

ESTUDIO DE LA FORMACION DEL CAPITAL HUMANO PARA EL DESARROLLO COMPETITIVO EN EL DEPARTAMENTO DE SUCRE

*Orlando Del Río Pajaro*¹

*Adriana Cabarcas Solano*²

*Carlos Gonzalez Beleño*³

RESUMEN

La estrategia básica para el desarrollo competitivo de una región es planificar y priorizar acciones estratégicas para el desarrollo sostenible del medio ambiente, las ciudades, las instituciones, la economía y la sociedad para favorecer y elevar la calidad de vida, la competitividad territorial y la prosperidad ciudadana. La creación de Capital Humano se justifica con el propósito de consolidar ordenamiento territorial compartido por municipios de Sucre, facilitar el acceso a mejores servicios, eficiencia y eficacia de una gobernabilidad más fuerte y en la necesidad de desarrollar las ventajas competitivas y comparativas de los municipios para conservar los ambientes y muchas otras, no obstante, resulta de gran importancia desarrollar una economía sostenible entre estos. Este artículo de revisión aborda los aspectos del crecimiento y desarrollo económico en el entorno departamental en Sucre y como el desarrollo de capital humano contribuye con este propósito.

PALABRAS CLAVE

Capital humano, Ordenamiento territorial, Gobernabilidad.

ABSTRACT

The basic strategy for the competitive development of a region is to plan and prioritize strategic actions for the sustainable development of the environment, cities, institutions, the economy and society to contribute and improve the quality of life, territorial competitiveness and prosperity citizen. The creation of Human Capital is justified with the purpose of consolidating shared territorial organization by municipalities of Sucre, facilitating access to better services, efficiency and effectiveness of a stronger governance and in the need to develop the competitive and comparative advantages of the municipalities to preserving environments and many others, however, it is of great importance to develop a sustainable economy among them. This review article addresses the aspects of economic growth and

¹ Molligan Corporation. Correo electrónico: odelrio1948@gmail.com

² Corporación Universitaria Americana. Correo electrónico: acabarcas@coruniamericana.edu.co

³ Corporación Universitaria Americana. Correo electrónico: cgonzalez@coruniamericana.edu.co

development in the departmental environment in Sucre and how the development of human capital contributes to this purpose.

KEYWORDS

Human capital, Territorial organization, Governance.

INTRODUCCIÓN

Considerando los retos y desafíos a los que se enfrentan los territorios en la actualidad, vinculados con el logro de una mejora en la calidad de vida de sus ciudadanos y mejores condiciones laborales (Mosquera, 2013), se hace necesario establecer en que medida se pueden contribuir para el logro de esos objetivos. En ese sentido, desde Adam Smith hasta el modelo de crecimiento endógeno de Solow se ha creado unas teorías que asocian mejores niveles de capacitación y formación del capital humano que se ve reflejado en el desarrollo competitivo.

Bajo este marco, Sucre ha sido un territorio con grandes oportunidades para mejorar el nivel de vida de su población, sin embargo, no esta demasiado claro como es que interviene los procesos de formación de capital humano y el aumento de la competitividad del territorio, es de esta manera, que el presente artículo pretende establecer una relación entre la formación del capital humano y la competitividad del departamento.

Es así como se inicia con unos referentes teóricos en los que se exponen conceptos como capital humano y su relación con el desarrollo competitivo, incluyendo el papel de las organizaciones en esa relación, posteriormente se anuncia la metodología y los resultados. Finalmente se proponen algunas conclusiones y discusiones.

REFERENTES TEÓRICOS

Capital humano

A finales del siglo XVIII, Adam Smith señaló que la mayor división social del trabajo era producto de la especialización y la formación laboral. (Mosquera, 2013), dado que el principal determinante de la productividad, la acumulación de capital y el crecimiento económico, puesto que la industria genera más conocimientos y mejores procesos para hacer más eficiente la producción. En 1890, Marshall menciona que a través de la educación y el aprendizaje en el trabajo, se puede mejorar la eficiencia de la industria y se puede formar capital. (Blaney, 2020).

