PONENCIA DE OPCIÓN DE GRADO “*PERIPLO INTERNACIONAL*”

TEMA:

La innovación desde la gestión del talento Humano.

TÍTULO:

¿Por qué el talento humano es importante en la innovación empresarial y el desarrollo de sociedades competitivas?

AUTOR:

Yenny Celina Acosta Chingate; Código: 2112211

Estudiante Administración de Empresas IX Semestre Universidad Santo Tomas.

1. RESUMEN:

El talento humano de las empresas a largo del tiempo ha tomado gran importancia, hasta el punto de ser considerado como el activo más importante de las organizaciones, hoy en día el talento humano es la base que tienen las empresas para gestionar y liderar proyectos o propuestas que fomenten innovación y que adicional aporten competitividad a las empresas, con el fin de sostenerse en el tiempo y ser reconocidas en el mercado, en el contexto de una economía que no da espera y en la cual si no te adaptas no sobrevives. Por tal motivo se hace indispensable que todas las organizaciones implementen programas de gestión del talento humano con el fin de aprovechar al máximo las capacidades, habilidades y conocimientos que tienen los miembros de la empresa.

2. PALABRAS CLAVE: Talento Humano, Desarrollo, Innovación, Competitividad, Gestión.

3. INTRODUCCIÓN O ANTECEDENTES

Según el “Manual de Frascati” publicado por la organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) “La innovación puede concretarse como toda actividad cuyo resultado es la creación o comercialización de nuevos productos y procesos, incluyendo cambios en la gestión (de tipo organizativo, financiero, comercial, **de recursos humanos**, entre otros)” (Corredera Rilo & Albizu Gallastegi, 2013), es decir la **INNOVACION** aumenta la competitividad y la sostenibilidad de las empresas en un entorno económico dinámico que se mueve a la velocidad de un Click a nivel tecnológico y que exige día a día más eficacia, creatividad y mejores procesos para satisfacer las nuevas necesidades del mercado, estamos en la *era del conocimiento*, la cual para Daniel Bell es: *El paso a una economía de servicios, a una sociedad Postindustrial. Paso caracterizado por la concentración de los empleos en los servicios más diversos (en oposición a la industria y la agricultura), envueltos en alta tecnología (en oposición a la producción en masa vinculada al consumo masivo). Es un cambio rápido y obliga a tener en cuenta la relación humana con el cliente y destruye la lógica de producir en masa, que funciona por la imposición a la norma y gracias al orden jerárquico.* (Crozier, M., 1989) (Bouza, 2002).

La base de la era del conocimiento son las personas, siendo estas un factor importante a analizar en el entorno empresarial, estas generan innovación de cualquier tipo: *Innovación Radical*, cuando el desarrollo cambia totalmente la forma de ver e interpretar un producto o servicio, *Innovación Incremental*, cuando se mejoran productos o servicios ya existentes, *Innovación de Producto*, cuando se desarrollan cambios en el producto, *Innovación de Procesos*, cuando hay cambios en los procesos de elaboración de productos y servicios e *Innovación de Servicios*, cuando se mejoran atributos de los servicios, todas estas aplicables a las estructuras empresariales. (Izard, 2015) (Agencia Nacional de Investigacion e Innovacion Uruguay , 2014).

Sin embargo la innovación no se genera de un día para otro y tampoco todas las empresas son conscientes de su *importancia*, por tanto se dan dos casos, el primero son las empresas conscientes e invierten y potencializan las habilidades, destrezas y conocimientos de las personas de su entorno empresarial, lo que les permite disponer de conocimiento estructurado y ser capaces de generar ideas creativas que desarrollan e innovan sus estructuras y afianzan su cultura organizacional, (Hernandez & Gustavo A., 2009) Por tanto son empresas que llevan la ventaja frente a las empresas del segundo caso, las cuales solo se dedican a vivir el día a día, dejando de lado las capacidades del capital humano, no se proyectan ni se preparan para el futuro; por esto es esencial decir que toda organización es humana, debido a que existen valores, actitudes y comportamientos que identifican a sus miembros, caracterizándolos frente a otros grupos humanos (Manpower, 2012), por tal motivo la inversión empresarial debe tener en cuenta las variables I+D+i (Investigacion+desarrollo+innovación) que involucran a las personas en el desarrollo de economías competitivas; siendo estas variables una herramienta estratégica en el

posicionamiento competitivo de las empresas en el mercado; impactando la capacidad de generar empleo y siendo un elemento sustancial para desarrollar relaciones con los stakeholders de una empresa. (GOBIERNO ESPAÑOL , 2013).

Cuando se habla de innovación es esencial hablar de la *Gestión del Capital Humano*, puesto que *¿Que sería de la innovación sin la intervención del talento de las personas?* Las personas generan innovación tanto para empresas como para sociedades, son una base de crecimiento y competitividad de estas, debido a las capacidades y competencias distintivas que tiene cada una, las cuales resultan cruciales para alcanzar la competitividad deseada. (Becerra Rodriguez & Alvarez Giraldo, 2011). En el desarrollo de la ponencia se explicara *¿Por qué?* es importante la gestión del talento humano resaltando la implementación de programas que incrementen el aprendizaje de los miembros de una empresa, ya que son estos quienes crean, desarrollan e implementan proyectos innovadores que si bien no cambian el mundo si lo mejoran y facilitan el desarrollo competitivo de la sociedad.

Una sociedad es competitiva a la medida que sus empresas también lo son, cuando las empresas son competitivas se genera empleo, se mejoran condiciones de la población y se aumenta el dinamismo económico, partiendo de que las empresas son el motor económico que mueve una sociedad y que en estas a su vez el capital humano juega un papel determinante para el desarrollo de las mismas, podemos hablar de la relación existente entre el desarrollo empresarial y social competitivo con el capital humano existente, al ser la base de la empresa y estas a su vez la base de una sociedad, es decir el capital humano es un de los factores determinantes en el desarrollo social y económico de sociedades competitivas. Para concluir no olviden que las personas son el activo más valioso que tienen las empresas y sociedades para promover el cambio y mejorar la calidad de vida.

