



EL CONCEPTO DE CAPITAL HUMANO ENFOCADO AL CONOCIMIENTO

Natali del Rocío Torres Peñafiel

Ingeniera en Comercio Exterior, Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA, Docente de la Unidad a Distancia de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH

RESUMEN

Desde el punto de vista económico, siempre se ha identificado al trabajo en función de las horas de duración de la jornada laboral, pues las capacidades intelectuales y físicas del trabajador y la remuneración que va a percibir ejercer su labor profesional.

Hoy en día las organizaciones se han dado cuenta de que hay un factor de producción que no sólo depende de la cantidad, sino también de la calidad del grado de formación y la productividad de los trabajadores. Es decir, es necesario valorar el recurso humano del que dispone la empresa; la experiencia y la formación adquirida por los trabajadores se convierten en una de las grandes estrategias para alcanzar el éxito.

Los nuevos modelos de gestión del conocimiento añaden una nueva práctica en un aspecto muy humano de la organización como es la aplicación del saber aplicada a una sociedad del conocimiento.

Se define al capital humano como un conjunto de recursos y capacidades intangibles de diversa naturaleza con diferentes implicaciones estratégicas. Se puede señalar que engloba un conjunto de activos inmateriales, invisibles o intangibles, fuera de balance, que permiten funcionar a la empresa, creando valor para la misma.

Para los economistas clásicos, el capital humano es considerado como la riqueza utilizada en la producción de más riqueza, o riqueza en proceso de intercambio. No llegaban a desentrañar la verdadera esencia del problema dado en las relaciones sociales y como, el trabajo, es la fuente del valor de las riquezas.

Capital Humano se refiere también al conocimiento útil para las organizaciones que poseen las personas y los equipos de la misma, así como a la capacidad para regenerarlo. Es decir, el capital humano es la parte del capital intelectual en que se recogen tanto las competencias actuales (conocimientos, habilidades y actitudes) como la capacidad de aprender y crear de las personas y equipos de trabajo que integran la organización. La empresa no puede ser propietaria del capital humano.

PALABRAS CLAVE

Capital, Recurso, Conocimiento, Habilidades, Actitudes, Productividad, Organización

SUMMARY

From the economic perspective, work has always been identified on the basis of length of time of the working time due to the fact that is difficult to assess the intellectual and physical capabilities of the employee in relation to the salary he is going to receive.

Nowadays, companies have realized that there is a factor in production that not only depends on of the quantity but in the quality of the degree of education and productivity of the employees. It's necessary to assess the human resources that the company has because the experience and the education that has been acquired by the employees is translated into one of the most important assets to their path to success.

The new models of management add a very new practice that is the implementation of knowledge to societies of knowledge.

Human resources is defined as a group of resources and intangible abilities of different nature that have strategic implications. It can be pointed out that it also involves a group of immaterial, invisible and intangible assets, out of balance, that allow the company to work giving it value for itself.

For the classic economists, human resources is considered as the wealth that is used in the production of more wealth, or wealth in the process of exchange. They did not come to realize the true essence of the problem of social relations and how, in the work force, this is the base of the value of wealth.

Human resources are also about the useful knowledge for the organizations that have the people and the teams and the capability of regeneration. It means that human resources is the part of the intellectual capital in which the real skills (knowledge, abilities and attitudes) as wells as the abilities in learning and creating of the employees and the teams are gathered. A company can not be the owner of the human capital.

KEY WORDS

Capital, Resource, Knowledge, Skills, Attitudes, Productivity, Organization

INTRODUCCION

La globalización, los avances tecnológicos y otros fenómenos externos económicos que día a día enfrenta el hombre en la actualidad, explica la necesidad de un estudio minucioso sobre el valor y la importancia del ser humano en las organizaciones.

Platón, hablando de heterogeneidad social, subrayaba el hecho de que los individuos son diferentes según razas y etnias, mientras que Aristóteles, con su teoría de la esclavitud natural o teoría aristocrática, afirmó que los hombres no son iguales ni físicamente ni intelectualmente: mandar y obedecer es un hecho natural.

Mucho tiempo después, Darwin afirmó que la diversidad ente los hombres se debe a la selección que tiende a salvar los individuos más dotados; en cambio, Pfeffer creyó en la eliminación de los menos dotados en la lucha por la existencia.