El término “capital humano” se hizo popular en Economía después de la publicación de un artículo de J. Mincer en 1958 (Mincer, 1958), y se concibe como la manera de evaluar y cuantificar las habilidades personales de cada miembro de la organización (Zambrano Steensma, 2019), es decir, como de una acumulación de conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar la productividad humana (Mosquera, 2013). Este capital humano se trata de un grupo de personas dispuestas, capaces y en capacidad de contribuir a los objetivos planteados en el modelo de integración organizacional respecto al cumpli-

miento de los objetivos organizacionales para lograr mejores resultados (Latorre Iglesias, 2015). El capital humano es un factor importante para la prosperidad económica y social, ya que fortalece, mejora y desarrolla la producción y aumenta los ingresos de la población. (Romashkina et al., 2020).

Impacto de la formación del capital humano en las organizaciones

Actualmente, con una economía tan dependiente de la información y el conocimiento, el talento humano cobra relevancia y se constituye como un recurso importante (Llorente Brieva, 2016), enfatizando que el capital humano no solo está relacionado con el logro de las metas y objetivos propuestos, sino también con la creación de valor y el mantenimiento de la ventaja competitiva. (Villagrasa et al., 2015). Cuando mayor se invierte en capital humano, se presentan aumentos en el crecimiento de la productividad (Chen et al., 2014), es decir, las organizaciones confían en los talentos del capital humano, su socialización y responsabilidad personal (Chiavenato, 2009; Hellriegel et al., 2005). La medición se basa generalmente en tres enfoques principales: “costo”, “beneficioso” y “educativo” utilizado muy a menudo (Manole et al., 2018).

Pardo Enciso & Díaz Villamizar (2014); Rojas Reyes & Vilchez Paz (2018), han desarrollado investigación vinculado con el logro de las metas propuestas, la efectividad de los procesos organizacionales y la calidad basada en el capital humano y sus capacidades de alto desempeño. Por tanto, al interior de la organización, es importante no solo contar con excelentes profesionales, sino lo más importante, asegurar que estos profesionales estén continuamente capacitados y actualicen sus habilidades. (Zambrano Steensma, 2019).

El crecimiento económico referido a las organizaciones es el resultado de la acumulación del capital físico, humano y tecnológico, incrementando la productividad de dichos factores; cabe señalar que no son suficientes para lograrlo, es necesaria una estructura institucional sólida (Mosquera, 2013). Caro Aristizabal & Perafan Bohórquez (2019), argumentan que la manera como deberá implementarse su cambio organizacional, dado que estas influyen sobre la administración del Capital Humano, deberá adaptarse para enfrentar los desafíos de las organizaciones en pleno proceso de globalización.

El desarrollo socio - económico y su correlación con el capital humano.

En la década de 1960, Denison, Schultz y Becker formularon la teoría del capital humano basándose en algunos supuestos de Smith y en el modelo exógeno de crecimiento de Solow (Mosquera, 2013). Posteriormente, Becker (1962), contribuyó a la teoría mostrando que los trabajadores pueden ser activos que tienen capital de habilidades y conocimientos que tienen valor económico, además, considerando la educación como una inversión, que permite aumentar dotación de capital humano, al igual que aumentos en la compra de bienes capitales, aportando de forma relevante al crecimiento económico de los países, propiciando la productividad.

Por otro lado, el índice de riqueza de un país no solo se mide por sus recursos naturales, centrándose también en la capacidad de aprendizaje y el capital humano desde la perspectiva de la formación y la educación. (Zambrano Steensma, 2019). Arechavala Vargas (2011), defiende al conocimiento como la

moneda de cambio, gracias a este se puede crear oportunidades económicas y atraer industrias; los países con conocimiento de este fenómeno han formulado planes y decisiones políticas claros para atraer y retener capital humano, entendiendo que Solo un rápido aumento de la formación puede sacar a la nación de la pobreza (Londoño, 1995). Las tasas de crecimiento económico están sujetas a la tasa de crecimiento de los factores de producción, no a su tasa de acumulación. (Mosquera, 2013).

Según Villa (2001), algunos de los beneficios sociales de la educación se han concretado en la reducción de la delincuencia, la mejora de la cohesión social, la innovación tecnológica y los beneficios de generación en generación, reconociendo que los padres que reciben niveles más altos de educación y formación tendrán un impacto externo positivo en la próxima generación.

