

Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global

Benefits of human capital management at the corporate and global level

Eraso Espinosa, Yisleidy Maritza; Salazar Muñoz, Luisa Fernanda



 Yisleidy Maritza Eraso Espinosa
ymerasoe@uqvirtual.edu.co
Universidad del Quindío, Colombia

 Luisa Fernanda Salazar Muñoz
lfsalazarm@uqvirtual.edu.co
Universidad del Quindío, Colombia

Revista de Economía del Caribe

Universidad del Norte, Colombia
ISSN: 2011-2106
ISSN-e: 2145-9363
Periodicidad: Semestral
núm. 30, 2022
rev-ecocaribe@uninorte.edu.co

Recepción: 14 Mayo 2022
Aprobación: 22 Agosto 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/318/3183678012/>

Autor de correspondencia: ymerasoe@uqvirtual.edu.co



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial 4.0 Internacional.

Resumen: Este artículo de revisión tiene como objetivo conocer los beneficios empresariales y globales que trae la gestión en capital humano con una recopilación de autores y fuentes que permiten establecer las diferentes utilidades para su análisis y comprender su importancia. Para ello, se empleó como metodología una revisión documental en la que se consideraron como criterios de inclusión que fueran documentos provenientes de repositorios de tesis de pregrado, maestría y doctorado, artículos en inglés y español, artículos de estudios científicos, artículos de revisión y artículos que contengan temas de capital humano o la gestión de este. Como resultados, se relaciona que, para la obtención de beneficios tanto empresariales como globales en relación con la gestión del capital humano, se debe considerar el incentivo monetariamente, es decir, que el salario debe satisfacer las necesidades, de modo que este sea justo, con lo cual se estimula la economía nacional por efectos de incremento en el consumo, siempre y cuando lo demás permanezca constante. Se concluyó que existe una relación directa entre los países industrializados o altamente desarrollados y el índice de capital humano (ICH), debido a las condiciones que permiten esta relación, es decir, los esfuerzos tanto institucionales de carácter estatal como los privados, a causa de la evidencia que se tiene en cuanto a la inversión en educación, capacitación y salud. No obstante, existen otros factores que pueden ser limitantes, por ejemplo, la devaluación de la moneda que se traduciría en una pérdida del poder adquisitivo y en una disminución de los niveles de inversión.

Palabras clave: capital humano, empresa, desarrollo económico, global, gestión.

Abstract: The objective of this review article is to know the benefits that human capital management brings at a business and global level with a compilation of authors and sources that allow establishing the different benefits for analysis and understanding its importance, for this it was used as methodology a documentary review where they were taken into account as inclusion criteria that were documents from the repository of undergraduate, master's and doctoral theses, articles in English, Spanish, scientific study articles, documentary review articles, and articles that contain topics of human capital or its management. As results, it is related that in order to obtain both business and global benefits in relation to the management

of human capital, the incentive in monetary terms must be taken into account, that is, the salary must satisfy the needs, being fair, with this it stimulates the national economy through the effects of increased consumption, as long as everything else remains constant. It was concluded that there is a direct relationship between industrialized or highly developed countries and the human capital index, due to the conditions that allow this relationship, that is, both institutional efforts of a state nature as well as private ones, due to the There is evidence regarding investment in education, training and health, however there are other factors that may be limiting, such as currency devaluation, which would result in a loss of purchasing power and also decrease investment levels.

Keywords: human capital, business, economic development, global, management.

INTRODUCCIÓN

La definición del talento humano o capital humano ha evidenciado cambios con el paso del tiempo. Antes se consideraba a las personas un recurso que podía ser utilizado a voluntad de la empresa. En la actualidad, se piensa que un talento humano capacitado lleva a las empresas y, por consiguiente, a un país a contar con un capital humano fuerte para ser competitivo en el mundo (Caicedo Valencia y Acosta Aguirre, 2012). Del mismo modo, tras la presencia de la pandemia por el covid-19, la gestión del talento humano se vio impactada por las medidas sanitarias y económicas que cada Gobierno en todo el mundo tomó. En función de ello, la gestión del talento humano ha tenido que pasar por grandes cambios en su rol en la empresa y en pro de los empleados, en que se ha evidenciado una intensificación de los procesos de gestión en cuanto a la seguridad laboral y la salud del empleado, incluso, la implementación de nuevas prácticas en búsqueda de garantizar un mayor bienestar, mediante la facilitación de herramientas que permitan al empleado enfrentar esta situación (Delgado Almonacid y Medina Bonilla, 2020).

Desde esta perspectiva, el objetivo de este artículo de revisión es conocer los beneficios empresariales y globales que trae la gestión en capital humano con una recopilación de autores y fuentes que permiten establecer las diferentes utilidades para su análisis y comprender su importancia. Se destaca que su finalidad académica es proporcionar información clara y precisa sobre el tema que posteriormente pueda ser utilizada para otros estudios investigativos, al igual que mejorar los conocimientos sobre el área de gestión de talento humano. Por otro lado, la finalidad empresarial es obtener y desarrollar una revisión que sirva como fundamento teórico para que profesionales en el área puedan emplearla en su práctica en las empresas, y así contribuir a mejorar los procesos de talento humano en estas organizaciones.

Desde este enfoque, se relaciona que, para la comprensión de los beneficios de la gestión de capital humano en estos dos ámbitos, empresarial y global, es necesario definir términos como competitividad y productividad, para tener una mirada holística de los componentes del capital humano o porque tienen relación, definiciones que serán desarrolladas en la revisión de la literatura. En el artículo de revisión, se trabajará en dos partes. La primera será conocer los beneficios empresariales, para posteriormente analizar los referentes en términos globales o de economía internacional, no sin antes revisar la literatura para adentrarnos

NOTAS DE AUTOR

ymerasoe@uqvirtual.edu.co

en los aspectos mencionados. Finalmente, se llegan a unas conclusiones sobre los beneficios encontrados de la revisión realizada.

METODOLOGÍA

Para la elaboración del artículo de revisión, es necesario el uso de fuentes de información escrita o recogida y guardada por cualquier otro medio donde la tarea del investigador consistirá en buscar, organizar, sistematizar y analizar con el fin de conocer los beneficios de la gestión empresarial en las empresas y en la economía global, en que la obtención de la información se llevará a cabo por medio de artículos que tengan revisión científica. Para la revisión documental o bibliográfica, se ha definido como la operación documental de recuperar un conjunto de documentos o referencias bibliográficas que se publican en el mundo sobre un tema, un autor, una publicación o un trabajo específico. Es considerada también un estudio detallado, selectivo y crítico que integra la información esencial en una perspectiva unitaria y de conjunto (Isern y Soler, 1994, citados por Guirao Goris, 2015).

Criterios de inclusión: a) repositorio de tesis de pregrado, maestría y doctorado, b) artículos en inglés y español, c) artículos de estudios científicos, d) artículos de revisión documental y e) artículos que contengan temas de capital humano o la gestión de este.

