La mejor inversión que haría el Perú

Jimmy Domínguez Imán	Maestrante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Julio Gonzales Gómez	Maestrante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Mariela Mundaca Rodríguez	Maestrante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Ángela Neciosup Ñiquen	Maestrante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Yésica Rojas Vásquez	Maestrante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Hoy a nivel mundial el factor social humano, es considerado el motor de cualquier negocio, ya que es el talento de las personas lo que hace posible que las empresas u organizaciones alcancen sus metas. Este artículo en consecuencia de una investigación bibliográfica y reflexión grupal en la asignatura Realidad Social y Humana cuyo objetivo es resaltar la importancia que en la actualidad representa el capital social humano como elemento inseparable de la competitividad y la eficiencia en las organizaciones, por ello es importante contar con un conjunto de personas bien dirigidas, motivadas y valoradas para desempeñar sus funciones, ya que esto dará mayor probabilidad de éxito en el emprendimiento y a nuestro país.

Abstract

Today at a global level, the human social factor is considered the engine of any business, since it is the talent of the people that makes it possible for companies or organizations to achieve their goals. This article as a result of a bibliographic research and group reflection in the subject Social and Human Reality whose objective is to highlight the importance that currently represents human social capital as an inseparable element of competitiveness and efficiency in reason it is important have a group of people well directed, motivated and valued to perform their functions, as this will give a greater chance of success in entrepreneurship and our country. organizations, for this

Keywords: Talent management Human capital Social capital Productivity

Introducción

Según un artículo de ESAN Business (2017) en el Perú existen empresas u organizaciones donde el capital humano es valorado de forma que satisface tanto su crecimiento individual y profesional como personal; por otro lado, están aquellas donde solo se administran personas mediante planillas, considerándolas un elemento más de una empresa sin motivación de por medio, y esto último es lo que predomina en gran porcentaje; por ello el Perú aún queda rezagado en el ranking de desarrollo de talento humano a nivel de América Latina.

Por otro lado, en los países desarrollados, las empresas que se enfocan en una estrategia de

Recursos Humanos bien diseñada e implementada reflejan mejoras en su productividad y rentabilidad, por lo que se puede afirmar que el capital humano es la mejor inversión que pueden realizar las organizaciones para una transformación social y productiva en pro de un desarrollo sostenible, que afecta a la sociedad.

Actualmente a nivel nacional e internacional se puede apreciar la evolución del enfoque que tienen las empresas para generar valor en el ámbito humano y; en este 2019 esto es tan popular que se ha decidido tomar como clave para describir la situación y problemática en nuestro país.

Como antecedente, se tiene que en el 2018 el Perú ocupó el puesto 72 de 105 países en el ranking del índice de capital humano del Banco Mundial, que mide diferentes variables de sanidad y educación. El país no sólo continúa rezagado frente a países como Singapur, Corea del Sur y Japón, sino también a nivel de América Latina y el Caribe. El organismo multilateral informó que el Perú ocupó el octavo lugar a nivel regional, por debajo de países como Colombia, Argentina, Costa Rica y Chile. (SEMANA ECONOMICA, 2018)

Por tanto, según indica El Comercio en el 2018 un factor clave para que un país logre desarrollarse es tener capital humano de calidad; es decir, personas más preparadas y capaces de producir más bienes y servicios con los mismos recursos disponibles. Anuncia también que la naturaleza del trabajo está en constante cambio y, con el avance de la tecnología, tener mayor capital humano (es decir, personas con más habilidades, conocimiento y mejor salud) lleva a los países a ser más productivos, flexibles e innovadores.

A pesar de ello, en el Perú se encuentra una problemática muy notoria en las empresas: Falta de capacitación y desarrollo del personal, falta de reconocimiento por los logros alcanzados, escasa promoción al personal interno, mala comunicación, o según sea el caso, un terrible ambiente de trabajo; se aprecia también el impacto que ha tenido la inmigración masiva con respecto al enfoque que se tiene de la persona como talento o recurso (Centro del líder, 2017).

Un ejemplo muy notorio se da en el sector público del país donde no se desarrolla al personal debido a que la administración es tan burocrática y “a conveniencia” que rompen todos los procesos y difieren mucho del sistema de compensaciones y beneficios que se percibe en el sector privado, por ello se tiene la idea de que invertir en personas es un gasto y no una inversión, de allí la problemática antes mencionada.

¿Pero qué es el llamado Capital humano? Capital humano: corresponde al valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás, es decir el stock de conocimientos y habilidades que poseen los individuos y su capacidad para aplicarlos a los sistemas

productivos. (Navarro Abarzúa, 2005)

A pesar de lo mencionado anteriormente, no se puede generalizar la problemática en todas las empresas peruanas, por ello se detalla a continuación algunas organizaciones que sí generan valor en su recurso humano y han logrado generar su estrategia empresarial a través del desarrollo del personal y lograr así los objetivos deseados, demostrando que es posible lograr eficiencia invirtiendo en su principal recurso: el talento humano.

Así como lo indica Great Place to Work en el ranking anunciado en el 2018, donde describe a empresas que tienen participación en nuestro país y sus buenas prácticas dirigidas hacia el desarrollo del capital humano; tenemos:

Cencosud Shopping Center es una organización que se dedica al desarrollo, alquiler y administración de centros comerciales y locales, además es líder latinoamericano en el rubro; en cuanto a la valoración de sus colaboradores: se enorgullece del talento que mantienen sus profesionales, los cuales, se caracterizan por sus habilidades de trabajo en equipo y dedicación al cliente, estos a su vez son motivados para el desarrollo personal y familiar a través de la implementación del Campus Cencosud, que es un aula virtual mediante donde se brindan espacios de capacitación para los familiares de colaboradores con el fin de que cuenten con herramientas

para seguir desarrollándose en sus campos de interés y aprendan nuevas habilidades, así mismo promueve el cuidado del medio ambiente haciendo participe a todo el equipo, creando proyectos grupales que despierten el sentido de conciencia y responsabilidad ecológica.

