

## La Generación de Capital Humano en los Trabajadores, una Necesidad para la Ventaja Competitiva de las Empresas en el Ecuador

**Mgtr. Daniel Uribe<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0009-0000-0145-7510>

Instituto Superior Tecnológico Humane  
Ecuador

**Luis Alberto Mera Maldonado**

<https://orcid.org/0009-0008-9245-9930>

Universidad Juan Pablo II de Costa Rica

**Ruben Mendoza Espinoza**

<https://orcid.org/0009-0000-5121-7128>

Instituto Superior Tecnológico Humane  
Ecuador

### RESUMEN

El presente trabajo propone acercarnos a una descripción teórica de las principales teorías del capital humano, como variable clave para la generación de competitividad en las empresas en el Ecuador; generando así una resolución estratégica para los desafíos de mercados actuales, altamente cambiantes por la variabilidad del comportamiento de los consumidores. En la actualidad tal objetivo principal de las organizaciones se ve perturbado por la dinámica presente de los mercados y los consumidores; ampliados en su mayoría por los efectos del Covid-19; pues tan profundos han sido los efectos psicológicos y de comportamiento en las personas de todo el mundo, que se han alterado de manera drástica los patrones de compra de los consumidores; y por ende de las empresas (Tao, Sun, Liu, Tian, & Zhang, 2022). Las empresas post pandemia han logrado sobrevivir adaptándose a las diferentes transformaciones que han sufrido sus mercados a raíz del cambio del comportamiento de sus consumidores. Este hecho se dimensiona en mayor medida en los mercados actuales, sin embargo; durante las últimas décadas las empresas vienen enfrentándose a mercados de oferta y demanda de ritmos mucho más acelerados, más competitivos y más intensivos en tecnología. Dichos cambios obligan a las empresas a tener incorporados esquemas ágiles que le permitan migrar constantemente y hacer frente a cualquier tipo de variación en el mercado y/o consumidor. Para ello es necesario que la organización posea un alto capital humano fortalecido y tecnificado que garanticen las condiciones necesarias para generar competitividad en los nuevos productos, servicios, procesos o segmentos a los cuales la empresa desee migrar o emprender.

**Palabras claves:** *capital humano; competitividad; empresa; Ecuador; Guayaquil.*

---

<sup>1</sup> Autor principal.

## **The Generation of Human Capital in Workers, A Necessity for The Competitive Advantage of Companies in Ecuador**

### **ABSTRACT**

This work proposes to bring us closer to a theoretical description of the main theories of human capital, as a key variable for generating competitiveness in companies in Ecuador; thus generating a strategic resolution for the challenges of current markets, highly changing due to the variability of consumer behavior. Currently, such main objective of organizations is disturbed by the current dynamics of markets and consumers; mostly expanded due to the effects of Covid-19; Because the psychological and behavioral effects have been so profound on people around the world that consumer purchasing patterns have been drastically altered; and therefore of companies (Tao, Sun, Liu, Tian, & Zhang, 2022). Post-pandemic companies have managed to survive by adapting to the different transformations that their markets have undergone as a result of the change in the behavior of their consumers. This fact is measured to a greater extent in current markets, however; During the last decades, companies have been facing supply and demand markets with much faster rates, more competitive and more intensive in technology. These changes force companies to have agile schemes incorporated that allow them to constantly migrate and deal with any type of variation in the market and/or consumer. For this, it is necessary that the organization has a high level of strengthened and technical human capital that guarantees the necessary conditions to generate competitiveness in the new products, services, processes or segments to which the company wishes to migrate or undertake.

**Keywords:** *human capital; competitiveness; company; Ecuador; Guayaquil.*

*Artículo recibido 25 julio 2023*

*Aceptado para publicación: 25 agosto 2023*

## **INTRODUCCIÓN**

El postulado por excelencia sobre la naturaleza de las empresas, al menos desde la gran concepción clásica, radica en su maximización de utilidad y en la capacidad de generar valor en lo que ofrece al mercado; o expresado de otra manera, de cómo resuelve los problemas de los clientes; y principalmente sirviendo al bien común de toda la sociedad (Pontificio Consejo "Justicia Y Paz", 2004). Es por ello que Friedman (1970) declara que existe una y solo una responsabilidad de la empresa, que es utilizar sus recursos y comprometerse en actividades que implementen las actividades.