Estos autores subrayan el hecho de que las diferencias entre los hombres dependen de otros factores externos que influyen en las civilizaciones como el clima, las creencias religiosas, morales y filosóficas, y que estas diferencias generalmente contribuyen a la formación de patrimonios antropológicos diferentes.

El concepto del valor del hombre siempre ha sido una de las grandes ideas metafísicas siendo la consideración del mismo, el punto focal de todo sistema económico, político y social, es importante y necesario el estudio del valor monetario del hombre.

Es así que con la denominada “economía del conocimiento” o “sociedad del conocimiento”, han surgido diversas teorías, definiciones y conceptos asociados a ella, entre los que pudiéramos decir que capital humano es uno de los más relevantes, sin que ello signifique que es un concepto de reciente aparición.

Partiendo de estas consideraciones, el presente artículo tiene como objetivo principal analizar el concepto de Capital Humano entorno al conocimiento.

DESARROLLO

Una de las características distintivas de las nuevas teorías del crecimiento desarrolladas en los últimos años ha sido el enriquecimiento del concepto relevante de capital, las contribuciones más recientes han atribuido una importancia creciente a la acumulación de capital humano y conocimientos productivos, así como a la interacción entre estos dos factores intangibles.

Las posiciones, interpretaciones y concepciones alrededor del Capital Humano, comienzan a desarrollarse desde mediados del siglo pasado. Varios autores con un fuerte enfoque neoclásico se refieren a éste como una economía basada en el conocimiento, capital intelectual, recursos humanos, etcétera.

Lo mejor que puede poseer una organización es el conocimiento que se encuentra en ella, pero lo importante es desarrollarlo para el bien de la organización, “El conocimiento existe en todas las organizaciones actuales, pero son aquellas que desean prosperar lo visualizan como un capital competitivo, generador de valor” [1]

El conocimiento genera valor para todos en la organización, desde los mandos superiores hasta los clientes o usuarios del bien o servicio, si se sabe aprovechar para el propio bien se puede convertir en la mejor ventaja competitiva ya que trae múltiples beneficios que podrían ser difíciles de imitar por la competencia debido a que cada institución es única, al igual que su conocimiento, tácito o explícito, pero ¿cómo se puede visualizar este conocimiento?

La organización debe buscar las formas para que las personas aporten su conocimiento para bien de todos. “Si bien, la clave sigue residiendo en el conocimiento individual, son las entidades las que deben conceder a las personas la suficiente garantía de que ese conocimiento depositado en la empresa sea realmente motivante y gratificante”. [1]

El conocimiento es uno de los activos más valiosos de la organización, el cual puede ser una ventaja competitiva de gran valor para ella. La empresa que no aprende a sacar el mayor provecho a la información que tiene a su poder y a capitalizar eficazmente el conocimiento que se genera de ella estará en desventaja considerable con relación a otras empresas del entorno.

Este conocimiento organizacional debe cubrir todas las áreas estratégicas de la organización del capital humano, como son la estructural, relacional, organizativa, tecnológica y de mercado para poder sacarle provecho al conocimiento poseído. Estas áreas estratégicas son tomadas en consideración en el artículo “Agregación de valor a los servicios de información para la gestión del conocimiento en la creación de servicios y productos informáticos”, en donde las autoras, Pérez, Darín y González [2] señalan que el capital humano se compone de estas áreas.

La autora cree que es de suma importancia que los gerentes de las organizaciones tomen en cuenta los beneficios que conlleva una planificación de la Gestión del Conocimiento dentro de su estrategia ya que es un recurso desperdiciado en muchas instituciones. También es importante recalcar que la implementación de una estrategia basada en el conocimiento adquirido previamente puede permitir incrementar el valor de los bienes y

servicios para satisfacer de mejor manera las necesidades de los clientes, fomentando la innovación para poder lograrlo y obteniendo como resultados una mayor productividad.

Además la Gestión del Conocimiento debe ser considerada en la planificación de los recursos humanos y así conseguir la retención y atracción de los colaboradores con talento e incentivarlos a que compartan su conocimiento con el resto de la organización. Por medio del capital humano se crea conocimiento y con este capital humano se transmite y se renueva el conocimiento creado.

El capital humano es un concepto amplio y multidimensional que recoge muchas formas distintas de inversión en seres humanos. La salud y la nutrición son ciertamente aspectos importantes de esta inversión, especialmente en los países en desarrollo donde deficiencias en estos aspectos pueden limitar severamente la capacidad de la población de participar en actividades productivas. Desde el punto de vista de la autora, el aspecto clave del capital humano tiene que ver con los conocimientos y habilidades de la fuerza laboral que se acumulan como resultado de la escolarización, la formación continua y la experiencia, y que resultan útiles en la producción de bienes, servicios y nuevos conocimientos.