AFP Hábitat, es una empresa administradora de fondos de pensiones, que tiene como principal objetivo mejorar la calidad de vida futura de sus clientes; a través de políticas de desarrollo del personal; mantiene una comunicación de ida y vuelta a través de la recepción de sugerencias de los colaboradores, dinámica que se evidencia mediante reuniones permanentes con los directivos, mostrando respeto por la opinión de cada una de las participaciones, incluyéndolos en proyectos futuros; además se trabaja para mejorar el clima laboral interno, hace partícipe en la familia del colaborador enviando cartas de felicitaciones firmadas por el gerente general cuando se ha obtenido algún logro.

La Asociación de Bancos del Perú (ASBANC), es una institución gremial que agrupa a bancos e instituciones financieras privadas del país y su principal objetivo es ejercer de articulador entre instituciones financieras peruanas, promueve una cultura de transparencia y equidad al interior de la institución, donde la comunicación es clara, directa y todos son tratados equitativamente, cuentan con una red de comunicación Willax que apoya y facilita este proceso; otra de las estrategias motivacionales, aunque parezca poco relevante, es la compra de tazas pizarras donde se pueden escribir mensajes de reconocimiento y otros.

Natura desde su ingreso al Perú en 1994 en el rubro de cosméticos, fragancias e higiene personal ha logrado posicionarse de manera exitosa y tiene como política tres pilares fundamentales para todos sus colaboradores: equidad, co-creación y balance virtual/trabajo; por ello promueve un conjunto de iniciativas para que de manera voluntaria y en equipos realicen algunas propuestas de mejora o innovación social, ambiental y económica; además de ello hay un equipo encargado de crear reglas de convivencia, nombres de sala, equipamiento de espacios, lista de necesidades y otros, para implementarlos en la organización.

Como se puede ver en los ejemplos mencionados, hay empresas en nuestro país que ya están implementando estrategias de desarrollo de personal y se espera sirva de modelo para que más organizaciones sigan su ejemplo, e incremente así el porcentaje de organizaciones que tengan un enfoque de capital humano como inversión y respalden este sustento con mejores resultados, lo que produzca en el Perú, como sociedad, el inicio de un desarrollo integral.

El desarrollo del capital humano se refleja en el desarrollo del capital social y esto se refiere a las relaciones sociales propiamente dichas y a las redes que genera la vida en sociedad.

(Navarro Abarzúa, 2005)

Es decir, el capital social son las relaciones que establecen los individuos entre sí como fuentes de apoyo, las habilidades de las personas para trabajar juntas en grupos y las capacidades de las organizaciones para conseguir propósitos comunes. (Gil La Cruz &

Gil La Cruz)

De allí la importancia de iniciar el desarrollo del capital humano en cada organización, ya sea como familia, empresa u otros, ya que a través de ello se forjará personal con más motivación que apoye a que las empresas crezcan, logren resultados y aporten al desarrollo social del país.

Cabe mencionar que el desarrollo no debe ser únicamente personal o laboral, sino que debe incluir la esencia del ser en cada uno de sus actos al desempeñar sus funciones en la organización y es ahí donde influyen sus valores y estos son difundidos a través de las relaciones que ejerce con la sociedad, en su ambiente de trabajo, estudios u otro.

Conclusiones

1. A nivel internacional en el 2018 el Perú se encuentra en el puesto 72 de 105 países en el índice de capital humano según el Banco Mundial, lo que demuestra que a nivel nacional aún no se toma conciencia de la importancia que tiene la inversión en el desarrollo de personal.
2. A pesar de las estadísticas encontradas, existen empresas que sí generan valor en sus colaboradores, como ejemplos representativos se tiene a Cencosud Shopping Center, AFP Hábitat, La Asociación de Bancos del Perú (ASBANC), Natura y sus políticas de buenas prácticas dirigidas a sus colaboradores y familias.
3. Se destaca, en dichos artículos, la importancia que tiene el capital humano en la sociedad, por ser al valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás.
4. Finalmente, el impacto que tiene el desarrollo del capital humano se ve reflejado en el crecimiento del capital social, ya que éste hace referencia a las relaciones que establecen los individuos entre sí como fuentes de apoyo, la habilidad de las personas para trabajar juntas en grupos y de las organizaciones para conseguir propósitos comunes. El desarrollo no debe ser únicamente personal o laboral, sino que debe incluir la esencia del ser en cada uno de los actos que desempeñan en las organizaciones, basados primordialmente en los valores que ha formado en su familia y en la empresa.

Referencias

Centro del líder. (2017). Centro del Líder- Our Blog. Obtenido de CENTRO DEL LIDER-

Our Blog:

El Comercio. (2018). Capital humano del Perú está entre los más bajos de la región. Sección Economía. Obtenido de:

ESAN Business. (2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. Noticias y novedades de ESAN. Obtenido de La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo.:

Gil La Cruz, M., & Gil La Cruz, A. (s.f.). Capital humano y capital social, implicaciones en el crecimiento económico. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.

Obtenido de

Great Place to Work. (2018). Los mejores lugares para trabajar 2018. Obtenido de:

Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su definición y alcances en el desarrollo local y regional. Archivos Analíticos de Políticas Educativas: vol. 13, 2005, pp. 1-36 Arizona State University. Obtenido de:

Semana Económica. (2018). Banco Mundial: el Perú se ubicó en la posición 72 en el ranking del Índice de Capital Humano. Obtenido de SEMANA economica.com:

References