

Importancia del capital humano en la gestión empresarial

Importance of human capital in business management

A Importância do capital humano na gestão empresarial

Jorge Eduardo Cervera Cárdenas¹

Autor

1 Editor Revista Científica Dimensión Empresarial. Magíster en Administración de Empresas e Innovación, Ingeniero Industrial. Docente Tiempo Completo y Director del grupo de investigación GEMS (Group Strategic Management and Administration Maritime Port and Fluvial), Universidad Autónoma del Caribe. Director del Nodo Logística de la Red Caribe de Investigación en Administración y Organización RECDIAO – ASCOLFA, Colombia. E-mail: jorge.cervera@uac.edu.co ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8791-6630>

Copyright: ©2024 Revista Dimensión Empresarial / Vol.22 No.1, Edición enero - marzo (2024) / e-ISSN: 2322-956X

Tipo de artículo: Editorial

Cómo citar:

Cervera-Cárdenas, J.E. (2024). Importancia del capital humano en la gestión empresarial. *Revista Dimensión Empresarial*, 22(1), IV-VIII edición enero – marzo. DOI: 10.15665/n67jm217

En el mundo actual, en una era de conocimiento y de alta tecnología, con economías altamente competitivas y dinámicas, donde el desarrollo económico de los países depende en gran medida del fortalecimiento que hagan las empresas, el capital humano (Becker G. , 1993), (Becker, 2009), y (Hanushek & Woessmann, 2020), se ha consolidado en el principal activo estratégico de dichas organizaciones empresariales.

En efecto, las capacidades, habilidades, conocimientos y competencias de los individuos constituyen hoy el eje central de la ventaja competitiva sostenible (Crook, L Todd, Combs, Woehr, & Ketchen, 2011) y (Ployhart & Moliterno, 2011). Desde la teoría económica clásica hasta los enfoques contemporáneos de gestión del conocimiento, se ha reconocido que el valor productivo de las organizaciones depende, en gran medida, de la calidad de su talento humano.

En las últimas décadas, la evolución de la teoría organizacional ha redefinido el papel del capital humano, pasando de ser un insumo productivo a constituirse como un activo estratégico crítico. Este cambio se sustenta en la transición hacia economías basadas en el conocimiento, donde el valor organizacional depende cada vez más de activos intangibles

como las competencias, la experiencia y la capacidad de aprendizaje colectivo (Powell & Snellman, 2004) y (OECD, 2019).

La evidencia empírica reciente demuestra que las organizaciones que invierten sistemáticamente en el desarrollo de sus colaboradores logran mejoras sostenidas en desempeño, innovación y adaptación al entorno (Huselid, 1995) y (Jiang, Lepak, Hu, & Baer, 2012). En este sentido, el capital humano no solo representa un conjunto de habilidades individuales, sino un sistema integrado de capacidades organizacionales que se traducen en ventajas competitivas difíciles de replicar (Kucharcikova, Durisova, & Staffenova, 2024). Es decir, que el capital humano se ha convertido en el motor de la competitividad empresarial.

Adicionalmente, la literatura contemporánea enfatiza que el valor del capital humano reside en su carácter dinámico: su contribución depende de la capacidad de las organizaciones para gestionarlo estratégicamente, alineándolo con los objetivos corporativos y las demandas del entorno.

Desde la perspectiva de la teoría basada en recursos, el capital humano cumple con los criterios de valor, rareza, inimitabilidad y no sustituibilidad, lo que lo convierte en un recurso estratégico clave (Barney, 1991). Adicionalmente, la teoría de recursos y capacidades sostiene que los activos intangibles —entre ellos el capital humano— son determinantes para el éxito organizacional, al ser difíciles de imitar y transferir (Ramírez Torres, 2024).

Investigaciones recientes evidencian que las empresas que desarrollan capacidades específicas en su talento humano logran diferenciarse en sus industrias, ya que dichas capacidades están profundamente arraigadas en procesos organizacionales únicos y en el aprendizaje acumulado (Collins, 2021), (Delery & Roumpi, 2017) (Schulze & Dada, 2025). Otros estudios demuestran que la gestión del talento humano comprende procesos clave como la atracción, selección, desarrollo y retención de empleados con alto potencial, lo que permite fortalecer las capacidades organizacionales y mejorar el desempeño global (Del Río-Rama, Maldonado-Erazo, Álvarez-García, & Sarango-Lalangui, 2017). Además, se ha demostrado que existe una relación significativa entre la gestión del talento y el aprendizaje organizacional, lo cual impacta positivamente en la adaptación al cambio y en la sostenibilidad empresarial.

