



Algunas reflexiones acerca del llamado “Capital Humano” Desde la óptica del análisis de la gestión de la información

MSc. Carlos Lazcano Herrera *
Dra. Elena Font Graupera **

El propósito fundamental de este trabajo es hacer una reflexión del llamado Capital Humano, con la intención final de analizar la posibilidad de su medición en el contexto actual; no es llegar a una conclusión acerca del tema en el campo del pensamiento económico, sino lograr aproximaciones entre diferentes tendencias que permita interpretar y medir algunas variables intangibles que aporta el hombre, en la gestión y eficiencia organizacional. Algunos seguidores de la teoría económica marxista no aceptan la utilización de esta combinación de palabras para referirse al ser humano o a las capacidades de este en una organización, sus razones tienen, sin embargo trataremos de justificar nuestra posición al respecto.

¿Cómo y por qué nos introducimos en la temática?

SOMOS estudiosos de la Gestión de Información en las Organizaciones, por lo que cuando nos introdujimos en el tema nos vimos en la necesidad de estudiar dos de sus temáticas asociadas; los flujos de información y el significado de la información (ver Fig. 1). El análisis de estos dos importantes aspectos de la Gestión

*Profesor asistente del Departamento de Macro y microeconomía de la Facultad de Economía, Universidad de La Habana.

**Profesora asistente del Departamento de Ciencias empresariales de la Facultad de Economía, Universidad de La Habana.

de Información nos lleva a su uso estratégico, y de esta forma a la creación de conocimiento organizacional, que en esencia está relacionado con la acción humana, lo que nos obliga a profundizar en los llamados recursos intangibles. Para el análisis de los flujos de información es necesario que nos adentremos en la acción humana, pues el mismo concepto de información nos conduce a ello, ¹ se estudian los flujos de información para conocer los canales por los que la información fluye en la organización, desde dónde y hacia dónde esta se mueve, como las venas y arterias por las cuales la sangre de nuestro cuerpo debe circular y a dónde exactamente debe llegar óptimamente para el buen funcionamiento del sistema. El estudio de su significado es más complejo, pues se necesita conocer cuál es realmente la información necesaria que debe circular, cuál será su utilización y quién la utilizará, pues la información que se introduzca en el sistema debe crear valor para algún proceso. Estas consideraciones acerca de los procesos de gestión de información nos llevan a la creación de conocimientos como valor añadido.

Actualmente la Gestión de los Recursos Intangibles se interpreta en el mismo sentido que la Gestión del Capital Intelectual, (explicaremos más adelante) siendo el Capital Humano su fuente de desarrollo.

Figura 1



En la figura 1 se representa el camino por el cual nos movimos al estudiar el término Capital Humano, estudiamos la gestión de información en las organizaciones (GIO) por diferentes razones. La GIO a nuestro entender, tiene cuatro grandes aspectos de estudio, las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones llamadas TIC; las formas de procesamiento de la información, la organización y comunicación de la información basada en las TIC, los flujos de información y el significado de la información. Los dos últimos aspectos, tienen por su esencia, un papel estratégico en las organizaciones y constituyen un factor fundamental en la creación de conocimiento en estas, lo que constituye una acción netamente humana hacia la organización, es intangible como recurso, y forma uno de los más preciados bienes de las organizaciones, el Capital Intelectual, entre los que está el Capital Humano como base y motor creador. Los productos fundamentales de la GIO nos influyen de manera considerable en las formas de comportamiento organizacional y la innovación, que son factores básicos de eficiencia y competitividad organizacional.

Pero los conceptos Capital Intelectual y en particular Capital Humano están sujetos a diversas interpretaciones en el contexto y significado económico, la causa, la palabra <capital> por lo cual nos hemos visto en la necesidad de hacer algunas reflexiones a partir de su origen, significado y contextos.

Una introducción al Capital Humano

La analizaremos en cinco partes.

1. Una primera aproximación.
2. De forma general en su interpretación no marxista.
3. Breve análisis del significado económico de capital y críticas marxistas a la idea del Capital Humano.
4. La interpretación de dos eminentes economistas no marxistas.
5. El Capital Intelectual, breve referencia.

Una primera aproximación

Los cambios experimentados en los dos últimos siglos por las organizaciones y su entorno son muchos y evidentes. El mercado, la estrategia empresarial, la producción, los procesos, la jerarquía, la dirección, la dirección de personas, todo ha sufrido profundas transformaciones que han derivado en lo que hoy conocemos como nueva economía; un nuevo negocio + nuevas tecnologías de información

y comunicación + conocimiento de las personas en acción, todo esto en sistema. Ahora bien, en estos cambios todavía hay un elemento de la gestión organizacional que ha evolucionado medianamente en el ámbito de la reflexión teórica, el humano, verdadero factor determinante de la nueva economía, acerca del cual, aún existen muchas contradicciones en cuanto a su papel, valoración y forma de gestión en la sociedad en que vivimos.

Hay muchas interpretaciones acerca del Capital Humano (CH) como uno de los aspectos que analiza la gestión y valor de las personas en una organización. En la literatura es común interpretar CH como las personas de una organización, o considerarlo como un recurso de la organización, utilizando el concepto tradicional de Recursos Humanos. Es muy común referirse al Capital Humano como las cualidades y características de las personas de una organización o sea, sus aspectos intangibles, por ejemplo, la formación, educación, escolaridad, el conocimiento, la salud, las condiciones de vida y trabajo, etc., y cuando se trata de los aspectos tangibles en la organización como cantidad, salario, contratación, jubilación, etc., entonces lo consideran Recursos Humanos. Otros, como los autores del presente trabajo, nos referiremos a Capital Humano (CH) como lo que poseen las personas.

Es indudable que a la hora de referirse al CH, medirle, diagnosticarle, etc., es imposible separar a la persona de las cualidades, características, capacidades, etc., que ella posee y que le permiten desarrollar actividades exitosamente, ya sean sociales o económicas, es como separar un fruto de las cualidades que le son inherentes.

