

TENDENCIAS DE LA GESTIÓN HUMANA EN COLOMBIA

OLGA CECILIA ACEVEDO ARIAS

ÁLVARO OSPINA GARCÉS

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
Y ORGANIZACIONAL
PEREIRA
2007**

TENDENCIAS DE LA GESTIÓN HUMANA EN COLOMBIA

OLGA CECILIA ACEVEDO ARIAS

ÁLVARO OSPINA GARCÉS

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

DIRECTORA

SANDRA ESTRADA MEJÍA

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
Y ORGANIZACIONAL
PEREIRA
2007**

DEDICATORIA

Álvaro Ospina Garcés:

A mi madre, hermano e hija; que inspiraron un sentido de compromiso hacia la realización personal y profesional.

Olga Cecilia Acevedo Arias:

A mi esposo e hija que siempre han sido motivadores y colaboradores de mi superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTOS

A:

Dra. Sandra Estrada Mejía, Directora del Proyecto de Investigación y a todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron a su realización.

Gracias.

TABLA DE CONTENIDO

		Pág
1	INTRODUCCIÓN _____	5
2	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN _____	8
2.1	ANTECEDENTES DE LA IDEA _____	8
2.2	SITUACIÓN PROBLEMA _____	10
2.3	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA _____	10
2.4	OBJETIVO GENERAL _____	10
2.5	OBJETIVOS ESPECÍFICOS _____	11
2.6	JUSTIFICACIÓN _____	11
2.7	BENEFICIOS QUE CONLLEVA _____	12
2.8	LIMITACIONES PREVISIBLES _____	12
3	MARCO REFERENCIAL _____	13
3.1	MARCO TEÓRICO _____	13
3.1.1	POLÍTICA MUNDIAL EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI _____	13
3.1.2	MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE _____	19
3.1.3	DESARROLLO HUMANO _____	23
3.1.4	ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN HUMANA _____	26
3.2	MARCO CONCEPTUAL _____	43
3.2.1	ASPECTO ECONÓMICO _____	43
3.2.2	MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE _____	50
3.2.3	DESARROLLO HUMANO _____	52
3.3	MARCO NORMATIVO _____	72

3.3.1	OBJETO PRIMORDIAL	75
3.3.2	APLICACIÓN TERRITORIAL	75
3.3.3	RELACIONES QUE REGULA	75
3.3.4	RELACIÓN DE LEYES, DECRETOS Y NORMAS.	75
3.4	MARCO FILOSÓFICO	76
3.5	MARCO SITUACIONAL	77
3.6	GLOSARIO	78
4	DISEÑO METODOLÓGICO	88
4.1	DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	88
4.2	VARIABLES	89
4.3	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	89
5	DIAGNÓSTICO OBTENIDO	90
6	PROPUESTA	96
7	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
7.1	CONCLUSIONES	98
7.2	RECOMENDACIONES	101
8	BIBLIOGRAFÍA	103

1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto presentar los acontecimientos ocurridos durante el siglo XX e inicios del siglo XXI en los aspectos económicos, ambiental y humano a nivel mundial y los impactos sufridos por las organizaciones colombianas y la manera como los han afrontado.

En el primer capítulo se hace referencia al problema de investigación. Se plantea el desafío de la competitividad, la cual implica para los dirigentes organizacionales estar abiertos a las nuevas prácticas de gestión con el fin de construir organizaciones más productivas, que proyecten su éxito a largo plazo.

El segundo capítulo describe los acontecimientos ocurridos en los siglos XX y XXI que han y vienen impactando las organizaciones colombianas, lo cual hace necesario estudiar la evolución de estos sucesos permitiendo adecuarlas a las necesidades del entorno.

La información como fuente de desarrollo en la era moderna, el proceso de globalización, los acelerados y permanentes cambios tecnológicos, han generado efectos en la transformación de las estructuras organizacionales, en la forma de hacer las cosas. Una nueva organización del trabajo está marcando la pauta en el mundo actual, obligando a elevar las condiciones de competitividad.

Es indiscutible que los impactos de la globalización sobre el conocimiento y la información, se vienen dando sobre la base de una economía mundial que interconecta todos los rincones del planeta y de las actividades humanas, generando una dinámica de desarrollo científico y tecnológico que constituye la expresión de un nuevo paradigma técnico-económico en marcha.

El campo científico-tecnológico ha venido revolucionando el mundo de la electrónica y las comunicaciones, mediante el desarrollo de la microelectrónica y los semiconductores, los sistemas expertos, la inteligencia artificial y las nuevas interfaces, la robótica, dispositivos de visión y tacto artificiales, la fotónica y el láser, los instrumentos científicos de resonancia magnética.

La innovación tecnológica se presenta como un aprendizaje continuo y acumulativo de las organizaciones para mejorar los productos, los procesos y la gestión de manera que incremente su productividad y competitividad.

La interdisciplina se impone, como una modalidad ineludible de trabajo en ciencia y tecnología. Son muchos los conceptos y los enfoques que se cruzan y participan en la comprensión de los desarrollos científicos.

El aprendizaje se convierte en una exigencia continua, pues la renovación de los conceptos en todas las áreas de la actividad humana, convierten en una necesidad imperiosa la permanente actualización.

El acercarse a la toma de decisiones desde una perspectiva de desarrollo sostenible requiere que se lleve a cabo una evolución cuidadosa de las fortalezas de la comunidad y la organización para determinar las prioridades de las acciones a ejecutar.

El desarrollo sostenible o desarrollo sustentable hace referencia al uso de la forma racional (con lógica social en beneficio de las grandes mayorías) de los recursos naturales de un lugar, cuidando que no sean esquilados (sobre todo con la lógica de la maximización de las ganancias a corto plazo) para que las generaciones futuras puedan hacer uso de ellos igual que hemos hecho nosotros, es decir sin que nuestras prácticas económicas, imposibiliten el futuro de la vida humana en la tierra .

El desarrollo humano supone nuevos paradigmas: desarrollo para la gente, desarrollo de la gente y hecho por la misma gente, proponiendo una ruptura entre posturas tradicionales.

El capítulo III, identifica el diseño metodológico empleado en la investigación (descriptivo-analítico).

En el capítulo IV se llevó a cabo el trabajo de campo donde se identificaron las tendencias de la Gestión Humana empleadas en las organizaciones colombianas para adecuar su sistema de aprendizaje, el desarrollo tecnológico y político. Dirigir y potenciar el desarrollo de las habilidades y destrezas de las personas, mediante el trabajo coordinado y la ejecución de estrategias de mejoramiento del conocimiento.

Asimismo, los sucesos ocurridos en lo económico, ambiental y humano en el siglo XX y comienzos del XXI justifican realizar investigaciones en el campo humano y organizacional para elevar la competitividad, productividad y calidad de las organizaciones en Colombia.

En el capítulo V se elaboró la propuesta de los investigadores en la que se recomienda a la Gerencia recurrir, en todo momento a su Capital Humano para enfrentar la compleja, cambiante e impredecible realidad. Solo en él, encontrará capacidades de adaptación, flexibilidad y creatividad que puesta al servicio de la organización, le permitirá salir adelante en cada situación crucial a la que se enfrenta.

El papel que juega el Capital Humano en el desarrollo de las organizaciones es el que hace la diferencia entre un país desarrollado y otro en vía de desarrollo, por ello todos están preocupados en mejorarlo, principalmente a través de la educación y la capacitación de las personas. Si para los países es válido, como no lo será para la organización.

Por último frente a los cambios económicos, ambientales y humanos identificados en el siglo XX e inicios del XXI se hace necesario contar con estudios de Gestión Humana que permitan identificar, diseñar y desarrollar nuevas tendencias para adecuar las organizaciones colombianas a las necesidades del presente milenio.

Para terminar, el capítulo VI recoge las conclusiones y recomendaciones de la investigación en cuestión.

2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 ANTECEDENTES DE LA IDEA

La historia como fundamento del conocimiento permite identificar muchas de las causas por las cuales los Estados, organizaciones e individuos, viven los efectos económicos, políticos, sociales y culturales en la sociedad.

Los conceptos de Estado y de organizaciones son elementos básicos para comprender la dinámica social en la cual se insertan los individuos con el fin de incrementar la productividad en el desarrollo empresarial y medir sus efectos en la calidad de vida y el entorno.

Es evidente que los referentes de aprendizaje están marcados por las imágenes aprendidas de nuestros antecesores. Sin embargo la manera de adquirir el conocimiento, así como el ejercicio del poder, determinan los modelos de gestión de una sociedad a través de sus organizaciones públicas y privadas.

No sólo las empresas colombianas se encuentran enfrentando la incertidumbre del cambio. Cualquier organización en el mundo está sintiendo la aceleración que produce uno sólo de los elementos que caracterizan el entorno económico de hoy: la competitividad.

Para enfrentar el desafío de la competitividad, los administradores deben estar abiertos a intentar nuevas prácticas de gestión, nuevas ideas para construir organizaciones más productivas, que proyecten su éxito a largo plazo, como también el de los colaboradores que trabajan para ella.

La primacía de la información, fuente de desarrollo en la era moderna y con ella el proceso de globalización, los acelerados y permanentes cambios tecnológicos, han generado efectos en la transformación de las estructuras organizacionales, la forma de hacer las cosas. En consecuencia, una nueva organización del trabajo está marcando la pauta en el mundo actual, obligando a elevar las condiciones de competitividad.

Estos cambios han influenciado directamente la composición de los empleos, los cuales han pasado "de una concepción de puestos de trabajo a una de ocupaciones. El trabajo, así visto, cambia de la orientación al esfuerzo, por la orientación al cerebro" (1). De ahí que se debe generar nuevas ideas de gestión organizacional en cuanto a la Administración del Talento Humano que responda a las condiciones actuales y proyectadas al mañana.

Las nuevas realidades organizacionales han puesto de presente la preocupación e interés de los dirigentes de Talento Humano por desarrollar la capacidad de agregar valor a los procesos organizacionales y medir el impacto que sus prácticas tienen en la estrategia de la organización. En este contexto la generación y medición de valor agregado en Gestión Humana se constituye en su mayor desafío en el futuro cercano, con miras a fortalecer su posición dentro de las organizaciones.

Abordar este tema permite confirmar que el papel del Área de Gestión Humana es garantizar que el talento que las organizaciones requieren para el desarrollo de sus estrategias y el logro de sus metas, esté disponible en la calidad y oportunidad exigidas. Esto significa que el valor que agrega el colaborador está en función de su aporte al resultado organizacional.

(1) LUIS ERNESTO ROMERO, El Perfil del Administrador Actual: Un Reto a la Educación en la Administración, un marco de referencia, reflexiones y experiencias sobre la formación gerencial en Colombia. Universidad de los Andes, Magíster en Dirección Universitaria, 1994.

2.2 SITUACIÓN PROBLEMA

Las organizaciones colombianas se encuentran impactadas por sucesos económicos, humanos y ambientales ocurridos durante el siglo XX y comienzos del XXI que han incidido en su desarrollo humano y organizacional. Por tal razón se hace necesario estudiar la evolución de estos hechos para adecuar las organizaciones colombianas a las necesidades del entorno.

Si bien es cierto se han venido desarrollando estudios e investigaciones en el campo comercial, técnico, económico, administrativo y jurídico, con el propósito de acomodarlas a los hechos citados mediante el desarrollo de nuevas teorías y enfoques administrativos, se observa poco énfasis en el campo del talento humano como agente dinamizador del desarrollo y transformación.

2.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Frente a los cambios económicos, humanos y ambientales identificados en el siglo XX e inicios del XXI se hace necesario contar con estudios de Tendencias de Gestión Humana que permitan desarrollar nuevos enfoques y teorías administrativas para adecuar las organizaciones colombianas a las necesidades del presente milenio. De acá surge el interrogante: ¿Están preparadas las organizaciones colombianas para adecuarse a los cambios?

2.4 OBJETIVO GENERAL

Analizar las tendencias de la Gestión Humana en Colombia generadas por los cambios económicos, humanos, y ambientales en el siglo XX e inicios del siglo XXI.

2.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para el desarrollo de los objetivos específicos se consideraron los siguientes aspectos:

1. Identificar el desarrollo de la economía mundial.
2. Examinar el comportamiento Humano y Organizacional.
3. Reconocer el comportamiento ambiental.

2.6 JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones tienen una finalidad, objetivos de supervivencia; pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas de crecimiento y cambio. Tienen una personalidad, una necesidad, un carácter y se las considera como micro sociedades que tienen sus procesos de socialización, sus normas y su propia historia.

La esencia de la gestión de la alta gerencia, es visualizar acertadamente hacia dónde se deben encaminar los esfuerzos de la organización y lograr moverla al menor costo. Sin embargo, hacer esto no es fácil, ya que se presentan imprevistos y tantas posibilidades de limitaciones únicas, que resulta complejo enfrentarlas con esquemas rígidos.

Se hace necesario conocer las tendencias de la Gestión Humana empleadas en las organizaciones colombianas con el propósito de adecuar el sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político. Dirigir y potenciar el desarrollo de las habilidades y destrezas de las personas, a través del trabajo coordinado y la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento.

Los sucesos ocurridos en lo económico, ambiental y humano en el siglo XX y comienzos del XXI justifican realizar investigaciones en el campo humano y organizacional con el propósito de elevar la competitividad, productividad y calidad de las organizaciones.

2.7 BENEFICIOS QUE CONLLEVA

El trabajo realizado permitirá:

Que las organizaciones formulen y diseñen estrategias de Gestión Humana con el fin de corresponder a las tendencias y exigencias del entorno en el siglo XXI impactadas por el desarrollo económico, humano y ambiental.

Servir de referente conceptual y teórico al Programa de Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el fin de llevar a cabo una revisión de su currículo y plan de estudio.

2.8 LIMITACIONES PREVISIBLES

El trabajo se enfrentó a:

La existencia de un enfoque economicista en la dirección de las empresas, lo que hizo más difícil identificar el nivel de desarrollo de la Gestión Humana en Colombia.

La gestión del Talento Humano en las organizaciones colombianas es muy operativa, (centrada en labores de administración de personal que giran alrededor de las funciones tradicionales de reclutamiento, selección, inducción, compensación y adiestramiento), lo cual dificulta el desarrollo humano y organizacional acorde con los hechos ocurridos en el campo económico, ambiental y humano del siglo XX y comienzos del XXI.

Se cuenta con información estadística parcialmente actualizada y sistematizada acerca de las tendencias de la Gestión Humana en Colombia.

3 MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

Las nuevas realidades y cambios tecnológicos, ambientales y humanos que ha venido sufriendo el mundo a finales del siglo XX y principios del siglo XXI, han derivado en transformaciones políticas, sociales, culturales y laborales. Tales hechos a nivel mundial han obligado a los estados a redefinir sus prioridades para responder con seriedad y eficacia a las demandas sociales. Los países en estas condiciones no pueden aislarse, por el contrario, –de acuerdo con el conocimiento de sus debilidades y potencialidades– deben hallar mecanismos de adaptación y articulación con las bruscas y aceleradas transformaciones que se están dando.

2.1.1 POLÍTICA MUNDIAL EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI

Se asiste al auge de las nuevas tecnologías y a los avances en el progreso material, pero también, al tiempo tienen lugar enormes privaciones que no se corresponden con el nivel de riqueza y renta logrado y con la aceleración tecnológica que se está dando. La desigualdad internacional entre países está creciendo, así como la que tiene lugar dentro de ellos mismos. (2)

Desde los años ochenta, la globalización se acelera y la liberalización de la economía se intensifica, y esto viene acompañado de ideologías en las que predomina el individualismo sobre el interés colectivo. La competitividad y la eficiencia se establecen como los objetivos centrales a conseguir, mientras que la motivación individual se basa en la consecución de retribuciones económicas. Produciendo una desideologización, una pérdida de valores y una alienación que se constituyen en los rasgos dominantes de la sociedad actual.

(2) DRUCKER F. Peter - La Sociedad Post capitalista, 1994.

Después del derrumbe del bloque soviético y del fin de la guerra fría, la globalización y liberalización económica fueron asumidas por quienes le apostaron a un mundo unipolar. Los medios de comunicación y la diplomacia dominantes, dejaron en segundo plano la necesidad de una política global que reconociera la realidad multipolar. Aunque la política global no es la política de las civilizaciones, ni la rivalidad de las superpotencias ha quedado sustituida por los choques de civilizaciones, como lo señaló Huntington; las diferencias culturales tienen peso en el origen de los conflictos actuales. Los conflictos bélicos van siendo cada vez menos entre Estados y más entre tribus o bandas dentro del megaestado global.

La organización económica y social que resulta de la regulación exclusiva de la liberalización y el mercado, y las instituciones políticas hechas a la medida de la unipolaridad, han generado en progresión geométrica exclusión social que conduce frecuentemente a la desesperación de la que se alimenta el fanatismo.

Uno de los cambios significativos en el sistema internacional, ha sido el llamado "mundo globalizado": globalización en la producción (la fábrica mundial), en la comercialización (bloques regionales), en el financiamiento (dinero electrónico) y en la tecnología (industrial). Con estas transformaciones se ha generado un nuevo sistema económico mundial, interdependiente, que obliga a los Estados a hacer una revisión de los conceptos de soberanía económica, además de los respectivos mecanismos, instrumentos y políticas estatales.

Este hecho, sucedido en 1989, representa el declinar de la guerra fría y el derrumbe del llamado bloque socialista como modelo de Estado. De sus funciones surgen dos grandes tendencias que se describen brevemente a continuación: (3)

Estatismo: Propende por el mantenimiento del Intervencionismo Clásico, el Estado como agente económico, productor y distribuidor de bienes y servicios, planificador y promotor de desarrollo en sus diferentes aspectos, que trabaja descentralizadamente y que asume funciones ejecutorias.

(3) DRUCKER F. Peter - La Sociedad Postcapitalista, 1994

Neoliberalismo: Las funciones del Estado se circunscriben a la administración de justicia y seguridad, como formas de garantizar la libertad individual. Plantea un modelo teórico según el cual el individuo es la esencia de la sociedad y del mercado, que dispensa y regula los recursos productivos y sociales. Su objetivo es reducir la intervención estatal. La libertad del mercado estimula los individuos a buscar su propio provecho, a fomentar el bienestar general y a contribuir al logro de la prosperidad de la sociedad. Los esfuerzos se centran en disminuir el tamaño del Estado, suprimiendo gran parte de sus funciones; se trata en diversos casos de privatizarlas y/o eliminarlas.

Ambas tendencias sin embargo, muestran falencias y debilidades: El Estado omnipresente, proteccionista, regulador y propietario, margina y subestima a la sociedad civil y su implementación muestra grandes ineficiencias. El neoliberal de igual manera, implica una subestimación de las capacidades productivas de la Sociedad Civil, diferentes a las del Estado y el mercado.

2.1.1.1 El contexto

2.1.1.1.1 El mundo y la globalización

Se tiene suficiente evidencia sobre el análisis de tendencias para aceptar que los elementos fundamentales que marcarán los cauces de esta sociedad del siglo XXI son la globalización, el conocimiento y la información. Es indiscutible que los impactos de la primera sobre el conocimiento y la información, se vienen dando sobre la base de una economía mundial que interconecta todos los rincones del planeta y de las actividades humanas, generando una dinámica de desarrollo científico y tecnológico; que constituye la expresión de un nuevo paradigma técnico-económico en marcha.

Una nueva plataforma sobre la cual se despliegan los desarrollos de la ciencia y la tecnología. El uso intensivo de la información, la producción en serie se reemplaza por producciones flexibles y la sistematización en todos los procesos. Sobre éstos intensos cambios desencadenados a grandes velocidades en las últimas dos décadas, se erigen nuevos sistemas organizacionales de trabajo en red, con estructuras horizontales integradas.

Sistemas de producción y de intercambio que exigen de manera generalizada romper con la centralización y distribuir la inteligencia y su participación en los distintos procesos organizativos y de la comunidad. Nuevos patrones de productividad técnica y organizacional han transformado las condiciones de la competencia y del éxito económico y han generado unas nuevas reglas de funcionamiento de la economía y la sociedad que tendrán su repercusión cada vez más fuerte en las próximas décadas. (4)

Frente a todo este proceso aparece una disyuntiva fuerte: se renuncia a la construcción de una identidad propia, o se convierte en oportunidad para transformar la cultura, la lengua y desencadenar procesos de recomposición y reconstruir bajo nuevas modalidades, vínculos de solidaridad y sentimientos de identidad.

Es imperioso, proyectar desde América Latina, una visión del desarrollo científico y tecnológico, que nos permita generar respuestas innovadoras, hacia la vinculación de nuestras sociedades y más específicamente de las comunidades regionales de la cual se hace parte.