En Ecuador el capital humano, medido a través de la tasa bruta de asistencia en educación superior, nos permite analizar que el mercado de estudios superior no logra generar crecimientos significativos, es decir acrecentar el fortalecimiento de la fuerza laboral en la oferta de trabajo; por otro lado la competitividad, medida a través del indicado de competitividad global del Foro Económico Mundial; nos refleja que en los últimos años hemos permanecido desplazándonos del rango de entre 50 a 59; nuevamente sin generar cambios significativos en la productividad y con un largo camino por recorrer para obtener la meta de la competitividad tan anhelada.

La metodología utilizada para analizar dichos cambios se basa en un análisis cualitativa, exploratoria y observacional sobre las principales fuentes (Schultz, T. 1983 , *La inversión en capital humano*, Fernández Losa, N, 2002, *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas* y el Pontificio Consejo Justicia y Paz 2004, *Compendio General de Doctrina Social de la Iglesia Católica*) son necesarios para observar la importancia de la formación en las personas que trabajan en empresas ecuatorianas, aumentando la competitividad.

### **Estado situacional de la empresa y la teoría del consumidor**

El entorno actual de intensa competencia, cambios rápidos y constantes; son factores determinantes que deben considerar las organizaciones al momento de realizar su planificación con la intención de lograr el sostenimiento de las firmas, pues estas dependen de su capacidad de crear valor añadido para sus clientes y proveedores, mismos que son la base de su competitividad y posicionamiento. Pero que, a su vez, depende de la capacidad de innovar, la velocidad de

respuesta, la capacidad de adaptación a los cambios y la capacidad de percibir las necesidades de todos los que participan a los principios y valores de una organización (Valencia Rodríguez, 2005).

Como resultado, cada vez más empresas experimentan con nuevas tecnologías y plataformas para satisfacer las cambiantes demandas de los consumidores, lo que da lugar a nuevas pautas de consumo.

Para hacer frente a las restricciones, algunas empresas de servicios al consumidor han desarrollado modelos de negocio alternativos tratando de innovar sus procesos o productos (Tao, Sun, Liu, Tian, & Zhang, 2022).

De hecho, los cambios tecnológicos, en una sociedad acelerada y las mayores cargas de responsabilidad son percibidas del trabajador, como algo de oneroso, pero en si misma, gratificante. (Fernández Losa, 2002). El intento de aventurarse a probar nuevas cosas de las organizaciones, de asumir el riesgo y cuando son efectivas, los rendimientos de dichas decisiones, sitúan a la empresa actual como una buscadora de productividad; sin embargo dentro de las variables más pertinentes de análisis de las organizaciones, el capital humano, tecnificación de sus colaboradores y la acumulación de experiencia de los mismos, constituye un pilar fundamental para lograr la productividad y eficiencia; Por tal motivo la OIT (2016) declara que el primer paso en la gestión de la productividad es a través de la contratación del capital humano.

Todos los factores exógenos que han dinamizado los mercados encuentran su solución en el enfoque del desarrollo de la persona y más concretamente en la comunión de esto con la familia y la comunidad; pues si el fortalecimiento del capital humano a través del trabajo es importante para que las empresas logren la eficiencia, el trabajo humano tiene un fin social.