En la literatura actual se observa una profundización en las concepciones e interpretaciones del Capital Humano, un ejemplo de ello es el llamado Capital Intelectual (CI), y su gestión, en el cual se le asigna al CH el papel preponderante de la gestión y desarrollo de los recursos intangibles. También observamos en la literatura actual un cambio en las posiciones de la llamada gestión de los recursos humanos, aproximándose a concepciones ya asumidas por el Capital Humano, como es, por ejemplo la gestión por competencias.² Pero entre las palabras “recurso” y “capital” ya sean utilizadas como sustantivos o como adjetivos, existe una marcada diferencia que establece fronteras muy claras en su interpretación y lectura.

De forma más general

¿Por qué los economistas utilizan la palabra capital? La respuesta la veremos más adelante, no queremos adentrarnos en modelos mentales, pero debemos analizar que esta palabra no la crearon los economistas, ya existía en los diferentes idiomas, con acepciones no necesariamente de índole económica.

El contexto de análisis en cuanto al pensamiento económico lo dividiremos en marxistas y no marxista, de estos últimos se resumen sus tendencias de análisis del Capital Humano en las siguientes.

El primer análisis es el papel de la educación y la experiencia como determinantes del Capital Humano productivo.

El segundo análisis consiste en una valoración económica del *output* del sistema educativo, el tercero considera la relación entre Capital Humano y empleo, y en cuarto lugar se estudia el Capital Humano en relación con la actividad y a continuación su relación con los salarios. Por último, se estudia la contribución del Capital Humano al crecimiento económico.

No podemos hacer un análisis detallado de estos aspectos por lo corto del espacio para un artículo como este, nos centraremos en los aspectos más actuales de su utilización.

“Capital Humano” es actualmente una expresión muy utilizada por los economistas a partir de los cambios organizacionales y el rol preponderante que el conocimiento y el talento humano juegan en la Nueva Economía. El pensamiento económico general concibe el capital generalmente como un conjunto de activos, esto es, cosas que pueden ser apropiadas y capaces de aumentar. 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.

Muchos economistas al referirse al Capital Humano lo tratan también de la siguiente forma: ³

Capital Humano es el stock de conocimientos y habilidades humanas más bien referidas a la educación, formación y escolaridad adquirida. El stock de Capital Humano de un país tiene que ver más con la calidad que con la cantidad de la mano de obra. Un mayor Capital Humano aumenta la productividad de la mano de obra. Cuanto más rápido y equitativo sea el proceso de acumulación de Capital Humano, se tenderá a alcanzar procesos de crecimiento económico sostenido, resolver el problema de la cantidad y calidad de empleo, resolver el desequilibrio externo, y disminuir el grado de la pobreza y la desigualdad en la distribución de ingresos. ⁴

Otros autores afirman:

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 útil. 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.⁵

Estos autores también señalan algo interesante en el mismo artículo; 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.

Sin embargo, la interpretación más singular de CH entre los no marxistas es al referirse al “..... problema económico del conocimiento útil”.⁶ Con ello se profundizan las contradicciones, pues ¿cuál es realmente el conocimiento útil de una persona? ¿Aquel que solo le interesa al capitalista para obtener riqueza?⁷ Realmente deja a un lado valiosos conocimientos que forman parte de la cultura y valores humanos.

Breve análisis del significado económico de capital y críticas marxistas a la idea del CH

De una forma simple, para los economistas clásicos “Capital” es riqueza utilizada en la producción de más riqueza, o riqueza en proceso de intercambio.

Pero en todos los casos, capital es riqueza. Para los marxistas, “Capital” es una relación social de producción, en la cual el trabajo es fuente y valor de las riquezas.⁸

Este párrafo es centro de polémicas entre dos posiciones contrapuestas y por ello la palabra <capital> en el contexto del pensamiento económico trae las mayores contradicciones y discusiones.

Indudablemente, para abordar este significativo término de <Capital> hay que tener en cuenta los escritos de Marx, sobre todo el primer tomo de su más famosa obra acerca del tema, *El Capital*. En el análisis de la mercancía primero, después del dinero y finalmente del capital y todo su proceso, revela Marx la naturaleza de un fenómeno particular que oculta la realidad de las cosas económicas, bajo un envoltorio que redundando en la justificación y explicación de la generación de la riqueza en el capitalismo como obra del capital y no del trabajo.

Interpretando a Marx se trata de un *quid por quo*, de la construcción teórica de un fetiche que oculta en la mercancía, el trabajo y el capital, el hecho de que es el trabajo la única fuente de riqueza y valorización; que lo aparente lo vuelve real; que lo producido en las relaciones sociales lo convierte en natural; que mistifica la realidad y mediante una especie de hechizo, por la fuerza de la palabra y del objeto, transforma la acumulación por la acumulación en virtud, y el capital, de ser mercancía, fruto del trabajo, se «vuelve» productor y propietario de lo producido por el trabajo. Visto así, la interpretación de CH dada por los no marxista, no escapa de ello, pues estos hacen referencia a la importancia de su acumulación, olvidando la relación social para que sea efectivo y resultado del trabajo. El conocimiento que es la acción ⁹ entre los elementos del CH, necesita de una relación social. Pero el conocimiento acumulado, también conocido como tácito (la experiencia por Ej.) es de enorme importancia en la agregación de valor y se hace efectivo en la acción del hombre.

Los marxistas le señalan al uso del CH otras múltiples críticas, como por ejemplo que la calidad, forma, estilo, manera productiva de la fuerza de trabajo no es causada solamente por su nivel de escolaridad, y sí, además por las condiciones tecnológicas y por la organización del proceso de producción, pues la empresa tiene además una dimensión socio-política, puesto que, por un lado tenemos la transformación de materias primas en productos y por otro lado la transmisión de habilidades y tipos de conocimientos de un trabajador para otro, modificando habilidades y conocimientos, añadiendo así valor al producto o servicio de que se trate.