MARCO TEÓRICO

Gestión del capital humano

Para conocer los beneficios de la gestión del capital humano en los términos empresarial y global, es necesario fijar la definición de gestión del capital humano desde las posturas de diferentes autores para tener una mirada holística. De acuerdo con Navarro Abarzúa (2015), el capital humano corresponde al valor que generan las capacidades de las personas a través de la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás. Becker (1964), citado en Valencia Rodríguez (2005), define el capital humano como el cúmulo de capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, entre otros.

En cuanto al origen del concepto de capital humano, viene dado por Adam Smith en el siglo XVIII, quien en *La riqueza de las naciones* propuso una similitud entre los hombres y las máquinas productoras. Más tarde, otros autores consideraron el concepto implementado por Smith, sin embargo, fue desarrollado en una estructura teórica sólida, al menos hasta la mitad del siglo XX, gracias a obras pioneras como la de Becker (1964), citado en Pérez-Fuentes y Castillo-Loaiza, (2016). Esta obra y otras aportaron una teoría económica sobre el capital humano que se basaba principalmente en los años de escolaridad y en la experiencia profesional, variables que explican las funciones de ingreso individuales.

Con respecto a la gestión del capital humano, esta tiene sus orígenes en la escuela conductista, cuyos principales exponentes son Barnard y Lewin, quienes afirmaban la necesidad de abordar los conocimientos de una manera interdisciplinaria para una dirección eficiente de las personas en las organizaciones. Tal afirmación da cuenta de la importancia del sujeto en los procesos organizacionales enmarcados en la corriente filosófica occidental llamada pragmatismo, la cual se centra en desarrollar una relación interactiva de los seres humanos y el mundo a través de las acciones y la experiencia humana (Del Canto, 2011).

Los primeros aportes a la materia de administración del talento humano empezaron a darse en la década de 1970. Las grandes economías vieron la necesidad de gestionar al personal con el que contaban y la importancia del vínculo tan fuerte que existía entre eficacia y eficiencia de los trabajadores con los salarios, los incentivos y las prácticas de empleos (De J. González et al., 2009). De acuerdo con esto, Becker (1964) desarrolló

formalmente la teoría del capital humano en Human capital. En esencia, su idea básica fue considerar la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales para incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. Supuso, además, que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación arbitra entre los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad —salario que deja de percibir por estar estudiando— y los costos directos, es decir, los gastos de estudios) y los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose (Pérez-Fuentes, 2016).

Continuando con la definición de capital humano, según el Banco Mundial (BM, s. f.b), son los conocimientos, las capacidades y la salud que las personas acumulan y en los que invierten a lo largo de su vida que les permiten desarrollar su potencial como miembros productivos de la sociedad. Invertir en las personas a través de la nutrición, la atención médica, la educación de calidad, el empleo y las capacidades ayuda a desarrollar el capital humano, lo que resulta clave para poner fin a la pobreza extrema y crear sociedades más inclusivas. Para Shultz (1960, 1972), citado en Mungaray Lagarda y Ramírez Urquidy (2007), incorpora la educación y las bases de la economía del conocimiento y sus efectos sobre la gente en la literatura económica, al proponer su análisis como una forma de inversión y sus consecuencias como una forma de capital.

En cuanto a la economía del conocimiento, se tiene que esta es la corriente en la que el talento humano es representado por el conocimiento, las experiencias, habilidades y características que poseen los trabajadores y todo aquel que sea miembro de una empresa. Este talento humano representa un gran valor y una ventaja competitiva, al cual se debe mantener contento y a gusto en su ambiente de trabajo (Urueña-López y Hidalgo-Nuchera, 2013). Así es que la gestión en capital humano se define como la administración del talento humano. Al respecto, Sánchez Riofrío y Arévalo Silva (2016) consideran el recurso humano, talento humano o capital intangible como sinónimos, debido a que el trabajador es el eje de cualquier organización.

En relación con las empresas y el capital humano, se necesita para estas un talento humano competitivo, cualificado, comprometido con los objetivos de la empresa, que pueda garantizar una operatividad muy fluida y sin contratiempos, además, incorporar a las personas como pilares fundamentales de la organización, lo que lleva a un funcionamiento óptimo con resultados de calidad. Es decir, las empresas invierten un buen capital económico y humano en reclutar, contratar, capacitar y adiestrar el personal idóneo para desempeñar tareas puntuales (Terán Ruelas, 2017). Asimismo, las empresas realizan esfuerzos en la motivación o los incentivos a los trabajadores por medio de capacitaciones, salario y buen trato, que son factores determinantes para la persona desde el punto de vista de la cantidad de trabajo versus remuneración económica y trato respetuoso.

En ese orden de ideas, la satisfacción laboral desempeña un papel importante en la producción de una empresa, porque el grado de satisfacción que produce el trabajo a la persona es un determinante en la cadena productiva. Es necesario mencionar que, según la teoría de Herzberg (1954), para hablar de la satisfacción laboral se deben considerar al menos cinco aspectos: realización, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción.

Con respecto a la iniciativa de los países, según informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) de 1993 a 1996, se contaba con países que presentaban iniciativas para introducir o mejorar la administración del talento humano (Kim, 2000). Sin embargo, la forma de implementar estas iniciativas variaba de un país a otro, donde existían tres puntos de convergencia importantes: a) la delegación de la responsabilidad de los cuerpos centrales en los diferentes cargos, b) el desarrollo de políticas y prácticas más flexibles entre los salarios, las condiciones de trabajo, los convenios, etc., y c) un énfasis creciente en la gestión del desempeño, la capacitación y el desarrollo (Sánchez Riofrío y Arévalo Silva, 2016).

Estos aspectos tratados a través de la OECD dieron paso a grandes cambios a la parte laboral en que hubo convenios de tiempo de trabajo flexibles, el aumento de movilidad y la disposición de reubicación, incluso, en el sector público. Aunque muchos países optaron por las reformas de la OECD desde 1993 a 1996 para mejorar la gestión del talento humano (Kim, 2000), solo ha habido grandes cambios en aquellos países donde el apoyo a la reforma se ha dado de manera continua tanto en los aspectos políticos como administrativos.

Esto demuestra un ajuste estructural en diferentes sectores de la economía y la fuerza laboral en las empresas (Sánchez Riofrío y Arévalo Silva, 2016).

Ahora bien, con la emergencia sanitaria a causa de la pandemia por el covid-19, la gestión del talento humano ha sido impactada, de manera que se han producido cambios en esta, principalmente en cuanto a su rol en el bienestar de la empresa y de los empleados. Así, lo ha afirmado Delgado Almonacid y Medina Bonilla (2020) quienes destacan que la gestión de talento humano en el covid-19 ha sido clave con respecto al bienestar que debe propiciar para los empleados, en que ha debido considerar, además de sus roles y funciones tradicionales, otras actividades como ayudar a los líderes en la toma de decisiones audaces, inspirar confianza a las partes interesadas, modelar comportamientos que los empleados sigan, contribuir a que las empresas promulguen y vivan los valores propuestos, institucionalizar una cultura organizacional direccionada hacia las nuevas necesidades y reinventar los modelos comerciales hacia un futuro (Delgado Almonacid y Medina Bonilla, 2020).

