

**INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POS GRADO
“GRAL DIV EDGARDO MERCADO JARRÍN”**



TESIS

**“EL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO
DEL CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES DEL DISTRITO DE
LIMA, EN EL AÑO 2017”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN GESTION Y DESARROLLO**

PRESENTADO POR:

Mag. CESAR AUGUSTO DURAN FRETTELL

ASESOR:

Dr. EVA ROMERO LOAYZA

Lima- Perú 2018

TITULO

“EL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO
DEL CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES DEL DISTRITO DE
LIMA, PERIODO 2017”

DEDICATORIA

A mis queridos y amados Padres, a ellos con amor, por darnos el ser, la vida y todo lo que soy, por su apoyo incondicional en mi desarrollo profesional y que para ellos la superación personal sea siempre una meta en la vida.

Cesar

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, por el mejor regalo de la vida, la capacidad de pensar.

También es el momento de agradecer a los más incondicionales, a aquellos que siempre han estado conmigo, que me han estimulado a continuar y me han apoyado a cumplir esta meta: mi familia.

A los señores Catedráticos de esta maestría, por brindarnos nuevos caminos de aprendizaje para alcanzar nuevos bagajes del conocimiento para asumir nuevos retos profesionales y por ende a la Institución que pertenezco.

A mis amigos, que me han sostenido a través de estos años, y que en tantos momentos me animaron a continuar.

CESAR.

INDICE

	Páginas
CARATULA	i
TITULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
LISTA DE CUADROS	ix
LISTA DE GRAFICOS Y DIAGRAMAS	xi
INTRODUCCION	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema principal o general	14
1.2.2. Problema específicos	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo principal o general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación	16
1.5. Delimitación de la investigación	18
1.5.1 Delimitación Espacial	18
1.5.2 Delimitación temporal	18
1.5.3 Delimitación Social	18
1.5.4 Delimitación conceptual	18
1.6. Limitaciones	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas o teoría sustantiva	28

2.3. Glosario de términos	85
2.4. Formulación de las hipótesis	88
2.4.1 Hipótesis principal o general	88
2.4.2 Hipótesis Específicas	88
2.5. Identificación y clasificación de las variables	89
2.6. Operacionalización de variables	90
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	91
3.1 Tipo, Diseño y Nivel de la investigación.	91
3.2 Población y muestra.	94
3.2.1 Población	94
3.2.2 Muestra	94
3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.	95
3.4 Procesamiento de los datos	95
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	98
4.1 Presentación, análisis e interpretación de Resultados	98
4.2 Contrastación de hipótesis	111
4.3 Discusión de los resultados	126
CONCLUSIONES	128
RECOMENDACIONES	130
REFERENCIAS	131
ANEXOS:	134
• Matriz de consistencia	136
• Instrumentos de recolección de datos	137

RESUMEN

Esta investigación se planteó el objetivo principal de: determinar de qué manera el capital humano docente se relaciona con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017, en torno a la hipótesis siguiente: El capital humano docente se relaciona significativamente con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima se verá optimizado durante el año 2017.

La muestra estuvo constituida por 133 sujetos, perteneciente al Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima, el tipo de muestreo utilizado es probabilístico aleatorio simple proporcional. Probabilístico en la medida que la muestra constituye un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegido de acuerdo al centro de idiomas de procedencia y proporcional, dado que el tamaño del estrato se ha fijado teniendo en cuenta la población de docentes y alumnos de la organización educativa. Se aplicaron dos encuestas a toda la muestra, las cuales nos permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes; la primera para medir la variable independiente y la segunda para medir la variable la dependiente.

Finalmente los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial según los objetivos y las hipótesis formuladas. Los resultados encontrados indican que, en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del distrito de Lima, el capital humano según la percepción de los docentes y alumnos encuestados se expresa en forma predominantemente en un nivel siempre, asimismo predomina el nivel siempre, respecto a la percepción del desarrollo económico con una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, todas las dimensiones del capital humano están relacionadas con el nivel de desarrollo económico.

Palabras Claves: Capital Humano y Desarrollo Económico

ABSTRACT

The This investigation thought about the main objective of: to determine the educational human capital is related with the economic development of the Mercedes' Virgin Center of Languages in the District of Lima during the year 2017, around the following hypothesis: The educational human capital is related significantly with the economic development of the Virgin Center of Languages of the Mercedes of the District of Lima it will be optimized during the year 2017.

The sample was constituted by 133 fellows, belonging to the Mercedes' Virgin Center of Languages in the District of Lima, the type of used sampling is proportional simple random probabilistic. Probabilistic in the measure that the sample constitutes the population's subgroup in which all the elements of this have the same possibility of being chosen according to the center of origin languages and proportional, since the size of the stratum has noticed keeping in mind the population of educational and students of the educational organization. Two surveys were applied to the whole sample, which allowed us to pick up the information and to measure the variables to make the correlations and corresponding comparisons; the first one to measure the independent variable and the second to measure the variable the clerk.

Finally the obtained results were analyzed in the descriptive level and in the level inferential according to the objectives and the formulated hypotheses. The opposing results indicate that, in the Virgin Center of Languages of the Mercedes of the district of Lima, the human capital according to the perception of the educational ones and interviewed students is expressed predominantly always in form in a level, also the level always prevails, regarding the perception of the economic development with a very strong positive correlation. Also, all the dimensions of the human capital are related with the level of economic development.

Key Words: Human capital and Economic Development

LISTA DE CUADROS

CUADROS:

Cuadro N° 1: Nivel de percepción del Capital Humano

Cuadro N° 2: Nivel de percepción de capacitación del docente I

Cuadro N° 3: Nivel de percepción de experiencia laboral

Cuadro N° 4: Nivel de percepción de habilidad mental

Cuadro N° 5: Nivel de percepción de satisfacción laboral

Cuadro N° 6: Nivel de percepción del Desarrollo Económico

Cuadro N° 7: Nivel de percepción del Crecimiento Económico

Cuadro N° 8 Nivel de percepción del Desarrollo Organizacional

Cuadro N° 9: Nivel de percepción del Desarrollo Sostenible

Cuadro N° 10: Nivel de percepción del Desarrollo Humano

LISTA DE GRAFICOS Y DIAGRAMAS

GRÁFICOS:

Gráfico N° 1: Nivel de percepción del Capital Humano

Gráfico N° 2: Nivel de percepción de capacitación del docente r

Gráfico N° 3: Nivel de percepción de experiencia laboral

Gráfico N° 4: Nivel de percepción de habilidad mental

Gráfico N° 5: Nivel de percepción de satisfacción laboral

Gráfico N° 6: Nivel de percepción del Desarrollo Económico

Gráfico N° 7: Nivel de percepción del Crecimiento Económico

Gráfico N° 8: Nivel de percepción del Desarrollo Organizacional

Gráfico N° 9: Nivel de percepción del Desarrollo Sostenible

Gráfico N° 10: Nivel de percepción del Desarrollo Humano

DIAGRAMAS

Diagrama N° 1: Diagrama de Dispersion

Diagrama N° 2: Diagrama de Dispersión

Diagrama N° 3: Diagrama de Dispersion

Diagrama N° 4: Diagrama de Dispersión

Diagrama N° 5: Diagrama de Dispersion

INTRODUCCIÓN

La importancia del capital humano ha sido definido como generador de valor y fuente potencial de innovación para la empresa, es decir es de donde parten las ideas de la organización (Viedma Martí, 2001) resultando, por tanto, fuente de innovación y de renovación estratégica (Bontis, 1998). En otras palabras, es el capital pensante del individuo, o lo que es lo mismo, aquel capital que reside en los miembros de la organización y que permite generar valor para la empresa lo que se constituye en un tema de marcado interés en nuestros días, en tanto se ha convertido en un elemento de relevante importancia estratégica.

Es una fortaleza que conduce a las organizaciones educativas hacia la excelencia y calidad educativa, por ello resulta necesario tener presente que el capital humano está integrado por el stock de conocimientos tanto tácitos como explícitos que poseen los miembros de la organización, por ende, es el valor acumulado de las inversiones, como activos intangibles que confluyen en la organización educativa, capaces de realizar y actuar ante diferentes situaciones por la dimensión de las competencias adquiridas dentro y fuera de la organización.

Lo expuesto nos permite remarcar la importancia de nuestro estudio en la relación del capital humano en el desarrollo económico del centro de idiomas Virgen de las Mercedes, basado en la transformación del papel del maestro y de los agentes tradicionales para la integración social que exige innovación, competitividad, productividad y una mejora continua; por ello, esta investigación ha sido estructurada de la siguiente manera:

En el planteamiento metodológico de la investigación: desarrollamos la descripción de la realidad problemática, en él definimos y formulamos el problema, se expresan los objetivos, las hipótesis, las variables, la metodología, tipo, nivel, diseño, población y la muestra, las técnicas de recolección, justificación e importancia, así como las limitaciones de la investigación.

Respecto al marco filosófico, en él definimos los fundamentos epistemológicos de la investigación desarrollada.

En el marco teórico de la investigación: en el que se expresan los antecedentes del problema, base teóricas haciéndose referencia al marco conceptual que sustenta la perspectiva desde la cual son planteados los aspectos centrales de la investigación: el capital humano y el desarrollo económico, así como las teorías y características de ambas variables y dimensiones respectivas.

En la presentación, análisis e interpretación de resultados de la investigación: concierne al trabajo de campo, en este apartado se consignan los datos que dan validez y confiabilidad a los instrumentos de investigación, así como el tratamiento estadístico empleado, el cual está expresado en los niveles descriptivo e inferencial, y la discusión de resultados. Asimismo, en las conclusiones, se indica los niveles en que se expresan la relación de las variables y las dimensiones del capital humano y el desarrollo económico, según la percepción de los entrevistados; en las recomendaciones, éstas se plantean como producto del estudio realizado en la contrastación de las hipótesis. Finalmente, luego de las fuentes de información, en los anexos, revisada, se presenta los instrumentos utilizados en el presente estudio

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto de la sociedad, casi toda la historia del pensamiento económico se ha desarrollado olvidando casi completamente el desarrollo y el análisis de una variable fundamental en todas las economías nacionales: el capital humano.

Bajo este enfoque en los últimos años se ha venido observando que a nivel de los centros de idiomas, la contribución a la educación se ha presentado como factor del desarrollo sostenible, el interés y crecimiento del capital humano como recurso fundamental para alcanzar un verdadero desarrollo económico, y por ende la captación del capital humano se prioriza en los centros de idiomas con un alto nivel competitivo y desempeño para ser empleados en la organización educativa.

Dentro de esta realidad en el país, los centros de idiomas no se han quedado atrás y vienen captando Capital Humano Docente, aparte de sus conocimientos, se les está dando impulso a las habilidades, experiencias que tienen en el trabajo que realizan a fin de que puedan integrar una mayor productividad y en la cual el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes está inmerso en este problema porque su Capital Humano Docente no se está adecuando a todos los avances, científicos y tecnológicos, es decir no se está respondiendo a las exigencias de la Globalización.

De igual forma dentro de este Centro de Idiomas no se está implementando la tecnología y la información que utilizan otros Centros de Idiomas, lo cual actualmente viene constituyéndose en un problema y en lo que podríamos llamar ventajas competitivas y el desarrollo económico va a estar siempre en relación a estos aspectos; es decir Centro de Idiomas que esté capacitado su avance será más rápido en comparación a otros y sobre todo donde va a destacar la capacidad de las personas; y si estas se

encuentran debidamente vinculadas al proceso productivo, los Centros de Idiomas alcanzarán las metas y objetivos que tienen previsto; sin embargo todo este fortalecimiento que viene logrando los Centros de Idiomas como parte del cambio, también lo justifican en razón a la capacitación y aprendizaje continuo que tienen los recursos humanos, de ahí la importancia del Capital Humano docente en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes.

Así mismo, se viene observando que existe mucho desinterés por falta de motivación, ya que los Docentes emplean técnicas tradicionales, arcaicas y no se adecuan a la realidad que se está viviendo, quizás el mismo Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes debe fortalecer esta motivación, capacitando a sus Docentes constantemente en nuevas Tecnologías siendo esta la causa principal, por la cual esta investigación está dirigida a que el mencionado Centro de Idiomas tenga un mayor interés en la captación de su Capital Humano Docente a fin de mejorar su Desarrollo Económico. El presente trabajo de investigación surge por la necesidad de proponer una solución viable y que sea factible ante los problemas que presenta el personal del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes.

Finalmente cabe destacar que el Capital Humano no es dinero que existe en las organizaciones, sin embargo es todo lo contrario, son las destrezas, habilidades, conocimientos y otros que tienen las personas, que son puestas a disposición de las organizaciones educativas; de ahí que unas avanzan más rápido en comparación a otras, lo cual se debe fundamentalmente al nivel que tiene el Capital Humano en los Centros de Idiomas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal o General

¿De qué manera el capital humano docente se relaciona con el Desarrollo Económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima, durante el año 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida el nivel de capacitación docente, se relaciona con el nivel de crecimiento económico en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017?
- b) ¿En qué medida el nivel de experiencia laboral docente se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017?
- c) ¿De qué manera el nivel de habilidad mental del docente se relaciona con el nivel de desarrollo sostenible en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017?
- d) ¿De qué manera el nivel de satisfacción laboral se relaciona con el nivel de desarrollo humano en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo principal o general

Determinar de qué manera el capital humano docente se relaciona con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer si el nivel de capacitación docente, se relaciona con el nivel de crecimiento económico en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.

- b) Establecer si el nivel de experiencia laboral docente se relaciona con el nivel de desarrollo organizacional en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.

- c) Establecer si el nivel de habilidad mental del docente se relaciona con el nivel de desarrollo sostenible en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.

- d) Establecer si el nivel de satisfacción laboral se relaciona con nivel de desarrollo humano en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.

1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

1.4.1 JUSTIFICACION

El estudio que se llevó a cabo, se fundamenta que el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes, en cuanto al Capital Humano Docente y Desarrollo Económico, buscó conocer, como la primera de estas variables influye en el Desarrollo Económico, en razón de haber observado que actualmente los Centros de Idiomas para lograr las metas y objetivos, como también el desempeño y los niveles de eficiencia y eficacia organizacional, vienen consolidando aspectos importantes considerados en la gestión del talento humano de la organización educativa; siendo por lo tanto uno de las preocupaciones del investigador, por tratar de encontrar científicamente las relaciones que existen entre ambas variables que redunden en crecimiento, mejores empleos y mayor bienestar para todos los integrantes de centro de idiomas.

1.4.2 IMPORTANCIA

Se espera que la investigación trascienda en la parte académica y se constituyan en un aporte importante en la educación, capital humano y desarrollo económico. Se considera importante: la transformación del papel del maestro y de los agentes tradicionales de la integración social, las crecientes contradicciones en el papel del maestro, los cambios en la actitud de la sociedad respecto a los docentes, la incertidumbre frente a los objetivos del sistema educativo y la ampliación de conocimientos y el deterioro de la imagen del profesorado.

Por otro lado, actualmente, se escucha expresiones como “Calidad de vida”, “Estilos de vida saludables” y realmente me pregunto si en las Instituciones Educativas sean públicas y/o privadas, los docentes quienes se dedican a la “Formación” de futuros ciudadanos, que cuidan de brindar aspectos positivos hacia sus alumnos; realmente se encuentran preparados para reflejar en los alumnos estos “estilos de vida” saludable”.

Si el docente está afectado en alguna parte de su salud, tomando en cuenta la definición que la OMS hace acerca de lo que es Salud “La Salud es el completo estado de bienestar Físico, Psicológico y Social del ser humano”. Realmente, considero que no podrá enfrentar los problemas laborales propios de su profesión.

La importancia que tiene este trabajo es el diseñar un modelo de desarrollo económico que permita que la imagen administrativa que tienen los Centros Educativos de Idiomas cambien y compitan ante la globalización que exige innovación, competitividad, productividad y una mejora continua.

1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. DELIMITACION ESPACIAL

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes, sito en la Av. Arequipa N° 1080 del Distrito del Cercado de Lima.

1.5.2. DELIMITACION SOCIAL

En la investigación se aplicaron las técnicas e instrumentos destinados al recojo de información sobre el personal administrativo, docente y alumnos que son parte del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del cercado de Lima.

1.5.3. DELIMITACION TEMPORAL

El período en el cual se realizó esta investigación fue el mes de Enero 2017 hasta Diciembre del 2017.

1.5.4. DELIMITACION CONCEPTUAL

1.5.4.1 Capital Humano

Son todas las capacidades individuales, conocimientos, destrezas, experiencia, capacitación, incorporación de nuevas tecnologías y su aporte a la empresa. En general, todo aquello que el trabajador desarrolle y aporte en función de crecimiento de la organización, de forma armónica y coherente.

1.5.4.2. Desarrollo

Se entiende como desarrollo, la condición de vida de una sociedad en la cual las necesidades auténticas de los grupos y/o individuos se satisfacen mediante la utilización racional, es decir sostenida, de los recursos y los sistemas naturales.

Para ello se utilizarían tecnologías que no se encuentran en contradicción con los elementos culturales de los grupos involucrados (Reyes, 2001).

1.5.4.3. Desarrollo Económico

Proceso de transición y de cambios cualitativos, cuantitativos y reestructuraciones de una organización financiera concreta a otra más avanzada.

1.5.4.4. Desarrollo Sostenible

Es un concepto que se ha venido desarrollando en las últimas décadas. Implica el manejo integrado de los recursos naturales mediante la aplicación de políticas eficientes que permitan un balance entre el desarrollo y la conservación tomando en cuenta las necesidades de las generaciones presentes y futuras (OEA, 2001).

1.5.4.5. Desarrollo Humano

Es un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo a todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Si no se poseen estas oportunidades esenciales muchas otras alternativas continúan siendo inaccesibles.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

En este trabajo de investigación no se han presentado mayores dificultades que impidan su ejecución. Sin embargo, sería recomendable

programar una Conferencia Motivadora, sobre la Globalización y Metodología Moderna de enseñanza que existe para capacitar a su personal de alumnos y la necesidad de que los docentes estén convencidos que deben capacitarse constantemente y no quedarse detenidos en el tiempo para lograr un mayor Desarrollo Económico, tanto para el bienestar de ellos como para el Centro Educativo de Idiomas Virgen de las Mercedes donde actualmente laboran.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la presente investigación se ubican en las siguientes esferas:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

(1) Broggi A. (2010), en su tesis de Maestría la “Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración” de la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires.

Entre las principales conclusiones encontramos las siguientes:

- Los Recursos Humanos están tomando cada día un papel más importante en el crecimiento de las empresas. Actualmente, los avances tecnológicos son utilizados por todas las empresas, los activos productivos así como las materias primas son accesibles a todas por igual, la diferencia principal la establece la gente, que es lo único que no debe ser canjeable.
- El tablero de comando orientado al área de Recursos Humanos le permitirá a las empresas planificar objetivos que sean medibles, integrando todos los subsistemas que posee el área, lo cual ayudará a entender como cada acción que se tome influirá directa o indirectamente en el rendimiento, la motivación, la fidelidad del empleado en la empresa, entre otros.

- El principal objetivo de una empresa es optimizar la rentabilidad, pero lo más importante, es encontrar la manera de lograrlo. Está por demás decir que el modo de hacerlo es incrementando las ventas o disminuyendo los costos, pero hay que destacar que los que logran aumentar las ventas mediante una buena campaña de marketing, mejorando el producto (mejora continua), ofreciendo un producto innovador, etc. son los Recursos Humanos. Los empleados harán la diferencia en las empresas, influyendo en la satisfacción de los clientes, optimizando los procesos internos, tomando las decisiones correctas de inversión, lo cual es fundamental para que la empresa crezca.
- En conclusión, para las empresas de servicios que se encuentra en etapa de maduración, la decisión de optar por analizar y gestionar a los Recursos Humanos ayudará a comprender la situación de estos, a tomar las acciones necesarias para mejorar su rendimiento y aumentar la fidelización de los talentos, preparándolos para cubrir puestos claves, ya sea por necesidad de reemplazos o por ampliación de estructura para intentar un nuevo crecimiento de la empresa y así volver nuevamente a la fase del ciclo de vida de crecimiento.

(2) Ríos M. (2009), en su tesis de maestría el “Desarrollo de capital humano y su impacto en el crecimiento económico de la **República de Corea**”, de la Universidad de Chile, Santiago de Chile, se ha centrado en el estudio del proceso de masificación de la educación formal, reformas y mejoras a ésta, acaecidas en Corea del Sur desde el periodo de su independencia hasta los primeros años del

presente siglo, y el impacto de estas acciones en el fuerte y sostenido crecimiento económico experimentado desde los años '60 hasta nuestros días. Los datos usados para validar, o refutar, sus hipótesis consistieron en series de tiempo de 25 años (desde 1985 hasta el 2004) de tres variables: i) los años promedio de educación formal de la población mayor a 15 años (población económicamente activa), usada como variable *proxi* para medir el desarrollo del capital humano, ii) el gasto en investigación y desarrollo (sin incluir el de tipo militar) como porcentaje del PIB, como variable *proxi* del nivel de tecnología disponible en el país y, iii) un índice de la PTF, con base 100=1985 para medir la evolución del PIB no explicado por aumentos en capital físico ni dotación de trabajadores. Al realizar una regresión lineal entre las variables *escolaridad* y PTF/tecnología (aporte a la variación del PTF por unidad de tecnología), el modelo usado no ajusta los datos empíricos de la variable *proxi* usada y, se observa la paradoja que la PTF cae a medida que crecen los niveles de escolaridad de la población. Esta situación se corrige por medio de la "suavización" de la variable *proxi* de tecnología mediante "linealización" por logaritmos naturales y la posterior regresión múltiple de las tres variables. Con los parámetros obtenidos se calcula el aporte del factor productivo capital humano a la variación de la Productividad Total de los Factores (PTF) de cada año. A continuación, por medio de diferencias entre el valor de la PTF y educación, se obtiene el valor del aporte de la variable tecnología. Los aportes de los restantes factores productivos (capital físico y dotación de trabajo) se consiguen por diferencias con las variaciones anuales del PIB.

(3) Garcia Peramato, María (2012), en su Tesis Doctoral :
"Capital Humano y su Aportación al Resultado de la

Empresa : Análisis en el Sector Industrial”, de la Universidad de **Valladolid**, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Chile, España; se ha centrado en el estudio de que Estamos asistiendo a un cambio en la forma de entender qué se espera del mercado laboral. Aparentemente la tendencia es al ingreso en una nueva realidad en la que el potencial humano sea el causante del crecimiento económico. Formar personas, desarrollarlas y conservarlas es el reto al que se enfrentan los empleadores de hoy y del futuro más inmediato. Para lo cual se ha llegado a las siguientes Conclusiones :

- Mayores conocimientos de los empleados redundan en mayor productividad de los empleados y, por tanto, en mejores resultados para la empresa. El coeficiente obtenido por ambas técnicas para la variable que representa los conocimientos que, en este caso, ha sido el de los costes en formación, es muy bajo. Aunque el efecto positivo esperado se ha verificado, el coeficiente es muy bajo. De hecho es el más bajo de todos los coeficientes de las variables explicativas. Podemos interpretar este hecho como que el gasto en formación no asegura una mejora en los beneficios de la empresa.
- Mayores habilidades de los empleados implican un mayor beneficio para la empresa. El coeficiente obtenido en este caso es mayor que en el precedente. La interpretación que podemos dar a este hecho es la verdadera importancia que tiene la aptitud de los empleados en el trabajo, el saber hacer en el desempeño de sus funciones.
- Mayores capacidades de los empleados, reflejadas por satisfacción de los directivos y consejeros y por la satisfacción de los empleados, redundan en mejores

resultados para la empresa. Se ha constatado que la actitud de los directivos de una empresa contribuye de manera positiva en los resultados de la empresa. Esa actitud está vinculada con el premio a la consecución de objetivos, lo cual les motiva a “querer hacer” y a aumentar el grado de satisfacción en su trabajo. El coeficiente para la satisfacción de los empleados ha resultado ser el mayor en ambas técnicas, lo cual significa que una plantilla motivada y leal contribuye a que los resultados de la empresa sean mejores en la medida en que su trabajo va a ser más eficiente. Al igual que en la hipótesis precedente, el resultado nos muestra la relación positiva entre el “querer hacer”, la voluntad, la actitud hacia el trabajo, la motivación y los valores con los resultados.

