

MONOGRAFÍA
EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO DE COMPETITIVIDAD EN LAS
ORGANIZACIONES: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

WILFREDO DELGADO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2015

**EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO DE COMPETITIVIDAD EN LAS
ORGANIZACIONES: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.**

WILFREDO DELGADO

Asesora

JULIANA ANDREA MONTOYA OTALVARO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

MEDELLÍN

2015

NOTA DE ACEPTACIÓN:

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Medellín, diciembre de 2015.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R. A. E.

TÍTULO: EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO DE COMPETITIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

AUTOR: Wilfredo Delgado.

FECHA: noviembre 2015.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Word 2008, imprenta Times New Roman 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida

ACCESO AL DOCUMENTO: Fundación Universitaria María Cano, Wilfredo Delgado.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: desarrollo humano.

SUBLÍNEA: desarrollo organizacional.

PALABRAS CLAVES: recurso humano, competitividad, Gestión del talento humano, Investigación e innovación, estructura organizacional.

DESCRIPCIÓN DE ESTUDIO: El trabajo monográfico consta de 4 capítulos que busca responder la pregunta del problema de estudio, y la idea surgió con base a brindar herramientas

que puedan facilitar la investigación del recurso humano como un elemento de competitividad en las organizaciones. En el primer capítulo: **conceptualización del recurso humano**, se subdivide en recurso humano innato, que es básicamente las aptitudes y conocimientos que el personal lleva consigo a las organizaciones como competencias propias de su estructura personal; y el Recurso humano adquirido, todo aquel conocimiento que el empleado adquiere en procesos de formación técnica, tecnológica o profesional en instituciones de estudio por medio de entidades encargadas de capacitar al recurso humano para desarrollar sus funciones.

El segundo capítulo: **Gestión del recurso humano en las organizaciones** habla de Competencias/Conocimientos, este último es el saber hacer operativo, propio de las funciones en los puestos de trabajo en saber aplicar, ejecutar, crear y desarrollar competencias que faciliten la ejecución de las tareas asignadas para su correcto desarrollo en la espera de resultados positivos. También se menciona la Medición del talento Humano, que es en esencia el resultado del recurso humano en los procesos organizacionales y el cumplimiento de metas a largo, mediano y corto plazo.

En este capítulo se define Conocimientos del personal; como el verdadero valor del recurso humano, ya que este es el encargado de fidelizar a los clientes en el consumo de los productos o servicios de las empresas para obtener mejores ingresos.

En el tercer capítulo: **Investigación e innovación en relación al recurso humano**, se mencionan Investigación y Conocimiento para la innovación como estrategia para lograr mejores resultados, por esto se hace necesario investigar nuevas teorías, procesos, técnicas que estén a la vanguardia y puedan dinamizar la proyección competente del recurso humano en la realización de las tareas. Así se puede llegar a la innovación en la industria, ofreciendo nuevos productos, servicios y formas de cumplir con las demandas del cliente interno y externo.

Se finaliza con la **Estructura organizacional y competitividad** donde se integra, capital intelectual, aprendizaje organizacional, capacitación del personal, como una necesidad de las

organizaciones para estar a la vanguardia y poder ofrecer mejores resultados a sus consumidores y en este sentido fomentar las prácticas de recurso humano, Motivación, Capacitación de los empleados y Fortalezas y capacidades. Esto con el objetivo de dar un valor agregado a los empleados o colaboradores de las empresas, que hacen realidad el sostenimiento de estas en el mercado laboral y su estabilidad en una línea de tiempo que perdure en el reconocimiento del consumidor final.

De esta manera se hace necesaria una buena remuneración del recurso humano, que los motive a ser mejores y a superar las expectativas de los empresarios, de ahí que el departamento de recurso humano es de vital importancia, no solo para la selección y contratación del equipo de trabajo, sino también de buscar la aprobación de mejoras e incentivos para los empleados. Porque si bien es cierto que el psicólogo organizacional es administrativo. No debe perder su razón de ser con el bienestar integral del recurso humano, desde lo emocional hasta lo físico para generar impacto en las empresas y el más valioso de sus elementos, el recurso humano. Así lo plantean los autores de este trabajo, que se realizó por medio de un rastreo bibliográfico, donde el estudio fue sistemático y cuantitativo facilitando llegar a conclusiones que pudieran aportar al tema.

CONTENIDO: En el presente trabajo monográfico se dará una descripción detallada acerca de las variables: conceptualización del recurso humano, Gestión del talento humano en las organizaciones, Investigación e innovación en relación al recurso humano, Estructura organizacional y competitividad, donde se pretende dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo el recurso humano es visto como un elemento de competitividad en las organizaciones? Como referente de investigación monográfica para futuros rastreos de información sistemática que aporten conceptos y a su vez enriquezca el concepto del cómo el recurso humano, es visto como un elemento de competitividad en las organizaciones.

Contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción general del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Operacionalización de categorías de análisis, variables y/o hipótesis	12
2. OBJETIVOS	13
2.1. Objetivo General	13
2.2. Objetivos Específicos.....	13
3. JUSTIFICACIÓN	14
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	17
4. MARCO METODOLÓGICO	17
4.1. Tipo de estudio.....	17
4.2. Método	17
4.3. Enfoque	17
4.4. Diseño	18
4.5. Fuentes de información	18
4.5.1. Fuentes primarias.	18
4.5.2. Fuentes secundarias.....	18
4.6. Técnicas e instrumentos	18
CAPITULO III. MARCO DE REFERENCIA	19

5. MARCO REFERENCIAL	19
5.1. Marco conceptual	22
5.2. Marco legal.....	23
5.5. Marco teórico	25
5.5.1. Conceptualización del recurso humano.	25
5.5.2. La estructura organizacional como base para la gerencia del capital intelectual.....	28
CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DISCUSIÓN	30
6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	30
6.1. Discusión de los resultados	40
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
7. CONCLUSIONES	45
8. RECOMENDACIONES	47
CAPITULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	48

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo centra su interés en el recurso humano como elemento de competitividad en las organizaciones. Haciendo un rastreo bibliográfico que de fundamento teórico para responder a la pregunta ¿Cómo el recurso humano es visto como un elemento de competitividad en las organizaciones?, para responder focalizada mente se establecieron cuatro variables desde las que se pudiera dar respuesta a la pregunta: conceptualización de recurso humano, gestión del talento humano en las organizaciones, investigación e innovación en relación al recurso humano y la estructura organizacional y la competitividad.

Se partió de un rastreo de fuentes primarias y secundarias, las primeras son anteriores a los año 2010, dado que es un tema del que se viene discutiendo hace ya varios años, como una manera de ver la riqueza intangible de las empresas desde el recurso humano. Las secundarias, más recientes fueron consultadas en los bases de datos de la Universidad. Se estableció desde los hallazgos una tabla de análisis de información atendiendo a las categorías del problema para hacer la relación de los autores y llegar así al establecimiento de conclusiones.

La presente investigación llega a conceptualizaciones importantes en el proceso de lectura para la gestión organizacional en la dinamización del recurso humano, como elemento de competencia al interior y exterior de las organizaciones desde la investigación e innovación que garantizan la competitividad en el servicio y el reconocimiento de marca, sin embargo este estudio es un punto de partida para iniciar este proceso tan importante en la experiencia empresarial, como alternativa de superación de limitaciones y como apertura a la competitividad local, nacional y global.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El recurso humano como elemento de competitividad en las organizaciones: Revisión bibliográfica.

1.1. Descripción general del problema

Las empresas se sostienen por las personas, son ellas las que en el ejercicio de su labor permiten que los servicios o bienes de consumo que ofrecen las instituciones se hagan realidad. En este sentido el recurso más valioso de las organizaciones son sus empleados y el conocimiento con el que pueden desarrollar efectivamente sus actividades en la proyección de la empresa.

Es en este sentido que Valdés. (2004) Establece que “El modelo de gestión del talento humano, basado en competencias laborales, aporta elementos claves para las organizaciones y establece parámetros claves que se deben realizar en cada uno de los procesos aplicados a las personas como son: selección, evaluación, definición de perfiles, beneficios y formación, de tal manera que los propósitos y metas de las organizaciones estén presentes en el recurso humano con que cuentan” (p. 172)

Todos los proyectos humanos se orientan a la perfección de la especie y a la perpetuación de la misma en el mundo, determinada por un alto nivel de calidad de vida, experiencia que puede lograrse si en la dinámica de crecimiento se van seleccionando los elementos que

permiten que este proceso se vaya estructurando y dando resultados. Este compendio de información que permite que el horizonte de sentido se mantenga en su curso se le denomina “Capital Intelectual”, riqueza que en la historia se ha ido seleccionando y comunicando desde la estructura educativa establecida por las diferentes culturas.