2.1.1.1.2 Las nuevas tecnologías

La microelectrónica y los semiconductores, los sistemas expertos, la inteligencia artificial y las nuevas interfaces, la robótica, dispositivos de visión y tacto artificiales, la fotónica y el láser, los instrumentos científicos de resonancia magnética están revolucionando el mundo de la electrónica y las comunicaciones y por consiguiente la proyección de la investigación en estos campos.

Los nuevos materiales del futuro, superiores a los materiales clásicos, tendrán propiedades como la resistencia al desgaste, gran dureza, resistencia a altas temperaturas, gran resistencia mecánica, alto uso funcional (óptico, eléctrico, electrónico, magnético), la posibilidad de combinar materiales, alta resistencia a la corrosión, bajo peso y costo mínimo. (5)

(4) DRUCKER F. Peter - La Sociedad Postcapitalista, 1994

(5) LAVERDE RODRIGUEZ Jairo, Prospectiva Tecnológica - Documento de la Especialización en Gerencia de Tecnología, EAN-UTP,1997.

La nanotecnología y las altas tecnologías como la informática , los nuevos materiales y la biotecnología, el trascendental avance logrado en la identificación del genoma humano, el gran salto que se avecina en la clonación, son la base para transformaciones que seguramente impactarán la organización económica y social hasta niveles insospechados en el actual momento. Nuevas formas productivas y organizacionales aparecerán sin duda.

2.1.1.1.3 El papel de la Innovación

La participación en el intercambio mundial está correlacionada con la actividad innovadora. "La innovación tecnológica se presenta como un aprendizaje continuo y acumulativo de las firmas para mejorar los productos, los procesos y la gestión de manera que incremente su productividad y competitividad. Sin embargo la innovación no se limita a la firma individual: pese a que ésta puede ser unidad de aplicación inicial, sus efectos se extienden sobre toda la red en que ella se inserta. Incluso en la adopción de nuevas tecnologías el entorno social ejerce su influencia, estableciendo oportunidades y restricciones para la innovación". (6)

2.1.1.1.4 La interdisciplinariedad

El conocimiento y la información entran, desencadenan una dinámica de transformación científica y tecnológica de amplio espectro. Se producen intensos cambios en las demandas sociales, se exagera la competencia y se hace cada vez más compleja la construcción de la competitividad de los países y regiones.

La intensa mutación de la actividad económica y social internacionalmente, exige de quienes se dediquen a la investigación científico-tecnológica, una creciente capacidad de cambio y adaptación. Se trata de una dinámica que impone ineludiblemente nuevos conceptos en la academia y en la educación. (7)

La interdisciplinariedad se va imponiendo, como una modalidad ineludible de trabajo en ciencia y tecnología; es la misma sociedad, la misma realidad la que impone los nuevos cauces de generación del conocimiento. Son muchos los conceptos y los enfoques que se cruzan y participan en la comprensión de los desarrollos científicos.

(6) CHAPARRO Fernando - Conocimiento, innovación y construcción de sociedad: Una agenda para el siglo XXI, 1998.

(7) COLCIENCIAS - Sistema nacional de Innovación: Nuevo Escenario de la Competitividad, 1998.

Convendría decir, que si el desafío es construir el futuro, los complejos cambios, intensos, veloces, cualitativos, irreversibles, en la forma de trabajar, de producir, de generar conocimiento, derrumban en la práctica las limitaciones que interponen las concepciones y estructuras obsoletas, para dar paso a las organizaciones del conocimiento.

2.1.1.1.5 Nuevas pedagogías y estructuras educativas

El corto ciclo de vida de los productos, la obsolescencia tecnológica y organizacional se hace sentir más rápido. Así las cosas el aprendizaje se convierte en una exigencia continua, pues la renovación de los conceptos en todas las áreas de la actividad humana, convierten en una necesidad imperiosa la permanente actualización.

En consecuencia con este escenario del desarrollo científico y tecnológico, existe la tendencia en el terreno educativo hacia la formación por ciclos, articulados dentro de una estructura integral hasta acceder a los niveles más avanzados, desde el pregrado hasta el nivel de doctorado. Requiriéndose, en todo caso, el complemento de múltiples capacitaciones y especializaciones, que permitan ir cubriendo los vacíos que van produciendo inevitablemente las vertiginosas transformaciones. (9)

Es un mundo que exige un conjunto de factores, para brindar los elementos que están siendo exigidos a los que entran al circuito laboral, a cualquier nivel.

2.1.1.1.6 América Latina

Por muchos factores históricos y condiciones económicas y sociales, los países latinoamericanos tendrán que construir una visión de futuro colectiva. América Latina está obligada a proyectar conjuntamente los beneficios del actual progreso científico y tecnológico, de igual manera a generar su propio umbral de desarrollo, frente a las naciones altamente industrializadas en materia de técnicas de producción y condiciones de vida. Se requiere talento humano altamente capacitado, para que haga uso de la innovación tecnológica y la transforme en aplicaciones productivas y de bienestar en nuestras comunidades

(9) GÓMEZ Víctor Manuel - Educación y Sociedad: Cuatro temas críticos de la Educación Superior en Colombia.

Ubicando a Colombia en el anterior contexto, se puede concluir que este país presenta múltiples desafíos, atraso y marginalidad y en consecuencia la necesidad de sentar las bases para la generación propia de ciencia y tecnología.

El principal escenario de esa vinculación deberá ser con la proyección hacia el sistema de innovación nacional. Respaldar en esa forma las fuerzas creativas de la sociedad, generando un contexto que facilite y favorezca la aplicación creativa del conocimiento desarrollado.

2.1.1.1.7 La región

Aunque la región se encuentra inmersa en un mundo interconectado, que ha desarrollado una interdependencia entre todos los países y rincones del planeta, paradójicamente gana en proyección y protagonismo el escenario regional y local.

La realidad actual y las tendencias nos exigen estar abiertos al mundo, a trabajar y compartir con socios y pares de muy distintas partes del planeta. Simultáneamente ha venido ganando influencia una visión en la cual los territorios, las regiones, se constituyen en el escenario dentro del cual se proyecta la interacción de los distintos actores sociales.

Es necesario, en consecuencia, construir en las regiones sistemas de innovación, en los que los distintos sectores –academia, empresarios, gobierno local, sociedad civil– se comprometan con su aporte específico con el desarrollo regional. A través de proyectos específicos que tejan esa red de innovación indispensable para superar el atraso de nuestra regiones. Es la sinergia y la concertación indispensables en la solución de los problemas y necesidades locales.

2.1.2 MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En esta segunda mitad del siglo el deterioro del medio ambiente ha planteado un reto formidable a la sociedad y a la ciencia, problema estrechamente relacionado con la crisis del modelo de desarrollo económico y social predominante. Existen numerosas evidencias de que el agotamiento de los ecosistemas y de los recursos naturales, puede convertirse en una restricción definitiva al desarrollo social y económico, y que la concomitante

degradación del medio ambiente se traduce en la reducción y posible destrucción de las condiciones necesarias para el mantenimiento de la vida en la tierra.

Este fenómeno de crisis ambiental global se ha convertido en una de las claves de la problemática mundial contemporánea y, en consecuencia, ha motivado profundos replanteamientos en las diversas disciplinas del conocimiento, la tecnología y las políticas de desarrollo, así como en la articulación del desarrollo local y global.

En el caso de las ciencias naturales ha propiciado la redefinición de sus propios objetos de análisis, dando paso a concepciones más holísticas con base en el estudio de los ecosistemas. En el caso de las ciencias sociales este fenómeno ha estimulado el desarrollo de modelos capaces de interpretar mejor las relaciones entre la sociedad y la naturaleza.

El resultado trascendental de este esfuerzo ha sido la creación de un nuevo paradigma. EL DESARROLLO SOSTENIBLE, a través del cual se busca hacer compatibles las necesidades del desarrollo socioeconómico con la conservación del medio ambiente para garantizar a largo plazo la calidad de la vida a futuras generaciones.

El análisis de la actual problemática ambiental se enfoca principalmente en grandes tipos de fenómenos: el agotamiento y degradación de los recursos naturales, la contaminación ambiental y la pérdida de la biodiversidad y de la diversidad cultural. Todos ellos se refuerzan entre sí para afectar la capacidad de regeneración de los diversos ecosistemas y la calidad de vida en los asentamientos humanos, urbanos y rurales.

La realización práctica de la ventaja que representa para nuestro país su excepcional biodiversidad requiere su valorización y manejo efectivo. Mientras ella esté representada solamente en la existencia de ecosistemas y hábitats naturales poco conocidos, es apenas un potencial imposible de aprovechar. La valorización de la biodiversidad requiere de una estrategia que incluya, como parte fundamental, la realización de la investigación orientada a caracterizar, evaluar, utilizar y conservar la riqueza genética disponible del país. De aquí la importancia que tiene la red de centros de investigación que se están

estableciendo en este campo, cuya autonomía y capacidad investigativa deben ser fortalecida en el futuro cercano.

Además de la biodiversidad, otra de las riquezas con que cuenta el país es la diversidad cultural que caracteriza a la sociedad colombiana. Esto otorga posibilidades de integrar diversas formas de saber, como los sistemas indígenas de conocimiento, al desarrollo del país, no solamente en lo relacionado con el manejo y preservación de los recursos naturales, sino también con otros múltiples aspectos relacionados con la producción y la organización social. La comunicación intercultural y el trabajo interdisciplinario permitirán la valoración y el manejo adecuado de los recursos biológicos y culturales. (10) Por tal razón el desarrollo sostenible se analiza desde tres dimensiones:

2.1.2.1 Dimensión económica

Lo ambiental apunta al mantenimiento de los ecosistemas, lo económico apunta a privilegiar los resultados en un corto plazo, sin que importe el impacto sobre el ambiente. Por lo tanto, agota los bienes productivos para satisfacer las necesidades de momento a costo de las generaciones futuras.

Lo económico y lo ambiental no han funcionado jamás según una misma lógica. La naturaleza actúa de acuerdo con una lógica de interdependencia sistémica y lo económico se apoya en una relación causal, lineal. Siempre se confronta la relación de un gasto con un resultado ganancia.

Por eso en los ritmos naturales la gestión económica conduce a destruir los recursos naturales, por lo tanto, se propone actualmente un sistema de cuentas nacionales que incluye un indicador de producto neto sostenible en el que se tenga en cuenta los gastos de defensa del medio ambiente y la depredación del capital ambiental.

La dimensión económica que incorpora el desarrollo sostenible presenta un cambio en la adopción de un nuevo patrón en relación con la medición del crecimiento.

(10) AYONA, F. Medio ambiente y competitividad. Editorial El Siglo. 1997

2.1.2.2 Dimensión social

En la dimensión social, se señala como objetivos fundamentales del desarrollo erradicar la pobreza, la ignorancia y la enfermedad, pero de eso nada se logra en términos aceptables porque las desigualdades tienden a aumentar al paso que la economía crece y avanza la industria. El ser humano debe ser el centro de todo proceso de desarrollo. Los criterios de eficiencia económica orientados por la fuerza del mercado no llevan a la reducción de desigualdades sociales o al uso racional de los recursos naturales.

El modelo de desarrollo predominante después de la Segunda Guerra Mundial apuntó a satisfacer los requerimientos del crecimiento económico sin tener presente la dimensión social, que dio lugar a una gruesa acumulación de deuda social. Por eso, todo plan de desarrollo debe comenzar por ubicar en el centro de la preocupación al ser humano y bregar por su relación integral – humanistas -.

La relación, desarrollo - calidad de vida - medio ambiente, tiene que ser estrecha y el individuo debe ser el destinatario final de todas estas políticas. Actualmente el ser humano tiene una significación social y colectiva que involucra la dimensión ambiental. (11)

2.1.2.3 Dimensión cultural

La cultura es la suma de valores, creencias y formas de comportamiento de un pueblo ante lo cual es necesario generar conocimientos que conduzcan al proceso de desarrollo sustentable. El desarrollo debe armonizar el crecimiento económico, la equidad social, el respeto a la naturaleza y diversidad cultural, para que sea sustentable en el tiempo.

El desarrollo sostenible debe tener presente la diversidad cultural de los pueblos para no infringirle daños a su acervo cultural. En Río 92, se hizo hincapié en la importancia de la cultura indígena, resaltando el mantener los conocimientos de dicha cultura sobre los procesos de la naturaleza, que contribuyen al aprovechamiento sustentable de los ecosistemas. (12)

1. ANGEL MAYA, Augusto. Conceptualización ambiental, ecosistema y cultura. Ministerio del Medio Ambiente. Jefes. Santafé de Bogotá.2000

2. Ibed.

El objetivo final del desarrollo, ha de ser el continuo aumento del bienestar de toda la población, sobre la base de su plena participación en el proceso de desarrollo y una justa distribución de los beneficios que se derivan de él.

2.1.3 DESARROLLO HUMANO

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD– ha enfocado sus últimos informes sobre la estrecha relación existente entre desarrollo humano y derechos humanos, entendiéndose por éstos - en su más amplia acepción - los derechos políticos, sociales, económicos y culturales, todos ellos indispensables para un adecuado desenvolvimiento de los seres humanos.

Las concepciones actuales plantean que desarrollo humano no es el aumento sostenido del producto per cápita, el cambio en las relaciones de producción o la diferencia estructural de la sociedad. Supone nuevos paradigmas: desarrollo para la gente, desarrollo de la gente y hecho por la misma gente, proponiendo una ruptura entre posturas tradicionales de la ética (¿para qué?) y la concepción teórica del ¿cómo?.

Al establecerse la persona como un fin en sí misma, su objetivo debe ser su propia realización mediante la libertad de elección y oportunidades para lograr sus objetivos, desarrollo de sus propias capacidades y puesta en práctica y desarrollo de su libertad. De este postulado nace la concepción que la principal riqueza de un país es su capital humano.

Las teorías anteriores que abogaban por fórmulas como la del atajo (control de la población y revolución verde), las estrategias ad hoc (creación de empleo y atención a las necesidades básicas), el desarrollo en tiempos de globalización (ajustes estructurales, reformas neoliberales y atracción de capitales) se encuentran en un proceso de ruptura dadas las insuficiencias de estas recetas, la importancia creciente que se le da a la persona, los valores de la libertad - cada vez más cuestionados y en conflicto - y el desarrollo como un proceso de deliberación. Dadas estas perspectivas el desarrollo humano debe ser equitativo, sostenible, productivo y potenciador.

Los informes mundiales contemplan el desarrollo humano de un país en tres dimensiones: longevidad, conocimiento y nivel de vida, utilizando para ello índices de medición definidos en la siguiente forma: (13)

Desarrollo relativo al género. Logro en las tres dimensiones pero ajusta sus valores por la desigualdad existente entre sexos. A mayor desigualdad de género mayor retroceso en el indicador.

Potenciación de género. Participación del sexo femenino en la actividad económica y política de un país.

Pobreza humana: Mide el grado de privación en tres dimensiones: muerte antes de los cuarenta años, analfabetismo de los adultos, desnutrición infantil y porcentaje de población sin acceso al agua potable.

Lo anterior ha conducido a proponer cinco parámetros básicos de referencia en los que debe trabajarse para un aumento significativo y relevante en este aspecto.

El aumento de las oportunidades de vida plena, productiva y satisfactoria para todos.

El establecimiento de rutas específicas para cada país de conformidad con sus condiciones particulares de avance, contexto histórico, cultura, recursos disponibles, instituciones existentes.

2.1.3.1 La libertad económica y de mercado

Estado con responsabilidades esenciales - que no dependan de su tamaño - asumidas con calidad, asignación de libertad para todos, provisión de bienes y servicios públicos básicos y corrección de fallas estructurales existentes en el mercado.

(13) Apuntes Seminario Internacional: "Educación y desarrollo humano. Un compromiso de la Universidad". Santafé de Bogotá. ICFES - ASCUN. Octubre 2000

La participación de las personas, una exigencia tomada como fin y no como medio, con criterios de descentralización y democracia, considerando a la sociedad civil como un elemento fuerte y activo de participación.

2.1.3.2 El panorama en Colombia

A pesar de lo anterior, el país continúa enfrentado a formas de explotación similares a la esclavitud que jurídicamente se abolió en la primera mitad del Siglo XIX: trata de blancas, trabajo y otras formas de explotación de los niños, discriminación social y religiosa, discriminación de género y de minorías étnicas, intolerancia con determinados grupos poblacionales y un aumento constante en la violencia en variadas formas, generando paralelamente nuevas migraciones y desplazamientos.

El estímulo a la participación igualitaria de todos en el manejo del aparato estatal - denominada democracia participativa- no se construye de la noche a la mañana, es el fruto de un largo proceso de reeducación de los ciudadanos, que al dar sus frutos puede dar legitimidad al Estado y facilitar la gobernabilidad.

En la práctica existe un constante desbalance entre los derechos reconocidos por el derecho positivo y su ejercicio por todos. A los derechos civiles se suman los sociales que requieren de una organización colectiva de carácter nacional, pero que tiende a exigir un compromiso internacional.

Surgen entonces dos nuevas necesidades: la liberación de la miseria y la liberación del miedo, conceptos estos que limitan las libertades y derechos de las personas. En Colombia según informe PNUD 2000, existen 10.000.000 de seres humanos en la miseria, amén que convivimos en una sociedad cada vez más aterrorizada. Se hace urgente asumir colectivamente la lucha contra estos flagelos que no desaparecen por el mero crecimiento económico. (14)

(14) Informes Desarrollo Humano. PNUD 1999 - 2000

Liberarse de la miseria, de la exclusión política y de la exclusión social son tres caras paralelas de un mismo derecho. Solamente se podrá hablar de conquistas significativas cuando se alcancen en forma integral. El tema de la liberación del miedo es igualmente complejo: la población colombiana vive azotada en todos sus estratos por la violencia y la miseria, es una sociedad asustada permanentemente. Se migra porque se tiene miedo al desplazamiento, al no futuro, a perder el empleo, la empresa, la vivienda, la vida misma.

En síntesis, el escenario del desarrollo humano para el país y sus diferentes regiones no es nada halagador: conflictos, violencia, miseria, analfabetismo, desigualdad de oportunidades, educación no correspondiente a esas realidades, hacen que los retos a asumir sean cada vez mayores y más complejos, quedando enormes problemas a resolver por todo el colectivo, de manera integral y concertada.

2.1.4 ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN HUMANA

La historia como fundamento del conocimiento permite identificar muchas de las causas por las cuales los Estados, sociedades, organizaciones e individuos, viven los efectos económicos, políticos y culturales en la sociedad.

Los conceptos de Estado y de organización son elementos básicos para comprender la dinámica social en la cual se insertan los individuos para la productividad en el desarrollo empresarial y de sus efectos en la calidad de vida; así como en la manera de afectar el entorno, en la medida en que se constituyen en agentes reproductores de paradigmas, de lenguaje y de acción políticas que afectan a otros.

Es evidente que los referentes de aprendizaje están marcados por las imágenes aprendidas de nuestros antecesores. Sin embargo, la manera de adquirir el conocimiento, así como el ejercicio del poder, determinan los modelos de gestión de una sociedad, a través de sus organizaciones públicas, privadas y sociales.

Aquí se pueden destacar tres momentos históricos involucrados:

Primer Momento

Los antecedentes del capitalismo comercial e industrial y su incidencia en el modelo de la sociedad occidental y en el Estado tradicional, hacia la conformación del Estado moderno. Se pretende mostrar cómo en la historia del hombre occidental, la búsqueda de la subsistencia y de la acumulación económica ha limitado, por decir lo menos, el desarrollo del humanismo dentro de los sistemas. (15)

El concepto de lo humano es abordado como una necesidad vital, producto del sufrimiento y del conflicto que surge de las deficientes condiciones laborales, sociales y políticas en la era del capitalismo industrial, la cual se constituye en referente del pensamiento científico y de la filosofía cartesiana para interpretar la relación del hombre y del universo como elementos aislados.

Segundo Momento

La revolución Industrial provocó efectos en el desarrollo del conocimiento. El afán de libertad y de creación de empresa lleva a la sociedad occidental, a través de la industrialización, al desarrollo de nuevas técnicas de producción, las cuales contribuyen al crecimiento económico y a la marginalidad del individuo, quedando preso en la red simbólica de un capitalismo despótico.

El individuo, como sujeto social, se encuentra atrapado en la red de símbolos; éstos definen su pensamiento. Él es producto de la educación recibida en su sociedad, la cual reproduce en su descendencia, originando los modelos de poder económico, social y político.

Tercer Momento

Identifica al estado tradicional y su sistema de relaciones mecánicas en el desarrollo de la producción. Integra la función del Estado con el surgimiento de la industrialización y la fragmentación de las clases sociales.

(15) CARRILLO (1997). La Gerencia de la Gente. Revista Calidad Empresarial, No2, Caracas.

Se presenta el Estado en América Latina con sus características de dependencia del modelo europeo en cuanto al ejercicio político, en tanto que, en lo concerniente al comercio y la industria, asume la dependencia externa de Inglaterra y de Estados Unidos en la inserción al mercado mundial.