Adicionalmente, es importante resaltar la contribución del profesor Barro (2001) de la universidad de Harvard, quien investigó a 100 países, en el lapso de 1965-1995, donde su principal objetivo era conocer el efecto de la educación sobre el PIB, estimando que un año adicional de educación superior puede aumentar la tasa de crecimiento de los países en desarrollo en un 0,5%, como el caso de Colombia.

Sánchez et al., (2004), Analizó la tasa de retorno a la educación superior en Colombia como determinante de las decisiones de las personas durante la formación y la decisión del país en la formulación de políticas públicas de educación. Cabe resaltar la conclusión del estudio, donde el autor alega que la rentabilidad es del 17%. Cabe resalta que la educación tiene un mayor impacto en el crecimiento salarial, el estatus social y la movilidad. (Mosquera, 2013). El capital humano o más bien la capacidad humana, puede verse como una expresión de libertad para tomar decisiones económicas, sociales, políticas y culturales. (Villa, 2001), es en la nueva economía, la base del desarrollo sostenible (Romashkina et al., 2020).

METODOLOGÍA

Por medio de un estudio descriptivo, el presente artículo pretende establecer la relación entre la formación del capital humano y el desarrollo competitivo en el departamento de Sucre, para tales fines, se analizarán algunas variables económicas del departamento de Sucre con el fin de contextualizar en mejor medida los resultados posteriores incluyendo algunos aspectos económicos, ocupación, el índice de precios al consumidor y finalmente se analizará el índice de competitividad departamental que permitirá relacionar el capital humano del departamento de Sucre y su desarrollo competitivo.

RESULTADOS

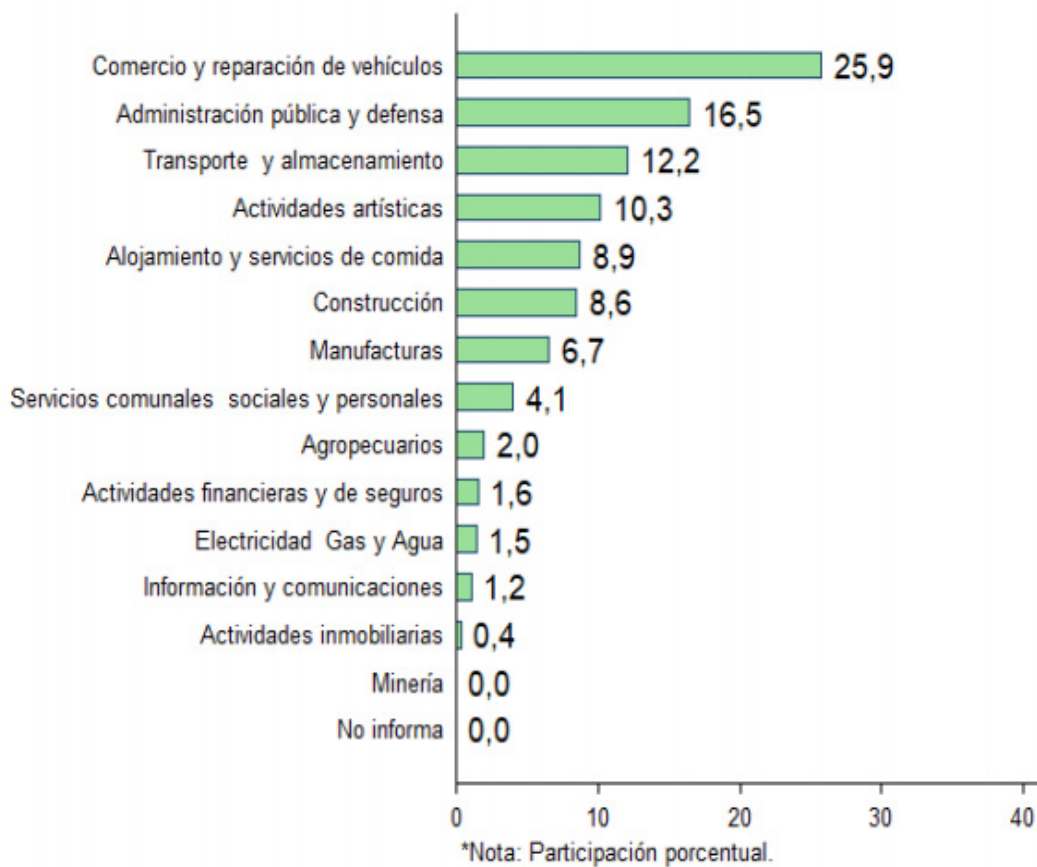
La formación del capital humano para el desarrollo competitivo en el departamento de Sucre