El concepto de CH utilizado antes de la década de los años noventa del pasado siglo, se abstraía de la relación social de producción en favor de la relación tecnológica ¹⁰, sin embargo en la actualidad no es tan así. Sería interesante para el lector leer el libro *La Quinta Disciplina* de Peter Senge, y a los nuevos escritos de Gary Becker, en los cuales se hace referencia a las relaciones sociales como factor determinante en la eficiencia organizacional. No obstante, y aunque al escribirlo parezca contradictorio, el fenómeno de la nueva era del conocimiento, como se le suele llamar por las grandes empresas consultoras, su “management del día” o “gestión del conocimiento” no es más que darle al conocimiento una relación tecnológica en lugar de la acción humana de la cual es propio el conocimiento. ¹¹

La interpretación de dos eminentes economistas no marxistas

Para continuar hacia las ideas actuales del Capital Humano debemos abordar a aquellos autores que desde hace varias décadas hicieron valer sus conocimientos sobre el tema y marcaron pauta, nos referiremos entre ellos a Gary Becker y T. W. Shultz. En 1979 el premio Nobel de economía fue concedido a Theodore Shultz y a Sir Arthur Lewis (ya ambos fallecidos) por sus revolucionarias teorías sobre los costos laborales. Señalaban Shultz y Lewis:

“La disparidad entre países desarrollados, con una oferta limitada de trabajo, y los países en vías de desarrollo, con una ilimitada, ha creado una especie de nuevo <colonialismo económico>”.¹²

Otro planteamiento muy significativo de Shultz fue:

“Aunque el hecho de que los hombres adquieran habilidades y conocimientos útiles es algo evidente, no es evidente sin embargo que habilidad y conocimiento sean una forma de capital...”¹³

Sus ideas no calaron hasta principios de los noventa, las cuales Gary Stanley Becker refuerza. En 1992, G. Becker recibe el premio Nobel de Economía por sus teorías sobre Capital Humano. Becker en su libro *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with especial reference to Educación*. Publicado por acuerdo con Columbia University Press, New York 1975, expone importantes ideas acerca del Capital Humano que hoy día pueden tener una vigencia significativa.

Becker, en uno de sus más recientes artículos, “La Inversión en Talento como valor de futuro”, define Capital Humano.

El Capital Humano se entiende como la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad en la economía moderna y aprovecha el talento de las personas.¹⁴

Se refiere, en términos categóricos a la información y al talento, que aunque implícitos en la escolarización y formación, no constituían sus variables de medición en el libro que referimos. A nuestro juicio esto está motivado por el impacto que han producido las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, la Globalización y otros fenómenos actuales de la economía y que han dado lugar a que el hombre tenga un papel más relevante y protagónico en la producción. Como se señala en el artículo, Becker expone su opinión a favor de la promoción y fomento de la formación, investigación y el reciclaje profesional

en el área de las tecnologías de información. Pero es muy significativo lo que expone cuando refiere en el propio artículo:

Los economistas (en Estados Unidos) han calculado que aproximadamente el 70 por ciento del capital en los EE.UU. se halla en forma de conocimiento, aprendizaje y formación.

Tenemos como ejemplo la Bolsa. La Bolsa bajó en 1987, en un día, creo recordar, un 22 por ciento en EE.UU. La economía apenas reaccionó ante esa caída, argumenta Becker que basado en cálculos sencillos de Capital Humano le llevaría a afirmar que el descenso en bolsa, incluso si se mantuviera en aquel punto, no tendría un efecto trascendente en la economía, lo afirma por la sencilla razón de que las tres cuartas partes del capital estaban compuestas por Capital Humano que tiende a variar independientemente del rédito del capital financiero.

Y Continúa Becker

Por lo tanto, dado que el Capital Humano constituye una porción grandísima de la riqueza total (*de EEUU*) y este capital no había perdido valor, el valor total de la riqueza nacional no había caído tanto como pareció indicar la caída de la bolsa.

La interpretación al párrafo anterior, nos infiere lo importante que es el CH, pues son las raíces vivas de un árbol en donde están las riquezas intelectuales de un país, puede el árbol perder sus ramas, hojas y frutos, pero si las raíces están vivas y sanas el árbol volverá a surgir con tanta o más fuerza. Es por ello, que Becker insiste que no fue tal la caída de las riquezas nacionales en EEUU. Para conocer verdaderamente las riquezas de un país, es necesario valorar y medir sus riquezas intangibles, propias de su CH, más bien añadiremos, de su capital intelectual.

El Capital Intelectual, breve referencia

La idea actual de Capital Humano se ha fortalecido a partir de su participación decisiva e imprescindible en el Capital Intelectual (CI). Vamos a referirnos a este último concepto haciendo referencia a dos de sus promotores, Edvinsson y Malone. Estos en su libro *El Capital Intelectual*, presentan el Concepto de Capital Intelectual mediante la utilización de la siguiente metáfora: ¹⁵

Fig. 2

Concepto de Capital Intelectual

“Una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que es oculta (las raíces). Si solamente te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y nutridas. Esto es válido para las empresas: Si solo nos concentramos en los frutos -los resultados financieros- e ignoramos los valores escondidos -el capital intelectual-, la compañía no subsistirá en el largo plazo”.

Leif Edvinsson



Figura copiada de una presentación en Powerpoint del Modelo Intelecto en el sitio <http://www.gestion del conocimiento.com> el día 4 de marzo de 2000.

La principal línea de argumentación de Leif Edvinsson es la diferencia entre los valores de la empresa en libros y los de mercado. En ese espacio se encontraba el valor oculto de la empresa el cual había que sacar a flote el CI. Esta diferencia se debe a un conjunto de activos intangibles, que no quedan reflejados en la contabilidad tradicional, pero que el mercado reconoce como futuros flujos de caja. Para poder gestionar estos valores, es necesario hacerlos visibles. Edvinsson, es de la corriente que opina que es necesario llevar a valor monetario estos intangibles, algo en que a nuestro juicio se queda a mitad de camino.

Define el CI como:

... es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan a una organización una ventaja competitiva en el mercado.