El proceso de modernización constituye una consecuencia del cambio ocurrido con la crisis del Estado tradicional, lo cual aún coexiste en los países latinoamericanos, dada la yuxtaposición de un Estado dependiente, frente a la necesidad de una mayor autosuficiencia en el contexto de la actual sociedad de las organizaciones y de una economía de libre mercado.

Esta situación afecta aún más el reconocimiento del ser humano, y un inmenso potencial de talento se pierde en las organizaciones, dado el esquema tradicional de buscar salidas solo desde el ángulo económico, ocasionando desventajas cada vez mas agudas respecto a la oportunidades de los individuos para capacitarse y participar en el mejoramiento de su calidad de vida, a través de la educación y el desarrollo de la autonomía.

La crisis del desarrollo humano y social, generada por una gran inestabilidad política y económica en América Latina, hace que el individuo se vea expuesto sin muchas defensas a una sociedad abierta al mundo internacional y a la globalización de mercado. Por tanto, en el llamado Estado moderno o sociedad de organizaciones, el direccionamiento del talento humano se constituye en un centro de atención para la modernización de las organizaciones, como un proceso fundamental de política para garantizar el cambio y adaptar las empresas a las nuevas demandas del entorno.

2.1.4.1 Gestión humana en la sociedad de organizaciones

Aparece como un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del

conocimiento. La inteligencia corporativa depende en gran medida de las políticas de direccionamiento humano que se ejercen en cada organización.

El desarrollo humano ha estado relacionado con la administración del recurso humano de manera funcional y operacional, lo cual correspondió a la necesidad de administrar personal en un sistema también mecánico y paternalista con énfasis en la centralización con variados niveles jerárquicos. (16)

La intención se centraba en la administración personal de acuerdo con las labores que debería desarrollar la empresa en el logro de los objetivos propios de la producción. Y el esfuerzo de los jefes radicaba en la búsqueda de un indicador relevante en el contexto de la economía y de las finanzas, la eficiencia (fundamento indispensable de la administración moderna).

La labor de los gerentes del talento humano es conducir al personal a lograr la eficacia a través del trabajo grupal y coordinado para buscar conjuntamente la efectividad de la organización en las respuestas que entrega al entorno.

A pesar de las diversas perspectivas sobre el tema, el elemento unificador de cualquier definición lo distingue de manera singular la gestión estratégica, o sea cómo se integran las personas en el sistema Organizacional para vincularse directamente a la estrategia empresarial, con el fin de movilizar las capacidades y el talento hacia el logro de los objetivos de desarrollo corporativo y social.

El sentido y razón de ser de la política en la gestión del desarrollo humano consiste en orientar el potencial de los conocimientos de la inteligencia de la organización, de los valores y la comunicación a un propósito de entregar servicios de calidad a los clientes para contribuir con el mejoramiento y satisfacción de su vida.

(16) Davis, Keith (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial Mc Graw Hill, México.

La política constituye el más alto nivel de identidad de la visión de los líderes y, muy especialmente, de los gerentes de la gestión humana, quienes deben conducir, con las directrices de su área, la organización a un estado mayor de satisfacción y de calidad de vida laboral a través de la toma de decisiones estratégicas, ya que su misión profesional por excelencia se fundamenta en constituirse en un facilitador del desarrollo humano integral, en el director de políticas de desarrollo de la organización.

Las organizaciones modernas deben fundamentarse en una política integral del desarrollo humano, centrada en el conocimiento científico social, para investigar la manera como el sistema humano se relaciona, aprende de su propia capacidad productiva, reconoce el desarrollo de su historia e incrementa su conocimiento a partir del reordenamiento del error.

2.1.4.2 La Segunda Guerra Mundial y sus efectos

La Segunda Guerra Mundial marco un hito en los sistemas de producción y en la búsqueda de respuestas a las nuevas realidades, no solo de subsistencia sino de la calidad de vida en el ámbito internacional.

La creciente demanda del mercado en materia de calidad y de opciones de satisfacción colocó a las organizaciones en una nueva dinámica productiva y social; aprender a ver de una manera situacional las variables que afectaban a cada área de la organización.

La sociedad estaba dinamizando la búsqueda de nuevos conocimientos para identificar la estructura social, económica y política de la realidad, afectada por exigencias en materia de calidad de vida. Era indispensable ofrecer calidad al cliente.

Los valores aparecen como una sumatoria de las cualidades con que se expresan líderes y organizaciones para responder a esa nueva cultura de cambio.

Este tema dio origen a un nuevo lenguaje, una nueva manera de reconceptualizar el desarrollo organizacional y, por ende, una nueva forma de ser y de hacer las cosas. Lo

nuevo ha sido la velocidad de su difusión y el alcance global a través de culturas, clases sociales y territorios geográficos.

El conocimiento se convirtió en un recurso, en una utilidad.

Lo que hoy se denomina como conocimiento se prueba en acción, enfocada a los resultados.

El reto de la sociedad se fundamenta en el aprendizaje consciente de su realidad y en la capacidad para transformarla hacia mejores condiciones de vida.

La necesidad de formar nuevos sistemas organizacionales constituyó un reto para perfilar empresas en los años 1970-1980 especialmente en Europa y Norteamérica.

Los procesos de calidad se introducen como una nueva metodología de aprendizaje. Se inicia el desarrollo del control de calidad total, como versión moderna del Management, concepto que prevalece en la década 1980-90.

Sin embargo, las decisiones en muchos países que ingresaron a la corriente del control de calidad total, especialmente en América Latina, no tuvieron en cuenta de manera precisa un eslabón de esa cadena hacia la calidad del servicio: La Gestión Humana de la Organización, nervio óptico para desarrollar los procesos de calidad y mejoramiento continuo, como luego se le denominó a esta ola administrativa de los noventa.

Sin gente de calidad no es posible establecer procesos de calidad y culturas de cambio. Por tanto, para hablar de servicio es preciso de hablar de valores humanos y corporativos.

2.1.4.3 Cambio de paradigma en la percepción del conocimiento

El cerebro humano tiene ilimitadas posibilidades de cambiar de paradigmas. Puede ordenarse y reordenarse a sí mismo, y es capaz de integrar y trascender antiguos conflictos. Solo el hombre es arquitecto de su destino. La mayor revolución de nuestra

generación es que los seres humanos, cambiando la actitud interior de su mente, pueden cambiar los aspectos exteriores de sus vidas.

La teoría de la relatividad, la teoría general de sistemas y la cibernética, llevadas al campo de la psicología y la medicina plástica, abrieron, con el estudio de la biología y la fisiología cerebral, la puerta para iniciar el estudio sobre los descubrimientos de la sensibilidad humana. A partir de estas se transformó el concepto de mundo mecánico. Estos nuevos conceptos para entender la energía del pensamiento y del universo, igualmente construyeron nuevas formas de entendimiento perceptual. De ello da cuenta la psicología de las formas y la psicología tras personal, avaladas por los estudios de Carl Jung, James Gibson, entre otros.

2.1.4.4 Aportes de la cibernética a la gestión humana

Podría decirse que es el arte y la ciencia de autoformarse. A partir del surgimiento de la cibernética se abrió un nuevo horizonte en el desarrollo industrial y en la cultura de las organizaciones. Era necesario dirigirlas y controlarlas dentro de sus propios sistemas, con el fin de garantizar no sólo la productividad, sino también la calidad de sus bienes y servicios. Se requería de nuevos aprendizajes para interpretar y generar el cambio en los paradigmas aplicados a la empresa y a la sociedad.

2.1.4.5 Sensibilización y acción perceptual

Se requiere aprender de nosotros mismos ya que constituye una necesidad para ampliar el espectro de la visión mental creada, la cual incide en la construcción de la percepción que se posee, cimiento de los procesos de aprendizaje y del perfil de los valores que practican en la dinámica cultural a la que pertenece un individuo.

Los nuevos aprendizajes requieren la construcción de nuevas visiones, las cuales inciden en el desarrollo económico-social y humano, así como en la renivelación del aprendizaje a escala político-culturales, desde las cuales se impone la dinámica del cambio, la cual deberá reflejarse en estructuras organizacionales mas consecuentes con la dimensión

participativa o lo que es lo mismo, sistemas abiertos sensiblemente conscientes, potenciadores de una imagen positiva de sus destino dispuestos a enfrentar la inestabilidad económica y política que genera un mercado cada vez mas competitivo.

2.1.4.6 Psicocibernética, auto imagen y autoestima

Lo único absoluto es aceptar el cambio, como dinámica continua de la vida. El doctor Maltz descubrió la autoimagen, que para este era la base de la Psicocibernética. y la clave de la personalidad y de la conducta humana. La persona que cambie la autoimagen transformará también su personalidad y conducta. Determina y fija las fronteras de la consecución individual, define al individuo lo que este puede hacer.

Es evidente que de la calidad de las imágenes que recrean el pensamiento dependerán los cambios en el comportamiento humano. Por tanto, en la Psicocibernética, el uso de los cuadros mentales se concibe como la práctica del mejoramiento humano y el afianzamiento de una personalidad exitosa. (17)

De acuerdo como nos veamos a nosotros mismos, se generan actitudes positivas o negativas, las cuales están motivadas por estados emocionales y por sentimientos frente al entorno.

Todo esto trae como objeto de estudio la inteligencia emocional, como base de autocontrol de las imágenes que posee el individuo o una organización.

Estos conceptos, refuerzan la necesidad del conocimiento de nosotros mismos para actuar como protagonistas del desarrollo humano y asumir el reto de auto transformación y la autoconstrucción con base en el reconocimiento personal.

(17) DOYAL, Len e Ian Gough (1994) Teoría de las necesidades humanas. Barcelona: FUHEM/Icaria

El siglo XX aportó las bases para comprender el cambio como una dinámica permanente de la vida, entenderlo es la clave para iniciar la construcción de nuevos valores humanos, sociales, políticos y económicos en la historia del presente siglo.

2.1.4.7 La transición del cambio

La transición propia del cambio orienta tres momentos básicos del pensamiento humano, en los cuales la mente del individuo debe revisar el estado del antes, como referente de su historia, para comprender el ahora y, desde este escenario, identificar los pasos de construcción de los valores humanos, organizacionales y sociales para proyectarse al futuro.

2.1.4.7.1 La ética

Es evidente la importancia histórica de la construcción de los valores, los cuales deben ser comprendidos desde la identificación individual hacia lo cívico, que es el soporte fundamental de la empresa en la sociedad moderna. Su desarrollo lo constituye, en el devenir del Estado moderno y la democracia, la formación de la transparencia en los procesos públicos. Todas estas dimensiones se entienden dentro de una integridad del individuo, como ser humano, como organización y como sociedad con capacidad de autogobierno y legitimidad de sus valores.

La Ética se clasifica en:

Individual: se sustenta de la sociedad universal, en el derecho a la vida. El instinto de conservación, el apego a la vida, es sin duda el primer instinto del hombre y de todo ser vivo.

Cívica: nace a partir de la idea creciente del pluralismo, da paso a la nueva concepción de la modernidad como fundamento empresarial del siglo XX, y constituye un reto en el desarrollo de la responsabilidad social de las organizaciones públicas y privadas para el siglo XXI.

El principio más relevante de la cívica es la autonomía moral, la cual trasciende el contexto político de ciudadanía y de igualdad, sin que se signifique igualitarismo, ya que el principio de la igualdad no concierne a una sociedad en la que todos los hombres sean iguales en cuanto a contribución, responsabilidades, poder y riqueza.

2.1.4.7.2 El valor de la democracia

La democracia indica un conjunto de ideales, bien un sistema político, característica que comparte con los términos de socialismo y comunismo, pero, a diferencia de estos, nunca se ha identificado con una corriente concreta de pensamiento.

Esta surge en el ordenamiento político moderno, pero también debe ser ejercida dentro de las organizaciones para garantizar los consensos posibles en la resolución de los conflictos.

2.1.4.7.3 La modernidad y la ética global

Los principios morales de la sociedad moderna son valores y normas empresariales, en la cual se comparten dentro de una sociedad pluralista, que permite a los individuos y diversos grupos, no solo coexistir y convivir, sino también construir una vida juntos a través de proyectos comprometidos para dar respuestas comunes a los desafíos que enfrentan y a las demandas sociales.

Los aportes del conocimiento moderno abren las posibilidades al entendimiento de las realidades que vive el hombre contemporáneo. El conocimiento fundamenta los valores del ser, para hacer; o sea que el conocimiento en su trascendencia histórica, se aplica en el ahora al mismo conocimiento para acrecentarlos. Este es el cambio trascendental del conocimiento, reflejado en la transformación de la sociedad y la economía global expresada en relaciones internacionales entre culturas en busca del desarrollo y la sostenibilidad empresarial.

El ascenso de la disciplina normativa individual, cívica y empresarial, a una dimensión global, precisa la necesidad de sustentar la acción de la organización moderna en la

responsabilidad social, frente al entorno y a la calidad de vida de la sociedad a la que afecta. Esta concepción de global exige no perder de vista la búsqueda de resolución a los problemas desde un enfoque interdisciplinario, de tal manera que las decisiones no sólo busquen obtener resultados sino efectos ecológicos y holísticos en el mejoramiento del entorno. Es la verdadera misión social del conocimiento actual en el mundo globalizado.

Los códigos de manuales, comportamiento, declaraciones o principios empresariales se inscriben en una dimensión humana del comportamiento ético profesional de la empresa. Sin embargo, tratándose de un ambiente competitivo, los redactores no pueden olvidar los propósitos de la empresa frente a su misión corporativa y las leyes del mercado.

Es necesario llevar a cabo un viraje de la visión. No solo importa cómo nos afecta el entorno, sino cómo contribuimos a que éste mejore, lo cual a su vez repercute en las condiciones que el hombre construye para crear su calidad de vida y su desarrollo social y sostenibilidad económica.

El estudio de la ética global se constituye en parámetro universal de la administración del conocimiento. De su comprensión depende la visualización del camino que las organizaciones y sus individuos deben transitar, para garantizar el mejoramiento de los valores de competitividad y calidad de la sociedad del nuevo milenio. (18)

2.1.4.8 La sensibilidad humana en la gerencia del conocimiento

El salto del conocimiento aplicado a la tierra y a los instrumentos tecnológicos, en los primeros momentos de la historia productiva, colocó a su generador, el "hombre productivo", en una condición de sujeto y a su vez de recurso. Con el advenimiento de la sociedad administrada por el conocimiento, el hombre de finales de siglo XX e inicios del siglo XXI se ve involucrado en un contexto de sociedad instruida, en la cual su aprendizaje constituye el instrumento de defensa y seguridad vital mas importante para orientarse a si mismo en el sistema social de organizaciones.

El conocimiento como base para la tecnología es al mismo tiempo un mecanismo de interacción y de aislamiento. Sólo cuando el ser humano experimenta la distancia de los demás, su desconexión comienza a ser percibida como la falta de comunicación con el otro.

No basta con incrementar los conocimientos para ejercer una buena administración. Es necesario sentir que ellos son pilares para especializar a las organizaciones y, a través de ellas, cumplir con una misión social.

Es igualmente considerable la importancia de la administración del conocimiento en el uso del poder. De ello depende la especialización en la toma de decisiones y la capacidad y habilidad de los gestores para incrementarlo con base en la socialización en el sistema humano.

El conocimiento por si mismo no genera valor; debe ser concatenado en un proceso de transformación y valorización humana.

El talento, identificado con la capacidad y habilidad para administrar el conocimiento, sólo se potencia con base en la mayor optimización de lo que se sabe. Igualmente, es necesario desplegar las potencialidades en habilidades que deben ser aplicadas a los procesos en busca de la realización de competencias.

De lo anterior depende que la organización fundamente sus indicadores de gestión de resultados a través de una clara definición de variables cualitativas y cuantitativas, que sólo tendrán una visión clara tanto en la mente del cliente interno como externo, siempre y cuando la sensibilización del sistema logre expresar claramente los valores de calidad que requiere la organización para expresarse en el entorno.

(18) GUIOT, Jean (1992). Diseño de la Organización. Editorial legis, Santafé de Bogotá.

2.1.4.8.1 La organización, su desarrollo y evolución

Aunque los principios de la administración científica de las organizaciones tienen su referente histórico en los estudios por Frederick Taylor, con base en la observación y estudio sistemático de las actividades de los trabajadores, el punto de vista relevante de la teoría científica radicó en aplicar la ciencia para responder preguntas relacionadas con la eficiencia, la motivación y la cooperación.

Taylor recomendó la especialización en el trabajo, a partir de la cual se incrementaría la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo.

Una de las contribuciones más trascendentes del enfoque clásico de la administración ha sido identificar la gestión o administración de empresas como un elemento básico de organización de la sociedad. La administración ha sido identificar la gestión o administración de empresas como un elemento básico de organización de la sociedad.

2.1.4.8.2 Gestión de servicio organizacional

Un individuo es el que crea la obra de arte, el que adopta una filosofía política. Los individuos pueden provocar el cambio mucho más eficazmente que las instituciones.

Un individuo formado con mente positiva frente a la crisis, es un ser preparado para triunfar, ya que el capital humano más importante con que cuenta está fundamentado en los principios y valores que constituyen su propia autoimagen, la cual determina el nivel de su autoestima, expresada en su talento y su calidad humana.

Lo que se pretende ahora es el aprendizaje del individuo y de las organizaciones para gestionar el cambio, desde la orientación y formación perceptual de los valores humanos y organizacionales con que se cuenta en la realidad, y el análisis perceptual y psicodinámico que requieren las empresas para posicionarse en el entorno y mejorar sus estrategias de sensibilización y culturización, con base en lo cual definen su imagen corporativa, como expresión singular de los valores de servicio a sus clientes y del clima positivo que proyectan para trabajar por el logro de su misión de vida como empresa.

2.1.4.8.3 Psicodinámica grupal y visión compartida

Se trata de estudiar a la organización como un sistema vivo, capaz de sentir y de dirigirse a través de su visión perceptual y racional.

La sensación se refiere a experiencias inmediatas y básicas, ocasionadas por estímulos aislados simples. La percepción está ligada a la sensación e incluye la interpretación de aquellas, dándoles significado y organización.

Entre estos dos términos no existe un límite preciso, ya que una sensación lleva a una percepción; de hecho, somos en nuestra experiencia sensible de acuerdo con lo que estimula nuestros sentidos y lo que percibimos.

En cambio, entre la percepción y la cognición existe un límite preciso, ya que mientras la percepción asimila y ordena la información de acuerdo con el estímulo inicial con que ésta es captada, la cognición se refiere a un proceso interpretativo complejo que involucra la adquisición, el almacenamiento, la recuperación y el uso del conocimiento.

Reconocer el significado de la percepción, como base del desarrollo humano, facilita la comprensión del conocimiento de nosotros mismos, para construir de manera sistemática las relaciones humanas en organizaciones adaptivas al cambio.

2.1.4.8.4 Gestión del cambio estratégico y construcción de valores

En la dinámica organizacional de los grupos y equipos de trabajo, la responsabilidad social compartida de los miembros está en conexión directa con los logros obtenidos en los indicadores de impacto frente al cliente, o sea que la mente institucional debe colocarse "al otro lado del mostrador". (19)

(19) GUARAWAY (1991). El reto de las Organizaciones. Revista Calidad y Productividad, No 4, Caracas.

Desde este escenario, en el lugar que ocupa el cliente externo o beneficiario, comienza la identificación de la imagen del servicio. Esta se concreta en la práctica de los valores que integran la calidad del servidor en su relación con el cliente externo, para que éste interiorice, se exprese con satisfacción, destaque fortalezas institucionales como la agilidad en la atención, amabilidad, cordialidad, rapidez en la solución de problemas, comprensión, orientación, reconocimiento y respeto; así como en la oportuna entrega del servicio, atención personalizada y comunicación eficaz.

Todos son aspectos que constituyen una gama de características positivas que definen el perfil de servicio de una empresa (su imagen), en lo cual está cimentada la proyección del liderazgo organizacional y la capacidad de una empresa para competir en el entorno.

Presentar una imagen de servicio con los valores descritos, constituye un reto en la formación del liderazgo integral que debe construir como red humana una organización.

La búsqueda de razones fundamentales para gestionar el cambio está íntimamente ligada con la identificación y construcción de los valores que permiten construir la visión estratégica. Cuando los valores están contruidos con una sensibilidad negativa, producen antivalores, subdesarrollo, lo cual retarda el avance de la organización y de la sociedad.

Es claro que la calidad de sensibilidad que se produce en un sistema organizacional depende del tipo de emociones positivas o negativas que determinan el clima laboral. El nivel de sensibilidad, reactiva o proactiva, define los antivalores o valores organizacionales. Desde esta perspectiva el sistema deberá controlarse a sí mismo, identificando en sus cualidades el nivel de calidad de vida organizacional que produce y por supuesto el que desea y está dispuesto a alcanzar.