Para comprender la relación entre globalización y conocimiento, conceptualicemos a la globalización, pues, según Olga Pérez “es un fenómeno objetivo, derivado del desarrollo del mecanismo económico capitalista, es la manifestación del desarrollo de la esencia del sistema donde el nivel de concentración y centralización del trabajo, el capital y la propiedad, toman magnitudes acordes con el desarrollo extraordinario de las fuerzas productivas,”. [3]

De la literatura anterior podemos sintetizar que la globalización es el conjunto de cambios integrales que afectan a todas las esferas de la sociedad. De estos cambios han surgido fenómenos al interior de la estructura socioeconómica mundial, entre ellos una profundización y expansión del conocimiento, el cual se constituye en el determinante de las ventajas comparativas de los países.

Estas ventajas ya no se basan en la dotación de recursos naturales, la mano de obra barata o la ubicación geográfica, sino en el desarrollo del talento humano, cuyos “conocimientos y habilidades no solo hacen posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también encontrar alternativas de solución a los problemas económicos y sociales de los entornos nacionales y locales”. [4] A este proceso ha contribuido en forma notoria la llamada revolución de la información.

Sin embargo a pesar de que el conocimiento se ha convertido en la única fuente de ventaja competitiva en el largo plazo, este sólo puede ser utilizado cuando existen condiciones apropiadas, como la formación de un recurso humano calificado, con determinadas habilidades para su empleo.

Tomando en cuenta estas consideraciones, la globalización del conocimiento impone el reto de buscar y aplicar estrategias de mejoramiento continuo apropiadas a las condiciones específicas de las organizaciones, con miras a potenciar ventajas competitivas, que les permitan posesionarse en el mercado local, nacional o internacional, evitando tener que convertirse en un simple apéndice tecnológico de las empresas transnacionales. Para lograr este objetivo se requiere un gran esfuerzo en materia de investigación y desarrollo, capacitación continua, y mucha creatividad en el desarrollo de las funciones laborales.

De la transición de la fase industrial a la posindustrial del capitalismo se han originado cambios en el ambiente económico, político, social y cultural, de forma global.

En el ámbito económico, “la producción de bienes pierde importancia en la estructura económica a favor del sector servicios, así como el mercado de productos, ante los mercados globalizados de divisas, finanzas y capitales. Las estructuras ocupacionales sufren un cambio radical por la aparición creciente de las categorías profesionales altamente cualificadas y la disminución de las menos cualificadas. Las empresas se ven en la necesidad de introducir sistemas adecuados de gestión del conocimiento y de adaptar sus estructuras organizativas a otras más flexibles y de gestión para hacer frente a los cambios”. [5]

En el ámbito político las decisiones requieren cada vez más de la legitimación. Además los márgenes de decisión han disminuido manifestándose, por una parte en la capacidad del sistema político para gestionar procesos sociales y por la otra el sistema económico depende menos de las decisiones políticas debido a la globalización de los procesos económicos.

En el ámbito social se observa que los cambios en la estructura ocupacional han generado un impulso a la educación, reflejándose en un nivel de educación más alto de la población. Las universidades dejan de ser instituciones de educación superior elitista para convertirse en instituciones de educación superior masificada.

Y en el ámbito cultural el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación y los avances de las tecnologías de tráfico, indican cambios en los procesos culturales y las interacciones sociales.

Es en estas condiciones, en donde se gesta la nueva economía, que en palabras de Didriksson se describe como “el proceso de relaciones económicas globales (o locales) que ocurre de forma desigual y contradictoria a nivel internacional, y que se caracteriza por estar sustentado en el uso extensivo e intensivo de nuevas tecnologías, aprendizajes y conocimientos organizados o aplicados en los sistemas de informatización y de las telecomunicaciones, de la biotecnología y de las ciencias genómicas, entre otras innovaciones, y que empieza a tomar forma bajo la forma de un nuevo Modo (articulado económico, político y socio institucional) de Producción de Conocimientos”. [6]

A esa nueva economía algunos especialistas y académicos la denominan economía del conocimiento, sustentada ya no en las funciones de producción tradicionales: trabajo, capital, materiales y energía, sino en el capital intangible que a través de un cambio tecnológico aumenta la capacidad productiva de las demás funciones.

