como lo son los cambios tecnológicos, productivos y organizacionales. Estos conceptos pueden convertirse en medios importantes de justa distribución de la riqueza, de relaciones laborales estables y de participación democrática de los trabajadores, con lo que se lograría balancear los objetivos económicos, sociales, tecnológicos y ambientales.

Después de esta aclaración e ilustración necesarias, se puede afirmar que el orden económico mundial impuesto por dicha globalización, unido al nuevo paradigma productivo denominado por algunos como Mentefactura³ [8], en contraposición al de Manufactura que se vivió hasta la década

¹ Se puede hablar de "internacionalización" como una primera fase que va desde el siglo XIX hasta antes de la primera guerra mundial, que se caracterizó porque los Estados Nación poseían el estatus de estados soberanos. A la segunda fase de este proceso se le ha dado el nombre de "Mundialización" y va desde la segunda guerra mundial hasta finales de los años 70 y se caracterizó porque las empresas multinacionales empezaron operaciones de base mundial. La "Globalización" es, pues, la tercera fase y es la que se evidencia actualmente [5].

² En un enfoque sistémico, se entiende por productividad, la eficacia y el rendimiento general de las organizaciones, por lo tanto se trata de un concepto complejo que rebasa el enfoque de utilización eficaz y eficiente de todos los recursos: capital, tierra, materiales, energía, información, conocimiento, tiempo y criterio humano.

³ Los sistemas de manufactura siempre han estado apoyados en la combinación de 2 grandes factores de la producción: el capital y el trabajo, dado un nivel de tecnología. Existe un sistema de producción masiva y estandarizada, donde el resultado son economías de escala con el objetivo de alcanzar la máxima producción de bienes estandarizados y homogéneos; esto es, máxima producción a mínimo costo como clave de la competitividad. En cambio, la mentefactura está apoyada ahora en el nuevo trabajador del conocimiento, no en el trabajador robótico; en el sistema de la manufactura el ideal es el robot, un trabajador eficiente, mecánico y repetitivo, que maneja tiempos y movimientos con precisión, eficiente para trabajar en ritmos y procesos estandarizados. Un trabajador en la era del conocimiento, es un trabajador tipo TACA (trabaja, aprende, crea y aplica). El trabajador ideal es el que arma un motor en una hora, realiza todos los tiempos y movimientos de manera precisa, haciéndolo mejor que todos los demás en exactitud y velocidad, por lo tanto, es un trabajador eficiente y alcanza el objetivo de producir con el mínimo costo. Este trabajador puede ser, en la era de la manufactura, un robot donde sus tiempos y movimientos son rápidos y precisos; nunca falla [8].

de los 80 y cuyas principales características se pueden observar en la figura 1; conduce a una noción de "capital humano" representado en los trabajadores especializados o super-especializados, polivalentes o integradores; operarios o analistas simbólicos y constituidos en el activo más valioso de las organizaciones, de acuerdo al concepto de los especialistas más sobresalientes de la economía posmoderna.

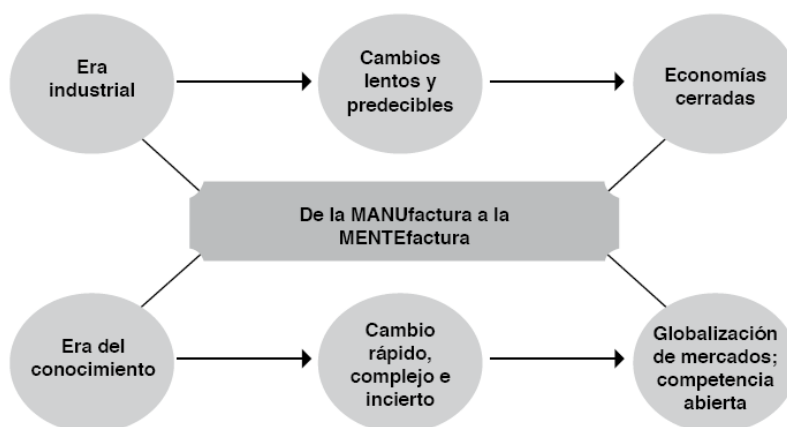


Figura 1. Evolución en los sistemas de producción: de *manufactura* a *mentefactura*. Fuente: [8]

Contra esta visión simplificadora del esfuerzo humano, de sus complejidades y agregados, tanto culturales como espirituales, productivos como lúdicos; es necesario plantear una visión más humanista, que centre estas actividades en el quehacer ontológico de las personas, aún de las numerosas que tanto en el mundo desarrollado como en el que aspira a serlo, no tienen trabajo ni ocupación productiva, pues de lo contrario; ¿cómo serían consideradas ellas: un pasivo acaso?