2.1.4.9 Construcción de la visión

Construir una visión se hace necesario hoy en día no solo en las personas sino también en las organizaciones donde estas trabajan.

Construir la visión se basa en la identificación y construcción de los valores que trascienden en el proceso del cambio estratégico de la cultura Organizacional.

Igualmente es necesario identificar el sistema de valores con los cuales se orienta la organización para establecer la diferencia entre lo que existe y lo nuevo que debe procesar el sistema humano, para así asimilar los tres momentos fundamentales de la historia de su vida, el antes, el ahora y lo que espera alcanzar en el futuro.

La visión del pensamiento, aquella que se crea con base en el procesamiento de la información que se percibe, que se siente y se analiza y se hace parte integral de nuestra vivencia, de nuestra simbología, de lo que somos, ó sea aquella que da dirección a nuestra vida. Con este valioso material cognitivo se hace necesario pensar, reflexionar, crear y proyectar y decidir lo que se quiere ser en un mundo cambiante.

La visión, es la expresión de nuestra imagen mental, el arte del intelecto, producto del deseo de ser y de transformación, es lo que define la imagen, precisamente en la escala tonal de los valores con que ha sido creada y recreada la imaginación para proyectarla a la realidad por medio de nuestra sensibilidad y nuestros actos.

Somos el resultado de nuestros sentimientos, o sea de nuestro sentido de dirección de vida. Por lo tanto los valores se expresan en la imagen. Ellos son el resultado de la calidad de nuestros sentimientos. De su vivencia y realización depende igualmente nuestro estado de salud y bienestar.

2.1.4.10 El eje de visión

Este se construye basado en los valores identificados de la realidad que vive una persona u organización.

El enlace entre estos se debe crear y aprender a redimensionar, nace a raíz de la necesidad de construcción colectiva de lo nuevo, donde se deben sustituir la apreciación de las imágenes, donde lo negativo debe comenzar a desaparecer. Por tanto el eje de visión es guía para planificar el cambio de proyección estratégica y surge de los

resultados obtenidos sobre el estado de desarrollo en que se encuentra un individuo, un grupo, una organización o una comunidad. Esto es lo que caracteriza la dinámica del cambio de imágenes viejas u obsoletas hacia la construcción de nuevas visiones de imágenes, con valores positivos.

Se perfilan y determinan, según el caso, tres categorías básicas:

Instrumentales: Se refiere a lo ético y moral. Por ej.: ¿Cómo cree que hay que comportarse con quienes le rodean? Con honestidad, educación con los demás, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza mutua, respeto por los derechos humanos, etc.

También se refiere a los principios de Competencia. Por ej.: ¿Qué cree que hay que tener para poder competir en la vida? Cultura, dinero, imaginación, lógica, buena forma física, inteligencia, belleza, capacidad de ahorro, iniciativa, pensamiento positivo, constancia, flexibilidad, vitalidad, simpatía, capacidad de trabajo en equipo.

Los Medios: Son el medio operativo para alcanzar los valores finales. Por ej.: la comunicación, la cooperación, la socialización del conocimiento, la convivencia, el dialogo.

Los Fines o Finales: Son los personales. Por ej.: ¿Qué es para usted lo más importante en la vida? Vivir, felicidad, salud, salvación, familia, éxito o realización personal, tener prestigio, estatus, bienestar material, sabiduría, amistad, trabajo, ser respetado, demostrar amor, valía, etc.

Igual incluye los Éticos Sociales. Por ej.: ¿Qué quiere usted para el mundo? Paz, supervivencia ecológica del planeta, justicia social, etc.

La escala de gestión de los valores viene determinada por el espacio que se forma entre las debilidades y las fortalezas que se pueden construir.

Niveles bajos de comunicación entre las personas que laboran en una organización es una de las debilidades más comunes, que genera bajo clima laboral, conflicto, y mal manejo de informaciones, lo cual repercute en deterioro de la productividad y calidad de los procesos.

Es importante destacar que la dinámica del cambio estratégico depende de la motivación que reciba el personal y de su compromiso y sentido de pertenencia a la institución. Sin embargo muchas veces sucede que las empresas esperan que el colaborador tenga sentido de pertenencia con la empresa sin haber realizado una debida inserción de este al sistema, lo cual debe ser corregido en el proceso de selección para participar en el sistema Organizacional.

Para hacer que una persona se incorpore con sentido de pertenencia a la empresa debe conocer la institución para la cual trabaja y contar con jefes que sean lideres.

Las empresas que no posicionan la visión y la misión corporativa en la labor que cumplen los grupos de gestión, terminan trabajando por inercia en una situación critica de baja productividad en la que se resaltan las debilidades y no las fortalezas, creando una amplitud en la brecha cultural entre los valores tradicionales o sub-valores y los principios a alcanzar o redimensionamiento en la escala para lograr la calidad del servicio.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

En concordancia con el marco teórico, el conceptual, estudia los enfoques y teorías administrativas que se han desarrollado a lo largo de la historia de las organizaciones que han servido para identificar, diseñar y operar las tendencias de Gestión Humana para hacerle frente a los impactos causados por los cambios económicos, ambientales y humanos ocurridos a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI para responder con eficacia a las necesidades del entorno.

2.2.1 ASPECTO ECONÓMICO

2.2.1.1 Globalización y competitividad

La globalización es un proceso político, económico y social que si bien es cierto no es nuevo, ha sido retomado con mayor énfasis en los países en desarrollo como premisa específica para lograr el crecimiento económico y erradicar la pobreza. Pero este fenómeno en ningún momento es concebido como modelo de desarrollo económico, sino más bien como un marco que regula las relaciones económicas internacionales entre los países industrializados.

El término engloba un proceso de creciente internacionalización o mundialización de capital financiero, industrial y comercial, nuevas relaciones políticas internacionales y el surgimiento de la empresa transnacional, que a la vez produjo como respuesta las constantes necesidades de reacomodo del sistema capitalista de producción, nuevos procesos productivos y de consumo y una expansión y uso intensivo de la tecnología sin precedentes.

La globalización es parte de un proceso histórico del capitalismo en donde se constituye un nuevo ordenamiento internacional en el marco del mundo unipolar, después de la desaparición del conflicto este – oeste, de la desaparición de la amenaza nuclear y de una subversión que ponía en peligro el orden capitalista mundial. Es un proceso que da cuenta de un cambio en la naturaleza, en el escenario, en los actores y en los medios de una lucha a escala mundial por controlar los mecanismos que permitan la creación, apropiación y destino de excedente económico.

Uno de los retos del siglo XXI es la globalización, la cual es una mezcla de luces y sombras, que está precedida por la más profunda revolución científico- tecnológica que ha conocido en su historia el género humano, lo cual ha permitido crear un mundo sin fronteras que ha hecho variar los conceptos de tiempo y espacio. (20)

(20) SACHS, Jeffrey D. y LARRAÍN, Felipe B., |Macroeconomía en la economía mundial, Prentice Hall, 1994.

Como consecuencia de la globalización en la actualidad hay un proceso de internacionalización de la producción y de la comercialización de productos, así como una mundialización de las comunicaciones y las finanzas.

Es la globalización parte de la evolución de la historia de la humanidad y tenemos que preparar a nuestros países para aprovecharla.

Hay grandes fuerzas que están acelerando la globalización:

La revolución tecnológica y científica. Facilita a la humanidad servicios de transporte, información y comunicación cada vez más rápidos, mejores y a menor costo, así como mas redes para interconectar a las personas y los pueblos globalmente.

Los fracasos de los regímenes comunistas y de algunos programas socialistas. Traen consigo el hecho de que más países se estén vinculando al sistema de libre empresa desencadenando las iniciativas privadas es estos países e iniciando profundos y amplios procesos de liberación y privatización en sus sistemas económicos.

La maduración de los mercados en los países más desarrollados. Disminuye las tasas de crecimiento de estas naciones, provocando que sus exportadores sean más agresivos y que los gobiernos les regulen más sus sistemas económicos para estimular el crecimiento económico, basándose en la expansión del comercio internacional y la atracción de las inversiones extranjeras.

La integración económica internacional. Contribuye a disminuir los tipos y niveles de aranceles de la mayoría de las naciones del mundo, sus monedas sean intercambiables libremente a tipos de cambio flotantes y los capitales de sus inversionistas se muevan con más libertad

“En efecto, la internacionalización es parte integrante y cada vez más necesaria para competir, desarrollar estrategias, asimilar la inmensa cantidad de información que implica una labor de jerarquización, selección, ubicación y unas acciones concretas que

posesionan asertivamente nuestra producción de bienes y servicios en el ámbito de los mercados globales". (21)

La interconexión en todos los sectores de la información de la producción y de la vida de las naciones, ha experimentado un crecimiento jamás alcanzado en la historia del mundo. Colombia no ha sido ajena a este fenómeno y se encuentra en el periodo de decisiones que tendrá un efecto duradero para la economía nacional, para el gobierno actual y para todos los colombianos del siglo XXI.

2.2.1.2 Apertura económica

Los gobiernos de los países alrededor del mundo utilizan una gran variedad de estrategias para enfrentar las situaciones económicas, políticas y legales a las que están expuestos. La forma en la que éstos manejan, por ejemplo, las políticas económicas, les puede facilitar y mejorar su desempeño en un momento determinado.

Existen varias tendencias para el manejo de las políticas económicas en los países, las cuales determinan el rumbo que un gobierno determinado le quiere dar a la economía de su país. Ejemplo de estas tendencias son el proteccionismo y la apertura económica o libre cambio.

"Se puede definir el proteccionismo como el uso de varios mecanismos con el objetivo principal de proteger las empresas nacionales de la competencia extranjera. El mecanismo más utilizado es el de aplicar un alto nivel de impuestos a la entrada de productos hechos en otros países (estos impuestos se denominan aranceles). También existen otros mecanismos como las cuotas de importación las cuales sólo permiten la entrada al país de una cantidad específica de un determinado producto extranjero, los subsidios a las exportaciones, etc". (22)

(21) STIGLITZ, Joseph, |Economía, Editorial Ariel, Barcelona, 1994.

(22) Ibed

La apertura económica, por el contrario, busca estimular el intercambio de productos entre los países, eliminando la mayor cantidad posible de barreras con las que las empresas se puedan encontrar al momento de comerciar. Los aranceles, por ejemplo, son una barrera, ya que son costos que tienen que pagar las empresas al comerciar entre países. Estos costos aumentan el precio del producto y, por lo tanto, dificultan su venta. Si una apertura económica busca bajar o eliminar esos aranceles, entonces estaría eliminando las barreras y facilitando el intercambio.

Una apertura económica trae beneficios a las empresas nacionales y al país en general. Al competir las empresas nacionales con empresas de otros países para vender sus productos, deben buscar, entre otras estrategias, que el precio de su producto sea atractivo para los compradores. Para que esto suceda, las empresas deben organizarse y fortalecerse de la mejor forma posible, ya sea mediante el mejoramiento de la organización administrativa o la adquisición de nuevas maquinarias y tecnologías que les permita producir con bajos costos. Al organizarse mejor, las empresas se vuelven más eficientes. El Estado y el país, como las empresas, también deben mejorar en infraestructura y en tecnología para disminuir los costos de transporte y de información; igualmente han de aparecer empresas que elaboren productos especializados según las necesidades de los consumidores. Así, los consumidores encontrarán una mayor variedad de productos con una mejor calidad y a mejores precios.

Colombia fue un país tradicionalmente proteccionista, sin embargo, a partir de 1991, durante el gobierno del Presidente Cesar Gaviria Trujillo, y fundamentado en la nueva Constitución Política de Colombia, el país entró en un esquema de apertura económica. Con la Constitución de 1991 se crearon el Ministerio de Comercio Exterior, el Ministerio de Relaciones Internacionales, el Ministerio de Desarrollo, el Banco de Comercio Exterior y el Consejo Superior de Comercio Exterior, instituciones que tienen funciones de promoción, control y financiación, entre otras, del comercio exterior.

Otros instrumentos que los gobiernos utilizan para facilitar el comercio entre países son: los acuerdos comerciales, las uniones aduaneras, las zonas de libre comercio, la implantación de preferencias arancelarias y las asociaciones. Los acuerdos comerciales se

pueden hacer entre dos países se denominan acuerdos bilaterales entre varios países se denominan acuerdos multilaterales, (habitualmente de una misma región: Europa, países andinos, etc.).

En éstos, los países pueden acordar los productos que desean comerciar y los niveles de arancel que se les cobrarán a la entrada de los diferentes países si es que no se acuerda la eliminación total de los aranceles a ciertos productos. Colombia, en particular, ha hecho acuerdos con otros países dando origen al Grupo de los tres (G3) entre Colombia, México y Venezuela, al Pacto Andino y a asociaciones como la ALADI (Asociación latinoamericana de integración), entre otras.

Durante la última década del Siglo XX el país vivió un proceso de apertura económica, calificada por algunos analistas como indiscriminada y letal para las empresas porque fueron mayores las importaciones que las exportaciones y se incrementó el contrabando. Otros expertos consideran que todavía falta mucho para entrar en una verdadera globalización. (23)

A la apertura económica se le han atribuido fenómenos como el incremento del desempleo, la crisis financiera y el empobrecimiento de la agricultura.

2.2.1.3 Internacionalización de la economía

Los procesos de cambio y modernización que se realizan en los países se producen cada vez con mayor aceleración, de manera tal que la frecuencia de transformación de los mismos disminuye con el transcurso de los años, la política de modernizar vía internacionalizar constituye una especie de proceso de transformación continuo, debe ser un proceso proyectado, probado, experimentado y aceptado por los actores de la sociedad desarrollada e implementado en otras sociedades, a través de lo que llamaremos el proceso de adopción.

(23) MONTERO Cecilia/Morris Pablo. Territorio, competitividad sistémica y desarrollo endógeno - Instituciones y actores del desarrollo territorial en el marco de la globalización, 1999

Para ello debemos preparar previamente un diseño de país ordenado, lógico, previsible y contar con un nivel dirigenal acorde a la circunstancia, donde las reglas de juego sean claras y parejas, estableciendo políticas sencillas, apropiadas y adecuadas a una realidad que es dinámica por lo tanto cuando decimos, apropiadas, adecuadas y sencillas queremos decir que se adapten rápidamente a los cambios que se producen en forma permanente y a su vez no desnaturalicen los conceptos del modelo de país pretendido.

“Este proceso debe expandirse rápidamente, y más en una economía ávida de recuperar un incipiente desarrollo comercial, cultural, político y social. Pero por otro lado son muchas las variables que hemos considerado que debieran funcionar en forma conjunta para que este proceso sea saludable y apropiado, proponiéndose en consecuencia encontrar el eje central del problema y propiciar los elementos de juicio al respecto”. (24)

Para adoptar las políticas de modernizar a través de la internacionalización, el proceso de adopción que se va a desarrollar se sitúa sobre la base de un conjunto de países agrupados de acuerdo a similitudes en términos generales sobre mecanismos y procesos políticos y económicos, con cercanía territorial, lo que hace que la realidad de cada uno de ellos se consustancie con la de los demás miembros, sin dejar de señalar la autonomía sobre costumbres e identidades que cada uno de los integrantes tienen enraizados en sus residentes.

La integración de los mercados internacionales y el afinamiento del proceso de globalización en su conjunto, en un estadio mundial dominado por los países desarrollados, es el punto de partida o bien el esquema que deben aceptar estos dos conjuntos de países si quieren aplicar la política de modernizar vía internacionalizar, cuando los países no poseen el marco adecuado para incursionar en este proceso, este se vuelve direccionado, satisfaciendo necesidades de un segmento determinado de estas sociedades y no precisamente este segmento se corresponde con la gran mayoría de sus miembros, sino que por el contrario apuesta a una minoría generalmente desconectada de la realidad del resto, lo que hace que el proceso no sea equitativo.

(24) MONTERO Cecilia/Morris Pablo. Territorio, competitividad sistémica y desarrollo endógeno - Instituciones y actores del desarrollo territorial en el marco de la globalización, 1999

2.2.2 MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Es un concepto fluido en el cual continuara evolucionando a través de tiempo aunque existan características comunes que subyacen a varias corrientes de pensadores el desarrollo sostenible enfatiza la necesidad de:

Equidad y justicia: garantizar los derechos a las futuras generaciones.

Visión a largo plazo: aplica el principio de la preocupación.

Pensamiento en los sistemas: comprensión entre las interconexiones la economía, el medio ambiente y la sociedad.

Además la estrategia de desarrollo sostenible por lo general destaca interacción entre lo local y lo global, lo que está en vía de desarrollo y lo desarrollado y la necesidad de cooperación dentro y entre los sectores.

“El desarrollo sostenible no es un plan de acción detallado, una formula que todos podemos seguir ciegamente. Las soluciones serán diferentes de acuerdo a los lugares y los tiempos y dependerá de la mezcla de valores y recursos.

El acercarse a la toma de decisiones desde una perspectiva de desarrollo sostenible requiere que se lleve a cabo una evolución cuidadosa de las fortalezas de su hogar comunidad, compañía, organización para determinar las prioridades de acciones”.

El desarrollo sostenible o desarrollo sustentable hace referencia al uso de la forma racional (con lógica social en beneficio de las grandes mayorías)de los recursos naturales de un lugar, cuidando que no sean esquilados(sobre todo con la lógica de la maximización de las ganancias a corto plazo) y las generaciones futuras puedan hacer uso de ellos igual que hemos hecho nosotros, es decir sin que nuestras prácticas fundamentales económicas, imposibiliten el futuro de la vida humana en la tierra .

La primera definición internacionalmente reconocida de desarrollo sostenible o desarrollo continuable se encuentra en el documento conocido como Informe Brundtland (1997), fruto de los trabajos de la Comisión del medioambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas. Creada en la Asamblea de las Naciones Unidas en 1983, dicha definición se asumió en el principio 3º de la Declaración de Río (1992): (25)

“Aquel desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades”. De esta manera se oficializa un enfoque en el que se compatibilicen los aspectos ambientales, con los económicos y los sociales, desde una perspectiva solidaria intergeneracional.

Por tanto el concepto de desarrollo sostenible o desarrollo continuable, si bien procede de la preocupación por el medio ambiente, no responde a temas fundamentales ambientalistas, sino que trata de superar la visión del medio ambiente como un aspecto aparte de la actividad humana que hay que preservar. El medio ambiente está implicado con la actividad humana y la mejor manera de protegerlo es tenerlo en cuenta en todas las decisiones que se adopten. El concepto de desarrollo sostenible tiene un vector ambiental, uno económico y uno social. El aspecto social no se introduce como una concesión o por mera justicia humana, sino por la evidencia de que el deterioro ambiental está tan asociado con la opulencia y los estilos de vida de los países desarrollados y las élites de los países en desarrollo con la pobreza y la lucha por la supervivencia de la humanidad marginada.

La justicia de desarrollo sostenible o desarrollo continuable proviene tanto del hecho de tener unos recursos naturales limitados, susceptibles de agotarse, como por el hecho de que una creciente actividad económica sin más criterio que el económico produce, como ya se ha constatado, problemas medio ambientales tanto a escala local como planetaria graves, que pueden en el futuro tornarse irreversibles.

(25) ANGEL MAYA, Augusto. Conceptualización ambiental, ecosistema y cultura. Ministerio del Medio Ambiente. Jefes. Santafé de Bogotá.2000

Ministerio

2.2.3 DESARROLLO HUMANO

“En 1990 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) lanzó el primer informe sobre el desarrollo humano mundial, que desde entonces se publica anualmente (PNUD: 1990-1995).

El equipo de investigadores de Naciones Unidas encargado de su elaboración fue desde entonces coordinado por Mahbub ul Haq, ex-ministro de Hacienda y Planeación de Pakistán y autor de diversos trabajos sobre satisfacción de las necesidades básicas en los países en desarrollo. El informe del PNUD proponía una nueva concepción del desarrollo, el denominado "desarrollo humano", un nuevo indicador para la medición del mismo, el "Índice de desarrollo humano" o IDH, y un análisis anual de diferentes problemas políticas económicas y sociales y su impacto en el desarrollo humano. Posteriormente, distintos autores han planteado estrategias de desarrollo conducentes a mejorar el desarrollo humano” (Griffin y McKinley: 1994).

“Según el informe, el desarrollo humano es el "proceso por el cual se ofrecen mayores oportunidades a las personas. Entre estas, las más importantes son una vida prolongada y saludable, el acceso a la educación y a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo". (26)

Este concepto deriva directamente de la noción de desarrollo como proceso de expansión de las capacidades humanas, que ha sido formulado por Amartya K. Sen (Sen: 1990). Sen basa su noción de "capacidades" en la obra del filósofo moral John Rawls, y particularmente en su "Teoría de la Justicia".