Pensar la gestión del talento humano, es tener claro que se ha de desarrollar un proceso educativo intencionado, apuntando a mejorar las condiciones de las sociedades y los individuos para los que se desarrolla, es además tener el convencimiento de que la memoria permanece en la medida en que se estructura en bases de información que al ser retomadas e interpretadas, generan visión de sentido a la especie humana.

Rodríguez (2004) manifiesta como la competitividad de las empresas es posible gracias a la gestión del talento humano: “Al mejorar la calidad se obtiene muchos beneficios. Los servicios son más seguros, oportunos y eficaces. La información es más accesible. Los clientes pueden tomar decisiones con una mejor información y se encuentran más satisfechos. Los profesionales encuentran más satisfacción en su trabajo. El público en general tiene un punto de vista y un sentimiento más positivo respecto a los servicios que ofrecen tanto la empresa como el Proveedor” (p.174) Una empresa que gana reconocimiento y que se proyecta con servicios de calidad, genera procesos organizacionales de crecimiento constante que le permiten perpetuarse en el tiempo compitiendo con sus pares desde diferencias de valor en el mercado. Por lo anterior surge el interés del presente trabajo en identificar el recurso humano como un elemento competitivo de las organizaciones a través de una revisión bibliográfica.

1.2. Formulación del problema

La permanencia de las empresas en el medio social está determinada por la calidad de los bienes y servicios que ofrecen, es en este sentido que a partir de un rastreo bibliográfico se pretende responder a la pregunta ¿Cómo el recurso humano es visto como un elemento de competitividad en las organizaciones?

1.3. Operacionalización de categorías de análisis, variables y/o hipótesis

- Conceptualización de recurso humano.
- Gestión del talento humano en las organizaciones.
- Investigación e innovación en relación al recurso humano.
- Estructura organizacional y competitividad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Identificar el recurso humano como un elemento competitivo de las organizaciones a través de una revisión bibliográfica.

2.2. Objetivos Específicos

- Establecer las variables que se tienen en cuenta dentro del concepto de recurso humano en el contexto organizacional.
- Identificar las diferentes posturas teóricas en relación a la competitividad organizacional.
- Analizar la relación existente entre recurso humano y competitividad en las organizaciones en los datos bibliográficos hallados.

3. JUSTIFICACIÓN

Ugalde (2011) establece que “El proceso de innovación mitiga el riesgo financiero en la transferencia de conocimientos y tecnologías, crea ventajas competitivas, integra el proceso de producción y de negocios y transforma los sistemas de valores” (p. 464) y es la dinamización del talento humano la que permite la generación de patentes o dinámicas procesuales innovadoras. En la misma línea establece que “Las innovaciones no están relacionadas solamente con investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios, también incluyen la mejora de la eficiencia y el control de las actividades” (p. 465) no se trata entonces solo de hacer bien las cosas sino también de reconocer la mejor manera de hacerlas para establecer protocolos de procesos para la generación de resultados.

Pensar en una dinámica que gerencia el talento humano para orientar los procesos proyectivos es una necesidad apremiante, así lo establece Valdés (2004) al expresar que “...los trabajadores requieren mayor preparación en su educación como en el desarrollo de competencias propias de un oficio que les permita transferibilidad de sus conocimientos y habilidades...factores que nos obligan a replantearnos la necesidad de adquirir comportamientos, atributos y habilidades que nos proyecten hacia el futuro y den una respuesta real a las necesidades del mercado tanto de las personas como de las organizaciones” (p. 171)

La empresa hoy requiere ser pensada desde diferentes órdenes pero siempre apuntando a ser lo que se ha establecido en su visión misional desde los empleados y el servicio que ofrece a sus clientes. Pero no es posible desarrollar un proceso de cualificación del talento humano si toda la empresa no se transforma para generar este beneficio, “las organizaciones

deben desarrollar modelos administrativos que les permitan identificar y detectar las necesidades de su recurso humano, para orientarlo en su formación y así reconocer los resultados que se traducen en prestigio y calidad de los productos que ofrecen” Valdés (2004, p. 171)

El punto de partida de todo proceso de transformación se centra en el reconocimiento de la realidad de la organización, la visión de las fortalezas, las debilidades en todos los niveles, las necesidades más apremiantes y la secuencialidad correspondiente en todos los espacios para la generación transformacional, esta claridad la establece Valdés (2004) al expresar que “El modelo de gestión del talento humano, basado en competencias laborales, aporta elementos claves para las organizaciones y establece parámetros claves que se deben realizar en cada uno de los procesos aplicados a las personas como son: selección, evaluación, definición de perfiles, beneficios y formación, de tal manera que los propósitos y metas de las organizaciones estén presentes en el recurso humano con que cuentan” (p. 172)

Es claro que el ejercicio organizacional se ha de orientar siempre a una mejora constante que permita el crecimiento desde un servicio de alta calidad, así lo establece Rodríguez (2004) al decir que “Al mejorar la calidad se obtiene muchos beneficios. Los servicios son más seguros, oportunos y eficaces. La información es más accesible. Los clientes pueden tomar decisiones con una mejor información y se encuentran más satisfechos. Los profesionales encuentran más satisfacción en su trabajo. El público en general tiene un punto de vista y un sentimiento más positivo respecto a los servicios que ofrecen tanto la empresa como el Proveedor” (p. 174) Por lo tanto a través de esta revisión bibliográfica se pretende recoger la visión de varios autores para responder a la pregunta ¿Cómo el recurso humano es

visto como un elemento de competitividad en las organizaciones?, reflexión que abrirá caminos de mejoramiento a las empresas que quieran dinamizarse desde su inspiración.

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de estudio

Monográfico descriptivo, pretende deducir la importancia del talento humano desde diferentes autores, teniendo en cuenta de que manera todos los estamentos de la organización están involucrados en el proceso, para luego desde la información recogida hacer una reflexión propositiva que los integre y visiones procesos de mejoramiento en las organizaciones.

4.2. Método

Método de investigación bibliográfica como sistema para obtener información contenida en documentos. Se seguirá un conjunto de técnicas y estrategias para localizar información pertinente para la investigación, que permita encontrar datos a través de los cuales se pueda responder a la pregunta que convoca el trabajo monográfico.

4.3. Enfoque

Cualitativo, se tomarán los referentes que algunos autores han establecido sobre el tema, generando un diálogo entre ellos y orientando la reflexión a la respuesta de la pregunta que convoca la monografía.

4.4. Diseño

Revisión sistemática de artículos que se integran para resumir la información que permita responder a la pregunta ¿Cómo el recurso humano es visto como un elemento de competitividad en las organizaciones? Generando discursos narrativos que puedan ser utilizados posteriormente para la generación propositiva y de sentido a la empresa.

4.5. Fuentes de información

4.5.1. Fuentes primarias. Libros y revistas de la facultad de investigación de la Universidad de Antioquia.

4.5.2. Fuentes secundarias. Bases de búsqueda: proquest, scielo, google académico.

4.6. Técnicas e instrumentos

Se realizará un proceso de rastreo de información yendo a libros, bases de datos, catálogos de bibliotecas y revistas indexadas. Se procederá a establecer las fichas bibliográficas para la recolección de citas textuales que permitan referir las variables que se irán redactando como referente desde el cual se responderá a la pregunta que convoca el estudio monográfico.

CAPITULO III. MARCO DE REFERENCIA

5. MARCO REFERENCIAL

Sobre el tema de recurso humano a nivel internacional se habla de la medición del recurso humano e intelectual, considerando la importancia sobre los aspectos intangibles tales, como el ser y el saber hacer, el conocimiento o la implementación de la tecnología al servicio de las organizaciones, definiéndose la conceptualización de gestión del talento humano, como el área sensible a la mentalidad que predomina en las empresas. Ya que depende de aspectos propios de cada organización y la cultura organizacional, estructura empresarial, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras variables importantes.

Se refiere que las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones. Para los empleados, las organizaciones constituyen el medio a través del cual logran alcanzar varios objetivos personales, en el mínimo tiempo y con el menor esfuerzo y conflicto. Muchos de los objetivos individuales jamás podrían conseguirse mediante el esfuerzo propio.

Por tanto el objetivo de la gestión del talento humano, considera las personas el principal activo de la empresa. Las organizaciones exitosas piensan que solo pueden crecer, progresar y mantener su continuidad en una línea de tiempo, si son capaces de optimizar la ganancia sobre la inversión de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas que son los empleados o recurso humano, para alcanzar los objetivos

organizacionales e individuales, las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate.