2.1.2 Trabajos Nacionales

(1) **Navarro I. (2012)**, en su tesis titulada el “Desarrollo Económico y Social de **los Guancas: caso Anjushmarca**” desarrollado en la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llegando a la conclusión que los Guancas, estuvo basada en principios sociales de acuerdos y en las labores productivas de los ayllus, destacaban entre ellos, no por ser parte de una élite, si no por poseer mayor fuerza de trabajo; pues si un ayllu poseía más fuerza de trabajo, este sería capaz de desarrollar más producción y de esta manera destacarse entre los demás. El desarrollo productivo de los Guancas no solo se enfocó en las labores agropecuarias. También hubo otras actividades productivas que fueron necesarias y realizadas por los ayllus. En base a los datos arqueológicos, que hallaron en las excavaciones arqueológicas en Anjushmarca, han

podido determinar que los ayllus Guancas fueron multiproductivos; pues tenían evidencia arqueológica probatoria que la producción de los Guancas no estuvo encasillada por desarrollos productivos de especialistas. Los datos que obtuvieron nos indican que los ayllus de este asentamiento se dedicaron a la textilería, ganadería, agricultura, alfarería y a las labores domésticas cotidianas.

(2) Montalvo W. (2011), en su Tesis Doctoral titulada “el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008” desarrollado en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegando a las conclusiones siguientes

- Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño alto del 64% percibido por el personal docente y los estudiantes respectivamente.
- La correlación entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas, se demuestra que existe una correlación alta del 64%.
- La correlación entre los niveles de comunicación de los directores y el uso adecuado de los medios y materiales educativos, se evidencia que esta relación se expresa en un 61%.
- La correlación entre el estímulo laboral de los directores y el nivel de solvencia profesional, se demuestra que existe una relación que se expresa en un 47%.

(3) Miranda R. (2008), en su Texto de la Maestría en Educación titulada “Teoría Organizacional” desarrollado en la Unidad de Postgrado de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se plasma en texto que el proceso organizacional está definido por la secuencia de actividades para adecuar una estructura, que permita el logro de los objetivos institucionales que han sido determinados por la alta dirección haciendo uso de recursos económicos, financieros, materiales y, por supuesto, con la participación del capital humano y que, generalmente, son escasos para atender las demandas que el entorno globalizado demanda.

Las decisiones que los integrantes de las instituciones educativas deben tomar se sustentan en la etapa previa al proceso organizacional, el planeamiento, la misión institucional, la visión de lo que debe ser la institución en quince, veinte o más años, los valores que deben guiar el quehacer de las personas que integran el colectivo educativo, los objetivos y las estrategias necesarias para convertir al centro educativo en una organización de calidad y ¿por qué no? de clase mundial.

Por tanto, el proceso organizacional debe estructurar unidades, definir las relaciones entre ellas en una jerarquía dinámica y todo lo que demanda diseñar la organización, no se determinan en los propósitos o deseos de una persona, que podría ser el promotor o la alta dirección, sino que la estructura es una función dependiente de los requerimientos o necesidades de la sociedad, de las políticas institucionales, lo determinado por el Estado y las exigencias del mundo globalizado, en el entendido de que a dicho proceso de integración no sólo corresponden los temas económicos sino, también, los temas sociales, culturales, políticos, tecnológicos, legales, etc.

En este escenario, altamente competitivo y mundializado, aparece la necesidad de integrar personas con conocimientos actualizados, grandes habilidades para saber aplicar el conocimiento a las experiencias concretas, relacionados a través de redes internas y externas, tanto nacionales como internacionales y gran capacidad de innovación y creatividad. Estamos hablando, por tanto, del capital humano personas con capacidades muy elevadas, seguras de sí mismas y de lo que hacen y deben hacer por contribuir al desarrollo integral de los futuros ciudadanos que nuestra sociedad exige.

Asimismo en la Escuela de Post-grado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, donde se halló el trabajo del Señor José TOLEDO VALDIVIA “Plan Estratégico para mejorar el desarrollo organizacional del Departamento de Evaluación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército” (2003) y Alfonso B. Rivera Santander Mieses “El Uso de la Tecnología de la Información y sus Efectos en el desarrollo Organizacional de las Empresas Textiles” (2005), presenta alguna relación con el tema que se está investigando en la temática del Desarrollo Organizacional; por lo tanto este trabajo reúne las condiciones temáticas y metodológicas suficientes, para ser considerado para nuestra investigación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 EL CONCEPTO DE CAPITAL HUMANO

Hace ya más de 200 años que Adam Smith reconoció la importancia de las habilidades personales en la determinación de la riqueza de los individuos, así como de las naciones. Sin embargo, el concepto formal de capital humano no fue desarrollado explícitamente hasta los años 1960 y 1970 con los trabajos de Schultz (1960, 1961), Becker (1962,

1964) y Blaug (1976). En todos ellos el capital humano se relaciona con la productividad y es definido como la suma de las inversiones en educación, formación en el trabajo, emigración o salud que tienen como consecuencia un aumento en la productividad de los trabajadores. La (OCDE, 1999) define al capital humano como “el conocimiento, habilidades, competencias y otros atributos incorporados en los individuos que son relevantes para la actividad económica”. Actualmente los economistas han empezado a reconocer que estas definiciones son demasiado acotadas y dejan de lado aspectos importantes como la capacidad de aprendizaje, habilidades innatas y conocimientos y destrezas aprendidas a lo largo de la vida. Ruggeri y Yu (Ruggeri G.C. y Yu, W. (2000), argumentan que el capital humano es un concepto dinámico y multifacético que debiera abarcar cuatro dimensiones: a) el potencial de capital humano, b) la adquisición de capital humano, c) la disponibilidad de dicho capital y d) el uso efectivo del mismo.

Para la medición del capital humano, la mayoría de los autores mencionan indicadores de tres tipos:

- 1) Indicadores basados en la educación formal recibida.
- 2) Indicadores basados en la educación formal recibida ponderada por su productividad.
- 3) Indicadores basados en la medición de los conocimientos adquiridos.

Los dos primeros son los más fáciles de elaborar y, por lo tanto, los más utilizados. Incluso los países más pobres cuentan con información respecto a los niveles de educación formal de su población. A su vez, presentan la falencia de no medir el capital humano disponible por sus habitantes, sino sólo una aproximación a través de la educación académica recibida. La utilización de indicadores basados en la educación formal recibida presenta algunos inconvenientes:

- a) El suponer que todos los estudiantes que han alcanzado la misma educación formal cuentan con similar nivel de conocimientos, tanto a nivel intra, como internacional,
- b) Asumir que cada año de educación formal supone la adquisición de un nivel constante de conocimientos, independiente del ciclo de estudios en el que se enmarque,
- c) No considera medios materiales empleados en el proceso de enseñanza ni la calidad de la educación impartida,
- d) No considera otros conocimientos que se puedan adquirir en otros ámbitos educativos formales e informales (v.gr. experiencia laboral previa o educación en el seno de la familia).
- e) Obviar el hecho que los conocimientos adquiridos pueden depreciarse en el tiempo.

2.2.1.1. EDUCACIÓN Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Existe una amplia variedad de teorías que postulan la relación entre niveles de educación, o desarrollo del capital humano con el crecimiento económico. Todas estas formulaciones teóricas conciben al capital humano como un factor productivo más, que al igual que la tierra, el capital físico o la capacidad empresarial, son un elemento capaz de crear riqueza. Los primeros antecedentes, de la posteriormente llamada “teoría del capital humano”, se encontrarían en algunos de los trabajos elaborados en el siglo XVII por los economistas William Petty y Richard Cantillón. El primero fue un reputado médico de Oxford, que luego dedicado a la economía escribió un tratado sobre la situación económica y política de Inglaterra y, a quien Carlos Marx llamó “el fundador de la economía política moderna”. Cantillón fue un irlandés con nombre español, a quien se considera como el acuñador del término “velocidad de circulación del dinero. Ambos autores destacan el efecto de la educación sobre el crecimiento económico, al aumentar la productividad del factor trabajo. Continuando con la línea de los autores mencionados, en el siglo XVIII, (Adam Smith

1776), considera que las distintas cualificaciones que tienen los individuos, son un elemento determinante del progreso económico, y que “tales cualificaciones no proceden de la naturaleza, sino que son formadas por el hábito, la costumbre y la educación”. Para Smith, la fuente del crecimiento económico estriba en la división del trabajo, la que para conseguir mayores rendimientos necesita de la cualificación. Por lo tanto, la habilidad de este trabajador puede considerarse como una máquina, a la cual la educación le incorpora mejoras que reducen el tiempo de trabajo. En el siglo XIX Alfred Marshall considera a la educación y al aprendizaje en el puesto de trabajo, los dos elementos claves para aumentar la eficiencia productiva.

Hasta comienzos del siglo XX, la mayoría de las obras de los economistas aplican una acepción restringida del concepto capital, reservándola sólo para el capital físico. El primero que utiliza un concepto más amplio de la palabra fue el economista norteamericano Irving Fisher, quien lo concibe como “cualquier stock de recursos que permita generar flujos futuros de ingresos”. Esta visión más amplia del concepto de capital fue la que permitió su aplicación a las personas. Los principales economistas y escuelas de pensamiento dan paso a lo que ahora desarrollan el concepto sobre las teorías del capital humano.

2.2.1.2 ORIGENES Y EVOLUCION DEL CAPITAL HUMANO

El pionero de este enfoque, posterior a la segunda guerra mundial, fue Schultz, identifica la dificultad para medir los beneficios de la inversión en capital humano, señala que el problema estriba en cómo diferenciarlos gastos de consumo de los gastos de inversión. Para la solución de esta cuestión propone un método alternativo:

Calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste. Mientras que cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, “en relación con el mercado” al afectar a los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano.

El aumento resultante de los ingresos es el rendimiento de la inversión (Schultz, 1972: 23).

Otro autor es Becker (1983a), está considerado como el sistematizador de los aportes de Schultz, calificó a la segunda mitad del siglo XX como la era de la gente, debido a que el desarrollo de una nación se mide por la utilización de los conocimientos, de las técnicas y de los hábitos de la población. Su punto de partida consistió en analizar los aportes realizados por Schultz para realizar una reformulación de la teoría de la inversión en capital humano, registro la falta de la elaboración de un conjunto amplio de implicaciones empíricas a las cuales se dedicó, encontró varias relaciones al respecto:

- 1) Los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente. Tanto el ritmo de aumento como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones.
- 2) Las tasas de paro tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones.
- 3) Las empresas de los países subdesarrollados parece que son más ‘paternalistas’ con los empleados que las de los países desarrollados.
- 4) Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad.

- 5) La distribución de los ingresos está sesgada positivamente, sobre todo entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados.
- 6) Las personas más competentes reciben más educación y otros tipos de formación que las otras.
- 7) La división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado.
- 8) El inversor en capital humano es más impetuoso y, por tanto, es más probable que yerre que el inversor en capital tangible... (Becker, 1983).

La explicación de estas implicaciones empíricas la realizó a través de una serie de fórmulas matemáticas que finalmente complementaron su intento de medir la educación formal y la formación en la empresa.

Un tercer autor es Blaug (1983), en este artículo hace un análisis de los aportes de este enfoque, lo aborda desde el punto de vista académico o de investigación, centrando la atención en los aspectos metodológicos. Señala que el capital humano se caracterizaba por un individualismo metodológico, el cual no consideraba que la formación del capital humano es realizada por individuos que actúan por cuenta propia, pero que en muchos países el cuidado médico, la educación, la recuperación de información y la formación laboral son realizadas en su totalidad o en parte por los gobiernos. También cuestiona si el programa de investigación del capital humano es capaz o no de proporcionar nuevos criterios normativos para la acción pública. Su respuesta a ese cuestionamiento es que la investigación en capital humano sí suministra un nuevo criterio de inversión social: los recursos se deben asignar a los niveles de educación y años de enseñanza de una forma tal que las tasas sociales marginales de rendimiento de la inversión educativa sean iguales y que ese rendimiento de la

inversión educativa no debería ser inferior al rendimiento de inversiones privadas alternativas.

Pone especial énfasis en que el rendimiento de la inversión en educación se tiene que calcular exclusivamente con base en valores cuantificables y observables; pues, tanto los rendimientos no pecuniarios de la educación como las externalidades asociadas a la enseñanza se ajustan invariablemente a juicio cualitativo y éstos difieren de un autor a otro (Blaug, 1983).

El presupuesto anterior nos muestra el talón de Aquiles del capital humano, los rendimientos no pecuniarios y las externalidades derivadas de la inversión en educación, son precisamente los elementos que no son susceptibles de ser medidos a ciencia cierta, hay diferentes modelos propuestos en ese sentido, pero los criterios o métodos utilizados caen en el terreno cualitativo, restándole cierto rigor a dichas mediciones, sobre todo desde el punto de vista de los opositores a esta teoría.

La teoría del capital humano a pesar de haber recibido fuertes críticas, se ha empeñado en seguir buscando respuestas convincentes a dichas críticas, Blaug dice que para que un programa de investigación científica sea abandonado se necesitan: refutaciones repetidas; una embarazosa proliferación de ajustes *ad hoc* encaminados a evitar estas refutaciones y lo más importante de todo, un programa rival que trate de explicarlos mismos hechos mediante un entramado teórico diferente pero igualmente poderoso, en este sentido, el programa rival del capital humano es la hipótesis de la selección o credencialismo, que está ligado con la teoría de los mercados duales de trabajo.

2.2.1.3 TEORIAS DEL CAPITAL HUMANO

El verdadero desarrollo de la concepción de capital vinculado a los individuos aparece a mediados del siglo XX con el desarrollo de la llamada Teoría del Capital Humano. Con esto, la educación, capacitación y formación de las personas empezaron a ser objeto de análisis y estudio de los economistas. La Teoría del Capital Humano se enmarca dentro de la llamada Escuela de Pensamiento Neoclásica. El análisis metodológico de esta escuela parte de los supuestos que los individuos son seres racionales que, en un mercado de competencia perfecta, intentarán maximizar su utilidad. Nace de los trabajos de Jacob Mincer (Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, 1958), Theodore W. Schultz (Investment in Human Capital, 1961) y Gary Becker (Human Capital, 1964) y considera a la educación como una inversión racional que hacen los individuos para aumentar su productividad y posteriormente, traducir esta mejor productividad en mayores ingresos. Este efecto a nivel agregado redundará en un mayor producto.

A) Modelo de Robert Solow

En el año 1956, el economista norteamericano Robert Solow concibe un modelo de crecimiento de dos factores productivos (capital y trabajo) con rendimientos constantes a escala, en el cual el nivel de producción que alcance la economía crecerá hasta un estado estacionario dado por un equilibrio en la relación de los factores capital y trabajo. Una vez alcanzado este equilibrio, ya no habrá crecimiento a largo plazo, a no ser por la irrupción de algún elemento exógeno (v.gr. crecimiento de la población o nivel de la tecnología). Inicialmente concebido como un modelo que no considera al capital humano o al efecto de la educación en el crecimiento económico y considerado un marco de referencia por los

primeros modelos de capital humano, posteriormente derivó al llamado Modelo Ampliado de Solow (o Modelo de Mankiw, Romer y Weil). Este modelo ampliado considera los factores productivos capital y trabajo, pero introduce al capital humano como un nuevo factor de producción. Además, incluye el nivel de tecnología presente en la economía y presenta rendimientos constantes a escala

Estando de confianza y tranquilidad del jefe y demás integrantes de una unidad, instalación o dependencia militar y el área de su responsabilidad, que se basa en el convencimiento de que no hay ningún peligro que temer, al haberse adoptado las medidas necesarias para evitar todo riesgo en el personal, la información, las instalaciones, el material y el equipo.

B) Modelo de Paul Romer:

Este modelo tiene como principal premisa que el mayor generador de crecimiento económico es el cambio tecnológico. Al igual que el modelo ampliado de Solow, considera los factores productivos capital, trabajo y capital humano y considera el nivel de tecnología presente. Pero para Romer los *intangibles* (los descubrimientos científicos, el cambio tecnológico, la innovación y el crecimiento de la productividad) son los bienes económicos más importantes en la economía moderna. El crecimiento económico ocurre “cuando las empresas, los emprendedores y los innovadores en general, descubren e implementan nuevas fórmulas y recetas, un cambio de visión para enfrentar los problemas. Para Romer la educación es la clave del crecimiento, pero no se refiere a la educación formal tradicional. La educación que crea riqueza en una economía del conocimiento como la actual, es aquella que es capaz de generar innovación y emprendimiento (Giudice 2005). El conocimiento tiene dos características que lo hacen extraordinariamente productivo:

que no es excluible y sólo es parcialmente apropiable. “Cuando una persona come una hamburguesa excluye que otra se alimente con esa misma hamburguesa. Asimismo, la mayor parte de los recursos se gastan con el uso, pero el conocimiento no. El que yo use el castellano para comunicarme no excluye que lo hagan otros; al contrario, la productividad de ese recurso lingüístico aumenta mientras más personas lo adopten. Lo propio ocurre con el conocimiento científico; el conocimiento de la penicilina, una vez realizado es infinitamente reproducible. Además, ese saber es sólo parcialmente apropiable por el inventor y sólo durante el tiempo que dura la patente. En suma, el conocimiento tiene rendimientos crecientes una vez obtenido”.

C) Modelo de Robert Lucas:

Los nuevos modelos neoclásicos de crecimiento se diferencian de los modelos de crecimiento clásico en que los factores determinantes del crecimiento son endógenos al modelo y no vienen dados por elementos externos a este. El trabajo pionero de esta escuela fue el de *Paul Romer* en el año 1986. En este modelo el citado autor asume rendimientos crecientes a escala y el crecimiento per cápita puede crecer sin límites (aun sin cambio tecnológico exógeno) (Vergara 1997). La característica de los rendimientos decrecientes al capital, es una propiedad clave de los modelos de crecimiento endógeno.

En su artículo “*On the mechanics of Economic Development*” de 1988 Robert Lucas pone especial énfasis en el capital humano como el factor preponderante detrás del crecimiento de los países. Asume dos factores de producción: capital físico y capital humano. Ambos factores son acumulables y se asumen rendimientos constantes en la función de producción. También hay una función de capital humano (en

la práctica es un modelo de 2 sectores) que presenta retornos constantes. Entonces, este es el sector que empuja la economía y da origen a un crecimiento perpetuo. La acumulación de capital humano puede sostener e impulsar indefinidamente el crecimiento, presentando rendimientos constantes. Para el autor, el concepto de capital humano individual es el nivel de capacitación (calificación) general. Una ampliación a esta definición es la que señalan D. Guellec y P. Ralle: el capital humano define el stock de conocimientos valorizables económicamente e incorporados en los individuos. No es solamente el nivel de calificación sino también (en especial, en el caso de los países en vías de desarrollo) el estado de salud, la nutrición y la higiene (Hernández, 2006).

Para Lucas las fuentes de acumulación de capital humano son dos:

- 1) La educación que se adquiere en escuelas, colegios o universidades a través de la educación formal y, las externalidades o beneficios en productividad conseguidos por la interacción con personas inteligentes con altos niveles de educación. (*Efecto de propagación*, el cual afecta el crecimiento a largo plazo de la economía).
- 2) El aprendizaje en la práctica (*learning by doing*) por medio del cual se incorporan nuevos conocimientos técnicos.

Es interesante destacar que Lucas, a diferencia de otros autores, no es muy inclinado a darle una importancia decisiva a factores institucionales. Para él las instituciones son importantes, pero no son las que hacen la diferencia. Tampoco considera que la política económica haga la diferencia. Para Lucas, estos y otros elementos (como las privatizaciones, la eficiencia del estado, las regulaciones, etc.) sólo tienen efecto en los niveles del producto en el

periodo de transición, pero no en el crecimiento de largo plazo o *steady state*. El autor considera que el modelo que mejor explica lo que se pretende medir es el de Robert Lucas. Este considera las externalidades positivas del mejoramiento en el capital humano (complementario y no rival con otros factores productivos, acumulativo, genera ideas adicionales, etc.), el hecho de ser un modelo con rendimientos constantes, capaz de crear crecimiento en el largo plazo, se ajusta al caso del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes con un crecimiento económico alto y sostenido en las actualidades

2.2.1.4. EL CAPITAL HUMANO EN LA ACTUALIDAD

Estudios recientes relacionan a este enfoque con el crecimiento económico en economías abiertas, donde la educación dentro de la apertura económica tiene un papel importante para el crecimiento de la productividad laboral que impacta al desarrollo de los países.

Éste tiene que ver con el crecimiento del capital humano, así es expresado por distintos autores, citamos uno en particular que caracteriza al desarrollo desde la relevancia del capital humano: “es un proceso que entraña, entre otras consecuencias, un aumento sostenido de las inversiones en capital humano, sin que haya alguna razón a priori para suponer otra cosa que un desequilibrio temporal entre la demanda y la oferta de trabajo calificado” (O’connor, 2002: 284). Para tratar de explicar las diferencias en las trayectorias de crecimiento, este autor se vale de la apertura económica y del capital humano, señala que diversos estudios han encontrado que la dotación inicial de capital humano de un país es importante para explicar el subsiguiente crecimiento de su PIB. Por ejemplo, Barro (citado por O’connor, 2002) señala que el acervo de capital humano afecta el crecimiento, sobre todo por la inversión en capital físico, siendo ambos

complementarios, además ejerce un impacto positivo en el ingreso *per cápita*, debido a su relación negativa con las tasas de fertilidad.

Lucas (citado en O'connor, 2002) le atribuye al acervo de capital humano la atracción de inversión en capital físico, sobre todo mediante la inversión extranjera directa. Por su parte, Nelson y Abramovitz, señalan que el capital humano por si solo no garantiza el éxito de la innovación o las nuevas tecnologías, es necesario el capital social (capacidades tecnológicas, organizativas y sociales), es decir, para que haya un crecimiento rápido se tiene que combinar la educación con las tecnologías empleadas en organizaciones bien estructuradas para su aprovechamiento (O'connor, 2002).

Estudios de Sachs y Warner (citados por O'connor, 2002), han demostrado que con la apertura de las economías, el capital humano pierde significado en su medida, pues los resultados muestran una convergencia incondicional entre las economías abiertas y ninguna tendencia significativa hacia una convergencia entre las economías cerradas.

