

REFLEXIONES COLOMBIANAS SOBRE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO¹

Área de investigación: Teoría de la administración y teoría de la organización

César Alveiro Montoya Agudelo

Universidad Cooperativa de Colombia

Seccional Medellín

Colombia

Cesar.montoyaag@campusucc.edu.co

John Heber Pérez Álvarez

Universidad Cooperativa de Colombia

Seccional Medellín

Colombia

Johnh.perez@ucc.edu.co

¹ Documento de reflexión derivado del proyecto de investigación “Las nuevas fuentes de la productividad en la economía y sociedad del conocimiento: un análisis teórico-analítico y empírico en Colombia, América Latina” proyecto liderado por el -Grupo de Investigación de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas (CACE)- de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Afines de la Universidad Cooperativa de Colombia – sede Cali. En el desarrollo del proyecto de investigación, participaron los siguientes investigadores Dario Quiroga Parra –investigador principal- docente UCC sede Cali, Jhon William Pinedo –coinvestigador- docente UCC sede Santa Montería, Joan Torrent i Sellens –coinvestigador- Universidad Aberta di Catunya, Alba Patricia Guzmán –coinvestigadora- UT Santander Bucaramanga, Iván Andrés Ordóñez Castaño –coinvestigador- UCC sede Cali, Claudia Patricia Murcia Zorrilla –Coinvestigadora- UCC sede Cali, Josefina de Llano Feliu – Coinvestigadora – UCC sede Cali, Carmen Elisa Gómez Tobón – Coinvestigadora – UCC sede Cali, Angélica María Franco –Coinvestigadora – UCC sede Cali e Iris Vélez –Coinvestigadora- UCC sede Cali.

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



REFLEXIONES COLOMBIANAS SOBRE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO



Resumen

En este documento de reflexión, se hace un análisis a partir de la revisión de bibliográfica del estado del arte del concepto de capital humano en Colombia desde el año 2004 hasta el 2014 con el objetivo de mostrar la manera cómo ha sido recibido y tratado dicho concepto desde una vista académica, teórica y reflexiva, así como en los ambientes empresariales. En los hallazgos de revisión bibliográfica, pudo encontrarse que parte de la información contenida en dichos documentos, se aborda el tema de capital humano de manera directa y con un reconocimiento esencial para el crecimiento económico, el cual es logrado gracias a la inversión que se hace a la educación, a la búsqueda de estrategias para romper con la desigualdad social y a los procesos de innovación entre otros aspectos. En la segunda parte de este documento, se aborda el concepto de capital humano visto desde la teoría de la gestión humana, buscando con ello hacer una relación existente con los procesos productivos y la estructura de la organización moderna, teniendo como resultado el valor que se da a la integración y planeación estratégica de una formación en capital humano, necesarias para su sostenimiento competitivo en medio de una economía cada vez más globalizada.

Palabras clave: teoría del capital humano; gestión humana, formación laboral

Introducción

Cuando en Europa llega revolución industrial como un fenómeno económico-cultural que cambia radical y definitivamente el modo de producción artesanal que había funcionado en el mundo por varios siglos, la producción y la riqueza de los países empieza a ser un objeto de estudio y reflexión, pero también un objeto que necesita una explicación. A partir de ese momento, pensadores como Adam Smith, David Ricardo, los fisiócratas y mercantilistas se preocupan por entender y explicar la riqueza y la producción de mercancías. Como parte de una explicación a la actividad económica, aparecieron los



primeros elementos que podrían decirse, son los antecedentes de la teoría del capital humano, pues en las teorías clásicas de economía las “cualidades humanas tales como los conocimientos o habilidades adquiridas por los trabajadores, su salud, sus virtudes, etc., influyen en la actividad económica” (Falgueras, 2007, pág. 20).



Pero sería en la década de 1950 a 1970 donde aparece por primera vez el término “capital humano”, a partir de teóricos de la economía como Solow, Becker, Schultz y Mincer (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, & Brito, 2007). Básicamente la teoría del capital humano nace de preguntarse por el auge económico de los Estados Unidos después de la segunda guerra mundial, encontrando que este se explica parcialmente si se tiene en cuenta sólo el factor capital físico o la inversión de capital líquido. Es así como empieza a tener relevancia en la producción de una empresa y en el crecimiento económico de un país, el factor trabajo humano (Tinoco & Soler, 2011), pues son las personas las que generan riqueza a partir del uso de sus habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes, experiencias y conocimiento adquiridos mediante la formación, entre otros. De tal manera queda pues asentado el capital humano como parte fundamental de las actividades productivas en un entorno empresarial. Posteriormente a su aparición como concepto y aplicación en las empresas, surgen otros conceptos en donde está involucrado el capital humano, a saber, los recursos humanos, la gestión humana o de talento humano, la innovación organizacional entre otros.