El anterior planteamiento remite a aspectos como la educabilidad, es decir, al desarrollo potencial que mediante la educación, todos pudieran alcanzar, más que a un simple asunto de tipo meramente organizacional. Por esta razón, se acomoda más a la humanidad de los procesos, el concepto de talento, pues en él se despliegan las oportunidades y especificidades de la persona humana, como concreción, en cada uno de nosotros. Como se analiza más adelante, este planteamiento no va en contra de la productividad y la competitividad en las organizaciones, por el contrario, se constituye en un factor estratégico para el desarrollo sostenible de las mismas, sobre todo cuando se encuentra enlazado y alineado en forma adecuada con los procesos de formación del talento humano y de innovación.

Pero independientemente del término utilizado, capital o talento, es evidente la instauración de un paradigma tecnológico de una naturaleza tal como no lo ha habido antes y de su correlativo de base: el conocimiento. Siendo que el cambio tecnológico explica hoy más de la mitad del crecimiento económico en todo tipo de economías, es sobre esa base y sus procesos internos de acumulación que se gestiona tal crecimiento y es comprendiendo cómo se producen esos procesos, la manera como pueden formularse alternativas de desarrollo del sector y de las sociedades que las requieren. Esto no significa otra cosa que la relación directa con los procesos de generación, distribución, transacción y transformación del conocimiento. Por otra parte, se puede añadir que nuestra época se ha bautizado como la "Era del Talento," es decir, el tiempo en que el capital y la tecnología ya no son suficientes para que una organización se mantenga vigente y sobreviva en el entorno globalizado, sino que ahora es indispensable contar con capacidad de innovación y talento humano. Y esto implica abordar el concepto de la formación empresarial, tal como se hizo con el de talento, desde una perspectiva acorde con la realidad del entorno competitivo; pero sin desconocer el proceso evolutivo que ha conducido al paradigma actual de las organizaciones de aprendizaje. Al respecto se puede plantear que el mundo de la producción y el trabajo asociado a la educación siempre existió, y que se han presentado cambios en la división del trabajo, en los aspectos tecnológicos y en el desarrollo científico.

De todas formas, cabe agregar y/o concluir hasta aquí, que el talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las empresas dentro del mundo económicamente globalizado. El concepto de talento humano fue acuñado por Peter Drucker en diferentes épocas. En el decenio de 1990, lo utilizó para denotar una idea más o menos perfilada

EL FACTOR DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

en el concepto de sociedad de la información. Drucker realizó un planteamiento inverso respecto a la idea estandarizada según la cual el conocimiento no tiene valor de cambio. Es decir, que el conocimiento estaba por fuera de los procesos económicos y productivos. Drucker plantea lo opuesto a esta opinión generalizada y afirma que lo importante del conocimiento es su capacidad para producir riqueza. Teniendo en cuenta esto, se puede definir el "talento humano" como: "todos los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad" [5: 52].

Son muchos los elementos que podrían nombrarse como factores esenciales para que una empresa alcance un nivel de desarrollo óptimo, pero el más importante es la integración holística de los empleados con los recursos o herramientas de trabajo que necesitan (tecnologías, sistemas de información, etc.). La calidad del servicio de una empresa radica en la posibilidad de sostener el talento humano en una línea temporal prolongada. En términos generales se puede considerar algunos factores que influyen en la consolidación del talento humano:

- La organización del trabajo se caracteriza por el funcionamiento de grupos autónomos, donde predomina la rotación de labores, la polivalencia.
- No existe la separación jerárquica de responsabilidades. La organización del trabajo pasa de ser piramidal, a ser un conjunto de redes.
- Esta mayor interconectividad requiere de una organización de los "recursos humanos" basada en la colaboración y la confianza y las buenas relaciones laborales.

En otras palabras, el talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva.

Son muchas las aptitudes y actitudes que un trabajador puede desarrollar gracias a la potenciación de su capacidad de desempeño: trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia del diseño de trabajo, maximización del desempeño.

"El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. Los estándares de trabajo, se refieren a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo. El desarrollo de talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. La potencia del Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta, a la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas. La maximización del desempeño se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo, proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva" [10: 3].