Asimismo, el capital humano incide directamente en indicadores críticos como la productividad, la eficiencia operativa y la rentabilidad. En sectores intensivos en conocimiento, su impacto es aún más significativo, ya que la generación de valor depende de la creatividad, la innovación y la capacidad de resolver problemas complejos.

Por otra parte, la gestión estratégica del talento permite reducir costos asociados a la rotación, mejorar la calidad del servicio y fortalecer la reputación corporativa. Esto confirma que el capital humano no solo impulsa el crecimiento, sino que también actúa como un mecanismo de mitigación de riesgos organizacionales (Ali & Brannan, 2025).

Asimismo, investigaciones bibliométricas basadas en bases de datos como Scopus y Web of Science muestran un crecimiento sostenido del interés académico en torno al capital humano, destacando su papel en la creación de valor y en la medición del desempeño organizacional mediante indicadores clave o KPI (Sanabria, Acevedo, López, & Villamizar, 2025). Este enfoque evidencia una transición desde modelos tradicionales centrados en activos físicos hacia paradigmas donde el conocimiento y las capacidades humanas son el núcleo del desempeño empresarial.

Por otro lado, la literatura señala que las organizaciones que implementan prácticas avanzadas de gestión del talento, alcanzan mayores niveles de innovación, productividad y rentabilidad. En este sentido, el capital humano se posiciona como un elemento diferenciador en mercados altamente competitivos.

Uno de los aportes más relevantes de la investigación reciente es la relación entre capital humano e innovación. Las organizaciones que fomentan el aprendizaje continuo y la colaboración interdisciplinaria generan entornos propicios para la creatividad y el desarrollo de nuevas soluciones.

El capital humano actúa como catalizador de la innovación, ya que integra conocimientos diversos y facilita la generación de ideas que pueden transformarse en ventajas competitivas. En este contexto, la inversión en educación, capacitación y desarrollo profesional no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la capacidad innovadora de la organización (Monash University, 2025).

Asimismo, el capital humano desempeña un papel fundamental en la sostenibilidad organizacional. La gestión eficiente del talento contribuye a optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y promover prácticas responsables que generan valor económico, social y ambiental (Strielkowski, Kuzmin, Suvorova, Nikitina, & Gorlova, 2023).

El análisis de la literatura reciente permite afirmar que el capital humano constituye el eje central de la gestión empresarial contemporánea. Su adecuada gestión no solo mejora la productividad y la competitividad, sino que también fortalece la capacidad de innovación y la sostenibilidad organizacional.

En consecuencia, las organizaciones deben adoptar un enfoque estratégico que priorice el desarrollo del talento, la alineación de competencias con los objetivos empresariales y la implementación de sistemas de medición que permitan valorar adecuadamente el capital humano.

El futuro de la gestión empresarial dependerá, en gran medida, de la capacidad de las organizaciones para reconocer que el verdadero valor reside en las personas y en su potencial para generar conocimiento, innovación y transformación. En las futuras investigaciones deberán profundizar en el uso de metodologías avanzadas, como el análisis multicriterio y la inteligencia artificial, para comprender mejor las dinámicas del capital humano y su impacto en la gestión empresarial.

Asimismo, la gestión empresarial moderna ha evolucionado hacia modelos que priorizan la atracción, desarrollo y retención del talento, integrando dimensiones como el aprendizaje organizacional, la innovación y la cultura corporativa. Así, el capital humano no solo contribuye a la productividad, sino también a la resiliencia organizacional, la sostenibilidad y la generación de valor a largo plazo (Schroders, 2023). Asimismo, la gestión estratégica del capital humano implica la alineación de las políticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales. Este enfoque reconoce que las personas no solo ejecutan procesos, sino que generan conocimiento, innovación y aprendizaje organizacional.

Es por ende, que el capital humano se consolida como el pilar fundamental de la gestión empresarial contemporánea. Su adecuada gestión no solo impulsa la productividad y la competitividad, sino que también contribuye a la sostenibilidad y al desarrollo organizacional a largo plazo.