Competitividad

Para el caso de la competitividad, la interpretación de este concepto continúa siendo objeto de debate, lo cierto es que ha comenzado a abarcar una amplia gama de aspectos que se creen han surgido paralelamente en dos ámbitos: desde la perspectiva macroeconómica se encuentran los agregados económicos y desde la microeconómica la competitividad se evalúa en los sectores, las empresas y los productos (Burbano Vallejo et al., 2011).

En ese sentido, la competitividad desde el enfoque macroeconómico es la capacidad de las economías nacionales para lograr ciertos resultados y, en algunos casos, resultados más amplios como el mejoramiento del nivel de vida y mayor bienestar social. Y la competitividad desde el enfoque microeconómico se refiere a la capacidad para planear, producir y vender un producto ventajosamente frente a sus competidores (Burbano Vallejo et al., 2011).

El otro concepto con el que se relaciona la competitividad es la ventaja comparativa, el cual, contrario al de competencia, se mueve en un contexto macroeconómico. Su alcance, planteado por los economistas clásicos, en particular por David Ricardo (1817), citado en Arboleda Home (2016), tiene que ver con el comercio de los países, cuando cada uno de ellos se especializa y exporta los productos para los cuales sus costos relativos son menores. Los economistas clásicos consideraron, por tanto, que el comercio exterior constituía una fuerza en particular positiva para el desarrollo de los países, pues permitía el uso más eficiente de los recursos internos, vía especialización en la producción, de acuerdo con su ventaja comparativa.

Para Porter (1991), citado en Jaramillo Lotero (2017), en relación con la prosperidad de una nación, afirma que depende de su competitividad, la cual se basa en la productividad con la cual produce bienes y servicios. Las políticas macroeconómicas e instituciones legales sólidas y las políticas estables son condiciones necesarias, pero no suficientes para asegurar una economía próspera. La competitividad está fundamentada en las bases microeconómicas de una nación: la sofisticación de las operaciones y estrategias de una compañía y la calidad del ambiente microeconómico de los negocios en la cual las compañías compiten. Entender los fundamentos microeconómicos de la competitividad es vital para la política económica nacional, es decir, que los ambientes económicos sean propicios para que las empresas, esto es, todo el sector productivo, cuenten con las condiciones, y así elevar sus niveles de competitividad que vienen dados por la productividad.

La competitividad ha sido otro aspecto fundamental en la gestión del talento humano que se ha visto impactada por la pandemia del covid-19, pues actualmente ha tenido que vivir ciertos cambios debido a las medidas sanitarias y la reactivación económica que se han vivido alrededor del mundo. Se ha observado en los últimos meses cómo después de la reactivación económica las empresas han tenido que competir en el mercado con mayor severidad, han tenido que reinventarse, asimismo, incurrir en nuevas medidas comerciales, administrativas, publicitarias y demás para participar en un mercado que es altamente

competitivo. Esto se puede evidenciar en el estudio realizado por García Monsalve et al. (2021) en el que resalta que las empresas que han innovado no solo en sus productos o servicios, sino también en sus procesos organizacionales y demás, y que tienen presente la innovación como un factor de competitividad para obtener una ventaja competitiva, han logrado mantenerse y posicionarse en el mercado como una empresa reconocida y altamente competitiva, lo cual permite inferir que la competitividad es un elemento clave para que las empresas puedan obtener mejores resultados en sus operaciones.

Productividad

La productividad es, de acuerdo con Aroche Reyes (2018), la eficiencia con la que ocurre la producción y su medición está relacionada con las proporciones en las que los recursos empleados se transforman en nuevos bienes, en los distintos procesos productivos, determinadas en la función de producción. De manera simple, la productividad es una razón entre los niveles de producto y de factores empleados en los procesos productivos; tal relación está determinada por la tecnología usada en cada proceso, así como las condiciones generales en las que estos ocurren.

Fontalvo Herrera et al. (2018) definen la productividad como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar este nivel de producción, es decir, la razón entre las salidas y las entradas, mientras para Medina Fernández de Soto (2010) es la manera en que se utilizan los factores de producción durante la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad, y agrega que es un elemento estratégico en las organizaciones, ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad. Por lo general, cuando se habla de productividad, se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado; cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho de que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados, respectivamente (productos y servicios).

Por otro lado, es importante relacionar que tras la pandemia por el covid-19 la productividad en las empresas también tuvo importantes cambios. Durante esta, en primera instancia, se ha destacado que la productividad de las empresas al inicio de la pandemia disminuyó significativamente como consecuencia del alto número de casos de covid-19 en los empleados, lo que llevó a la falta de asistencia de estos en el trabajo y, por consiguiente, a una baja productividad. En segunda instancia, después de las medidas tomadas por muchas empresas en cuanto a la manera de trabajar, tales como el teletrabajo, ayudaron a que las empresas pudieran aumentar su productividad al permitir que sus empleados laboraran desde sus casas, y así contribuir al mejoramiento y la prevención de su salud por la presencia de la enfermedad del covid-19. Lo anterior se ha podido evidenciar en el estudio realizado por Barreneche Sánchez (2021) quien concluyó que la productividad se vio afectada negativamente por la presencia del covid-19, pero, con las medidas innovadoras que emplearon las empresas, pudieron ir aumentando su productividad.

Crecimiento y desarrollo económico

Para tratar la gestión del capital humano en el mundo, se deben conocer los conceptos de crecimiento y desarrollo económico. De acuerdo con Cuéllar Saavedra y Moreno Armella (2009), al hablar de “crecimiento económico”, se hacía referencia a la necesidad de transformar las economías nacionales, de suerte que en estas pudiesen aumentar de manera sostenida o, más precisamente, “autosostenida”: a) la actividad económica, b) la productividad y c) la riqueza (Rostow, 1970, citado en Cuéllar Saavedra y Moreno Armella, 2009). El supuesto era que al revitalizarse o ampliarse la actividad económica aumentarían también la inversión y las fuentes de empleo, y que, si esto se hiciera introduciendo tecnologías capaces de mejorar la productividad,

asimismo, se incrementaría, y eventualmente más, la riqueza (el monto total de los bienes producidos), con consecuencias positivas sobre el nivel de los salarios y, por tanto, sobre el bienestar general de la población.

En la medida en que se lograra que estos procesos se articularan en la forma de un círculo virtuoso de retroalimentación positiva constante, los países alcanzarían el pleno desarrollo económico (autosostenido). En relación con los aspectos sociales, este esquema confiere un papel estratégico a la educación: la introducción de nuevas tecnologías supone a la vez que exige un cierto nivel de desarrollo educativo, al que se le reconocen no solo bondades en el ámbito de la actividad laboral, sino también en relación con la salud, la libertad individual y, más ampliamente, los valores ligados al respeto de la dignidad humana. En este contexto, “crecimiento económico” se refería, principalmente, a las actividades económicas y solo secundariamente, por las derivaciones implícitas en la teoría del crecimiento, a los aspectos sociales.

