

El talento humano en la realidad empresarial contemporánea**Daniel Eduardo Corredor Franco¹****Jaifer Duque Bedoya²****Resumen**

Este artículo responde a la pregunta: ¿cómo retener el talento humano en una organización empresarial? A través de la historia, las empresas se han preocupado por acumular capital monetario con estrategias contables para competir en el mercado; lo cual indica que el mayor interés es el dinero, restándole importancia al talento humano. Luego, a partir del siglo XXI se reconoce que el éxito de una empresa es el capital humano, insumo vital en una organización empresarial; entonces, si las empresas se preocupan menos en acumular dividendos y más por retener el capital humano, se

consolida una organización empresarial con éxito y altos niveles de competitividad. En este orden de ideas, el autor del artículo, se apoya en lo comprendido por el módulo “Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones”, dirigido por el profesor Manuel Alfonso Garzón Castrillón y realizado durante los días 18 y 19 de enero del año 2017 en el Auditorio Rojo de la Universidad Autónoma de Colombia; para el cumplimiento de los objetivos, tanto docente como estudiantes se soportaron en lecturas sobre el tema en mención. Así, se retoma a Pérez (2000) “La organización como realidad humana” (Aktouf, 2002); “El simbolismo y la “Cultura

¹ Economista, Magister en Docencia, Candidato a Doctor en Administración de la Universidad de Celaya – México, docente tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de La Universidad de La Salle. Pertenece al grupo de investigación Sigma Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de La Universidad de La Salle. Correo Electrónico: decorredor@unisalle.edu.co.

² Administrador de Empresas, Especialista en Gerencia de Negocios Internacionales, Magister en Docencia, Candidato a Doctor en Administración de la Universidad de Celaya – México; docente tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de La Universidad de La Salle. Pertenece al grupo de investigación Sigma Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de La Universidad de La Salle. Correo Electrónico: jaduque@unisalle.edu.co.

Organizacional” y a Castellanos (2006) “Retener el Capital Humano Gestión esencial en la empresa del siglo XXI”.

Palabras clave: Organización empresarial, Talento humano, apital humano, retener.

Abstract

This article aims to answer the question how to retain human talent in a business organization? Throughout history, companies have been preoccupied with accumulating monetary capital, with accounting strategies to compete in the market; Which indicates that the greatest interest is money, subtracting importance from human talent. Then, from the twenty-first century, it is recognized that the success of a company is human capital, vital input in a business organization, then, if companies are less concerned about accumulating dividends and more to retain human capital, an organization is consolidated Business and high levels of competitiveness. In this line of thinking, the author of the article, is supported by the

module "Development of Human Capital in Organizations", led by Professor Manuel Alfonso Garzón Castrillón on January 18 and 19, 2017 in the Auditorium Red of the Autonomous University of Colombia; For the accomplishment of the objectives of this module, both teacher and students were supported in readings on the subject in mention. Thus, it is taken up to Pérez (2000) "The organization as a human reality", Aktouf (2002) "Symbolism and the" Organizational Culture "and Castellanos (2006)" RETAIN Human Capital Essential Management in 21st Century Company”.

Keywords: Business organization, Human talent, Human capital, retain.

Introducción

Uno de los problemas que afrontan las organizaciones empresariales es: ¿cómo retener el capital humano en una empresa?, de tal manera que se genere armonía y bienestar por el crecimiento personal y profesional, incrementando la producción con el alcance de altos niveles de

competitividad en el mercado; a través de la historia, se han visto afectadas las organizaciones empresariales porque en la mayoría de los casos descuidan el talento humano, pues se interesan más por el recaudo monetario y cúmulo de maquinaria, es así que un buen administrador, siente que se opaca su imagen y tiene que enfrentarse a una realidad que desdibuja el nombre de un proceso vital, el desarrollo del talento humano; lo cual afecta el éxito de una empresa.

Esto indica que se debe invertir dinero para la capacitación de un nuevo empleado y la productividad baja notoriamente; ahora veamos, si una empresa se preocupa menos en acumular dividendos y más por retener el capital humano, de tal manera que se genere armonía y bienestar por el crecimiento personal y profesional; entonces, se consolida una organización empresarial con éxito y altos niveles de competitividad.