(26) Apuntes Seminario Internacional: "Educación y desarrollo humano. Un compromiso de la Universidad". Santafé de Bogotá. ICFES - ASCUN. Octubre 2000

Para Rawls, la privación se define en términos de disponibilidad de "bienes primarios", algunos de los cuales se refieren a bienes materiales, otros a "libertades básicas". Según Rawls, las personas deben tener la opción de perseguir fines diferentes, cualesquiera que sean. Las "capacidades" de Amartya Sen se refieren tanto a lo que la persona puede ser o hacer ("opciones") y lo que llega efectivamente a ser o hacer ("logros"), y no a los bienes de los que dispone.

El disfrute de una larga vida, una mayor educación, la dignidad y el respeto de sí mismo son elementos que permiten ampliar la gama de opciones disponible para el individuo.

La provisión de bienes es una condición necesaria, pero no suficiente, para ampliar esas opciones. Y lo que es más importante, la gama de opciones disponible y los logros que se alcanzan aumentan o disminuyen con relativa independencia del monto de bienes accesible, en función de variables culturales o distributivas o de la capacidad de una sociedad para proporcionar bienes públicos como la seguridad o la salubridad, que por lo general el mercado no puede proveer.

El acceso a los bienes, en suma, puede proporcionar la base de un nivel de vida más alto, pero no son per se sus elementos constituyentes. El desarrollo, para Sen, debe estar centrado en la persona y no en los bienes, superando el reduccionismo del homo oeconomicus.

Las reflexiones de Sen y el concepto de desarrollo humano se inscriben en una línea de pensamiento crítico sobre el desarrollo iniciada en los primeros años setenta, que ha cuestionado la preocupación exclusiva por el crecimiento de la producción de bienes, y se ha centrado en los problemas de la distribución, de la necesidad y de la equidad. Esto es, por las dimensiones sociales del desarrollo y la satisfacción de las necesidades humanas esenciales (Doyal y Gough: 1994). Los precedentes más directos del concepto del PNUD son el llamado "enfoque de las necesidades básicas" planteado por la Organización Internacional el Trabajo (OIT) en 1974 y el "desarrollo a escala humana" popularizado por la Fundación Dag Hammarskjöld a mediados de los años ochenta (Max-Neef: 1994).

El enfoque de las capacidades, sin embargo, pretende superar el enfoque de las necesidades básicas proponiendo centrar la discusión en la persona y sus capacidades, y no en los bienes a la que esta ha de acceder.

“La noción de "Desarrollo humano", el IDH y la clasificación de países a la que el IDH da lugar pretenden ser una alternativa no economicista a las teorías económicas convencionales, que identifican el crecimiento económico y el desarrollo, y que durante décadas han considerado que el crecimiento de la producción, medido a través del producto interno bruto (PIB), traería aparejado por sí solo mayor bienestar y crecientes oportunidades para desplegar las potencialidades humanas.

En esta lógica, el PIB per cápita se convirtió casi en la única medida del desarrollo. El Informe sobre el Desarrollo Mundial que anualmente publica el Banco Mundial, por ejemplo, clasifica a los países en categorías basadas en el Producto Interno Bruto per cápita.

Esta identificación, en la que el crecimiento del PIB per cápita es el fin último de las políticas económicas y de la organización social, permea todavía hoy el saber común y el discurso político. Sin embargo, más de cuarenta años de políticas de desarrollo de diverso signo han ido mostrando que el crecimiento ha venido frecuentemente acompañado por la agudización de la desigualdad y la pobreza, el deterioro ambiental y el acelerado agotamiento de los recursos.

El PIB per cápita, que es sólo un promedio nacional y no incluye los "costes ambientales" del crecimiento ha sido finalmente incapaz de reflejar cuantitativamente estos procesos".
(27)

(27) Apuntes Seminario Internacional: "Educación y desarrollo humano. Un compromiso de la Universidad". Santa fe de Bogotá. ICFES - ASCUN. Octubre 2000

El concepto de desarrollo humano no hubiera podido desafiar a las nociones economicistas ni al PIB sin ofrecer un indicador alternativo que permitiera medir, evaluar y comparar grupos y países. El Índice de desarrollo humano (IDH) ha pretendido cubrir esta necesidad. El IDH es un índice global entre un valor mínimo de cero y un máximo de uno, que se calcula a partir de indicadores parciales que reflejan la longevidad, la educación y el ingreso real per cápita. La longevidad se considera resultado de las condiciones de salud y nutrición y se expresa como esperanza de vida al nacer.

El acceso a la educación se calcula a partir de la proporción de población alfabetizada y de los años de escolaridad promedio. El ingreso real, por último, se obtiene a partir del PIB per cápita ajustado según el coste de la vida local, calculado a partir de paridades del poder adquisitivo (PPA) y de acuerdo a la utilidad marginal del ingreso.

La mayoría de los países, en efecto, muestran niveles relativos de desarrollo humano sensiblemente mejores o peores al que tendrían según su ingreso por habitante. Desde la perspectiva del desarrollo humano no existe un vínculo automático entre el crecimiento económico y el desarrollo humano, y que es posible alcanzar niveles respetables de desarrollo humano incluso con modestos niveles de ingreso per cápita, si se cuenta con la voluntad política para ello y se aplican las políticas adecuadas.

El IDH permite una medición mucho más ajustada de los logros reales del crecimiento en función del ser humano, proporcionando una panorámica más realista de la situación mundial, pero también tiene límites. Hay que recordar que el concepto de desarrollo humano es mucho más rico que lo que pueda reflejar el IDH o cualquier otro indicador más complejo.

El ámbito en el que el concepto de "desarrollo humano" es quizás más limitado, y el IDH como indicador más incompleto, es el de la sostenibilidad futura del proceso de desarrollo. El componente de renta de IDH, al no incorporar los costes ambientales del crecimiento, no nos permite inferir si una sociedad es o no "sostenible"; es decir, si la satisfacción parcial o total de sus necesidades básicas se está logrando a costa o no de la base natural de sustentación de una economía y, por lo tanto, si se está comprometiendo la capacidad

de la generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades y mantener niveles adecuados de desarrollo humano.

El Paradigma del Desarrollo Humano ubica a las personas como centro del desarrollo.

El desarrollo humano es un concepto relativamente nuevo que concibe el desarrollo como la ampliación de las libertades humanas, a fin que cada persona pueda contar con un conjunto de capacidades y oportunidades permitiéndole el despliegue de potencialidades que le garanticen un nivel de vida digno. (28)

Desde esta perspectiva, el desarrollo se concibe como la integración de dimensiones y pilares, en las que el crecimiento económico es un medio importante, pero no el único para alcanzar mayores niveles de desarrollo.

El desarrollo humano de un país depende de una serie de pilares o fundamentos que propician un entorno favorable, tales como la equidad, la participación, el crecimiento económico, la sostenibilidad y la seguridad humana, en las dimensiones política, económica y cultural. Sin dejar de lado la salud, la ecología, la tecnología y el aspecto educativo.

El Desarrollo Humano Sostenible es entendido como "la ampliación de las opciones y capacidades de los individuos a través de la formación del capital humano y social para suplir de la forma más equitativa posible las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras.

El desarrollo humano como "el proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano" y aunque reconoce que éstas pueden variar con el tiempo, concede especial interés por tres oportunidades esenciales para cualquier nivel de desarrollo, ya que si no se poseen al menos éstas, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles, como la libertad política, económica, social, la posibilidad de ser productivo, respetarse asimismo y disfrutar de la garantía de los derechos humanos. Éstas son:

(28) Informes Desarrollo Humano. PNUD 1999 - 2000

Disfrutar de una vida prolongada y saludable, medida por la esperanza de vida.

Adquirir conocimientos, medido por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta de matriculación combinada, primaria, secundaria y terciaria.

Tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno, medido por la estimación de un ingreso proveniente del trabajo.

2.2.3.1 Desarrollo organizacional

El Desarrollo organizacional tiene diferentes significados. No existe una definición que complazca a todos.

“El concepto de desarrollo organizacional aparece en el mundo académico y profesional hacia el fin de los 60, siendo Richard Beckhard su principal impulsor. Para este autor el proceso de Desarrollo Organizacional es un proceso planificado de cambio en una organización como un todo, que debe ser conducido por los directivos superiores con el fin de mejorar la efectividad y la salud de la organización, a través de intervenciones en los procesos organizacionales basadas en las ciencias del comportamiento (Grieves, 2003).

En los últimos 30 años esta concepción del Desarrollo Organizacional ha experimentado una evolución que ha traído a la mano una serie de nuevos conceptos y premisas que, si bien han introducido visiones novedosas y algunos cambios sustanciales al concepto original, han enfatizado los aspectos que hicieron de este concepto toda una novedad en su época. (29)

Siguiendo el análisis histórico del concepto que efectúa Grieves (2003), entre los aspectos que se han acentuado con el paso del tiempo y la acumulación de experiencias se puede mencionar los siguientes:

(29) M. JEAN (1992) Diseño de la Organización. Editorial Legis, Santafè de Bogotá.

El sustento básico del proceso de Desarrollo Organizacional es el cambio en el comportamiento humano y no sólo en los recursos o la infraestructura.

El proceso de Desarrollo Organizacional promueve cambios integrales en la organización y no tan sólo cambios sectoriales.

El aprendizaje tanto a nivel individual como colectivo es un proceso crucial en el desarrollo de una organización, por lo que la administración del aprendizaje es un requisito para el éxito de cualquier iniciativa de Desarrollo Organizacional y los métodos de las ciencias del comportamiento, en particular la investigación-acción, son los más apropiados para la conducción del proceso.

Por otro lado, algunos aspectos que han cambiado con el tiempo son:

Un creciente énfasis en considerar que el Desarrollo Organizacional no acontece en virtud de una planificación central, sino más bien es un proceso que emerge desde diversos puntos de la trama de relaciones en la organización y su entorno, por lo que el papel de los directivos ahora se convierte más en el de "administradores del caos" que en el de impulsores del proceso.

El Desarrollo Organizacional tiene lugar cuando existen las condiciones para que el proceso mismo ocurra de manera colaborativa, más que jerárquica, involucrando no sólo a los miembros de la organización, sino además a los "socios significativos" o "partes interesadas" que están en relación con la organización.

Por último, siguiendo a Grievies, algunos aspectos que constituyen novedad en la concepción original del Desarrollo Organizacional son:

Existe una creciente aceptación que el Desarrollo Organizacional consiste en una transformación de la cultura organizacional, lo que implica transformaciones en las premisas culturales que enmarcan el comportamiento de los individuos, así como en las conversaciones y los significados que son posibles en la organización y su entorno.

El Desarrollo Organizacional, como marco conceptual, ha abrazado de manera decidida los valores humanistas, bajo el entendimiento que el desarrollo de la organización consiste en el desarrollo de las personas que la constituyen". (30)

El interés por el Desarrollo Organizacional se ha intensificado desde su aparición hasta ahora. En este breve lapso han aparecido una variedad de movimientos que bajo diversas denominaciones han puesto de relieve sus elementos básicos. Tal ha sido el caso del movimiento por la Excelencia liderado por Drucker, el movimiento por el Control Total de la Calidad, la Reingeniería de Procesos, el Downsizing y más recientemente las Organizaciones que Aprenden y la Administración del Conocimiento.

Este aparente entusiasmo tiene lugar, de manera notable, al mismo tiempo que se intensifica la globalización del modelo de mercado como sistema económico. Lo interesante del caso es que el Desarrollo Organizacional no aparece como una respuesta, o una reacción contraria a la expansión del modelo de mercado, sino como un recurso que a lo menos es un complemento, cuando no un ingrediente esencial del éxito en el mercado, como lo atestiguan las más exitosas compañías en el mundo citadas con frecuencia en los textos de divulgación de estas ideas.

Precisamente este fervor por el Desarrollo Organizacional que manifiestan los que son exitosos, nos debería mover a reflexionar respecto de la necesidad de difundir esta concepción en las organizaciones de una economía en desarrollo como es la de nuestro país y en especial de nuestra región.

Por una parte, el Desarrollo Organizacional es una filosofía que promueve la efectividad en las organizaciones, por lo que es necesaria para las organizaciones que deben insertarse y sobrevivir en un mundo crecientemente globalizado.

(30) BURKE, WARNER (1988). Desarrollo Organizacional. Addison-Wesley Iberoamericana, México.

Por otra, el Desarrollo Organizacional promueve que la efectividad se logra sólo a través del mejoramiento del capital humano de las organizaciones, por lo que también tiene un impacto determinante en la calidad de vida de las personas. La realidad, sin embargo, nos muestra que en la mayor parte de las organizaciones de nuestro medio está enfocada en los recursos, en la infraestructura y en la tradición de sus procesos, sean estos de tipo industrial o administrativo.

En la experiencia académica y de consultoría, se ha podido apreciar que las organizaciones en las que se percibe sus posibilidades de desarrollo a partir del desarrollo de las personas son excepciones, o quizá rarezas en el ambiente.

Los procesos de la organización no son vistos como interconexiones entre personas, sino como pasos impersonales efectuados por las máquinas o el flujo administrativo.

El foco preferente se dirige hacia el rendimiento o la productividad, no hacia el aprendizaje y el mejoramiento. Las personas son vistas como recursos y no como gestores de mejoramiento o protagonistas de la efectividad. Podría decirse que desde esta perspectiva la mayor parte de las organizaciones en nuestro medio aún está en un estado de subdesarrollo.

Posiblemente uno de los obstáculos al desarrollo en las organizaciones consiste simplemente en el peso de la tradición. Hay un clásico aforismo norteamericano que dice si no está roto, para qué arreglarlo (if it ain't broken, why fix it?) que podría reflejar el estado de homeostasis en el que parecen desenvolverse muchas de nuestras organizaciones.

Por ejemplo, hay empresas que pueden operar con un relativo éxito, ya sea sin mayor competencia o teniendo bien controlada a su competencia, operando con procesos que conocen bien y para los cuales tienen la gente calificada, sin grandes sobresaltos financieros; si algo pasa que perturba la homeostasis se hace algún ajuste de costos y se arregla el problema localmente a fin de restituir la normalidad.

Sin embargo, cuando se les instala un competidor poderoso o deben enfrentar competidores foráneos, muchas veces no tienen la capacidad para reaccionar a tiempo y sucumben. Este fue el destino de grandes empresas regionales como CRAV, Textil Viña y otras, así como también el de un sinnúmero de pequeños establecimientos comerciales que fueron extinguidos por el poder de los centros comerciales y las multitiendas.

También puede haber obstáculos al desarrollo que se explican derechamente por "desinteligencia organizacional". En muchos casos la organización como colectivo carece de capacidades o conocimientos referidos a aquellos procesos que promueven o sustentan el desarrollo de la organización y le permiten enfrentar con ventajas comparativas los imprevistos del mercado o de otros ámbitos de la sociedad en la que operan.

Un modelo útil para tal propósito deberá identificar categorías o variables cuya operación es determinante para que ocurra el desarrollo de la organización; estas categorías o variables deberán estar referidas a procesos que de no ocurrir podrían limitar o entrapar dicho desarrollo. Estos procesos constituyen ingredientes esenciales de la inteligencia organizacional, la cual le permite a una organización expandir sus potenciales y afrontar las perturbaciones en su entorno con ventajas estratégicas.

2.2.3.1.1 Gestión del desarrollo humano

El modo de entender el factor humano en las organizaciones ha ido evolucionando en un principio fue considerado como un factor productivo hoy se caracteriza como un elemento estratégico en la organización.

Desde siempre se ha presionado a las personas para que funcionen en las organizaciones; poco a poco las diversas formas de gestión se han ido profesionalizando y han ido cambiando al punto de no ejercer presión y dar paso a la toma de decisiones colectivas por parte de los integrantes de la organización.

La gestión de los recursos humanos es el resultado de la interacción de tres elementos básicamente: los entornos, las organizaciones y los mismos miembros de la organización.

Durante las últimas décadas, la dirección del talento humano ha experimentado una serie de cambios tanto a nivel conceptual como práctico. Este cambio ha sido provocado por las actitudes de los miembros de la organización, tanto en el trabajo en común, como en la organización en la cual trabajan, y constituye una variable clave que afecta la posibilidad misma de lograr los objetivos de la organización.

Al igual que han evolucionado los postulados sobre el hombre, de igual forma lo ha hecho el concepto de gestión o management de los Recursos Humanos. La evolución se aprecia claramente en cuatro etapas: (31)

1. Administrativa (Años 50 - 59):

Autarquía. El enfoque era de carácter burocrático, es decir, gestión día a día, con datos del pasado, normas e instrucciones preestablecidas. El fin de la función del personal estaba exclusivamente sujeta a las reglas establecidas.

2. Relaciones humanas (Años 60 - 70):

Planes de desarrollo. El enfoque era de carácter tecnocrático, es decir, se pretendía un intento de conciliación de intereses contrapuestos sobre la base de una adecuada selección y adiestramiento, con incentivos y marcadas escalas salariales sumada a una calificación por méritos. El fin de la función del personal es la adaptación de la persona trabajadora a las necesidades técnicas de la organización.

3. Relaciones laborales (Años 79 - 85):

Conflictos y acuerdos. El enfoque era de carácter socio jurídico, caracterizado por el predominio del enfoque colectivo sobre el individual. Aquí los negociadores y laboristas sustituyen a seleccionadores y expertos con incentivos. El final de la función del personal es la composición del conflicto mediante la negociación de condiciones de trabajo.

(31) STACEY (1992) Gerencia Dinámica. Editorial Legis , Santafé de Bogotá.

4. Recursos humanos (Años 85...):

Confluencia con el entorno. El enfoque es de carácter directivo. Se produce una búsqueda de relaciones laborales equitativas, flexibles e integradas para aumentar la productividad, mejorar la eficacia, crear cultura de empresa y asegurar compromiso total en el cumplimiento de objetivos sociales y empresariales, dentro del cambiante marco laboral. El fin del personal es la integración de la persona y de la organización.

La función de los Recursos humanos ha evolucionado desde posturas disciplinarias y normativas, pasando por una etapa más técnica, hasta la presente en la que se prioriza las políticas de desarrollo integral de los miembros de la organización.

La necesidad de adaptarse con rapidez a los cambios constantes refuerza la idea de la importancia creciente del factor humano. Lo que diferencia a una organización que tiene éxito de otra que no lo tiene, son ante todo las personas, su entusiasmo, su creatividad. Todo lo demás se puede comprar, aprender o copiar.

2.2.3.1.2 Áreas de La Organización.

Las estructuras organizacionales han sido proyectadas con un sólo objetivo: alcanzar eficientemente las metas propuestas por medio del compromiso de las personas que integran la estructura informal, mediante los equipos autónomos de alto desempeño. (32)

La finalidad de las empresas es garantizar la producción de bienes y servicios de una alta excelencia, que satisfagan no solamente la satisfacción de sus clientes, sino también la fidelidad y lealtad de los mismos; por la cual debe apoyarse por medio de una dirección general estratégica en las áreas fundamentales: administración del conocimiento y del capital intelectual humano, finanzas, mercadeo y producción; ayudadas por relaciones industriales, ingeniería, mantenimiento, relaciones públicas e institucionales, legales entre otras.

(32) STACEY (1992) Gerencia Dinámica. Editorial Legis , Santafé de Bogotá.

Éstas deben actuar integradas, debido a que cualquier decisión que sea adoptada en cada una de esas áreas influye en las otras.

Por medio de un pensamiento sistémico deben colaborar en la consecución de los objetivos estratégicos organizacionales, para garantizar el éxito de la organización. Por tal motivo los líderes que ocupan posiciones en los altos niveles deben garantizar que el sistema operativo de las mismas sea taxonómico, es decir de inclusión y de compromiso. Bajo estas perspectivas las empresas deben establecer su arquitectura con un solo objetivo: ¡Ser organizaciones comunicantes!

Las áreas operativas y de producción son las responsables a través de los procesos en obtener productos o bienes finales de una alta calidad, por medio de la transformación de los "inputs". Estas son denominadas el "core business" es decir la base fundamental de las mismas, por lo tanto deben agregar valor durante todo este proceso con la única idea de brindarle un beneficio al cliente.

Sin lugar a dudas que el rol de estas unidades organizacionales es garantizar a como de lugar las ventajas competitivas de la empresa. Su competencia fundamental es garantizar que el producto final sea de una gran diversidad y volúmenes de productos y servicios de excelencia con una mínima cantidad de insumos, deben ser departamentos que administren eficientemente los criterios de productividad.

Área financiera:

Es un área clave dentro de la organización, porque la capacidad financiera y los resultados de negocios reflejan el estado y potencial de casi todas las demás áreas y funciones. Los financieros deben tener en cuenta los siguientes puntos de análisis:

Inversión: Política y planes; proyectos principales. Verificar la tendencia financiera.

En ambas se percibirá entre dos aspectos conflictivos del funcionamiento de la empresa - rentabilidad y solvencia (un negocio puede ser sumamente rentable pero económicamente débil; otro puede ser económicamente fuerte, pero no producir suficiente beneficio).