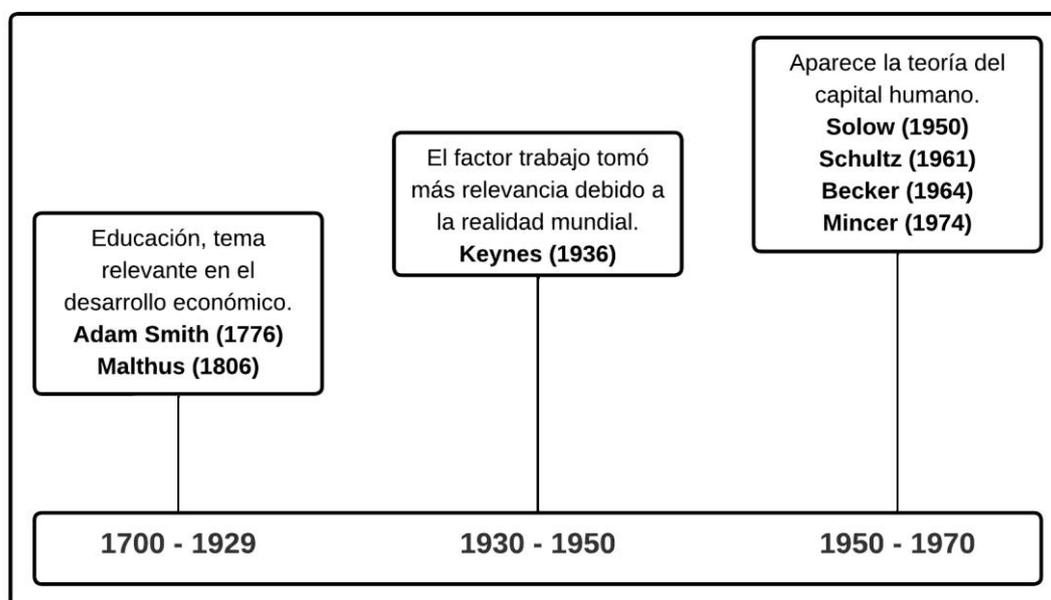
Con una visión de desarrollo integral en las organizaciones, los retos del mercado deben ser edificantes para todos los trabajadores y por ende para la sociedad; por ello que la dimensión creativa elemento fundamental de la persona y en el campo empresarial del trabajo que se realiza, de la experiencia que se obtiene, de la formación que se adquiere; y se manifiesta especialmente en la aptitud para elaborar proyectos e innovar, asumiendo los riesgos necesarios: todo esto es también una fuente de riqueza en la sociedad actual (Pontificio Consejo "Justicia Y Paz", 2004).

## La Teoría del Capital Humano

Desde los primeros pasos de la Economía como ciencia; los clásicos hacían un fuerte énfasis en que el crecimiento de las naciones, estaba dado en parte por la especialización del trabajo, obtenida a través de la formación y experiencia. Posterior a ello la educación como un capital intangible, pero claramente necesario para el crecimiento y desarrollo, fue ganando cada vez más auge en el campo empresarial y económico. Entre los años 50 y 70, surgen los primeros teóricos del capital humano.

### Figura 1

*Evolución de la Teoría del Capital Humano*



*Nota. Tomado de (Cardona Acevedo, Montes Gutiérrez, Vásquez Maya, Villegas González, & Brito Mejía, 2007).*

El capital humano es lo que al día de hoy más cuenta, siendo el motor productivo y de innovación, por eso, insertado en una economía de mercado, también de competitividad entre empresas.

La formación de los colaboradores en una empresa es una de las estrategias de desarrollo y fortalecimiento del capital humano más importante que tienen a su disposición las organizaciones, hasta el punto de que en un entorno cambiante y competitivo, la formación se vuelve a ser el factor fundamental para el desarrollo de la persona. (Pineda Herrero, 2000)

El capital humano es un factor fundamental para generar crecimiento y prosperidad en el futuro.