Por el contrario, para Boulillon (2012), el crecimiento es el proceso por el cual una economía (nacional, regional o mundial) se vuelve más rica. Para la UN, Secretary-General World Commission on Environment and Development (2015), el cambio cuantitativo es una de las variables fundamentales de la economía, siendo el producto interno bruto (PIB) el principal indicador al medir la producción, es decir, se genera crecimiento cuando todos los bienes y servicios producidos por un país en un año son más que los producidos el año anterior. Para Sen (2000), está asociado con la obtención de mayores libertades económicas y políticas, más oportunidades sociales y garantías de transparencia en las relaciones personales y jurídicas, y en el logro de la protección social.

Al respecto, Currie (1997), citado en Montenegro (2012), sostiene que el crecimiento económico no es lo mismo que desarrollo, sino una condición necesaria para este. El crecimiento se origina en la frustración que sienten las personas al ser expuestas a comparaciones sociales y desear lo que otros tienen desde el punto de vista del consumo, el poder y el prestigio. Para Sen (1998), el énfasis en el capital humano en particular en el desarrollo de la destreza y la capacidad productiva de toda la población ha contribuido a atemperar y humanizar la concepción del desarrollo. No obstante, cabe preguntarse si el hecho de reconocer la importancia del capital humano ayudará a comprender la importancia de los seres humanos en el proceso de desarrollo.

En cuanto al desarrollo económico, Figueroa Burdiles (2012) sostiene que el desarrollo es un concepto que se ha utilizado en la teoría económica, para indicar una medida de progreso de las sociedades occidentales en la organización de sus recursos y en las relaciones de intercambio de objetos materiales e inmateriales entre los sujetos que constituyen dichas sociedades. Objetos que serán valiosos en la medida en que satisfagan las necesidades de dichos sujetos y, por tanto, contribuyan a su bienestar. De acuerdo con Quinde Rosales et al. (2020), el desarrollo económico se encuentra separado del crecimiento económico, entendiéndose que el primero busca el bienestar social o de la población y el segundo solo se centra en la concentración del ingreso manifestado principalmente por el PIB per cápita; sin embargo, estos dos términos presentan una relación positiva, es decir, mayor crecimiento económico se traduce también en desarrollo, siempre y cuando se articulen factores institucionales y se propicien los ambientes para este crecimiento.

En cuanto al desarrollo local o endógeno, figura también como un determinante para el incremento de la productividad y, por ende, incentiva el crecimiento económico, para lo cual Vázquez Barquero (2000) define el desarrollo endógeno como un proceso de crecimiento y cambio estructural que mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio conduce a elevar el bienestar de la población de una localidad o una región. Cuando la comunidad local es capaz de liderar el proceso de cambio estructural, nos encontramos ante un proceso de desarrollo local endógeno.



FIGURA 1.
Mapa del índice de capital humano (2020)

Fuente: cálculos elaborados por el Banco Mundial según la metodología descrita en Kraay (2018). Siendo de 0 a 1, con valores cercanos a 0, es menor el índice de capital humano y con valores cercanos a 1 se tiene mayor índice de capital humano.

En la figura 1, se evidencia el índice de capital humano (ICH) alrededor del mundo, teniendo presente que el ICH cuantifica la contribución de la salud y la educación a la productividad de la próxima generación de trabajadores. En función de ello, los países lo usan para determinar el monto de ingresos que no perciben debido a los déficits de capital humano y con cuánta mayor rapidez pueden convertir esas pérdidas en ganancias si actúan ahora (BM, s. f.b). Como se observa, los mayores ICH corresponden a los países industrializados, mientras los menores pertenecen a los países subdesarrollados y menos desarrollados.

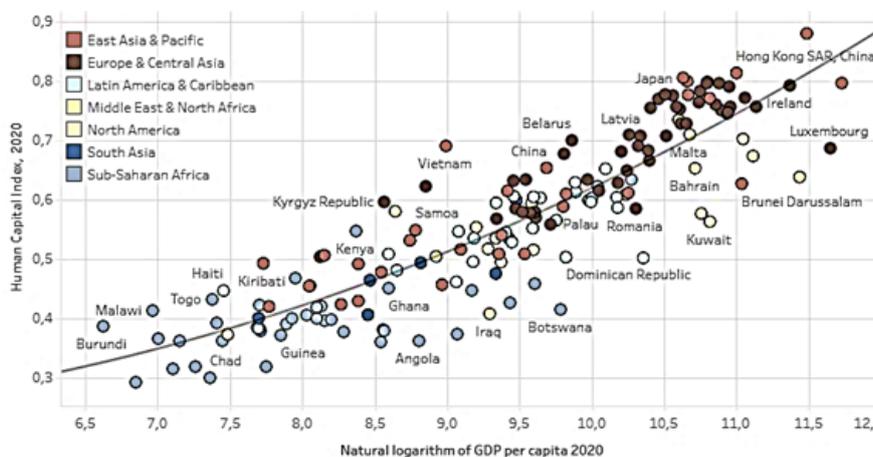


FIGURA 2.
Relación entre el ICH y el PIB per cápita.

Fuente: cálculos elaborados por el BM (s. f.a).

De acuerdo con la figura 2, se observa que a mayor crecimiento económico se tienen mejores ICH. Hay cada vez más evidencias de que, a menos que fortalezcan su capital humano, los países no podrán mantener el crecimiento económico, no contarán con una fuerza laboral preparada para los empleos más calificados del futuro, ni podrán competir eficazmente en la economía mundial. El costo de la inacción en lo que respecta al desarrollo del capital humano es cada vez mayor (BM, s. f.b).

Como se evidencia, los países asiáticos y del Pacífico son los que presentan mayores valores en el ICH y el PIB. Al respecto, Mejía-Giraldo et al. (2013) afirman:

- 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 las industrias nacionales automotriz, naval y química.
- Los Gobiernos se propusieron establecer metas de exportación de productos específicos.

Aumento de una fuerza laboral especializada, en consideración al 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.

RESULTADOS

Beneficios empresariales

La relación entre talento humano y el crecimiento de una empresa se encuentra bien descrita en la teoría clásica económica. Existe evidencia que sugiere que el crecimiento es dado gracias a la especialización y división del trabajo en el proceso de desarrollar oportunidades tecnológicas (Sánchez Riofrío y Arévalo Silva, 2016). De acuerdo con Porter (1990), la competitividad es la capacidad de mantener e incrementar la participación en los mercados internacionales, con un incremento simultáneo del nivel de vida de la población, y el único camino para este logro es la productividad, entonces, esta es un determinante del nivel de vida de un país, así es como la productividad de los recursos humanos determina los salarios y como consecuencia se tienen beneficios para sus propietarios.