4. OBJETIVO GENERAL:

Analizar porque el talento humano desarrolla un papel determinante en la innovación empresarial y social competitiva a partir de técnicas, estrategias y programas como los desarrollados en Barcelona activa.

4.1. OBJETIVOS PARTICULARES:

- ✓ Definir conceptos claves para el desarrollo de esta ponencia.
- ✓ Determinar qué factores influyen directa e indirectamente al momento de desarrollar innovación a partir de la gestión del talento Humano.
- ✓ Determinar si realmente la gestión del talento humano aporta competitividad al desarrollo empresarial de las organizaciones.

5. REVISIÓN DE LA LITERATURA

5.1. PROMOCIÓN Y REALIZACIÓN SOCIAL DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR DE LA CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN INSTITUCIONES FORMALES

Este artículo nos habla sobre la relación existente entre la creatividad, la innovación y el cambio organizacional a partir del talento humano que tiene cada organización, dice que cada organización debe estar en capacidad de aprender de sus experiencias y de las experiencias de otros, con el fin de desarrollar procesos de adaptación y acomodación al entorno cambiante en cual se mueve la economía actualmente, el cual exige responder de forma rápida a las necesidades cambiantes de los clientes o usuarios, con el fin de crear empresas competitivas y sostenibles en el tiempo. Para lo cual muchas empresas han optado por la implementación de técnicas modernas de planificación estratégica y de calidad total, las cuales han funcionado y han dado resultados positivos durante su implementación, pero sin embargo no basta solo las estrategias y políticas de calidad, sino de la implantación de programas y políticas que promuevan desafíos de innovación, debido a la creciente integración de la economía mundial.

Los programas de innovación deben partir de mecanismos de participación y control social que lleven a las empresas a tener en cuenta de forma más minuciosa las condiciones de los mercados, lo que genera la creación de productos y servicios que permiten interactuar con los clientes o usuarios. Se debe iniciar con un cambio institucional, en el cual se deben aplicar los principios derivados del enfoque estratégico de la administración, algunos de estos son:

- Capacitación estratégica: para que todos los miembros de una institución actúen como directores y actores del cambio.
- Promoción de la participación y el compromiso en la gestión, los resultados y las implicaciones del cambio, estableciendo espacios y medios para un diálogo genuino entre todos los niveles de la gestión institucional en torno a supuestos claves, cuestiones estratégicas y opciones de cambio.
- Vinculación del aprendizaje con la experiencia y la práctica, como medios de aprendizaje organizacionales: Como la práctica se hace más eficaz a medida que los protagonistas aprenden de la experiencia, es necesario vincular el aprendizaje con proyectos concretos de interés institucional que puedan ser aplicados a situaciones reales.
- Promoción del cambio por etapas: Desde la concepción misma de los procesos de cambio debe existir una preocupación permanente por vincular los nuevos conceptos, enfoques y métodos a las principales características de la cultura organizacional actual, antes de intentar cambiarla. La transformación de la cultura organizacional se dará de manera gradual.

Por todo lo anterior, el Talento humano se convierte en un factor determinante en el desarrollo de innovación que genera competitividad. Dado que este es un conjunto de potencialidades, capacidades, conocimientos y habilidades que tienen los individuos, que se puede desarrollar y mejorar a todo momento. Donde la aplicación del talento de las personas en la creatividad y la innovación reside potencialmente en cada una de ellas, siendo este un talento implícito en los individuos, que debe ser explorado por las empresas con el fin de sacar el máximo provecho de este.

Sabiendo que el talento humano es la base de todo tipo de innovación, es necesario movilizar de la mejor forma posible todos los talentos de las personas con el fin desarrollarlos al máximo; para esto es necesario potencializar las habilidades y destrezas innatas o no innatas de cada uno, a través de programas que apoyen el desarrollo de ideas y se enfoquen en el desarrollo de desafíos innovadores. Esto se puede lograr a través de los siguientes Tips:

1. Promoción y logro de un compromiso político para adoptar una actitud favorable al cambio y un enfoque de acción hacia el futuro en las organizaciones: Es decir que la innovación y el desarrollo del talento humano es responsabilidad de todos los miembros de una organización, sin importar cargo, todo el equipo el trabajo debe estar enfocado en los mismos objetivos y una misma línea de camino, fomentado en el apoyo mutuo.
2. Fortalecimiento de la autonomía y capacidad institucional: Esta idea nos propone generar las capacidades necesarias para lograr anticipar los cambios del entorno social, generando habilidades de modificación de planes a mediano plazo sin alterar el rumbo de las organizaciones. Además de ser una invitación a preparar tanto instituciones como colaboradores de la misma forma para afrontar el futuro y ser capaces de dejar atrás paradigmas y atreverse a cambiar; es básicamente NO TENER MIEDO AL CAMBIO.
3. Diseño y adopción de sistemas estratégicos de recompensas: Es motivar a las personas a buscar cambios, ideas que aporten al desarrollo de empresas.
4. Diseño y adopción de sistemas para divulgación estratégica de la información: Se basa en la creación de sistemas de flujo efectivo de información, entre más información de calidad fluya, mejor es el desarrollo de los procesos por parte del talento humano.

5.2 LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FUENTE GENERADORA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA SU APLICACIÓN.