En esta medida Chiavenato I. en su libro *Gestión del talento humano* menciona para contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes

Medios: “Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su Misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión” (pg 6)

También refiere proporcionar competitividad a la organización, es saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. Suministrar empleados bien entrenados y motivados: brindar reconocimiento a las personas, no solo dinero, incentivos, resaltar las labores positivas y equidad. Que las personas perciban justicia en las recompensas que reciben, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: el recurso humano satisfecho brinda mejores productos e ideas que beneficien a la organización y al éxito, contrario a los no satisfechos.

Por ultimo desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, concepto que hace referencia a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, entre otras.

A nivel nacional la perspectiva más detallada sobre la formación de recurso humano en el Colombia, se expresa por lo general mediante los años medios de educación, como uno de los factores que influyen en la formación de recurso humano según (Giménez, 2005). Después de realizar un estudio en el país en el año 2003 que ubica a Bogotá como una de las regionales con mayor dotación de recurso humano, contrario a la región Pacífica con menor dotación de recurso humano donde hay un decremento de la educación formal. El recurso humano es un tema que ha adquirido trascendencia desde la segunda mitad del siglo XXI, en donde investigadores como Schultz y Becker, dieron una definición y argumentaron la importancia que tiene al influir de manera significativa en el comportamiento de la economía de un país. Hace poco, en el año 2005, se presentó una investigación en donde el concepto y la medición del recurso humano compromete a todos los factores relevantes que influyen en éste, nuestro país se encuentra en una situación de atraso relativo en relación con los demás países de esta región, ocupando el puesto 15 entre una muestra de 22 países para el año 2000 (Giménez, 2005). De esta manera se evidencia el bajo rendimiento de Colombia en la formación de recurso humano, que influye de manera sustancial en el desarrollo y crecimiento económico del país.

A nivel departamental y de nuestra ciudad, Medellín se proyecta como la capital innovadora para el siglo XXI esto lo afirma el diario el país, en su publicación.

Del 11 de septiembre del 2013 "El objetivo final es que Medellín sea en el 2021 la capital latinoamericana en ciencia, tecnología e innovación" y para esto destinarán \$740.000 billones de pesos en los próximos diez años, anunciaron los administradores de la ciudad, el encargado de este macro proyecto es la corporación Ruta N en vocería de su director; Juan Camilo Quintero de capital público y privado que fomenta la innovación en el departamento

de Antioquia, esta apuesta incluye programas; de atracción y de llevar la innovación a la sociedad en general.

Esto se dio después que nuestra ciudad fue elegida como la ciudad más innovadora del mundo en el marco del concurso City of the Year, que organizan The Wall Street Journal y Citigroup, en marzo del año 2013. Y poco a poco lo está logrando si tenemos en cuenta las obras del tranvía que inició su recorrido en noviembre del presente año (2015), pero que no se ha terminado en su totalidad y se espera la construcción total para el 2016, con todas sus obras.

5.1. Marco conceptual

Capital intelectual: conjunto de recursos intangibles de carácter estratégico que dan ventaja competitiva o que generan valor, pero que no aparecen en los informes financieros” Ugalde (2011, p. 465)

Capital estructural: “En lugar de aplicar programas de beneficios y recompensas “envasados”, las organizaciones inteligentes analizan las necesidades y demandas de sus empleados caso por caso, y diseñan planes que se ajustan a ellas” (p. 60) “Desde la perspectiva del propietario y del accionista de una empresa, un enfoque holístico es sinónimo de “negocio inteligente” porque atrae a las personas más talentosas” Comeau-Kirschner C., Wah L. (2000, p. 61)

Recurso humano: “El recurso humano se refiere a los activos intangibles que provienen de las personas involucradas con la empresa: habilidad profesional, experiencia, creatividad,

destrezas, conocimientos, habilidades, entrenamiento, juicio, inteligencia, compromiso, capacidad de resolver problemas, talentos y motivación (...) Son altamente tácitos la competencia, la actitud y la agilidad intelectual” Ugalde (2011, p. 466)

“El recurso humano tiene que ver con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales), con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación). En definitiva, conocimiento aplicado y relacionado con el compromiso” Román (2010, P. 68)

Innovación: “Las innovaciones no están relacionadas solamente con investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios, también incluyen la mejora de la eficiencia y el control de las actividades” Ugalde (2011, p. 465)

5.2. Marco legal

- Resolución 1016 de 1989 por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y formas de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del País. Los encargados de este departamento son los especialistas en salud ocupacional, y que el psicólogo de gestión humana debe estar al tanto de los por menores ya que son los encargados del recurso humano, para rendir cuentas a la alta gerencia.
- LEY 1010 DE 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en esta ley debemos estar bastantes contextualizados porque es muy diferente hablar de acoso laboral, exceso de autoridad por parte del empleador o sus representantes y maltrato laboral, donde los psicólogos organizacionales son los encargados de vigilar por las dos partes.

- Ley 100 de 1993 código sustantivo del trabajo: Principios generales, capacidad para contratar, representantes del empleador y el empleado, modalidades del contrato del trabajo, sistema general de pensiones, terminación del contrato, entre otras las cuales las especifica desde el artículo 1 hasta el artículo 492, en donde lo que se pretende es dar seguridad y protección al empleado en las organizaciones.

- DECRETO 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, otorgadas mediante el Decreto 1266 de 1994, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el numeral 11 del artículo 139 de la Ley 100 de 1993. Se define como el conjunto de; normas, procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan. Básicamente sus objetivos son: Establecer las actividades de promoción y prevención a mejorar los puestos de trabajo para los empleados, de riesgos; biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. Estar pendiente de las enfermedades generales, laborales del recurso humano, las afiliaciones y pagos de incapacidades, en casos extremos por muerte de los empleados.

- LEY 797 2003 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

Con respecto a la pensión o jubilación, vejez, invalidez, cumplimiento del pago de las cesantías, todas estas normas y leyes deben ser supervisadas por el departamento de recurso humano para su correcto cumplimiento en pro del bienestar del recurso humano de las organizaciones.

5.5. Marco teórico

5.5.1. Conceptualización del recurso humano. Todos los proyectos humanos se orientan a la perfección de la especie y a la perpetuación de la misma en el mundo, determinada por un alto nivel de calidad de vida, experiencia que puede lograrse si en la dinámica de crecimiento se van seleccionando los elementos que permiten que este proceso se vaya estructurando y dando resultados. Este compendio de información que permite que el horizonte de sentido se mantenga en su curso se le denomina “Capital Intelectual”, riqueza que en la historia se ha ido seleccionando y comunicando desde la estructura educativa establecida por las diferentes culturas.

Pensar en el recurso humano, es tener claro que todo acto educativo intencionado ha de apuntar a mejorar las condiciones de las sociedades y los individuos para los que se desarrolla, es además tener el convencimiento de que la memoria permanece en la medida en que se estructura en bases de información que al ser retomadas e interpretadas, generan visión de sentido a la especie humana y a las organizaciones.

El Recurso humano, ha sido una riqueza que ha trabajado la historia en diferentes órdenes, más notablemente en los procesos económicos, productivos y de permanencia de las empresas; espacios en los que se desarrollan procesos educativos que buscan obtener resultados financieros. El recurso humano se ha manejado desde la educación siempre, como conocimiento que permite a las personas ingresar al mercado laboral y participar de los procesos productivos de las comunidades en que se insertan.

Surgen así las preguntas ¿cómo establecer dinámicas que permitan la generación de recurso humano en las empresas? ¿Cómo generar innovación en conocimientos operativos y de procesos en las empresas? Es, en este sentido, que Ugalde (2011) establece que “las innovaciones no están relacionadas solamente con investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios, también incluyen la mejora de la eficiencia y el control de las actividades” (p. 465), en las organizaciones ha de trabajar por la producción del conocimiento científico, como alternativa para hacer que las dinámicas de producción de bienes sean cada vez mejores y satisfagan con mayor eficiencia las necesidades de las personas, pero también se ha de apostar a los procesos propios de las empresas a las cuales aportan sus egresados, como también a la estructura laboral, proveedora de nuevas personas para la vida social y productiva.

La globalización y las diferentes exigencias del mercado de productos y servicios, ponen en riesgo a todas las empresas que no logren ser alternativa de respuesta, “las investigaciones demuestran que el capital intelectual (sea conocimiento certificado, experiencia, capital profesional, buenas relaciones o capacidad tecnológica) es la mayor fuente de ventajas competitivas” (Ugalde, 2010, p. 466), permanecer en el mercado de servicios establece una alta exigencia en la visión de los procesos del mundo, empresa que no se proyecte insertada en las exigencias presentes y futuras, está condenada a desaparecer. De allí el desafío: “el capital intelectual incluye capital intelectual humano, capital estructural y capital relacional. El reto de las empresas es convertir su capital relacional y humano en capital estructural” (Ugalde, 2010, p. 466).

