

Editorial

→ Los programas posgraduales de talento humano hoy

Mario Hernán González Bríñez¹

1. Magíster en Administración y Docencia por la Universidad de La Salle. Editor Asociado Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración, profesor Universidad El Bosque. Bogotá, Colombia. mhgonzalez@unbosque.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-4329-8252>

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad El Bosque continúa fortaleciendo su oferta posgradual con la especialización en Gerencia Sostenible del Talento Humano y la maestría en Gestión Sostenible del Talento Humano. Este logro da pie para reflexionar y preguntarse por la importancia que han venido progresivamente ganando los estudios en este campo. Una decisión inteligente llegado el momento de decidir qué estudio posgradual se debería cursar, es preguntarse por las necesidades desatendidas en el mundo del trabajo, por las tendencias que están marcando la pauta y especialmente en el campo de las ciencias de gestión, por los diferentes recursos que se encuentran a disposición de una organización, a saber: tecnológicos, financieros, logísticos, de mercadeo o humanos. En este orden de ideas, algunas de las razones que podrían inclinar la balanza por el campo del talento humano se exponen a continuación.

- En la cuarta revolución industrial, el conocimiento resulta ser el eje dinamizador, la productividad hoy pasa por las transformaciones tecnológicas en la producción, la logística y las comunicaciones, pero la tecnología en su espiral de desarrollo requiere del conocimiento y de capital humano formado en ciencia, ingeniería, computación, programación y matemáticas especialmente. Es así como el talento humano se puede dedicar a la reorganización de procesos administrativos no repetitivos, a la gestión de la producción, la apertura de nuevos mercados y el desarrollo de soluciones tanto de servicios como de productos. Es clara hoy en día la tendencia a eliminar puestos de trabajo monótonos, mecánicos y repetitivos, pues las máquinas son en este sentido mucho más ágiles y productivas que el ser humano. El trabajo se está desplazando hacia labores más complejas, abstractas y de carácter reflexivo. Esto tiene como consecuencia una transversalización del conocimiento, mediante el trabajo en equipos multidisciplinarios. Castells (2002) señala que:

Se trata de una sociedad en la que las condiciones de generación de conocimiento y procesamiento de información han sido sustancialmente alteradas por una revolución tecnológica centrada en el procesamiento de información, en la generación del conocimiento y en las tecnologías de la información. (parr. 4)

Este autor hace visibles las relaciones entre Internet como una construcción cultural y los desarrollos en la ingeniería genética, que están posibilitando la intervención del ser humano en los procesos de la vida misma. Esto es un cambio de paradigma en el sentido en el cual Kuhn (2012) entendía este término.

- Desde otra arista, considerando los aspectos financieros, históricamente se ha superado la etapa en la cual la gestión en el área del talento humano no se valoraba en buena medida porque no existían las herramientas tecnológicas que permitiesen apreciar el aporte financiero del talento humano

como una contribución clave a los resultados estratégicos. El valor -financieramente hablando- se ha desplazado en las últimas décadas de los activos tangibles hacia los intangibles como el capital intelectual. Monagas (2012) reporta 12 modelos que permiten valorar en la actualidad, la contribución del área a los resultados corporativos:

Modelo Nova, Modelo de Gestión del conocimiento de KPMG Consulting, Proceso de Creación del Conocimiento, Knowledge Management Assessment Tool, Modelo Andersen, Capital Intelectual, Navigator de Skandia, Technology Broker, Intellectual Assets Monitor, Modelo de Dirección Estratégica por Competencias: El capital Intangible, Modelo Intellect, Balanced Business Scorecard. (p. 143)

Particularmente el modelo propuesto por Edvinsson cuando aún laboraba en Skandia, es uno de los primeros en surgir, como lo señala Ramírez, (2007):

...en el año 1991 se creó el Departamento de Capital Intelectual, con el mismo nivel jerárquico de otros departamentos como Finanzas o Marketing. Posteriormente, incluyó en su informe anual de actividades de 1993 una página sobre este tipo de capital, y en 1994 presentó un suplemento completo. A partir de esta fecha, cada año Skandia ha publicado un suplemento sobre capital intelectual como parte de su informe de gestión anual; este ejemplo ha sido seguido por diferentes empresas multinacionales, entre las cuales se pueden destacar Dow Chemical, Chevron, Arthur Andersen, entre otras. (p. 143)

En esta misma línea, Zapata, Gutiérrez y Rubio (2013), demuestran empíricamente una correlación directa entre el comportamiento de indicadores de valor y la rentabilidad del recurso humano, en una muestra compuesta por cien empresas en la cual, directores de recursos humanos identificaron variables que impactaran los resultados generados por el factor trabajo. Otro trabajo en la misma línea, con diseño correlacional – causal, es llevado a cabo por Villegas, Hernández y Salazar (2016),