De aquí surge que:

Capital Humano + Capital Estructural = Capital Intelectual. Aclara que su valor no está dado por separado, sino en su interacción. ¹⁶

Crean un modelo denominado Navegador de Skandia basado en los siguientes conceptos:

Capital Humano, todas las capacidades, conocimientos, destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa. Pero tiene que ser algo más que la simple suma de estas medidas debe captar igualmente la dinámica de una organización inteligente en un ambiente competitivo cambiante. ¹⁷

Capital Estructural (CE), la infraestructura que incorpora, forma y sostiene el CH. También es la capacidad organizacional que incluye los sistemas físicos usados para almacenar y transmitir el CI.

También el CE incluye factores tales como: Calidad, Sistemas de informática, Bases de datos patentadas, Conceptos organizacionales, Documentación, patentes, marcas, derecho de autor, relaciones, etcétera.

Tanto Edvinsson y Malone como tantos otros, incluyen otros tipos de Capitales dentro del estructural, o le separan de este, como son el Capital Cliente, Proceso, etcétera.

El “Modelo Intelec” de “Medición del Capital Intelectual” muy popular en Iberoamérica, desarrollado por el Instituto Universitario Euro Forum Escorial en 1998, realiza un intento de relacionar el Capital Intelectual con el proceso de Dirección Estratégica, y define el Capital Humano de la siguiente manera.

Capital Humano: Se refiere al conocimiento (explícito o tácito) ¹⁸ útil para la empresa que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo; es decir, su capacidad de aprender.

El Capital Humano es la base de la generación de los otros tipos de Capital Intelectual. ¹⁹

Miles de libros, artículos y sitios *web* tratan el tema y por tanto también el Capital Humano ya sea refiriéndose a personas o a lo que poseen las personas, e incluso a ambas cosas. Por la cual aún consideramos que se mueve en busca de su contexto. ²⁰

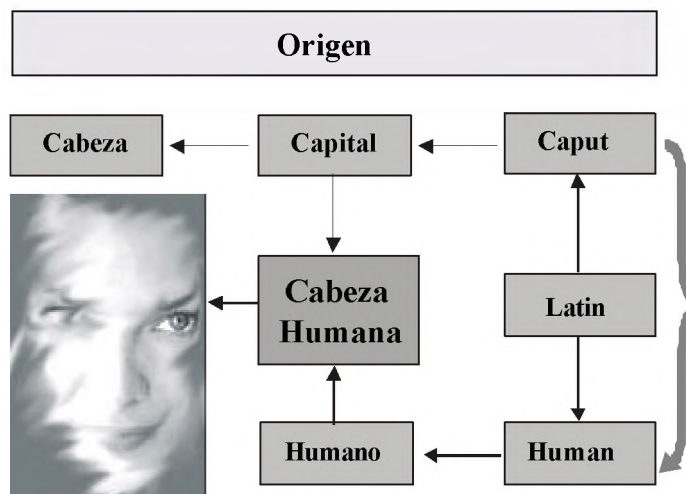
El Capital Humano desde otra óptica

Al observar las contradicciones que en el campo del pensamiento económico produce la palabra capital, nos preguntamos, ¿cuál es la razón de la utilización por parte de los economistas de la palabra capital?

Fuimos en busca de su origen y semántica. Acudimos a varios diccionarios y enciclopedias, artículos y libros que se referían al tema. ¡Cuál fue nuestra sorpresa!, pues nos justifica a usar esa combinación (Capital Humano).

Retrocedamos unos siglos atrás, antes de que los neoclásicos hablaran del tema. El término de “Capital” a nuestro juicio se le utiliza más en contextos económicos por su uso cotidiano, lo cual ha creado en la mente de las personas un fetiche que esconde su significado original; <capital> no es patrimonio de economistas, ni de filósofos, ni educadores, etc., es de todas las ciencias, y de la cultura expresiva y lingüística del ser humano, depende del contexto en que se encuentra; es por ello que lo vemos en las expresiones “capital de mi país” refiriéndose en términos geográficos, “Pena Capital” refiriéndose en términos jurídicos; “pecado capital” en términos religiosos, y así en muchos otros contextos. Debemos fijarnos que siempre se refieren a lo más importante, lo esencial, lo fundamental, a lo más significativo o a lo máximo en el contexto, también se usa para referirse al encabezamiento, de un párrafo o de una organización. De aquí se desprende, que las expresiones muy usadas actualmente como, Capital Intelectual, Capital Humano, etc. dan la idea del emisor que lo usa y al receptor en el contexto que se emplea como lo más importante y significativo.

Fig. 3



Ahora bien, y para reafirmar lo escrito anteriormente, “Capital” procede del latín “caput(*capitális*)”, que significa cabeza.²¹ Si interpretamos Capital Humano del Latín significaría “cabeza humana”, pues humano procede del latín “human”, luego en <latín> Capital Humano es semejante a decir cabeza humana,

pero en esta cabeza es donde está concentrada la inteligencia humana, su psiquis y sus valores fundamentales, aunque deberíamos añadir otros aspectos no menos importantes físicos y biológicos. Esa cabeza a que se refiere la combinación del latín “caput” y “human” no es una cabeza de un animal cualquiera, es la del ser humano, que además es capaz de producir, desarrollar y crear nuevas riquezas para su supervivencia, sus necesidades físicas y mentales, económicas, culturales, etcétera.

Veamos en un breve cuadro la semántica de la palabra Capital, obtenido de diversas fuentes de información, tales como: diccionarios (entre ellos el Pequeño Larrouse Ilustrado, *El Vox*), la Biblioteca Encarta 2004, la Real Academia Española © <http://www.rae.es> y otros libros.

| Capital | Significado |
|---|---|
| lo esencial | Conjunto de recursos intelectuales de una persona |
| lo fundamental | lo más significativo de una persona |
| lo principal o muy grande | <i>Riqueza</i> ³³ , valor, una acción, el bien más importante y significativo de una persona |
| que constituye origen, cabeza o parte vital de una cosa | |
| Perteneciente o relativo a la cabeza | |
| Valor de lo que, de manera periódica o accidental, rinde u ocasiona... frutos | |

El cuadro de la izquierda nos muestra su semántica como palabra y el de la derecha su significado en un contexto determinado, al referirse a una persona. Observemos la definición de Randle Contgrave del primer diccionario en inglés - francés editado en 1611. Al referirse al <capital> de una persona.