Dicho problema, en la mayoría de los casos ha sido un obstáculo en el crecimiento empresarial; razón por la cual

estudiosos del tema, por medio de búsquedas en investigaciones concernientes a la importancia que merece el talento humano en las organizaciones empresariales, han venido trabajando para identificar su causa; por ello, este artículo busca otra mirada que dé respuesta a la pregunta ¿cómo retener el talento humano en una organización empresarial?; basado en el módulo “Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones”, dirigido por el profesor Manuel Alfonso Garzón Castrillón durante los días 18 y 19 de enero del año 2017 en el Auditorio Rojo de la Universidad Autónoma de Colombia y retomando a Pérez (2000) “La organización como realidad humana” (Aktouf, 2002) “El simbolismo y la cultura organizacional” y a Castellanos (2006): “Retener el capital humano gestión esencial en la empresa del siglo XXI”.

La elección de este tema se basó en el interés de analizar el proceso vital de las organizaciones humanas, dado que el desarrollo del talento humano en la realidad empresarial se ve deteriorado por la falta de interés, relegando sus funciones y restándole importancia a sus capacidades

intelectuales y humanas; es así que se centraron esfuerzos en identificar una estrategia que ayude a retener el capital humano, fundamentada en investigaciones anteriores.

Antecedentes

Los trabajos de investigación sobre talento humano, han aportado estrategias que permiten un acercamiento a los requerimientos en organizaciones empresariales frente a los cambios que se deben hacer para la retención del capital humano; es importante resaltar que estas investigaciones, además, de aportar han demostrado que para que se dé una organización empresarial se requiere del reconocimiento de las capacidades y calidad humana de todos y cada uno de los integrantes.

Es así que se debe comprender, qué significado tiene una organización humana a nivel empresarial; según Pérez (2002): “Una organización humana es un conjunto de personas cuyas acciones se coordinan para conseguir un cierto resultado u objetivo que interesa a todas ellas, aunque su interés pueda deberse a motivos muy

diferentes”. (p. 2); lo que indica que, los seres humanos tienen motivos intrínsecos y extrínsecos que los llevan a dar un valor agregado en sus labores siendo diferentes dentro de una organización humana en la que se evidencian puntos de convergencia; en otras palabras, en la diferencia está la unidad.

Para dar claridad, Pérez (2002) en “La organización como realidad humana” dice que las organizaciones humanas se dan en la medida en que sea asertivo el modo de coordinar las acciones para satisfacer las necesidades. Lo que indica que la misión que debe vivenciar una empresa con una visión futurista de expansión debe establecer una planeación estratégica a nivel gerencial, que favorezca el proceso vital como es el de desarrollo de capital humano. Es así que, establece diferencias entre organización formal y organización real; indicando que la primera se da con la implicación de dos sistemas: productivo distributivo y el de incentivos o reglas de reparto; la segunda se da en el momento en que los sistemas de la primera sean efectivamente comprometidos en el cumplimiento de los

objetivos con la satisfacción plena de las necesidades de los miembros de las organizaciones.

En el caso de la retención de capital humano, Castellanos (2006) en su artículo de investigación titulado "Retener el Capital Humano, Gestión esencial en la empresa del siglo XXI" hace un aporte significativo porque lleva a la reflexión sobre la importancia de fortalecer el proceso vital, desarrollo del capital humano en la empresa, puesto que, si no se valora ni se incentiva, la dimisión afecta la economía en el sentido en que la contratación de nuevos empleados genera gastos para la capacitación, reduce el nivel de productividad y se puede perder un capital valioso, como es el de la fidelidad del trabajador.

En esa línea, hace recomendaciones para que las empresas se organicen de tal manera que comprenda la imperfección del ser humano y flexibilice el sistema administrativo con el reconocimiento de sus fortalezas; así mismo planear asertivamente los proyectos, teniendo en cuenta las cualidades del capital humano para que

todos a la luz de un horizonte sientan que están creciendo a nivel personal y profesional. Ante todo, evitar al máximo la dimisión porque esto genera incertidumbre, contaminando el ambiente laboral en detrimento de una organización empresarial.