Dirección financiera: Posición en la estructura corporativa; Registros e informes (periodicidad, fiabilidad, calidad); Relaciones con bancos y agencias financieras.

Balance y Cuenta de resultados (pérdidas y ganancias): Análisis comparativo, fuentes y utilización de fondos, fuentes y costo de fondos, Flujo en efectivo, reservas financieras.

Área de mercadeo:

Su función es analizar todos los aspectos que forman parte de La Dirección y Gestión de marketing en la compañía, centrandó su actividad en el análisis del sector / mercado y de las estrategias de mercado-producto seguidas por el cliente. Igualmente verifica la eficacia de sus estrategias comerciales y su impacto sobre otras áreas funcionales. También tiene en cuenta las ventas, los costes de almacenaje y transporte, la política de aprovisionamientos, etc , esta entre sus funciones la de analizar el:

Macroentorno: Entorno demográfico, económico, tecnológico, político, legal, social y cultural que pudieran afectar al futuro de los negocios analizados.

Microentorno: Empresa, Proveedores, Intermediarios, clientes, ...

Mercados (local y de exportación): Tamaño, Índices de Crecimiento (a nivel global, geográfico y por segmentos), tendencias, cuotas de mercado, etc.

Competencia: Identificación de competidores, descripción en base a su tamaño, objetivos, importancia, estrategias, participación de mercado, calidad de producto, definición núcleo competitivo, Benchmarking, ...

Cientes: Tamaño y estructura de base del cliente, clientes principales, dependencia, estudio de necesidades, percepciones y tendencias de compra. Estudio consumidor desde óptica proceso de compra. Segmentación. Servicios al Cliente. Servicios post-venta. Servicios técnicos (información, formación).

Área de producción

Esta área es la responsable de la eficacia de las actividades de la producción (capacidad de utilización, calidad de producción, costes directos e indirectos,...). y entre otras de sus funciones está la de analizar :

Operaciones: Personal (número, aptitud).

Unidades de producción.

Capacidad de producción: Volumen, utilización, capacidad libre, tecnología, nivel, sofisticación.

Terrenos y edificios: Régimen de propiedad, localización, acceso, antigüedad, estado.

Planta y maquinaria: Tipos, número de unidades; antigüedad, estado; equipo especial.

Organización de producción: Logística y manejo de materiales.

Funciones de control y de apoyo: Planificación, ingeniería industrial, capacidades del personal.

Calidad de gestión.

Compras: Organización, procedimientos, prácticas, proveedores, principales, subcontratistas.

Trabajadores de producción: Categorías, habilidades, experiencia; remuneración, motivación; personal de supervisión.

Seguridad y sanidad: Accidentes; medidas preventivas.

Eficacia del sistema de producción: Coste de productos principales, productividad laboral, flexibilidad.

Área de Gestión Humana

Conociendo ya la importancia que merece el Área de Gestión Humana en la organización, su determinante intervención en procesos de mejoramiento humano y su valioso aporte al hombre como individuo, es importante tomar conciencia igualmente de la necesidad de tomar en serio la Gestión Humana, buscando que esta sea una tarea constante y a cuyos procesos puedan dársele continuidad.

Teniendo en cuenta que la organización es un sistema que se ve afectado por el entorno y por todos aquellos elementos que interactúan con ella, es necesario entender igualmente que el hombre como sistema individual, desempeña un papel fundamental en el éxito o fracaso de la misma. Ahora bien, cuando una empresa no es consciente del riesgo que toma por no tener en cuenta para su proceso, el elemento humano, puede fácilmente dirigirse hacia un final seguro; sin embargo, son muchas las organizaciones que para la actualidad han decidido invertir en quienes hacen posible su razón de ser... sus colaboradores.

Atendiendo a las solicitudes que impone el mundo moderno de eficiencia y calidad en los servicios, es necesario iniciar este proceso de optimización desde el interior de la empresa; sin lugar a dudas, quien se siente satisfecho con lo que hace brindará excelentes resultados.

Es necesario tener claro cómo y por quién se toman las decisiones y como ello afecta a los niveles de resultados y motivación del personal.

Gestión de recursos humanos: Conceptos y políticas; staff del departamento de recursos humanos; posición en la estructura corporativa.

Estructura de personal: Edad, sexo, nivel de estudios, etc.

Capacidad, experiencia (por categorías).

Condiciones de empleo: (indefinido, temporal, estacional).

Reclutamiento y selección: Prácticas de reclutamiento; Prácticas de selección.

Formación y desarrollo: Estructura de Gastos del desarrollo de personal.

Remuneración y motivación: Sueldo y sistemas de salario; paga por resultados; reparto de los beneficios y esquemas similares; ventajas sociales; incentivos no financieros.

2.2.3.2 Escuelas tradicionales y contemporáneas de la Administración

Escuelas tradicionales

La Escuela Clásica de la Administración

Cuyos representantes principales fueron Frederick W. Taylor (Administración Científica) y Henri Fayol (Enfoque Anatómico), constituye un modelo de administración utilizado ampliamente por las empresas americanas y europeas en las primeras décadas del siglo pasado. Este enfoque apunta a la mejora de los métodos de trabajo e intenta, con la propuesta de principios técnico - organizativos crear una ciencia de la administración. (33)

Escuela Humanística

El Enfoque Humanístico de la Administración comenzó inmediatamente después de la muerte de Taylor, pero sólo a partir de la década de 1940 encontró aceptación en los Estados Unidos y su divulgación fuera de este país ocurrió mucho tiempo después del final de la Segunda Guerra Mundial. Esta escuela parte de autores como Ordway Tead y Mary Parker Follett y Chester Barnard enmarcados en lo que se conoce como Teorías de Transición, teniendo como punto en común entre ellos es el intento de aplicar, por primera vez, la psicología o la sociología a la administración, y culmina con la Teoría de la Relaciones Humanas representada por Elton Mayo y Kurt Lewin entre otros muchos autores. (34)

Escuela Estructuralista

Este enfoque se compone de la Teoría de la Burocracia de Max Weber que pretendió ser la teoría de la organización que llenaría el vacío dejado por el mecanicismo clásico y el romanticismo humanista y servir así como orientadora del trabajo del administrador. Con el fracaso de las pretensiones de la Teoría de la Burocracia la Teoría Estructuralista vino a representar una síntesis de la teoría clásica y la de las relaciones humanas inspirándose en los trabajos de Max Weber y Karl Marx. Entre autores enmarcados en esta corriente de pensamiento están Amitai Etzioni, Robert K. Merton y Peter Blau. (35)

(33) SERNA, Humberto (1992) La Gestión Empresarial. Editorial Legis, Santafé de Bogotá.

(34) Ibed

(35) Ibed

Escuela Neoclásica de la Administración

La Escuela Neoclásica es una muestra de que los puntos de vistas clásicos subsistieron frente a los embates de las ciencias del comportamiento puestas en función de la Administración. Esta escuela viene a ser una versión actualizada y ecléctica de la teoría clásica. Los autores como Peter Drucker, Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Ernest Dale pertenecen a este movimiento que por demás no se preocuparon por alinearse dentro de una orientación común. Uno de los aportes más conocidos de este enfoque es la mundialmente conocida Administración por Objetivos. (36)

Escuela Conductista

Este enfoque se conforma por la Teoría Conductista de la Administración con autores como Douglas McGregor, Abraham Maslow, Frederick Herzberg, David McClelland, Rensis Likert, herbert Simon entre otros; de igual forma entre a integrar este enfoque la Teoría del Desarrollo Organizacional conocida a través de autores como Warren Bennis, Edgar H. Schein y William J. Reddin. Ambas teorías trajeron una nueva visión de la teoría administrativa basada en el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Bajo este enfoque se plantea la relativa dificultad encontrada al aplicar los conceptos de las diversas teorías sobre la organización, cada cual con un enfoque diferente y, muchas veces, en conflicto con los demás. (37)

Escuela Sistemática

Esta escuela agrupa en su seno a la Cibernética, la Teoría Matemática de la Administración, Teoría de las Contingencias y la Teoría de los Sistemas y es representada por autores como Norbert Wiener, Johann von Neumann, Ludwig von Bertalanffy, Daniel Katz, Robert L. Kahn y Stanford L. Optner entre otros. La escuela sistemática propone una nueva forma de analizar la organización reconociendo la importancia de las relaciones entre las partes para alcanzar el propósito del todo, en fin el enfoque sistémico. (38)

(36) SERNA, Humberto (1992) La Gestión Empresarial. Editorial Legis, Santafé de Bogotá.

(37) Ibed

(38)Ibed

Teoría de la Excelencia

Tom Peters, Robert Waterman y Nancy Austin fueron los encargados de comunicar la Teoría de la Excelencia al mundo mediante la publicación de tres libros, En Busca de la Excelencia, Pasión por la Excelencia y Prosperando en el Caos, encaminados a impregnar el espíritu empresarial norteamericano de la necesidad de insertarse en los procesos de búsqueda de la excelencia, la intención. A pesar de reconocer que el proceso de investigación llevado a cabo por los autores contiene anécdotas muy interesantes que resumen criterios y conceptos sobre la excelencia hay que señalar que la teoría sólo se queda en apuntar a los buenos ejemplos, pero no dice como llegar a ser tan buenos como ellos, a pesar de que en Pasión por la Excelencia se expliquen algunos caminos que pueden conducir a las organizaciones en su búsqueda de la excelencia, pero evidentemente adolecían de un método para llegar a la excelencia. (39)

Escuelas contemporáneas

El Control Total de Calidad

El desarrollo de la Calidad Total como un sistema de administración comenzó en EEUU a inicios del siglo pasado se perfeccionó por los japoneses entre 1960 y 1970 la Administración de la Calidad retorna a EEUU en 1980.

Muchas personalidades como Walter A. Shewhart con su Control Estadístico, Joseph M. Juran con su trilogía de Planeación, Control y Mejora, Edwards Deming con su modelo de administración, Philip Crosby con el movimiento de Cero Defectos y su énfasis en los costos, Armand Feigenbaum y el Control Total de Calidad y Kaoru Ishikawa con los Círculos de Calidad, entre otros, han contribuido al desarrollo, implementación y disseminación de esta manera de administrar la organización.

Presenta un enfoque de análisis integral de la organización en donde se propone la ideas de que todos dentro de la organización forman un binomio proveedor - cliente y donde la

tarea principal es la búsqueda de la calidad en función de las exigencias del cliente. Por primera vez se propone la idea de mejoramiento continuo. (40)

(39) SILICEO, Alfonso (1995) Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa, México.

(40) TOVAR, Nuñez (1990). Calidad Total y Cultura Organizacional. Revista, Calidad y Productividad No 7, Caracas.

Teoría Z

William Ouchi propone la Teoría Z, basado en sus estudios sobre las prácticas directivas de las empresas japonesas y el tipo de gestión que desarrollan determinadas empresas norteamericanas. Ouchi en esta teoría recoge las ideas prevalecientes en la cultura empresarial japonesa con sus características proponiendo una vía japonesa de administrar denominada Ringi. Es una teoría eminentemente participativa que trata de conjugar los intereses de los trabajadores con los de la organización en busca de una mejor calidad al cliente y mejores desempeños organizacionales. (41)

Teoría de las Restricciones

Esta teoría fue creada por Eliyahu Goldratt, físico de profesión e israelita por nacimiento que se naturalizó en Estados Unidos y que tras incursionar seriamente en la administración, tanto desde el punto de vista académico como profesional, se propuso proveer de un método a los administradores que no solo facilitara su comportamiento sino que les guiara a resultados progresivamente mejores de forma ininterrumpida.

Su idea central en la búsqueda de la restricción del desempeño organizacional y la manera de actuar para la eliminación de dicha restricción, este propósito permanece de manera continua dentro del espíritu de mejora del desempeño.

Enfoque de Reingeniería

Michael Hammer y James Champy tributan con su Reingeniería, en 1994, una nueva forma de comportamiento administrativo en cuya esencia se encuentra el pensamiento

discontinuo proponiendo mejoras radicales y espectaculares basándose en la reinención de los procesos organizacionales orientados a la satisfacción del cliente. (42)

(41) OUCHI, W. (1981) Teoría Z. Editorial Addison-Wesley, México.

(42) Harrison y PRATT (1994). Una Metodología para la Reingeniería de las Empresas. Revista Calidad y Productividad No 6, Caracas.

Su propuesta concreta radica en la conceptualización de un nuevo paradigma de cómo organizar y conducir los negocios creando nuevos principios y procedimientos operacionales. Posteriormente James Champy presenta un nuevo libro en el que incluye como punto esencial la Reingeniería del proceso administrativo debido basado en la convicción del papel vital que este juega en la transformación de los procesos restantes dentro de una organización.

2.3 MARCO NORMATIVO

La idea de una legislación internacional del trabajo nace a principios del siglo XIX, a partir de reflexiones de tipo ético y económico sobre el "costo humano" de la revolución industrial : Entre sus principales promotores figuraron empresarios ejemplares. Sobre todo Robert Owen (1771-1853) y Daniel Le Grand (1783-1853). Políticos (Charles Hindley) médicos higienistas (Louis RenéVillermé) economistas (J.A Blanqui padre y Daniel Mareska).

La iniciativa procedía de los medios intelectuales y económicos de la burguesía industrial y no de los trabajadores, que no entrarían en escena hasta una etapa ulterior, una vez desaparecidos los múltiples obstáculos a sus posibilidades de asociación legal a nivel nacional.

Esto no significa, indudablemente, que el proletariado aceptara pasivamente las condiciones de trabajo y de empleo que se les imponía. Las dos revueltas de los obreros de la seda en Lyon (1831 y 1834) y los numerosos esfuerzos para organizar a los

trabajadores de la industria en la Gran Bretaña que en 1864 logra su primer Congreso Sindical. Son ejemplos de las luchas obreras de la época.

Los argumentos de los precursores de la OIT (Organización Internacional de Trabajadores) fueron tres: partiendo de consideraciones humanitarias (o filantrópicas según el vocabulario de la época) el primero desemboca en la necesidad de mejorar la difícil situación de las masas trabajadoras.

El segundo más político subrayaba la importancia de consolidar la paz social en los países industrializados para evitar los disturbios sociales que ocurrían cuando las masas trabajadoras se negaban a seguir soportando su condición de parias. De carácter económico el tercer argumento señalaba que una argumentación internacional del trabajo tendría el mérito de evitar que los países con una legislación nacional protectora en materia de trabajo pagaran con descalabros económicos su política social.

En otras palabras igualaría las condiciones de la competencia internacional.

Inscritas en el Preámbulo de la Constitución de 1919 y después expuestas en la Declaración de Finlandia 1944) estas motivaciones aportaron y siguen aportando a la OIT su sustrato ideológico.

Primeras Iniciativas. Las ideas de los precursores fueron ignoradas por los gobiernos: chocaban demasiado con el principio de la no intervención del Estado en la vida de los individuos, así como las ideas heredadas sobre la inconciliable diversidad cultural de los pueblos y de las condiciones de trabajo en las distintas naciones: Sin embargo diversas asociaciones privadas muy activas en Francia, Suiza, Alemania, las retomaron a partir del último tercio del siglo XIX.

Bajo esta influencia la idea de una legislación internacional del trabajo penetró en los medios políticos (socialdemócratas y católicos) Parlamentarios, universitarios y económicos y por primera vez el mundo del trabajo. El resultado más significativo fue la creación en Basilea de la Asociación Internacional para la protección legal de los Trabajadores (1901)

Esta institución privada, receptora de subvenciones oficiales, servía de vínculo entre todos aquellos que los países industriales propugnaban una legislación protectora de los trabajadores, como expone el artículo 2º de sus Estatutos. Con la ayuda de una "Oficina Internacional del Trabajo" que le servía de secretaría y de centro de documentación e investigación influyó eficazmente en ciertos gobiernos preocupados por la cuestión social.

La Asociación incitó a Suiza (ya predispuesta por los esfuerzos personales de Emil Frey, entonces presidente saliente del Consejo Nacional, y por la presión constante de los medios obreros). A convocar una serie de conferencias diplomáticas en Berna 1905-1906 que desembocaron en la aprobación de los primeros convenios internacionales. Estos reglamentaban el trabajo nocturno de las mujeres y el empleo del fósforo blanco en la industria cerillera y fueron ratificados por la totalidad de los países signatarios. Entraron en vigor en 1912

Intensa al comienzo la actividad normativa de la OIT engendro ya desde los primeros años de la Organización (1919-1921) una gran parte de sus textos fundamentales, aunque poco después en 1923 y 1924 y luego hacia 1930 tuvo que aminorar el ritmo debido a la crisis económica de la época: Sin embargo en su conjunto la actividad normativa prosiguió y durante los años anteriores a la guerra abordó cuestiones tan importantes como el seguro social prefigurando ya los grandes textos de seguridad social de la posguerra. En veinte años de 1919 a 1939 se adoptaron 87 convenios y 69 recomendaciones.

Principios del Derecho Laboral:

- 1 principio de favorabilidad
- 2 principio de la igualdad de los trabajadores
- 3 principio de la autonomía de la voluntad
- 4 principio de orden público
- 5 principio de la irrenunciabilidad de derechos.
- 6 Principio de aplicación inmediata de la ley
- 7 Principio preferencial o de especialidad principio de la libertad de trabajo

Las Empresas en Colombia se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. Art. 5º. (CST) (Conc.22, 23).

El trabajo es socialmente obligatorio. Art. 7º. (CST) (CN. Art. 25)

3.3.1 Objeto primordial

Art. 1º. Es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Conc.18.19).

3.3.2 Aplicación territorial

Art. 2º. Rige en todo el territorio de la República, para todos los habitantes, sin consideración a su nacionalidad. (Conc.74, 75)

3.3.3 Relaciones que regula

Art. 3º. Relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares. (Conc. 491,492).

3.3.4 Relación de leyes, decretos y normas.

Decretos 2663 y 3743 de 1950 adoptados por la ley 141 de 1961 como legislación permanente:

Ley 52 de 1975

Ley 11 de 1988

Decreto 0824 de 1988

Decreto 2737 de 1989

Ley 50 de 1990

Decreto 318 de 1992

Ley 66 de 1993

Decreto 1295 de 1994

Ley 66 de 1993

Decreto 1295 de 1994

Decreto 2644 de 1944

Ley 244 de 1995 Ley 23 de 1991

Ley 755 de 2002

Ley 789 de 2002 (por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo).

3.4 MARCO FILOSÓFICO

Las organizaciones son sólo tan buenas como lo es la gente. Superando el lastre conceptual y gerencial del pasado de considerar los recursos humanos como un cargo contable o como parte de los inventarios de la empresa y la gerencia como la supervisión y control de la contabilidad y los inventarios.

Para ser buenas las organizaciones debe desarrollar y acumular capital humano, esencial en la empresa. Y para alcanzar este objetivo debe disponer de profesionales de Talentos Humanos, que posean conocimientos básicos, experiencia acumulada y capacidad de relacionarse con otras áreas de la organización, y que conozca críticamente todas las modas, pero que no se case caprichosamente con alguna.

En el futuro el área de Talento Humano como tal tendrá que desaparecer dentro de las organizaciones por acción o por omisión; su marchitamiento será más acelerado en la medida que el área trate de imponer sus criterios a la organización. Sin embargo, su papel

en el tema de desarrollo de personal será cada vez más crucial. La tecnología se compra y se vende pero no el tipo de personas que requiere la organización.

El colaborador hay que formarlo y es sólo lo que genera formación como individuo y como miembro activo y flexible de grupos y conglomerados también activos y flexibles. En este sentido resulta fundamental aprender a gerenciar la diversidad, es decir aprovechar las diferencias como un activo esencial. Se debe superar el individualismo y aprender a trabajar en equipo, a partir de los valores individuales como cultura sólo así se tendrá una Gerencia de Talento Humano (mejor, de ó Capital Humano) moderna y colombiana, pero no parroquial.

Colombia está compuesta por organismos públicos y privados que deben gerenciar las diferencias de pensamiento, cultura, religión, limitaciones físicas y condiciones familiares y en la medida que se tejen distintas problemáticas sociales alrededor del tema de la diversidad, estos frentes ejercerán -y ya lo están haciendo- un papel fundamental en beneficio de la sociedad.

La propuesta va encaminada a hacer un aporte teórico - conceptual al programa de maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el propósito de entregar elementos científicos y académicos para futura revisión del currículo y plan de estudio, de tal forma que atienda a las necesidades organizacionales y humanas del país y la región de acuerdo a las tendencias identificadas.

El soporte de la propuesta se basa en la revisión bibliográfica de los temas relacionados con las tendencias identificadas, que permitieron observar las competencias humanas del dirigente organizacional del siglo XXI en Colombia.

3.5 MARCO SITUACIONAL

El proyecto de investigación tiene como marco situacional la República de Colombia que presenta las siguientes características:

Nombre oficial: República de Colombia.

Superficie: 1.141.178 kilómetros cuadrados.