Es en el contexto del proceso de capacitación y desarrollo, en el que se necesitará tomar decisiones vinculadas con el proceso de formación. Estas decisiones deben responder a las necesidades que tenga la organización empresarial: ¿Cuáles son aquellas necesidades que se requiere suplir de manera óptima, según condiciones de calidad y eficiencia productiva? Éstas pueden estar conectadas con tareas que necesitan perfeccionamiento o entrenamiento, aunque no se deben descartar las necesidades que implican el desarrollo de nuevas estrategias de acción. El desarrollo de nuevas tareas es finalmente el elemento que permite la apertura a nuevas condiciones y expectativas de expansión de la empresa. Hoy es esencial que las actividades de potenciación del talento humano generen no solo nuevas técnicas productivas, sino también que tenga resonancia e influencia sobre el aspecto emocional y motivacional de quienes hacen parte de la organización empresarial. Es muy común que se presente aquella situación en la que algún miembro de la organización empresarial tenga la oportunidad de perfeccionar su desempeño bajo diversas estrategias (por ejemplo: capacitación en cursos, seminarios, congresos, etc.) y probablemente desee aplicar las estrategias aprendidas en su trabajo. No obstante, si las condiciones de la organización empresarial no posibilitan la entrada y flujo de nuevos saberes,

perspectivas, realidades empresariales; la motivación del empleado tendrá una recaída incluso más profunda de la que tenía anteriormente. El elemento motivacional y emocional es muy fuerte en el fortalecimiento del talento humano y en hacer realidad las condiciones reales de aplicación de ese talento humano.

"El talento requiere de capacidades conjuntamente con compromiso acción, los tres al mismo tiempo...Si un profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias (como casi es obvio) no alcanzará los resultados aunque haya tenido buenas intenciones. Si por el contrario, dispone de capacidades y actúa, pero no dispone de las capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance resultados. El único inconveniente es que si la falta de motivación le impedirá innovar y proponer cosas más allá de las impuestas por su jefe. Si por el contrario el profesional tiene capacidades y compromiso, pero cuando actúa ya ha pasado el momento, tampoco obtendrá los resultados deseados por la sencilla razón de que alguno se le podido adelantar" [11: 31].

Véase la figura 2, que plasma las ideas mencionadas.

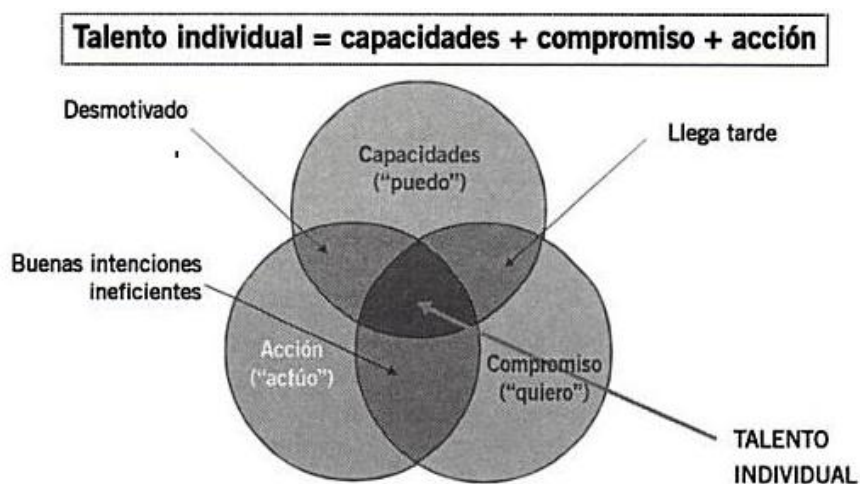


Figura 2. Estructura del talento humano. Fuente: [11]

El talento individual es la suma de las capacidades, el compromiso y la acción. Éstos son los 3 elementos claves en el desarrollo individual; no obstante, se debe aclarar que la finalidad de la optimización del talento humano es potenciar el funcionamiento de una organización empresarial, esto quiere decir que el talento humano es colectivo y comunitario. Esto es una realidad, pero no se debe olvidar la regla básica de la lógica que dice que el todo es la suma de las partes de ese todo. Es decir, la potenciación del talento individual es la base para dicho talento tenga resonancia a nivel organizacional o estructural en la empresa. Pero la base está en la interacción que pueda tener el trabajador con sus capacidades y la organización empresarial como tal; es ésta la que debe garantizar la capacitación y las condiciones apropiadas de acción, de este modo, el compromiso o la motivación estarán asegurados.