La apertura o liberalización de las economías y la inversión en capital humano son complementarias, es decir, las ganancias tienen más posibilidades de ser mayores si existe la inversión en capital que cuando se carece de ella. Ambos elementos tienen que estar sustentados en la política porque los rendimientos de la inversión en capacitación y desarrollo de habilidades serán limitados si los gobiernos no logran crear un ambiente adecuado para que tal capacitación pueda reeditar al máximo.

La inversión en capital humano es a futuro, es decir, entre más años de escolaridad se obtengan, aumentan las

probabilidades de obtener un empleo bien remunerado. Existen estudios empíricos al respecto que nos muestran dicha relación. A manera de resumen podemos decir que la teoría del capital humano tiene una estrecha relación con la economía de la educación, porque, según Feroso (1997), ambas tienen como principal objetivo, investigar lo referente a: costos, financiamiento, planificación, crecimiento socioeconómico, educación y empleo, entre otros factores.

La teoría del capital humano desde sus orígenes hasta nuestros días, sigue siendo una visión conceptual influyente en el marco de la globalización, porque concibe a la educación como una inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional.

El papel de la educación desde este enfoque, es importante en la generación de conocimiento. En este proceso tiene un papel fundamental el aprendizaje, porque nos permite descubrir problemas e idear soluciones, implicando también su evaluación y resultado, lo que conduce al descubrimiento de nuevos problemas. Con esto queda claro que la investigación aplicada es la directamente encargada de producir nuevo conocimiento que aporte elementos para el desarrollo de los países.

Es importante aclarar que, en este proceso de generación de conocimiento, la formación de recursos humanos se convierte en uno de los pilares que sostienen dicho proceso, el cual no ha permanecido estático ante las exigencias de la nueva conformación mundial de la economía. Anteriormente se hablaba solamente de capital humano, ahora se hace referencia al capital intelectual, conformado no solamente por

todas aquellas destrezas, habilidades y conocimientos que posee el individuo y que le permiten desempeñarse de manera eficiente en su campo laboral, sino por otros elementos como: la información, la propiedad intelectual o patentes, las bases de datos, los software, las marcas, que están considerados como el capital estructural y que por lo general pertenece a la institución. Zamorano y Reza (2002) plantean que el capital humano sumado al capital estructural da por resultado el capital intelectual. Desde el punto de vista de la contabilidad, el capital humano está considerado como un activo intangible, difícil de medir y cuantificar, mientras que el capital estructural representa un activo tangible fácilmente medible y cuantificable.

El término capital humano inventado por Theodore Schultz y popularizado por Gary Stanley Becker, reviste múltiples facetas en la literatura económica y abarca diferentes tipos de inversión -en salud, alimentación- en recursos humanos (educación) en las teorías de crecimiento y desarrollo económico basadas sobre el ser humano.

En la literatura económica sobre capital humano, generalmente se pone mayor énfasis en la educación y se suele distinguir tres fases distintas a lo largo de la vida para acumular capital humano por parte de un individuo:

- 1) El capital humano adquirido en el hogar
- 2) El capital humano acumulado por experiencia o (sobre el terreno), y
- 3) El capital humano adquirido en la educación formal.

Estos tres tipos de capital humano tienen como efecto incrementar la productividad económica de los individuos y, por consiguiente, la producción de las naciones. En la

literatura económica y conexas se enumeran ocho teorías relativas a la educación y a la formación:

- a) Teoría de las Actitudes
- b) Teoría del Filtro
- c) Modelo de Arbitraje (entre rendimiento y riesgo)
- d) Teoría de la Reproducción
- e) Teoría de la Señal
- f) Modelos de Competencia
- g) Teoría Sociológica del Individuo Racional
- h) Teoría del Capital Humano

De acuerdo con la teoría del capital humano, la educación es fuente de crecimiento y de bienestar. Definido como el conjunto de conocimientos y de competencias que poseen los individuos, el capital humano ha venido ocupando un lugar privilegiado dentro de la literatura económica: en la mayoría de las veces es objeto de análisis en conferencias mundiales, por ejemplo, La Conferencia Mundial sobre la Educación para Todos, llevada a cabo en 1990 en Jomtien, Tailandia, y La Quinta Conferencia Internacional sobre la Educación de los Adultos, llevada a cabo del 14 al 18 de julio de 1997 en Hamburgo, Alemania. Asimismo, el papel del capital humano se encuentra en innumerables foros, por ejemplo, el Foro Mundial sobre la Educación llevado a cabo en Dakar (2000) en donde asistieron más de 1000 participantes de 164 países entre docentes, ministros, universitarios, dirigentes de organizaciones internacionales, políticos, economistas.

Esos acontecimientos, son prueba de la contundencia del tema capital humano y, por lo tanto, los problemas relacionados requieren ser analizados científicamente, así como medir el impacto sobre el crecimiento económico de las naciones, como lo han hecho muchos autores, académicos y economistas.

El capital humano es considerado como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos. Esta idea prevalece entre los teóricos que estudian a la educación desde el enfoque económico, por ejemplo, Schultz define al capital humano como: aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo (Schultz, 1972a).

Las habilidades y conocimientos adquiridos y desarrollados por los individuos a lo largo de su vida, se convierten en las herramientas que le permitirán participar de manera eficiente en el proceso productivo.

El capital humano posee ciertas características que es necesario entender, para ello, hacemos alusión al mismo autor, quien señala que el capital humano se caracteriza porque:

- No puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo el sujeto adonde quiera que vaya.
- Ningún otro puede aprovechar el capital humano de una persona.
- Se mantiene, en tanto tenga vida quien lo posee.
- Para adquirirlo, el individuo emplea principalmente, parte de su tiempo en la juventud.
- No se devalúa con el tiempo.

Reflexionando acerca de estas características, anotamos lo siguiente: estamos de acuerdo en que el capital humano se mantiene en tanto tenga vida quien lo posee y en que para adquirirlo se emplea tiempo preferentemente de la juventud sin embargo; es necesario precisar que su no transferencia a otros es relativa, ya que el conocimiento y las habilidades se pueden transmitir a través del proceso enseñanza aprendizaje, en este sentido, los otros aprovechan el capital humano de una persona esto es, cuando los beneficios de la inversión en educación son externos, es decir, recaen en personas distintas del educando y pueden ser por vecindad, laborales o de la misma sociedad. Con respecto a la devaluación del capital humano, consideramos que sí se devalúa, sobre todo cuando no existe una correspondencia de las habilidades y conocimientos adquiridos con el desarrollo tecnológico, lo cual se traduce en ineficiencias en el proceso productivo de bienes y servicios.

El capital humano tiene que ser renovado constantemente. Debemos tomar en cuenta que para su desarrollo y mantenimiento entran en juego diversos elementos de tipo social: los servicios sanitarios, el adiestramiento en el trabajo, la educación organizada, los programas de estudios para adultos y la migración de las familias para adaptarse a las oportunidades de empleo. Estos elementos requieren de la aplicación de programas y estrategias para su mejoramiento, lo cual traerá como consecuencia la elevación del nivel de vida de la población beneficiaria, influyendo de manera determinante en el crecimiento económico, cuya conformación está dada por el capital, el trabajo, las materias primas, el capital humano y la tierra. Si falta alguno de estos componentes, el proceso para llegar a un crecimiento económico adecuado, se verá afectado. Nos queda claro que el capital humano se ha convertido en uno de los componentes fundamentales que propician el crecimiento

económico, por ello, es necesario señalar qué significa este último, al respecto, Feroso (1997) dice que vamos a entender como crecimiento económico al aumento cualitativo y cuantitativo de la renta real en un país, en un periodo determinado de tiempo, este crecimiento tiene que ver con factores materiales o capital material y con factores humanos o capital humano. De ahí que uno de los principios del enfoque económico de la educación, por tanto, sea que a mayor capital humano, mayor salario y por lo tanto mayores beneficios.

Lo anterior lo confirma la OCDE (1998) cuando refiere que la inversión en capital humano se encuentra en el centro de las estrategias de los países de la OCDE para promover la prosperidad económica, el pleno empleo y la cohesión social. Los individuos, las organizaciones y las naciones reconocen de manera creciente que los altos niveles de conocimiento, habilidades y competencias son esenciales para asegurar un futuro exitoso. La correlación entre capital humano y desarrollo económico es estrecha, un estudio realizado en América Latina, señala que la pobreza de las naciones se debe a que no ha existido una adecuada inversión en capital humano: “solo un acelerado aumento de la formación de capital humano puede sacar rápidamente a la región de la pobreza. De hecho, lo que la región necesita podría llamarse un *shock de capital*” (Londoño, 1996: 2) Londoño sustenta lo anterior con los siguientes datos: al comenzar el periodo de posguerra, la fuerza de trabajo tenía 2.4 años de instrucción. Conforme al nivel de desarrollo de esa época, se esperaba un grado de instrucción equivalente a cuatro años. Por lo tanto el déficit educacional de la fuerza de trabajo era de 1.6 años, en la década de 1980 este déficit había alcanzado los 2.5 años, pero a pesar de que América Latina amplió el nivel educacional de la fuerza de trabajo al ritmo del resto del mundo, la diferencia entre nivel de educación esperado y el

observado se ha mantenido hasta la fecha. En otras palabras, el grado de instrucción actual es insuficiente, como también lo es la reciente ampliación del sistema educativo.

Para desarrollar el capital humano es necesario realizar una inversión directa por concepto de educación, salud, capacitación y migración, incluyendo también los ingresos no percibidos por los estudiantes. La noción de capital humano es estructurante para la teoría del capital humano, en tanto que es una categoría que articula a la explicación empírica de la vinculación entre educación y desarrollo. De aquí que sus principales tesis sean:

- La inversión en los seres humanos es uno de los principales factores de crecimiento económico, el cual se expresa a través del aumento de salarios de los trabajadores, así como por la presencia de otros beneficios sociales.
- Los seres humanos poseen diferencias en cuanto a las habilidades y conocimientos adquiridos y heredados. Los empleos requieren de mano de obra especializada, que se consigue solamente por el tiempo y el dinero empleados, perfeccionando el capital hereditario con nuevos aprendizajes.
- El aumento de la inversión en educación en sus diferentes Modalidades explica el aumento en los salarios de los trabajadores: mientras más calificado sea el operario, mayor será su producción y por tanto, se elevará su retribución.

La Teoría del Capital Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por Gary Stanley Becker en el libro *Capital Human* publicado en 1964.

En esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos

racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

La Teoría del Capital Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad – salario que deja de percibir por estar estudiando- y los costos directos -gastos de estudios). Seguirá estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de las ventajas es positivo. En efecto, como se puede apreciar la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo. Por otra parte, esta teoría permite distinguir entre formación general y formación específica.

La primera es adquirida en el sistema educativo como alumno y tiene por objeto incrementar la productividad del o los individuos. Esos individuos, por último, incrementarán la productividad media y marginal en la economía. El financiamiento de esa formación lo realizan los individuos, las empresas no tienen incentivos algunos para financiar ese gasto dado que ese capital humano no tiene colateral, o dicho de otra manera, los empresarios no tienen la certidumbre de que si lleva a cabo ese gasto de formación después los trabajadores utilizarán todos sus conocimientos adquiridos al servicio de la empresa o abandonarán la empresa para hacer valer sus conocimientos en otra(s) empresa(s) dispuestas a remunerarlos con mejores salarios. Dado este problema de información asimétrica, la compra de educación en ese nivel de formación debería ser financiado por el individuo o por algún organismo público. Ahora bien, en cuanto a si la

formación específica tiene sentido en el caso de una relación de trabajo durable entre el trabajador y el empresario, se presentan dos posibilidades: el empresario financia la inversión o lo comparte con el trabajador.

La Teoría postulada por Theodore Schultz se basa en las siguientes características:

- Que la inversión en conocimiento constituye un factor decisivo cuando se trata de asegurar el bienestar humano.
- Las capacidades adquiridas por las personas (educación, experiencia, habilidades y salud) son básicas en cuanto a la concreción del progreso económico. Además se logra definir al capital humano como importante para la productividad de las economías modernas.
- El conocimiento se crea en las empresas, laboratorios y las universidades.
- Se difunde por medio de las familias, los centros de educación y los puestos de trabajo, y finalmente es utilizado para producir bienes y servicios.

Se observa entonces que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial ya que por ejemplo la importancia creciente del Capital Humano puede verse desde la experiencia de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo.

En este documento también se plantearon diferentes críticas a esta teoría; de esas críticas la que más llamó mi atención fue la que dice "mientras más alto sea el nivel de educación, más favorable será el status". Esto es lo que hoy en día se da en nuestro país, ya que si se recibe una mayor educación mejor será su calidad de vida, es decir, mejor educación

produce una mejor posición social; esto nos lleva a decir que sin dinero no hay una buena educación.

También podemos decir que hoy en día la educación no se ve como un valor, sino que como un objeto comercializado, esto se puede explicar un poco por lo que son las universidades privadas, ya que estas instituciones han entrado en un funcionamiento sin medir las consecuencias de impartir carreras las cuales están sobrepobladas o podrían llegar a estarlo. Desde esta perspectiva, la educación de ciertas personas no representa una mejora en la calidad de vida, sino que, por el contrario, representan una decadencia de un grupo de familia debido al endeudamiento que deben realizar las familias para dar una educación a su hijos, aunque ésta puede no tener posibilidades de trabajo a futuro.

En conclusión, esta teoría se basa en la inversión económica que se debe hacer para así mejorar a las personas, invertir para formar personas que después serán seres activos dentro de la misma sociedad. Esto nos dice que sin conocimiento no hay un bienestar humano. Para el progreso económico necesariamente hay que tener educación.

Los centros Educativos de hoy no son las mismas de antes, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada Centro Educativo; con esto, cada uno de los componentes de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios.

Por ello cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, es a este factor a quien debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se

encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y como es reconocido.

Es así que la gestión comienza a realizarse ahora ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino que “la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa “.

Es así que en la actualidad es necesario desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse a la aventura de cambiar interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender al Centro Educativo y nuestra misión en ella.

De este modo una herramienta indispensable para enfrentar este desafío es la Gestión por Competencias; tal herramienta profundiza en el desarrollo e involucramiento del capital humano, puesto que ayuda a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer del Instituto Educativo.

Por eso la gestión por competencias pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los docentes y la Institución Educativa; es ahora cuando la Institución Educativa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus docentes con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada docente. También es necesario conocer algunos términos como:

Capital: Cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquella unión del trabajo y de los agentes naturales.

Humano: Relativo al ser humano, sus capacidades y potencialidades y que le son propias. Relativo al hombre o propio de él.

Gestión: Efectuar acciones para el logro de objetivos.

Competencia: aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia, o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño.

Es así que estos términos por separado no nos dan mucha claridad o luz de su utilización en la administración del recurso humano, sin embargo, veamos las interacciones que se suceden entre ellos.

“Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la “Calidad del Trabajo “es algo confuso. En sentido más estricto del término, el capital humano no es realmente capital del todo. El término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para aumentar la productividad del trabajo y de la “inversión” en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad.

También para la Enciclopedia Virtual Perú Ecológico señala que “el capital humano es el más valioso y las inversiones que se hagan para mejorar sus capacidades en educación, tecnología, responsabilidad intra e intergeneracional y en buscar el bienestar general, tendrán repercusiones a futuro para un desarrollo armónico de la sociedad con su entorno. (Brack & Mendiola 2012).

2.2.2. TEORIA DEL DESARROLLO ECONOMICO

Una aproximación a las teorías acerca del desarrollo económico y el subdesarrollo, analizando algunas de las principales teorías acerca del Desarrollo, haciendo especial hincapié en el enfoque marxista sobre el mismo, y si bien es cierto que no existe una teoría del desarrollo en Marx, el análisis concienzudo de su doctrina económica nos proporciona los elementos suficientes para aseverar que en última instancia este tópico no pasó desapercibido ante los ojos de Marx en su análisis del modo de producción capitalista y por ende nuestro aporte se basa en demostrar que la lectura de su teoría económica nos conduce a la interpretación de un Enfoque Marxista sobre el Desarrollo.

El tema del Desarrollo Económico y el Subdesarrollo, constituyen en la actualidad aspectos de relevancia y de trascendencia que no escapan al debate tanto en el plano académico como en el que no lo es. Esto no es nuevo ni mucho menos, los estudios sobre el Desarrollo comenzaron luego de concluida la Segunda Guerra Mundial en 1945, pero lo que llama la atención es que paralelo al comienzo de la Guerra Fría, los estudios sobre el tema toman auge precisamente en los Estados Unidos, que ya habían salido victoriosos de la contienda bélica y ahora se preocupaban por el porvenir de la humanidad. La convergencia de una serie de factores asociados al desarrollo de la econometría entre otras ciencias naturales proporcionó un conocimiento profundo de la situación económica vivida hasta entonces, y permitió determinar los niveles de

desigualdad de la sociedad tanto al interior como en otros países. En el pasado la burguesía fue la protagonista del progreso económico que significó la lucha contra el régimen feudal, es decir, que la instauración del capitalismo fue el resultado del Desarrollo económico y social de la humanidad. "Pero tan pronto como el capitalismo quedó plenamente establecido y el orden económico y social burgués firmemente atrincherado, este orden fue, consciente o inconscientemente, aceptado como la estación terminal de la historia, y la discusión sobre el cambio económico y social cesó". La preocupación aparente por alcanzar el Desarrollo fue además una manera más de promover un capitalismo benefactor de la sociedad, en tanto que esta manera de actuar constituía la vía para alejar del pensamiento lo que representaba el socialismo que se edificaba en la Unión de la República Socialista. El temor a una revolución proletaria a nivel global fue en nuestra opinión la principal causa de la aparición de estos estudios.

a) Wolden Rostow

Los primeros intentos por explicar el desarrollo se basan en los modelos de Crecimiento por Etapas del historiador económico norteamericano Wolden Rostow, quien, basado en series estadísticas, sobre el comportamiento capitalista en los países de Occidente, pudo describir una serie de etapas necesarias para alcanzar el desarrollo. Países como EE.UU., Inglaterra y Alemania describían esta situación de lograr desarrollarse cumpliendo con cinco etapas fundamentales: *sociedades tradicionales*, basadas en la agricultura como fundamento del inicio del desarrollo hacia una segunda etapa denominada *condiciones previas para el despegue*, sucedió a esta el denominado *despegue*, hecho que sin dudas estuvo directamente condicionado por la Revolución Industrial. La cuarta etapa era el *camino hacia la madurez*, como antesala de la quinta etapa denominada *sociedades de alto consumo masivo* Es importante destacar que, si bien esta teoría describía en un pequeño modelo el camino recorrido por estos países desde el

siglo XVII, en la práctica adecuar esta hipótesis a los países subdesarrollados se hace un tanto difícil si se tienen en cuenta la diferencias que engloban todos los países tanto interna como externamente. Dentro del trabajo desarrollado por este autor hay que destacar que despoja a las relaciones sociales de su análisis, tanto en su esencia económica como de sus raíces y las considera indeterminadas económicamente. El no consideraba las relaciones de propiedad, el elemento más importante y determinante de las relaciones sociales, e investiga en su lugar los cambios en las actividades sociales. No revela cómo, ni basado en qué y con la ayuda de que fuerzas tiene lugar este cambio en la estructura política y social. Aparentemente el comportamiento de la sociedad ha sido siempre el pensamiento de un capitalista que ha evolucionado de acuerdo a los cambios que se han sucedido en el desarrollo de la humanidad, por tanto, esta sociedad siempre pensará como capitalista sin importar el tipo de relaciones económicas y sociales que proliferan de acuerdo al nivel de interacción que se establece entre las Fuerzas Productivas y las Relaciones Sociales de Producción. El tratar de adecuar esta teoría a nuestras condiciones presupone el análisis de un conjunto de variables como por ejemplo lo relacionado con la dotación de recursos naturales, hecho que sin lugar a dudas benefició a estos países, porque si no los poseían pues sencillamente los obtenían de sus colonias. ¿Quedan recursos naturales en los países subdesarrollados en la actualidad? Es esta una pregunta recurrente que nos hacemos cotidianamente, a la que la respuesta es no, pues en caso de poseer algún recurso no se cuenta con las infraestructuras necesarias para concretar la extracción de estos minerales. ¿Pueden los países subdesarrollados colonizar a otro país? La respuesta sería no, y en este caso suena absurdo siquiera pensar en esta idea, pues no existen posibilidades para esta alternativa, además esto respondía al fenómeno de la acumulación originaria de capitales, fuente de la que se nutrió y desarrolló el capitalismo. Cuando el capitalismo moderno se instauraba, con su actuar iba creando a la par de los altos niveles

de desarrollo de sus fuerzas productivas, un mercado devenido mercado mundial de vital importancia en la internacionalización de las relaciones capitalistas de producción. En la actualidad estos mercados se encuentran dominados por los stocks de capital de las grandes transnacionales que responden a la lógica del capitalismo desarrollado.

La teoría del crecimiento por etapas si bien demostró el camino seguido por los países capitalistas en el logro del desarrollo durante los siglos XVIII, XIX y primeros años del XX, desde el punto de vista metodológico sería un craso error pretender aplicarla a los países subdesarrollados que por demás no presentan las mismas condiciones de entonces, cuando estos países, léase los desarrollados, alcanzaron superar sus condiciones iniciales y llegar a otros niveles superiores.

” Conviene a como dé lugar tratar de elevar el nivel de la productividad agrícola para que pueda realizarse el impulso hacia el Desarrollo Industrial; ya que, a pesar de las modificaciones estructurales que intervinieron en la Economía Mundial, el examen de la evolución económica del Tercer Mundo confirma que, sin el progreso de la agricultura la industrialización tropezara con un cuello de botella estrangulador constituido por el estancamiento de la demanda interior. Además, el nivel actual de la productividad agrícola del Tercer Mundo es, en su conjunto, inferior al de los países Desarrollados ante de los principios de su industrialización”.

Por tanto no podemos arraigarnos a la idea de que estamos estancados en la etapa del **despegue** como sugirió Rostow cuando se refería a los países subdesarrollados, sería pensar que estamos en la etapa previa a la Revolución Industrial, y no es así, sólo que este análisis que hace dicho autor es por su naturaleza anti histórico, ya que el proceso histórico describe esta situación de modo tal que unos países son desarrollados y otro subdesarrollados, pero estos últimos son en última instancia

consecuencia del vertiginoso desarrollo económico alcanzado por los primeros.