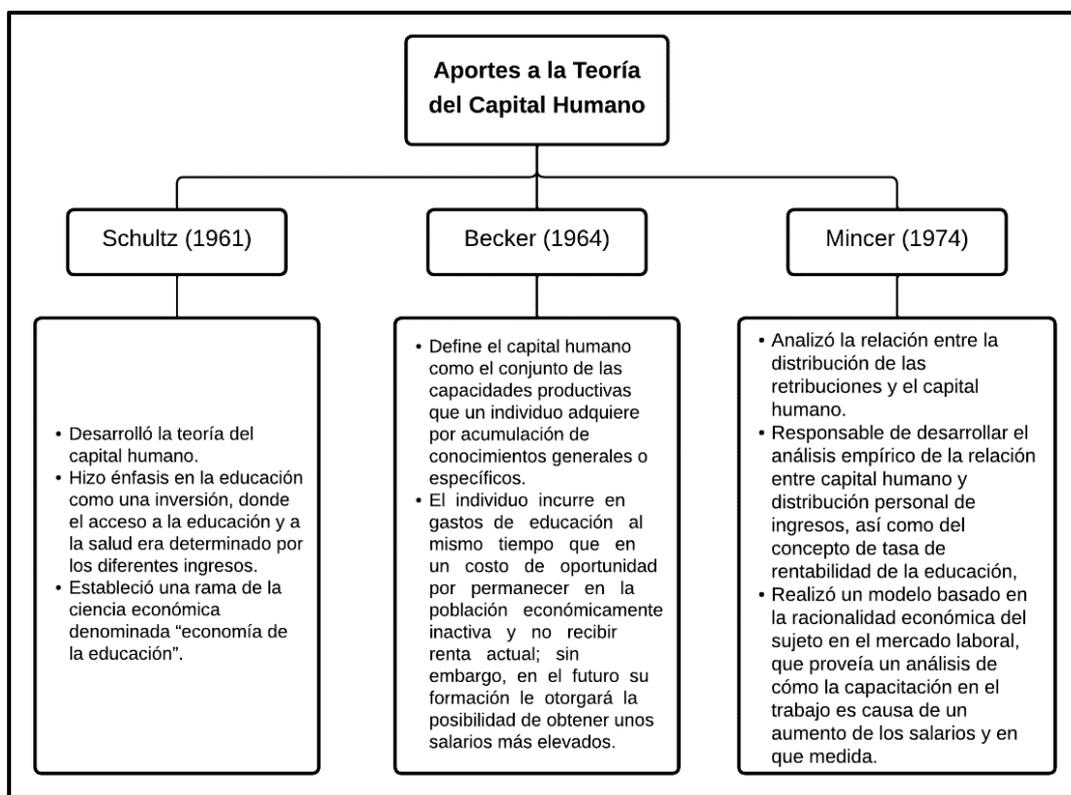
Las inversiones en capital humano, como la educación y la formación, son una de las principales preocupaciones de los gobiernos (Hansson, Johanson, & Leitner, 2002). En la actualidad también constituye una variable significativa para las empresas en cuanto a sus colaboradores por los mismos efectos de crecimiento y retornos.

Es por ello que, la teoría del capital humano continúa desarrollándose constantemente debido a sus claros resultados de crecimiento y a los distintos retos que afronta frente a la innovación de los mercados.

La teoría del capital humano se puede analizar bien en la Figura 2.

**Figura 2**

*Principales aportes a la teoría del capital humano*



*Nota. Elaboración propia. Adaptada de (Cardona Acevedo, Montes Gutiérrez, Vásquez Maya,*

*Villegas González, & Brito Mejía, 2007)*

### **Modelo de Capital Humano - Becker**

La teoría de capital humano desarrollada por Becker (1964) es considerada como la obra que determina su nacimiento; según Becker, A medida que aumenta el capital humano, debido a las

grandes inversiones realizadas en los sectores educativos, el rendimiento del capital invertido en capital humano aumenta hasta que crece lo suficiente y encuentra el equilibrio, es decir, incrementa el ingreso per cápita debido a la relación directa del crecimiento económico y capital humano.

### **Modelo de Capital Humano – Shultz**

Para Schultz (1983) La atención del crecimiento económico se centra en la educación; por lo que invertir en esta última, significa aumentar las oportunidades y los ingresos de cada individuo, al incidir en la productividad del trabajo, la cual, en términos generales, aumentará.

### **Modelo de Capital Humano – Mincer**

Mincer es pionero en demostrar a través de evidencia empírica, la implicancia del capital humano; pues a través de su fórmula del modelo escolar.

Donde según Freire Seoane & Teijeiro Álvarez (2010) a través del modelo minceriano se estiman el impacto de un año adicional de estudios en las rentas laborales de los individuos

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + e \quad (1)$$

Para explicar,  $Y$  representa las entradas,  $S$  son los números de años educativos terminados,  $Exp$  los años de experiencia laboral,  $e$  la perturbación aleatoria.

El modelo muestra que, a mayor capacitación, mayores retornos para el individuo o empresa.

Con lo cual podemos sintetizar que los distintos modelos de capital humano, declaran la importancia de la formación en el individuo para efectos de rendimientos; lo mismo aplica en las empresas, a mayor trabajadores capacitados, tecnificados o fortalecidos en capital humano; mayores rendimientos.