"...una de las leyes naturales del talento es que éste obtiene mayores resultados a través de la interacción. Si la organización facilita la interacción, actuará como un efecto multiplicador. Si, por el contrario, en vez de facilitar, la limita, no solo la compañía no innovará, sino que además correrá el peligro de que sus profesionales con talento no encuentren aliciente en su trabajo y disminuya su compromiso" [11: 32].

El talento humano por competencias

Existe una relación entre el talento humano y las competencias, si se define el término "competencia" como un conjunto de habilidades, saberes, técnicas, formas de pensamiento; que le permiten al empleado desarrollar un desempeño, éste sería el nivel de perfeccionamiento en el cual se encuentra la competencia. Se entiende entonces por competencia lo siguiente: "La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes

EL FACTOR DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno” [12: 1].

El desarrollo de las competencias tiene como objetivo desplegar los requisitos apropiados que necesita el trabajador para desempeñarse de manera óptima en sus funciones. Se puede entonces considerar que las competencias delimitan los objetivos a conseguir en una tarea específica dentro de la organización empresarial. El perfeccionamiento de los desempeños o de la competencia misma tiene los siguientes beneficios [12: 1]: Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles - Eleva la moral de la fuerza de trabajo - Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización - Mejora la relación jefes-subordinados - Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas - Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas - Promueve el desarrollo con vistas a la promoción - Contribuye a la formación de líderes y dirigentes. - Incrementa la productividad y calidad del trabajo - Ayuda a mantener bajos los costos - Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

A pesar de todas las ventajas mencionadas anteriormente que tiene el perfeccionamiento de las competencias en los trabajadores, y por ende, en la organización empresarial misma, es importante tener en cuenta que antes de embarcarse en un plan de formación para los empleados, el mejor camino es desarrollar primero un diagnóstico de conocimientos existentes. Se debe hacer un inventario del capital humano mediante la identificación de perfiles y puestos, para de este modo identificar necesidades de capacitación de cada uno.

Ponerse de acuerdo sobre las necesidades de capacitación también puede ser un punto de fricción entre los empleados de la organización. Entre las decididas por la cúpula directiva de la organización, las necesidades de lugares remotos, y las demandas de los empleados, es difícil de mantener la coherencia. Los fracasos de muchas organizaciones se explican con base en la incoherencia de sus políticas respecto de las necesidades reales de las funciones que desarrollan los trabajadores. Tradicionalmente, es la cúpula directiva aquella responsable de la gestión del talento humano, y realiza un trabajo fundamentalmente administrativo para cumplir con las necesidades que deben ser suplidas.

De todas formas, la gestión del talento humano por competencias [13] ya se utiliza ampliamente en las organizaciones latinoamericanas con resultados verificables en cuanto a productividad laboral se refiere y el consecuente impacto generado a nivel de competitividad [14; 15; 16; 17].

El talento humano como modelo de desarrollo económico

Se reconoce hoy que es rentable para las empresas y en general, para el desarrollo económico de una sociedad, invertir en la capacitación y en la educación de los empleados. El nivel de educación asociado a la potenciación del talento humano es el fundamento del despliegue económico de países como Japón, Corea del Sur y China. Estos países basaron su transformación en el modelo económico del crecimiento basado en las exportaciones, aplicado en primer lugar por Japón y luego por los demás. Las estrategias utilizadas fueron las siguientes:

- Los gobiernos de estos países asiáticos incentivaron políticas económicas que primero afianzarán el mercado interno, para en una fase posterior, competir en el escenario internacional.
- Los gobiernos proporcionaron créditos que estaban destinados al desarrollo del tipo de industria específico que necesitaba el país. Por ejemplo, en ciertas épocas los japoneses y los coreanos financiaron a las industrias nacionales automotriz, naval y química.
- Los gobiernos se propusieron establecer metas de exportación de productos específicos.
- Aumento de una fuerza laboral especializada, tomando en consideración el reto de que históricamente Japón, Corea del Sur y China han sido sociedades “feudalizadas”, dado que sus economías eran básicamente agrarias. Para transformar esta realidad económica, se hicieron avances en los niveles educativos mediante la universalidad de la educación primaria y un amplio acceso a la educación secundaria. Con respecto a la educación universitaria, se focalizó la financiación de los programas que brindaban formación científica y tecnológica. Igualmente, importaron profesores del exterior o becaron a sus alumnos para que se perfeccionaran en el extranjero.