” El despegue de los países actualmente Desarrollados recibió su primer impulso, gracias a un aumento de las disponibilidades agrícolas, que permitieron y ocasionaron, bastante pronto, el aumento de la demanda de bienes industriales. Ese aumento de las disponibilidades fue el resultado de un progreso de la producción agrícola más rápido que el de la población”. Consideramos un serio error metodológico el concebir a la “sociedad tradicional” como una etapa natural y por tanto de obligada transición por todos los países, ya que supone que los países desarrollados fueron en su momento subdesarrollados, por lo que sería osado actuar en contra de esta suposición.” Las condiciones que, desde el punto de vista técnico, permitieron la difusión de la Revolución Industrial inglesa, no podrían en ningún caso desempeñar su papel actualmente”. El estudio de esta teoría muestra que su esencia no hace más que divulgar de algún modo el modelo de desarrollo económico seguido por los Estados Unidos como vía idónea y modelo ideal para superar el subdesarrollo, no obstante, advierte el relativo atraso agrícola en relación con los países Desarrollados en los momentos previos a su industrialización. ”Los sistemas económicos anteriores han sido vistos como versiones imperfectas o embrionarias del capitalismo moderno y juzgadas en consecuencia”._Por tanto el camino a seguir debe al menos ser distinto al mostrado por Rostow, alcanzar el desarrollo es complejo pero evidentemente esta no es la vía idónea para lograrlo al menos para los actuales países que no han logrado rebasar el subdesarrollo.

b) Harrod-Domar

Más tarde aparece en escena el Modelo de Crecimiento de Harrod – Domar y Los Modelos Neoclásicos de Cambio Estructural, como el caso del modelo de Artur Lewis y Hollis Chenery, quienes se basaron en estudios estadísticos para

determinar el camino a seguir a partir de condiciones propias del subdesarrollo, que en muchos casos son países con actividades económicas basadas en la agricultura básicamente. El Modelo de Crecimiento desarrollado de manera independiente por los economistas Sir Roy Harrod, de Inglaterra y Evesey Domar de los Estados Unidos a inicios de los años 50 del siglo XX. Esta propuesta toma como premisas metodológicas el equilibrio general, las proporciones macroeconómicas básicas tales como el ahorro, la inversión, el equilibrio fiscal, así como el equilibrio del sector externo. Dicho modelo presenta al desarrollo dentro de unos marcos muy estrechos, por el hecho de usar de modo abusivo las matemáticas en la explicación de este complejo proceso. Dicha propuesta asume que en los países subdesarrollados el ahorro interno es insuficiente para cubrir toda la inversión necesaria, en consecuencia, utilizan en mayor o menor medida el ahorro externo, siendo este público o privado. Lo que se desprende de esta teoría básicamente es que cuanto más grande sea la parte del PNB que el país sea capaz de poder ahorrar, y por lo tanto invertir, ya sea esto por que asumen la propuesta keynesiana de que ahorro es igual a inversión, entonces mayor será el crecimiento del Producto Nacional Bruto (PNB).

Por ende para crecer se debe ahorrar e invertir una determinada proporción del PNB. Pero la lógica de este modelo implica una Formación Bruta de Capital (FBK) elevada para cumplir con la premisa de incrementar la proporción que se ahorra de la renta nacional, lo que en la práctica no es posible para los países que no han alcanzado el desarrollo debido a sus niveles relativamente bajos en la FBK, porque *en primer lugar* el saldo en la Balanza de Pagos es generalmente desfavorable lo cual está asociado a las deformaciones estructurales que presentan estos países, de estructuras económicas muy heterogéneas e incapaces de lograr que el Saldo de la Cuenta Corriente sea igual a menos el Saldo de la Cuenta de Capital.

Por lo cual se ven obligados a cubrir la brecha con el Financiamiento Externo para el desarrollo. "El problema del crecimiento, o del Desarrollo, si se prefiere, se ha hecho tanto más angustioso cuanto que no se presenta en forma de una opción, sino de una necesidad". *En segundo lugar* la propensión marginal al ahorro es casi nula debido fundamentalmente a que no pueden destinar grandes proporciones de su renta nacional al ahorro cuando lo que hacen es consumirla en grandes proporciones. *En tercer lugar* en el caso que el país decida como política económica ahorrar digamos un 20% de la renta nacional ¿entonces cómo va a cubrir la brecha producida si ya estos países no constituyen destinatarios atractivos para las inversiones de capital extranjero, que se han desplazado hacia los países más avanzados tecnológicamente en los últimos años?

En el caso de la ayuda que llega del exterior por diversas vías como el caso de la Ayuda Oficial al Desarrollo, si bien es cierto que resuelve determinados problemas, es del todo insuficiente para cubrir la brecha. Entonces no hay alternativa posible, sencillamente estos países no podrán por esta vía alcanzar el secreto del crecimiento económico y el desarrollo, es decir, aumentar el ahorro y la inversión. Evidentemente este modelo no se ajusta a las condiciones del subdesarrollo, por tanto, su inaplicabilidad es un hecho desalentador que obliga a la búsqueda de otras soluciones fuera de este modelo.

c) Artur Lewis

En el caso de los Modelos Neoclásicos de Cambio Estructural, específicamente la teoría del desarrollo de Artur Lewis con su modelo básico el cual se llegó a considerar como una teoría general para alcanzar el desarrollo, se basa en dos sectores para una economía Subdesarrollada, un *sector tradicional* en las zonas rurales donde la población está muy concentrada, y por tanto el

autor refiere que en estas zonas existe mano de obra excedente, porque si esta mano de obra se retira en un momento dado de la actividad agrícola no habrá ninguna reducción de la producción, además asume que la productividad marginal del trabajo es casi nula en este sector.

El otro sector es denominado por el autor como *sector moderno* donde se supone por demás que existe una elevada productividad, este sector se encuentra en las zonas urbanas, por lo que la actividad industrial tiene supremacía. “Así, si se examina la cronología del Desarrollo de los diversos sectores en la mayor parte de los países que lanzaron su industrialización en los siglos XVIII y XIX, se desprende muy claramente un hecho de conjunto: los progresos de la industria siempre fueron precedidos de un desarrollo de la agricultura”.

La idea del modelo es demostrar que la transferencia de mano de obra del sector tradicional al moderno es la solución para lograr la transformación estructural de estas economías. Con esto se presupone un logro de la producción y el empleo del sector moderno, que estará determinado por la acumulación de ingresos obtenidos por los capitalistas en este sector y que luego revertirán estos beneficios gracias a su buena voluntad, cosa de la que no existen garantías, pues ¿quien asegura que estos beneficios se reinvierten en la economía nacional en vez de ir a parar a los bancos extranjeros que ofrecen mayores atractivos?

El economista asegura que en el sector moderno existe un mercado competitivo capaz de garantizar la existencia de un salario real urbano constante hasta el punto en el que se agota el exceso de mano de obra rural, lo que tiene la limitación de no ver qué ocurre todo lo contrario en estos países, pues no solo se estancan los salarios, sino además el desempleo del sector moderno es apreciable. Por tanto, el supuesto de pleno empleo en zonas urbanas queda destrozado y desde luego es discutible esta posición ya que la evidencia histórica muestra gran desempleo en las

ciudades y poco exceso de mano de obra en el campo. Dentro de los Modelos Neoclásicos de cambio estructural es interesante la propuesta del Cambio Estructural y Pautas de Desarrollo, desarrollado por Chenery, en el cual la idea esencial es un proceso secuencial gracias al cual se transforme la estructura económica industrial hasta otras estructuras que la reemplacen a la agricultura como locomotora del crecimiento económico. En determinada etapa la agricultura tiene un papel determinante para el paso hacia la *etapa inicial* del desarrollo, pues se observó que cuando la renta per- cápita se elevaba ocurría un desplazamiento hacia de la actividad agrícola hacia la industrial. "No sólo el incremento de la productividad agrícola fue el factor determinante del cebo de la industrialización, sino que un crecimiento sensible, tanto en amplitud como en duración, de la productividad agrícola, debió, en la mayoría de los casos, provocar la iniciación del proceso de la industrialización, y esto, durante todo el tiempo que los progresos de la medicina no permitieron a la explotación demográfica absorber la totalidad del beneficio de la variación de la producción agrícola resultante de esos procesos". El segundo momento denominado *fase posterior* responde a la transformación que se presenta cuando se da un paso de la actividad industrial hacia los servicios, esto se evidenció en determinados países como es el caso de los EE.UU. que fue el país tomado como base de análisis fundamental, aunque no el único. "La aplicación de las ideas y los métodos de la ciencia natural a la sociedad es uno de los rasgos más notables del período capitalista".

La hipótesis fundamental de este modelo de que el desarrollo es un proceso identificable de crecimiento y cambios cuyas características principales son similares en todos los países, solo se sustenta en la idea de la combinación correcta de políticas económicas para la generación de pautas de crecimiento auto sostenido, pero ¿acaso esto no beneficia solamente a los países dotados de grandes recursos naturales, capaces de crear las bases para el desarrollo, y por tanto impulsar la transición hacia las etapas enunciadas? su

modelo al igual que los demás, es simplificado, ya que la relación entre los dos sectores es mucho más compleja de lo que realmente se presenta en dicho modelo.

d) Simon Kuznets

Eventualmente aparecen los estudios del Premio Nobel de Economía en 1971 Simón Kuznets, quien proponía la Teoría del “Goteo” o “Derrame” como también se le conoce, por su supuesto funcionamiento de crecer primero y distribuir después.

La esencia de esta teoría es que es necesario sacrificar a los desposeídos, lo que se propone es que para alcanzar el desarrollo es necesario dejar concentrar la riqueza, es decir, no distribuirla entre todos por igual, sino dejar que la copa se llene y sólo entonces se producirá el derrame de la misma, este es el efecto goteo o derrame.

“El desarrollo de la producción de mercancías bajo las condiciones del capitalismo exhibe, por una parte, una intensa racionalización de sus procesos parciales y, por otra, una creciente irracionalidad del funcionamiento del sistema como un todo”. El economista propone una “U” invertida, porque en las etapas iniciales las diferencias se acentuarán de manera apreciable entre los miembros de la sociedad, más tarde la concentración de la riqueza dejará de crecer, nivelándose hasta producirse la redistribución. “Un sistema social que tiene dominio sobre el hombre lo educa hasta un punto en que es capaz de controlar su propio destino”.

Se parte de un país que presenta las condiciones típicas de los países subdesarrollados, por lo que el atraso tecnológico, los problemas estructurales y las grandes diferencias entre los distintos estratos sociales sólo podrán resolverse en la medida en que se aplique esta teoría. El debate fundamental se centra en si

aceptar esta propuesta o si distribuir en la medida en que se genere la riqueza. Lo cierto es que no se ha corroborado en la práctica cuál de los dos métodos es más eficaz, pero no por ello deja de ser una propuesta interesante, máxime cuando las alternativas de desarrollo están aún en pañales.

La disyuntiva entre el sacrificio o no de los desposeídos es bien interesante, pero distribuir en la medida en que se avanza económicamente no ha logrado rebasar el subdesarrollo en los países que han aplicado este método, más bien se han olvidado de los desposeídos y sus riquezas crecen desmedidamente y peor aún los depósitos bancarios se suceden en el extranjero ya sea por la inseguridad que ofrecen los bancos regionales o por la atracción que ejercen las grandes trasnacionales en este sentido, por otro lado en estos mismos países la concentración de la riqueza ha originado la creación de una élite de poder supeditada a los intereses del capital, por lo que no ha sucedido que se distribuya una vez alcanzado un determinado nivel de desarrollo.

Esto sin lugar a dudas ha acentuado mucho más las diferencias económicas, por lo que esta teoría se presenta como una propuesta teórica carente de la práctica que demuestre su validez.

e) Estructuralismo

El tema del desarrollo también lo encontramos en los Estructuralistas, corriente de pensamiento económico latinoamericano surgida a mediados del siglo XX, básicamente estos economistas proponen las categorías de Países Centros a los desarrollados, y Países Periféricos a los subdesarrollados, estos economistas ven el problema del subdesarrollo fundamentalmente como consecuencia del desarrollo de los países centro.

Lo novedoso que aportan a los estudios sobre el desarrollo es que no conciben el subdesarrollo como un fenómeno natural, antesala del desarrollo, sino más bien basándose en el desarrollo alcanzado durante siglos por los países más avanzados, que se logró a costa de la colonización, la que alimentó la acumulación originaria de capitales y por ende abrió las puertas al desarrollo capitalista. La solución que proponen es para los países subdesarrollados lograra determinadas reformas estructurales al sistema para lo cual es necesario un Estado como gestor imprescindible para orientar y planificar el Desarrollo, conjuntamente con la participación política y cultural de los distintos movimientos y grupos sociales.

Básicamente la idea del Desarrollo mediante la sustitución de las importaciones y la promoción a su vez de las exportaciones, mediante el Desarrollo endógeno tiene que necesariamente estar acompañado de grandes avances industriales, por tanto la acción gubernamental debe estar orientada en este sentido. La sustitución de las importaciones está encaminada hacia la satisfacción de necesidades del mercado interno mediante la incentivación de los productores nacionales. Dicha tesis se contrapone a las teorías del comercio exterior de David Ricardo, y más concretamente proponen lo contrario. El enriquecimiento de esta teoría estructuralista ha estado alimentado por distintos teóricos entre ellos Raúl Prebisch, quien fuera fundador de la misma, este autor basándose en el estudio del desarrollo económico y social precedente a su época promulgó el llamado Deterioro de los Términos de Intercambio, en la cual analiza la condición desesperada de los países subdesarrollados como suministradores de las materias primas necesarias para los desarrollados, lo que favorece la estructura industrial de los segundos en detrimento de la de los primeros.

El problema fundamental está identificado como un problema de la deficiente estructura productiva de estos países incapaz de

desarrollar su industria. Por tanto la existencia de países centros origina la existencia de los periféricos, esto ha sido tema de discusión, pero lo cierto es que mientras se llega a un consenso los países avanzan pero dentro de los marcos del subdesarrollo, y en estas condiciones estamos más del 75% de la población mundial.

Las derivaciones de esta teoría han dado lugar a los modelos de dependencia neocolonial, que basados en los estudios de los estructuralistas definen el subdesarrollo como consecuencia de la dependencia causada por la neocolonización de los países, que presentan deformaciones estructurales incapaces de lograr el desarrollo.

La Teoría de la Dependencia que surge en Brasil en los años sesenta del siglo XX, y se presenta como una continuación de la Cepalina, claramente con elementos nuevos y enriquecedores sobre la misma. No es un enfoque alternativo al marxismo, sino que se presenta como una continuación en su variante latinoamericana, que basado en los escritos de Marx, Engels sobre el colonialismo, y en las teorías del imperialismo de Rudolf Hilferding, Rosa Luxemburgo y Lenin, además de los escritos del Paul Barán y Paul Sweezy sobre el subdesarrollo, lo que unido a todo el antecedente que representa la CEPAL, hacen a estos teóricos del desarrollo vean la condición de subdesarrollo como consecuencia lógica de la dependencia económica de países como los de América Latina fundamentalmente, que han sido imposibilitados de desarrollarse por las trabas que suponen la dependencia económica de los más industrializados.

En la década de los noventa del siglo XX proliferan nuevamente las ideas Estructuralistas, esto se debió en gran medida a los efectos de la globalización económica en la región Latinoamericana y al auge del Neoliberalismo como corriente de pensamiento económico. Fernando Fanjzylber conjuntamente

con otros economistas, se dedicaron al estudio del desenvolvimiento económico de América Latina desde los años sesenta hasta los ochenta, lo que dio al traste con la identificación de ciertos tipos de economías, por una parte se identificaron países con gran dinamismo económico y bajos niveles de equidad en la distribución de la riqueza, otros que poseían poco dinamismo y aceptables niveles de equidad y otro grupo que mostraba poco dinamismo y bajos niveles de equidad.

La investigación reveló la inexistencia de países con gran dinamismo económico y aceptables niveles de equidad, esto en esencia es lo que se conoce como el Casillero Vacío de América Latina. Como respuesta a ello surge la necesidad de una Transformación Productiva con Equidad, propuesta por estos economistas como solución a los grandes problemas que enfrentaba la Región. Es necesario añadir a esto Latinoamérica venía de una denominada Década Perdida en los años ochenta como resultado de la implantación en la Región de las políticas Neoliberales.

f) Neoliberalismo

El Neoliberalismo como teoría económica de moda para alcanzar el desarrollo ha sido quizás la más difundida por todo el mundo, lo cierto que, si bien se ha logrado expandir a costa de la globalización, la libre concurrencia de todos ante el mercado ha acentuado aún más las diferencias y esto es reconocible en todos los ámbitos. La amplia difusión que ha tenido esta teoría no la hace escapar a las fuertes críticas que cuestionan su funcionamiento y a no pocos hace recordar la vigencia de las ideas keynesianas sobre el Estado de Bienestar Social, que demostró que el Estado regulando la economía lograba distribuir la riqueza de modo más equitativo que el mercado.

”Eso no implica necesariamente que una planificación integral sea la única solución, pero es cierto que el juego de la economía

de mercado y del ajuste más o menos espontáneo es impotente para resolver esos problemas: por el hecho mismo del desarrollo de una parte de la humanidad, esos ajustes espontáneos que bien o mal(y más bien que mal, si se tienen en cuenta la masa de apremios humanos que la industrialización produjo en sus comienzos y la lentitud del desarrollo) aseguraron el desarrollo en el siglo XIX, fueron fuertemente perturbados. Así, lo que era factor de cebo para el desarrollo se convirtió en obstáculo para el crecimiento de las dos terceras partes de la humanidad que constituyen los países subdesarrollados”.

La confianza depositada en los precios es admirable en tanto que excesiva y se pone de manifiesto en la siguiente cita: “el sistema de precios es el mecanismo que desempeña esta misión (se refiere al libre intercambio entre las personas en el mercado) sin necesidad de una dirección centralizada, sin obligar a las personas a hablar entre sí o a que se gusten mutuamente “.

Lo cierto es que esta posición está bien distante de las concepciones marxistas sobre los precios como forma de expresión del valor de las mercancías, y a la función del dinero como medio de circulación, la teoría económica marxista define al dinero como el signo del valor en tanto que el neoliberalismo centra sus concepciones en él como principal regulador económico. Por tanto, este es un intento de sepultar la ley del valor descubierta por Marx en el Capital, y darle la máxima expresión al carácter fetichista de la producción capitalista. “Una parte esencial de la libertad económica consiste en la facultad de escoger la manera en que vamos a utilizar nuestros ingresos; qué parte vamos a destinar para nuestros gastos y qué artículos vamos a comprar; qué cantidad vamos a ahorrar y en qué forma; qué monto vamos a regalar y a quién”_. En esencia esta es la idea fundamental, dejar todo el papel regulador de la economía al mercado y sobre esta base hacer funcionar el sistema capitalista como un gran mercado en el que todos concurren con objetivos

diferentes, pero con la seguridad de que éste será capaz de resolver todos sus problemas. El debate sobre el papel del Estado en la economía continúa hasta nuestros días, y no pocos piensan que es un error alejarlo de la regulación económica. Lo cierto es que las leyes ciegas del mercado han acentuado las diferencias existentes entre las personas, ya que el mercado no es un mecanismo de justicia económica, todo lo contrario, es sin lugar a dudas su mayor contrincante. “Con el fin de mantener la paz doméstica y la tranquilidad, embotando el filo de los antagonismos de clase y evitando, en fin, los peligros de una revolución violenta, la clase capitalista esta siempre dispuesta a hacer concesiones mediante la acción del estado. Puede ocurrir, por supuesto, que la ocasión de las concesiones sea la exteriorización real de la amenaza revolucionaria”.

Pese a este planteo teórico neoliberal, la historia ha demostrado que el mercado de por sí solo no es capaz de en el largo plazo lograr un crecimiento auto sostenido sin presentar serios problemas de realización económica. Este fenómeno se presenta como una de las tendencias de la economía, pero por más recurrente que sea el pensamiento ortodoxo, la práctica demuestra que a larga el Estado tiende a acabar regulando en alguna medida el mecanismo económico capitalista.

Es importante destacar que el neoliberalismo vino como anillo al dedo en las pretensiones Económicas de Estados Unidos, que si bien pregonaba el liberalismo económico a través de mecanismos que promovían el libre comercio, su economía no dejó de funcionar como una economía regulada, a tal punto que aparece el llamado keynesianismo militar, como vía para desarrollar el complejo militar industrial, lo que le permitió reforzar su política imperial basada en el gasto militar por una parte y por la otra abrir los mercados internacionales bajo el lema del neoliberalismo por el otro.

No obstante, pese al fin que se les haya dado a las políticas neoliberales, son una muestra del desarrollo del pensamiento económico burgués, y por tanto un nuevo enfoque sobre el carácter natural del capitalismo. El hecho de que el sistema capitalista posea la cualidad de mostrar un desenvolvimiento recurrente, en forma de tendencias, demuestra que en la medida en que éste se desarrolla aparecen nuevos modelos de desarrollo llevados a cabo por nuevos economistas, éste carácter dinámico de la economía es lo que hace de ella una ciencia cada vez más apasionante.

El camino hacia el desarrollo se vuelve cada vez lejano, por lo nos obliga a pensar con pesimismo sobre el tema en cuestión, dejando la disyuntiva sobre su alcance. Por tanto, el camino a seguir no se conoce, sólo se conoce que no pueden ser los caminos trillados por la humanidad, reconocer esto constituye en nuestra modesta opinión la condición indispensable para encausar objetivamente el camino hacia el desarrollo.

2.2.2.1. DESARROLLO ECONOMICO

Ahora hablemos del desarrollo económico; tradicionalmente se han llamado países desarrollados a todos aquellos que han alcanzado un elevado nivel de industrialización; es decir, aquellos que producen todo tipo de bienes con una planta industrial muy tecnificada y diversificada. Se les llama también países industrializados.

“El desarrollo es un nivel socioeconómico alcanzado por algunos países. El desarrollo económico implica algunas características que se refieren tanto a cambios cuantitativos como, sobre todo, a cambios cualitativos” (Méndez, 2004).

Así, (Méndez, 2004) “el desarrollo económico es un proceso mediante el cual los países pasan de un estado atrasado de su economía a un estado avanzado de la misma. Este nivel alcanzado en el desarrollo representa mejores niveles de vida para la población en su conjunto (crecimiento del ingreso nacional con un mejor reparto de la riqueza entre los habitantes del país, crecimiento del empleo con mejores ingresos reales para los trabajadores, más y mejores escuelas para mayor número de personas, etc.); trae como consecuencia que los niveles de vida se vayan mejorando día con día, lo que representa cambios cuantitativos y cualitativos.

No se debe confundir crecimiento económico con desarrollo económico, ya que el primero se refiere solamente a cambios cuantitativos: crecimiento de la producción, crecimiento del ingreso, crecimiento del empleo, etc. Sin embargo, el crecimiento económico es base del desarrollo. No puede haber desarrollo si antes no se da el crecimiento. “Las manifestaciones del desarrollo económico destacan (Méndez 2004):

- (1) Un proceso continuo y sostenido de industrialización.
- (2) Alto ingreso per cápita para la mayoría de los habitantes del país.
- (3) Bajo porcentaje de la población económicamente activa ocupada en actividades primarias.
- (4) Elevados niveles de producción y productividad.
- (5) Diversificación del aparato productivo.
- (6) Altos niveles de consumo de bienes y servicios.
- (7) Desarrollo elevado de la ciencia y la tecnología.
- (8) Exportación de bienes manufacturados y de capitales.
- (9) Altos niveles de vida para la población en su conjunto, que se traducen en altos niveles

educativos, buenos programas de salud y asistencia social, viviendas cómodas y con servicios, aumento de esperanza de vida. “La principal manifestación del desarrollo económico es la elevación del nivel de vida de la población en su conjunto”. (Méndez, 2004)

2.2.2.2 DESARROLLO HUMANO

Otro aspecto importante por analizar es el bienestar económico como factor estrechamente relacionado a las condiciones del capital humano, a la mejora de su calidad y a aspectos como la calidad de la vida, el impacto ambiental, las condiciones higiénicas, la seguridad en los lugares de trabajo, las formas de participación en la vida política.