El recurso humano son todos los activos intangibles y de conocimiento (marcas de fábrica, clientes, relaciones con proveedores y concesionarios, reconocimiento social, patentes,

procesos, personal, estructura administrativa, destrezas individuales, sistemas de información, diseños, entre otros) que dan valor a la empresa y que le permiten proyectarse en una generación de productividad que le da permanencia y crecimiento, son los conocimientos que vistos en el tiempo se convierten en beneficio.

El recurso humano lo constituyen las personas que sostienen la dinámica misional de la empresa, con sus conocimientos, destrezas y habilidades, son los individuos quienes hacen posible la generación de productos y de servicios. Una empresa que logre un equipo de trabajo con sentido de pertenencia, que optimice las capacidades de sus trabajadores con la formación, y que logre una asignación laboral que se identifique con los intereses de los mismos, tendrá un recurso humano eficiente y propositivo. Edvisson y Malone (1.998) establecen que “Todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa se incluyen en el recurso humano. Pero tiene que ser algo más que la simple suma de estas medidas; debe captar igualmente la dinámica de una organización inteligente en un ambiente competitivo cambiante” (p. 27).

No es posible la existencia de los dos capitales referidos sin el capital estructural, concebido como la manera establecida por la organización para la consecución de los objetivos, los diferentes cargos establecidos para dinamizar el flujo de la empresa de manera eficiente y oportuna. “El capital estructural se podría describir como la infraestructura que incorpora, forma y sostiene el recurso humano. También es la capacidad organizacional que incluye los sistemas físicos usados para transmitir y almacenar el material intelectual” (Edvisson y Malone, 1998, p. 27)

Los elementos que están en las personas y que enriquecen a las empresas y sus procesos, son ese “recurso humano que es una ventaja porque es diferenciador raro y difícil de imitar” (Ugalde, 2010, p. 466). Así, toda la estructura de la empresa se ve beneficiada por los agentes que se desempeñan en ella, dinámicas que eleven la motivación y generen compromiso en la proyección, son elementos claves en la construcción de valor de una empresa.

5.5.2. La estructura organizacional como base para la gerencia del capital intelectual.

A través de la educación se perpetúan los elementos culturales que, en la dinámica histórica, las comunidades han ido estableciendo como principios válidos para el vivir. Es también desde la educación que se comunican contenidos teóricos, que permiten al individuo integrarse a la experiencia productiva, como agente que se construye en sociedad. En este sentido, la estructura educativa es la que ha de dar respuestas a las necesidades que va estableciendo el medio en el cual se inserta. “La estructura de la organización es un medio para ayudar a la gerencia a lograr sus objetivos. Ya que los objetivos se derivan de la estrategia global de la organización, es lógico que la estrategia y la estructura tengan una estrecha vinculación. Más específicamente, la estructura debe seguir a la estrategia. Si la gerencia hace un cambio significativo en la estrategia de su organización, la estructura necesitará modificarse para dar lugar y apoyo a este cambio” (p. 498). La estructura organizacional de las empresas, es el medio para la producción y gestión del recurso humano que nace en las comunidades académicas. Es así como un clima organizacional positivo revierte positivamente en los empleados, jefes y dueños de empresas. Por eso, ha de pensarse en actividades que permitan el sano esparcimiento, el encuentro de los empleados en una línea diferente al tiempo laboral. Así se generará una sana camaradería y en el momento en el que surjan las diferencias, será más fácil dirimirlas con la ayuda de todos.

En consecuencia, la gestión administrativa de las organizaciones, orientada a la gestión del conocimiento, está íntimamente relacionada con el liderazgo de los directivos y la promoción del recurso humano. Este es el reto de las empresas, que se debe abrir paso con la convicción de lo humano como bandera de la gerencia de proyectos, para generar un hábitat académico, laboral, social, familiar, político y global, más digno de la condición humana que nos define y nos hace auténticos

Los autores explican que es el recurso humano, como lo refiere Ugalde (2011, p. 466) tiene que ver con las competencias; conocimientos, habilidades y cualidades profesionales, con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación). En definitiva, conocimiento aplicado y relacionado con el compromiso para sacar adelante cualquier estructura organizacional. Los autores refieren al recurso humano como el recurso más importante de cualquier organización.

En este mismo sentido Román (2010, P. 68) menciona porque es importante la Innovación para la empresa “Las innovaciones no están relacionadas solamente con investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios, también incluyen la mejora de la eficiencia y el control de las actividades” que a su vez permite que el recurso humano este a la vanguardia de los avances en el conocimiento que permiten mejores resultados y mejores beneficios para los dueños de empresa y sus cooperadores.

CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DISCUSIÓN

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

A partir del rastreo bibliográfico en bases de datos se encontraron unos artículos de revistas indexadas de varios autores que realizan investigaciones o revisiones de los temas.

Con base en estos autores se realiza una revisión sistemática presentada a continuación.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN			
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	AUTOR	ANÁLISIS
Conceptualización de recurso humano:	Recurso humano innato. Recurso humano adquirido	Gregorio Giménez (2005)	El artículo señala dos elementos importantes en el capital intelectual, el innato y el aprendido, los dos entran a beneficiar a una persona en su proyección en el espacio donde se desarrolla. Es así, como el progreso es más evidente en los territorios donde los individuos que los habitan son más capacitados, tienen más capital intelectual para proyectarse y generar las transformaciones en el medio. El recurso humano innato es el que hace parte de las aptitudes que traen consigo los seres humanos por la estructura genética a la que pertenecen. El recurso humano adquirido es el que se recibe en procesos de formación para participar de manera activa en el

		sector productivo de las organizaciones.
Evolución del recurso humano.	Juan Carlos Mayo Alegre (CV) Adairis Cordero Zaragoza (2011)	El presente artículo pretende mostrar una panorámica de la evolución del recurso humano y los puntos de vista de algunos autores, sustentado en una revisión y análisis bibliográfico. Se incluyen algunos modelos de gestión del recurso humano, particularizando en la implementación de estos: “A principios del siglo XX surgen, las corrientes que dan origen a las diferentes escuelas entre las que destacan: la Escuela Clásica, la Escuela de la Ciencia del Comportamiento y la Escuela de la Ciencia Administrativa fundamentalmente”
Competencias	León Valdés L. (2010)	“El modelo de gestión del talento humano, basado en competencias laborales, aporta elementos claves para las organizaciones y establece parámetros claves que se deben realizar en cada uno de los procesos aplicados a las personas como son: selección, evaluación, definición de perfiles, beneficios y formación, de tal manera que los propósitos y metas de las organizaciones estén presentes en el recurso humano con que cuentan” Un trabajador es competente en la medida en la que tiene aptitudes y

			<p>conocimientos que le permiten realizar sus funciones en un cargo específico. Es este el resultado al que condujo la dinámica histórica que ha venido haciendo reconocimiento del valor de las personas en la empresa.</p>
	Capital estructural	Edvisson, L. & Malone, (2012)	<p>“Esto es lo que hace tan valioso el capital intelectual: el estudio de las raíces del valor de una compañía, la medida de los factores dinámicos ocultos bajo los edificios y productos visibles de aquélla. Estos factores, según investigaciones llevadas a cabo por Skandia son típicamente de dos clases: recurso humano es la mano de obra de los individuos o sus conocimientos y capital estructural”</p> <p>El reconocimiento que hace Edvisson y Malone manifiesta de manera clara la conceptualización, como visión de sentido que determina la conceptualización de talento humano, podría decirse que sintetiza las reflexiones pese a que ha sido generada en las primicias de la conceptualización del término.</p>
Gestión del talento humano en las organizaciones:	Competencias/ Conocimientos	Duvan Emilio Ramírez Ospina (2010)	<p>El autor plantea que el conocimiento de las personas en el saber hacer de sus funciones, es la verdadera importancia del recurso humano en las organizaciones, ya que de acuerdo</p>