### **Competitividad en el Ecuador**

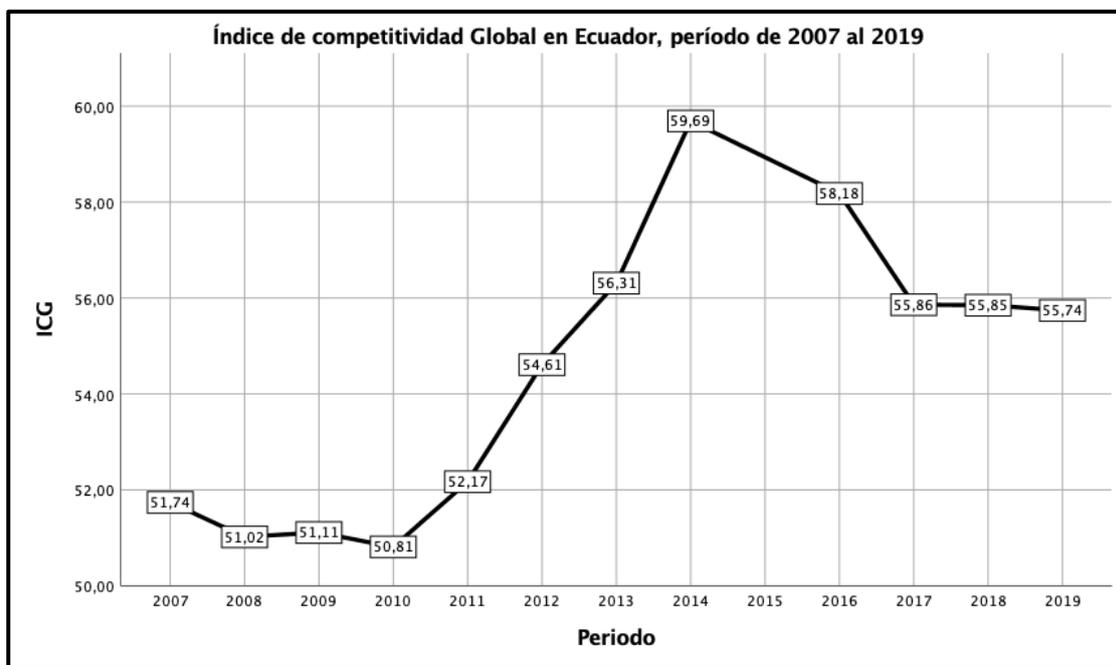
Al momento de analizar el mercado y a la empresa como actor principal del mercado, es común considerar su competitividad, como pulso de bienestar del mercado.

Según el Foro Económico Mundial (2016) la competitividad es un “conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”. Es decir, un efecto interactivo de distintos actores en distintos niveles, orientados al mercado y su eficiencia operativa.

En el Ecuador, la competitividad a nivel de empresas, es aún un proceso en construcción, tal como lo describe el Foro Económico mundial, que a su vez elabora de forma anual su reporte global de competitividad, en el que sistematiza un el índice de competitividad global para distintos países a nivel mundial, donde evalúa aspectos como: los mercados, el capital humano, los ecosistemas de innovación y el ambiente; tal como se evidencia la Figura 3, el Ecuador lucha por mantenerse en apenas la mitad de la calificación del indicador, que se evalúa sobre 100 puntos. Valor que nos permitiría identificar que faltaría aún medio camino para llegar a la meta.