III. RESULTADOS

El resultado principal que se deriva de este escrito es el hecho de que dentro de un mundo globalizado y donde las fronteras comerciales se han perdido, es de vital importancia que las organizaciones empresariales se adapten a estas nuevas condiciones de desarrollo económico.

En términos generales se puede resumir el resultado de esta disertación teórica del siguiente modo: "Criticaba Schultz la poca disposición que tenían los economistas en ese momento, a finales de los años 50 y a principios de la década de los 60, para reconocer que la inversión en capital humano, concretamente en educación, constituía un motor fundamental del crecimiento económico. Criticaba también el habitual tratamiento de los recursos humanos en los modelos económicos al uso en la época, que incorporaban el factor trabajo como "input" de las funciones de producción, considerándolo un factor homogéneo, es decir, sin tener en cuenta las diferencias en los conocimientos, habilidades y experiencias de unos individuos y otros. Por otra parte, este autor defendía la idea de que el capital humano es fruto, en gran medida, de inversiones intencionadas, no únicamente del azar de la naturaleza o de la trayectoria individual de cada persona. Las inversiones en educación, en servicios sanitarios, en formación en el trabajo contribuyen a que el capital humano crezca. Estas inversiones garantizan unas tasas de rendimiento normalmente positivas por 2 motivos. En primer lugar, porque el capital humano en particular y el conocimiento en general, son acumulativos, en el sentido de que los individuos están en mejores condiciones de acumular más cuanto más poseen. Por otra parte, también es acumulativo en un sentido "extensivo" si me permiten la expresión. Las probabilidades de que los conocimientos de un individuo sean más productivos aumentan cuando éste se desenvuelve en un entorno en el que hay un alto nivel general de capital humano" [3: 257].

IV. DISCUSIÓN

El capital o talento humano es el resultado de toda una serie de estrategias y de cualidades forjadas mediante políticas precisas, que tienen impacto en el desarrollo del trabajador; no obstante, el reto que se plantea entre líneas en este escrito es el que tienen los países en vías de desarrollo en esta materia. Una aplicación del talento humano dentro de las condiciones económicas y laborales que comúnmente son generalizadas en los países subdesarrollados, como desempleo, sub-empleo y bajos salarios; puede utilizarse por sectores económicos para reproducir estas debilidades económicas y sociales en función de una utilidad inmediatista de la organización empresarial. En el fondo, el resultado del análisis hecho permite plantear que toda la teorización sobre el capital o talento humano es un modelo de desarrollo económico y social que beneficie no sólo a la empresa o sector económico, sino que este beneficio se refleje en las condiciones de los trabajadores y finalmente, en el estándar de vida de una sociedad o país; y, por otro lado, que debe hacerse una diferenciación entre humanización y desarrollo humano, para tener una perspectiva acertada en el abordaje del tema.

V. CONCLUSIONES

1. El fenómeno de la globalización definitivamente conduce a una noción de "capital humano", representado en los trabajadores especializados o super-especializados, polivalentes o integradores, operarios o analistas simbólicos; y constituidos en el activo más valioso de las organizaciones.
2. Se acomoda más a la humanidad de los procesos, el concepto de talento que el de capital humano, pues en él se despliegan las oportunidades y especificidades de la persona, como concreción, en cada uno. Este planteamiento no va en contra de la productividad y la competitividad organizacional; por el contrario, se constituye en factor estratégico para su desarrollo sostenible, sobre todo cuando se encuentra enlazado y alineado adecuadamente con los procesos de formación del talento humano y de la innovación.
3. Independientemente del término utilizado, capital o talento, es evidente la instauración de un paradigma tecnológico de una naturaleza tal como no lo ha habido antes y de su correlativo de base: el conocimiento. Al respecto se puede plantear que el mundo de la producción y el trabajo asociado a la educación siempre existió, y que se han presentado cambios en la división del trabajo, en los aspectos tecnológicos y en el desarrollo científico. De todas formas, cabe afirmar que el talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las empresas dentro del mundo económicamente globalizado.
4. Son muchos los elementos que podrían nombrarse como factores esenciales para que una empresa alcance un nivel de desarrollo óptimo, pero el más importante es la integración holística de los empleados con los recursos o herramientas de trabajo que necesitan (tecnologías, sistemas de información, etcétera). La calidad del servicio de una empresa radica

EL FACTOR DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

en la posibilidad de sostener el talento humano en una línea temporal prolongada. Para exponerlo en otras palabras, el talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva.