La nueva teoría de crecimiento intenta explicar la relación que existe entre conocimiento-tecnología y productividad-crecimiento económico.

Esta teoría sostiene que el conocimiento puede aumentar la rentabilidad de las inversiones y a la vez acumular conocimiento, mediante métodos más eficaces de organización de la producción, así como nuevos y mejorados productos y servicios; a través de la educación y entrenamiento de la fuerza de trabajo, la inversión en investigación y desarrollo y la creación de nuevas estructuras de gestión y organización del trabajo.

Por su parte Hirst sostiene que economía del conocimiento es un “sistema en el que el procesamiento de la información se ha convertido en la característica principal en la mayoría de los sectores, y específicamente en donde se ha dado un importante cambio en los mercados: de bienes materiales hacia los de información”. [7]

Por otra parte, la Organización de Cooperación Económica y Desarrollo (OCDE) menciona en un estudio del Banco Mundial que el término economía del conocimiento se usa para dibujar la atención a la importancia del conocimiento en todas las actividades económicas.

De las ideas expresadas se deduce que Hirst enfatiza sobre el término de información, mientras que el Banco Mundial lo hace sobre el conocimiento, diferencia que se explica a continuación. La existencia de la tecnología de la información da lugar a la codificación de determinados tipos de conocimiento.

Todos los conocimientos que pueden ser codificados y convertidos en información pueden ser transmitidos a grandes distancias con muy pocos gastos. El aumento en la codificación del conocimiento es lo que ha dado lugar a la sociedad de la información; en la que muy

pronto los trabajos serán la producción, manipulación y distribución de información o conocimiento codificado.

Es así que la economía del conocimiento se caracteriza más por la necesidad de aprendizaje continuo de la información y de la codificación de las competencias para el uso de la información.

En este contexto la sociedad ha tenido que desarrollar la capacidad para producir, seleccionar, adaptar, usar y comercializar el conocimiento para lograr el crecimiento económico sostenido y mejorar los estándares de vida de la población. El resultado es el surgimiento de la sociedad del conocimiento.

La noción sociedad de conocimiento tiene sus orígenes en los años 1960 cuando se analizaron los cambios en las sociedades industriales y se acuñó la noción de la sociedad post-industrial.

El sociólogo Peter F. Drucker pronosticó la emergencia de una nueva capa social de trabajadores de conocimiento y la tendencia hacia una sociedad de conocimiento.

Para Drucker, “este tipo de sociedad está caracterizada por una estructura económica y social, en la que el conocimiento ha substituido al trabajo, a las materias primas y al capital como fuente más importante de la productividad, crecimiento y desigualdades sociales.”[8]

La autora coincide con Drucker en el sentido de que se reconoce como sociedades del conocimiento a los países que han alcanzado un mayor desarrollo económico o industrial y cuya característica principal es otorgarle al conocimiento y a la información un gran valor; a tal grado que se les considera los motores del crecimiento. Por tanto estas sociedades se caracterizan por la introducción de nuevas tecnologías de la información y la comunicación en todos los ámbitos de la vida.

Sus dimensiones sociales reconocen la importancia de uno de sus elementos centrales: el enfoque de desarrollo humano y la autonomía que permite poner en práctica los derechos universales y las libertades fundamentales, mejorando la eficacia de las políticas de desarrollo y la lucha contra la pobreza.

Sin embargo en la construcción de la sociedad del conocimiento es necesario enfrentarse a la brecha digital ocasionada por la falta de Internet en los países subdesarrollados o en territorios en los cuales destacan los problemas socioeconómicos ocasionados por la falta de recursos económicos y el empleo, que hacen difícil la adquisición de computadoras y el acceso a las telecomunicaciones, lo que también dificulta la geografía; también está la

edad de los usuarios que en su mayoría son jóvenes lo que no les permite pagar los servicios o adquirir una computadora.

Una de las alternativas posibles para reducir esa brecha digital es combinar las nuevas tecnologías: telefonía móvil, el Internet, la telecomunicación con aquellas clásicas que permiten los medios de comunicación masiva como la prensa, la televisión, y la radio.