Dado la creciente apertura de las economías a contextos internacionales cada vez más exigentes en cuanto a calidad y competitividad, resulta de gran importancia hacer un balance de cómo se ha recibido teórica y empíricamente el concepto de capital humano en Colombia, ya que este es reconocido unánimemente como el verdadero capital en base al que se genera la productividad y calidad de una empresa, aparece la necesidad de revisar su impacto en nuestro contexto nacional. El interés de este trabajo es entonces el de hacer un rastreo del concepto de capital humano en Colombia a partir de artículos de investigación, en los que se evidencie cómo ha sido tratado, tanto desde perspectivas teóricas y reflexivas, como desde perspectivas empresariales y empíricas. De los artículos pesquisados, se encuentra que buena parte de las



investigaciones apuntan al tema de la gestión humana (y por tanto al capital humano) y su integración en las estrategias organizativas de las empresas. Otra parte considerable de los artículos estudiados se interesa por el capital humano en relación a temas como el crecimiento económico, el acceso al crédito para educación, la educación y la experiencia laboral.



La estructura de este documento, está dividido en tres partes. La primera de ella, la metodología donde se explica de manera general el procedimiento para el búsqueda y tratamiento de la información. La segunda parte, la constituye el análisis de la información o estado del arte sobre la gestión humana y la teoría del capital humano en Colombia, apartado resultado de analizar a los documentos pesquisados en los índices y bases de datos. El último apartado, está compuesto por las conclusiones, donde se trata de cerrar de manera precisa los hallazgos de los documentos explorados y analizados.

Metodología

En el desarrollo de este trabajo, se realizó una búsqueda y revisión de manera sistemática de información acerca de la teoría del capital humano en el estado colombiano. Como estrategia de búsqueda, se estableció la búsqueda de documentos que proporcionaran información relacionada con el tema definido, de tal manera que se pudiera ampliar al máximo la literatura sobre dicha temática y para ello, se recurrió a la búsqueda de índices bibliográficos, motores de búsqueda, bases de datos y revisión exhaustiva de las referencias bibliográficas que fueron recuperados en la búsqueda realizada.

Redalyc, Web os Science, Scopus y Scielo, fueron los índices utilizados para la búsqueda de la información analizada. De igual manera, se realizó la búsqueda de información en Google Académico como complemento en los motores de búsqueda. Al culminar esta estrategia de búsqueda de información, se procedió a realizar la selección de las referencias que estuvieran relación con el tema que se desarrolló en este documento. De manera simultánea, se realizaron otros rastreos bibliográficos en bases de datos como ProQuest, Ebsco, E-libro,



ScienceDirec y Dialnet. con el propósito de hallar textos completos que complementaran la información ya obtenida.



Las palabras claves definidas para la búsqueda de la información fueron capital humano, teoría del capital humano, formación laboral, desarrollo del capital humano y cualificación laboral. Como criterios de inclusión para la selección de los documentos se determinó que estos fueran trabajos originales y que fueran publicados en revistas indexadas y que fueran publicados durante el periodo 2004 – 2014. No fueron excluidos los documentos que estuvieran en idiomas diferentes al español, pero si fueron excluidos aquellos documentos que no cumplieran con lo expuesto anteriormente. Más de 80 referencias fueron identificadas, pero sólo se tuvieron en cuenta 17 que hablaran del tema central, es decir, de la teoría del capital humano en Colombia, razón por la cual fueron excluidos para el desarrollo de este documento los demás.

Solamente fueron analizados los documentos que fueron creados en el contexto colombiano. Por ello, luego de la recuperación de la información según la estrategia descrita anteriormente, se realizó una revisión de las referencias bibliográficas citadas en dichos documentos, buscando con ello la identificación de otros documentos que fueran pertinentes y sirvieran como complemento a la bibliografía explorada.

Para el análisis, revisión y síntesis de la información recopilada se diseñó una matriz que contuvo los siguientes ítems que facilitaron el desarrollo de este documento, ellos fueron: base de datos, año de publicación, país de origen de la investigación, principales conceptos, metodología, objetivos, resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Estado del arte

Sobre la gestión humana

La gestión humana se ha considerado la piedra angular de la organización, ya que afecta todo el aparataje administrativo y la toma de decisiones. Debido a los cambios en los mercados que resultan de la





globalización y las exigencias en competitividad que se derivan de esta, la administración y la gestión humana han cobrado en los últimos años importancia sin precedentes haciendo necesario estudiar las diferentes formas de administración que existen para poder llegar a plantear un modelo de gestión administrativa y humana que sea aplicable a escala global con el fin de obtener un aumento en la competitividad de las empresas y por ende un aumento en su productividad. Por tanto, Saldarriaga (2008) encuentra necesario preguntarse por cuáles son las tendencias en gestión humana que pueden adoptarse y adaptarse al contexto colombiano.