Este artículo nos habla sobre la importancia que tiene el factor talento humano dentro de la innovación tecnológica de la empresa y la capacidad de adaptación de la misma dentro de un entorno cada vez más cambiante debido a la globalización económica. Dice que no se trata única y exclusivamente de entender y dimensionar el impacto que tiene el factor humano dentro de los procesos de una organización, sino que realmente se trata de entender y generar conocimiento sobre la gestión que se debe realizar sobre el mismo factor. El artículo dice que las empresas están inmersas en un entorno cambiante, lo que las obliga a buscar alternativas que permitan asumir cambios en pro de la sostenibilidad de la misma en el tiempo, en esta búsqueda de alternativas se encuentran diferentes modelos o tendencias teórico-prácticas que facilitan la adaptabilidad de la empresa al cambio, sin embargo para que esta adaptabilidad sea posible es importante incluir el talento humano como eje transversal en el desarrollo de estos modelos, donde una correcta gestión del talento humano promueve el desarrollo de *empresas de alto desempeño, innovadoras y adaptables al cambio*. Es necesario aclarar que no todos los modelos

o tendencias se adaptan o implementan de la misma forma en todas las organizaciones, ya que cada organización es única y diferente, por tanto tiene diferentes necesidades. Por otra parte se puede decir que el talento humano es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la empresa ya que a través de él, se pueden implementar, reacomodar, adaptar y hacer factible cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica, incluso es el que le abre las puertas a la Innovación Tecnológica de toda empresa.

Las empresas están obligadas a gestionar el talento humano que tienen en sus manos, lo cual se puede realizar a partir de dos dimensiones, la interna y la externa como se mencionó anteriormente; donde la *dimensión interna* se basa en los conocimientos, las habilidades, las capacidades, las motivaciones y las actitudes; y la *dimensión externa* se basa en el clima laboral de la empresa, la perspectiva de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la estimulación; donde al combinar estas dos dimensiones se obtiene *TALENTO HUMANO GENERANDO INNOVACION TECNOLOGICA* dentro de las empresas.

Por lo cual el artículo muestra el siguiente método para mejorar la Gestión del Talento Humano en aras de afianzar la Innovación tecnológica en las empresas:

1. Diagnosticar la composición del talento que tenemos en nuestras Empresas: Es realizar una descripción del talento humano que tiene cada organización.
2. Identificar el talento que se requiere para cada Área Estructural o Funcional de la empresa, así como para cada puesto de trabajo. Se trata de identificar lo que realmente requiere cada puesto de trabajo, con el fin de ubicar de forma correcta cada uno de los talentos de la empresa.
3. Ubicar el Talento en correspondencia con los requerimientos para que generen impactos. Organizar talentos en puestos de trabajo adecuados.
4. Estimular el desarrollo y la retención del talento. Siempre se deben motivar los talentos, se trata de estimular el desarrollo de ideas, y generar programas o políticas que disminuyan la rotación de talentos de la empresa.
5. Reclutamiento y selección de nuevos talentos. Buscar personas adecuadas para los cargos.

La gestión del talento humano es clave para lograr el éxito empresarial ya que por medio de este se generan grandes ideas que innovan y desarrollan procesos, este factor mueve las organizaciones.

5.3 El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento

Este artículo nos habla del papel que desempeña el desarrollo del talento humano en la evolución y el aumento de aspectos como la competitividad y el crecimiento económico de las empresas; para iniciar con este análisis, el artículo proporciona una definición desde el punto de vista económico de lo que significa el CAPITAL HUMANO, siendo este el *stock* de conocimientos y de habilidades útiles a la producción que acumulan los individuos y las organizaciones” dejando claro que la dimensión u alcance de este es muy amplio, ya que permite la generación de

repercusiones, ideas y puntos de vista que aportan al desarrollo social y económico de una sociedad, por tal motivo es hora de tratar el capital intelectual humano como el factor de producción más importante de las empresas. Se analiza el factor capital humano desde diferentes teorías organizacionales desarrolladas a lo largo del siglo XX teniendo como base la economía actual ya sea la más burocrática o la más participativa, basando su desarrollo en el conocimiento de todos los miembros que la componen y analizando teorías de personajes como Alfred Marshall y Adam Smith, quienes en su momento consideraban que el capital más valioso en el que se puede invertir en las organizaciones son las personas.

Uno de los grandes autores que escribió sobre la importancia del talento humano y quien se considera fundador de la teoría del talento humano es Theodore Schultz. Este autor argumentaba que el capital humano es fruto en gran medida de las inversiones bien intencionadas, no únicamente del azar de la naturaleza o de la trayectoria individual de cada persona. Este decía que las inversiones en educación, en servicios sanitarios, en formación en el trabajo contribuyen a que el capital humano crezca. Además de creer que el capital humano y el conocimiento en general es acumulativo y demasiado extenso, por tal motivo las probabilidades de que los conocimientos de un individuo sean más productivos aumentan cuando éste se desenvuelve en un entorno en el que hay un alto nivel general de capital humano. Otro autor que nos menciona el artículo, es Edward Denison quien identificó el conocimiento, medido a partir de los niveles educativos de los individuos, como el factor fundamental explicativo de las diferentes dinámicas de crecimiento en los países occidentales con respecto a los demás y del mantenimiento de tasas de crecimiento a lo largo de varias décadas después de la Segunda Guerra Mundial, es decir considerada que el capital humano es la base de todo el crecimiento económico de los países de occidente luego de la segunda guerra mundial.