En síntesis la construcción de una sociedad del conocimiento, no es tarea fácil, pues se deberá poner especial atención en el papel que juega la investigación, actividad por excelencia generadora del conocimiento, y al uso que se le dará al mismo, de tal manera que se garantice que sea el adecuado, pero además que se difunda a través de publicaciones los resultados de la investigación para que todos los demandantes de esta información tengan acceso a él.

La sociedad del conocimiento impactará la geopolítica del siglo XXI. El conocimiento y la información se convertirán en un factor estratégico que cada país usará para impulsar su desarrollo.

La educación superior juega un papel protagonista en la sociedad del conocimiento, pues con sus actividades académicas y de investigación generan un sistema nacional de innovación para que el conocimiento científico y tecnológico produzca sus mayores beneficios a futuro en las organizaciones, que conjuntamente con las habilidades demostradas se lo denominará "Capital Humano". Sin embargo antes de conceptualizar al capital humano es necesario conocer el significado de Recursos Humanos.

El término recursos humanos (abreviado como RRHH, RH, RR.HH) se originó en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción, también conocido como trabajo (los otros dos son tierra y capital). Como tales, durante muchos años se consideraba como un recurso más: predecible y poco diferenciable.

El concepto de recursos humanos surge en la década de 1920, en reacción al enfoque de "eficiencia" de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes intercambiables.

Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización.

Como se puede evidenciar en las conceptualizaciones anteriores, el entorno organizacional sufrió transformaciones importantes en la economía y la sociedad productiva.

del proceso de globalización, de ahí que existe un consenso de que el trabajador es mucho más que trabajo, y que podía aportar más que eso a la empresa y a la sociedad, es así que se creó el concepto de "capital humano", que engloba la complejidad de este recurso.

Para Susana Delgado, Recursos Humanos "es el departamento dentro de una empresa que se encarga de la gestión y a la administración del personal, en sus orígenes esta rama de la administración se encargaba de funciones de la administración de personal, ahora con el paso del tiempo ha ido asumiendo progresivamente funciones que se relacionan con la misión del personal". [9]

Según el Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, "Recursos Humanos es el conjunto del capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa". [10]

De la literatura anteriormente señalada se puede analizar que Delgado y Albizu coinciden en que Recursos Humanos enfatiza a la administración o dirección de las personas que laboran dentro de una organización.

Cuando se utiliza en singular, "el recurso humano", generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización. Es sinónimo de "personal". Cuando se habla en plural, "recursos humanos", suele referirse al área de la administración que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa. Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones.

Es importante mencionar que el potencial del trabajador juega un papel muy importante para considerarlo como un recurso dentro de la organización.

A medida que el mundo empresarial se daba cuenta que un empleado era mucho más que "trabajo", y que podía aportar más que eso a la empresa y a la sociedad, se creó el concepto de "capital humano", que engloba la complejidad de este recurso.

El "Capital Humano" actualmente es una expresión muy utilizada a partir de los cambios organizacionales y el rol preponderante que el conocimiento y el talento humano juega en la Nueva Economía.

El profesor de la Facultad de Economía de la Universidad de La Habana, Carlos Lazcano Herrera en su artículo "Capital Humano, en busca de su contexto", en el año 2006, señala que el origen del término "Capital" procede del latín "caput", y humano procede del Latín "human", que significa cabeza, por tanto el Capital Humano en Latín significaría "cabeza humana", que es donde se concentra la inteligencia humana, la psiquis y los valores fundamentales de los hombres, además de los aspectos físicos y biológicos.

En el artículo mencionado, Lazcano , plantea que “en la actualidad el término de “capital” no es patrimonio de economistas, filósofos, educadores, etc., es de todas las ciencias, y ha pasado a formar parte de la cultura expresiva del ser humano, según el contexto donde se emplea; es por ello que encontramos expresiones como “capital de mi país” refiriéndose en términos geográficos, “pena capital” refiriéndose en términos jurídicos; “pecado capital” en términos religiosos, y así sucesivamente”. [11]

Para abordar el término de Capital hay que tener en cuenta los escritos de Carlos Marx, sobre todo el primer tomo de su gran obra, “El Capital”. En ella analiza primero la mercancía, después el dinero y luego el capital destacando que “... es un valor que se auto acrecienta, un valor que crea plusvalía.” Y más adelante señala “... no es una cosa material, sino una determinada relación social de producción, correspondiente a una determinada formación histórica de la sociedad, que toma cuerpo en una cosa material.” [12]

Los economistas clásicos anteriores a Marx, consideran al “Capital” como la riqueza utilizada en la producción de más riqueza, o riqueza en proceso de intercambio. No llegaban a desentrañar la verdadera esencia del problema dado en las relaciones sociales y como, el trabajo, es la fuente del valor de las riquezas.