Capital, es <riqueza>, valor, una acción, el bien principal o más importante de una <persona>. ²²

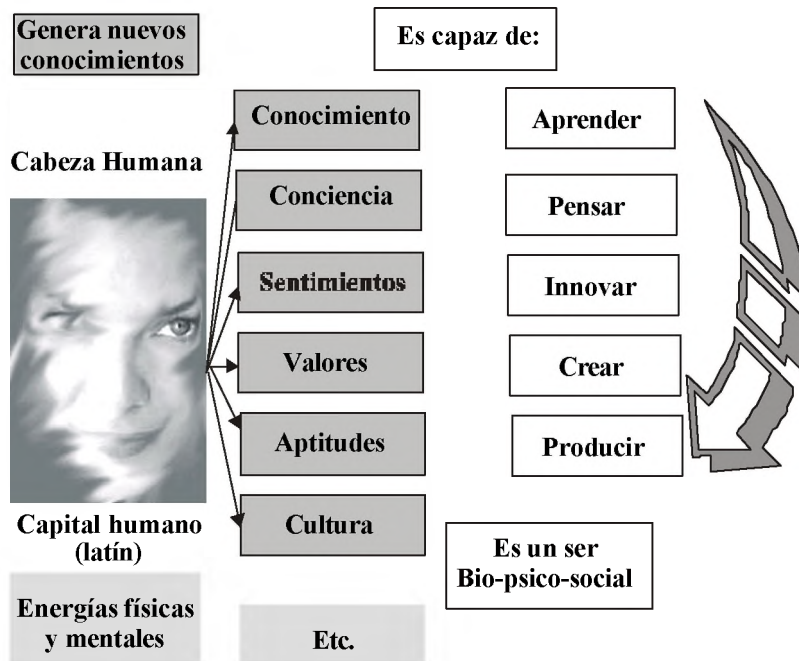
Para un buen entendedor, estas palabras bastan, expresa el concepto sin mencionarlo, indudablemente se refiere a lo que hemos estado analizando, y al parecer le resulta redundante decir “Capital Humano”, le basta con la palabra capital, pero Contgrave, ni se imaginaba las contradicciones que vendrían después.

¿Cuáles serán las riquezas de una persona? No cabe la menor duda que serían sus cualidades y atributos más preciosos, entre otras los conocimientos, cultura y valores.

Dentro de las riquezas del hombre está su *cultura* con la que el hombre añade valor ²³ según sus modos de pensar, creer y hacer cosas en el sistema, basado en sus valores ²⁴, comportamientos ²⁵, asunciones ²⁶ y creencias ²⁷ que forman parte de su cultura.

Esta variable (cultura) es un “fijador” de las acciones que desarrolla el hombre. Pongamos un ejemplo entre muchos. Sin una cultura de calidad en la persona u organización, será muy poco probable que su trabajo lo realice sistemáticamente, con detenimiento, precaución, esmero y otros elementos que añadiría una persona que posea esa cultura de calidad, es un comportamiento, como otros factores. Por mucho conocimiento que posea la persona, la calidad puede sentirse afectada sino hay acciones sobre su cultura.

Fig. 4
Riquezas
(cualidades y atributos de las personas)



Pero el hombre necesita de sus energías físicas y mentales para utilizar sus riquezas, matizada por muchos otros factores, pero sobre todo mediante su actividad, su acción, sus relaciones sociales y la de producción.

Como también cada persona tiene su contexto y características dentro de una organización, a su vez cada organización tiene sus estrategias, objetivos, misiones, etc. en la sociedad y las personas que la integran, por esa razón, la forma de utilizar sus riquezas estará dirigida hacia los intereses de la organización, la sociedad y de ella misma.

Un ingeniero químico en una industria de perfumería utilizará, generará, desarrollará y aplicará su Capital Humano de diferente forma que un profesor universitario. “... La inteligencia, como todos los bienes de la organización, debe cultivarse en el contexto de la acción”.²⁸

Ahora bien, mencionamos varias veces en el trabajo la palabra “riqueza” hemos dado sus interpretaciones en varios contextos, e incluso escribimos que este concepto quizás sea el de mayor contradicción en el análisis del CH descrito por los no marxistas, pues en términos económicos, riqueza es una acumulación, una cantidad fija en un determinado momento, y su análisis entre lo tangible e intangible acentúa aún más las contradicciones. El conocimiento, entre los atributos intangibles asignado a las riquezas del hombre es uno de los conceptos más utilizados en el uso del CH y no puede ser visto de forma rígida solo como acumulación, pues no es estático, es dinámico, es hacer, es en acción. Tales afirmaciones nos permiten realizar una reflexión del Capital Humano. La economía, pero en particular la contabilidad hasta hace unas décadas atrás, a las riquezas intangibles le llamaban “fondo de comercio²⁹”, era/es un elemento secundario de los activos tangibles, hoy día no, se le considera como Capital Intelectual, que ya explicamos, y de decisiva importancia en la agregación de valor en la actividad económica.

Capital Humano, es riqueza, valor, una acción, el bien principal o más importante de una persona, capaz de regenerarlo, con sus energías físicas y mentales.³⁰ Él es dinámico, surge, se desarrolla y proporciona valor por la actividad social o de producción del hombre.

En esta reflexión incluimos fundamentalmente los aspectos intangibles, así como los biológicos y psíquicos que le son innatos y naturales al hombre, sin renunciar a su utilización en contextos económicos.

Conclusiones

Creemos llegar a una conclusión, no blasfemamos al pensamiento económico marxista si nos atenemos al origen y significado de CH en nuestra sociedad. Diferente sería situarnos en el contexto del análisis en el plano del pensamiento económico contemporáneo, que sí tendría entonces sus matices, pero aún así no blasfemamos, solo que cada cual mantendría una posición y que no nos debe llevar a extremos a la hora de utilizar esa combinación de palabras y de catalogarse a unos y a otros como marxistas o no, para nosotros esto último sí sería extremo, pues la riqueza de nuestro idioma y su relación con otras lenguas es más rica que esa discusión, así lo hemos querido hacer ver en nuestro trabajo.