Otro argumento es el del autor Nelson y Phelps en 1996, quien relaciono directamente la acumulación de capital humano, medido a partir del incremento de los niveles educativos, con la difusión tecnológica y la capacidad de adopción e innovaciones, planteando que los individuos más educados están en mejores condiciones de discriminar entre buenas y malas ideas, están en mejores condiciones de resolver problemas y se enfrentan con menos miedo a actividades emprendedoras, basándose en la idea de que la innovación a su vez, hace que la productividad de las organizaciones aumente. Es fundamental reconocer que el talento humano por sí solo no es capaz de generar los rendimientos esperados, ya que este debe ser trabajado y aumentado con el fin de que este talento no se quede considerado únicamente como característica de los equipos o como dotación de capital. Para lo cual es necesaria la intervención de los gobiernos por medio de inversión educativa de calidad que promueva crecimiento económico social de una sociedad; hablo de intervención de gobiernos debido al ejemplo que nos da sobre el tratamiento del talento humano que se ha dado en ESPAÑA el cual no se ha podido desarrollar totalmente debido a los bajos estudios universitarios de los habitantes,

debido a la falta de recursos, ya que el estado ha invertido poco en educación. Señala que a través de todos estos argumentos se puede decir que existe una relación directa entre incremento de capital humano, la mejora de las dinámicas innovadoras y los consecuentes resultados en términos de aumentos de productividad competitividad en las empresas, donde la acumulación de mayores niveles de capital humano, permite resolver problemas de baja productividad.

Finalmente nos concluye diciendo que el capital humano es un factor generador de productividad, el cual genera innovación para las empresas, siendo la innovación también un aspecto que complementa el desarrollo del talento humano en las organizaciones, donde la combinación de talento humano, innovación y productividad generan competitividad dentro de la economía cambiante y esta a su vez contribuye con el crecimiento empresarial de cada organización.

5.4 BASES PARA UNA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD PARA COLOMBIA¹

3.2. Capital Humano de Calidad Pág. 19- Pág. 25

Este apartado del artículo “*Bases para una estrategia de innovación y competitividad para Colombia*” nos habla sobre la estructura de desarrollo del talento humano en nuestro país Colombia teniendo como base que el disponer de capital humano de calidad es un pilar fundamental para avanzar en el desarrollo de una economía más diversificada y más basada en el conocimiento. Nos dice que el sistema educativo del país consta de 1 año de estudio preescolar, 5 años de educación básica primaria, 4 años de educación básica secundaria, 2 años de educación técnica, 3 años de educación tecnológica o 4-5 años de educación profesional más estudios especializados, maestrías, doctorados, entre otros, realiza comentarios sobre el estado de la educación en Colombia, frente a la educación de la región, donde la educación en Colombia es mucho más baja que el promedio de la región, dando como conclusión que el relativamente bajo desempeño en materia de capital humano de Colombia se obtiene a pesar de que el gasto de la Sociedad en educación es razonable para el nivel de ingreso per cápita del país. Ya que el ingreso per cápita en promedio para cada habitante del país es muy bajo, lo que plantea la necesidad de profundizar la evaluación de la eficiencia del gasto en educación en Colombia.

Según el artículo el objetivo principal del estado frente al pilar del capital humano es “Conformar un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida accesible y de calidad, que le permita a Colombia contar con el capital humano que demanda una economía más diversificada, insertada en la economía global y más basada en conocimiento y tecnología”. Ya que el aprendizaje a lo largo de la vida es fundamental para que los individuos sean más eficientes y se les facilite la movilidad del talento humano.

Como medios para alcanzar este objetivo el artículo nos da las siguientes estrategias a seguir para afrontar el desarrollo del talento humano especializado y

competitivo para el mercado laboral, con el fin de dar calidad al talento humano colombiano.

- **Fortalecer la base de la Pirámide:** Se basa en aumentar drásticamente la cobertura de educación media, mejorando las competencias básicas de aquellos que salen de este nivel de educación.
- **Creación de un sistema de Certificación de Competencias:** Se basa en levantar y validar las competencias laborales de las principales ocupaciones en sectores importantes.
- **Creación de un sistema marco Nacional de Cualificaciones:** Esta se basa en la acreditación de la formación superior y la formación vocacional secundaria y terciaria, apoyando el desarrollo de una oferta formativa de calidad, pertinente y que responda a las necesidades de la demanda.
- **Articulación horizontal y vertical en los sistemas de educación superior:** La articulación horizontal y vertical del sistema formativo es fundamental para generar un sistema efectivo de aprendizaje a lo largo de la vida. Esto quiere decir continuidad en la educación, homologación.
- **Sistemas de información y Sistema de Intermediación Laboral:** El avanzar en un sistema de competencias laborales que estandarice los requerimientos de las ocupaciones facilita recabar información sobre el mercado laboral, desarrollar capacidades de prospectiva, información de mercado específica por ocupación y niveles de cualificación sobre tasas de empleo y remuneraciones.
- **Sincronizar el crecimiento de la cobertura del Programa de becas de doctorado:** Es sobre lo que se hablaba al principio de apoyar la educación a través de inversión y programas de apoyo a quienes quieren estudiar.

5.5 La innovación tecnológica desde el marco del capital intelectual

El artículo habla sobre el gran crecimiento que ha tenido el capital humano en los últimos años y su rol en el desarrollo de la innovación, teniendo como premisa que el conocimiento es el recurso más valioso y estratégico que tienen las empresas para enfrentarse al entorno actual, define el *capital intelectual* como aquel conjunto de recursos intangibles y capacidades referidas a diferentes manifestaciones de conocimiento, ya sea individual, organizativo o interorganizativo, los cuales pueden hacer lograr una ventaja competitiva. A parte también define la *innovación* como un proceso mediante el cual, basándose fundamentalmente en el capital intelectual, se consigue crear una nueva idea que posteriormente será comercializada. Con base a esto el análisis realizado dentro del texto toma el concepto general de capital humano y lo divide en: Capital humano, Capital Organizativo, Capital Tecnológico. Capital Relacional y Capital Social, siendo todos estos, complemento del concepto capital humano, por otra parte también toma el concepto de innovación y lo analiza desde 4 clases diferentes de innovación: Innovación de producto, de proceso e Innovación radical e incremental, analiza cada subdivisión de capital humano con cada clase de innovación de las mencionadas, dando las siguientes conclusiones:

- ✓ **El capital humano es fuente de innovación tecnológica:** un mayor nivel de educación influye positivamente en la probabilidad de desarrollar nuevos servicios y productos. Así mismo cuanto mayor nivel de educación se tiene mayor será la innovación de producto.
- ✓ **El capital humano es fuente de innovación de producto:** se vuelve a indicar la relación positiva entre la diversidad educativa y funcional del personal y la variable dependiente “innovación”. Se incluye la experiencia.
- ✓ **El capital humano es fuente de innovación de proceso:** indica que la diversidad educativa y funcional del personal tiene una relación positiva con el número de productos, servicios y procesos, es innovación incremental.
- ✓ **El capital humano es fuente de innovación radical:** Se muestra que la experiencia profesional influye positivamente en los productos y procesos significativamente mejorados, es decir, en la innovación incremental.
- ✓ **El capital humano es fuente de innovación incremental:** apuntan que la acumulación de conocimiento incrementa las capacidades de las organizaciones para reconocer y asimilar nuevas ideas, así como su capacidad para convertir ese conocimiento en innovaciones.

En todos los casos el talento humano es fundamental para el desarrollo de la innovación, donde cada organización es diferente y debe buscar la mejor forma de innovar y ser competitivos en el mercado. Día tras día los recursos intangibles y las capacidades de enfrentarse a sus competidores van tomando más importancia, de modo que la innovación tecnológica impulsada por el capital humano genera más competitividad empresarial, el desarrollo de nuevas tecnologías y la satisfacción de las necesidades de los clientes de forma más sofisticada y acorde con las expectativas del cliente. Debido a la tendencia de que el capital humano es de gran importancia en desarrollo de la innovación, se genera que las personas cada día acumulen un alto volumen de conocimiento, en pro de generar más innovación.

El artículo muestra opiniones de autores diversos que hablan sobre el talento humano y la innovación en las organizaciones, algunas de estas opiniones son:

- ✓ Los factores que tienen una influencia más significativa en los resultados empresariales de innovación, de mercado y financieros, son aquellos relacionados con tales recursos poseídos por la empresa, es decir, el capital intelectual específico de cada empresa (Bowman y Helfat, 2001; Reed et al., 2006).
- ✓ El éxito competitivo de las empresas a partir de su capacidad para desarrollar conocimientos y habilidades que permitan adaptarse a las exigencias del entorno. (Eisenhardt y Martin, 2000; Carpenter et al., 2001),
- ✓ El capital humano, principalmente la especificidad de los empleados más que el valor de sus conocimientos, influye de manera positiva sobre la innovación de producto. Pizarro et al. (2007)
- ✓ La disposición del apoyo directivo y del compromiso de liderazgo para el proceso de innovación y la motivación del empleado maximiza y facilita la capacidad de aprendizaje de las personas. Akgün et al. (2007)

Todas coincidiendo en que el talento humano es un factor positivo que apoya y aumenta la innovación en las organizaciones. Dependiendo de la flexibilidad de la empresa y responsabilidad para el cambio; y por medio del establecimiento de procesos formales para innovar y hacer uso de herramientas y técnicas que puedan facilitar el esfuerzo innovador; centralización organizativa; intensidad administrativa, son aspectos fundamentales, ya que sin estos no sería posible innovar, por tal motivo es importante tener claro que la innovación es trabajo de todos en conjunto, sin importar cargos ni jerarquías, es una labor que necesita la colaboración y disposición de todos y cada uno de los miembros de una organización.

6. METODO (INSTRUMENTO A APLICAR DURANTE EL SEMINARIO):

Para el análisis del tema objeto de estudio de la ponencia aplique como instrumento de investigación una ***Lista de chequeo*** que consta de 7 ítems, los cuales se argumentaran a partir de la información obtenida durante vista empresarial realizada a **BARCELONA ACTIVA**. Cada ítem se evaluara dentro de un rango de 1 a 5 siendo 1 lo más bajo y 5 lo más alto.

Los ítems de la lista de chequeo, se encuentran en el **ANEXO 1** y el argumento de los mismos mostrara en los resultados.

7. RESULTADOS: (Barcelona Activa , 2015) ANEXO 2 (Audio de Información)

El argumento (resultado) obtenido para cada uno de los ítems de la lista de chequeo es el siguiente: (Se Muestra el Ítem y seguido el argumento).

1. Para la empresa Barcelona Activa hay factores que faciliten el desarrollo de la innovación de cualquier tipo y en cualquier entorno.

Argumento: Los factores que generan innovación son:

- ✓ En primer lugar el **CAPITAL HUMANO**, especialmente el calificado, ya que son las personas las encargadas de la **IDENTIFICACION DE OPORTUNIDADES DE NEGOCIO** en los diversos sectores económicos, por tal motivo en Barcelona contamos con 4 universidades públicas, 4 universidades privadas, 1 universidad público-privada y 2 escuelas de negocios que se encargan de capacitar a personas en diversas áreas del conocimiento, adicional a esto en BARCELONA ACTIVA nos encargamos de brindar formación ocupacional y orientación profesional a jóvenes en nuestro **centro de empleo**, además de brindar orientación académica de estudiantes de educación Secundaria, para que estos puedan decidir que quieren estudiar o desarrollar en sus vidas. Adicional el capital humano, no solo se basa en el **conocimiento** y en **teorías** guardadas en el cerebro, sino también requiere de **habilidades sociales, habilidades lingüísticas, habilidades creativas, habilidades para relacionarse, entre otras más.**
- ✓ **El uso adecuado de las Tics**, acompañado de capacitación de actualización continua, lo que aporta competitividad al momento de generar y desarrollar ideas u oportunidades de negocio.