Por tanto, las organizaciones que deseen mantenerse vigentes en entornos altamente competitivos deberán adoptar enfoques estratégicos centrados en las personas, reconociendo que el verdadero valor de la empresa reside en el talento, el conocimiento y la capacidad de innovación de su capital humano.

Referencias

- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3th ed.). (U. o. Press, Ed.) Chicago, EE.UU.: University of Chicago - Midway reprint.
- Kucharcikova, A., Durisova, M., & Staffenova, N. (28 de november de 2024). Implementation of the human capital management concept: an empirical study of small trading company. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1620), <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03946-x>.
- Schulze, A., & Dada, O. (2025). Building strategic human capital resources: The effects of strategic entrepreneurship on employee recruitment and retention. *Journal of Small Business Management*, 63(1), 388–421, <https://doi.org/10.1080/00472778.2024.2322985>.
- Ali, S. A., & Brannan, G. D. (27 de april de 2025). *Human Capital*. (T. I. Publishing, Productor) Obtenido de StatPearls Publishing: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK614163/?utm_source=chatgpt.com
- Schroders. (12 de 07 de 2023). *Investigación sobre la gestión del capital humano: de qué manera las personas son nuestro activo principal*. Recuperado el 12 de enero de 2024, de Schroders.com: https://www.schroders.com/es-ar/ar/inversores-profesionales/perspectivas/investigacion-sobre-la-gestion-del-capital-humano%3A-de-que-manera-las-personas-son-nuestro-activo-principal/?utm_source=chatgpt.com
- Ramírez Torres, W. E. (2024). Análisis de la gestión de los recursos administrativos y capacidades humanas utilizadas para el desarrollo de la competitividad del talento humano en el contexto empresarial iberoamericano. *Revista Perspectiva Empresarial*, 11(1), 7–104. <https://doi.org/10.16967/23898186.883>.
- Sanabria, O., Acevedo, A., López, G., & Villamizar, S. (2025). Capital humano e indicadores clave de gestión: análisis bibliométrico de tendencias, metodologías y brechas investigativas. *Clio America*, 19(37), 80 - 96, <https://doi.org/10.21676/23897848.6335>.
- Del Río-Rama, M. d., Maldonado-Erazo, C. P., Álvarez-García, J., & Sarango-Lalangui, P. O. (2017). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. *Revista Espacios*, 38(55), 29, https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/17385529.html?utm_source=chatgpt.com.
- Monash University. (2025). *Why Investing in Human Capital is Important for Today's Businesses?* Obtenido de Monasha Univdersity, Indonesia: <https://www.monash.edu/indonesia/news/why-investing-in-human-capital-is-important-for-todays-businesses?>
- Strielkowski, W., Kuzmin, E., Suvorova, A., Nikitina, N., & Gorlova, O. (29 de november de 2023). *Organizational economic sustainability via process optimization and human capital: a Soft Systems Methodology (SSM) approach*. Cornell University. Cornell University.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed. ed.). Chicago, United Sates of America: University of Chicago Press.
- Hanushek, E., & Woessmann, L. (2020). Education, knowledge capital, and economic growth. *The Economics of Education Review*, 76(101983), <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.101983>.
- Crook, T., L Todd, S., Combs, J., Woehr, D., & Ketchen, D. (2011). Does human capital matter? *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443–456, <https://doi.org/10.1037/a0022147>.
- Ployhart, R., & Moliterno, T. (2011). Emergence of the human capital resource. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318>.
- Powell, W., & Snellman, K. (2004). The knowledge economy. *Annual Review of Sociology*, 30, 199–220. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100037>.

- OECD. (2019). *OECD Skills Outlook 2019. Thriving in a Digital World*. OECD.
- Huselid, M. (1995). The impact of HR practices on turnover, productivity, and performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672, <https://doi.org/10.5465/256741>.
- Jiang, K., Lepak, D., Hu, J., & Baer, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294, <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>.
- Collins, C. (2021). Expanding the resource-based view model. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100775, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100775>.
- Delery, J., & Roumpi, D. (2017). Strategic HRM, human capital and competitive advantage. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–11, <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12149>.