De modo similar la connotación que tienen en nuestro tiempo las riquezas de las personas y ellas mismas en lo social, la producción y los servicios es de tal envergadura que no hay otra forma de referirse a ello. Si interpretamos a los no marxistas, vemos qué esconden en su pensamiento al referirse al <Capital Humano>, el fetiche del capital como señalara Marx, nosotros no, nosotros recogemos en ello el valor del origen y significado de esas palabras, se las asignamos como representación de las riquezas de las personas. Algunos para eludir utilizar la palabra capital, la sustituyen por “material” o “recurso”, si nos atenemos al significado de esas palabras, con ello no hacen más que disminuir la suma de las riquezas que poseen las personas. No obstante, es significativo que los críticos de la utilización de <Capital Humano> acepten la utilización de <recurso humano>. Si profundizáramos un poco en los orígenes del llamado “recurso humano”, este aparece nada más y nada menos que cuando Marx defendía que el trabajo y las relaciones de producción eran el origen de todo valor y que las inversiones en terrenos, o en tecnología no añadían valor por sí mismas, únicamente lo transferían, Marx exponía este principio justamente cuando la Revolución Industrial estaba forzando una opinión completamente diferente en el mundo capitalista, la idea de que los seres humanos eran prescindibles e intercambiables, un medio necesario para un fin, no un fin en sí mismo. Fue en esta época cuando nació el concepto de <recursos humanos>, ³¹ lo cual nos hace pensar si es más contradictorio que la utilización de <Capital Humano>, y si nos vamos al origen y significado del término recurso, peor aún. Lamentablemente sería otro tema a abordar y no hay espacio para más.

Otro análisis sería si la expresión Capital Humano se refiere a lo que poseen las personas o a la persona misma. Si nos atenemos, como hemos señalado, a su origen y semántica, incluso a su utilización contemporánea en el contexto económico, es sin duda lo que poseen las personas, por tanto nosotros nos referiremos a ello de esa forma en la continuación de cualquier otro trabajo; pero como

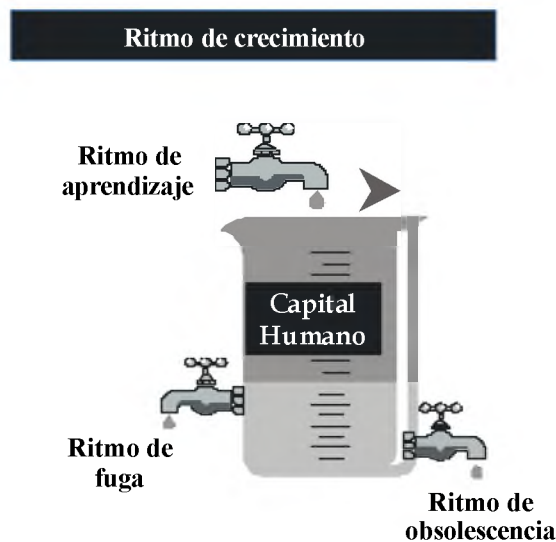
dijimos anteriormente, no podemos separar al fruto de las cualidades generales que le distinguen, y así sucede también con las personas, por lo que no vemos ningún problema en utilizar la expresión <Capital Humano> para referirse a las personas, es una forma de representar a un todo.

Dentro del Capital Humano de una persona existen los recursos físicos y mentales, que están en forma pasiva en relación con sus riquezas. Cuando la persona con sus capacidades ³² (conocimiento en acción) utiliza en una actividad, ya sea social o productiva, esos recursos que posee, por ejemplo, en la innovación³³, la persona añade o crea valor.

No obstante, no siempre ese Capital Humano que poseen las personas es utilizado para el bien de otras o de la sociedad, se podrían poner múltiples ejemplos.

Observemos que de esta forma hemos recogido lo que consideramos significativo de cada una de las definiciones o concepciones, sea de recurso o de capital, clásicos, neoclásicos o marxistas, especialistas actuales o no. El asunto es saber en qué contexto nos desenvolvemos o estamos, y que el hombre es el factor fundamental en la sociedad, la producción o los servicios. Así también cómo lo interpreten quienes lo dirigen y gestionan, y cómo esté estructurada la organización, sus procesos y estrategias.

Fig. 5



Pero debemos hacer una aclaración indispensable, el Capital Humano como señalamos, es importante en el desarrollo organizacional, pero no es suficiente, quizás podemos afirmar que es condición necesaria. Todo funciona en sistema y podríamos cometer el error de solo preocuparnos por él y su ritmo de crecimiento, perdiendo así la perspectiva de que el CH posee también un ritmo de obsolescencia y de fuga. Para ello hay que cuidar su enfoque sistémico con su contexto y la relación con el entorno y la cultura.

Indudablemente, fue lamentable que los economistas no marxista de los siglos XVIII-XIX le asignarán al capital otro adjetivo, humano. Sin embargo como clasificación del Capital solo se refieren a él como modelo los economistas.

Por último señalar, y de paso matizar diferencias de interpretación, el aprendizaje es el principal “grifo” por donde fluye y se enriquece al Capital Humano, tal como le concebimos.

Esta interpretación que hemos dado del CH, ni mucho menos pretendemos imponerla a otras colectividades y contextos. Entendemos que para analizar el significado de cualquier palabra hay que ubicarse en el contexto adecuado partiendo de su origen y semántica.

Notas

¹ El concepto de información está estrechamente relacionado con la acción humana. Ver Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation.

² Competencia. El conjunto de modelo de conducta que una persona debe llevar a un puesto de trabajo para poder desarrollar las correspondientes funciones y tareas con el nivel de habilidad requerido (Boam 1992), Friedman B. y otros, Atraer, gestionar y retener el Capital Humano., Paldos, 2000. 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 con las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, «de lo que saben hacer» o podrían hacer. Aportado por: Peggy Cruz M. Silvana Rojas R. Georgina Vega L. Yasna Villegas Q. G - Vega@budget.cl. Universidad de Antofagasta Facultad de educación. <http://www.gestiopolis.com/junio 4 del 2002>.