La teoría clásica sobre el capital humano como factor de crecimiento requiere unas explicaciones cuando se van a analizar situaciones o contextos territoriales de extrema pobreza. Está claro que la disponibilidad de capital humano o de tecnologías desarrolladas puede ser irrelevante para el desarrollo local si la población no aprende a utilizar y a crear autónomamente las tecnologías, sobre todo si no tiene medios de sustento y/o hay obstáculos que impiden condiciones de vida adecuadas.

También la teoría económica tomó en consideración estos aspectos a través de la reciente Economía del Bienestar (Nordhaus y Tobin, 1972; Juster et al., 1981) que tiene el objetivo de medir el bienestar de una colectividad. Esta escuela de pensamiento indica el tiempo y el capital como los principales factores de bienestar de una población: el tiempo se divide en tiempo empleado en las actividades de mercado, en

las actividades productivas familiares, en las actividades de recreación y de descanso y en las funciones

biológicas, mientras que el capital, relativamente al tema del bienestar, se considera como conjunto de capitales humanos (en sus elementos de educación y salud), capital directivo (representado por la red de relaciones entre individuos en el marco de las familias, de las asociaciones de voluntarios y de las asociaciones públicas), capital socio-político (relativo a órdenes institucionales para el desarrollo de las actividades colectivas económicas y sociales) y capital relativo a la capacidad de uso y de acceso a los recursos naturales (suelo y subsuelo).

En el caso de Países pobres o extremadamente pobres la renta per cápita no da informaciones sobre el nivel de vida; hay que analizar la diferencia entre el estándar de vida de los Países desarrollados y los en desarrollo. Este nuevo método, llamado de desarrollo humano, pone el acento en el abastecimiento de bienes y servicios básicos (comida, vivienda, vestidos, sanidad y agua) de que las poblaciones más pobres necesitan y en las implicaciones para el desarrollo humano.

El concepto de desarrollo humano parte de teorías que son la antítesis de las tradicionales y pueden resumirse así:

- El crecimiento económico es un medio, y no el fin del desarrollo;
- Las teorías sobre la formación del capital humano y el desarrollo de los recursos humanos consideran a los seres humanos como medios

para aumentar la renta y la riqueza y no como fin principal;

- El punto de vista del bienestar considera a los seres humanos más como beneficiarios que como protagonistas del proceso de desarrollo.

Estas consideraciones se reflejaron en la formulación de políticas, por parte de las principales organizaciones económicas internacionales, para favorecer el desarrollo de los Países pobres y las intervenciones de cooperación.

Entre ellas, el Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas (United Nations Development Programme, UNDP) considera los factores demográficos y las condiciones de vida que favorecen la mejora y el desarrollo en el largo plazo de la economía, evaluando el bienestar según dimensiones que incluyen la salud, la difusión de la instrucción y el acceso a bienes de primera necesidad.

El método adoptado por UNDP es "*poner a las personas en el centro del desarrollo*", creyendo que la dimensión humana del desarrollo se olvidó en el pasado porque sólo se dio importancia al crecimiento económico. El método diferente adoptado por UNDP refleja una vieja tensión dentro de las organizaciones internacionales entre los que concentran su atención en el crecimiento económico y lo identifican con el desarrollo (un ejemplo es el uso del PNB per cápita como medida de los niveles de desarrollo de las Naciones y de variables como la renta o el consumo monetario como medida de bienestar o de pobreza de los y de los grupos sociales) y los que se interesan principalmente en los aspectos y las consecuencias

sociales del desarrollo: por ellos el verdadero objetivo del desarrollo debe ser crear un entorno que permite una vida más larga, sana y creativa.

UNDP publica todos los años Informes sobre el Desarrollo Humano desde 1990. Más que a los indicadores de capital humano, los informes dan importancia a los más generales de desarrollo humano, que además de la educación incluyen necesidades básicas, capacidades y oportunidades. En efecto, el desarrollo completo de las capacidades cognitivas, técnicas y laborales también requiere condiciones de vidas satisfactorias y la oportunidad de ingreso en el mundo del trabajo sin discriminaciones de género, religión, raza, etc.

2.2.2.3 GLOBALIZACION Y LIBERALIZACION

Otro factor que hace productivo el capital humano, sobre todo en los Países en desarrollo, es sin duda el grado de apertura de la economía al comercio internacional.

La globalización es un proceso favorecido por dos factores que actúan juntos: el avance tecnológico, que facilita el movimiento de bienes y de la información, y el desarrollo de las relaciones comerciales internacionales, a través del que se realiza dicho movimiento. La apertura al comercio debería aumentar la productividad de los trabajadores instruidos sobre todo en los Países en desarrollo, ante todo porque la producción para los mercados internacionales coincide con el uso de tecnologías más avanzadas que requieren disponibilidad de capital humano, además el mercado crece y esto permite pagar más el capital humano, creando incentivos para la inversión en este sentido.

Sin duda un País más abierto al comercio exporta más en los mercados de los Países industrializados, donde sus productos compiten con otros bienes tecnológicamente sofisticados. Además, en muchos casos estas producciones son el resultado de inversiones extranjeras por parte de multinacionales. En ambos casos las tecnologías empleadas son mediamente más avanzadas con respecto a las empleadas en los sectores que producen para el mercado local, porque a menudo proceden de los mismos Países desarrollados y, por tanto, requieren un nivel más alto tanto de educación como de formación de los trabajadores. Emplear tecnologías producidas en otros lugares es muy importante para una economía atrasada, porque es mucho más fácil progresar desde el punto de vista tecnológico imitando las ideas de otros y aprendiendo de sus errores en vez de aprender haciendo errores propios. Un País con estas características puede disfrutar lo mejor posible el bajo coste laboral y competir con sus propias exportaciones en los mercados de los Países ricos, produciendo un círculo virtuoso: el aumento de las exportaciones hace crecer la demanda en los sectores exportadores y aumenta su producción, aumentando a su vez la experiencia de los trabajadores y favoreciendo el uso de tecnologías nuevas para estar al día con mercados muy exigentes.

Por último, en una economía abierta la retribución del capital humano puede ser más alta porque el mercado tiende a crecer, ya que el capital humano está menos sujeto a la presencia de rendimientos decrecientes con respecto a mercados más pequeños, por eso hay más oportunidades de disfrutar de un talento específico: si la educación creciera en un mercado estancado, antes o

después el aumento de la demanda influiría en las retribuciones de los trabajadores instruidos; esto no pasa si el mercado crece.

Por tanto, en una economía abierta las personas con talento o capacidades procedentes de la educación o de las experiencias se dedican más a actividades que contribuyen al crecimiento del producto nacional.

En prueba de eso, en los años pasados un amplio grupo de Países en desarrollo entraron en los mercados globales, haciendo de la abundancia de trabajo un factor competitivo en las producciones industriales de alta intensidad de trabajo, aumentando la productividad y la retribución de los trabajadores calificados y, por tanto, la inversión en más capital humano; este círculo virtuoso produjo verdaderos milagros económicos como en Corea, Taiwan y otros Países.

Por tanto, la globalización se considera una gran oportunidad gracias a que los pobres pueden sacar ventajas de las oportunidades del comercio: está claro que las economías abiertas a los intercambios internacionales y a los movimientos de capitales son las que crecen más. Las exportaciones representan un fuerte estímulo al desarrollo de cada vez más Países; el libre movimiento internacional de los capitales permite ir más allá del obstáculo a la inversión representado por el ahorro interno. La apertura a los intercambios internacionales por parte de los Países en desarrollo facilita el traslado de tecnologías, el aumento de la productividad de los factores por efecto de las economías de escala procedentes de la ampliación de los mercados y la mejora de la eficiencia de la organización económica.

2.2.2.4. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En la década 1970 surge el Desarrollo Organizacional (DO) como una respuesta a las características de continuo cambio de las organizaciones. Sus principales creadores son:

Warren Bennis y Richard Beckhard. - el DO se basa en los siguientes supuestos:

Cada época crea la forma de organización más acorde con sus características y necesidades. Los cambios en la sociedad originan la necesidad de revitalizar y reconstruir las estructuras organizacionales.

La única forma de cambiar las organizaciones consiste en modificar la cultura organizacional, o sea, el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias políticas y normas practicadas en una organización. Las personas deben poseer una nueva conciencia social.

Warren Bennis define el DO como “Una respuesta al cambio, estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones de tal forma que éstos puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como el ritmo vertiginoso del cambio mismo”.

Richard Beckhard define el DO como “Un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la

entidad, las cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento”.

French y bell lo definen como “esfuerzo a largo plazo” apoyando por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de renovación organizacional mediante un diagnostico eficaz y colaborador.

Los enfoques de cambio planeado conducen la organización a la excelencia y mejorar el desempeño y la satisfacción de las personas involucradas. En general el desarrollo organizacional implica cambios estructurales y técnicos.

Pero su objetivo principal es cambiar a las personas y la naturaleza y la calidad de sus relaciones laborales. Su énfasis se dirige a cambiar la cultura organizacional. En principio el DO es cambio organizacional planeado.

El desarrollo organizacional surgió con un complejo conjunto de ideas al respecto del hombre, de la organización y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades. Así tenemos que el desarrollo Organizacional es un desdoblamiento práctico y operacional de la Teoría del Comportamiento en camino al enfoque sistemático. Entre los factores de sus orígenes se encuentran:

La relativa dificultad encontrada en sistematizar los conceptos de las diversas teorías sobre la organización, las que traían un enfoque diferente, y muchas veces en conflicto con los demás.

La profundización de los estudios sobre la motivación humana y su interferencia dentro de la dinámica de las organizaciones.

Las primeras investigaciones de laboratorio sobre comportamiento de grupo buscaban mejorar el comportamiento de este. A través de una serie de reuniones, los participantes diagnostican y experimentan su comportamiento en grupo, actuando como sujetos y experimentadores al mismo tiempo y recibiendo la asesoría de un psicólogo.

La pluralidad de cambios en el mundo que dieron origen al desarrollo organizacional como el aumento del tamaño de las organizaciones y una creciente diversificación y gradual complejidad de la tecnología moderna.

La fusión de dos tendencias en el estudio de las organizaciones: el estudio de la estructura y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones integrados a través de un tratamiento sistemático.

Inicialmente el Desarrollo Organizacional, se limitó al nivel de los conflictos interpersonales de pequeños grupos, luego paso a la administración pública y posteriormente a todos los tipos de organizaciones humanas recibiendo modelos y procedimientos para los diversos niveles organizacionales. Los diversos modelos de Desarrollo organizacional consideran básicamente cuatro variables: el medio ambiente, la organización, el grupo social y el individuo.

El análisis explícito de los problemas del conflicto y cambio, de las relaciones interpersonales y de la

dinámica de grupos e intergrupos dieron origen a la creación de una especialidad en la ciencia de la administración. Su finalidad es mejorar el conocimiento de estos problemas y temas “conductuales”, identificar las habilidades que los gerentes deben aprender y ayudarles a adquirirlas y utilizarlas para mejorar la eficiencia organizacional y el bienestar del ser humano. A estas especialidades se le da el nombre de Desarrollo Organizacional, cuya abreviatura es DO.

Entonces se puede definir al Desarrollo Organizacional como un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad en recursos humanos a fin de hacer creable, sostenible y funcional a la organización en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad.

Para lo cual, según KAST y ROSENZWEIG, señalan que el Desarrollo Organizacional es “ Un esfuerzo a largo plazo para mejorar los procesos de renovación y solución de problemas de una organización, particularmente mediante una administración más efectiva y de colaboración de la cultura organizacional con hincapié en la cultura de los grupos de trabajo formales, con la asistencia de un agente de cambio o catalizador y el uso de la teoría y la tecnología de la ciencia del comportamiento aplicada, incluyendo la investigación de acción”.

Aquí se resalta que se debe mejorar los procesos de renovación y solución de problemas al tiempo que se trabaja en asuntos específicos que son relevantes para los grupos de trabajo. Una característica típica de las actividades de desarrollo de una organización es la

inclusión de todos los participantes en el análisis de problemas que los afectan. Por lo tanto, el cambio humano hace énfasis en mejorar la eficacia organizacional cambiando ciertos aspectos del personal. El centro de este tipo de cambio radica en factores como las actitudes de los empleados y las habilidades del liderazgo. En general, los gerentes deben intentar realizar este tipo de cambio cuando los recursos humanos parecen la causa principal de la ineficacia organizacional.

De ahí que, el proceso del cambio humano se denomina también Desarrollo Organizacional (DO). Aunque el DO se centra principalmente en cambiar algunos aspectos de las personas, estos cambios se basan en el panorama de la estructura, de la tecnología y demás componentes organizacionales.

Por otro lado, SOLANA manifiesta que a medida que evolucionan, las organizaciones crecen y se desarrollan. Los términos crecimiento y desarrollo son tomados generalmente como sinónimos. Sin embargo, no lo son.

Por ello, el desarrollo radica en aprovechar mejor el potencial de la organización. Es básicamente cualicuantitativo. Trata de ampliar horizontes, se vale de nuevas tecnologías, crea nuevos productos, explora y ataca nuevos mercados, evoluciona innovando. Como se puede observar, el desarrollo requiere, como condición ineludible, la predisposición para cambiar, la flexibilidad para hacerlo toda vez que sea preciso, el desarrollo se fundamenta en una cierta fortaleza.

Asimismo, el paradigma de desarrollo organizacional aprecia el crecimiento de los valores humanos y organizacionales, los procesos de colaboración, participación y el espíritu inquisitivo. En el desarrollo organizacional, el agente de cambio puede ser directivo; sin embargo, se concede mucha importancia a la colaboración. Los agentes de cambio en el desarrollo organizacional conceden poco valor a conceptos como poder, autoridad control, conflicto y coacción.

También para ROBBINS, quien identifica brevemente los valores básicos de la mayor parte de las actividades del desarrollo organizacional.

Respeto por las personas: Se piensa que las personas son responsables, conscientes y dedicadas y que deben recibir un trato digno y respetuoso.

Confianza y apoyo: la organización sana y eficaz se caracteriza por la confianza, la autenticidad, la apertura y un clima solidario

Igualdad de poder: las organizaciones eficaces restan importancia al control y la autoridad jerárquica.

Confrontación: Los problemas no se deben ocultar, se deben enfrentar abiertamente.

Participación: Cuanta más participación tengan en las decisiones de un cambio las personas que se verán afectadas por él, tanto mayor su compromiso para poner en práctica esas decisiones.

También los teóricos y los profesionales de la administración, han trabajado en el desarrollo de formas de pensamiento sobre el desarrollo de formas de pensamiento sobre el desarrollo organizativo de una manera práctica y a la vez significativa. Por ello al

consultar a GANNON, nos dice que “uno de los primeros y más importantes modelos de sistemas para la introducción de los cambios en las organizaciones fue desarrollado por Kurt Lewin, quien pensaba que el nivel de comportamiento en una organización en cualquier instante es el resultado de dos fuerzas; por una parte, aquellos que tratan de mantener el statu quo y por otra, las que promueven el cambio.”

Así nos habla del proceso de cambio que implica tres etapas: Trata del deshielo que normalmente se centra en la reducción de todas aquellas fuerzas que mantiene el comportamiento de la organización en su nivel actual.

Luego los miembros de la organización deben esforzarse por seguir la nueva dirección, desarrollando nuevos comportamientos, valores y actitudes a través de los cambios de las estructuras y procesos de la organización. Y en la recongelación, el esfuerzo se orienta a estabilizar a la empresa en este nuevo estado de equilibrio.

Estas tres etapas básicas del Desarrollo Organizacional están directamente relacionadas con el modelo de sistemas de Lewin. Estas etapas son el diagnóstico, intervención y el mantenimiento. Por consiguiente, la administración debe reconocer primeramente que existe un problema y a su tiempo, debe de llamar a un consultor en Desarrollo Organizacional para que haga un diagnóstico del mismo; el consultor puede analizar los informes normales de la administración y emplear técnicas. Del mismo modo, GIBSON, IVANCEVICH y DONNELLY,

resaltan sobre los agentes de cambio en el desarrollo de la organización:

Dada la tendencia que tienen los gestores a buscar respuestas en las soluciones tradicionales, se hace necesaria la intervención de una persona externa. El interviniente, o agente de cambio, ofrece otra perspectiva para la situación y representa un desafío para el statu quo. El éxito de cualquier programa de cambio escriba en gran medida en la calidad y operatividad de la relación que se establezca entre el agente de cambio y los que toman las decisiones claves en la organización. Así pues, la modalidad que adopte la intervención representa una decisión crucial.

Intervenir significa entrar en una organización establecida o en una relación entre personas o departamentos con el propósito de ayudarles a mejorar su eficacia. Se utilizan en la organización un cierto número de modalidades de intervención.

2.3 GLOSARIO DE TERMINOS

a) Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. Las Instituciones de hoy no son las mismas de antes, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada Institución Educativa; con esto, cada uno de los componentes de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios.

b) Conceptos Relacionados con el Desarrollo: A través de la historia se han utilizado distintos conceptos para referirse a un país o región desarrollada, sin embargo, dichos conceptos han reflejado el pensamiento imperante de la época, así como la expresión de una realidad concreta. Existen sin duda una serie de conceptos que cumplieron o cumplen un papel importante en lo que se refiere al Desarrollo; así tenemos:

1) Progreso

Este es un concepto asociado directamente a la aplicación de la ciencia económica a las actividades productivas, a la incorporación de nuevas técnicas y métodos, para la modernización de las formas de producción y de vida. El concepto de progreso, basado supuesta y optimistamente en el desarrollo capitalista, es sin duda parte de la idea de desarrollo, puesto que ésta involucra igualmente la preocupación por el adelanto técnico y la aplicación de nuevos métodos para el mejor aprovechamiento del potencial productivo. Pero no comparte la misma visión optimista y automática que le permitía suponer, que en el adelanto técnico residía la causa fundamental del avance económico. El Desarrollo se preocupa además por los efectos que el avance técnico tiene desde el punto de vista de la capacidad de acumulación, la distribución del ingreso y la asignación de recursos, aspectos que no caben en la noción de progreso.

2) Crecimiento

Un concepto más reciente, asociado estrechamente con la teoría macro económica moderna, es el crecimiento. Este concepto es en cierto modo similar al de la evolución, por lo menos en lo que se refiere al aspecto del incremento gradual y continuo de los ingresos, que le es inherente. También incorpora la noción de progreso, en el sentido de acentuar la importancia fundamental de las innovaciones técnicas en el proceso de crecimiento. El crecimiento económico se mide por el aumento del Producto Bruto Interno (PBI) o del Producto Nacional Bruto (PNB), muchas veces el crecimiento del PBI o del

PNB no es acompañado de un progreso similar en materia de desarrollo humano, entonces este crecimiento es insostenible.

3) **Desarrollo Sostenible**

Este es un Concepto que propugna un modelo de desarrollo que atienda eficazmente las necesidades actuales de la humanidad, sin comprometer la capacidad de preservar los recursos para las generaciones futuras y la conservación del medio ambiente.

c) Desarrollo Económico: Transición de un nivel económico concreto a otro más avanzado, el cual se logra a través de un proceso de transformación estructural del sistema económico a largo plazo, con el consiguiente aumento de los factores productivos disponibles y orientados a su mejor utilización; teniendo como resultado un crecimiento equitativo entre los sectores de la producción. El desarrollo implica mejores niveles de vida para la población y no sólo un crecimiento del producto, por lo que representa cambios cuantitativos y cualitativos. Las expresiones fundamentales del desarrollo económico son: aumento de la producción y productividad per cápita en las diferentes ramas económicas, y aumento del ingreso real per cápita. Proceso por el que una sociedad cambia su organización económica pasando de un sistema tradicional y estacionario a otro moderno que permite el crecimiento económico continuado.

d) Docente: Es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino docens, que a su vez deriva de “enseñar”. En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro. El docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel a que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma un docente puede no ser un maestro, (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas, para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje. El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su

dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno. La docencia entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres (03) elementos: el docente, los alumnos y el objeto del conocimiento.

e) Gestión por Competencia: Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

f) Desarrollo Organizacional: Beckard (1969) define el D.O. como "un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento".

Para Bennis (1969), el D.O. es "una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos, y al aturdidor ritmo de los propios cambios"

2.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

2.4.1. Hipótesis Principal

El capital humano docente se relaciona significativamente con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima se verá optimizado durante el año 2017.

2.4.2. Hipótesis Secundarias

1) El nivel de capacitación docente se relaciona significativamente con el nivel de crecimiento económico en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

- 2) El nivel de experiencia laboral se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo organizacional en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.
- 3) El nivel de habilidad mental se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo sostenible en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.
- 4) El nivel de satisfacción laboral contribuiría a mejorar significativamente con el nivel de desarrollo humano en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

2.5 IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

2.5.1 Variable independiente:

X: Capital Humano

2.5.2 Variable dependiente

Y: Desarrollo Económico

2.6. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I. CAPITAL HUMANO	Nivel de Capacitación del Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura general • Perseverancia • Nivel de Educación • Voluntad de estudio
	Nivel de Experiencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de Trabajo • Lugares de desempeño laboral. • Nivel alcanzado • Títulos obtenidos

	Nivel de Habilidad Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Destreza Intelectual. • Frustración Intelectual. • Análisis Mental • Concentración
	Nivel de Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud del docente. • Comportamiento. • Desempeño optimo • Producción laboral.
V.D. DESARROLLO ECONÓMICO	Nivel de Crecimiento Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad económica • Tecnología • Capacidad de servicios. • Infraestructura
	Nivel de Desarrollo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo • Aprendizaje. • Cultura
	Nivel de Desarrollo Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Educación. • Salud y nutrición • Empleo y salarios • Seguridad social
	Nivel de Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Cooperación • Potenciación • Productividad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo, Diseño y Nivel de la investigación

3.1.1 Método de Investigación

El método aplicado en el proceso de investigación será el descriptivo.

Según Sánchez C. (2009:50) “consiste en describir, analizar he interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y las variables que lo caracterizan de manera tal y como serán en el presente

3.1.2 Tipo de Investigación

El presente estudio de investigación busco probar la relación entre las variables **EL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES DEL DISTRITO DE LIMA, EN EL AF 2017**, lo cual reunió las condiciones necesarias para ser denominado como una “**investigación aplicada**”.

La investigación puede cumplir dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y **b) resolver problemas prácticos (investigación aplicada)**. Gracias a estos dos tipos de investigación la humanidad ha evolucionado. (Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. 2014. Metodología de la Investigación. Pág. 24.)

Este trabajo presenta un estudio descriptivo con la finalidad de “especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a otro análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.230). los estudios descriptivos no se limitan a presentar puntos de vista personales y datos vasados en observaciones , sino que, en concordancia con Hernández y sus colaboradores, Bavarezco (1997) dice que dicho

estudio “consiste en describir y analizar sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad (individuos, comunidades)”(p.55); así mismo, Méndez (1996) afirma que el estudio descriptivo “se identifican características del universo de la investigación; señala formas de conducta; establece comportamientos concretos y descubre y comprueba situaciones variables” (p.42).

Se describe el problema y después de la aplicación de un diseño de investigación de campo, se analiza e interpreta los resultados mediante la técnica descriptiva.