El Término Capital Humano apareció por primera vez en “Investment in Human Capital”, un artículo del Premio Nobel en Economía, Theodore Schultz, publicado en 1961 en la American Economic Review, desde entonces los economistas han cargado con muchos términos la maleta actual del Capital Humano.

La mayoría de autores coincide en que el Capital Humano comprende habilidades, experiencias y conocimientos, algunos como el Economista Gary Becker (premio nobel), añaden personalidad, apariencia, reputación y credenciales. Y todavía otros como el consultor de Gestión Richard Crawford, equiparan al Capital con sus propietarios, señalando que el capital Humano consiste en personas hábiles e instruidas.

Es así que el concepto actual de Capital Humano se recaba de los autores clásicos, quienes pusieron de manifiesto que las cualidades humanas tales como los conocimientos o habilidades adquiridas por los trabajadores, su salud, educación, motivación, influyen en la actividad económica de la organización, a continuación se mencionan algunos conceptos importantes.

El Economista Schultz, ha señalado cinco factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana:

- 1) Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, y vitalidad de un pueblo.
- 2) Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- 3) La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- 4) Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
- 5) La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo.

Para Schultz, “la adquisición de los elementos educativos que permiten el aprendizaje complejo en grados crecientes, es el punto de partida de un proceso de acumulación de capital humano, donde la complejidad de los conocimientos y destrezas necesarios evolucionan de acuerdo con los progresos tecnológicos. En vista de estos planteamientos es necesario que el Capital Humano encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado, para que las personas, como consecuencia, de una mayor formación, encuentren las oportunidades que le permitan, mejorar su desempeño en el trabajo, incrementen la productividad e impulsen el crecimiento de la economía. En este sentido, la política económica debe concebir el capital humano como un activo que contribuye al crecimiento, y promueve la "empleabilidad" de la mano de obra, creando las condiciones necesarias para que las personas lleven a la práctica su "capacidad de emprender". Y que el progreso tecnológico – económico conduzca hacia una dinámica de cambio acelerado de las características de "empleabilidad", que retribuya sus capacidades laborales, las cuales, se transforman cada vez que se completa un ciclo tecnológico en la economía”. [13]

Mientras que Gary Becker, define el capital humano como: “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que puede ser acumulado, o usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el coste de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros...), y el coste de productividad, es decir, el salario que, recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas”. [14]

En este sentido la autora contempla que la definición de Schultz y la definición de Becker se complementan, ya que hoy en día, el individuo hace una valoración arbitrada entre trabajar y continuar una formación, que le permita en el futuro, percibir salarios o inclusive realiza un esfuerzo mayor al prepararse y trabajar al mismo tiempo con la

finalidad de obtener mejores réditos a futuro e impulsar la economía garantizando la empleabilidad.

Dentro de este análisis no podemos dejar de lado el pensamiento Marxista, pues, sirve de referente directo al "Capital Humano", como concepto es "trabajo complejo". "Esta noción de Marx es la sustancia del "Capital Humano", la que explica cómo un trabajo altamente calificado demanda mayor salario y de aquí la falsa idea de que cesa la explotación y la supeditación del trabajo al capital pero a la vez, multiplica varias veces la ganancia de los dueños de esa mercancía especial". [15]

Es así, que el término capital humano se menciona, en ocasiones, como una forma de capital, indicando con ello "aprovechamiento al máximo del aporte humano", al que como activo intangible se le asigna un valor y se considera como capital.

Para los economistas clásicos, el capital es riqueza utilizada en la producción de más riqueza, o riqueza en proceso de intercambio, mientras que para los marxistas, capital es una relación social de producción, en la cual el trabajo es fuente y valor de las riquezas.

Estas dos diferentes definiciones han ocasionado polémica entre dos posiciones contrapuestas acerca del capital, por lo que la palabra capital, en el contexto del análisis teórico, trae las mayores contradicciones y discusiones.

Lo sobresaliente del análisis del Capital Humano no radica en la denominación del concepto, sino en la definición que dé a este. Pues, la identificación del término "Capital" con vocablos sustitutos como "riqueza", "patrimonio" o "caudal", entre otros, puede ser interpretado como la idea de que el ser humano es tratado como un elemento meramente material.