³ Revista de la Facultad 10 Evaluación y propuesta de política económica
Juan León Mendoza Economista. Magíster en Economía. Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM, Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas. Email: D210064@unmsm.edu.pe

⁴ La escuela neoclásica tiene sus orígenes en la década de 1870, cuando por separado W.S. Jevons 1871; Carl Menger, 1871; León Walras 1874 y posteriormente A. Marshal 1890 publican sus obras, donde consignan que el valor o precio de una mercancía, depende de la utilidad marginal que proporciona al consumirse. Los tres primeros autores estaban de acuerdo en que la asignación de los recursos era el tema principal de la economía. “Ciclo de pensamiento económico”, en <http://www.Gestiopolis.com/12/2/03>.

⁵ Aportado por: M. Peggy Cruz, Silvana Rojas R., Georgina Vega L. y Yasna Villegas Q. G.: Vega@budget.cl. Universidad de Antofagasta Facultad de educación <http://www.gestiopolis.com/junio 4 del 2002>.

⁶ Juan F. Bendfeldt: “La dimensión desconocida del capital: el Capital Humano”, en Revista *Acta Académica*, Universidad Autónoma de Centro América, 15, pp. 194 a 200, Noviembre, 1994. Internet: <http://www.uaca.ac.cr/acta/1994nov/bendfldt.htm>

⁷ Riqueza, acumulación de bienes que poseen un valor económico. © 1993-2003 Microsoft Encarta 2004 Corporation.

Este concepto es quizás el de mayor contradicción con el de CH descrito por los no marxistas, pues en términos económico la describen (riqueza) como una acumulación, una cantidad fija en un determinado momento, mientras que el conocimiento, uno de los conceptos más utilizados por el CH no puede ser visto de esa forma rígida, no es estático, es dinámico, es acción.

⁸ riqueza [riqueza]: Abundancia de bienes y cosas preciosas.

Abundancia de cualidades o atributos excelentes.

Abundancia relativa de cualquier cosa. *Riqueza alcohólica, de minerales, de vocabulario*. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation. Es importante que quede claro que las riquezas a que se refieren los no marxistas es al capital físico y financiero.

⁹ acción [acción]

1. Ejercicio de la posibilidad de hacer.

2. Resultado de hacer. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

¹⁰ Aspecto defendido por los clásicos de la estrategia empresarial capitalista actual.

¹¹ Ver T. D. Wilson: “The nonsense of knowledge management”, en *Información Research*.

¹² Gary Becker comenzó su investigación en 1957 a nivel de estudios de postgrado en la Universidad de Chicago. Sus primeros informes fueron «Underinvestment in College Education?», publicado en mayo de 1960 por la *American Economic Review*, y luego «Investment in Human Capital: A Theoretical

Analysis», publicado en 1962 por la NBER.. Entre los teóricos principales, además de Becker, están los autores Theodore W. Schultz, Marc Blaug, Jacob Mincer y M. J. Bowman. Schultz, Theodore W.: “Investment in Human Capital”, en *The American economic Review*.

¹³ Idem.

¹⁴ G. Becker: “La inversión en talento como valor de futuro”, en Revista *Capital Humano*, No. 153, p. 26, marzo, 2002.

¹⁵ L. Edvinsson y M. Malone: *El Capital Intelectual*, p. 26.

¹⁶ Ibid., p. 27.

¹⁷ Ibid., p. 57.

¹⁸ Una primera aproximación: se llama conocimiento explícito al que es fácilmente representable externamente a las personas (utilizando la tecnología que sea), e implícito o tácito (Pollanyi (1962); Nonaka (1994)), al que no es representable por medios externos a las personas que lo poseen (en parte porque les resulta difícilmente articulable a ellas mismas, que así “de hecho saben más de lo que creen o de lo que pueden explicar”).

¹⁹ Los otros dos tipos de Capital en el modelo Intellect son:

Capital Estructural

Es el conocimiento que la organización consigue explicitar, sistematizar e internalizar y que en un principio puede estar latente en las personas y equipos de la empresa. Quedan incluidos todos aquellos conocimientos estructurados de los que depende la eficacia y eficiencia interna de la empresa: los sistemas de información y comunicación, la tecnología disponible, los procesos de trabajo, las patentes, los sistemas de gestión,... El Capital Estructural es propiedad de la empresa, queda en la organización cuando sus personas la abandonan. Un sólido Capital Estructural facilita una mejora en el flujo de conocimiento e implica una mejora en la eficacia de la organización.

Capital Relacional

Se refiere al valor que tiene para una empresa el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior. La calidad y sostenibilidad de la base de clientes de una empresa y su potencialidad para generar nuevos clientes en el futuro, son cuestiones claves para su éxito, como también lo es el conocimiento que puede obtenerse de la relación con otros agentes del entorno (alianzas, proveedores...).

²⁰ El contexto es el entorno en el que transcurre un hecho. (N. del A.)

²¹ [Del lat. *capitális*] Perteneciente o relativo a la cabeza. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation.

²² Friedman y otros: *Atraer, gestionar y retener el Capital Humano*. PALDOS, año 2000, p. 68.

²³ VALOR: Aquello que la persona aporta cuando al realizar cualquier actividad profesional añade mejoras, mayor aprecio y atención, que redundan en un beneficio para cualquier otra persona, usuario y/o la propia organización. <http://www.abacolombia/org.co/diccionario>.

²⁴ VALORES: Son las creencias y principios de actuación que sustentan la cultura de la organización. Describen el modo en que nos proponemos operar día a día teniendo como referencia clara en lo que creemos, no lo que cree la organización. <http://www.abacolombia/org.co/diccionario>

²⁵ Comportamientos (acciones observables que constituyen la forma en que las personas u organización actúan). <http://www.abacolombia/org.co/diccionario>

²⁶ Asunciones (entendidas como las razones inconscientes que utilizamos para aplicar determinadas creencias a determinados comportamientos). <http://www.abacolombia/org.co/diccionario>

²⁷ Las creencias (como conjunto de valores y expectativas que proporcionan la estructura para determinar lo que las personas u organización entienden que es verdadero/falso, relevante/irrelevante, está bien/mal refiriéndose a lo que sucede a su alrededor). <http://www.abacolombia.org.co/diccionario>

²⁸ Thomas A. Stewart: La nueva riqueza de las organizaciones: El capital Intelectual, Capital Humano. Edic. Granica, 1997.