5. El nivel de educación asociado a la potenciación del talento humano es el fundamento del despliegue económico de países como Japón, Corea del Sur y China. Estos países basaron su transformación en el modelo económico del crecimiento basado en las exportaciones, aplicado en primer lugar por Japón y luego por los demás. 🏠

VI. REFERENCIAS

1. SCHULTZ, T., «Investment in human capital» *The american economics review*, 1961, vol. 51, no. 1, pp. 7-14, ISSN 0002-8282.
2. LÓPEZ, A., «Capital humano, práctica de gestión y agilidad empresarial: ¿están relacionadas?», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* [en línea], 2008, vol. 17, no. 2, pp. 157-160 [consulta: 2012-11-20], ISSN 1019-6838. Disponible en: <<http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2725334.pdf>>
3. CAÑIBANO, C., *El capital humano: factor de competitividad, innovación y crecimiento* [en línea], Editor, 2009 [consulta: 2012-11-20]. Disponible en: <<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D696EFD2-6AAA-4EF1-B414-E3A27109EA67/79785/14carolinacaibano.pdf>>
4. CASTELLANOS, M. E., «El Talento Humano para la Reconstrucción del País. Memorias Discurso Vice-Ministra de Educación de Venezuela», en *Encuentro Educación Superior Caracas Maracaibo* (Venezuela), Universidad del Zulia, 2001, pp. 1-8. [consulta: 2008-11-15]. Disponible en: <http://150.187.178.3/cgi-win/be_alex.exe?Acceso=T011000007043/17&Nombrebd=CIDIPB>
5. MEJÍA, A.; MONTOYA, A., *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*, Cali (Colombia), Universidad San Buenaventura, 2010, ISBN 9588436532, p. 21.
6. LÓPEZ, F., *Prospectiva y Perspectivas de la Globalización: Tendencias, Diagnósticos y Propuestas* [en línea], Salamanca (España), Universidad de Salamanca, 2002 [consulta: 2008-10-15]. ISBN 978-92-9089-174-1 Disponible en: <http://rimd.reduaz.mx/coleccion_desarrollo_migracion/americalat/Americalat_capII_perspectiva.pdf>
7. GARCÍA, Álvaro, «Globalización: Una aclaración conceptual» *Ingenierías*, 2002, vol. 5, no. 2, julio-diciembre, pp.113 -120, ISSN 0123-5842.
8. VILLAREAL, R.; DE VILLAREAL, R., *CECIC - Centro de Capital Intelectual y Competitividad. Novedades CECIC*, Ciudad de México, Universidad Autónoma de México, 2003, ISBN 970-32-3532-8, pp. 323-336.
9. ARGYRIS, C.; SCHON, D., *Organizational Learning II* [en línea], Boston, MA (USA), Addison Wesley, 1996 [consulta: 2008-11-01]. Disponible en: <<http://www.infed.org/thinkers/argyris.htm>>
10. GONZÁLEZ, R., *El recurso humano en la calidad y competitividad* [en línea], 2005 [consulta: 2012-11-20]. Disponible en: <http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/.../las_personas_y_competitividad_1.d>
11. ALLES, M., *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Montevideo, Ediciones Granica, 2005, ISBN 9506411239, pp. 58-114.
12. RODRÍGUEZ, A., *Capacitación y desarrollo de recursos humanos* [en línea], 2007 [consulta: 2012-11-20]. Disponible en: <<http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>>
13. VARGAS, F., *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano: Convergencias y desafíos*, Montevideo, CINTERFOR - Centro de investigación para el trabajo y la formación OIT, 2002, pp. 2-19.
14. MEJÍA, A., «Aprendizaje organizacional, innovación y mejoramiento productivo. Co-factores para la gestión exitosa de la competitividad en organizaciones inteligentes», en *I Seminario*

Internacional Sistemas avanzados de gestión. Organizaciones inteligentes Cali (Colombia), 2008, pp. 27-. ISBN 978-958-8436-26-5.

15. MERTENS, L., *Competencia laboral, sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, CINTERFOR - Centro de investigación para el trabajo y la formación - OIT, 1996, ISBN 92-9088-060-8, pp. 1-50.
16. MERTENS, L., *México: Estrategias de mejora de productividad y de recursos humanos en las industrias de alimentos y metalmecánicas*, Lima, CINTERFOR - Centro de investigación para el trabajo y la formación OIT, 1997, ISBN 9789223106157, pp. 5-63.
17. MERTENS, L., «Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias» *Trazos de la formación*, 2002, no. 15, pp. 7-30, ISSN 1853-6425.