Un trabajo realizado en México por Unger et al. (2014) identifica dos tipos de entidades en cuanto a sus condiciones de competitividad. La competitividad se construyó según la suma de las estimaciones de productividad relativa y salarios por Estado, que dio por resultado un grupo de Estados competitivos significativamente por encima de otro grupo de menor competitividad. El resultado, nada trivial, es que los Estados competitivos se caracterizan por mayores niveles de productividad y también por salarios más altos en tanto dedican más y mejor capital humano a sus actividades, condiciones que muy probablemente se mantendrán a sí mismas en el futuro próximo de uno y otro grupo.

Del Canto (2011) resalta el rol del capital humano en lograr avances en la competitividad, por lo cual se deduce que participa activamente en la construcción de nuevas realidades organizacionales. Para el logro de una organización competitiva, es preciso contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades (Montoya, s. f.). Las empresas que poseen personal con un alto nivel de estudios son más productivas (Álvarez Peralta et al., s. f.). Los empleados con altos niveles de educación poseen habilidades, conocimientos y capacidades que ayudan a las empresas a alcanzar objetivos y soluciones de manera eficiente (Yang y Su, 2012). Además, los trabajadores con altos niveles de educación poseen conocimientos que les permiten ser capaces de aplicar, desarrollar y conservar tecnologías más sofisticadas (Alderete y Gutiérrez, 2012).

En la figura 3, se muestran los determinantes de la competitividad regional de acuerdo con Benzaquen et al. (2010), que son denominados pilares, de modo que son resultado del análisis de las experiencias internacionales. No existe un conjunto de determinantes de la competitividad que se derive de un consenso explícito; por el contrario, la identificación de pilares de la competitividad se comporta, en la práctica, como

un proceso de elección que responde a distintos criterios, estando entre estos pilares el de capital humano que hace parte de este sistema y que sirve como factor para el incremento de la productividad regional, empleo y calidad de vida, al igual que los demás componentes o pilares.

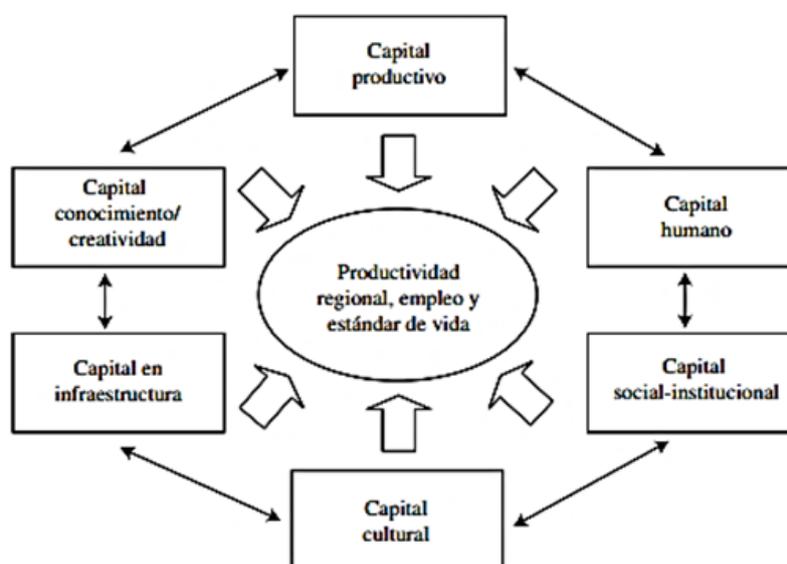


FIGURA 5.
Determinantes de la productividad regional

Fuente: Benzaquen et al. (2010).

Toro (2008), citado en Montoya Agudelo y Boyero Saavedra (2016), sustenta que en la organización es el talento humano, el conocimiento, la experiencia, las actitudes, el comportamiento aportado por las personas y la forma particular que tienen estas de relacionarse con otros, con los objetivos propios y con el entorno lo que constituye la fuente de la ventaja competitiva en la empresa y marca la diferencia entre una empresa y otra, resaltando que se hace factible el reconocimiento del factor humano como elemento constituyente del éxito corporativo.

En cuanto a las microempresas, se tiene que existen estudios empíricos que relacionan el capital humano con algunas variables de desempeño que aplican a las pequeñas unidades productivas y se han centrado en el análisis de su relación con diversos aspectos del emprendimiento. Otro grupo de estudios se ha enfocado en analizar el papel desempeñado por el capital humano en varios aspectos de la formación de la empresa y la probabilidad de éxito. Bates (1990), citado en Ramírez Urquidy et al. (2014), afirma que existen diferentes autores que argumentan los beneficios que trae el capital humano, entre ellos, una mejora de la capacidad de gestión de los propietarios de negocios, por consiguiente, aumenta la longevidad y la probabilidad de éxito de los negocios, por un lado, y por otro, la probabilidad de que los emprendimientos se vuelvan de mayores ingresos.

Otra perspectiva del capital humano considera que las transferencias intergeneracionales de capacidades empresariales y disposición al emprendimiento también impactan la dinámica empresarial. Altonji y Dunn (1991) reportan una correlación significativa entre los ingresos de las empresas y las ganancias intergeneracionales de familiares. En esta línea, Laferrère y McEntee (1996), citados en Ramírez Urquidy et al. (2014), encontraron que la probabilidad de emprendimiento de los hijos de autoempleados o emprendedores es significativamente mayor que la de aquellos cuyos padres tuvieron otras ocupaciones y que estos efectos pudieran ser, incluso, mayores que los derivados de factores pecuniarios como el capital financiero, y que aquellos se daban a través de la propia experiencia laboral y éxito de los padres.

En relación con la productividad como variable de desempeño, Barron et al. (1987), citados por Ramírez Urquidy et al. (2014), utilizando metodologías similares aplicables a las empresas y las medidas de

productividad a partir de encuestas, revelaron que el entrenamiento impartido por el empleador aumentaba la productividad subjetiva, es decir, la productividad percibida por el trabajador. La variable de desempeño del microempresario tiene que ver con los cambios en la organización, la maquinaria y el equipo y las mejoras en el producto que se han realizado en la microempresa. En este caso, se observa una relación directa con el nivel de escolaridad del dueño (tabla 1), es decir, la frecuencia con la que se realiza un cambio en la microempresa es mayor cuando el dueño cuenta con educación superior, deja ver una tendencia clara de menor presencia de cambios en la microempresa a medida que el nivel de escolaridad es menor.

TABLA 1.
Cambios en la microempresa por nivel educativo del dueño

	Cambio en la organización (%)	Cambio en la maquinaria y equipo (%)	Mejoras en el producto (%)	Cambios (%)
Sin educación	21	19	34	25
Educación básica	21	24	39	28
Educación media superior	21	26	40	29
Educación superior	33	34	48	39

Fuente: elaboración propia según Ramírez Urquidy et al. (2014).

Por otra parte, la innovación y el desarrollo de capacidad técnica adquieren un carácter interactivo, orientado a lo común, puesto que los procesos de aprendizaje y de intercambio sobre la base de la reciprocidad y de los mecanismos de mercado hacen que la producción de una empresa dependa también de la de sus rivales, de sus proveedores y de una estructura institucional propicia a la innovación. La capacidad tecnológica, como fundamento de la competitividad de una economía, se basa en conocimientos y procesos acumulativos difícilmente transferibles, que surgen cuando empresas e instituciones interactúan entre sí, cristalizando patrones y ventajas competitivas específicas para cada país (Eissa y Ferro, 2001, citados en Labarca, 2007).