También, explica que en el caso de que se dé la violación del contrato psicológico, el trabajador se convierte en una barrera para el progreso empresarial porque genera un inconformismo que lo lleva a disminuir su nivel de desempeño y por ende la calidad de producción; lo que indica que es vital la interacción entre directivas y subalternos para la toma de decisiones contractuales de tal forma que se establezca un compromiso dentro de las diferencias con unificación de criterios en el cumplimiento de los objetivos. Blanch, Spuny, Gala y Martín (2003) en su libro "Teoría de las relaciones laborales, desafíos" en el glosario, define *contrato psicológico*: "especie de compromiso implícito asumido por la persona con la organización que la contrata y que se manifiesta en una aceptación tácita de metas, valores y

normas de la misma y, en último término, en una identificación con ella.” (p. 428).

En ese orden de ideas, Aktouf (2002) en su artículo “El Simbolismo y la cultura organizacional” dice: “La cultura es un complejo colectivo, hecho de “representaciones mentales” que ligan lo inmaterial y lo material” (p. 7), lo cual indica que el ser humano tiene imaginarios por motivaciones extrínsecas que llevan a cristalizar ideas en la creación de organizaciones empresariales, uniendo lo espiritual con las infraestructuras físicas; de ahí que se conocen personajes míticos que evidencian sus rasgos culturales en grandes organizaciones, rasgos que se demuestran en vivencias como la calidez humana con la que interactúan dentro y fuera de sus empresas.

Lo anterior, indica que el simbolismo es una fuerza activa que está ligada a la continuidad de la cultura, reforzando la tradición; lo sorprendente es que se refleja en las organizaciones empresariales, resaltando anécdotas míticas de historias de vida que han sido tejidas en el marco del bien común, de

grandes personajes que han gestado empresas que se pueden clasificar como organizaciones empresariales a nivel mundial, entre las que se resaltan: McDonald’s y Papas Margarita, entre otros. Estos personajes se reconocen como míticos porque en sus procesos organizacionales evidencian la forma como hicieron el andamiaje coyuntural que llevó a combinar lo material con lo inmaterial, reconociendo las capacidades de su talento humano sin perder la visión gerencial.

En ese orden de ideas, la cultura es el resultado de las diferentes situaciones en los contextos en los cuales el hombre se desarrolla, es ahí donde se debe fortalecer la interacción en la interpretación de la intención, cabe destacar a Van Dijk (2011) quien explica claramente cómo no se puede generar una brecha entre las interacciones verbales y el conocimiento del contexto, pues se perdería el sentido y la intención en la interacción verbal, enfatiza en la necesidad de reconocer las intenciones, el conocimiento del contexto porque de esta manera se puede ejercer un poder, el poder de quien tiene el

conocimiento del contexto ya sea a nivel convencional o informal, tanto de directivos como de subalternos dentro de las divergencias con el fin de establecer puntos de encuentro, Austin (1982), que reconoce los puntos de encuentro en ideas, caracterizándolos como constatativos y realizativos en el discurso, resaltando la importancia de que tanto el oyente como el hablante, tengan afinidad en formas de pensamiento, emociones y sentimientos, para que haya la correspondencia y se dé la interacción de manera adecuada, donde los participantes asuman comportamientos de acuerdo con los contextos, que evidencien el trabajo en equipo; en tanto que el mito es un elemento inamovible que representa la ontología empresarial que, en las mayoría de los casos no se encuentra una explicación científica.

Otras miradas

A partir de los conversatorios, las ponencias y desarrollo de trabajos en equipo se analizan desde otras miradas las diferentes formas de tratamiento que dan las organizaciones empresariales al capital humano, desconociendo en la mayoría de

los casos, aspectos que ayudan a fortalecer este proceso vital en cualquier empresa.

Retomando la historia sobre la industrialización de las organizaciones, en ese caso, Castel 1995 en su libro “La Metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del asalariado” dice: “De modo que el pauperismo representaba una especie de inmoralidad convertida en naturaleza a partir de la degradación completa de los modos de vida de los obreros y sus familias”. Lo que indica que los grandes empresarios por atiborrar capital adquieren maquinaria que ha venido desplazando al talento humano y, relegan su condición humana, reduciendo su utilidad, incrementando los índices de desempleo.