Situación: América del Sur.

Límites: Al norte con el mar de las Antillas, al este con Venezuela y Brasil al oeste con el océano Pacífico, y al noroeste con Panamá.

Población: 46.000.000 habitantes (2004).

Capital: Santa Fe de Bogotá.

Idioma: Español.

Bandera: Tres bandas horizontales: amarilla (de doble anchura), azul y roja.

Moneda: Peso colombiano.

Principales Ciudades: Santa Fe de Bogotá (7.185.000 habitantes); Cali (2.161.000); Medellín (1.980.000); Barranquilla (1.252.000); Cartagena (902.000).

3.6 GLOSARIO

Alineamiento estratégico: Percepción y capacidad organizacional de Recursos Humanos para posicionarse como socios estratégico participando activamente en la construcción de la estrategia corporativa y actuando en consonancia con el negocio, el mercado y los clientes internos y externos.

Apertura económica: inserción del país en el circuito global de capitales y mercancías, adoptando las políticas de comercio exterior, cambiarias y monetarias que sirven de atracción positiva a los capitales y bienes foráneos.

Bienestar social laboral: La gama de programas, operaciones y actividades realizadas a cualquier nivel y para cualquier grupo que promuevan y reserven el Bienestar social del trabajador y lo protejan a él y su familia de las consecuencias negativas del progreso y del ambiente labora. Desde el punto de vista de Bienestar social para el empleador debe tener como finalidad crear condiciones, que permiten al empleado un bienestar en el trabajo, en el contexto familiar y social, y a la familia de éste el derecho de participar en los programas de bienestar social de acuerdo a sus necesidades sociales.

Biodiversidad: Variedad de especies animales y vegetales en su medio ambiente.

Biotecnología: Empleo de células vivas para la obtención y mejora de productos útiles, como los alimentos y los medicamentos. Estudio científico de estos métodos y sus aplicaciones.

Capitalismo: Sistema económico cuyos fundamentos son la propiedad privada de los medios de producción y la libertad del mercado.

Sistema social en que el capital está apropiado por personas privadas y donde el trabajo se lleva a cabo, no como un deber de costumbre o por obligación, sino por la recompensa material bajo un sistema de libre contrato.

Competencia: Acción y efecto de competir: La necesidad y la escasez aguzan la competencia entre los hombres y fomentan en ellos el egoísmo. En un régimen de libre competencias los poderes públicos sólo intervienen para garantizar el libre juego de las leyes económicas.

Competitividad: la medida en que una organización capaz de producir bienes y servicios de calidad, que logren éxito y aceptación en el mercado global. Añadiendo

además que cumpla con las famosas tres "E": Eficiencia y eficacia y efectividad. Eficiencia en la administración de recursos, eficacia en el logro de objetivos y efectividad comprobada para generar impacto en el entorno.

Controles: Proceso de medición del resultado que se está logrando, para compararlo con lo planeado y aplicar las medidas correctivas que sean necesarias en caso de existir una desviación negativa entre lo alcanzado y lo planeado

Contabilidad del conocimiento: Un sistema o proceso de captura, análisis y evaluación de la información para producir conocimiento convirtiéndose así en un elemento fundamental para la estrategia del negocio.

Conocimiento: Información eficaz en acción, enfocada a los resultados.

Construcción de competencias organizacionales: Atracción, retención y desarrollo de recursos humanos a fin de contar con los conocimientos, habilidades y actitudes capaces de asegurar la diferenciación estratégica de la empresa.

Construir visión: Identificar y construir los valores que trasciendan en el proceso de cambio estratégico de la cultura organizacional.

Cultura organizacional: Modelo de desarrollo reflejado en un sistema social del conocimiento, ideología, valores, leyes y del ritual cotidiano. Es la suma de valores, creencias y formas de comportamiento de una organización

Crecimiento económico: Representa un crecimiento en la producción de un país o nación.

Déficit fiscal: En el comercio, descubierto que resulta comparando el haber o caudal existente con el fondo o capital puesto en la empresa. En la Administración Pública, parte que falta para levantar las cargas del Estado, reunidas todas las cantidades destinadas a

cubrirlas. Falta o escasez de algo que se juzga necesario. Presupuestario o público. El referido a los presupuestos del Estado u otras entidades públicas.

Democracia: Conjunto de ideales, bien un sistema político característica que comparte con los términos del socialismo y comunismo, pero, a diferencia de estos nunca se ha identificado con una corriente concreta de pensamiento,

Desarrollo económico: representa el crecimiento económico más cambios en los sistemas económicos, político y social.

Desarrollo humano: concepto relativamente nuevo que concibe el desarrollo como la ampliación de las libertades humanas, a fin que cada persona pueda contar con un conjunto de capacidades y oportunidades permitiéndole el despliegue de potencialidades que le garanticen un nivel de vida digno.

Desarrollo organizacional: Conjunto de métodos que ayudan a las organizaciones a mejorar por si mismas, principalmente a través de la administración del cambio.

Desarrollo sostenible: Hacer uso del ambiente y sus recursos para satisfacer necesidades, pero sin afectar el derecho de las generaciones futuras a satisfacer las suyas propias.

Ecosistemas: Comunidad de los seres vivos cuyos procesos vitales se relacionan entre sí y se desarrollan en función de los factores físicos de un mismo ambiente.

Eficacia: Es la obtención de los fines con la cantidad mínima de los recursos

Eficiencia: Principio administrativo que constituye el fundamento indispensable con que todo individuo debe ingresar a la organización para desarrollar sus funciones de competencia.

Eficiencia en la Gestión: Corresponde a la optimización de los recursos destinados al conocimiento y manejo de las problemáticas.

Eficacia de la gestión: Logro de los objetivos planteados en las políticas, planes, programas y proyectos.

Empresas competitivas: Son aquellas capaces de interrelacionar contenidos sustantivos, instrumentales y racionales para mejorar el negocio a partir de la capacidad humana.

Entrenamiento: Acción y efecto de entrenar.

Entrenar: Preparar, adiestrar personas para la práctica de un oficio.

Estrategia: Arte de dirigir las operaciones militares. Arte, traza para dirigir un asunto. En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.

Estructura organizacional: Es un medio del que se sirve una organización cualquiera para conseguir sus objetivos con eficacia.

Ética: Recto, conforme a la moral. Persona que estudia o enseña moral. Parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.

Evaluaciones de desempeño: Medición de los resultados obtenidos en la búsqueda de los objetivos establecidos para cada cargo

Facilitador: Persona que se desempeña como instructor u orientador en una actividad. Profesor o maestro.

Geomercados: Identificación de nuevos mercados geográficos.

Gestión ambiental: Proceso dinámico, La formulación de la política ambiental procedida de un diagnóstico adecuado a sus necesidades, debe contemplar objetivos y prioridades claramente definidos, además del diseño de diversos instrumentos que orienten la formulación y el desarrollo de programas, para dar cumplimiento a los objetivos trazados (Adoptado del Ministerio del Medio Ambiente 1996).

Gestión de conocimiento: Sistematización de la creación, almacenaje y distribución y aplicación del conocimiento individual y grupal de la organización.

Gestión estratégica: Cómo se integran las personas en el sistema organizacional para vincularse directamente a la estrategia empresarial con el fin de movilizar las capacidades y el talento hacia el logro de los objetivos del desarrollo corporativo y social.

Gestión humana: Conducir al personal a lograr la eficacia a través del trabajo grupal y coordinado para buscar conjuntamente la efectividad de la organización en las respuestas que entrega el entorno. Es el arte y la ciencia de autoformarse.

Globalización: Expresión cultural de cuatro fenómenos interrelacionados; a saber: a) la universalización de los mercados y el avance del capitalismo posindustrial; b) la difusión del modelo democrático como forma ideal de la organización de la polis; c) la revolución de las comunicaciones que lleva que lleva ala sociedad de la información; d) la creación de un clima cultural de la época, usualmente llamado posmodernidad. (José Joaquín Brunner 1998).

Proceso de Inducción: Es un proceso continuo que es necesario iniciar con el aspirante y proseguir con el colaborador, procurando su completa integración, aún después de su retiro por razones de jubilación.

Innovación tecnológica: Aprendizaje continuo y acumulativo de las firmas para mejorar los productos, los procesos y la gestión de manera que incremente su productividad y competitividad.

Ingreso percápita: Ingreso que percibe cada persona por actividad económica desarrollada en un período de tiempo

Interacción organizacional: Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más objetos, agentes, fuerzas, funciones, organizaciones.

Interdisciplinarietà: Es una modalidad ineludible de trabajo en ciencia y tecnología; es la misma sociedad, la misma realidad la que impone los nuevos cauces de generación del conocimiento.

Medio ambiente: Una integridad de componentes abióticos (clima, geología, geomorfología, suelos, hidrología y calidad del aire), bióticos (ecosistemas terrestres, ecosistemas dulceacuícolas, ecosistemas marinos y ecosistemas estuarinos) y socioeconómicos y culturales (modos de producción, sociedades, territorios, etnias y culturas).

Métodos de selección y enganche: Conjunto de actividades articuladas en forma lógica, para decidir cuál de las personas disponibles se debe contratar.

Motivación: Lo que hace actuar.

Organización: Ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales (tecnología, equipo, maquinaria, instalaciones físicas).

Planeación estratégica: Es una herramienta del manejo del cambio , puesto que aspira a crear o construir un futuro deseado previendo lo que la organización deberá hacer para adaptarse a la inestabilidad del ambiente , teniendo en cuenta la voluntad de los directivos.

Planificación: Organización del empleo de los factores de la producción por la dirección central en un lugar móvil de los beneficios de una economía de mercado.

PIB: Producto Interno Bruto.

Pleno empleo: Situación la que la demanda del trabajo es igual a la oferta, al nivel dado de salarios reales.

PNUD: El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Política de gestión del desarrollo humano: Consiste en orientar el potencial de los conocimientos de la inteligencia de la organización, de los valores y la comunicación con el propósito de entregar servicios de calidad a los clientes, para contribuir con el mejoramiento y satisfacción de si vida.

Proceso: Es una actividad de cierto tipo que contiene un programa, entradas salidas y estados.

Sistemas: Conjunto de elementos o cosas que ordenadamente relacionadas entre sí contribuyen a determinado objetivo.

Sistémica: Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más objetos, agentes, fuerzas, funciones, etc.

Sostenibilidad ecológica: Está relacionada con el mantenimiento de los procesos ecológicos y de la productividad de los sistemas en un contexto en el que el crecimiento demográfico y el consumo de los recurso disminuye la existencia de recursos naturales.

Sostenibilidad humana: Procesos educativos y culturales que preservan el conocimiento y garantizan la transmisión de este conocimiento de una a otra generación.

Sostenibilidad social: Implica la mejora y mantenimiento de una calidad de vida adecuada de la población y la apertura de oportunidades de acceso a los beneficios sociales y culturales así como la capacidad de decidir sobre su futuro.

Sostenibilidad moral, ética y espiritual: Esta relacionada con el fortalecimiento de los valores de los que depende la sociedad, de los principios ético que definen un comportamiento social aceptable y motivan a sus integrantes a trabajar en comunidad.

Sostenibilidad política: es la que depende de una base democrática, que para el caso colombiano no existe.

Sostenibilidad fiscal: Los depósitos más los intereses deben equivaler a las extracciones de fondos más gastos.

Sustentabilidad: La manera como se enfoque las ciencias y se aplique la tecnología en función de comprender el mundo como proceso y de fortalecer la capacidad humana para interactuar armónicamente en los ciclos que subyacen tras esos procesos, para consolidarlos y no sustituirlos, y menos aún para deteriorarlos hasta su destrucción.

Tecnología: Ciencia de las artes y oficios. Conjunto de los términos técnicos de un arte o ciencia: cada ciencia tiene su tecnología. Medios y procedimiento para la fabricación de productos industriales.

TLC: Tratado de Libre Comercio

Valores: Sumatoria de cualidades con la que se expresan los individuos y las organizaciones para responder a una cultura.

Valores organizacionales: Sumatoria de cualidades con la que se expresan las organizaciones para responder a una cultura.

Visión Organizacional: Imagen de un estado de futuro deseado, una descripción de lo que las cosas que se harían dentro de algunos años. Es un retrato dinámico del futuro. Es más que un sueño o conjunto de esperanzas; es un compromiso. La visión proporciona el contexto para diseñar y manejar los cambios necesarios para alcanzar dichos resultados.

4 DISEÑO METODOLÓGICO

Para realizar el proyecto se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo-analítica donde se identificaron y analizaron los cambios ocurridos en aspectos económicos (tecnológicos), ambientales y humanos en el siglo XX y principios del siglo XXI con el propósito de identificar el impacto en las organizaciones y las tendencias de la gestión humana en Colombia.

4.1 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio requirió de una delimitación para alcanzar resultados concretos y así lograr los objetivos propuestos, desde los siguientes aspectos:

Espacial

Forma parte del estudio la República de Colombia.

Demográfica

Se tomó la información de las organizaciones agremiadas en la ANDI, FENALCO, ACOPI y ACRIP.

Temporal

La investigación se realizó entre el 2006 y 2007.

Temática

Aspectos tecnológicos, humanos y ambientales.

4.2 VARIABLES

- 1 Tecnológica
- 2 Ambiental
- 3 Humana

4.3 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Una vez recolectada la información proveniente de libros, enciclopedias, documentos, revistas especializadas y de organismos e instituciones se analizaron las variables relacionadas con las dimensiones económicas, ambientales y humanas y las tendencias de gestión humana utilizadas en las organizaciones colombianas para generar una propuesta con el fin de fortalecer el direccionamiento del talento humano en Colombia.

5 DIAGNÓSTICO OBTENIDO

Al estudiar los cambios presentados durante el siglo XX y principios del XXI en las dimensiones: económica, medio ambiente y desarrollo humano se identificó un panorama interesante para el país en general y las organizaciones y el talento humano en particular.

Las organizaciones colombianas enfrentan el cambio y el reto de la competitividad. Para atender este desafío los administradores deben estar abiertos a intentar nuevas prácticas de gestión, nuevas ideas, para construir organizaciones más productivas que proyecten su éxito y el de los colaboradores a largo plazo.

La información, fuente de desarrollo en la era moderna y con ella el proceso de globalización, los acelerados y permanentes cambios tecnológicos, han generado ya sus efectos en la transformación de las estructuras organizacionales, en la forma de hacer las cosas. Una nueva organización del trabajo está marcando la pauta en el mundo actual, obligando a elevar las condiciones de competitividad.

El análisis de tendencias muestra como los elementos fundamentales que marcarán los cauces de esta sociedad del siglo XXI son la globalización, el conocimiento y la información. Es indiscutible que los impactos de la primera sobre el conocimiento y la información, se vienen dando sobre la base de una economía mundial que interconecta todos los rincones del planeta y de las actividades humanas, generando una dinámica de desarrollo científico y tecnológico; que constituye la expresión de un nuevo paradigma técnico-económico en marcha.

Sistemas de producción y de intercambio que exigen de manera generalizada romper con la centralización y distribuir la inteligencia y su participación en los distintos procesos organizativos y de la comunidad. Nuevos patrones de productividad técnica y organizacional han transformado las condiciones de la competencia y del éxito económico

y han generado unas nuevas reglas de funcionamiento de la economía y la sociedad que tendrán su repercusión cada vez más fuerte en las próximas décadas.

El conocimiento y la información desencadenan una dinámica de transformación científica y tecnológica de amplio espectro. Se producen intensos cambios en las demandas sociales, se exagera la competencia y se hace cada vez más compleja la construcción de la competitividad de los países y regiones.

En esta segunda mitad del siglo el deterioro del medio ambiente ha planteado un reto formidable a la sociedad y a la ciencia, problema estrechamente relacionado con la crisis del modelo de desarrollo económico y social predominante. Existen numerosas evidencias de que el agotamiento de los ecosistemas y de los recursos naturales, puede convertirse en una restricción definitiva al desarrollo social y económico, y que la concomitante degradación del medio ambiente se traduce en la reducción y posible destrucción de las condiciones necesarias para el mantenimiento de la vida en la tierra.

Este fenómeno de crisis ambiental global se ha convertido en una de las claves de la problemática mundial contemporánea y, en consecuencia, ha motivado profundos replanteamientos en las diversas disciplinas del conocimiento, la tecnología y las políticas de desarrollo, así como en la articulación del desarrollo local y global. En el caso de las ciencias naturales ha propiciado la redefinición de sus propios objetos de análisis, dando paso a concepciones más holísticas con base en el estudio de los ecosistemas.

En el de las ciencias sociales este fenómeno ha estimulado el desarrollo de modelos capaces de interpretar mejor las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. El resultado trascendental de este esfuerzo ha sido la creación de un nuevo paradigma. EL DESARROLLO SOSTENIBLE, a través del cual se busca hacer compatibles las necesidades del desarrollo socioeconómico con la conservación del medio ambiente para garantizar a largo plazo la calidad de la vida a futuras generaciones.

El objetivo final del desarrollo, ha de ser el continuo aumento del bienestar de toda la población, sobre la base de su plena participación en el proceso de desarrollo y una justa distribución de los beneficios que se derivan de él.

El Desarrollo humano supone nuevos paradigmas: desarrollo para la gente, desarrollo de la gente y hecho por la misma gente, proponiendo una ruptura entre posturas tradicionales de la ética (¿para qué?) Y la concepción teórica del ¿cómo?

Al establecerse la persona como un fin en sí misma, su objetivo debe ser su propia realización mediante la libertad de elección y oportunidades para lograr sus objetivos, desarrollo de sus propias capacidades y puesta en práctica y desarrollo de su libertad. De este postulado nace la concepción que la principal riqueza de un país es su capital humano. Por tanto el desarrollo humano debe ser equitativo, sostenible, productivo y potenciador.

En lo que tiene que ver con las tendencias de la gestión humana en las organizaciones colombianas frente a la globalización se identificó el siguiente panorama:

La internacionalización no es una opción para las empresas, es la única posibilidad para permanecer, crecer y generar utilidades, "en un nuevo orden internacional donde la globalización ha implicado una redefinición de las fronteras y límites geográficos que tradicionalmente conocíamos, reconociendo una nueva realidad que no es homogénea, sino por el contrario heterogénea, llena de contrastes y ambigüedades, con una pluralidad de expresiones culturales en las conductas, gustos, hábitos de trabajo, que desafían las prácticas tradicionales de gerencia"(43)

(43)HUMBERTO SERNA Profesor Titular Facultad De Administración Universidad de los Andes
CESAR H. BERNAL Director Postgrado Gerencia Recursos Humanos Escuela de Administración de Negocio EAN. LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UN ENTORNO GLOBAL. Cali, Valle del Cauca, mayo 26, 27, y 28 de 2005
Colombia.

En este contexto se requieren cambios en la estructura empresarial, donde se pase de organizaciones piramidales a organizaciones tipo matricial, que trabajen en redes con otras empresas a través de alianzas estratégicas en una relación basada no solo en la competencia sino también en la cooperación. Igualmente una cultura capaz de aceptar la diversidad como su mayor riqueza y no como un obstáculo, donde se aseguren los procesos críticos de la organización a través de un talento humano capaz de trabajar en la incertidumbre, con conocimientos y habilidades polivalentes, donde el aprendizaje en equipo, toma de decisiones, liderazgo, adaptabilidad al cambio, manejo de conflictos, orientación a los resultados, se vuelven conceptos cruciales que la nueva Gerencia de Talento Humano no puede olvidar. Un nuevo marco de referencia para la Administración del Talento Humano, con un Enfoque Global, se impone.

Ahí está el gran desafío de la Gerencia de Talento Humano del futuro. Proveer a las empresas, un Talento Humano que piensa localmente, pero actúa globalmente.

Es este un aspecto de la gestión de la empresa, en esta nueva realidad cuyo correcto enfoque será básico para el éxito o fracaso de dicha gestión, y en que el rol que asuman los ejecutivos del área de Talento Humano, definirá su futuro como función o profesión.

Tratándose del tema "persona en la empresa", está llamado a liderar el proceso, quien, dentro de las organizaciones, mejor conoce todos los aspectos relativos a dicha persona, sus motivaciones, sus capacidades, necesidades, etc. la pregunta que debemos hacernos es, si está realmente capacitado para apropiarse de ese liderazgo, para convencer a sus pares de la bondad de una estrategia con estas características, y será capaz de convencer a la dirección de que este es el desafío, que exige la competitividad y la globalización.

Algunas debilidades del responsable del área se presentan a continuación:

Basa fuertemente su acción, en los aspectos técnicos de la función y no en la relación que la función tiene con la estrategia de la empresa. Esto se explica, por su no participación real, en la elaboración de dicha estrategia y su participación cuando se da, se produce sólo en la ejecución de la misma.