			<p>a sus competencias es generador de propuesta y de poner en marcha sus conocimientos para el beneficio, del que paga por sus servicios.</p> <p>Las organizaciones han de conocer el valor que se encierra en cada uno de sus trabajadores para promoverlo adecuadamente, generando mejores resultados en la realización social a la que se dedican.</p>
	<p>Medición del talento Humano.</p>	<p>Román U. (2011)</p>	<p>“Es obvio que en un futuro no lejano, las organizaciones que no sean capaces de medir el valor de su capital intelectual, estarán condenadas a pelear con un caballo de batalla altamente competitivo, con armas y estrategias desactualizadas”</p> <p>En este sentido la propuesta anterior es corroborada por Román quien establece que se ha de generar investigación del personal para proyectar la asignación de responsabilidades, y pensar la propuesta de formación de los empleados para garantizar su bienestar y la generación de beneficios para la empresa en la realización de sus funciones.</p> <p>Cuando las empresas reconocen el Capital intelectual y logran Gestionar el conocimiento de sus Activos intangibles desde la Investigación</p>

			generar mejores procesos y resultados.
	Conocimientos del personal.	Larios Prado J. M. (p. 87) (2012)	<p>La eficacia empresarial en el siglo XXI ya no radica en lo importante o el valor de los edificios o maquinaria, sino en activos por demás valiosos: los inmateriales, esos que se refieren a la fidelidad de los clientes, a la propiedad intelectual, al potencial innovador, a los conocimientos técnicos y especializados del personal.</p> <p>Larios establece una conexión directa de la valoración que han de hacer las empresas, reconociendo los valores intangibles que dan el éxito a la organización.</p>
Investigación e innovación en relación al recurso humano	Investigación.	<p>Fredy Becerra Rodríguez</p> <p>Claudia Milena Álvarez Giraldo (2010)</p>	<p>La Innovación le permite a una organización crear valor a través del desarrollo de un nuevo conocimiento o por usos nuevos del conocimiento existente, mediante un proceso, problema o necesidad que debe ser atendida, la concepción de la idea que dará la solución, su adopción, su implementación y su comercialización Este proceso se materializa en nuevos productos o servicios, o por nuevos modelos de negocios, técnicas administrativas y estructuras organizacionales.</p> <p>Talento humano La importancia del recurso humano en el éxito de las</p>

			<p>empresas es ampliamente reconocida en la literatura, Aspectos como las capacidades y competencias distintivas de las personas que laboran en la organización resultan cruciales para la competitividad empresarial, aspecto que ha sido subrayado desde el surgimiento de la teoría de recursos y capacidades la teoría de recursos y capacidades sugiere que los recursos de las firmas son extremadamente importantes para el desempeño de éstas y que el recurso humano es el principal recurso de la firma.</p> <p>Innovación y talento humano en las redes empresariales hacen referencia a la calidad del mercado laboral, en tanto que la experiencia y cualificación de los empleados de muchas empresas, pueden ser más fácilmente adquiridos por otras.</p>
	Conocimiento para la innovación	<p>Merlin Patricia Grueso Hinestroza</p> <p>Jorge Hernán Gómez Cardona</p> <p>Leonardo Garay</p>	<p>La innovación es uno de los pilares necesarios para alcanzar el aumento significativo en la competitividad, también aclara que el bajo nivel de innovación y absorción de tecnología, genera pérdida en la conquista de nuevos clientes y permanencia en el mercado.</p> <p>Las fronteras de los innovadores deben integrar sus ideas, conocimientos y habilidades con las</p>

		Quintero (2011)	de otros fuera de la organización para entregar los resultados al mercado, utilizando el medio más eficaz posible. Las empresas que aprovechan las ideas, tienen mayor probabilidad de prosperar en la era de la innovación abierta impulsando el uso de nuevas habilidades para la innovación incrementa el nivel de especialización en el conocimiento de los empleados, promoviendo la innovación empresarial. Los empleados con mayor conocimiento para la innovación son recursos importantes para las organizaciones y ellos deben tener continuamente nuevos conocimientos y habilidades para mantenerse el ritmo de desarrollo de las mismas.
	Innovación	A. Hidalgo Nuchera, A.vizán Idoipe y M. Torres (2010)	El proceso de innovación ha evolucionado de forma representativa en los últimos años, anteriormente era considerada como un desarrollo resultado de los estudios realizados por investigadores aislados, y en la actualidad está considerada como un proceso orientado a la resolución de problemas, que tiene su ocurrencia primaria en el mercado, que implica el intercambio de conocimiento explícito, que facilita el aprendizaje desde diferentes formas. La innovación tecnológica.

			El desarrollo empresarial es el proceso por el cual se adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente de los recursos de la empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que ayuden al crecimiento sostenible de la empresa y sus finanzas.
			Para que la gestión del conocimiento sea eficaz, los empleados deben sentir que el conocimiento les pertenece. Ellos son los beneficiarios y, por ende, los responsables de asegurar que la base del conocimiento sea buena y útil, ya que estos son los encargados de la puesta en marcha de los procesos y servicios.
Estructura organizacional y competitividad	<i>Capital intelectual.</i> <i>Aprendizaje organizacional.</i>	<i>Gisella Varinia Álvarez Cruz</i> (2012)	Hoy en día las organizaciones tienden a ser empresas del conocimiento, en donde los trabajadores son uno de los factores más importantes en el capital intelectual, para el progreso de la organización, y de paso se conviertan en compañías inteligentes. De tal forma, se considera que este enfoque de Aprendizaje organizacional responde a la necesidad de estar a la vanguardia en el mercado laboral.
	Capacitación del personal.	Antonio sancho y Maldonado (2014)	A mayor nivel de recurso humano por país, mayor nivel de competitividad de los países, el concepto de este autor del recurso humano es más integral,

			<p>en el nivel y la calidad de la educación, salud y bienestar de los trabajadores, una visión más integral promoviendo el concepto de la Organización Internacional del Trabajo que a su vez las organizaciones promuevan la capacitación del personal operativo de las organizaciones.</p> <p>En relación con los autores anteriores, Antonio desplaza una cuota de responsabilidad alta a las organizaciones en la gestión del talento humano. Si bien el recurso humano se evalúa al ingreso a la organización, es la organización la que debe gerenciar de manera propositiva el desempeño de sus empleados para garantizar mayor efectividad en los servicios.</p>
	<p>Prácticas de recurso humano.</p> <p>Motivación</p>	<p>Hernández, g. c., Sáenz, a. m., & mesa, m. p. t (2011)</p>	<p>Prácticas de recursos humanos según la revista se podrían agrupar en cuatro dimensiones estratégicas: destrezas de los empleados, políticas y prácticas de trabajo que permitan identificar y desarrollar el desempeño superior en los empleados; prácticas de soporte al entorno del puesto de trabajo para fomentar la motivación sostenida de los empleados; medidas de desempeño y prácticas de consolidación para focalizar energías de los empleados sobre</p>

			comportamientos productivos específicos, y prácticas relacionadas con la organización del mercado laboral.
	Capacitación de los empleados	Olga I.Jaramillo N. (2011)	“En el tiempo de capacitación de los empleados, pueden actualizar conocimientos y perfeccionar las habilidades adquiridas, esta última sirve para ejecutar las tareas de los puestos de trabajo y realizar las labores encomendadas para los productos o servicios de las empresas. Se debe tener en cuenta que la capacitación, es un proceso continuo en donde el conocimiento del empleado, este a la vanguardia de lo que se está manejando en el medio. Por ello el departamento de talento humano, debe motivar a los empresarios y trabajadores, para que accedan por sus propios recursos o de ser mejor con el financiamiento de la alta gerencia, en adquirir este beneficio intelectual y de bienestar para las dos partes.
	Fortalezas y capacidades.	LEONOR EMILIA Delgado Abella Delio Ignacio Castañeda Zapata (2011)	El Comportamiento Organizacional Positivo (COP), es definido por: Fred Luthans, como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas de las personas orientadas positivamente, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas efectivamente para

			<p>mejorar el recurso humano en las organizaciones.</p> <p>Compartir conocimiento El conocimiento según Drucker; es la base de la competitividad de las empresas y estrategia de recursos. Por tanto sus objetivos son; la adquisición, creación, transferencia y aplicación de conocimiento y lo más importante es que los empleados compartan el conocimiento con sus compañeros de equipo de trabajo.</p>
--	--	--	--

6.1. Discusión de los resultados

El recurso humano según Barreto, Azeglio, Cannizzaro, Lizurek, Pereyra, y Uriel, C. (2014), refiriendo las ideas de Idalberto Chiavenato manifiestan que “El conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan en una organización, es una fuente incuestionable de ventajas competitivas a largo plazo”(p.1-2), en este mismo sentido el recurso humano, es descrito por; Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2010) al decir que “El recurso humano es un componente del capital intelectual conformado por los talentos saber, saber hacer y querer hacer, que poseen las personas de una organización; es intrínseco al ser humano y su aplicación en la empresa independiente de todos los elementos de control que se puedan implantar”(p. 18), entendiéndose el recurso humano, son las personas o el recursos humano que hace parte de una empresa.

El recurso humano de las organizaciones es el elemento y activo más importantes e imprescindible a la hora de ver los resultados y rendimientos generales de los procesos y servicios, de esta forma asegura su proyección, acreditación y posibilidades a futuro, ya que si la planta de empleados son capaz de producir conforme y de aumentar los resultados de la empresa, por tanto el recurso humano es el encargado de dar nivel a la empresa y de esta manera muestra competencia en el gremio laboral.