En tanto que, Quintanilla (2003) en “Empresas y personas, gestión del conocimiento y capital humano” establece una comparación entre tres escuelas o ciclos de la administración de empresas, que miran al ser humano en dos momentos; así: escuela clásica (piramidal), es el determinismo biológico, reconociéndolo como máquina biológica,

egoísta y ocioso, cuya función es de instrumento pasivo que recibe premio o castigo, generando riqueza o pobreza; La escuela sociológica (sociedad de masas), determinismo social, lo adjetivaban como máquina, influencia y hombre social, cuya función es en activos con un significado social que le da *status* e identidad; y la humanista (sociedad relacional), es el interaccionismo, cualifican al ser humano como entidad compleja, activo y competente, cuya funcionalidad es la creación de ideas para la toma de decisiones asertivas en la solución de problemas, son quienes reciben motivaciones extrínsecas generando expectativas con proyección empresarial.

Entonces, ¿cuál de esas escuelas es la apropiada para ayudar a retener el capital humano? es lógico que la humanista, y si se hace viva esta escuela en la administración contemporánea, difícilmente se empaña la imagen del administrador de una organización empresarial que cualifique al ser humano como creador de ideas, innovador en su gestión, coequipero y participe activo de los procesos y decisiones

organizacionales; es razonable que debe estar latente la interacción, Mondy y Noe, en “Administración de recursos humanos” (2005), establecen la diferencia entre administración de capital humano (época contemporánea) y administración de recursos humanos (era antigua) en la segunda, el administrador logra hacer algo a través de los esfuerzos de otros, requiriendo que sea eficaz; es decir no se evidencia el trabajo en equipo; en tanto que la primera se encarga de analizar las capacidades identificando el perfil de cada empleado para el desempeño del rol en la empresa.

Es así que, desde la perspectiva administrativa en la época contemporánea, en algunos casos se subvalora al capital humano con el desconocimiento de sus capacidades, olvidándose de la motivación y ocupando los espacios de esparcimiento y encuentros sociales de los empleados, con maquinaria y estructuras mecánicas que relegan la calidez humana que debe caracterizar a las organizaciones empresariales, a tal punto de llevarlos a la dimisión, engrosando las filas de desempleados. A partir del estudio que

hacen Garzón, Fischer y Eiko (2012) describen una de las variables del modelo en relación con el aprendizaje organizacional, resaltando que una organización debe conocer y tener la capacidad para crear, organizar y procesar la información de tal manera que pueda generar cambios actitudinales en los individuos en pro del mejoramiento continuo, del producto, redundando en la competitividad empresarial.

Razón por la cual, es tarea de los empresarios y administradores estar en constante reflexión sobre su quehacer para la retención del capital humano, despojándose de los mitos y leyendas que representan una cultura de personajes legendarios que pueden llegar a estereotipar las empresas, de tal manera que se convierten en un clisé mitificado, los cuales en casos extremos desdibujan la condición humana, gestando empresas con personal mecanizado cuyo único fin es obtener dividendos pagados en salarios que, sólo son salarios. Fred (2003) “Conceptos de administración estratégica” Parte 3 implantación de la estrategia, da a entender que los seres humanos sienten

apegos, lo que los lleva a reaccionar frente al cambio, con manifestaciones de, como dice el adagio popular “los tiempos de antes fueron mejores”, o con frases “eso ya se hizo y no funcionó”, lo que demuestra que existe una brecha entre la dirección estratégica y la cultura organizacional de la empresa.

Además, se manifiesta la preocupación de algunas organizaciones por la obtención de sistemas mecánicos, convirtiendo en maquinaria la mano humana, como estrategia para incrementar sus dividendos y reducir costos en pagos nominales y parafiscales, pues, según ellos la máquina da más producción en menos tiempo y sólo utilizarían un mínimo de capital humano para su manejo y mantenimiento; ¿será posible que en esta época contemporánea aún existan esta clase de empresas que deshumanizan? (Valdés, 2002). “La re-evolución empresarial del siglo XXI: conocimiento y capital empresarial, las nuevas ventajas competitivas de la empresa” dice que “el error más grande que cometen las empresas es el de adquirir herramientas para la calidad en la sustitución de una

estrategia”. (p. 231), acciones equivocadas que llevan al fracaso porque se desplaza el capital humano.