**Figura 3**

*Índice De Competitividad Global en el Ecuador, periodo 2007 Al 2019*



*Nota. Elaboración propia. Adaptada del (Global Competitive Report – WEF).*

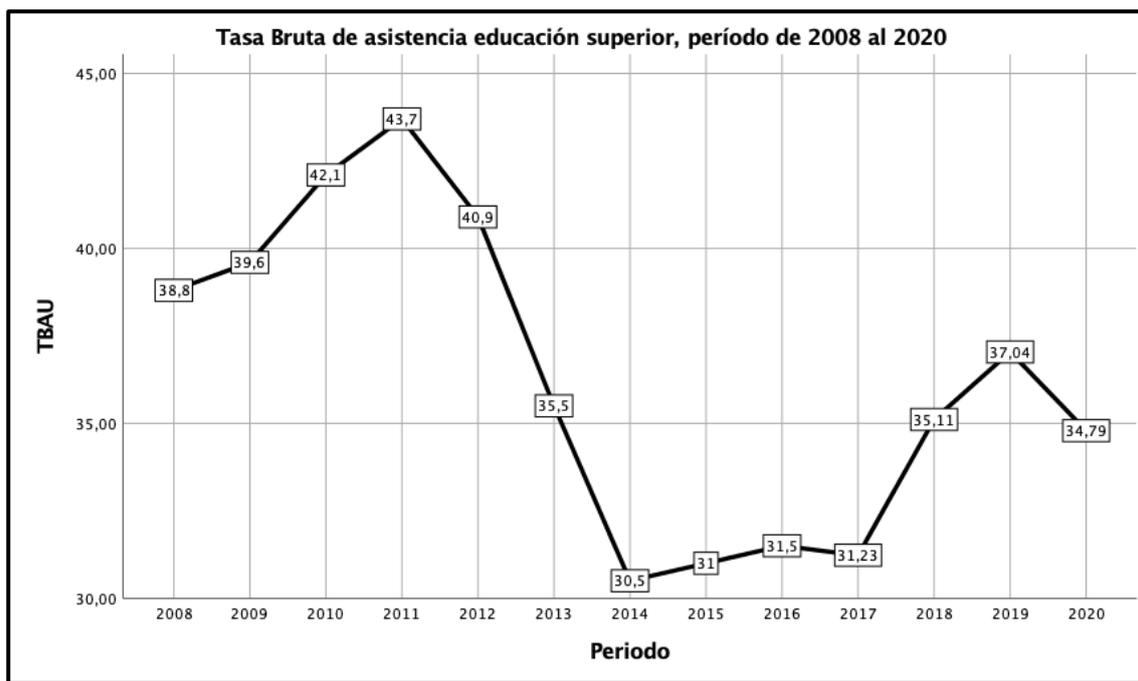
### **Relación del capital humano y la oferta en el mercado de trabajo**

Ecuador, enfrenta un enorme reto estructural en cuanto a la acumulación de su capital humano. El capital humano, según lo establecido por (Andrade Rocha, Araújo Silva, Soares de Almeida, de Oliveira, & Fernandes , 2020), es operacionalizado por medio de la tasa bruta de cumplimiento con la escuela superior.

En Ecuador se aplica desde los 18 hasta los 24 años. En la Figura 4, se puede observar la tendencia que ha tenido esta variable en más de una década.

**Figura 4**

*Tasa bruta de asistencia en educación superior, periodo de 2008 al 2020*



*Nota. Elaboración propia. Adaptada de (ENEMDU - INEC).*

Podemos relacionar que el mercado de estudiantes de educación superior es altamente volátil y no logra establecer picos, sino más bien tiende a fluctuaciones crecientes y decrecientes; generando así un status incierto frente a la necesidad de consolidación y acumulación de capital humano en el mercado de trabajo, más propiamente en la oferta laboral.

En los últimos años, de forma comparativa se puede observar en la Tabla 1 que la variabilidad de los niveles de instrucción de la población empleada en el Ecuador, es decir de la fuerza laboral, no ha tenido cambios significativos.

Ecuador enfrenta un enorme desafío estructural ya que, dentro de la población que tiene un empleo formal, cerca de los 50 puntos de su capital humano interpretado en la fuerza laboral o la mano de obra, no está fortalecida.

Quiere decir que la mitad de la fuerza laboral en el Ecuador, no contribuye como una solución frente a la necesidad de resolver los grandes desafíos que enfrentan las empresas y los mercados actuales, a nivel país, región, continente y mundialmente.

Solo apenas un aproximado de 20 puntos de la población empleada, se encuentra cursando o ha finalizado un proceso de estudio en educación superior; esto quiere decir que ha logrado especializar sus conocimientos con la finalidad de poder dotar de las mismas al mercado laboral. Existe por lo tanto una desigualdad entre las necesidades de las empresas actuales y el capital humano ecuatoriano.

**Tabla 1**

*Población empleada por nivel de instrucción, periodo 2020 y 2021*

Nivel de Instrucción	Período		Var %
	2020	2021	
Ninguno	3,8	2,3	-0,39
Centro de Alfabetización	0,3	0,2	-0,33
Educación Básica	41,8	40,7	-0,03
Educación Media/Bachillerato	34,5	35,5	0,03
Superior y/o posgrado	19,6	21,3	0,09
<b>Total</b>	100	100	

*Nota. Elaboración propia. Adaptada de (ENEMDU - INEC)*

## CONCLUSIONES

Los mercados en la actualidad están en constante cambio, debido a los cambios del comportamiento del consumidor, mismos que se han acrecentado por la crisis del covid – 19. Las empresas para hacer frente a los nuevos desafíos necesitan ir acumulando capital humano, traducido en experiencia y formación académica en sus trabajadores. Por lo tanto, el mercado laboral discrimina y selecciona en mayor medida a personas con grados de instrucción superior o estudiantes.