Si el recurso humano como lo afirman los teóricos del tema, es el baluarte más necesario e importante de toda organización, porque en algunos casos no se reconoce como tal, o se estimula sus logros, por medio de incentivos, que no necesariamente deben ser económicos, ya que en algunos casos el empleado espera mejoras en sus condiciones de vida laboral, que integren a sus familias. Entonces alguien debe velar por que estas condiciones se cristalicen o se hagan realidad y de ahí nace uno de los retos de los psicólogos organizacionales.

El departamento de gestión humana juega un papel importante, no solo a la hora de la selección, clima, capacitación y contratación del personal, el área de Gestión Humana se deja ver en muchas organizaciones, como un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un clima laboral positivo, además su colaboración permite a las organizaciones garantizar el empalme de personal idóneo y capaz de aportar a la ejecutar las estrategias definidas por la empresa.

Un Departamento de gestión humana competente procura desarrollar competencias en sus empleados para que aumenten la productividad por medio del conocimiento, medición del talento humano a través de programas de formación y entrenamiento del personal, creando

actividades orientadas al bienestar de los colaboradores y de sus familias e integrando los aspectos legales requeridos en salud ocupacional y seguridad industrial, también mostrando al colaborador ante la alta gerencia como el recurso intangible y de mayor importancia para la producción.

En este sentido el departamento de gestión humana según los autores se puede considerar que es de vital importancia para la práctica en la gestión empresarial actual, independiente del país del cual se trate, sobre todo, si se considera el contexto de la globalización que impone aumentar los niveles de competitividad en el personal.

En este sentido el departamento de recurso humano es referido según; Jaramillo Naranjo Olga Lucia (2011) “La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años” (p. 106) en departamento de recurso humano.

En la gestión del talento humano se deben realizar ciertos procesos, como lo refiere León Valdez L. (2004) “Evaluación, definición de perfiles, beneficios y formación, de tal manera que los propósitos y metas de las organizaciones estén presentes en el recurso humano con que cuentan” (p. 187) similar a lo expuesto por Román U. (2010), quien refiere que el recurso humano es el mayor activo y riqueza de la industria (p. 76) y que de este valioso recurso se encarga el departamento de gestión humana, donde el psicólogo organizacional es el encargado de que el personal sea idóneo para el cargo y el perfil esperado.

No obstante algunos empresarios o capitalistas consideran un gasto innecesario el departamento de recurso humano, sin darse cuenta que la razón pueden ser; las prácticas y estilos empresariales, esto se observa en lo expuesto por Hernández, G. C., Sáenz, A. M., & Mesa, M. P. T. (2012) quienes manifiestan que “Al no existir coherencia entre prácticas y estilo, sin ser conscientes de ello, los empresarios están seleccionando, capacitando, evaluando y remunerando su recurso humano de forma que no contribuye enteramente al logro de los objetivos del negocio; situación que puede originar problemas no sólo a nivel de resultados económicos sino también de satisfacción y clima laboral”(p.170) De ahí el rol de psicólogo organizacional juega un papel importante a la hora de demostrar conocimiento, destreza y competencias.

Se hace necesario, entonces, que las empresas y sus administradores tomen conciencia del puesto del jefe de talento humano no como un gasto, sino como una inversión necesaria para el reclutamiento y contratación del personal, pieza clave de cualquier empresa, esto lo corrobora Larios Prado J. M. (2009) al reconocer el recurso humano, como el activo más importante de la estructura organizacional.

Ahora bien, empresa que no innove e investigue en todas sus áreas y recurso humano, está perdiendo su visión para permanecer en el mercado laboral, por eso es necesario estar a la vanguardia, como refiere Fredy Becerra Rodríguez(2011), confirmando que “La innovación le permite a la organización crear valor a través del desarrollo de un nuevo conocimiento o por usos nuevos del conocimiento existente, mediante un proceso que comprende la necesidad de un problema o necesidad que debe ser entendida, la concepción de la idea que dará la solución, a su adopción, implementación y su comercialización”(p. 216). Además, permite mayor competitividad en el mercado así lo refiere Merlín Patricia Grueso Hinestroza

(2011) al expresar que “Para valorar la introducción de mejoras en procesos de investigación y desarrollo (I&D) se emplearon cinco ítems. Los resultados obtenidos indican que la principal acción llevada a cabo por las empresas que conforman la red es la implementación de actividades de investigación y desarrollo” (p. 196).

Es por esto que el departamento de recurso humano esta latamente involucrado en que el personal se capacite, investigue para la formulación de mejores estrategias de competitividad, como lo refiere Hernández, G. C., Sáenz, A. M., & Mesa, M. P. T. (2012) “se ha comprobado la evolución de posiciones reactivas en las que la estrategia determinaba las prácticas de RH, a unas proactivas según las cuales Gestión Humana debe participar desde la misma formulación estratégica del negocio”(p. 14), haciendo referencia a la estructura organizacional y apuntando a la competitividad de las organizaciones. Un punto de vista similar a lo expresado, es el de Leonor E. Delgado y Abelladelio I. Castañeda z. (2011) quien establece al departamento de recurso humano en su misión y “sus objetivos es; la adquisición, creación, transferencia y aplicación de conocimiento y lo más importante es que los empleados compartan el conocimiento con sus compañeros de equipo de trabajo” (p. 16)

Antonio sancho y Maldonado (2014) establece además que “A mayor nivel de recurso humano por país, mayor nivel de competitividad y Mayor nivel de PIB per capital” (p. 1) Lo que implica que en las estructuras organizacionales la efectividad que brinda el ser competentes es un valor que pone a la empresa en los primeros lugares de ventas y servicios, en el campo productivo y para observar estos resultados el personal administrativo y operativo de las empresas, deben estar bien capacitados.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7. CONCLUSIONES

Se concluye de esta manera que al Identificar el recurso humano como un elemento competitivo de las organizaciones, es el recurso más importante para la producción, innovación, acreditación y competitividad de las empresas. El recurso humano es la base para el desarrollo y el desempeño de las estructuras organizacionales, por la mano de obra, el aprendizaje, el conocimiento para poner en marcha las operaciones, pero sobre todo por las competencias para la ejecución de productos y servicios, convirtiéndose en el elemento fundamental para, la sostenibilidad de la empresa.

De esta manera al establecer las variables que se tienen en cuenta dentro del concepto de recurso humano en el contexto organizacional e identificar las diferentes posturas teóricas en relación a la competitividad organizacional y analizar la relación existente entre recurso humano y competitividad en las organizaciones. Es necesario que el recurso humano como elemento de competitividad en las organizaciones, sea visto como el recurso más importante a la hora de tomar decisiones que les afecte, el clima laboral, sus condiciones de aprendizaje y sobre todo el salario, que los motive a investigar, innovar y ser más competitivos.

En las organizaciones es de vital importancia la gestión del talento humano, una organización que logre cohesionar un equipo que movilice los intereses de empresa en este sentido garantizará la motivación suficiente que genere movilidad en los trabajadores para hacer mejor aquello que deben hacer para lograr eficiencia y calidad en el servicio y los productos que ofrece la empresa a los usuarios. Este trabajo solo es posible si se conoce

suficientemente el personal que se tiene, se orientan proyectos de formación que les permitan mayor cualificación para hacer mejor aquello que hace parte de su competencia laboral dentro de la empresa, de igual manera permitirá que el sentido de pertenencia de los trabajadores los haga pensar nuevas maneras de hacer las cosas y proyectar los servicios de la empresa, siendo así generadores de innovación y calidad.

El proceso investigativo da cuenta de la existencia de múltiple material reflexivo sobre el tema, lo que permite evidenciar una necesidad identificada, y que ha sido motivo de estudios por parte de los teóricos especializados en el tema, sin embargo hay aun distancia significativa entre lo que establecen las fuentes de información y la realizada operativa de las empresas. Hay una constante en lo que refieren los datos sobre el tema en el tiempo, el recurso humano es la fuente que permite el éxito a las empresas, lograr una gestión adecuada del talento que permita a los empleados proyectarse con sentido de pertenencia será siempre una condición para el éxito de las organizaciones.

Garantizar una adecuada gestión del talento humano en las empresas es una tarea que siempre estará por hacerse, y que debe ser asumida por los psicólogos organizacionales. Una proyección adecuada del énfasis propuesto por la fundación universitaria María Cano, será siempre una posibilidad para la construcción de la dignidad humana, de la calidad en productos y servicios que darán éxito a las organizaciones.

8. RECOMENDACIONES

Se recomienda que se realicen futuras investigaciones de carácter cuantitativo y cualitativo del recurso humano como un elemento de competitividad, para obtener más información que se pueda emplear para el beneficio de la población académica interesada en esta línea de trabajo.