En este caso, es tarea del sistema administrativo reflexionar sobre la importancia de las interacciones laborales para motivar y retener el capital humano, reconociendo sus capacidades, acompañándolo en los momentos de calamidad, apoyándolos en sus procesos de desarrollo humano y crecimiento profesional, de tal manera que se dignifique su condición dentro de la organización empresarial, Köhler y Martín en su libro “Manual de Sociología del trabajo y de las relaciones laborales” (2007), dicen: “Las relaciones laborales engloban interacciones entre distintos actores (personas, grupos y organizaciones) que generan formas variadas de regulación (normas, contratos, instituciones, reglas informales).” (p. 57).

Porque en esta época de constantes avances tecnológicos, se da la tendencia de la deshumanización empresarial, en la mayoría de los casos los grandes empresarios se dejan asombrar por la robótica y el mundo digital, en la búsqueda

constante de mostrar su portento mecánico y electrónico con maquinaria sofisticada, descuidan y relegan el capital humano, a tal punto que dan mayor importancia al mantenimiento de la maquinaria. (Brynjolfsson y McAfee, 2013).

En el caso de la cultura empresarial, Licona y Vélez (2009): “Lecturas críticas y alternativas de realidad empresarial” hacen referencia al descuido del conocimiento de la complejidad humana, en todas las dimensiones. Al igual Medina (2013), llevan a la reflexión para que la empresa no se convierta únicamente en una marca; sino que, haga vivo su carácter social porque la empresa debe asociarse para sobrevivir y legitimar la función que cumple dentro de una sociedad. En relación con el simbolismo, es importante comprender que su potencial cultural que el hombre utiliza como instrumento en la distribución, mantenimiento y ejercicio del poder (Sperber, 1988); razón por la cual deben resignificar a los jefes o empleados míticos en una empresa porque se identifican por tener doble personalidad que saben utilizar de un forma sutil que en

la mayoría de los casos no es notoria; esta clase de empleados tienen facetas que muestran dependiendo la situación y con quién interactúen, en caso de estar frente a sus directivos, muestra la mejor faceta de vida y negocios con altos niveles de afabilidad; pero, cuando está frente a los subalternos se convierte en un ser que desarmoniza el ambiente laboral y si está entre pares, manifiesta inconformidades que se convierten, como dice Echeverría (2013) en quiebres negativos de la comunicación.

Razón por la cual, se deben tener claros los criterios institucionales en el momento del reclutamiento del capital humano para identificar al personal mítico, evitando que se contamine la organización con personas multifacetas que generan quiebres negativos en la comunicación, llevando a las empresas a un caos social, con altos niveles de inconformidades y dimisión laboral, provocando reclamo de indemnizaciones, tutelas para reintegros y conflictos laborales, deteriorando la imagen de una empresa. (Agustina, 2010). En el capítulo 4, dan claridad que desde el momento del acto contractual se debe

concertar y establecer el acuerdo a la luz de las normas institucionales para el cargo y funciones a desempeñar, en donde se conjuguen el principio de confianza, el deber de sospecha y control, integrando todas las valoraciones y consecuencias basados en la ética y la moral.

Debido a lo anterior, las empresas tienen un compromiso moral y profesional con todos y cada uno de sus empleados, para lograr el clima laboral en un ambiente armónico que satisfaga las necesidades más allá de lo básico, garantizando la seguridad y bienestar social, para que de esta manera el capital humano dé lo máximo de su esfuerzo y retribuya los beneficios con una producción de altos niveles de calidad y sentido de pertenencia. Davenport (2000) invita a convertir a los empleados no como capital humano sino como propietarios e inversores del capital humanos; es así que, las organizaciones empresariales, cuya visión está en una proyección humana, generan más dividendos con la retención del capital humano porque lo incluyen en las interacciones para la toma de decisiones que conciernen a sus labores,

empoderándolos significativamente, lo que redundará en los excelentes niveles de producción ingresando al mercado de la competitividad. Cortina (2014) en su artículo “Ética de la empresa” en el capítulo tres “La responsabilidad social corporativa, una ética empresarial”, dice: “la responsabilidad social debe asumirse como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y como una exigencia de justicia”. (p. 119).

