

**EL DESEMPEÑO DE ALGUNAS ÁREAS FUNCIONALES DE LAS PYMES
EN EL ÁREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE-AMCO***
Empresa y Capital social: la Gestión de Talento Humano**

**PYMES FUNCTIONAL AREAS PERFORMANCE IN THE WEST
CENTRAL METROPOLITAN AREA - AMCO**
Business and Social Wealth: Human Resource Management

Lucía Ruiz Granada ***

* Colectivo de quinto semestre, Segunda Etapa: Formación Técnica Administración de Empresas Programa re-acreditado de Alta Calidad.

** Referente teórico para estudiar el desarrollo de la organización y la gestión de talento humano.

*** Profesora Asociada II Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Católica de Pereira.

SÍNTESIS:

Las prácticas de Talento Humano han variado de acuerdo con la concepción que se tiene sobre la importancia de las personas en las organizaciones empresariales modernas. Con el desarrollo el concepto del valor de la información y de las empresas que aprenden, las personas vuelven a la centralidad porque en ellas reside la capacidad de aprendizaje y son ellas las que se constituyen en la principal ventaja estratégica y competitiva de la organización.

DESCRIPTORES: Talento Humano, organización, desarrollo humano.

ABSTRACT:

Human Resource practices have varied according to the concept we have of the importance of people in modern business organizations. By developing the concept of the value of information and learning companies, people return to the centrality because in them lies the ability to learn and it's them who constitute the main strategic and competitive advantage of the organization.

DESCRIPTORS: Human Resource, organization, human development

El primer planteamiento teórico que vincula la relación capital humano – crecimiento económico es el de Uzawa (1965) y Lucas (1988), quienes plantean que la tasa de crecimiento de la economía depende positivamente de la tecnología utilizada en la generación de nuevo capital humano. Esto coincide con Pardo Reinoso (2007), Azariadis y Drazen (1990), pioneros en construir un modelo de crecimiento donde la acumulación de capital humano presenta rendimientos sociales crecientes. De acuerdo con el gasto en educación y el tiempo dedicado a la formación y actividades que fomentan desarrollo humano, una economía puede tender hacia una tasa de crecimiento alta o baja dependiendo de si su dotación inicial de capital humano se encuentra por encima o por debajo de cierto umbral. Sin embargo, los autores muestran que, aún si la dotación inicial de capital humano es alta, la tasa de crecimiento puede ser baja si el capital físico por unidad de eficiencia es lo suficientemente bajo.

A través de la interacción dentro de las empresas, las escuelas o las vecindades geográficas, el aprendizaje de los individuos se ve potencializado por el conocimiento y las capacidades de quienes los rodean, y la frontera que define las posibilidades de acumulación de capital humano de cada individuo se amplía según aumenta el capital humano medio de su entorno. El capital humano medio de la sociedad tendría propiedades de un bien público, pues entraría como un insumo social en la función de acumulación de capital humano de cada individuo (Pardo Reinoso, 2007, p. 2); de allí la importancia de incentivar la acumulación de capital humano (Ávila Montealegre, 2010, p. 4).

La introducción de innovaciones tecnológicas y organizativas implica elevar la discusión del plano de los determinantes del

incremento de la productividad y la competitividad basados en bajos costes de la mano de obra, en la disponibilidad de recursos naturales o de diferenciales favorables derivados de la política monetaria por otros factores que presentan ventajas más dinámicas, basadas en la constante introducción de innovaciones tecnológicas en productos, procesos, la ingeniería de organización y métodos sustentados en la incorporación de información y conocimiento, así como en la calidad de los recursos humanos resultado de la existencia de un entorno territorial (Méndez, 2002).

Las prácticas de Recursos Humanos o de Talento Humano en las organizaciones contemporáneas, tienen relación con el proceso administrativo y han variado de acuerdo con la concepción que se tiene sobre la importancia de las personas en las organizaciones empresariales modernas (Ruiz y López, 2008, p. 196). Con el desarrollo del concepto del valor de la información y de las empresas que aprenden, el trabajador vuelve a la centralidad porque el aprendizaje reside en las personas y son precisamente sus talentos las claves para planear y ejecutar las estrategias empresariales (Castells, 1999). “El asunto del valor de los trabajadores no se puede expresar en términos monetarios” (Davenport, 2000), con lo cual se reconoce que las personas se constituyen en la principal ventaja estratégica y competitiva de la organización (2000).