Se requiere establecer planes estratégicos que permitan a los equipos administrativos y de alta gerencia poner en práctica dinámicas positivas en la gestión del talento humano, que los empleados, base del éxito de la organización sean valorados y promovidos adecuadamente. En este sentido los centros académicos que movilizan la reflexión han de convocar a representantes de las empresas para generar transformaciones desde la reflexión y el encuentro. Convocar testimonios como lo hacen Edvinsson y Malone en el libro capital intelectual, donde se referencia la dinámica de Skandia.

CAPITULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

Giménez, G. (2005). La dotación de recurso humano de América Latina y el Caribe.

Revista de la CEPAL

<http://www.cepal.org/es/publicaciones/11071-la-dotacion-de-capital-humano-de-america-latina-y-el-caribe>

<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion2Sala5/Ospina.pdf

<http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/medellin-busca-ser-2021-capital-latinoamericana-innovacion>

Alegre, J. C. M., & Zaragoza, A. C. (2011). El Recurso humano, Diseño de un Sistema de Gestión. Observatorio de la Economía Latinoamericana, (146).

Comeau-Kirschner C., Wah L. (2000). El bienestar rinde dividendos. Gestión. 3(2), 57-62.

León Valdés L. (2004). Certificación y competencias laborales. Revista de la sociedad Colombia de Medicina del Trabajo. 7(4), 171-172.

Román U. (2010). Modelo de la gestión del conocimiento en la gestión pública. *Revista de Investigación de sistemas e informática*. 7(1), 65-75.

Ugalde Binda N. (2011). Capital intelectual e innovación: una sinergia necesaria. *Ciencias Económicas*. 29 (2), 464-474.

Wah, L. (2000). Mucho más que una moda. *Gestión*. 3(2), 67-77.

Valmorisco Pizarro, S. (2015). Políticas públicas de rehabilitación laboral para personas con enfermedad mental grave. Los centros de rehabilitación laboral (CRL) en la comunidad de Madrid (2008-2012).

http://www.senadis.gob.cl/pag/386/925/politica_nacional_para_la_inclusion_social_de_las_personas_con_discapacidad_parte_2

Rodríguez Correa C. (2004). Control de calidad en la prestación de servicios de salud ocupacional. *Revista de la sociedad Colombia de Medicina del Trabajo*. 7 (4), p. 173-179.

Comeau-Kirschner C., Wah L. (2000). El bienestar rinde dividendos. *Gestión*. 3(2), 57-62

Sanz Del Vecchio D. A. & Crissien Borrero T. J. (2012, 14 de octubre). Gerencia del capital intelectual. *Dimensión Empresarial*. 10(2), p. 70-75

Larios Prado J. M. (2009, 14 de julio). Capital intelectual: un modelo de medición en las empresas del nuevo milenio. *Criterio Libre*. 7(11), 101-121.

Edvisson, L. & Malone, M. (1998). El capital intelectual. ¿Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa? Bogotá: Norma.

Robbins, Stephen. (1999). Comportamiento organizacional. México: Pearson.

Título	Autor	Resumen /metodología	Variables de estudio	Referencias
Artículo “La dotación de recurso humano de América Latina y el Caribe (2005)	Gregorio Giménez	El artículo señala dos elementos importantes en el capital intelectual, el innato y el aprendido, los dos entran a beneficiar a una persona en su proyección en el espacio donde se desarrolla. Es así, como el progreso es más evidente en los territorios donde los individuos que los habitan son más capacitados, tienen más capital intelectual para proyectarse y generar las transformaciones en el medio.	Recurso humano (innato y adquirido) Recurso humano vs. Desarrollo.	Giménez, Gregorio. La dotación de recurso humano de América Latina y el Caribe. http://www.cepal.org/es/publicaciones/11071-la-dotacion-de-capital-humano-de-america-latina-y-el-caribe pagina 103-122
Recurso humano: una visión desde la teoría crítica	Duvan Emilio Ramírez Ospina	El autor plantea que el conocimiento de las personas en el saber hacer de sus funciones, es la verdadera importancia del recurso humano en las organizaciones, ya que de acuerdo a sus competencias es generador de propuesta y de poner en marcha sus conocimientos para el beneficio, del que paga por sus servicios.	Recurso humano como factor de crecimiento Económico.	Duvan Emilio Ramírez Ospina http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00315.pdf página 315-331
Recurso humano versus competitividad	Antonio sancho y Maldonado	A mayor nivel de recurso humano por país, mayor nivel de competitividad de los países, el	Nivel de educación Nivel de competitividad	Antonio sancho y Maldonado

(2014)		concepto de este autor del recurso humano es más integral, en el nivel y la calidad de la educación, salud y bienestar de los trabajadores, una visión más integral promoviendo el concepto de la Organización Internacional del Trabajo que a su vez las organizaciones promuevan la capacitación del personal operativo de las organizaciones.	Bienestar del recurso humano.	http://archivo.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2014/impreso/deficit-de-capital-humano-vs-competitividad-109692.html página 14- 24
Caracterizando la función de producción del recurso humano: una perspectiva dinámica	Javier Luque	En el escrito el autor propone las pruebas PISA como, instrumento de medición del recurso humano con respecto a la adquisición de conocimiento y el saber hacer las funciones de los empleados para el surgimiento de las organizaciones, mencionando que las familias cumplen un factor importante a la hora de estimular el capital intelectual en las personas.	Evolución del capital intelectual. La familia como fuente de adquisición de capital intelectual.	Javier Luque file:///C:/Users/katherin/Downloads/Dialnet - CaracterizandoLaFuncionDeProduccionDelCapitalHuman-4371717.pdf páginas 193-231
¿Cómo influye el recurso humano en la calidad de servicio? Una aplicación al	Rosa M. Mariño-Mesías	El autor pretende proporcionar proporcionar una escala de medición del servicio en el sector financiero. También pretende mostrar la calidad del servicio de los empleados en el sector financiero, como el conjunto de conocimientos, habilidades y	Escala de medición del servicio de los empleados, por medio de cuestionarios a los usuarios.	Rosa M. Mariño-Mesías www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02102412.2014.991126?journalCode=refc20 revista Revista Española de Financiación y Contabilidad Volumen 44 páginas: 146-179

sector bancario andorrano		capacidades de los empleados, que generan valor agregado a las organizaciones bancarias.	La empatía y seguridad que deben brindar los empleados con los usuarios.	
el recurso humano, diseño de un sistema de gestión (2011)	Juan Carlos Mayo Alegre (CV) Adairis Cordero Zaragoza	El presente artículo pretende mostrar una panorámica de la evolución del recurso humano y los puntos de vista de algunos autores, sustentado en una revisión y análisis bibliográfico. Se incluyen algunos modelos de gestión del recurso humano, particularizando en la implementación de estos.	Evolución del recurso humano. Gestión del recurso humano	Juan Carlos Mayo Alegre (CV) Adairis Cordero Zaragoza http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/mac.z.htm Revista académica de economía: en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 146, 2011
Observatorio de la Economía Latinoamericana 2011	Leonor Emilia Delgado Abella delio Ignacio Castañeda zapata	El Comportamiento Organizacional Positivo (COP), es definido por: Fred Luthans, como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas de las personas orientadas positivamente, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas efectivamente para mejorar el recurso humano en las organizaciones. Compartir conocimiento El conocimiento según Drucker; es la base de la competitividad de las	a) El comportamiento organizacional positivo y su aplicación al estudio de la conducta humana en las organizaciones. b) la conducta de compartir conocimiento, dentro del contexto del aprendizaje	Leonor Emilia delgado Abella* Delio Ignacio Castañeda zapata universidad católica de Colombia. http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n1/v14n1a06.pdf Acta Colombiana de Psicología 14 (1): 61-70, 2011

		empresas y estrategia de recursos. Por tanto sus objetivos son; la adquisición, creación, transferencia y aplicación de conocimiento y lo más importante es que los empleados compartan el conocimiento con sus compañeros de equipo de trabajo.	organizacional y la gestión del conocimiento.	
Liderazgo Distribuido y Aprendizaje Organizacional 2010	Luis Ahumada	Las necesidades organizacionales obligan a trabajar en equipo y a recurrir a todas aquellas personas que cuenten con los conocimientos para saber hacer las tareas y sobre todo deleguen funciones con lineamientos claros a sus compañeros de trabajo en conjunto. El aprendizaje organizacional no se limita a las políticas, razón de ser de una organización, población objeto, clima laboral entre otras. El aprendizaje organizacional es un proceso de generación y transferencia de conocimientos que se da en distintos niveles: individual, grupal, organizacional e inter-organizacional, puede verse facilitado o limitado de acuerdo a las políticas claras de la alta gerencia y sus objetivos en el clima laboral.	Liderazgo distribuido. Aprendizaje organizacional.	Liderazgo Distribuido y Aprendizaje Organizacional Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9, No. 1 (2010) Págs.: 111-123 Luis Ahumada http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000100006&script=sci_arttext