La función o la responsabilidad de toda nación por generar capital humano bien formado, debe ser una prioridad (Zambrano Steensma, 2019). Aunque Colombia se transformó en los últimos sesenta años, al ensanchar varias veces su economía y alcanzar desempeños históricos en indicadores como la inversión extranjera directa y el comercio exterior, la competitividad es todavía una cuenta pendiente (Capital Humano, 2019), el Ministerio de Comercio Industria y Turismo (2018), mediante su participación en la

Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano –CIGERH-, apoya y promueve el cierre de brechas de capital humano de acuerdo con las necesidades del sector productivo, además de coordinar con las demás entidades participantes. De acuerdo a Londoño (1995), solo un acelerado aumento de la formación capital humano, puede sacar rápidamente a la región de la pobreza.

El departamento de Sucre ubicado en la región Caribe, con un total de 26 municipios, 894.785 habitantes y Participación en el PIB nacional (2019(p)): 0,83% (Ministerio de Comercio Industria y Turismo, 2020).

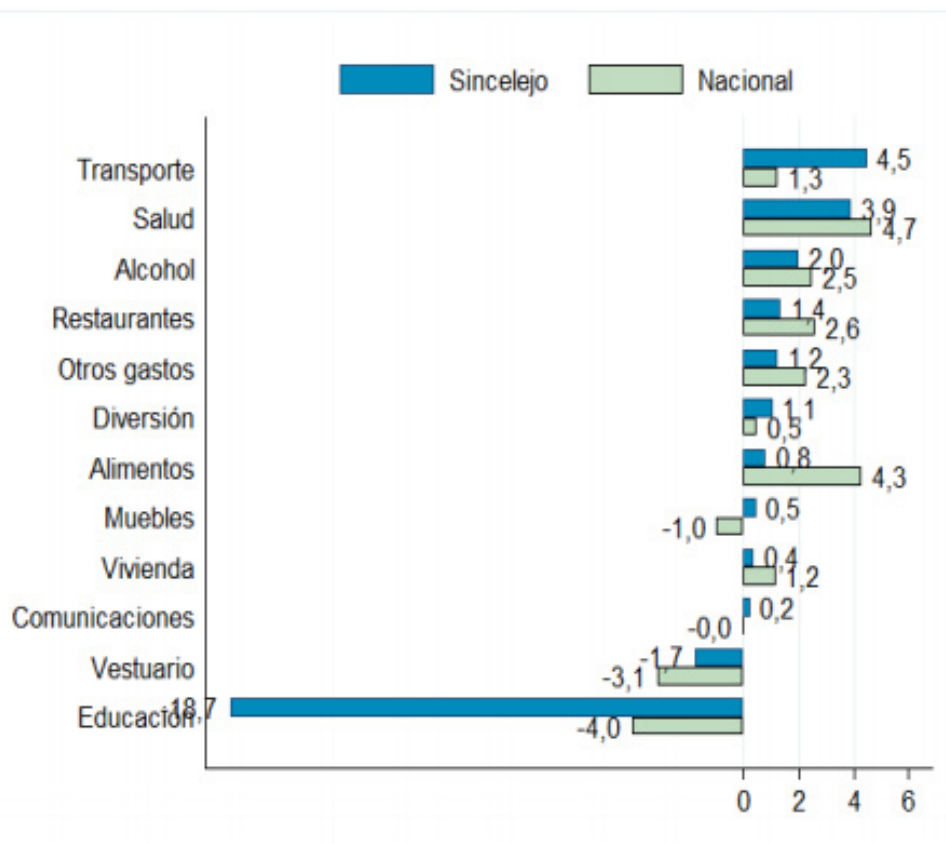
Se observa en la gráfica 1, La participación ocupados según ramas de actividad económica



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – DANE, citado por Ministerio de Comercio Industria y Turismo (2020)

En el trimestre móvil de los meses de julio y septiembre de 2020, las actividades relacionadas al comercio y reparación de vehículos representaron el 25,9% del total de ocupados en la capital del departamento. No obstante, los análisis efectuados sobre la remuneración laboral guardan estrecha relación con la visión del capital humano específico operando en mercados perfectos, en el cual la oferta crea su propia demanda (Beltran Hernandez, 2017).

