

Análisis del concepto económico de talento humano: Una Mirada a sus horizontes dentro de la teoría económica empresarial

Mario Bravo, Armando Mejía, y Arturo Montoya

Universidad de San Buenaventura, Cali, Colombia, {mbravo, armeji, amserran}@usbcali.edu.co

El mundo contemporáneo se está unificando económicamente, políticamente y socialmente bajo el proceso histórico conocido como “globalización económica” o simplemente “globalización”. Cada día vemos mayor integración de los mercados económicos, financieros y de consumo. La globalización toma en consideración aspectos como la homogenización de los precios de los productos, los salarios, y las condiciones de intercambio económico, etc. Otro punto importante de la globalización económica es el aumento del intercambio comercial entre países desarrollados y subdesarrollados a través de los tratados de libre comercio. Lo cual pone de manifiesto que si bien los procesos de globalización intentan igualar o estandarizar los intercambios económicos, es claro que la realidad factual demuestra que existen asimetrías en las condiciones económicas estructurales de cada país. Bajo este horizonte, la discusión sobre las formas o mecanismos bajo los cuales las organizaciones empresariales puedan ser más competitivas cobran un sentido de necesidad –principalmente para aquellas organizaciones empresariales de países subdesarrollados-. A pesar de las resistencias que pueda generar la globalización económica, la realidad nos muestra que éste modelo es el que está rigiendo los mercados y los intercambios económicos del mundo contemporáneo.

Bajo el panorama económico descrito anteriormente el concepto de talento humano ganó popularidad a principios de la década de los años 90 –década en la que se consolida fuertemente el proceso de globalización económica con tratados de libre comercio-. En términos generales, el concepto de talento humano se refiere al proceso de desarrollo y fomento de las habilidades y competencias de los trabajadores a través de una capacitación continua de la estructura organizacional de la empresa y del trabajador individual. La finalidad de este proceso de capacitación continuo es la potenciación de las habilidades laborales no sólo técnicas, también humanas como el trabajo en equipo, etc. Todo esto en función de consolidar una base de trabajadores altamente cualificados para desempeñar sus tareas dentro del lugar de trabajo. Podemos entonces definir del siguiente modo el concepto de talento humano:

“La formación de talento humano hace referencia a todos los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad.” (Mejía y Montoya, 2010, p.21)

El talento humano en este contexto no se refiere simplemente a una gestión motivacional del trabajador en su dimensión psicológica, puede que ésta sea una consecuencia del desarrollo del talento humano, pero no la causa de la implementación del mismo. Sin caer en una visión economicista y determinista del concepto de talento humano, es pertinente decir que el concepto responde en forma directa a la variable competitividad, lo cual nos lleva a la rentabilidad que debe proporcionar toda organización empresarial. De este modo, no se debe realizar una idealización de un proceso que gestione el talento humano, ya que debe ser entendida la dimensión económica del mismo, que es alcanzar la utilidad económica en contextos cada día más competitivos, debido a los procesos de globalización económica y cultural. Si bien el objetivo principal es explícitamente económico–el cual es consecuente con el propósito principal de una organización empresarial incluso en términos de su supervivencia en los mercados- se intenta dentro del proceso de alcanzar este objetivo, desarrollar una serie de capacidades técnicas y humanas en el trabajador y en la organización empresarial que posibiliten resultados más óptimos en su dimensión económica. De esta manera, las organizaciones empresariales que se dedican a la gestión del capital humano buscan constante y deliberadamente la forma de atraer, seleccionar, capacitar, desarrollar y promover las habilidades del trabajador. En términos generales, los beneficios principales del desarrollo o gestión del talento humano dentro de una organización empresarial son los siguientes: Mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles, elevar la moral de la fuerza de trabajo, ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la organización, mejorar la relación jefes subordinados y ser un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas, agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas, promover el desarrollo con vistas a la promoción, contribuir a la formación de líderes y dirigentes, incrementar la productividad y calidad del trabajo, ayudar a mantener bajos los costos. (Rodríguez, 2011, p.1)

El concepto de talento humano cobra sentido dentro del contexto de una economía globalizada en donde los capitales financieros se mueven constantemente en los lugares donde estos obtengan el mayor rendimiento posible. Por este motivo, es importante que las organizaciones empresariales sean competitivas dentro de su entorno local e internacional, para responder a un modelo económico que avanza cada día hacia unos estándares de producción masiva de calidad. No obstante, es oportuno plantear el siguiente cuestionamiento: ¿cuál es el precio social en términos de calidad de vida y desarrollo humano que se está dispuesto a pagar por un modelo económico que exige máxima productividad y rentabilidad al menor costo posible? En cierta medida, hay un debate ético que esconde el concepto de talento humano que es necesario hacer y mencionar, ya que debemos recordar la enseñanza más importante del pensamiento de Marx respecto al análisis de un sistema económico cuando afirmaba que las condiciones económicas actúan como condicionantes de las relaciones sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Bohlander, George y Snell, Scott (2008). Administración de los recursos humanos. Mexico, Cengage learning Editores.
- Mejía, Armando y Montoya, Arturo (2010). Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo. Cali, Universidad San Buenaventura.
- Rodríguez, Anais. Capacitación y desarrollo de recursos humanos. Obtenida el 20 de noviembre de 2011, de <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>
- Shenkar, Oded (2005). El siglo de China: La floreciente economía de China y su impacto en la economía global en el equilibrio del poder y en el empleo. Bogotá, Editorial Norma.