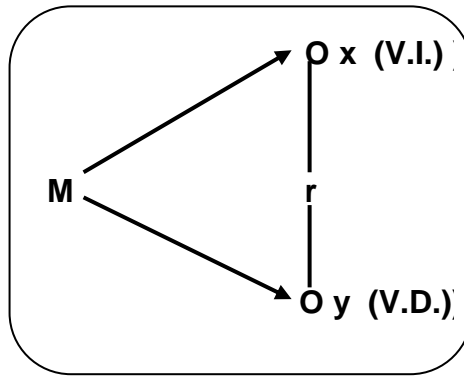
3.1.3. Diseño de investigación

En la presente investigación se realiza a través de un diseño correlacional.

Según Hernández, R. et al. (2010:81), Este tipo de estudios tubo por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categoría o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de relación entre dos o más variables miden cada una de ellas (presuntamente relacionados) y después, cuantifican y analizan la vinculación.

Dentro de este marco nuestra investigación corresponde al diseño correlacional, porque relacionaremos las variables seguridad militar y sistema biométrico.

El tipo de diseño aplicado es, No Experimental: Transaccional y/o Transversal (Hernández R. 2010. p. 110), en la cual la recolección de datos se debe realizar en un único momento. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación; estos estudios permiten establecer las características cualidades, consecuencias de las variables de análisis de acuerdo al siguiente diagrama:



Denotación:

M = Muestra de investigación

O = Observación

x = **Variable Independiente:**
Capital Humano

y = **Variable Dependiente:**

Desarrollo Económico

r = Relación de variables.

3.2.3 Nivel de investigación

El nivel de la presente investigación es correlacional; pues nos habíamos propuesto describir y analizar como **el Capital Humano influye en el Desarrollo Económico en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes, Distrito de Lima Metropolitana en el año 2017**

Se trata de una investigación de nivel correlacional no sin antes haber sido descriptivo, para explicar la naturaleza de las variables, tiene por finalidad conocer la relación o grado de influencia que existe entre **el Capital Humano influye en el Desarrollo Económico en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes, Distrito de Lima Metropolitana en el año 2017**

Según, Hernández R., Fernández C. Batista P., (2014). “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una

muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas y después cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba". (p.93).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población total objeto de estudio, estuvo conformada por 1200, entre directivos, docentes y estudiantes del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017

Descripción	Cantidad de Directivos	Cantidad de Docentes	Cantidad de estudiantes
Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes	10	130	1060
Total			1200

3.2.2 Muestra

Para determinar la muestra, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se tendrá en cuenta el teorema central del límite para estimar proporciones de la población finita, cuya fórmula y procedimientos de aplicación se presenta a continuación:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

- Z : Nivel de Confianza (95% 1,96).
- P : Proporción poblacional de autoridades, docentes y alumnos, que manifestaron experimentar un desarrollo económico debido al capital humano. 50% (**P = 0.5**)

- Q : Proporción poblacional de autoridades, docentes y alumnos que manifestaron no experimentar un desarrollo económico debido al capital humano. 50% (**Q = 0.5**)
- e : Margen de error permitido 8% = 0.08
- N : Tamaño de la población finita.
- n : Tamaño óptimo de muestra.

Sus valores correspondientes son:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (1200)}{(0.08)^2 (1200-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 133$$

Por tanto, la muestra óptima fue 133 encuestados, los que fueron seleccionados aleatoriamente.

3.3 Técnicas e Instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó en este estudio fue la Encuesta.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos fue el Cuestionario aplicado a la muestra.

3.4 Procesamiento de los Datos

Para la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados se solicitó la autorización al Presidente de la Asociación del Círculo Militar de Salaverry, para que nos brinden las facilidades del caso al investigador, para realizar el recojo de información del personal de Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales y Empleados Civiles.

Se administró una encuesta a los 119 entrevistados entre el personal de personal de Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales y Empleados Civiles con la finalidad de obtener el recojo de información sobre el tema de investigación; las mismas que ha sido diseñadas para una adecuada recolección de datos, mediante el empleo de la escala de Likert, que nos permitirá medir las dos variables de estudio, evidentemente después de haber recibido la orientación respectiva por parte de los investigadores.

El **escalamiento de Likert** es un método desarrollado por Rensis Likert en 1932, sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”. (Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014. Pág. 238). Se ha establecido para cada pregunta del cuestionario, el entrevistado respondió las alternativas de la escala de 1 a 5:

- **Muy de acuerdo** 5
- **De acuerdo** 4
- **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** 3
- **En desacuerdo** 2
- **En total desacuerdo** 1

Para el procesamiento de datos se utilizó la **estadística descriptiva**, mediante la formulación de tablas de frecuencias o histogramas para cada pregunta, que arrojó porcentajes para los resultados, permitiendo establecer las interpretaciones de dichos resultados y presentar los mismos mediante gráficos o histogramas para su mejor comprensión y entendimiento.

Asimismo, para probar la hipótesis de la presente investigación en el **ámbito de la estadística inferencial** se aplicó el **coeficiente de correlación de Pearson (r)**, para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno. Finalmente, la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis es a través de un **gráfico de dispersión o nube de puntos**. En

base a los resultados se creó la base de datos y se aplicó estos al tratamiento estadístico siguiente:

- Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Tabla de frecuencias y de contingencias, en las cuales se precisan los indicadores para las variables.
- Prueba de correlación de r Pearson.
- Pruebas de seguridad para correlación: error probable o error estándar de diferencia de dos promedios correlacionados que limitan el máximo permisible de fluctuación para aceptar un ajuste de correlación dado.
- Se realizó la tabulación de los datos mediante la Técnica del Software **SPSS ver. 24.0**, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

- Cuestionario constituido por dieciséis ítems, dirigido a los docentes y estudiantes, para conocer las características de la variable independiente (capital humano).
- Cuestionario constituido por dieciséis ítems, dirigido a los docentes y alumnos para conocer las características de la variable dependiente (desarrollo económico).
- Se empleó el instrumento I y II: Cuestionarios para el Capital Humano y Desarrollo Económico el coeficiente de Alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad de este instrumento, a través de una prueba piloto.

Coeficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

K = El número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_t^2 = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,951	,954	2

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de 0,951 y 0,954 lo cual permite decir que el Test en su versión de 16 ítems cada uno de las variables tienen una **alta confiabilidad**, de acuerdo al criterio de valores.

Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto a Capital Humano y Desarrollo Humano.

- d. Fórmulas estadísticas, para el procesamiento estadístico de los datos en el muestreo, la prueba de hipótesis a través del análisis paramétrico (correlación de Pearson), etc.

Los resultados obtenidos fueron analizados en el *nivel descriptivo* y en el *nivel inferencial*, según los objetivos y las hipótesis formuladas. En el ***nivel descriptivo***, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes del capital humano (capacitación del docente, experiencia laboral, habilidad mental y satisfacción laboral) y en el desarrollo económico (crecimiento económico, desarrollo organizacional, desarrollo sostenible y desarrollo humano), llevada a cabo en el Centro de Idiomas “Virgen de las Mercedes”; en el ***nivel inferencial***, se ha hecho uso de la estadística de análisis paramétrico y como tal se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson, ya que se investiga la relación entre las dos variables cuantitativas medidas en un nivel por intervalos.

4.1.1 NIVEL DESCRIPTIVO

A. Niveles del Capital Humano:

A continuación, identificaremos las dimensiones del capital humano (capacitación del docente, experiencia laboral, habilidad mental y satisfacción laboral) en el Centro de Idiomas “Virgen de las Mercedes” del distrito del Cercado de Lima, en el año 2017.

Se han establecido cuatro niveles para describir las dimensiones investigadas, utilizando la Escala de Lickert: ***siempre, casi siempre, a veces y nunca***. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es un punto y el máximo es 64 puntos, para cada una de las dimensiones.

En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

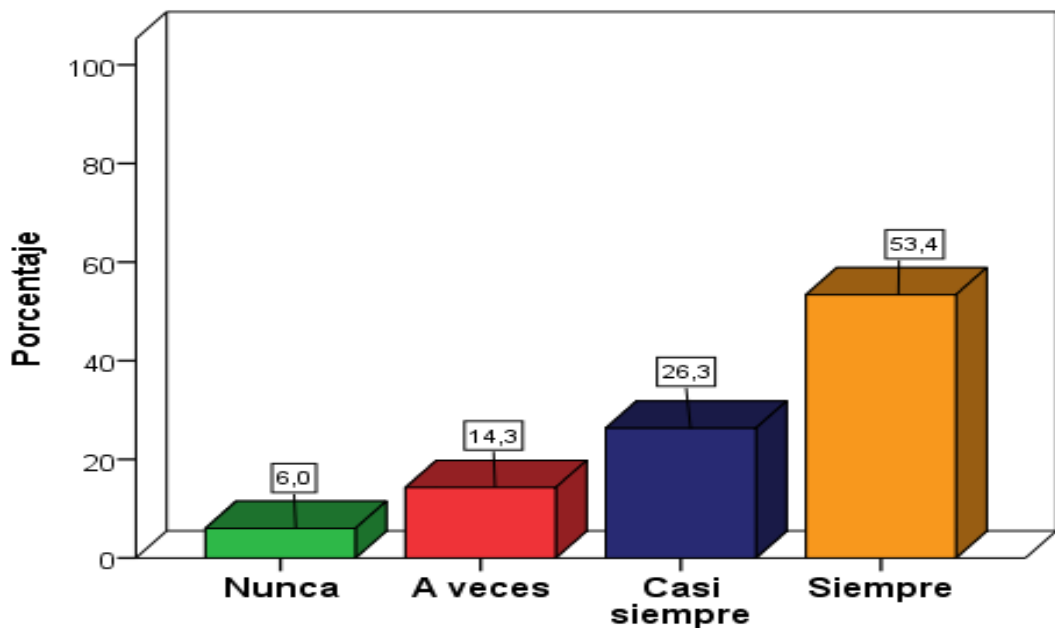
	Por Variable	Por Dimensiones
Siempre	49 – 64	13 – 16
Casi siempre	33 – 48	9 – 12
A veces	17 – 32	5 – 8
Nunca	1 - 16	1 - 4

En el cuadro siguiente se puede observar los niveles en que se expresa la variable independiente con sus respectivas dimensiones.

CUADRO N ° 01
Nivel de percepción del Capital Humano

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	6,0	6,0	6,0
A veces	19	14,3	14,3	20,3
Casi siempre	35	26,3	26,3	46,6
Siempre	71	53,4	53,4	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 01
Nivel de percepción del Capital Humano



INTERPRETACIÓN:

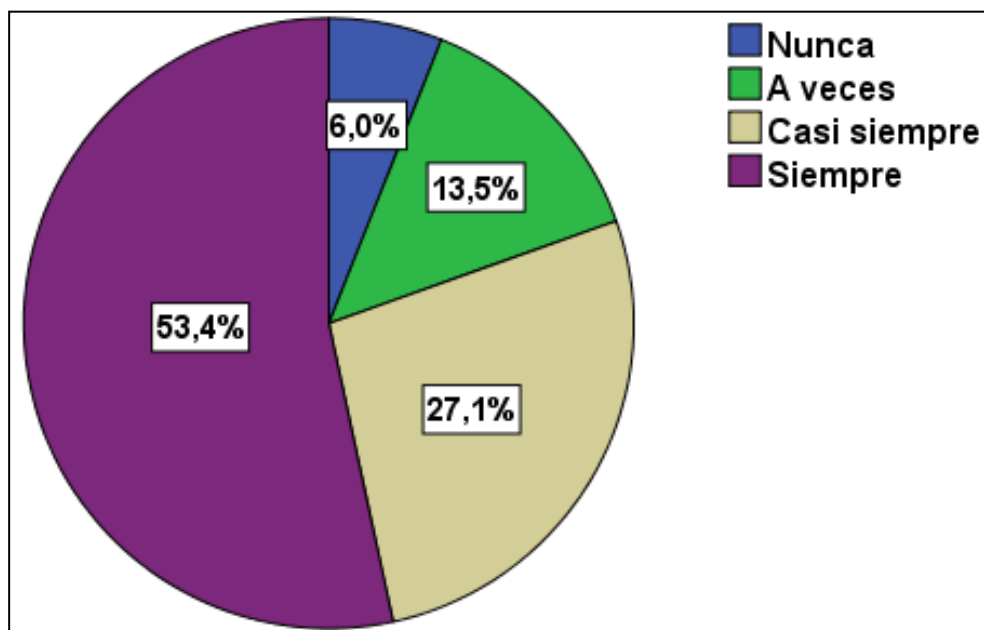
El cuadro N° 01 y el gráfico N° 01 nos indica que el 53,4% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción de los docentes y estudiantes sobre el capital humano, seguido por el 26,3% que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 14,3% que se ubica en el nivel a veces y el 6,0% señaló nunca, totalizando el 100% de la muestra. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,2707 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

CUADRO N ° 02
Nivel de percepción de capacitación del docente

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	6,0	6,0	6,0
A veces	18	13,5	13,5	19,5
Casi siempre	36	27,1	27,1	46,6
Siempre	71	53,4	53,4	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 02

Nivel de percepción de capacitación del docente



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 02 y el gráfico N° 02 nos indica que el 53,4% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre capacitación docente, seguido por el 27,1% que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 13,5% que se ubica en el nivel a veces y el 6,0% de los encuestados manifestaron nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,2782, que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

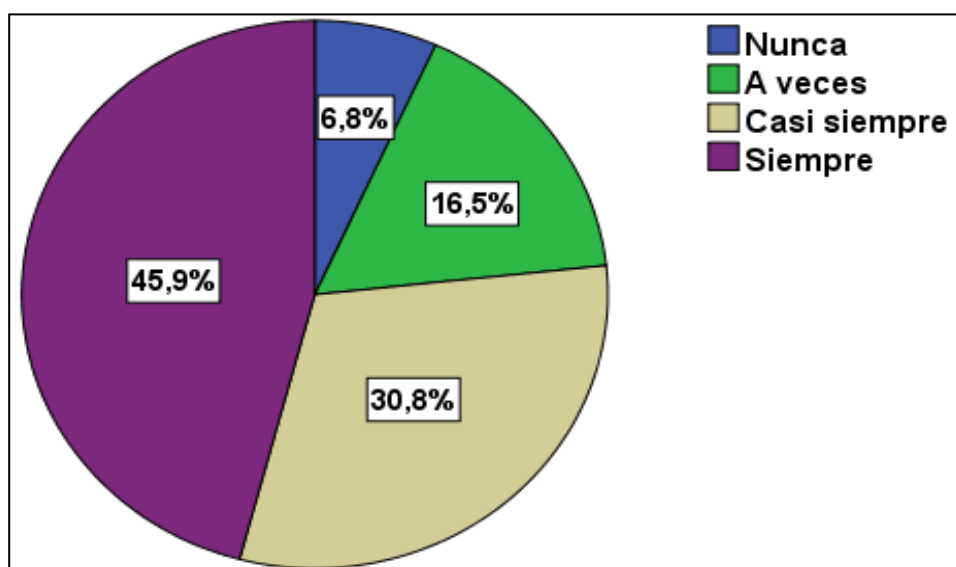
CUADRO N ° 03

Nivel de percepción de experiencia laboral

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	6,8	6,8	6,8
A veces	22	16,5	16,5	23,3
Casi siempre	41	30,8	30,8	54,1
Siempre	61	45,9	45,9	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 03

Nivel de percepción de experiencia laboral



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 03 y el gráfico N° 03 nos indica que el 45,9% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre experiencia laboral, seguido por el 30,8% que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 16,5% que se ubica en el nivel a veces y el 6,8% en el nivel nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,1579 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

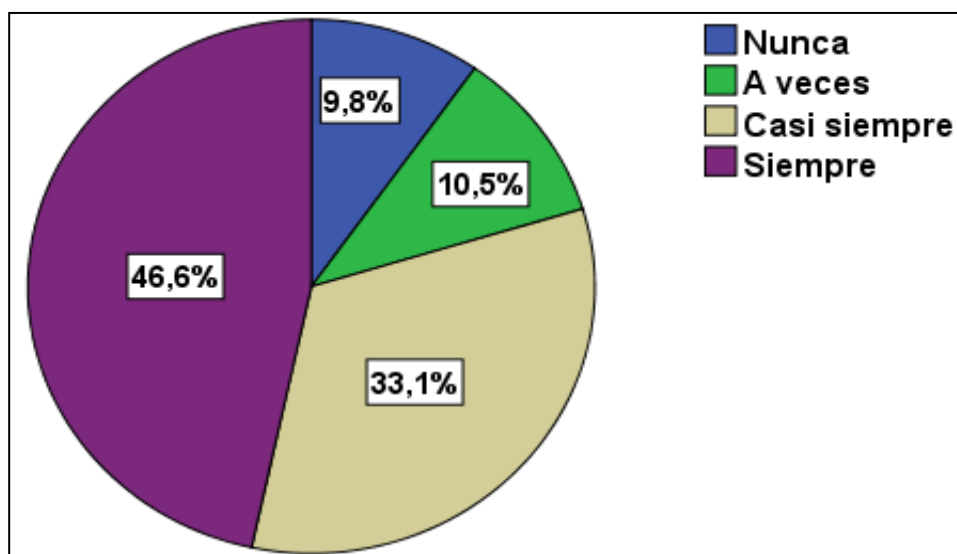
CUADRO N ° 04

Nivel de percepción de habilidad mental

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	9,8	9,8	9,8
A veces	14	10,5	10,5	20,3
Casi siempre	44	33,1	33,1	53,4
Siempre	62	46,6	46,6	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 04

Nivel de percepción de habilidad mental



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 04 y el gráfico N° 04 nos indica que el 46,6% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre habilidad mental, seguido por el 33,1% que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 10,5% que se ubica en el nivel a veces y el 9,8% en el nivel nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,1654 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

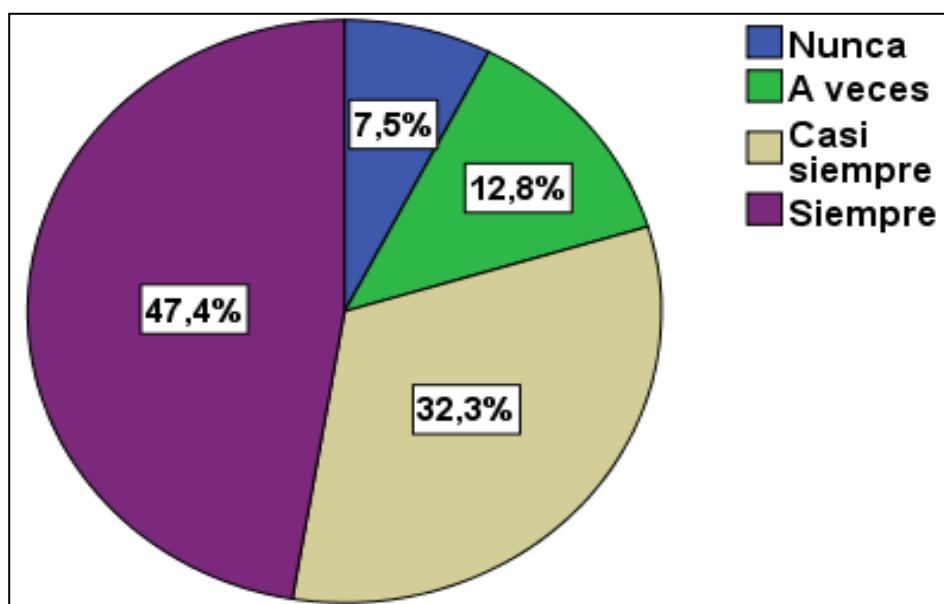
CUADRO N ° 05

Nivel de percepción de satisfacción laboral

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	7,5	7,5	7,5
A veces	17	12,8	12,8	20,3
Casi siempre	43	32,3	32,3	52,6
Siempre	63	47,4	47,4	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 05

Nivel de percepción de satisfacción laboral



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 05 y el gráfico N° 05 nos indica que el 47,4% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre satisfacción laboral, seguido por el 32,3% que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 12,8% que se ubica en el nivel a veces y el nivel 7,5% nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,1955 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

A. Niveles del Desarrollo Económico:

En cuanto a la percepción sobre el Desarrollo Económico en el Centro de Idiomas “Virgen de las Mercedes” del distrito del Cercado de Lima en el año 2017; también se han considerado cuatro niveles, utilizando la Escala de Lickert: siempre, casi siempre, a veces y nunca. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es un punto y el máximo es 64 puntos, para cada una de las dimensiones.

En tal sentido, en función de estos porcentajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

	Por Variable	Por Dimensiones
Siempre	49 – 64	13 – 16
Casi siempre	33 – 48	9 – 12
A veces	17 – 32	5 – 8
Nunca	1 - 16	1 - 4

Los entrevistados, según sus puntajes, se ubicarán en uno de los niveles establecidos. Este sistema así determinado, en el presente estudio, es para la evaluación general del Desarrollo Económico.