²⁹ Activo intangible cuyo valor aumenta el de los activos tangibles de una empresa y refleja los beneficios asociados a factores tales como tener un local bien situado, una marca comercial conocida, una buena situación financiera, una buena reputación o una gestión empresarial reconocida. Cuando se vende un negocio se suele asignar un precio mayor al valor contable en función del fondo de comercio, considerando este como un activo más.

³⁰ Con ello estamos incluyendo el factor trabajo. Esta definición también nos permite llegar a cualquier contexto actual de Capital Humano.

³¹ De B. Friedman y otros: *Atraer, gestionar y retener El Capital Humano*, pp. 19 y 20.

³² Capacidades. Grant (1996) establecía la diferencia entre recursos tangibles, intangibles y humanos, mientras que otros autores han diferenciado entre recursos tangibles e intangibles, y dentro de estos aparecen los humanos (Navas y Guerras, 1998). Pero son las capacidades las que tienen mayor potencial para la creación de ventajas competitivas. Entendemos por capacidades la combinación y coordinación de recursos individuales disponibles. Así, las capacidades están ligadas al Capital Humano, se apoyan en las actividades intangibles, especialmente, el conocimiento tecnológico y organizativo de la empresa, gobiernan la transformación de los factores en productos/servicios, crean valor añadido y determinan la eficiencia y el grado de innovación de la empresa. Fernández, Montes y Vázquez: “La Gestión del Conocimiento en Sun Microsystems”, Departamento de Organización de Empresas, Doctorado en Dirección de Empresas, Universidad Complutense de Madrid, 1997.

³³ Ver Guillermo Pérez-Bustamante: “La innovación es pues, un proceso de creación y aplicación de conocimiento.....”. “Gestión del conocimiento e innovación tecnológica como soporte de ventajas competitivas de la organización inteligente”. Ponencia, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Email: gperez@econo.uniovi.es

Bibliografía

- Becker, G.: *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with especial reference to Education*. Second edition, Publicado por acuerdo con Columbia University press, New York, 1975.
- Becker, Gary S.: *El Capital Humano*. Alianza Universidad Textos, Alianza Editorial, S.A., Madrid, 1983.
- Becker, G.: “La inversión en talento como valor de futuro”, en *Rev. Capital Humano*. No. 153.
- Cooper and Lybrand: *El Capital Humano y la Empresa*. Edición especial, Cinco Días, 1996.
- Edvinsson, L.; Malone, M.: *El Capital Intelectual*. Editorial Gestión 2000, 1999.
- Fernández, E.; Montes, J.M.; Vázquez, C.J.: “Los Recursos Intangibles como Factores de Competitividad de la Empresa”, en *Dirección y Organización*. No. 22, sept., 1998.
- Friedman y otros: *Atraer, gestionar y retener el Capital Humano*. Paldos, 2000.
- Juan, F.: “La dimensión desconocida del capital, el Capital Humano”, en *Revista Acta Académica*. Universidad Autónoma de Centro América, No. 15, noviembre, 1994.
- Marx, C.: *El Capital*. Traducción Wenceslao Roces, México, FCE, 1972.
- Mendoza, Juan León: “Evaluación y propuesta de política económica”, en *Economista*. Revista de la Facultad 10 de la UNMSM.
- Peggy Cruz M., Silvana Rojas R. Georgina Vega L. Yasna Villegas Q. G.: “El Capital Humano y la gestión por competencias”, Universidad de Antofagasta Facultad de educación, <http://www.gestiopolis.com/> 30 de mayo del 2002.
- R. Argomaniz, Carmen: “Mitos y realidades de la gestión de personas en las organizaciones del siglo XXI”, en *Rev. Capital Humano*. No. 152.
- Roos, J.; Roos, G.; Dragonetti, N.; Edvinsson, L.: *Capital Intelectual, El valor intangible de la empresa*. Paldós, 2001.
- Roth, G.: *El lado humano del cambio*. Editorial OXFORD, 2001.
- Schultz, T.: *Origins of increasing return*. Oxford, UK. Blackwell publishing, 1993.
- Schultz, Theodore W.: “Investment in Human Capital”, en *The American Economic Review*. Vol. 51, 1961.
- Senge P.: *La quinta disciplina*. Editorial Granica, México, 1998.
- Stewart T.: *La nueva riqueza de las organizaciones: El Capital Intelectual*. Editorial Graniva, 1997.

- Vázquez y Castañeda: “Apuntes para una reflexión sobre las concepciones del Capital Humano”, CD por el evento 41 aniversario del inicio de los estudios de economía en la Universidad de La Habana, dic., 2003.
- Wilson, T. D.: “The nonsense of ‘knowledge management’”, en *Information Research*. Vol. 8, No. 1, October, 2002.
- “La Gestión del Conocimiento en Sun Microsystems”, Departamento de Organización de Empresas, Doctorado en Dirección de Empresas, Universidad Complutense de Madrid.
- “Medición del Capital Intelectual. Modelo Intelec”, en *Euroforum*. Instituto Universitario Euroforum Escorial, Madrid <http://www.portaldelconocimiento.com/modelos> 1998.
- “Memorias del Seminario IBERGECYT 2001”, Serie Gerencia en Ciencias e Innovación, La Habana, Cuba, Julio, 2001.
- “Mitos y realidades de la gestión de las personas en las organizaciones del siglo XXI”, en Revista *Capital Humano*. No. 152, febrero de 2002.
- Portal del conocimiento. <http://www.portaldelconocimiento.com/modelos> 2002.
- Portal del conocimiento. <http://www.portaldelconocimiento.com/moarticulos> 2002.
- <http://www.portaldelconocimiento.com/modelos>, abril 2000.
- <http://www.uaca.ac.cr/acta/1994nov/bendfldt.htm>