Por otro lado, Sucre muestra en la gráfica 2, la variación año corrido IPC en los meses de enero y octubre del 2020, por grupo de bienes y servicios



Fuente: Índice de Precios al Consumidor (DANE, 2020).

Básicamente el IPC es negativo para la educación, es decir, por la baja de los precios, hay deflación lo que provoca un escenario de exceso de oferta que podría resultar en una disminución general de los precios o simplemente en una recesión económica. Beltran Hernandez (2017), argumenta que debido a las nuevas demandas en empleos formales que exigen mayor grado de preparación y formación dentro de los puestos de trabajo, lo que garantiza mayor permanencia y competitividad dentro del mercado, no obstante, los trabajadores sin formación, su participación en el sector de la empleabilidad es mayor en comparación a los que sí cuentan.

El índice de la competitividad departamental (ICD) refleja el estado y evolución de las ventajas competitivas relativas de los departamentos de Colombia, con el objetivo de evaluar y alimentar las políticas de convergencia en desarrollo económico, productivo y social (Ministerio de Comercio Industria y Turismo, 2019), el capital humano e investigación, Sucre ocupó el puesto 23 de 26 (Gaviria Muñoz, 2015). Es posible afirmar que la política departamental en materia de desarrollo tecnológico, investigación y capital humano está desligada del contexto regional del departamento de Sucre, adicional a ello es evidente que es un territorio con bajas capacidades de desarrollo empresarial (Gómez Herrera & Lugo Hernández, 2018).

CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

En el contexto actual, los territorios deben velar por la mejora de las condiciones sociales y económicas de su población, en ese sentido, desde un apartado teórico en donde se anunció como la formación en el capital humano contribuye en gran medida a incrementos en competitividad, se analizó como en el departamento de Sucre se presentan estas variables, dando como resultado que el departamento tiene bajos niveles de competitividad, lo que permite proponer como discusión la forma como el departamento debe implementar políticas públicas y alianzas con el sector privado para incentivar el desarrollo económico y social de los Sucreños.

REFERENCIAS

Arechavala Vargas, R. (2011). Las universidades y el desarrollo de la investigación científica y tecnológica en México: una agenda de investigación. *Revista de La Educación Superior*, 40(158), 41–57.

Barro, R. J. (2001). Human Capital and Growth. *American Economic Review*, 91(2), 12–17. <https://doi.org/10.1257/aer.91.2.12>

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>

Beltran Hernandez, A. J. (2017). *Formación para el empleo en el departamento de Sucre* [Universidad de Sucre]. [https://repositorio.uni-sucre.edu.co/jspui/bitstream/001/617/1/T331.12 B 453.pdf](https://repositorio.uni-sucre.edu.co/jspui/bitstream/001/617/1/T331.12%20B%20453.pdf)

Blaney, D. L. (2020). Provincializing economics: Jevons, Marshall and the colonial imaginaries of free trade. *Review of International Political Economy*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/09692290.2020.1794929>

Capital Humano. (2019). *Competitividad laboral: “El activo más importante de Colombia es su talento humano”*, *MinComercio*. <https://www.capitalhumano.com.co/gestiontalento/mincomercio-el-activo-mas-importante-para-la-competitividad-laboral-en-colombia-es-su-talento-humano/>