A lo largo de la historia económica y empresarial, la teoría del capital humano ha venido ganando mayor relevancia, debido a sus notables implicancias empíricas.

Los retornos de la formación (capital humano) en las personas tiene un impacto de generar mayores beneficios e ingresos y para la empresa mayores retornos e innovaciones.

Ecuador se enfrenta al enorme desafío de fortalecer su mercado laboral, específicamente la oferta de trabajo, ya que la misma no cuenta con un suficiente fortalecimiento de capital humano para generar disrupciones creativas e innovadoras en los retos de los mercados y empresas actuales.

Desde el punto de vista de un trabajador, esto también es beneficioso dado que como individuos necesitan asegurarse de que sus habilidades estén actualizadas si llegasen a perder su trabajo. Lo cual permitiera tener mayores oportunidades dado que según la teoría del capital humano, la educación aumenta la productividad de los individuos.

La educación tiene poder de transformación en cualquier empresa y país; por ello tanto las organizaciones de educación superior, así como las empresas y sociedad civil deben trabajar en conjunto para establecer una alianza de fortalecimiento y desarrollo del stock de capital humano.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Andrade Rocha, L., Araújo Silva, N. G., Soares de Almeida, C. A., de Oliveira, D. M., & Fernandes, K. C. (agosto de 2020). Crecimiento y heterogeneidad del capital humano: efectos de la expansión de la educación superior en el aumento del ingreso en los municipios del Brasil. *Revista de la CEPAL*, 96 - 118 .

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special references to education. *The University of Chicago Press*.

Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (Abril de 2007). Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Semillero de investigación*, 1 - 30.

Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía CEPAL. (2018). *www.cepal.org*. Obtenido de [https://celade.cepal.org/redatam/ryesp/cairo/WebHelp/Metalatina/tasa\\_bruta\\_de\\_matri\\_cula\\_en\\_educacion\\_superior.htm](https://celade.cepal.org/redatam/ryesp/cairo/WebHelp/Metalatina/tasa_bruta_de_matri_cula_en_educacion_superior.htm)

Denison, E. F. (1962). Education, Economic Growth, and Gaps in Information. *Journal of Political Economy*.

Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión- Universidad de la Rioja*, 65 - 90.

- Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión - Universidad de la Rioja*(2).
- Foro Económico Mundial. (2016). *es.weforum.org*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2016/10/que-es-la-competitividad/>
- Freire Seoane, M., & Teijeiro Álvarez, M. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación* 5, 285 - 294.
- Friedman, M. (13 de septiembre de 1970). La responsabilidad social de la empresa es incrementar sus beneficios. *The New York Times Magazine*.
- Hansson, B., Johanson, U., & Leitner, K.-H. (Octubre de 2002). The impact of human capital and human capital investments on firm performance. *The Institute for Personnel and Corporate Development (IPF)*, 2 - 66.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). *Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de [www.inec.go.ec](http://www.inec.go.ec): <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Mincer, J. A. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 281 - 302.
- Mincer, J. A. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *NBER Study*, 71 - 94.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El recurso humano y la productividad. *IMESUN*, 1 - 109.
- Pineda Herrero, P. (2000). Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. *Educación*, 119-133.
- PONTIFICIO CONSEJO "JUSTICIA Y PAZ". (2004). *COMPENDIO DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA*. Roma.
- Porter, M. E. (2008). *Ser competitivo* (Vol. 11). 1996: Harvard Business School Publishing.
- Schultz, T. (1983). La inversión en capital humano. *Educación y sociedad*, 180 - 195.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 1 - 17.

- Solow, R. M. (1957). Technical Change and The Aggregate Production Function. *The Review of Economics and Statistics*, 312-320.
- Tao, H., Sun, X., Liu, X., Tian, J., & Zhang, D. (2022). The Impact of Consumer Purchase Behavior Changes on the Business Model Design of Consumer Services Companies Over the Course of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 1-14.
- Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1, 20 - 33.
- World Economic Forum. (2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019). *The Global Competitiveness Report*. Ginebra, Suiza.