De acuerdo con lo anterior, las que compiten en el mercado mundial ya no son empresas aisladas que operan en forma descentralizada, sino clústeres industriales, grupos de empresas constituidas en redes, cuya dinámica de desarrollo depende sustancialmente de la eficacia de sus localizaciones industriales, es decir, de la existencia de universidades, de centros de entrenamiento, de centros de investigación y desarrollo, de sistemas de información tecnológica, de organizaciones sectoriales privadas, entre otras (Labarca, 2007).

Para potenciar el talento humano, no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independiente del lugar que ocupe en 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 (Mejía-Giraldo et al., 2013).

Un estudio efectuado por Quijia-Pillajo et al. (2021) con datos del tejido empresarial del Ecuador, y el posterior análisis de los determinantes de la productividad, muestra que las características de las empresas que impulsan en mayor medida la productividad son el capital humano capacitado, las relaciones con otras empresas a través de un grupo empresarial, la apertura comercial vía exportaciones y la inversión de capital extranjero. Este tipo de factores generan beneficios de productividad como mayor disponibilidad de bienes intermedios, acceso a nuevas tecnologías, asesoría técnica y difusión del conocimiento.

Entre otros de los beneficios del capital humano es que permite a las empresas rediseñar los procesos, con el conocimiento y la experiencia, capacidades que le sirven al individuo para innovar y mejorar la forma de realizar el trabajo; por tanto, el conocimiento puede provenir de diversas fuentes, desde mejoras en la calidad y productividad, ideas del personal de ventas para ofrecer un mejor servicio al cliente, nuevos diseños técnicos o científicos, la propia cultura de la organización o el talento directivo (Gómez Niño, 2012). La capacitación como gasto genera una limitante en las organizaciones de menor tamaño, sin embargo, un análisis profundo determinará a mediano y largo plazo que los resultados que puede ofrecer una estrategia de capacitación al personal que compone la organización redundará en resultados positivos y aumento de la productividad y calidad en el trabajo (Jamaica González, 2015).

Finalmente, es importante resaltar que después de la pandemia del covid-19 la gestión del talento humano, como se señaló, tuvo importantes cambios empresariales. Algunos de ellos es que la gestión del talento humano actualmente ha debido implementar nuevas funciones y nuevos roles en las empresas, para que estas puedan mantenerse, ser competitivas y mejorar su productividad, así como obtener un mayor crecimiento económico en el mercado. Igualmente, han tenido que optar por medidas como el teletrabajo que beneficia en gran parte a los empleados y les permite desempeñar sus funciones en cualquier lugar, lo que se traduce en mayor productividad, y les proporciona las herramientas tanto tecnológicas como administrativas y organizacionales para que los empleados puedan desarrollar sus actividades oportunamente. Así lo refiere Weller (2020) quien destaca que el teletrabajo, las herramientas tecnológicas, entre otros, han sido elementos cruciales para el buen desempeño de los empleados, transformándose en beneficios para estos y a la vez para el crecimiento económico de las empresas, haciéndolas más competitivas y productivas.

Beneficios globales

Según el Informe de la comisión presidencial sobre competitividad industrial de los Estados Unidos, de 1985, la competitividad de una nación refleja su habilidad para responder a los desafíos de los mercados internacionales, pero también aumenta el ingreso real de sus ciudadanos. En consecuencia, se puede observar claramente que existe un consenso en cuanto a que la competitividad auténtica no es simplemente un proceso sostenido de inversión, sino que debe estar ligada también a un aumento sostenido de los niveles de vida de la población, así como a mejoras en la infraestructura y la estructura productiva, entre otras. Estos elementos condicionan a la vez las posibilidades competitivas de las industrias (Suñol, 2006).

Según afirma Becker (1959), citado en Rojas (2012), el hecho de que el Gobierno invierta más o menos fondos en educación debe relacionarse con el grado de desarrollo del país. En países desarrollados, las tasas privadas de rentabilidad son mayores que las sociales, por lo cual existen incentivos para que los mayores aportes para la financiación de la educación provengan del sector privado. En cambio, en países no desarrollados, las tasas sociales de rentabilidad de la inversión en capital humano son mayores que las privadas. Se necesitará financiamiento estatal para lograr un nivel mínimo de capacitación.

El proceso de la globalización de la economía y la configuración de bloques comerciales ha hecho resaltar intensamente los grandes beneficios que se obtienen al invertir en la formación y en la adecuada administración del capital humano como factor competitivo y de progreso. Se puede hacer la pregunta: ¿de qué sirven las empresas y la maquinaria sin dirigentes ni operadores? La tecnología puede importarse, pero los operarios y los ingenieros deben adiestrarse y formarse. Una mano de obra cualificada desempeña un papel fundamental en el crecimiento económico y de la productividad. Ni siquiera las que se consideran empresas de excelencia en el mundo de hoy con gran capital humano pueden asegurar la continuidad de su competitividad si no empiezan a atender a las necesidades sociales y psicológicas de sus trabajadores (Rojas, 2012).

Prusak (1996), citado en Valencia Rodríguez (2005), sostiene que la fuente principal para la creación de ventajas competitivas de una empresa reside principalmente en sus conocimientos, en cómo hace uso de estos y en su capacidad de aprender. Es así como, y en conexión con esta especial relevancia del conocimiento,

la sociedad actual también recibe el nombre de sociedad del conocimiento. En la actualidad, en la era del conocimiento, las empresas tienen que definir nuevos parámetros para cuidar y mantener a su capital humano, ya que es un factor de producción en la economía de hoy. La relación que tenga el capital humano con respecto al mercado es una forma de mantenerlo elevado. Cuanto más estrecha sea la relación, menor distancia habrá.

La inversión en capital humano es en el futuro, es decir, cuantos más años de escolaridad se obtengan, aumentan las probabilidades de obtener un empleo bien remunerado. Existen estudios empíricos al respecto que nos muestran esta relación (Villalobos Monroy y Pedroza Flores, 2009). Lo anterior lo confirma la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 1998) cuando refiere que la inversión en capital humano se encuentra en el centro de las estrategias de los países de la OECD para promover la prosperidad económica, el pleno empleo y la cohesión social. Los individuos, las organizaciones y las naciones reconocen de manera creciente que los altos niveles de conocimiento, habilidades y competencias son esenciales para asegurar un futuro exitoso. La correlación entre capital humano y desarrollo económico es estrecha.

El BM (1996) plantea mayor inversión en educación superior (en los países en desarrollo), mayor crecimiento económico y mayores beneficios colaterales en desarrollo tecnológico. Para lograrlo propone reformar los sistemas educativos bajo las siguientes estrategias: la diversificación de la oferta educativa, la extensión del financiamiento, la desregulación de la participación del Gobierno en educación superior y las determinaciones en calidad, adaptabilidad y equidad.