Los resultados vertidos en esta investigación les brindan a los accionistas y directivos de las compañías cotizadas del sector industrial en México un sistema de medición de su capital intelectual, contemplando con ello una visión de valor añadido, permitiéndoles identificar y comparar sus componentes claves, tratando al capital humano –los trabajadores– como su principal fuente generadora de estos valores, en el entendido de que una empresa que tiene altos índices de capital intelectual –medidos a través del modelo VAICTM– posee un mayor coeficiente de valor añadido y por ende un alto índice de rentabilidad (ROA), un mayor valor de capitalización en el mercado (MTB) y un mayor nivel del valor de la acción (Q). (p. 204)

- También existen razones para interesarse por el estudio del talento humano, razones que se apalancan en la estrategia competitiva. Las organizaciones requieren poner en juego un conjunto de acciones coherentes, con base en sus recursos y capacidades, así como en sus oportunidades y amenazas. La teoría permite observar dos orientaciones en este sentido, por un lado, el análisis de la industria con autores emblemáticos como Porter, y por otro lado los estudios acerca de los recursos y las capacidades (Wernerfelt, 1984; Barney, 1991). Al respecto, Fong, Flores y Cardosa (2017) señalan:

A partir de los años noventa del siglo pasado se observa una tendencia creciente en el uso de la Teoría de Recursos y Capacidades en la investigación en gestión estratégica, debido a diversos factores, entre los cuales se puede señalar la acumulación de evidencia empírica reportada en la literatura internacional, que señala que los factores internos de la empresa explican en mayor medida los resultados empresariales que los factores externos. [...] Por otra parte, el creciente interés en recursos intangibles asociados a conocimiento, como la reputación y las competencias, pero sobre todo los procesos de creación, utilización y transferencia del conocimiento, insertos en las capacidades de la empresa, han propiciado que la comunidad académica profundice en el estudio de los distintos aspectos que constituyen la TRC (Barreto 2010, Peteraf, Di Stefano y Verona 2013, Di Stefano, Peteraf y Verona, 2014, Helfat y Peteraf 2015, Fainshmidt 2016). (p. 415)

Si bien el integrar estos dos campos de análisis permite construir una explicación más realista sobre las razones por las cuales se obtiene ventaja competitiva, hay una tendencia creciente en los últimos años a considerar que factores endógenos tales como el conocimiento, la innovación y la creatividad marcan una diferencia significativa. Todas las organizaciones cuentan con recursos, pero su uso particularizado y la forma en que éstos se coordinan para generar capacidades, hacen que su rendimiento sea diferente, de tal suerte que en algunos casos se obtiene ventaja competitiva.

Estas son razones válidas desde lo práctico, lo teórico y lo disciplinar para enfocar un esfuerzo académico dirigido a profundizar en el conocimiento de los aspectos humanos en las ciencias de gestión. Los nuevos programas que ofrece la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad El Bosque, procuran atender a lo descrito anteriormente, así como suplir la necesidad actual de formar profesionales que posean competencias clave para gestionar el talento humano de forma sostenible.

Referencias

- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Castells, J.M. (2002). Debates culturales. *La dimensión cultural de Internet*. <https://www.uoc.edu/culturaxxi/esp/articles/castells0502/castells0502.html>
- Fong Reynoso, Carlos, Flores Valenzuela, Karina Edith, & Cardoza Campos, Luz Melina. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova scientia*, 9(19), 411-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>
- Kuhn, T. S. (2019). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica.
- Monagas-Docasal, Marusia. (2012). El capital intelectual y la gestión del conocimiento. *Ingeniería Industrial*, 33(2), 142-150. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362012000200006&lng=es&tlng=es.
- Ramírez, D. (2007). Capital intelectual. Algunas reflexiones sobre su importancia en las organizaciones *Pensamiento & Gestión*, núm. 23, diciembre, 2007, pp. 131-152. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602306.pdf>
- Villegas González, E., Hernández Calzada, M., & Salazar Hernández, B. (2015). La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. *Contaduría y Administración*, 62(1), 184-206. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.10.002>
- Wernerfelt, B. (1984). A resource based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5, 171-180.
- Zapata, J. C., Gutiérrez, S., y Rubio, M. (2013). El rol del capital humano en la generación de valor: variables determinantes. *Revista ciencias estratégicas*, 21(29), 31-47. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151330560003.pdf>