Además, si una empresa se preocupa menos en acumular dividendos y más por retener el capital humano, de tal manera que se genere armonía y bienestar por el crecimiento personal y profesional, entonces, se consolida una organización empresarial con éxito y altos niveles de competitividad; para que esto no se convierta en una utopía, se deben establecer objetivos que sean entendibles y alcanzables para todos los estamentos de la organización, este hecho ayuda a centrar la mirada en el mismo horizonte con un trabajo en equipo que evidencie altos niveles de compromiso en la fidelidad.

En ese orden de ideas, las directivas empresariales deben ser

respetuosas de los acuerdos contractuales, evitando una experiencia emocional negativa al violar el contrato laboral de manera unilateral sin previo aviso, porque genera gastos innecesarios con el pago de indemnizaciones, acción poco asertiva porque puede llevar a una empresa a la quiebra, deteriorando la economía nacional.

Es así, que se deben tener en cuenta los factores que inciden para la dimisión laboral y de esta manera evitarlos para retener el capital humano, la desmotivación porque los propósitos establecidos son inalcanzables y no satisfacen sus necesidades; el deseo de cambio en sus procesos de vida y profesional; el no reconocimiento de sus capacidades, hace que pase como de bajo perfil y se siente excluido; el exceso de supervisión y dominio hace que el trabajador asuma una doble identidad en la que entra en juego la desconfianza; otro factor es la asignación de tareas que no están al nivel de su perfil y del rol que desempeña.

Para evitar lo indicado en el párrafo anterior, en el ámbito empresarial las

directivas, fundamentadas en valores que beneficien el crecimiento humano, son las encargadas de exigirle al capital humano, de un manera cordial y motivadora, que confíen en sus capacidades, superando los retos que se le presenten, tanto en el ámbito laboral como personal; así, López y Grandio (2005) explican que se debe tener unos modelos precisos de medición de capacidades que se ajusten a las estrategias en el momento de la selección y reclutamiento del capital humano.

Razón por la cual, Etkin (2009) recuerda que el éxito de una empresa también depende del desarrollo del potencial humano, requiere de un ambiente y condiciones dignas de trabajo en armonía, interactuando con compañeros coequiperos y proactivos; es en ese orden que las gerencias deben aunar esfuerzos para que se establezca una estrategia que ayude a retener el capital humano, y de esta manera que las empresas contemporáneas sean realmente organizaciones empresariales que evidencien la calidez y calidad humana. Si lo anterior no se da, la consecuencia de la pérdida de capital humano genera costos

que llevan a bajar los niveles de productividad, redundando en el recurso monetario; es decir, si un trabajador es reemplazado, acarrea gastos en la capacitación de quien llegue a llenar esa vacante, la publicidad para el reclutamiento del personal, la baja de producción en el espacio de entrenamiento y adaptación.

Conclusiones

Después de todo lo visto, se centra la atención en generar estrategias a nivel de gestión empresarial que sean asertivas para la motivación y retención del capital humano, evitando que entren en la zona de confort con el decrecimiento de los niveles de productividad. Cuando el rol del administrador y la alta gerencia se centra en la adquisición de maquinaria y en el incremento de capital monetario, se corre el riesgo de perder el capital humano.

Es tarea de todos y cada uno de los directivos y administradores, estar en constante reflexión sobre la importancia de retener el capital humano generando estrategias para tal fin, resignificando su labor en pro de la retención del capital

humano, lo que indica que se debe acompañar con la interacción, en lugar de supervisar con imposición.

En el momento del reclutamiento de capital humano se deben establecer acuerdos contractuales claros, dando a conocer los debidos procesos, con el reconocimiento de la calidad y calidez humana y, teniendo tacto para la identificación de trabajadores míticos.