Caro Aristizabal, J., & Perafan Bohórquez, J. L. (2019). *Tendencias modernas del Capital Humano para el mejoramiento del clima laboral en las empresas colombianas* [Universidad Cooperativa de Colombia]. [cholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Funcionalidad+Familiar+en+Alumnos+de+1+y+2+grado+de+secundaria+de+la+institución+educativa+parroquial+Pequeña+Belén+en+la+comunidad+de+Peralvillo%2C+ubicada+en+el+distrito+de+Chancay+-+periodo+2018&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Funcionalidad+Familiar+en+Alumnos+de+1+y+2+grado+de+secundaria+de+la+institución+educativa+parroquial+Pequeña+Belén+en+la+comunidad+de+Peralvillo%2C+ubicada+en+el+distrito+de+Chancay+-+periodo+2018&btnG=)

Chen, F.-C., Liu, Z.-J., & Kweh, Q. L. (2014). Intellectual capital and productivity of Malaysian general insurers. *Economic Modelling*, 36, 413–420. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2013.10.008>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Mc-Graw Hill (ed.); 2 Ed).

- DANE. (2020). *Cuentas departamentales Producto Interno Bruto por departamento 2019 preliminar*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B_2015/Bol_dptal_2019preliminar.pdf
- Gaviria Muñoz, S. (2015). *Índice Departamental de Innovación para Colombia (IDIC), 2015*. <http://www.competitivas.gov.co/sites/default/files/pictures/indice-innovacion-departamental-para-colombia.pdf>
- Gómez Herrera, M. M., & Lugo Hernández, E. A. (2018). Rol de la educación superior en el sistema regional de innovación del Departamento de Sucre - Colombia. In *Estrategias Competitivas para el Desarrollo del Departamento de Sucre* (Fondo Edit). <https://es.calameo.com/read/0055752896989ff1793d6>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Solcum, J. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (McGraw-Hill de México (ed.); 10th ed.).
- Latorre Iglesias, E. (2015). Caracterización de experiencias exitosas de negocios inclusivos en Colombia. In *Universidad Sergio Arboleda*. [https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/923/Caracterización de experiencias existosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/923/Caracterización%20de%20experiencias%20exitosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llorente Brieva, E. R. (2016). *Formación en Innovación para el fortalecimiento de las capacidades innovadoras del RRHH de las MIPYMES del sector de las construcción del departamento de Sucre*. Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Londoño, J. L. (1995). *Pobreza , Desigualdad y Formación del Capital Humano en America Latina, 1950 - 2025*.
- Manole, C., Alpopi, C., & Florescu, M. (2018). The need to develop human capital for sustainable development of Romania. *J. Economics, Management, and Financial Markets*, 13(3), 139–147.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo. (2018). *Capital humano*. <https://www.mincit.gov.co/minindustria/estrategia-transversal/capital-humano>
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo. (2019). *Competitivas*. [http://www.competitivas.gov.co/perfiles-departamentales/ Sucre](http://www.competitivas.gov.co/perfiles-departamentales/Sucre)
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo. (2020). *Información: Perfiles Económicos Departamentales*. Oficina de Estudios Económicos. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/de055b12-9d7b-4673-8cdd-97cf488dbd54/Sucre.aspx>
- Mosquera, A. B. (2013). La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. *APUNTES DEL CENES*, 30(51), 45. <https://doi.org/10.19053/01203053.v30.n51.2011.33>

Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39–48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)

Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima, enero 2018. *Universidad Norbr Wiener*, 94. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO-RojasReyes%2CRuthRosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romashkina, G. F., Skipin, D. L., Yukhtanova, Y. A., & Dolgikh, A. I. (2020). Development of human capital in the Arctic regions of Russia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 539. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/539/1/012111>

Sánchez, H., Giron, L. E., & Gonzalez, G. (2004). *Rentabilidad de la inversión en educación en la ciudad de Cali (la función minceriana y el método elaborado)*.

Villa, L. (2001). *Economía de la educación*. (Universida).

Villagrasa, A., Jiménez, M., & Hernández, J. (2015). Implicaciones de aprendizaje organizacional en la pequeña y mediana empresa de Cacao - Sucre. *Negotium: Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 31(1856–180), 24–47. www.revistanegotium.org.ve

Zambrano Steensma, L. (2019). Cultura de Investigación Científica y Formación del Capital Humano en la Educación Universitaria. In *Investigación y Extensión Universitaria, Responsabilidad Social y TIC en la Educación Superior*. Universidad Santo Domingo de Guzman.