Sin embargo para varios autores la relevancia del concepto de Capital Humano radica en la interpretación del mismo.

En nuestro criterio se considera al capital humano como una de las características, valores y cualidades de las personas (aspectos intangibles como: la formación, educación, escolarización, el conocimiento, la salud, responsabilidad, lealtad) o el nivel de conocimiento que posee cada ser humano, es decir la fuerza mental que seamos capaces de desarrollar para contribuir a los objetivos de las organizaciones, sin embargo se cree necesario que además de los conocimientos se requiere tener la actitud adecuada para estar dispuestos a crecer dentro de las empresas y por tanto, a mostrar una conducta de excelencia a la hora de desarrollar nuestro trabajo día a día pues desde mi punto de vista personal: ACTITUD (entusiasmo, valores, responsabilidad, patriotismo, lealtad, etc.) + APTITUD (conocimientos, talento, competencia, etc.) = ÉXITO, PRODUCTIVIDAD, RENTABILIDAD, etc.

Entre las investigaciones realizadas a la utilización del término Capital Humano Odriozola sintetiza sus argumentos en las razones siguientes:

Cuadro Nº1: Capital Humano según Odriozola

<ul style="list-style-type: none">• El hecho de que detrás de la identificación del término “Capital” con vocablos sustitutos como “riqueza”, “patrimonio” o “caudal” entre otros similares. Subyace un tratamiento al ser humano como elemento meramente material
<ul style="list-style-type: none">• El hecho de que mantener la nomenclatura existente conlleva un aplazamiento en la conformación de un sistema categorial propio.
<ul style="list-style-type: none">• El lugar central que ocupa en las concepciones marxistas lo concerniente al “capital” como sistema de relaciones de explotación capitalista

Autor: Natali Torres

Tomando en cuenta estas consideraciones, Odriozola plantea una alternativa para sustituir al término Capital Humano por Potencial Humano.

El concepto de potencial humano en el mundo laboral cobra gran importancia debido a que la gerencia al ser consciente que todos sus colaboradores cuentan con un gran potencial para llevar a cabo las tareas encomendadas que se pueden emplear estratégicamente tanto para el logro de los objetivos particulares del trabajador como para la consecución de los objetivos, metas y propósitos de la propia organización.

Según el Diccionario Ilustrado de la Lengua Española el Potencial humano se describe como “la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada para su capacidad natural o adquirida para su desempeño”. [10]

Para la Doctora Silvia Odriozola potencial humano, “se define como el conjunto de conocimientos y valores asimilados por las personas, que contribuyen al mejoramiento de sus habilidades productivas y creativas, a la ampliación de sus capacidades para participar de forma consciente en el proyecto social del cual forman parte y a su realización plena como individuos”. [16]

De ahí que surge una alternativa para lo que hoy en día se conoce como capital humano sea considerado como Potencial Humano.

Dos razones básicas fundamentan la propuesta. La primera de ellas: inclusión de valores lo cual según Odriozola constituye un rasgo distintivo con respecto al concepto de capital

humano. La segunda está relacionada con el rendimiento esperado del potencial humano. Esto último se refiere a que en la concepción del capital humano, el rendimiento que se espera obtener en su inversión está vinculado, en lo fundamental, al plano individual. Es decir, las personas invierten tiempo y recursos en aumentar su nivel de formación, pero con el propósito de obtener beneficios individuales.

La concepción del potencial humano que se propone Odriozola, son los valores alcanzados por la sociedad los que permiten que este potencial humano pueda ser aprovechado en beneficio de la propia sociedad.

La autora considera que el Concepto de “Capital Humano” incluye también a los valores humanos además del conocimiento del trabajador, y que estos aplicados conjuntamente en las labores diarias, permitirá alcanzar el éxito empresarial el cual engloba, mejores utilidades, mejores participaciones a los trabajadores, mejores contribuciones impositivas con el estado, etc., implementado un proceso de integración social entre los trabajadores y empoderamiento hacia sus organizaciones.