Finalmente, se relaciona que con la pandemia del covid-19 en todo el mundo se produjeron cambios en la gestión del talento humano, que dio prioridad al bienestar de los empleados, así se tomaron medidas frente al marco sanitario, donde tuvieron que irse a sus casas como resultado del confinamiento. A partir de esto, las empresas optaron por implementar herramientas tecnológicas y proporcionarles los elementos necesarios a los empleados para que realizaran sus actividades, funciones y demás en sus casas o áreas diferentes de la empresa, donde se empezó a ejecutar el teletrabajo, una medida que no solo benefició a los empleados, sino también a las empresas, puesto que no dejaron de producir, lo que las hizo más competitivas e incrementó su competitividad, que se tradujo en un crecimiento económico para la empresa, para el sector al que pertenecían y, además, a nivel local, nacional y global.

CONCLUSIONES

Para obtener beneficios tanto empresariales como globales en relación con la gestión del capital humano, se debe considerar el incentivo monetariamente, es decir, que el salario debe satisfacer las necesidades, de modo que este sea justo, con lo cual se estimula la economía nacional por efectos de incremento en el consumo, siempre y cuando lo demás permanezca constante. La estabilidad laboral es otro de los requisitos para lograr los objetivos propuestos por la organización debido a que el propietario no debe incurrir en nuevos costos para contratación y capacitación en el área a ocupar, también se considera el trabajo en equipo como determinante para el flujo de ideas y la coordinación para cumplir con los objetivos propuestos.

Existe una relación directa entre los países industrializados o altamente desarrollados y el ICH, debido a las condiciones que permiten esta relación, es decir, los esfuerzos tanto institucionales de carácter estatal como privados, a causa de la evidencia que se tiene en cuanto a la inversión en educación, capacitación y salud. No obstante, existen otros factores que pueden ser limitantes, por ejemplo, la devaluación de la moneda que se traduciría en una pérdida del poder adquisitivo y disminuye también los niveles de inversión. Se deben alinear las políticas públicas a un incremento de la inversión en educación, ciencia y tecnología, así como salud, para potenciar el capital humano, y así convertirse en un desarrollo individual que contribuya a la organización y esta a su vez a la economía nacional.

Por otro lado, la gestión del talento humano cumple un papel relevante en las empresas y también en el mundo, ya que proporciona múltiples beneficios en los empleados, la empresa y la economía global. De esta manera, se relacionan algunos beneficios como el mejoramiento del clima y el ambiente laboral para los trabajadores, proporcionar el mayor bienestar posible a los empleados, velar por la seguridad de los empleados, incentivar a los empleados, cumplir con las prestaciones legales y sueldo justo a los empleados, darles a estos las herramientas o elementos óptimos y adecuados para el desarrollo de sus labores, capacitarlos constantemente y, por último, tomar medidas que contribuyan a su desarrollo laboral, profesional y demás. Todo esto se traduce en una mayor productividad y competitividad para la empresa, y así generar una ventaja competitiva que lleva a un crecimiento económico para las empresas, su sector y la economía local, nacional y mundial.

Además, es importante dar a conocer que después de la pandemia del covid-19 se produjeron algunos cambios en el rol de la gestión del talento humano, que la hizo más ajustable al bienestar de los empleados, aparte de tener presente otras actividades como ayudar a los líderes en la toma de decisiones audaces, inspirar confianza a las partes interesadas, modelar comportamientos que los empleados sigan, contribuir a que las empresas promulguen y vivan los valores propuestos, institucionalizar una cultura organizacional direccionada hacia las nuevas necesidades y reinventar los modelos comerciales hacia un futuro.

REFERENCIAS

- Alderete, M. V. y Gutiérrez, L. H. (2012). TIC y productividad en las industrias de servicios en Colombia. *Lecturas de Economía*, 77, 163-188. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4244176>
- Altonji, J. y Dunn, T. (1991). *Relationships among the family incomes and labor outcomes of relatives*. En R. G. Ehrenberg, *Labor economics* (pp. 269-310). JAI Press.
- Álvarez Peralta, I., Gutiérrez Calderón, C. y Vicent Valverde, L. (s. f.). *Factores determinantes de la productividad en la industria española de bienes de equipo*.
- Arboleda Home, H. (2016). Competitividad: Concepto y evolución histórica. *Revista de Economía y Administración*, 13(2), 13-28. <https://34.232.194.9/ojs/index.php/REYA/article/view/21/15>
- Aroche Reyes, F. (2018). Estudio de la productividad y de la evolución económica en América del Norte: Una perspectiva estructural. *Estudios Económicos*, 33(1), 151-191. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ee/v33n1/0186-7202-ee-33-01-151.pdf>
- Banco Mundial. (s. f.a). *Índice de capital humano (escala de 0 a 1)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/HD.HCI.OVRL?view=map>
- Banco Mundial. (s. f.b). *El Proyecto de Capital: Preguntas frecuentes*. <https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions>
- Banco Mundial. (1996). *Prioridades y estrategias para la educación*. <https://documents1.worldbank.org/curated/pt/715681468329483128/pdf/14948010spanish.pdf>
- Barreneche Sánchez, N. (2021). *El trabajo en casa y el teletrabajo: Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores* [tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58679/TG%20Barreneche%20S%3%a1nchez%20Nicol%c3%a1s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barron, J. M., Black, D. A. & Loewenstein, M. A. (1987). Employer size: The implications for search, training, capital investment, starting wages, and wage growth. *Journal of Labor Economics*, 5(1), 76-89. <https://doi.org/10.1086/298138>
- Bates, T. (1990). Entrepreneur human, capital inputs and small business longevity. *Review of Economics and Statistics*, 72(4), 551-559. <https://doi.org/10.2307/2109594>
- Becker, G. (1959). *Human capital*. National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.