En el contexto de la sociedad del conocimiento, la innovación y las redes aparecen como dos conceptos claves para entender por qué determinadas empresas, países, o bien regiones, pueden ser competitivos en un mundo globalizado. Las nuevas relaciones inter-firmas basadas en redes empresariales, inducen la deslocalización de la producción y la

estructuración de grandes plantas de ensamblaje terminal, con una red de pequeños y medianos proveedores y subcontratistas (Ciccolella, 2000, p. 487), su protagonista principal son las empresas, pero ella se hace posible o no en la medida en que exista una verdadera red de actores públicos y privados que generen un entorno propicio para la transferencia de conocimiento y la innovación. Para Castells y Hall (2001), el entorno propicio puede definirse como “un sistema de estructuras sociales, institucionales, organizativas, económicas y territoriales que crean las condiciones para una generación continua de sinergias” (Castells y Hall, 2001, p. 30).

El desarrollo tecnológico ha provocado cambios en el contenido y la organización del trabajo con repercusión en la posibilidad de desarrollo de las relaciones laborales colectivas, la jornada de trabajo convencional y el lugar de trabajo común (Carnoy, 2001). La flexibilidad laboral pone a intervenir actores como las agencias de trabajo temporal y las cooperativas de trabajo asociado, que si bien tienen responsabilidades respecto a los trabajadores, no tienen el control del entorno físico en el que ellos desarrollan su actividad (Ruiz y López, 2008).

Existe profunda controversia en la explicación de la relación entre la conducta tecnológica de empresas, su transformación organizacional y el desarrollo económico, en términos de si este último se dinamiza por el incremento de la ganancia del capital o con las mejores condiciones de vida. Adicionalmente, si la conducta tecnológica es fruto de factores internos o externos a la empresa. En general, se asume que el avance

tecnológico explica los cambios estructurales de una economía por la aparición de nuevos productos y sectores y que no basta con exponer a las empresas al conocimiento externo si no se realiza un esfuerzo por internalizarlo (Kim, 2000, p. 3).

Si la economía ha construido capacidad para absorber las nuevas trayectorias tecnológicas, se modifica la composición de las actividades económicas y se propaga el cambio tecnológico al resto de la economía; si no se ha construido esta capacidad y no existe vinculación entre el conocimiento codificado y las diversas competencias (conocimiento tácito) que se materializan en las empresas y actividades productivas, el país o la región no será capaz de traducir esos conocimientos en innovación y en un sendero de desarrollo estable¹ (Figura 1).

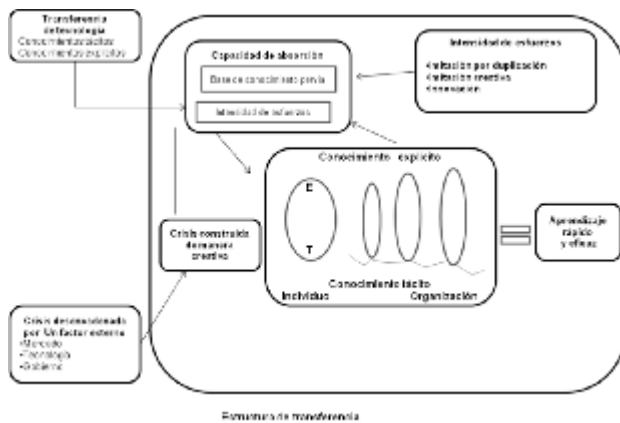
Esta materialización es posible en la organización como sistema social que aprende porque emerge de la interacción humana, como el dispositivo que permite que la experiencia individual y social se transfiera a productos y servicios económicamente útiles mediante la aplicación de los principios organizativos. La empresa es considerada como

sistema complejo (no trivial), intangible (no formado por elementos materialmente constituidos) y autónomo (...), es un genuino sistema cognitivo en tanto que posee sus propios esquemas de observación de su entorno y de sí mismo, en virtud de los cuales co-evoluciona influyendo sobre dichos entornos y siendo influido a la vez por ellos” (López Yáñez, 2007, p. 2).