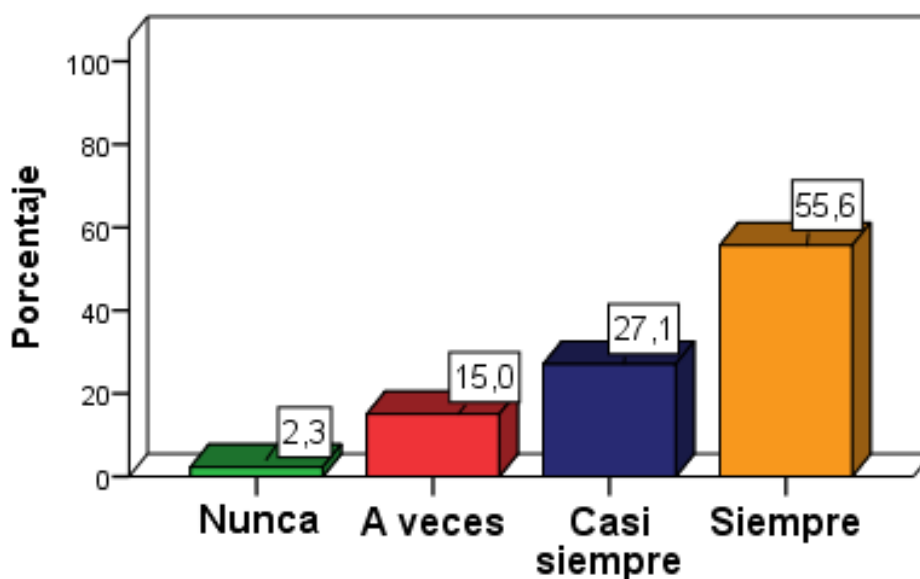
En el cuadro siguiente se podrá observar los niveles predominantes de percepción del Docente, según la evaluación que hace la muestra de entrevistados:

CUADRO N ° 06
Nivel de percepción del Desarrollo Económico

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,3	2,3	2,3
A veces	20	15,0	15,0	17,3
Casi siempre	36	27,1	27,1	44,4
Siempre	74	55,6	55,6	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 06

Nivel de percepción del Desarrollo Económico



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 06 y el gráfico N° 06 nos indica que el 55,6% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre el desarrollo económico, seguido por el 27,1% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 15,0% que se ubica en el nivel a veces y el 2,3% en el nivel nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,3609 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

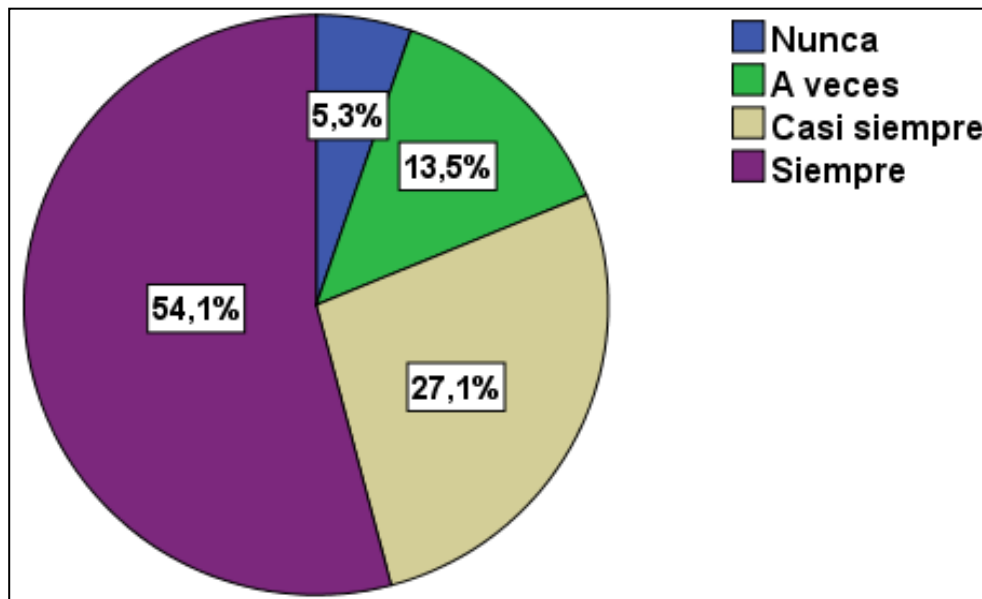
CUADRO N ° 07

Nivel de percepción del Crecimiento Económico

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	5,3	5,3	5,3
A veces	18	13,5	13,5	18,8
Casi siempre	36	27,1	27,1	45,9
Siempre	72	54,1	54,1	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 07

Nivel de percepción del Crecimiento Económico



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 07 y el gráfico N° 07 nos indica que el 54,1% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre el crecimiento económico, seguido por 27,1% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 13,5% que se ubica en el nivel a veces y el 5,3% en el nivel nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,3008 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

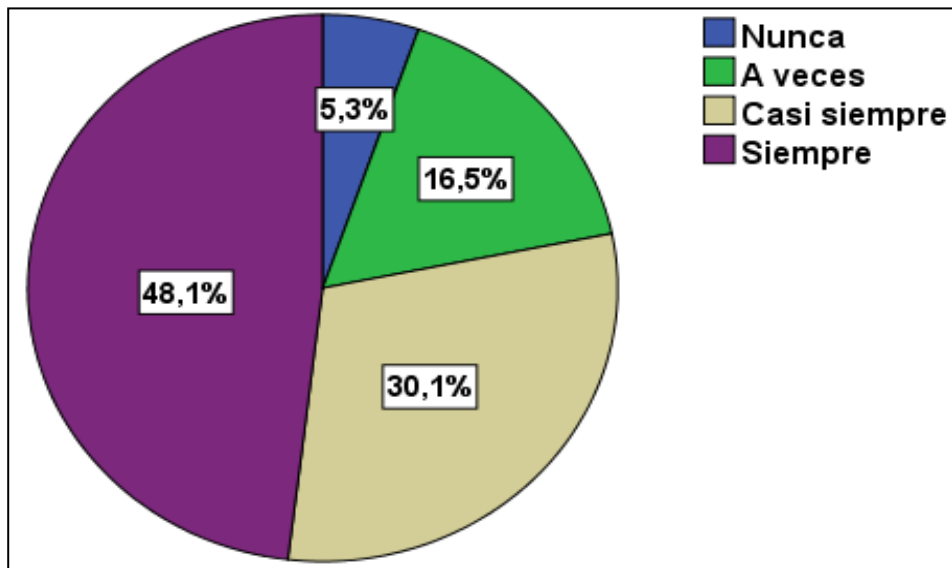
CUADRO N ° 08

Nivel de percepción del Desarrollo Organizacional

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	5,3	5,3	5,3
A veces	22	16,5	16,5	21,8
Casi siempre	40	30,1	30,1	51,9
Siempre	64	48,1	48,1	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 08

Nivel de percepción del Desarrollo Organizacional



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 08 y el gráfico N° 08 nos indica que el 48,1% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre el desarrollo organizacional, seguido por 30,1% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 16,5% que se ubica en el nivel a veces y el 5,3% en el nivel nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,2105 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

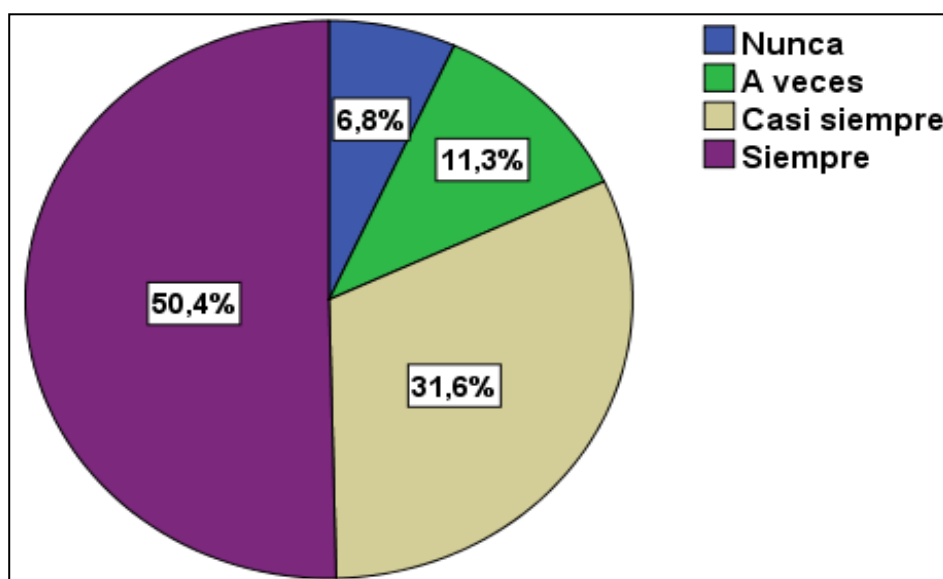
CUADRO N ° 09

Nivel de percepción del Desarrollo Sostenible

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	6,8	6,8	6,8
A veces	15	11,3	11,3	18,0
Casi siempre	42	31,6	31,6	49,6
Siempre	67	50,4	50,4	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 09

Nivel de percepción del Desarrollo Sostenible



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 09 y el gráfico N° 09 nos indica que el 50,4% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre el desarrollo sostenible, seguido por 31,6% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 11,3% que se ubica en el nivel a veces y el 6,8% en el nivel nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,2556 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

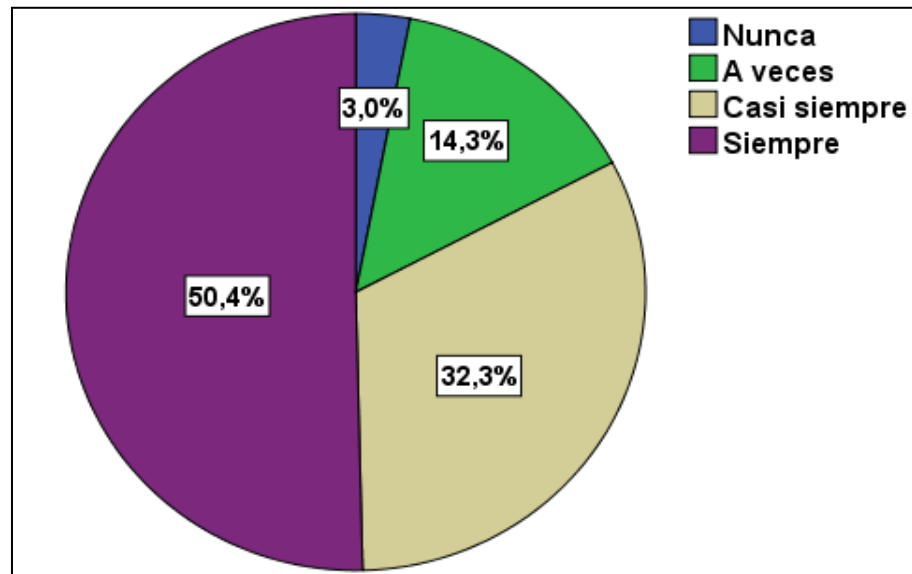
CUADRO N ° 10

Nivel de percepción del Desarrollo Humano

Niveles de Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3,0	3,0	3,0
A veces	19	14,3	14,3	17,3
Casi siempre	43	32,3	32,3	49,6
Siempre	67	50,4	50,4	100,0
Total	133	100,0	100,0	

GRÁFICO N ° 10

Nivel de percepción del Desarrollo Humano



INTERPRETACIÓN:

El cuadro N° 10 y el gráfico N° 10 nos indica que el 50,4% de los datos se ubica en el nivel siempre en lo que respecta a su percepción sobre desarrollo humano, seguido por 32,3% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel casi siempre, observándose un 14,3% que se ubica en el nivel a veces y el 3,0% en el nivel nunca. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 3,3008 que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde al nivel siempre.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

El proceso de la prueba de hipótesis, según Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014, pág. 304, se ha realizado con el análisis paramétrico que parte de los siguientes supuestos:

- El nivel de medición de las variables es por intervalo o razón.
- La distribución poblacional de la variable dependiente es normal: el universo tiene una distribución normal.

En consecuencia la distribución normal se desarrolla con la Prueba de Normalidad Mediante el Método de Kolmogorov Smirnov Lilliefors. La prueba de Kolmogorov Smirnov Lilliefors KSL es aplicada únicamente a variables continuas y calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teórica, en este caso la normal. (Herrera R., y Fontalvo H. 2011. Pág. 37).

Las Pruebas de Normalidad es un contraste de ajuste que se utiliza para comprobar si unos datos determinados (X_1, X_2, \dots, X_n) han sido extraídos de una población normal. Los parámetros de la distribución no tienen por qué ser conocidos. En consecuencia se puede observar el contraste realizado a las variables de estudios.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capital Humano	,277	133	,000	,752	133	,000
Desarrollo Económico	,331	133	,000	,710	133	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Donde:

Ho: Datos presentan distribución normal Ha: Datos No presentan distribución normal	}	Si Sig.= $p < 0,05$ se rechaza Ho y se acepta Ha.
---	---	---

Fuente: Instituto para la Calidad de la Educación, USMP. 2013 (Estadística Aplicada a la Investigación Científica)

El test de Kolgomorov Smirnov es la siguiente:

Variable Independiente:

Capital Humano Sig= $p=0,000 < 0,05$

Distribución Normal.

Variable Dependiente:

Desarrollo Económico: Sig= $p=0,000 < 0,05$ Distribución Normal.

Se ha aplicado la estadística inferencial a partir de la muestra del universo de la población para el proceso de la **prueba de hipótesis** y determinado la asociación entre las variables de estudios aplicando pruebas “test” estadísticas, para **contraste de las hipótesis** enunciadas desde el punto de vista estadístico, que cuantifican, hasta qué punto la variabilidad de la muestra puede determinar la decisión estadística. Para dar respuesta a las hipótesis utilizamos la **Correlación de Pearson (r)**.

El **coeficiente de correlación de Pearson (r)** es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o razón y para relaciones lineales. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. (Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014. Pp. 304-305).

Antes de aplicar la correlación de Pearson:

- **H₀ (hipótesis nula)** representa la afirmación de que no existe asociación entre las dos variables estudiadas.
- **H_a (hipótesis alternativa)** afirma que hay algún grado de relación o asociación entre las dos variables.

Según **Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305)** para una mejor interpretación de los resultados del **coeficiente r de Pearson**, se debe tomar en cuenta los **índices de correlación**, que a continuación se detalla :**Índices de Correlación**

Coefficiente	Tipo de Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014. Pág. 305.

La **prueba de hipótesis** consiste en determinar si la hipótesis es congruente con los datos obtenidos en la muestra. La hipótesis se retiene como un valor aceptable del parámetro si es congruente con los datos. Si no lo es, se rechaza (aunque los datos no se descartan).

4.2.1. **Hipótesis General**

El Capital Humano se relaciona significativamente con el Desarrollo Económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Se quiere determinar la relación entre el capital humano y el desarrollo económico, por ello utilizaremos el **coeficiente de Pearson** para determinar el grado de relación entre dichas variables.

El **coeficiente de correlación de Pearson (r)** es un método de correlación para variables medidas por intervalos o razón y para relaciones lineales. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables.

Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, El capital humano no se relaciona significativamente con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.
- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, El capital humano se relaciona significativamente con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Formula de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

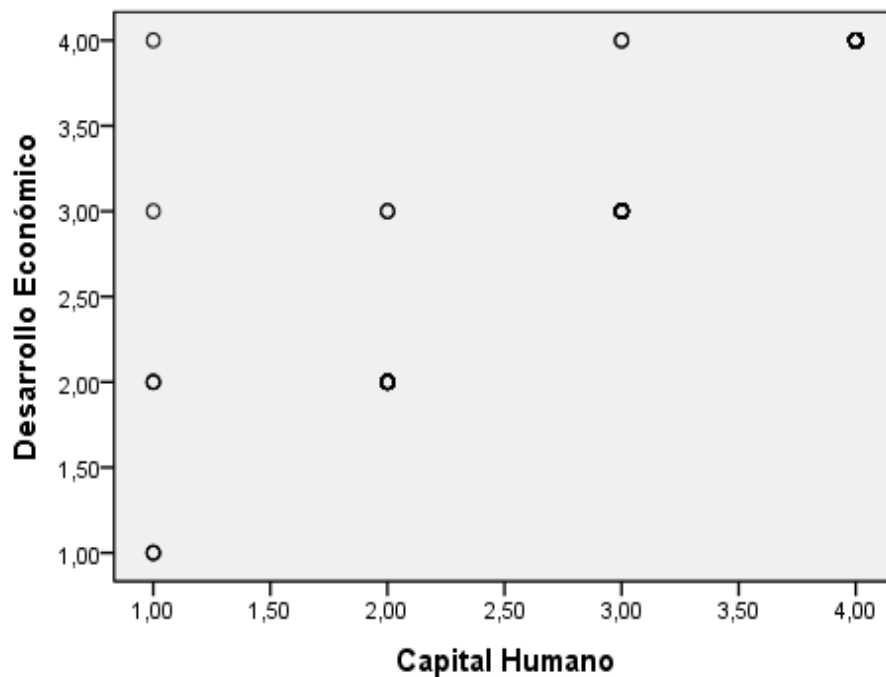
El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Dónde:

$$-1 \leq r \leq +1$$

Los datos han sido ingresados en el programa estadístico **SPSS Versión 24**, obteniendo el siguiente resultado:

Diagrama de Dispersión N° 01



Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Capital Humano	3,2707	,92218	133
Desarrollo Económico	3,3609	,81963	133

La **salida de SPSS** muestra primero una tabla o cuadro resumen de las variables que se van a correlacionar, aportando los tres índices que sintetizan las distribuciones: media, desviación típica y tamaño muestral. Y enseguida una tabla con la correlación lineal (por defecto), en la que vemos una doble entrada con cuatro celdas cuyos valores en ángulo se repiten. Es una obviedad que hace el programa pero nos recuerda que en la correlación las variables juegan un papel simétrico y son intercambiables.

Correlaciones			
		Capital Humano	Desarrollo Económico
Capital Humano	Correlación de Pearson	1	,912**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	133	133
Desarrollo Económico	Correlación de Pearson	,912**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	133	133
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,912$. Entonces el grado de correlación entre las variables capital humano y desarrollo económico según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva muy fuerte**, de acuerdo a los índices de correlación.

Además, $p = ,000$ (sig bilateral) lo que implica que el coeficiente es significativo al nivel 0.01 (donde el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y 1% de probabilidad de error). En este sentido, el valor de la **p**

asociado al contraste de hipótesis permite rechazar la hipótesis nula $\rho = 0$, y como consecuencia se acepta la Hipótesis Alternativa: $\rho \neq 0$.

Se infiere que el capital humano se relaciona significativamente con el desarrollo económico; es verdadera.

4.2.2. Hipótesis Secundarias o Específicas

a) Hipótesis Secundaria 1

El **nivel de capacitación docente** se relaciona significativamente con el **nivel de crecimiento económico** en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Se quiere determinar la relación entre la **capacitación docente y el nivel de crecimiento económico**, por ello utilizaremos el coeficiente de Pearson para determinar el grado de relación entre dichas variables.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, El **nivel de capacitación docente** no se relaciona significativamente con el nivel de crecimiento económico en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.
- **Hipótesis alternativa:** $\rho \neq 0$, El **nivel de capacitación docente** se relaciona significativamente con el nivel de crecimiento económico en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Formula de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

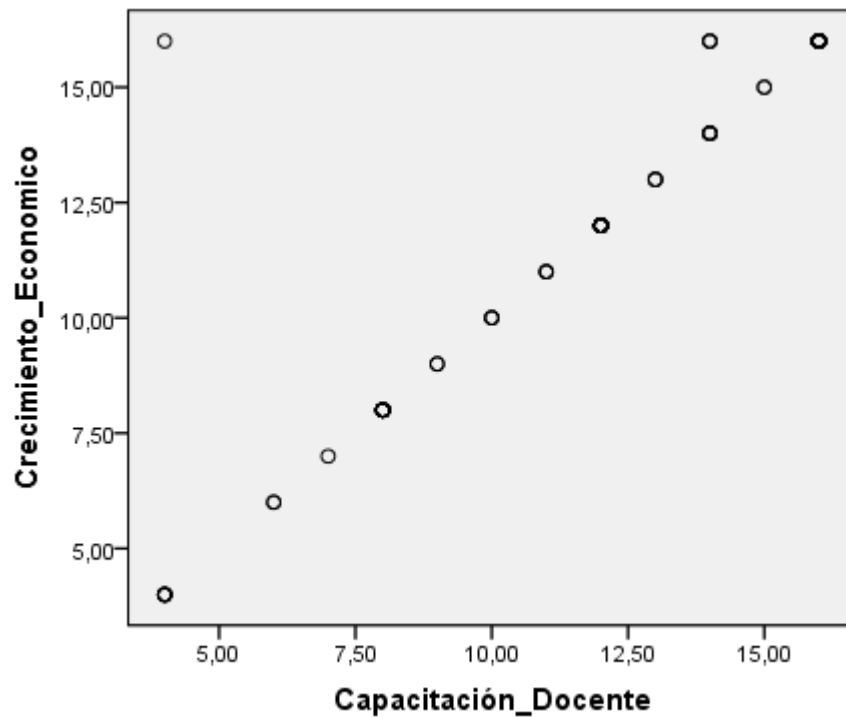
El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Dónde:

$$-1 \leq r \leq +1$$

Los datos han sido ingresados en el programa estadístico **SPSS Versión 24**, obteniendo el siguiente resultado:

Diagrama de Dispersión N° 02



Correlaciones		
	Capacitación Docente	Crecimiento Económico

Capacitación Docente	Correlación de Pearson	1	,956**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	133	133
Crecimiento Económico	Correlación de Pearson	,956**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	133	133
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,956$. Entonces el grado de correlación entre las variables capacitación docente y crecimiento económico según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva muy fuerte**, de acuerdo a los índices de correlación. Además, $p = ,000$ (sig bilateral) lo que implica que el coeficiente es significativo al nivel 0.01 (donde el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y 1% de probabilidad de error). En este sentido, el valor de la p asociado al contraste de hipótesis permite rechazar la hipótesis nula $\rho = 0$, y como consecuencia se acepta la Hipótesis Alterna: $\rho \neq 0$.

b) Hipótesis Secundaria 2

El nivel de experiencia laboral se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo organizacional en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Se quiere determinar la relación entre la **experiencia laboral y el nivel de desarrollo organizacional**, por ello utilizaremos el coeficiente de Pearson para determinar el grado de relación entre dichas variables.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, El **nivel de experiencia laboral** no se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo organizacional en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.
- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, El **nivel de experiencia laboral** se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo organizacional en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Formula de Pearson:

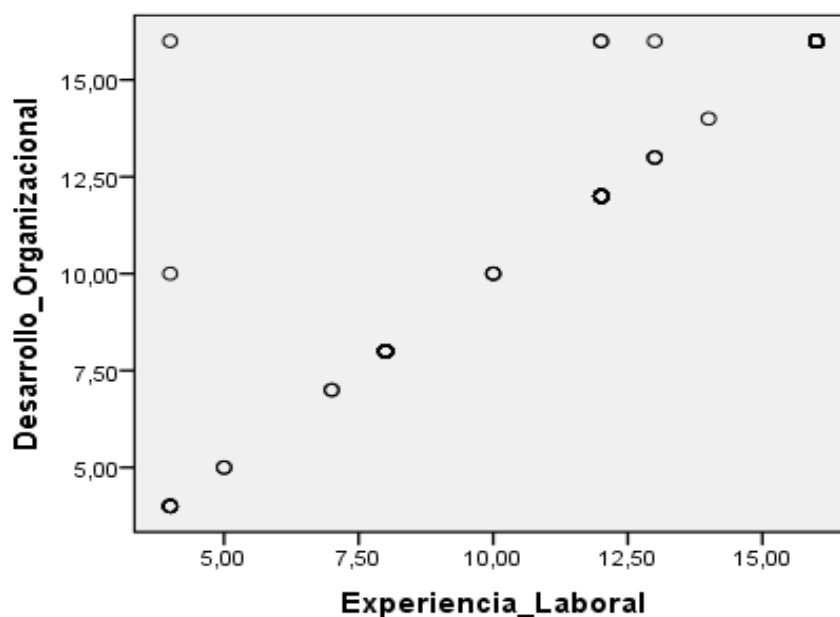
$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Dónde:

$$-1 \leq r \leq +1$$

Los datos han sido ingresados en el programa estadístico **SPSS Versión 24**, obteniendo el siguiente resultado:



Correlaciones			
		Experiencia Laboral	Desarrollo Organizacional
Experiencia Laboral	Correlación de Pearson	1	,943**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	133	133
Desarrollo Organizacional	Correlación de Pearson	,943**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	133	133

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,943$. Entonces el grado de correlación entre las variables experiencia laboral y desarrollo organizacional según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva muy fuerte**, de acuerdo a los índices de correlación.