- ✓ **La infraestructura**, es decir áreas que permitan y fomenten el desarrollo de ideas de negocio, como hacemos en BARCELONA ACTIVA, ya que aquí se facilita a cada una de las ideas o proyectos, espacios propicios (un cubículo en lugar adecuado por ejemplo) para desarrollarlas y llevarlas a la vida real.
- ✓ **La inversión**, es decir la plática, no podemos creer que la innovación solo son buenas ideas, también se requiere de dinero para llevarlas a cabo, es aquí donde juega un papel importante el estado y los gobiernos de las ciudades, por ejemplo BARCELONA ACTIVA de financiación de dineros del gobierno catalán en gran medida y de dineros del gobierno español.
- ✓ Así mismo es importante al momento de innovar hacer un análisis un DAFO puede ser, donde se identifique lo que se tiene y lo que se necesita.

2. En España especialmente Barcelona hay fortalezas características al momento de innovar.

Argumento: BARCELONA es conocida por ser una SMART-CITY (Ciudad inteligente), lo cual se ha logrado a través del apoyo económico que ha brindado el gobierno por medio de la porción del presupuesto anual que es dedicado a la innovación de la ciudad, por ejemplo el presupuesto anual de BARCELONA ACTIVA que se encuentra en cerca de 35 millones de Euros, proviene un 70% de la alcaldía de Barcelona, un 25% de la alcaldía de Cataluña y un 5% que sale de los dineros recogidos por los arriendos de los espacios, mesas para trabajar en la empresa (fomentando el desarrollo de ideas, preguntas, planes de negocio e ideas de financiación aparte de las posibilidades que brinda BARCELONA ACTIVA), directamente.

Por otra parte está la conciencia que tienen los gobiernos sobre la importancia de que tiene a innovación al momento de generar ventajas competitivas, por tal motivo en el caso de BARCELONA ACTIVA, podemos decir que se trata de una iniciativa bien posicionada en la mente de las personas y que sin importar los cambios de gobiernos que se den, sigue siendo una iniciativa de ciudad mas no de campaña.

3. Para Barcelona Activa el factor talento humano es importante dentro del proceso de innovación.

Argumento: Claro, las personas son quienes desarrollan habilidades para generar las ideas de negocio además de desarrollar habilidades sociales y de resolución de conflictos, así mismo son las encargadas de desarrollar y llevar las ideas generadas a un fin determinado, adicional son las personas las encargadas de administrar el tiempo (el cual es la clave), utilizar las herramientas, de tener autoconfianza y espíritu de seguir, sin importar cuantas veces el desarrollo de las ideas no se dé como se había planeado, sin esta autodeterminación muchas ideas quedarían en el primer intento, lo cual no beneficiaría en nada a la innovación, por tanto las personas son el eje principal para que se de innovación. Las personas están en capacidad y autonomía de generar y desarrollar cual tipo de idea sin importar el tema o el sector económico, en BARCELONA, la mayor cantidad de ideas

generadas están relacionadas con el E-COMMERCE, el turismo, las tecnologías limpias, las industrias creativas (cine televisión teatro).

4. Barcelona Activa considera que una buena gestión del capital humano contribuye con la generación de innovación y competitividad en las empresas.

Argumento: Sí, claro la innovación es el punto de partida para generar competitividad en las empresas y mejor cuando son los mismos miembros de la empresa, las personas, las encargadas de crear, generar, desarrollar y llevar a cabo estas ideas.

5. La empresa implementa herramientas y/o proyectos para impulsar el emprendimiento local en BARCELONA basadas en el capital humano.

Argumento: Estas son algunas de las herramientas que emplea **BARCELONA ACTIVA** para el desarrollo e impulso de la innovación en la ciudad y el mundo.

- ✓ Centros emprendimiento.
- ✓ Incubadoras de proyectos de **BARCELONA ACTIVA**, para proyectos con menos grado de avance en plan de negocio, proyectos en incubación de hasta 3 años.
- ✓ Segunda incubadora de proyectos de **BARCELONA ACTIVA**, que se encarga de proyectos con más grado de desarrollo, proyectos con incubación de 3 a 5 meses.
- ✓ Incubadora de proyectos del sector espacial, donde se desarrollan proyectos sobre conocimientos y tecnologías aplicables al planeta tierra, se financian con capital de riesgo de empresas aportantes.
- ✓ Plataforma aceleradora empresarial, la cual se subdivide en cuatro áreas cada una encargada de un tema, las cuales son: **Para temas de internet, B.-data, Computer Games (Ejemplo: saga de Candy Crush), Tecnología Mobile**
- ✓ Parque empresarial / Parque tecnológico: Son instalaciones tecnológicas para empresas más consolidadas y con más tiempo de desarrollo, donde hay impresoras 3D, maquinaria para el desarrollo de prototipos.
- ✓ Programas y servicios para el crecimiento empresarial.

Donde el éxito de estas herramientas depende única y exclusivamente de las personas directamente involucradas, ya que son estas las encargadas de llevar y sacar adelante los proyectos, por tal motivo es importante **TRANSMITIR CONOCIMIENTO** a las personas a través de las **CAPSULAS DE ENSEÑANZA** las cuales tienen por objetivo informar y resolver sobre los temas más comunes al momento de desarrollar las ideas de negocios, como por ejemplo los pasos para crear empresa, la Disminución de obstáculos, la disminución costos, ubicación de oficinas de atención del tema que se necesite, entre otros.