Se mueve en una constante reinención de su rol en la empresa "socio estratégico", "promotor del cambio o de la calidad o del desarrollo, etc.", en circunstancias que su rol es colaborar con la organización y la línea para que hagan sus tareas bien; en otras palabras sus tareas están en directa relación con las tareas de la línea.

Para este desafío se debe dar paso a la creación de un nuevo tipo de Directivo o Ejecutivo de Talento Humano donde su principal activo sea el conocimiento profundo de la persona, de la empresa y del negocio, y cómo se produce la mejor interacción entre ellos, a partir de la persona presente en todas las instancias.

Sea capaz de integrarse al nivel donde se definen las Estrategias y con el conocimiento cabal de ellas, participar en cómo ellas bajan, para hacerlas operativas y útiles.

Sepa, vender su rol y comunicar sus ideas y conocimientos adaptados a la realidad del negocio. Su tarea no sólo es hacer las cosas bien técnicamente, sino que su tarea es agregar o añadir valor a la empresa.

Todo esto lleva a la pregunta sobre qué tipo de formación debe tener este ejecutivo; y, sin entrar a una definición que no es fácil, queremos destacar que requiere:

Conocimientos técnicos de personal, pero no en la profundidad con que hoy se enseña a estos profesionales; ya que la subcontratación de muchas tareas elimina esta exigencia.

Conocimiento mayor de aquellas ciencias que se relacionan con el comportamiento humano.

Temas como marketing y comunicaciones deben formar parte del currículo de sus necesidades de formación.

Tener un conocimiento cabal de la Empresa, su gestión y todas aquellas ciencias y técnicas que se relacionan con la gestión (Finanzas – Producción – entre otros). Esta es la

única manera que pueda integrar su rol en cada una de las áreas de la organización ya que como las conoce; sus aportes no serán mirados como se mira un asesor no involucrado en la realidad de la empresa que asesora.

Todo esto transformará sus aportes y contribuciones en un bien inapreciable, cuando la organización requiera una estrategia que asegure éxito, y esta es la real incorporación de la Persona al Proyecto Empresa.

En ese instante la organización requerirá de un directivo de alto nivel, que conoce el negocio, que conoce el valor de cada colaborador, que es capaz de articular todas las culturas que deben coexistir en cada organización y que la buena integración de ellas, producirá potencias claves para la empresa.

Un directivo que es capaz frente a las nuevas formas de lealtad y compromiso de los colaboradores; proponga también nuevas formas de motivación, mantención y desarrollo para estos nuevos colaboradores-gestores.

Por último, que sus pares vean en él, un igual pero que tiene una llave maestra y esta es, la que permite alinear a los colaboradores con su tarea y con ello agregar valor a la organización, fin que es de todos colaboradores, ejecutivos y accionistas.

6 PROPUESTA

En un mundo globalizado, hay algunas características que afectan fuertemente a la manera tradicional de hacer empresa.

Por una parte, mercados en constante cambio y en donde se produce una competencia sin cuartel que no conoce fronteras ni períodos de calma; obligando a la organización, a reinventarse permanentemente, a desarrollar capacidades de flexibilidad y adaptación que le permitan enfrentar desafíos crecientes, tales como los que producen la tecnología, el medio ambiente, las emergentes economías que aumentan las amenazas a la hora de la poca tranquilidad empresarial, o la amenaza creciente de un fenómeno no conocido, el terrorismo global.

Por otra parte, las personas (clientes-colaboradores) están teniendo tremendas transformaciones, tales como: un mayor y creciente conocimiento, necesidades en constante evolución y que les hacen incorporar a sus decisiones, conceptos como: medio ambiente, responsabilidad social y que hacen que miren a la empresa (ya sea oferente de trabajo o bienes o servicios) con una óptica, que hace exigirles responder a conceptos como, valores éticos, transparencia en la información y en su gestión.

Enfrentar entonces por parte de la empresa, esta compleja, cambiante e impredecible realidad es su tarea principal, para sobrevivir y para ello, no podrá seguir recurriendo sólo a teorías o sistemas de gestión en constante aparición y pronta desaparición, o a técnicas que surgen como la solución y que tienen validez sólo en parte del problema.

La propuesta de esta investigación es que, la vía de la solución para la organización en este ambiente es recurrir a su Capital Humano, ya que sólo en él encontrará capacidades de adaptación, flexibilidad, inagotable creatividad; que puesta al servicio de dicha

organización individual y colectivamente, le permitirá salir adelante en cada situación crucial a que se enfrenta.

A lo largo de la investigación se han identificado sucesos ocurridos en el siglo XX y principios del XXI y el impacto en la Gestión del Talento Humano en el mundo en general y Colombia en particular.

Es indiscutible, el rol que juega el Capital Humano en el desarrollo de los países; es el que hace la diferencia entre un país desarrollado y otro en desarrollo, por ello todos están preocupados en mejorarlo, principalmente a través de la educación y la capacitación de las personas. Si para los países es válido, como no lo será para la organización.

Esta mayor educación no sólo, mejora los conocimientos de las personas, sino que desarrolla otros aspectos, como requerir mejor calidad de vida, o tomar conciencia del medio ambiente entre otros, y en especial en un aspecto al que se debe prestarle mucha atención y que la persona se siente cada vez más capaz, de ser constructor de su futuro.

Cada vez con mayor énfasis las personas desean ser protagonistas de los proyectos en que se involucran y de sus proyectos personales como también en los colectivos; construir y no observar, actor y no espectador.

La pregunta es entonces, por qué no utilizar esos conocimientos y ese deseo de participar, haciéndolo partícipe e integrándolo al proyecto empresa, y que en él desarrolle toda sus capacidad y deseo.

7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

La globalización es un proceso político, económico y social que ha sido retomado con mayor énfasis en los países en desarrollo como premisa específica para lograr el crecimiento económico y erradicar la pobreza.

Uno de los retos del siglo XXI es la globalización, que está precedida por la más profunda revolución científico- tecnológica que ha conocido en su historia el género humano, lo cual ha permitido crear un mundo sin fronteras que ha hecho variar los conceptos de tiempo y espacio.

la internacionalización es parte integrante y cada vez más necesaria para competir, desarrollar estrategias, asimilar la inmensa cantidad de información que implica una labor de jerarquización, selección, ubicación y unas acciones concretas que poseen asertivamente la producción de bienes y servicios en el ámbito de los mercados globales.

Los cambios generados en las dos últimas décadas por cuenta del uso intensivo de la información donde la producción en serie se reemplaza por producciones flexibles y la sistematización en todos los procesos obliga a la creación de nuevos sistemas organizacionales de trabajo en red, con estructuras horizontales integradas.

En la adopción de nuevas tecnologías el entorno social ejerce influencia y establece oportunidades y restricciones para la innovación.

La realidad social impone los nuevos cauces de generación del conocimiento donde la interdisciplinariedad se impone como una modalidad en ciencia y tecnología.

La construcción del futuro es una tarea a largo plazo continua, basada en acuerdos y consensos de los actores sociales.

Comprender el mundo como proceso y fortalecer la capacidad humana para interactuar armónicamente en los ciclos que subyacen tras esos procesos se constituye en el desafío de la sostenibilidad del desarrollo.

Vivir una vida larga, sana y creativa, disfrutar de un nivel decente de vida, libertad, dignidad, respeto por si mismo y de los demás se constituye en las opciones fundamentales del desarrollo humano.

El desarrollo humano es un concepto relativamente nuevo que concibe el desarrollo como la ampliación de las libertades humanas, a fin que cada persona pueda contar con un conjunto de capacidades y oportunidades permitiéndole el despliegue de potencialidades que le garanticen un nivel de vida digno.

El Desarrollo Humano debe ser equitativo, sostenible, productivo y potenciador.

El escenario del Desarrollo Humano para el país y sus diferentes regiones no es nada halagador: conflictos, violencia, miseria, analfabetismo, desigualdad de oportunidades, educación no correspondiente a esas realidades, hacen que los retos a asumir sean cada vez mayores y más complejos, quedando enormes problemas a resolver por todo el colectivo, de manera integral y concertada.

El Desarrollo Organizacional es un proceso planificado de cambio en una organización como un todo, que debe ser conducido por los directivos superiores con el fin de mejorar la efectividad y la salud de la organización, a través de intervenciones en los procesos organizacionales basadas en las ciencias del comportamiento.

El aprendizaje tanto a nivel individual como colectivo es un proceso crucial en el desarrollo de una organización, por lo que la administración del aprendizaje es un requisito para el éxito de cualquier iniciativa de Desarrollo Organizacional y los métodos de las ciencias del

comportamiento, en particular la investigación-acción, son los más apropiados para la conducción del proceso.

La Gestión Humana en la sociedad de organizaciones aparece como un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento.

La inteligencia corporativa depende en gran medida de las políticas de direccionamiento humano que se ejercen en cada organización.

Se agrega valor a la gestión humana desarrollando capacidades organizacionales – habilidades, destrezas, conocimiento y actitudes- que encierren aptitudes especiales para llevar a cabo de manera eficaz actividades que permitan el logro de objetivos organizacionales y personales.

Los sistemas de gestión humana, no solo liberan procesos de cambio, sino que desarrollan la capacidad de cambio, flexibilidad, adaptabilidad, agilidad e innovación de la organización.

El análisis de tendencias muestra como los elementos fundamentales que marcarán los cauces de esta sociedad del siglo XXI son la globalización, el conocimiento y la información.

Administrar la diversidad no solo es asunto que competa a los gerentes de las organizaciones, todos los colaboradores deben participar en el estilo de gerenciamiento, adaptándose a esquemas culturales absolutamente diferentes.

El primer paso hacia una visión estratégica de la gerencia de gestión humana, es entender el negocio en el cual se desempeña, pero más allá de ubicarse en el sector económico

determinado, se trata de identificar la propuesta de valor y cómo la gente puede impactarla.

7.2 RECOMENDACIONES

Se requiere de nuevos sistemas de producción y de intercambio que rompan con la centralización y distribuya la inteligencia y participe en los procesos organizativos de la comunidad a fin de hacer frente a las condiciones de competencia y mercado causadas por las nuevas reglas de funcionamiento de la economía y la sociedad.

Se hace necesario romper con el dogmatismo con el fin de construir el futuro, los complejos cambios, intensos, veloces, cualitativos, irreversibles, en la forma de trabajar, de producir, de generar conocimiento para dar paso a las organizaciones del conocimiento.

Se recomienda una adecuada gestión ambiental sustentada en la comprensión del medio ambiente como flujo y proceso, el aprovechamiento de los recursos de la naturaleza, según una racionalidad ecológica y económica a largo plazo (y no solamente con afán de lucro inmediato), el reconocimiento y la valoración de los "servicios ambientales", una eficaz "gestión del riesgo", que consiste en el manejo de las amenazas y de los factores de vulnerabilidad, para evitar que la comunidad humana se convierta en un peligro para los ecosistemas, y que la dinámica de éstos se convierta en un peligro para la comunidad.

Se recomienda que en el llamado Estado moderno o sociedad de organizaciones, el direccionamiento del talento humano se constituye en un centro de atención para la modernización de las organizaciones, como un proceso fundamental de política para garantizar el cambio y adaptar las empresas a las nuevas demandas del entorno.

Las organizaciones modernas deben fundamentarse en una política integral de desarrollo humano, centrada en el conocimiento científico social, para investigar la manera como el

sistema humano se relaciona, aprende de su capacidad productiva, reconoce el desarrollo de sus historia e incrementa su conocimiento a partir del reordenamiento del error.

Las organizaciones colombianas deberán disponer de profesionales de Talento Humano, que posean conocimientos básicos, experiencia acumulada y capacidad de relacionarse con otras áreas de la organización, y que conozcan críticamente todas las modas, pero que no se case caprichosamente con alguna.

Se recomienda aprender a gerenciar la diversidad -aprovechar las diferencias- como un activo esencial, superando el individualismo y aprendiendo a trabajar en equipo, a partir de los valores que se tiene como cultura para contar con una Gerencia de Talento Humano moderna.

El profesional de gestión humana deberá concentrar esfuerzos para salirse del paradigma funcional, operativo, administrativo y transaccional y realmente empezar a trabajar en una agenda estratégica.

8 BIBLIOGRAFÍA

- ANGEL MAYA, Augusto. Conceptualización ambiental, ecosistema y cultura. Ministerio del Medio Ambiente. Jefes. Santafé de Bogotá.2000
- ANTONORSI M. (1991). Guía básica para reorganizar. CLAD, Caracas.
- ARMSTRONG, Michael (1991) Gerencia de recursos humanos. Editorial legis, Santafè de Bogotá.
- AUDIRAC, ESTAVILLO y otros. (1994). ABC del desarrollo organizacional. trillas, México.
- AYONA, F. Medio ambiente y competitividad. Editorial El Siglo. 1997
- BRIONES, Guillermo. Métodos y técnicas de investigación en las ciencias sociales. México: Trilas, 1986.
- BURKE, WARNER (1988). Desarrollo Organizacional. Addison-Wesley Iberoamericana, México.
- CARRILLO (1997). La Gerencia de la Gente. Revista Calidad Empresarial, No2, Caracas.
- CASCIO, WAYNE (1993). Productividad del Recurso Humano. Legis, Bogotá, Colombia.
- CHAPARRO Fernando - Conocimiento, innovación y construcción de sociedad: Una agenda para el siglo XXI, 1998
- COLCIENCIAS - Sistema nacional de Innovación: Nuevo Escenario de la Competitividad, 1998
- CORDEIRO, José (1996). Rendijas hacia la Globalización. Revista Calidad Empresarial, No 1, Caracas.
- CORPOVEN (1997). Antes del Cambio. Revista Calidad Empresarial No 3, Caracas.
- Costa Filho, 1997
- Crissien, Guerrero, "Espíritu Emprendedor" Una verdadera Inspiración. Revista EAN No 45 Enero a Junio 2002
- DÁVALOS, Lorenzo (1994) Cultura y Filantropía Empresarial. Ediciones I E S A, Caracas.

- Davis, Keith (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial Mc Graw Hill, México.
- DEAL, T.A., y Kennedy, A. (1985). Cultura Corporativa. Fondo Educativo Interamericano, México.
- DENISON, Daniel (1991) Cultura Corporativa. Editorial legis, Santafè de Bogotá.
- DER EVE, Marc (1990). El Futuro de la Gerencia. legis, Bogotá, Colombia.
- DESSLER Gary (1997). Administración de Personal. Prentice-Hall Hispanoamericana, México.
- DOYAL, Len e Ian Gough (1994) Teoría de las necesidades humanas. Barcelona: FUHEM/Icaria
- DRUCKER F. Peter - La Sociedad Postcapitalista, 1994
- DRUCKER, P.(1996). La innovación y el empresariado innovador. Norma, Bogotá, Colombia.
- GÓMEZ Víctor Manuel - Educación y Sociedad: Cuatro temas críticos de la Educación Superior en Colombia
- GRIEVES (2003)
- GUIOT, Jean (1992). Diseño de la Organización. Editorial legis, Santafé de Bogotá.
- Harrison y PRATT (1994). Una Metodología para la Reingeniería de las Empresas. Revista Calidad y Productividad No 6, Caracas.
- HOMBRE Y TRABAJO. Asociación Colombiana de Gestión Humana. Experiencias en Colombia. Año 22 N° 61/2005 "GESTIÓN HUMANA QUE TRASCIENDE LAS EMPRESAS" .
- HOMBRE Y TRABAJO. Asociación Colombiana de Gestión Humana. Experiencias en Colombia. Año 23 N° 63/2007 ISSN 1692-9551, ACRP 50 años, ACRIP. MEDIO SIGLO ENGRANDECIENDO AL HOMBRE
- HOMBRE Y TRABAJO. Asociación Colombiana de Gestión Humana. DIVERSIDAD LABORAL Experiencias en Colombia. Año 24 N° 67/2007 ISSN 1692-9551.ACRP 50 años, ACRIP medio siglo engrandeciendo al hombre
- HOMBRE Y TRABAJO. Asociación Colombiana de Gestión Humana. VISIONES DE VANGUARDIA EN COMPENSACIÓN. ACRIP 50 años Año 23 N° 64/2006 ISSN 1692-9551.

- I ESTUDIO DE TENDENCIAS DE RECURSOS HUMANOS EN COLOMBIA AÑO 2000 (Aon Consulting, Legis y Revista dinero)
- JACKSON, Terence (1992). Evaluación del Desempeño. Legis, Santafé de Bogotá.
- KATZ Y KAHN (1995) Psicología Social de las Organizaciones. Editorial Trillas, México.
- La Cultura Empresarial y Liderazgo, Editorial Plaza & Janes, Barcelona España. (1988)
- LAVERDE RODRIGUEZ Jairo, Prospectiva Tecnológica - Documento de la Especialización en Gerencia de Tecnología, EAN-UTP,1997
- M. JEAN (1992) Diseño de la Organización. Editorial Legis, Santafè de Bogotá.
- MAX-NEEF, Manfred (1994) Desarrollo a Escala Humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Barcelona: Icaria/Nordan .
- McCONNELL, Campbell R. y BRUE, Stanley L., |Economía, McGraw-Hill, 1997.
- Ministerio del Medio Ambiente. Icfes. Santa fé de Bogotá.2000.
- MONTERO Cecilia/Morris Pablo. Territorio, competitividad sistémica y desarrollo endógeno - Instituciones y actores del desarrollo territorial en el marco de la globalización, 1999
- Morales (1993), La Macro Gerencia Empresarial. Legis, Bogotá Colombia. (1996). El Pensamiento Empresarial. Legislación Económica C.A, Caracas.
- NEWSTROM JOHN (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill, México.
- OUCHI, W. (1981) Teoría Z. Editorial Addison-Wesley, México.
- PEÑA, Bernardo. La formación general. Simposio permanente sobre la universidad. Cuarto seminario general. ASCUN. 1994.
- ROBBINS, Stephen (1991) Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall, México.
- ROSALES, Linares (1996). Estrategias gerenciales para la pequeña y mediana empresa. Ediciones IESA, Caracas.
- RUGMAN, Paul y OBSTFELD, Maurice, |Economía internacional, cuarta edición, McGraw Hill, España, 1999.
- SACHS, Jeffrey D. y LARRAÍN, Felipe B., |Macroeconomía en la economía mundial, Prentice Hall, 1994.

- SALAZAR. José M (1988) *Sicología Social*. Editorial Trillas, México
- Sánchez, Arias (1995). *Reingeniería del Pensamiento*. Revista *Calidad y Productividad*, No 10, Caracas.
- SCHEIN, E (1991). *Sicología de la Organización*. Editorial Prentice-Hall, México.
- SEN, Amartya K. (1990) "Development as Capability Expansion", en Griffin y Knight 1990, pp. 41-58
- SENGE, Peter (1992) *La Quinta Disciplina*. Ediciones Granica, Barcelona España
- SERNA, Humberto (1992) *La Gestión Empresarial*. Editorial Legis, Santafé de Bogotá.
- SHERMAN Y BONHLANDER (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Iberoamerica, México.
- SILICEO, Alfonso (1995) *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Editorial Limusa, México.
- SMITH (1996). *En Venezuela hay una Revolución de Telecomunicaciones*. Revista *Calidad Empresarial*, No 17, Caracas.
- STACEY (1992) *Gerencia Dinámica*. Editorial Legis , Santafé de Bogotá.
- STEWART, Jim (1992) *Gerencia para el Cambio*. Editorial Legis, Santafé de Bogotá.
- STIGLITZ, Joseph, |Economía, Editorial Ariel, Barcelona, 1994.
- STREETEN, Paul (1995) "Desarrollo humano: el debate sobre el índice", en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, n1 143, marzo, pp. 35-47
- SUTCLIFFE, Bob (1993) *Desarrollo Humano: una valoración crítica del concepto y del índice*. Bilbao: Hegoa, cuadernos de trabajo n1 11, junio
- SUTCLIFFE, Bob (1995) "Desarrollo frente a ecología", en *Ecología Política* n1 9, pp. 27-50.
- TALERO, Eisa Leonor et. Al... *Dimensión Ambiental Pedagógica Univers*
- TOVAR, Nuñez (1990). *Calidad Total y Cultura Organizacional*. Revista, *Calidad y Productividad* No 7, Caracas.
- TRÉLLEZ SOÚS, Eloisa y WILCHES CHAUX, Gustavo. *Educación para un futuro sostenible en América Latina y el Caribe*. Lima, Popayán y Bogotá, UNESCO, Ministerio del Medio Ambiente de Colombia, 1998. Documento Trabajo.
- UNESCO. *La educación y el Ambiente*; Comité de Ginebra.1975

- VENTOCILLA, Eleodoro (1996). La Cultura de la Agregación de Valor. Primer Congreso de Recursos Humanos USB, Caracas.
- VERGARA (1989). La Cultura Organizacional en una Institución de Educación Superior. Tesis Doctoral , USB, Caracas.
- VILLALBA, Juan (1996). El arte de la Guerra Competitiva. Ediciones IESA, Caracas.