Además, $p = ,000$ (sig bilateral) lo que implica que el coeficiente es significativo al nivel 0.01 (donde el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y 1% de probabilidad de error). En este sentido, el valor de la p asociado al contraste de hipótesis permite rechazar la

hipótesis nula $\rho = 0$, y como consecuencia se acepta la Hipótesis Alternativa: $\rho \neq 0$.

c) Hipótesis Secundaria 3

El nivel de habilidad mental se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo sostenible en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Se quiere determinar la relación entre la **habilidad mental** y el **nivel de desarrollo sostenible**, por ello utilizaremos el coeficiente de Pearson para determinar el grado de relación entre dichas variables.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, El **nivel de habilidad mental** no se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo sostenible en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.
- **Hipótesis alternativa:** $\rho \neq 0$, El **nivel de habilidad mental** se relaciona significativamente con el **nivel de desarrollo sostenible** en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Formula de Pearson:

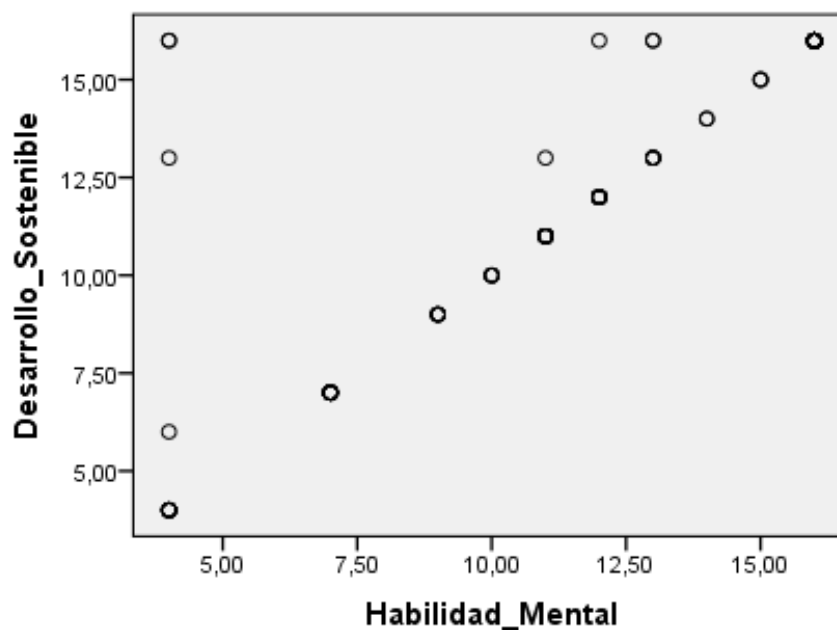
$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \quad 1.0.$$

Dónde:

$$-1 \leq r \leq +1$$

Los datos han sido ingresados en el programa estadístico **SPSS Versión 24**, obteniendo el siguiente resultado:

Diagrama de Dispersión N° 04



Correlaciones			
		Habilidad Mental	Desarrollo Sostenible
Habilidad Mental	Correlación de Pearson	1	,904**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	133	133
Desarrollo Sostenible	Correlación de Pearson	,904**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	133	133

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,904$. Entonces el grado de correlación entre las variables habilidad mental y desarrollo sostenible según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva muy fuerte**, de acuerdo a los índices de correlación.

Además, $p = ,000$ (sig bilateral) lo que implica que el coeficiente es significativo al nivel 0.01 (donde el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y 1% de probabilidad de error). En este sentido, el valor de la p asociado al contraste de hipótesis permite rechazar la hipótesis nula $\rho = 0$, y como consecuencia se acepta la Hipótesis Alternativa: $\rho \neq 0$.

d) Hipótesis Secundaria 4

El nivel de satisfacción laboral contribuiría a mejorar significativamente con el nivel de desarrollo humano en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Se quiere determinar la relación entre la **satisfacción laboral y el nivel de desarrollo humano**, por ello utilizaremos el coeficiente de Pearson para determinar el grado de relación entre dichas variables.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, El nivel de satisfacción laboral no contribuiría a mejorar significativamente con el nivel de desarrollo humano en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.
- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, El nivel de satisfacción laboral contribuiría a mejorar significativamente con el nivel de desarrollo humano en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017.

Formula de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

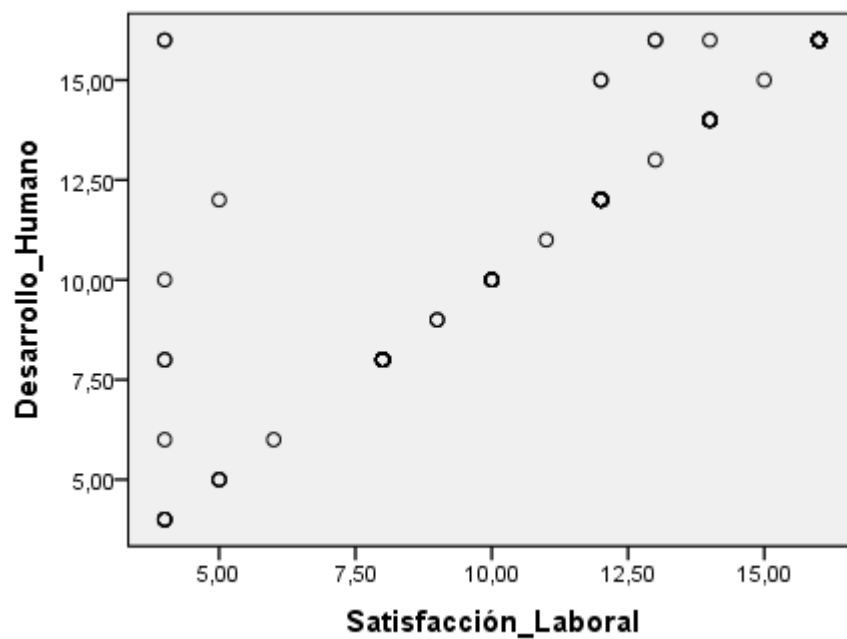
El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Dónde:

$$-1 \leq r \leq +1$$

Los datos han sido ingresados en el programa estadístico **SPSS Versión 24**, obteniendo el siguiente resultado:

Diagrama de Dispersión N° 05



Correlaciones			
		Satisfacción Laboral	Desarrollo Humano
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	133	133
Desarrollo Humano	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	133	133
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,885$. Entonces el grado de correlación entre las variables satisfacción laboral y desarrollo humano según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva considerable**, de acuerdo a los índices de correlación.

Además, $p = ,000$ (sig bilateral) lo que implica que el coeficiente es significativo al nivel 0.01 (donde el 99% de confianza de que la correlación es verdadera y 1% de probabilidad de error). En este sentido, el valor de la p asociado al contraste de hipótesis permite rechazar la hipótesis nula $\rho = 0$, y como consecuencia se acepta la Hipótesis Alterna: $\rho \neq 0$.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos hallamos que nuestro cuestionario de la variable capital humano obtuvo el coeficiente de 0,951 y desarrollo económico 0,954 mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual permite decir que este test tiene fuerte confiabilidad. Por lo tanto, podemos afirmar que estos instrumentos pueden ser utilizados por cualquier investigador que desee relacionar el capital humano con el Desarrollo Económico.

- Para comprobar **la hipótesis general** usamos el coeficiente r de Pearson con el **programa SPSS**; la correlación obtenida **fue de $r=0,912$** , lo que corresponde a una **correlación positiva muy fuerte**.
- De acuerdo con el resultado obtenido de la **hipótesis secundaria 1**, el coeficiente **r de Pearson es $0,956$** , lo cual indica que existe una **correlación positiva muy fuerte** entre la capacitación docente y crecimiento económico.
- Para **la hipótesis específica 2** el coeficiente **r de Pearson es $0,943$** , lo cual corresponde a una correlación positiva muy fuerte.
- En el caso de **hipótesis específica 3**, el coeficiente de r de Pearson es de $0,904$ que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre la habilidad mental y desarrollo sostenible.
- En el caso de hipótesis específica 4, el coeficiente de **r de Pearson** es de $0,885$ que indica que existe una correlación positiva considerable entre la satisfacción laboral y desarrollo humano.
- Podemos notar en los resultados que la correlación obtenida en cada prueba de hipótesis es positiva muy fuerte y considerable, esto es debido a que la relación que existe es **verdadera, es decir, a mayor productividad del capital humano, mayor desarrollo económico**.

CONCLUSIONES

- Los resultados de la investigación demuestran que existe relación entre el capital humano y el nivel de desarrollo económico, que es percibido por el personal docente y los alumnos, tal como se evidencia en los cuadros números 01 y 06 y gráficos 01 y 06; donde el 53,4 % de los sujetos encuestados percibe el capital humano en un nivel siempre, así como el 55,6% de los entrevistados percibe el desarrollo económico en el nivel siempre respectivamente.
- Al efectuar la correlación entre la capacitación docente y el nivel de crecimiento económico, se demuestra que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, tal como se observa en los cuadros 02 y 07 y gráficos 02 y 07, puesto que el 53,4% y 54,1% de los docentes y alumnos encuestados que perciben la capacitación docente en un nivel siempre, también perciben el crecimiento económico en un nivel siempre.
- El nivel de experiencia laboral se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo organizacional, se demuestra que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, tal como se observa en los cuadros 03 y 08 y gráficos 03 y 08 puesto que el 45,9% de los alumnos y docentes tienen percepción sobre la experiencia laboral en un nivel siempre y el 48,1% de encuestados tienen percepción sobre el desarrollo organizacional en un nivel siempre respectivamente.
- Al efectuar la correlación entre la habilidad mental y el nivel de desarrollo sostenible, se demuestra que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, tal como se observa en los cuadros 04 y 09 y gráficos 04 y 09, puesto que el 46,6% y 50,4% de los docentes y alumnos encuestados perciben la habilidad mental en un nivel siempre, también perciben el desarrollo sostenible en un nivel siempre.

- El nivel de satisfacción laboral se relaciona significativamente con el nivel de desarrollo humano, se demuestra que existe un grado de correlación positiva considerable, tal como se observa en los cuadros 05 y 10 y gráficos 05 y 10, puesto que el 47,4% de los alumnos y docentes tienen percepción sobre la satisfacción laboral en un nivel siempre y el 50,4% de encuestados tienen percepción sobre el desarrollo humano en un nivel siempre respectivamente.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda generar espacios de dialogo motivacional para fortalecer la gestión del capital humano en los directivos, docentes y alumnos con la finalidad de elevar más el nivel de desarrollo económico deseable en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes.
- Un aspecto importante que se debe tener en cuenta es la capacitación docente en las nuevas metodologías de estrategias activas a través de las TIC´S que permitan fortalecer su trabajo, favoreciendo el desarrollo de capacidades y actitudes por la cual el nivel de crecimiento económico se verá reflejado en beneficio de la Institución.
- Se recomienda adoptar medidas o mecanismos que permitan el reconocimiento o estímulo a los docentes por su experiencia laboral y logros obtenidos, toda vez que es valioso su contribución a la gestión del desarrollo organizacional en un clima y cultura organizacional.
- Se recomienda desarrollar técnicas de creatividad para potenciar la habilidad mental de los docentes y por ende ellos con los alumnos, con la finalidad de mantener equilibrado el desarrollo sostenible para las futuras generaciones de aplicación de estos procesos de enseñanza aprendizajes en el CIVIME.
- Se sugiere promover espacios para la autorrealización del docente producto de su satisfacción laboral, los cuales resultarían muy enriquecedoras para el personal en su conjunto, ya que se sentirían valorados como parte integrante (e importante) de la institución y, por ende, permitiría consolidar el trabajo académico como desarrollo humano en sus relaciones sociales, vida familiar, oportunidades de desarrollo etc.

REFERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1) ACUERDO NACIONAL (2002). Novena Política de Estado. Pag. 28
- 2) ANDRADE TORRES, Juan. (2005). *Didáctica para seminario de TESIS. el protocolo de la investigación*. México. División académica de ciencias económicas y administrativas.
- 3) CABALLERO ROMERO, Alejandro (2011). Metodología Innovadora Integral para Planes y Tesis. Edit. Instituto Metodológico Alen Caro. Pag. 182. Lima Perú.
- 4) CALDERON SALDAÑA, Jully Pahola, ALZAMORA DE LOS GODOS URCIA, Luis Alex. *Investigación Científica para la tesis de postgrado*. Inglaterra: Editorial LULU internacional.
- 5) Giudice B. Victor (2005) "Teorías del Crecimiento: Tres generaciones de Modelos de Crecimiento", Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Univ. Nac. Mayor de San Marcos, Perú, 2005.
- 6) Hernández A. Julia (2006). "Una síntesis de las visiones exógenas y endógenas de las Teorías del Crecimiento Económico". Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>
- 7) Hernández S. Roberto "Metodología de la Investigación Científica", McGraw-
- 8) Hill, México, 2010, 5ª Edición. Pág. 119.
- 9) Hywell Jones, "Introducción a las teorías modernas del crecimiento económico". Editor: Anthony Bosch, Barcelona, 1988.
- 10) Kendrick J.K. (1976), The Formation and Stock of Total Capital, New York.

- 11) Kast, Freemont E y Rosenzweig, Janes E., (1977) *Administración en las Organizaciones : Enfoque de Sistemas y de Contingencias* p. 670
- 12) Mattos Carlos (2010), “Nuevas teorías del crecimiento económico: una lectura desde la perspectiva de los territorios de la periferia”, *Revista de Estudios Regionales* N° 58, Instituto de Estudios Urbanos de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile
- 13) Méndez M., J. silvestre, *FUNDAMENTOS DE ECONOMÍA*, 4a Edición, Ed. McGraw-Hill Interamericana, México, 2004.
- 14) OEA (2001). *Estrategia Interamericana para la Promoción de la Participación Pública en la Toma de Decisiones sobre Desarrollo Sostenible*. Unidad de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente. USA. p. 56.
- 15) Reyes, Giovanni E., (2001), “*Comercio y Desarrollo: Bases Conceptuales y Enfoque para América Latina y el Caribe*”. p. 56.
- 16) Ruggeri, G.C. y Yu, W; (2000) “On the dimensions of Human Capital: An analitical framework”, *Atlantic Canada Economics Paper* N° 29, pags. N° 89- 102

REFERENCIAS DE TESIS:

- 1) Broggi Adrián (2010) en su tesis de maestría titulada la “Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración”. Escuela de Postgrado de la Universidad Tecnológica Nacional, Buenos Aires – Argentina
- 2) Miranda C. Robert (2008), en su Texto de la Maestría en Educación Titulada “Teoría Organizacional” desarrollado en la Unidad de Postgrado de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.

- 3) Montalvo F. Willner (2011), en su Tesis Doctoral Titulada “el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008” desarrollado en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- 4) Navarro A. Irvin (2012) en su Tesis Titulada el “Desarrollo económico y social de los Guancas: caso Anjushmarca”, facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Marcos, Lima – Perú.
- 5) Ríos A. Moises (2009) en su tesis de maestría titulada el “Desarrollo de capital humano y su impacto en el crecimiento económico de la República de Corea”. Instituto de Estudios Internacionales de la Universidad de Chile.
- 6) Toledo V. (2003) en su tesis de maestría titula el “Plan Estratégico para mejorar el desarrollo organizacional del Departamento de Evaluación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército” Lima – Perú.

REFERENCIAS WEB

- 1) <http://www.eumed.net/textos/06/asmith2.htm>. Visita: 10 de Mayo de 2017.
- 2) http://economia.unmsm.edu.pe/Docentes/VGiudiceB/Art%C3%ADculos/Teorias_Crecimiento.pdf

A N E X O S

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	DISEÑO- TIPO DE INVESTIGACION
<p><u>Problema Principal</u> ¿De qué manera el capital humano se relaciona con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima, durante el año 2017?</p> <p><u>Problemas Secundarios</u> a. ¿En qué medida el nivel de capacitación docente, se relaciona con el tratamiento que realiza sobre la información para fundamentar las decisiones en datos concretos en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017? b. ¿En qué medida el nivel de experiencia laboral docente se relaciona con el conocimiento adquirido para el análisis y discusiones</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar de qué manera el capital humano se relaciona con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u> a. Establecer si el nivel de capacitación docente, se relaciona con el tratamiento que realiza sobre la información para fundamentar las decisiones en datos concretos en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017. b. Establecer si el nivel de experiencia laboral docente se relaciona con el conocimiento adquirido para el análisis y discusiones</p>	<p><u>Hipótesis General</u> El capital humano se relaciona significativamente con el desarrollo económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima se verá optimizado durante el año 2017.</p> <p><u>Hipótesis Secundarias:</u> a. El nivel de capacitación docente se relaciona significativamente con el buen tratamiento que realiza sobre la información para fundamentar las decisiones en datos concretos del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima durante el año 2017. b. El nivel de experiencia laboral se relaciona significativamente con el conocimiento adquirido</p>	<p><u>X= V. Independiente</u></p> <p>Capital Humano</p> <p>Dimensiones: X₁ Nivel de capacitación del docente. X₂ Nivel de experiencia laboral. X₃ Nivel de Habilidad mental X₄ Nivel de Satisfacción Laboral.</p> <p><u>Y= V. Dependiente:</u></p> <p>Desarrollo Económico</p> <p>Dimensiones: Y₁ Información que recibe para fundamentar</p>	<p><u>Población</u></p> <p>La población objeto de estudio, esta conformado por 1200 entre autoridades, docentes y alumnos del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes año 2017.</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>La muestra seleccionada, fue el muestreo aleatorio simple (Probabilístico), la cual se determinó con la fórmula para estimar una proporción poblacional finita que es de 133</p>	<p><u>Tipo:</u> Aplicada</p> <p><u>Nivel:</u> - Descriptivo - Correlacional</p> <p><u>Método:</u> Descriptivo, estadístico y de análisis – síntesis.</p> <p><u>Diseño:</u> No Experimental: Transaccionales del tipo Correlacionales -causales.</p> <p><u>Técnicas</u> - Encuestas</p>

<p>de los problemas como producto de la experiencia en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017?</p> <p>c. ¿De qué manera el nivel de habilidad mental del docente se relaciona para dar solución a los Conflictos laborales en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017?</p> <p>d. ¿De qué manera el nivel de satisfacción laboral contribuye a mejorar las relaciones Interpersonales o intergrupales en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017?</p>	<p>de los problemas como producto de la experiencia en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.</p> <p>c. Establecer si el nivel de habilidad mental del docente se relaciona para dar solución a los Conflictos laborales en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.</p> <p>d. Establecer si el nivel de satisfacción laboral contribuye a mejorar las relaciones Interpersonales o intergrupales en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.</p>	<p>para el análisis y discusión de los problemas del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.</p> <p>c. El nivel de habilidad mental se relaciona significativamente en la solución de problemas laborales en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.</p> <p>d. El nivel de satisfacción laboral contribuiría a mejorar significativamente en las relaciones Interpersonales o Intergrupales en el Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes en el Distrito de Lima durante el año 2017.</p>	<p>decisiones en datos concretos.</p> <p>Y₂ Conocimiento adquirido para el análisis y discusiones de los problemas.</p> <p>Y₃ Solución a los Conflictos Laborales.</p> <p>Y₄ Relaciones Interpersonales o Intergrupales.</p>	<p>entrevistados, con un nivel de confianza del 95%.</p> <p style="text-align: center;">Z² PQN</p> <p style="text-align: center;">n = ----- e² (N-1) + Z² PQ</p>	<p><u>Instrumentos</u> - Cuestionario</p>
---	---	--	---	--	--



ANEXO 02: ENCUESTA A DOCENTES Y ESTUDIANTES PARA EVALUAR EL CAPITAL HUMANO EN EL CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES, 2017

Instrucciones:

Estimado alumno, a continuación, te presento un cuestionario relacionado sobre el *“Capital Humano y su influencia en el Desarrollo Económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima - 2017”*, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cuatro alternativas.

Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04

o	Dimensiones	Nunca (01)	A Veces (02)	Casi Siempre (03)	Siempre (04)
	Nivel de capacitación del docente				
1	El docente demuestra cultura académica del idioma que enseña.				
2	El Docente ejerce liderazgo perseverante con los alumnos				
3	El docente con su nivel de educación se deja comprender en clases.				
4	El docente utiliza estrategias de motivación para que el alumno posea voluntad de estudio.				
	Nivel de Experiencia Laboral				
5	El tiempo de trabajo del docente influye en el desempeño del alumno				
6	Los Lugares de desempeño laboral del docente, hace que el ambiente sea armonioso para el estudio.				
7	El nivel de enseñanza en clase por parte del docente es activo y dinámico.				
Nº	Dimensiones	Nunca (01)	A Veces	Casi Siempre	Siempre (04)

			(02)	(03)	
8	Los títulos y grados académicos del docente lo califican competentes dentro de la Organización				
Nivel de Habilidad mental					
9	La destreza intelectual del docente influye en la enseñanza del alumno				
10	Si un docente se siente frustrado intelectualmente, demuestra interés en su función académica.				
11	El docente aplica análisis mental, con el propósito de lograr aprendizajes significativos en los alumnos				
12	La metodología de concentración aplicada por los docentes durante el proceso de su clase, te permiten aprender con facilidad.				
Nivel de Satisfacción Laboral					
13	La actitud positiva del docente influye en su labor de enseñanza del idioma.				
14	El docente orienta sobre el buen comportamiento que deben demostrar los estudiantes dentro y fuera del CIVIME.				
15	El desempeño óptimo del docente, reconoces que cumplen sus funciones académicas en forma eficiente.				
16	La Producción Laboral del docente se ve reflejada en la calidad de enseñanza que desarrolla con los alumnos.				



ANEXO 03: ENCUESTA A DOCENTES PARA EVALUAR EL DESARROLLO ECONÓMICO EN EL CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES, 2017.

Instrucciones:

Estimado alumno, a continuación, te presento un cuestionario relacionado sobre el *“Capital Humano y su influencia en el Desarrollo Económico del Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes del Distrito de Lima - 2017”*, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cuatro alternativas.

Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04

Nº	Dimensiones	Nunca (01)	A Veces (02)	Casi Siempre (03)	Siempre (04)
	Nivel de Crecimiento Económico				
1	El CIVIME mediante su actividad económica, cubre la satisfacción de las necesidades por el servicio docente que brinda.				
2	La Institución dispone de alta Tecnología multimedia para el proceso cognitivo en el aula.				
3	La Institución dispone de la Capacidad de servicios (logística, recursos, tecnología, tutoría, etc).				
4	El CIVIME dispone de Infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades de enseñanza, investigación, extensión y gestión.				
	Nivel de Desarrollo Organizacional				
5	Las autoridades mantienen Comunicación permanente para el logro de sus actividades.				
Nº	Dimensiones	Nun	A	Casi	Siempre

		ca (01)	Veces (02)	Siempre (03)	(04)
6	La Organización fomenta el Trabajo en equipo en un ambiente de armonía para obtener resultados beneficiosos.				
7	Se viabiliza el Aprendizaje en equipo para desarrollar capacidades y crear resultados entre todos los miembros.				
8	Interaccionan en una Cultura de valores y normas que son compartidos entre todos los miembros.				
	Nivel de Desarrollo Sostenible				
9	Se prioriza una Educación que permita que cada ser humano adquiera los conocimientos, las competencias, las actitudes y los valores necesarios para forjar un futuro sostenible.				
10	Se realiza campaña de Salud integral para todos los miembros de la organización.				
11	Como componente fundamental percibe a gusto el empleo y salario que recibe como docente.				
12	La Organización influye en la seguridad social, en el campo de bienestar y la protección de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez o discapacidades.				
	Nivel de Desarrollo Humano				
13	Se emplea criterios de Equidad como igualdad de oportunidades orientada a la capacitación profesional.				
14	Existe calidad de Cooperación entre todos los miembros de la institución.				
15	Aplica Potenciación creativa de dinámicas de grupo con base a una interacción participativa con los alumnos y compañeros.				
16	Contribuyes al trabajo y la productividad a través de tu desempeño para la transformación que hoy vivimos.				