1 “Por conocimiento explícito se entiende el conocimiento que se encuentra codificado y que puede ser comunicado y compartido usando un lenguaje formal y sistemático, mientras que el conocimiento tácito son modelos mentales, creencias, experiencias, perspectivas individuales; al tener unas raíces tan profundas, difícilmente puede codificarse y transmitirse y sólo puede expresarse por medio de la acción, el compromiso y la participación en un contexto específico” (Kim, 2000, p.2).

El ambiente competitivo ha puesto a la GTH como elemento esencial para la búsqueda de la ventaja competitiva. Por esto, en un ambiente donde la tecnología es imitada con facilidad y el capital es extremadamente móvil, el éxito de una empresa se relaciona con una gestión eficaz de los recursos humanos; se trata del factor que hace que una empresa sea diferente, porque la tecnología puede copiarse y la única fuente de diferenciación competitiva es el capital humano. Por ello, se requieren personas formadas y comprometidas con la empresa y hacia la cual las organizaciones no desarrollen mecanismos de exclusión (Calderón, 2003, pp. 160-161; Camejo, 2007, p. 209-210; Sánchez Sánchez y Ruiz Muñoz, 2004).

Figura 1. La organización como sistema de aprendizaje (Kim, 2000)



El proceso crítico reside en la integración del conocimiento existente en la organización y proporciona una explicación a los dos problemas fundamentales de la estructura económica: la cooperación y la coordinación. Además, incluye dos elementos adicionales: la propiedad y el control; aún en las corporaciones modernas existe una gran brecha entre estos dos y se abre una gran posibilidad de discrepancia entre los objetivos de los dueños (utilidades), los objetivos de los administradores (estatus

profesional, bienestar, una vida tranquila, niveles de consumo, etc.) y la motivación de los empleados con participaciones insignificantes (Simon, 1991, p. 4).

Los mercados resultan eficientes sólo cuando el conocimiento puede ser incorporado a los bienes y servicios intercambiados cuyo uso por el consumidor no requiere que éste acceda al conocimiento necesario para elaborarlos. El problema de la coordinación de estos saberes, consiste en crear mecanismos que permitan combinar los recursos de conocimiento poseídos por muchos individuos para la producción de un bien o servicio concreto. Estos medios de coordinación en las organizaciones, en combinación con los mecanismos motivacionales crean las posibilidades de aumentar la productividad y la eficiencia a través de la división del trabajo y de la especialización.

La cooperación supone una forma permanente y directa de comunicación, con una estructura de interacción determinada que permea todos los procesos de organización y dinámica interna, surgiendo en esta actividad conjunta una determinada unidad de objetivos, intereses, actitudes y orientaciones valorativas. Para Simon (1991, p.13), existe una diferencia fundamental en la operación de los mecanismos de coordinación dentro y entre las organizaciones. La coordinación entre las organizaciones depende casi totalmente de las motivaciones económicas y gratificaciones; pero dentro de las organizaciones, la identificación es una fuerza poderosa para lidiar con las externalidades anotadas y hacer confluir los objetivos de los individuos a favor de los objetivos del sistema en su conjunto. Se trata de eliminar o reducir aquellas ineficiencias conocidas como riesgo moral y oportunismo.

Desde la perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la Ética y la Responsabilidad Social Corporativa se fusionan para convertirse en los instrumentos centrales de la Gestión Integral (captación, desarrollo y retención) de los Recursos Humanos en las empresas. En este sentido, la reputación de las organizaciones empresariales es hoy una garantía que atrae a las personas con talento para que compartan los valores y la cultura con las empresas, tanto en el ámbito interno como externo, en una lucha conjunta en contra de la exclusión social.

La organización del trabajo en la empresa guarda una relación de doble vía con las características de la fuerza de trabajo y crea condiciones de diferenciación entre los trabajadores; a su vez, las características de los trabajadores condicionan, posibilitan u obstaculizan el establecimiento de una u otra forma de organización del trabajo (Weiss, 1992, 1997). La acumulación de conocimiento se evidencia en las trayectorias ocupacionales, como proceso o secuencia de etapas de la vida laboral de los obreros, desde sus primeras experiencias laborales hasta su situación actual (Weiss, 1992). En la generación de cambio técnico, los individuos y las empresas crean y tienen acceso a la riqueza de acuerdo con su capacidad de aprendizaje (Domínguez y Brown, 2004). La trayectoria tecnológica de las empresas considera procesos de acumulación de conocimientos, de capacidades y de recursos (Quintanilla, 2002), es decir, requiere el capital humano.