CONCLUSIONES

- El análisis teórico acerca de la importancia del Conocimiento permite adentrarse en los conceptos esenciales que facilitan comprender y revelar los principales elementos para desarrollar estudios con un fundamento científico general; pero en ellos se precisa, de antemano, la necesidad de particularizarlo a las características de la organización y al contexto concreto en que esta se forma y desarrolla. Ciertas organizaciones definen sus propósitos y otras los tratan como parte de la cultura de las mismas.
- Dentro de economía se ha considerado un nuevo eje que toma forma en relación al conocimiento denominado economía del conocimiento, cuyo sustento ya no se basa solamente en el trabajo, capital, materiales y energía, sino en el capital intangible que a través de un cambio tecnológico aumenta la capacidad productiva de las demás funciones, todo esto aplicado a una sociedad del conocimiento, en donde los países buscan el desarrollo a través de la educación y la adquisición de conocimientos aplicables la ejecución diaria de las actividades laborales en las diferentes áreas de producción. Todo ello tiene su raíz anclada en el proceso de globalización.

- Un análisis del concepto de “Capital Humano” en cuanto a su evolución y conceptualización nos ha permitido constatar que, aunque existen varias definiciones al respecto, hay un acuerdo generalizado entre los autores e investigadores en el sentido de que es necesario cambiar los enfoques tradicionales de tratamiento a los recursos humanos, otorgándole el significado por el aporte a los resultados de la empresa, ya que la ventaja competitiva básica de las entidades radica en el nivel de preparación y de gestión del capital humano.
- El término Capital Humano muchas veces es utilizado para referirse a los Recursos Humanos o Potencial Humano y viceversa, sin embargo es importante conocer que en el Capital Humano se suman las actitudes y el Potencial Humano del Recurso Humano, en otras palabras al conocimiento se lo identifica con Capital Humano, a las habilidades como Potencial Humano y al trabajador como Recurso Humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

[1] APORTELA Rodríguez I. M., & PONJUAN Dante, G. (2008), La Segunda Generación de la Gestión del Conocimiento: un nuevo enfoque de la gestión del conocimiento. Ciencias de la Información, (19-30).

[2] PEREZ González, Y., Beatriz Darín, S., & González Hernández, D. L. (2009) Agregación de valor a los servicios de información para la gestión del conocimiento en la creación de servicios y productos informáticos. Ciencias de la Información, (15-26).

[3] PEREZ, Olga, (2000) Apuntes sobre la Globalización y Crítica de la economía política economía y desarrollo no. 2 / vol. 127 / jul.-dic.

[4] CHAPARRO, Fernando. Conocimiento, Innovación y Construcción de Sociedad: Una Agenda para la Colombia del Siglo XXI. Santafé de Bogotá, Agosto 15. <http://colombia-siglo21.net/index.html>

[5] ASKENAZY, P. y Amable Bruno (s/f). Introduction à l'économie de la connaissance. Contribution pour le rapport UNESCO Construire des sociétés du savoir. Extraído el 20 de febrero de 2009 desde: <http://www.jourdan.ens.fr/~amable/unesco%20final.pdf>

[6] DIDRIKSON, A. (2006). Universidad, sociedad del conocimiento y nueva Economía. Extraído el 28 de abril de 2009 desde:

http://www.riseu.unam.mx/documentos/acervo_documental/txtid0016.pdf
Didriksson.

Axel

[7] HIRST Paul (2000): “La economía del conocimiento: ¿realidad o fábula?”, Este país tendencias y opiniones.

[8] DRUKER, Peter F. (1969) The Age of Discontinuity. New York: Harper & Row. 1969.

[9] DELGADO, Susana, Recursos Humanos, (2008) Administración y Finanzas (Madrid: Editorial Paraninfo, Pag.23

[10] ALBIZU G., E., (2000) La Gestión de los Recursos Humanos: Retos y Tendencias en una Función de Cambio. Revista Alta Dirección No. 216. 63p.

[11] LAZCANO Herrera Carlos y Elena Font Grupera: Capital Humano, en busca de un contexto. e- ailocugio@infomed.sld.cu, 2006.

[12] MARX, C. (1973) El Capital, tomo 1, p. 130-158.

[13] SCHULTZ, T.W. (1983) La inversión en capital humano, educación y sociedad, volumen 8.

[14] BECKER, Gary S, (1983). “El capital Humano” Alianza Universidad de Textos, Alianza Editorial, S.A. Madrid.

[15] GARCÍA Valdés, C. M. (2005). Ponencia: En torno al concepto marxista de Capital Humano. La Habana: Escuela Superior del PCC

[16] ODRIOZOLA, Silvia, (2013). Una propuesta alternativa al concepto del llamado capital Humano Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 12, n. 2, p. 265 – 280.