<p>Los factores clave de la innovación tecnológica: claves de la competitividad empresarial 2010</p>	<p>A. Hidalgo Nuchera, A.Vizán Idoipe y M.Torres</p>	<p>El proceso de innovación ha evolucionado de forma representativa en los últimos años, anteriormente era considerada como un desarrollo resultado de los estudios realizados por investigadores aislados, y en la actualidad está considerada como un proceso orientado a la resolución de problemas, que tiene su ocurrencia primaria en el mercado, que implica el intercambio de conocimiento explícito, que facilita el aprendizaje desde diferentes formas. La innovación tecnológica.</p> <p>El desarrollo empresarial es el proceso por el cual se adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente de los recursos de la empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que ayuden al crecimiento sostenible de la empresa y sus finanzas.</p>	<p>La innovación. Desarrollo empresarial.</p>	<p>Los factores clave de la innovación tecnológica: claves de la competitividad empresarial A. Hidalgo Nuchera, A.Vizán Idoipe y M.Torres http://revistadyo.es/index.php/dyo/article/view/67/67</p>
--	--	---	---	---

<p>El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales 2011</p>	<p>Fredy Becerra Rodríguez Claudia Milena Álvarez Giraldo</p>	<p>La Innovación le permite a una organización crear valor a través del desarrollo de un nuevo conocimiento o por usos nuevos del conocimiento existente, mediante un proceso, problema o necesidad que debe ser atendida, la concepción de la idea que dará la solución, su adopción, su implementación y su comercialización Este proceso se materializa en nuevos productos o servicios, o por nuevos modelos de negocios, técnicas administrativas y estructuras organizacionales. Talento humano La importancia del recurso humano en el éxito de las empresas es ampliamente reconocida en la literatura Aspectos como las capacidades y competencias distintivas de las personas que laboran en la organización resultan cruciales para la competitividad empresarial, aspecto que ha sido subrayado desde el surgimiento de la teoría de recursos y capacidades la teoría de recursos y capacidades sugiere que los recursos de las firmas son extremadamente importantes</p>	<p>Innovación. Talento humano. Innovación y talento Humano.</p>	<p>Estudios Gerenciales Volumen 27 June 2011, Paginas 209–232 Fredy Becerra Rodríguez y Claudia Milena Álvarez Giraldo http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592311701644</p>
---	---	---	---	---

		<p>para el desempeño de éstas y que el recurso humano es el principal recurso de la firma.</p> <p>Innovación y talento humano en las redes empresariales hacen referencia a la calidad del mercado laboral, en tanto que la experiencia y cualificación de los empleados de muchas empresas, pueden ser más fácilmente adquiridos por otras y debe extenderse mucho más allá de las fronteras de los innovadores deben integrar sus ideas, conocimientos y habilidades con las de otros fuera de la organización para entregar los resultados al mercado, utilizando el medio más eficaz posible. Las empresas que aprovechan las ideas, tienen mayor probabilidad de prosperar en la era de la innovación abierta impulsando el uso de nuevas habilidades para la innovación incrementa el nivel de especialización en el conocimiento de los empleados, promoviendo la innovación empresarial. Los empleados con mayor conocimiento para la innovación son recursos</p>		
--	--	---	--	--

		importantes para las organizaciones y ellos deben tener continuamente nuevos conocimientos y habilidades para mantenerse el ritmo de desarrollo de las mismas.		
Redes empresariales e innovación: el caso de una red del sector cosmético en Bogotá. 2011	Merlin Patricia Grueso Hinestroza Jorge Hernán Gómez Cardona Leonardo Garay Quintero	La innovación es uno de los pilares necesarios para alcanzar el aumento significativo en la competitividad, también aclara que el bajo nivel de innovación y absorción de tecnología, genera pérdida en la conquista de nuevos clientes y permanencia en el mercado.	Innovación	Redes empresariales e innovación: el caso de una red del sector cosmético en Bogotá. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592311701528 Volumen 27 2011, Páginas 189–203
El aprendizaje organizacional como eje de desarrollo en la organización escolar	<i>Gisella Varinia Álvarez Cruz</i>	Hoy en día las organizaciones tienden a ser empresas del conocimiento, en donde los trabajadores son uno de los factores más importantes en el capital intelectual, para el progreso de la organización, y de paso se conviertan	Capital intelectual Aprendizaje organizacional.	revistas.pucp.edu.pe El aprendizaje organizacional como eje de desarrollo en la organización escolar. <i>Educación</i> , 15(29), 7-34.

		en compañías inteligentes. De tal forma, se considera que este enfoque de Aprendizaje organizacional responde a la necesidad de estar a la vanguardia en el mercado laboral.		
Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. 2011	Olga I. Jaramillo N.	El departamento de gestión de los recursos humanos, se ha transformado en pieza clave en el mundo empresarial moderno. Ya que son los encargados del reclutamiento, seguridad, beneficios y bienestar de los trabajadores, que día a día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que el perfil del psicólogo organizacional ha mejorado. Pero lo más importante de esta función administrativa es la calidad de vida que pudieran facilitar a los empleados y que están propiciando para que el dueño de la empresa invierta más en sus recurso más valioso, su personal. Con frecuencia nos encontramos que las pequeñas empresas se resisten al cambio y al bienestar de sus empleados, por los costos que esto conlleva, sin tener en cuenta que las	Gestión humana Bienestar a los empleados.	<i>Revista científica Pensamiento y Gestión</i> , (18). http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3597/2317 página: 104- 136

		personas con mayores beneficios laborales, es un personal que rendirá más en teoría.		
Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. 2011	Gregorio c. Hernández. Claudia m. Álvarez g. Julia c. Naranjo V.	La responsabilidad social empresarial es: el crecimiento y la competitividad, incorporando a su vez, el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente y las personas. El departamento de talento humano dentro de sus tareas, debe apoyar a la empresa es en el cumplimiento de su responsabilidad social. Para ello se triangula información utilizando métodos cuantitativo y cualitativo que permitan evidenciar la fiabilidad los datos, en este rastreo de información, utilizando técnicas como el clúster (uso de nuevas tecnologías para implementar en una empresa) teniendo en cuenta que la razón de ser de psicólogo en cualquier campo de acción es el bienestar mental del individuo.	Responsabilidad social empresarial. Departamento de talento humano.	Estudios Gerenciales http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n118/v27n118a09.pdf Página 163- 188
Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana	Olga l. Jaramillo N.	En el tiempo de capacitación de los empleados, pueden actualizar conocimientos y perfeccionar las habilidades adquiridas, esta última sirve para ejecutar las tareas de los	Capacitación. Actualización de conocimientos.	<i>Revista científica Pensamiento y Gestión</i> , (18). http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3597/2317 página: 104- 136

<p>empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. 2011</p>		<p>puestos de trabajo y realizar las labores encomendadas para los productos o servicios de las empresas. Se debe tener en cuenta que la capacitación, es un proceso continuo en donde el conocimiento del empleado, este a la vanguardia de lo que se está manejando en el medio. Por ello el departamento de talento humano, debe motivar a los empresarios y trabajadores, para que accedan por sus propios recursos o de ser mejor con el financiamiento de la alta gerencia, en adquirir este beneficio intelectual y de bienestar para las dos partes.</p>		
<p>Prácticas de recursos humanos y estilo estratégico en la mediana empresa: la experiencia de las empresas de Manizales, Colombia. 2012</p>	<p>Hernández, g. c., Sáenz, a. m., & mesa, m. p. t</p>	<p>Prácticas de recursos humanos según la revista se podrían agrupar en cuatro dimensiones estratégicas: destrezas de los empleados, políticas y prácticas de trabajo que permitan identificar y desarrollar el desempeño superior en los empleados; prácticas de soporte al entorno del puesto de trabajo para fomentar la motivación sostenida de los empleados; medidas de desempeño y prácticas de</p>	<p>Prácticas de recursos humanos.</p>	<p><i>Revista Universidad Eafit</i>, 40(136), 9-25. http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/861 Página: 9- 25</p>

		consolidación para focalizar energías de los empleados sobre comportamientos productivos específicos, y prácticas relacionadas con la organización del mercado laboral.		
Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia. 2010	Andrés R. Azuero R.	Capital social: En términos contables son los recursos económicos (inversión económica) que los socios de una empresa invierten para la creación de empresa, claro está que en términos de las ciencias sociales son elementos más de carácter constitutivos, como la solidaridad, la confianza, la reciprocidad, las redes sociales entre otras. Ahora bien el termino Inclusión social: es que las personas tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven y en la que brindan sus conocimientos a las organizaciones con sus servicios laborales.	Capital social Inclusión social	<i>Cuadernos de Administración</i> http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n41/n41a11.pdf Página: 151- 168