Las empresas contemporáneas están llamadas a evidenciar excelentes niveles de gestión empresarial en el reconocimiento de las capacidades laborales y humanas de todos y cada uno de los miembros de la organización, de tal manera que los motive y generen altos niveles de producción con sentido de pertenencia y fidelidad, porque la falta de motivación en una organización empresarial, lleva a la dimisión con afectación en los aspectos económico y social, tanto del trabajador como de la empresa

Referencias bibliográficas

Agustina, J. R. (2010) “El delito en la empresa”, capítulo 4. Barcelona. España, Colección Atelier Penal.

Aktouf, O. (2002) “El Simbolismo y la “Cultura Organizacional”. De los abusos conceptuales a las lecciones de campo *Ad-Minister Universidad EAFIT*. Número 1 jul – dic p.p. 63-89. Medellín.

Austin, J. (1982). *Cómo hacer cosas con palabras*. Madrid, Paidós.

Barco, M, y Villegas Ma. H, (2005) “Mentalidad empresarial en tiempos de crisis” Primera edición. Manizales, Colombia, Centro de publicaciones Universidad Nacional de Colombia.

Blanch, J, Spuny, M, Gala, C, y Martín, A (2003). *Teoría de las relaciones laborales, desafíos*. Barcelona, España.

Brynjolfsson, E. y McAffe, A. (2013). *La carrera contra la máquina*. España. Edit. Antoni Bosh Editor, S.A.

Castel, R, (1997). *La Metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Volumen 57. Buenos Aires. Ed. Paidós.

Castellanos, R. (2006) “Retener el Capital Humano Gestión esencial en la empresa del siglo XXI” “Contribuciones a

la Economía" es una revista académica con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadadas ISSN 16968360 p.p. 1-13

Cortina, A. (2014). "Ética de la empresa". En: *Revista Portuguesa de Filosofia*

<http://www.jstor.org/stable/41220792>.

Davenport, T., (2000). "Capital humano, creando ventajas competitivas a través de personas". España. Ediciones Gestión 2000.

Echeverría, R. (2013). *Ontología del Lenguaje*". Chile, Ed. JC Sáez.

Etkin, J. (2009). "Gestión de la complejidad en las organizaciones, la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado". Argentina, Ediciones Granic, S.A.

Fred, D. (2003). "Conceptos de administración estratégica", novena edición. México, Edit. Pearson Educacion.

Garzón, M., Fischer, A, y Eiko, L. (2012) "Organizational learning in latin america: a descriptive study in brazil and colombia". *Econ Res Guard*. Vol 1(1). En: *The Economic Research Guardian* –

Vol. 1(1) Semii--annual Onlliine

JJournal, [www..ecrrg..rro](http://www.ecrrg.rro)

Köhler, H y Martín, A. (2007) "Manual de Sociología del trabajo y de las relaciones laborales", p.57, 2ª. Edición, Publicaciones DELTA. Madrid, España.

Licon, W, y Vélez A. (2009). *Lecturas críticas y alternativas de realidad empresarial*. Bogotá, Colombia. Colección textos de administración, Editorial Universidad del Rosario.

López, M. A, y Grandio A. (2005). "Capital humano como fuente de ventajas competitivas", Edit. Gesbiblo, S.L.

Medina, P. (2013) "Marca y comunicación empresarial". Barcelona España. Editorial UOC, Colección El profesional de la información.

Mondy, W. y Noe, R. (2005). "Administración de recursos humanos", Novena edición. México. Ed. Pearson Educación.

Pérez, J. (2002) "La Organización como Realidad Humana". Barcelona, España. Ediciones Rial, Nota Técnica elaborado por Juan Antonio Pérez López, IESE.

Quintanilla, I., (2003) *Empresas y personas, gestión del conocimiento y capital humano*. España. Ediciones Díaz de Santos.

Sperber, D., (1988). *El simbolismo en general*. España. Editorial Anthropos Promat, S. Coop Ltda,

Valdés, L. (2002). *La re-evolución empresarial del siglo XXI: conocimiento y capital empresarial, las nuevas ventajas competitivas de la empresa*. Bogotá Colombia. Grupo Editorial Norma.

Van Dijk, T. (2008). *Discurso y poder*. Barcelona, España. Gedisa.