Otro aspecto que puede verse como herramienta es el **DINERO, ¿COMO CONSEGUIR DINERO?**, por eso BARCELONA ACTIVA brinda acompañamiento a los diversos proyectos, a fuentes de financiación como bancos públicos, privados, (a

través de préstamos blandos, con certificado de viabilidad de negocio emitido por nosotros) o sociedades de capital semilla como inversores privado.

En Barcelona Activa acompañamos a las personas emprendedoras desde que tienen una idea de negocio hasta que ponen en marcha su empresa promoviendo la iniciativa emprendedora y el posicionamiento de Barcelona como referente de ciudad emprendedora. Por tal motivo nosotros como empresa utilizamos nuestro modelo de implementación de innovación en cada uno de los proyectos que pasan por aquí, el cual

- ✓ Programa formativo: son las capsulas Formativas mencionadas anteriormente.
- ✓ Asesoramiento: para profundizar el tema, aspectos específicos de cada proyecto.

6. La empresa cuenta con Técnicas, Tips, Estrategias y/o programas, que potencialicen la gestión del capital humano en de las organizaciones.

Argumento: Todos los proyectos que desarrolla BARCELONA ACTIVA siempre van dirigidos a potencializar la innovación empresarial, a través del desarrollo de capacidades y conocimientos de las personas, algunos de estos son:

- ✓ Programa de Innovación para la aceleración empresarial.
- ✓ Programa de Mentoring.
- ✓ Fem talent (Haciendo talento).
- ✓ Programas de dimensionamiento empresarial y estrategia de ventas.
- ✓ Programas de mejora de la competitividad.

7. La empresa tiene experiencias particulares donde haya sido fundamental la gestión del talento humano para innovar.

Argumento: En estos momentos en las incubadoras de **BARCELONA ACTIVA** hay dos proyectos que muestran la capacidad innovadora que llegar a desarrollar las personas, uno se trata de una **impresora 3D para imprimir comida**, y el otro se trata de una **bicicleta que cuenta los pedalazos que hace una persona cuando la va manejando, con el objetivo de convertir el número de pedalazos dados en descuentos en la tiendas por donde pasa regularmente en su bicicleta**, los dos proyectos se encuentran en etapa de desarrollo y cada día los dueño de los proyectos van agregando más valor a sus ideas.

8. CONCLUSIONES:

El mundo empresarial actual está envuelto en una dinámica económica globalizada, donde cada vez es más importante para las empresas comunicarse interna y externamente con el fin de estar a la vanguardia de nuevas técnicas, procesos, programas o tendencias que maximicen el nivel competitivo de las mismas, por esto se hace fundamental que recurran al capital humano para lograr tal fin, a personas capacitadas que aprovechen al máximo sus talentos, capacidades, habilidades y conocimientos; por tanto el capital humano es **uno de los factores determinantes** a la hora de promover la innovación empresarial, son las personas quienes a través de su esfuerzo logran llevar a cabo ideas y proyectos que hacen de las empresas entidades competitivas y sostenibles en el tiempo, **aportando valor** y promoviendo

desarrollo e innovación para la sociedad en general; lo que se logra a través de la **implementación de programas Formativos** como los ofrecidos por la empresa Barcelona Activa, (incubadoras de proyectos, centros y plataformas empresariales, parques tecnológicos) que fomentan oportunidades y generan conocimiento, análisis de contextos, desarrollo de ideas y permitan desarrollar capital humano competitivo **VER ANEXO 3** (Modelo de apoyo al emprendimiento)

La mejor forma de **aumentar la competitividad del capital humano es a través de la capacitación**, es decir, <Una persona capacitada y que sabe realmente lo que está haciendo, rinde más que muchas sin saberlo o que una que conozca del tema pero no lo suficiente>; el aprovechamiento del capital humano se logra a partir de una **gestión del talento humano acertada**, cada organización gestiona sus recursos según sus necesidades, ya que **NO existe ninguna empresa igual a otra**, por tal motivo la empresa debe encargarse de adaptar el modelo de gestión que considere adecuado y satisfaga sus necesidades y metas. (Colsubsidio, 2014), invertir en la capacitación de personal genera resultados positivos, hace que las personas se instruyan, capaciten y realicen sus obligaciones de la mejor forma posible, **aportando valor** a las empresas y a la sociedad.

El capital humano es un *factor determinante*, más no el único que influye en la innovación, este factor es complemento de factores como: Infraestructura, Tics, Inversión, Tecnología, Estrategias, Análisis, Mercados, entre otros; que hacen de la innovación un tema no muy distante de la realidad empresarial, al analizar innovación y talento humano juntos, podemos observar que para elevar el nivel de innovación es necesario gestionar, capacitar, incorporar talento humano, haciendo de este cada vez más eficiente para las actividades que se desarrollan e involucran un alto nivel de conocimiento y requieran soluciones innovadoras. Por tal motivo la política gubernamental debe fomentar la movilidad entre empresas y organismos públicos de investigación, manteniendo contacto directo entre las instituciones para facilitar las prácticas de estudiantes en la industria y promover mayor inversión de las empresas en recursos humanos. (OCDE;, 2014)

Finalmente recuerde el talento humano es un *factor determinante* al momento de innovar y generar competitividad empresarial y social, este acompañado de los factores mencionados durante la ponencia hacen de las empresas y sociedades estructuras sólidas, competitivas, capaces de afrontar cualquier reto y sostenerse en el tiempo garantizando éxito y desarrollo para el futuro; *“Las sociedades son competitivas en la medida que sus empresas también lo son”* y lo más importante las empresas y sociedades están compuestas por personas (Crespi, y otros, 2010) y como dice Lucia Velasco en su texto Desarrollo de pensamiento creativo:

“Para conjeturar acerca del futuro es necesario pensar. Nunca tenemos suficiente información sobre el futuro y, sin embargo, es allí donde se desarrollarán y tendrán consecuencias todos nuestros actos. Por eso se necesita el pensamiento creativo para prever las consecuencias y generar nuevas alternativas” (Velasco Tapia)

ANEXO 1

La lista de chequeo para la empresa Barcelona Activa					
ITEM	1	2	3	4	5
Para la empresa Barcelona Activa hay factores que faciliten el desarrollo de la innovación de cualquier tipo y en cualquier entorno.				X	
En España especialmente Barcelona hay fortalezas características al momento de innovar.					X
Para Barcelona Activa el factor talento humano es importante dentro del proceso de innovación.				X	
Barcelona Activa considera que una buena gestión del capital humano contribuye con la generación de innovación y competitividad en las empresas.					X
La empresa implementa herramientas y/o proyectos para impulsar el emprendimiento local en BARCELONA basadas en el capital humano.					X
La empresa cuenta con Técnicas, Tips, Estrategias y/o programas, que potencialicen la gestión del capital humano en de las organizaciones.					X
La empresa tiene experiencias particulares donde haya sido fundamental la gestión del talento humano para innovar.				X	

ANEXO 2

CD que contiene Audio de la conferencia y datos sobre las técnicas y modelos implementados por la empresa Barcelona Activa.

ANEXO 3

(Empresa Barcelona Activa ;, 2015)

Bibliografía

- Crespi, G., Tacsir, E., Arévalo, G., Solís A., G., Maffioli, A., Arias, E., y otros. (2010). Recuperado el 19 de mayo de 2015, de Programa de Innovación y Capital Humano para la Competitividad.
- Agencia Nacional de Investigacion e Innovacion Uruguay . (2014). Recuperado el 2015, de CLASIFICACION DE TIPOS DE INNOVACION : www.anii.org.uy/web/static/DOC.Innovacion
- Barcelona Activa (Compositor). (2015). Audio Visita Empresarial Barcelona Activa (Emprendimiento e Innovacion). [Barcelona Activa , Dirección] Barcelona, España.
- Becerra Rodriguez, F., & Alvarez Giraldo, C. (4 de abril de 2011). *Universidad Icesi*. Recuperado el 30 de mayo de 2015, de El Talento Humano y la Innovacion Empresarial en el Contexto de las Redes Empresariales.: www.icesi.edu.co/viewFile/pdf
- Bouza, F. (2002). *Universidad Catolica de Manizales* . Recuperado el 29 de 05 de 2015, de Innovacion Tecnologica y Cambio Social: www.ucm.es/data/cont/docs/Innovacion_Tenologica_y_Cambio_Social
- Corredera Rilo, E., & Albizu Gallastegi, E. (2013). *Universidad Euskal Herriko Unibertsitatea del pais Basco*. Recuperado el 28 de 05 de 2015, de www.euh.eus/documents/gestion_de_los_recursos_humanos
- Empresa Barcelona Activa ;. (2015). *Barcelona Activa Servicios y Programas de Empprendeduria y Empresa*. Barcelona.
- GOBIERNO ESPAÑOL . (2013). Recuperado el 28 de mayo de 2015, de Estrategia Española de Ciencia y Tecnologia y de Innovacion : www.idi.mineco.gob.es/site/MICINN
- Guanñabens, M. S. (Compositor). (2015). Audio Visita Empresarial a Barcelona Activa (Emprendimiento e Innovacion). [B. Activa, Dirección] Barcelona, España.
- Hernandez, A., & Gustavo A. (1 de 06 de 2009). *Universidad Tecnica Particular de Loja Ecuador*. Recuperado el 30 de 05 de 2015, de La Creatividad y La Innovacion en la Universidad Estatal a Distancia: ried.utpl.edu.ec/creatividad-innovacion
- Izard, G. (2015). *Curso de Innovacion Empresarial y Emprendimiento* . Barcelona, España.
- Manpower. (2012). *Manpower*. Recuperado el 18 de mayo de 2015, de Talento para la Innovacion: Una Nueva Cultura de Negocios : buenaspracticass.gob.mx/pdf/talento_para_la_innovacion

OCDE;. (2014). OCDE. Recuperado el 28 de 05 de 2015, de Estudios de la OCDE de las políticas de Innovacion: Colombia.: www.ocde.org/sti/inno/colombia-in

Velasco Tapia, L. (s.f.). *Universidad De Londres*. Recuperado el 27 de 05 de 2015, de Desarrollo de Pensamiento Creativo: www.uvirtual.edu.co/docudiseo/desarrollo_del_pensamiento_creativo

Cañibano Sánchez, C. (s.f.). *El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento*. Recuperado el 27 de mayo de 2015, de www.navarra.es/rdonlyres

Delgado Verde, M., Navas López, J., Martín de Castro, G., & López Sáez, P. (2008). *CUADERNOS DE TRABAJO ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTADÍSTICA*. Recuperado el 27 de mayo de 2015, de La innovación tecnológica desde el marco del capital intelectual: [estudiosestadisticos .ucm.es/cont/docs](http://estudiosestadisticos.ucm.es/cont/docs)

Novoa Barrero2, A. (17 de ENERO de 2004). *PROMOCIÓN Y REALIZACIÓN SOCIAL DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR DE LA CREATIVIDAD E INNOVACION EN INSTIRTUCIONES FORMALES*. Recuperado el 27 de MAYO de 2015, de repiica.iica.int/DOCS

Rodríguez Cruz, Y. (s.f.). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FUENTE GENERADORA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA SU APLICACIÓN*. Recuperado el 27 de mayo de 2015, de www.bibliociencias.cu/eventos/import

Rosario, U. d. (s.f.). *BASES PARA UNA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD PARA COLOMBIA*. Recuperado el 27 de mayo de 2015, de www.urosario.edu.co/Documentos