En este trabajo, se trataría de comprobar si las PyMes del AMCO más competitivas tienen una mayor orientación internacional, son tecnológicamente más avanzadas, invierten

en I+D, gestionar la calidad y tener una buena reputación e imagen, aplican prácticas de GTH que les permitan crear un capital humano con las habilidades y capacidades necesarias para contribuir a la consecución de una posición competitiva sostenible.

Referencias

- Ávila Montealegre, O.I. (2010). Capital humano, estructura impositiva y crecimiento económico. *Archivos de Economía Documento 367*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Calderón Hernández, G. (2003). Dirección de Recursos Humanos y competitividad. *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y sociales*, 22, 157-172.
- Camejo, A.J. (2007) Gestión de recursos humanos y responsabilidad social en las organizaciones empresariales en el Siglo XXI. *Entelequia. Revista Interdisciplinar*, 3, 203-218.
- Carnoy, Martin. (2001) *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Castells, M y Hall, P. (2001). *Tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales del siglo XXI*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (1999) *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Volumen I: La sociedad en red. México: Siglo Veintiuno.

- Ciccolella, P. (2000). Distribución global y territorio. Modernización y concentración comercial en Argentina en los años noventa. *Economía, Sociedad y Territorio*, II (7), 459-496. Disponible en http://www.cmq.edu.mx/documentos/Revista/revista7/Ciccolella_est_volIII_num7_2000.pdf
- Davenport, T. O. (2000). *Capital Humano: creando ventajas competitivas a través de las personas*. Barcelona: Gestión 2000-AEDIPE.
- Domínguez, L. y Brown, F. (2004). Medición de las capacidades tecnológicas en la industria mexicana. *Revista de la CEPAL* 83, 134-151.
- Kim, L. (2000). *La dinámica del aprendizaje tecnológico en la industrialización*. Disponible en <http://www.oei.es/salactsi/limsu.pdf>.
- López Yáñez, J. (2005). *La ecología social de las organizaciones. Una perspectiva educativa*. Madrid: La Muralla.
- López Yáñez, J. (2007). *Inteligencia institucional. Hacia una ecología social de las organizaciones*. Ponencia presentada en el I Congreso Internacional de Innovación docente: transdisciplinariedad y ecoformación. Universidad de Barcelona. Disponible en www.encuentros-multidisciplinares.org/.../Julián%20López%20Yáñez.pdf
- Méndez, R. (2002). *Innovación y desarrollo territorial: algunos debates teóricos recientes*. Tomado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0250-71612002008400004&script=sci_arttext
- Pardo Reinoso, O. E. (2007). Rendimientos sociales crecientes en la acumulación de capital humano y financiación pública de la educación. *Archivos de economía*. DNP 237.
- Quintanilla, M. Á. (2001). Técnica y cultura. En: J. A. López Cerezo et al., *Temas de Iberoamérica. Filosofía de la tecnología* (pp. 55-78). Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos. En: <http://www.campus-oei.org/n5137.htm>
- Ruiz Granada, L. y López Castaño, S. (2008). Actividades productivas y tejido social: una mirada compleja a las empresas de confección en el Departamento de Risaralda. En *desarrollo humano y paz. Una mirada desde la pobreza, las relaciones laborales y las tendencias regionales* (pp.145-213). Pereira: Universidad Católica Popular del Risaralda.
- Sánchez Sánchez, A.M. y Ruiz Muñoz, D. (2004). La gestión de los recursos humanos en una empresa competitiva. *Contribuciones a la Economía*. Texto completo en www.eumed.net/ce/
- Simon H. A. (1991). Organizaciones y mercados. *Journal of Economic Perspectives*, 5(2), 25-44.
- Weiss, A. (1997) *Modernización industrial. Empresas y trabajadores*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Departamento de Sociología.
- Weiss, A. y Castañeda H. W. (1992). *Estrategias empresariales y diferenciación obrera*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.