- Benzaquen, J., Del Carpio, L. A., Zegarra, L. A. y Valdivia, C. A. (2010). Un índice regional de competitividad para un país. *Revista Cepal*, 102, 69-86. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11417/102069086_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bouillon, C. P. (ed.) (2012). *Un espacio para el desarrollo: Los mercados de vivienda en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Un-espacio-para-el-desarrollo-Los-mercados-de-vivienda-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Burbano Vallejo, E. L., González Cabo, V. y Moreno, E. (2011). La competitividad como elemento esencial para el desarrollo de las regiones: Una mirada al Valle del Cauca. *Gestión & Desarrollo*, 8(1), 51-78. <https://doi.org/10.21500/01235834.1822>
- Caicedo Valencia, V. M. y Acosta Aguirre, A. M. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 8(14), 105-113. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/216/187>
- Cuéllar Saavedra, Ó. y Moreno Armella, F. (2009). Del crecimiento económico al desarrollo humano: Los cambiantes usos del concepto de desarrollo en América Latina, 1950-2000. *Sociológica*, 24(70), 83-114. <http://www.sociologiamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/144/135>
- Currie, L. (1997). Implications of an endogenous theory of growth in Allyn Young's macroeconomic concept of increasing returns. *History of Political Economy*, 29(3), 413-444.
- De J. González, A., Joaquín, C. Z. y Collazos, C. A. (2009). Karagabi Kmmodel: Modelo de referencia para la introducción de iniciativas de gestión del conocimiento en organizaciones basadas en conocimiento. *Ingeniare: Revista Chilena de Ingeniería*, 17(2), 223-235. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052009000200011>
- Del Canto, E. (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 89-113. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148006.pdf>
- Delgado Almonacid, M. M. y Medina Bonilla, D. L. (2020). *Rol de recursos humanos en la pandemia del covid-19* [tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20covid-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eissa, S. y Ferro, J. (2001). *Competitividad sistémica y universidad*.
- Figueroa Burdiles, N. (2012). El desarrollo y las políticas públicas. *Polis: Revista Latinoamericana*, 33. <https://journals.openedition.org/polis/8580>
- Fontalvo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E. y Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A. y Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el covid-19. *Comuni@cción*, 12(2), 99-110. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Gómez Niño, O. (2012). La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga. *Tecnura*, 16(31), 102-113. <https://doi.org/10.14483/udistrital.jour.tecnura.2012.1.a09>
- Guirao Goris, S. J. A. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene: Revista de Enfermería*, 9(2). <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Herzberg, F. (1954). *Work of the nature of man*. The World of Publishing Company.
- Jamaica González, F. M. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas* [tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo Lotero, R. A. (2017). Una mirada a la competitividad. *Dictamen Libre*, 20, 87-98. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.20.2893>

- Kim, P. S. (2000). Administrative reform in the Korean central government: A case study of the Dae Jung Kim administration. *Asian Review of Public Administration*, 12(2), 81-95.
- Kitson, M., Martin, R. y Tyler, P. (2004). Regional competitiveness: An elusive yet key concept? *Regional Studies*, 38(9), 991-999. <https://doi.org/10.1080/0034340042000320816>
- Kraay, A. (2018). Methodology for a World Bank human capital index. *World Bank Policy Research Working Paper*, 8593. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3255311
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. *Omnia*, 13(2), 158-184. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73713208.pdf>
- Laferrere, A. & McEntee, P. (1996). *Self-employment and intergenerational transfers: Liquidity constraints or family environment?* <http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/pageperso/laferrere/wp9637.pdf>
- Medina Fernández de Soto, J. E. (2010). Modelo integral de productividad: Aspectos importantes para su implementación. *Escuela de Administración y Negocios*, 69, 109-110. <https://doi.org/10.21158/01208160.n69.2010.519>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M. y Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Montenegro, Á. (2012). Lauchlin Currie: Desarrollo y crecimiento económico. *Revista de Economía Institucional*, 14(27), 81-97. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2186473
- Montoya, C. A. (s. f.). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Montoya Agudelo, C. y Boyero Saavedra, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65/130>
- Mungaray Lagarda, A. y Ramírez Urquidy, M. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación Económica*, 66(260), 81-115. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v66n260/0185-1667-ineco-66-260-00081.pdf>
- Navarro Abarzúa, I. (2005). Capital humano: Su definición y alcances en el desarrollo local y regional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13(35), 1-36. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (1998). *Human capital investment: An international comparison*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264162891-en.pdf?expires=1670363023&id=id&accname=guest&checksum=D9F338A3EC7FE2E5467416B4768E086E>
- Pérez-Fuentes, D. I. y Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: Importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(52), 651-673. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*, 90211. http://economie.ens.fr/IMG/pdf/porter_1990_-_the_competitive_advantage_of_nations.pdf
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Vergara.
- Prusak, L. (1996). The knowledge advantage. *Planning Review*, 24(2), 6-8. <https://doi.org/10.1108/eb054546>
- Quijía-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C. y Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la productividad laboral para las empresas ecuatorianas en el periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/3/rp.vol47n1.02>
- Quinde Rosales, V., Bucaram Leverone, R., Saldaña Vargas, M. y Ordeñana Proaño, A. (2020). Relación entre el crecimiento y el desarrollo económico: Caso Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 391-397. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-391.pdf>
- Ramírez Urquidy, M., Taxis Flores, M. y Aguilar Barceló, J. G. (2014). El papel del capital humano y el aprendizaje en las microempresas de base social en Baja California. *Estudios Fronterizos*, 15(29), 207-245. <https://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v15n29/v15n29a7.pdf>

- Rojas, M. (2012). Capital humano y cambios en la estructura productiva: Análisis teórico en un modelo de crecimiento. *Papeles de Población*, 18(71), 187-212. <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v18n71/v18n71a7.pdf>
- Rostow, W. (1970). *The process of economic growth*. The Clarendon Press.
- Sánchez Riofrío, A. y Arévalo Silva, M. (2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: Análisis del caso de Corea del Sur y Ecuador en el periodo 2001-2015. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(3), 59-70. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8319/1/UPSE-RCT-2016-Vol.3-No.3-008.pdf>
- Sen, A. (1998). Las teorías del desarrollo a principios del siglo XXI. *Cuadernos de Economía*, 17(29), 73-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4934951>
- Sen, A. (2000). *Development as freedom*. Alfred Knopf.
- Shultz, T. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68, 571-583.
- Shultz, T. (1972). Investment in human capital. En R. Wykstra (ed.), *Education and the economics of human capital*. The Free Press.
- Suñol, S. (2006). Aspectos teóricos de la competitividad. *Ciencia y Sociedad*, 31(2), 179-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7438487>
- Terán Ruelas, J. L. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento* [tesis de grado, Universidad Católica San Pablo]. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf
- Toro, L. (2008). *La gestión y direccionamiento del clima organizacional en la clínica las vegas y su impacto en servicios, calidad y logro de resultados estratégicos* [tesis de grado, Universidad de Medellín].
- UN, Secretary-General World Commission on Environment and Development. (2015). *Report of the World Commission on environment and development*. <https://digitallibrary.un.org/record/139811>
- Unger, K., Flores, D. e Ibarra, J. E. (2014). Productividad y capital humano: Fuentes complementarias de la competitividad en los estados en México. *El Trimestre Económico*, 81(324), 909-941. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n324/2448-718X-ete-81-324-00909.pdf>
- Urueña-López, A. y Hidalgo-Nuchera, A. (2013). La información en la economía del conocimiento: Retos y oportunidades para España. *Profesional de la Información*, 22(4), 339-345. <https://doi.org/10.3145/epi.2013.jul.10>
- Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado* 1(2), 20-33. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/3275/2670>
- Vázquez Barquero, A. (2000). *Desarrollo económico local y descentralización: Aproximación a un marco conceptual*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31392/S00020088_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villalobos Monroy, G. y Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10(20), 273-306. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Yang, T. M. y Su, C. T. (2012). Using a systematic organization change approach to improve productivity and application with a case study on semiconductor manufacturing company. *品質學報*, 19(1), 39-58. DOI:10.6220/joq.2012.19(1).03