Esas tendencias en gestión humana tienen que ver con el cambio organizacional, el desarrollo humano, la gestión del conocimiento, la gestión por competencias, tercerización; el plan de carrera, plan de sucesión, gerencia por procesos, cultura organizacional, marketing relacional, gestión internacional del talento humano. Estas tendencias de la gestión humana si bien, sostiene el autor, más que acciones puntuales deben ser procesos que se integren de forma holística para que la organización no sea una simple supervisión de personal sino para que las personas se integren positivamente en todas las actividades de la empresa; también cabe apuntar que la gestión humana, en la perspectiva del autor, va más allá de la innovación tecnológica, pues se necesita aún más, en las empresas actualmente, un cambio de mentalidad en todas las personas que forman parte integral de las organizaciones. Parece ser entonces que el éxito de una organización depende mucho de la gestión humana en el sentido de una gestión del conocimiento y de las habilidades de las personas, lo que constituye sus competencias para actuar o desempeñarse en los distintos cargos de una empresa, así como en la ejecución de labores que no sólo requieren habilidades técnicas, sino de formación y reflexión.

Teóricamente los recursos humanos, como una estrategia empresarial, se han convertido recientemente, en una alternativa para explicar y comprender el papel y dirección de las personas en una empresa. Los recursos humanos y su gestión estratégica, se entienden desde cuatro puntos:





- a. Gestión del talento humano como un medio para obtener ventaja competitiva.
- b. Coherencia de la estrategia de recursos humanos con la estrategia organizacional.
- c. Coherencia interna entre las diversas prácticas de gestión de recursos humanos.
- d. Medir los resultados de la gestión de recursos humanos en función de los resultados de la organización.

Desde un enfoque similar al anterior para el caso del Valle del Cauca, y con resultados también similares, (Calderón, Montes, & Tobón, 2004) encuentran que no es posible, en 51 medianas empresas estudiadas en la ciudad de Manizales, encontrar relaciones entre prácticas de Recursos Humanos y estilo estratégico, ni tampoco relaciones de las prácticas entre sí. De ahí se sigue que en estas medianas empresas hay una falta de coherencia entre las estrategias generales de las empresas y una falta de congruencia entre las prácticas de Recursos Humanos. El impacto que tienen estos hallazgos en las mismas empresas, es que los empresarios están seleccionando, capacitando, evaluando y remunerando sus recursos humanos de manera tal que no se contribuye al logro de los objetivos de la empresa afectando no sólo los resultados económicos de la organización, sino también la satisfacción de los empleados en la realización de sus trabajos así como el clima laboral, generando una alta propensión a que las relaciones jerárquicas de la organización se recientan y sean más tensas de lo normal.

Esta situación se debe principalmente, explican los autores, a que los gerentes de estas empresas no consideran que el uso de prácticas de gestión humana sea necesario para mejorar su productividad. En conclusión, las medianas empresas estudiadas, muestran un interés y esfuerzo por implementar prácticas dirigidas hacia el logro de un proceso de producción eficiente y de calidad (selección y capacitación). No obstante parece que siempre dejan de lado el aspecto, también importante, relacionado con la evaluación y remuneración (Calderón, Montes, & Tobón, 2004).





Las nuevas oportunidades que trae consigo una economía cada vez más abierta a un mercado global, junto con las nuevas exigencias en competitividad que de este resultan, hace que la gestión del talento humano (de la formación y educación de los empleados en una empresa) sea la diferencia entre una ventaja sobre la competencia o una desventaja. La gestión del talento humano, que implica siempre seguridad en el empleo, reclutamiento selectivo de personal, equipos autodirigidos y descentralización en la toma de decisiones, compensación comparativamente alta asociada al desempeño empresarial, entrenamiento extensivo, reducción de barreras de posición, incluyendo las de lenguaje, de disposición de oficinas etc., es una práctica que junto con la adopción y adaptación de nuevas tecnologías y modos de organización eficiente, produce un mejoramiento en la producción. No obstante estudios realizados por (Gómez, 2006) en una empresa Textil en la ciudad de Medellín en el año 2004, para determinar el impacto de estas prácticas de gestión de talento humano, arrojaron resultados que confirmaban su efectividad pero impedían generalizar dichas prácticas para extenderlas a otras empresas, pues es difícil aplicarlas en todos los distintos sectores industriales y países, ya que siempre se está sujeto al contexto cultural, social y económico en donde resida la empresa.

No obstante, los estudios demuestran que la adopción de nuevas tecnologías por sí mismas, no tiene ningún impacto positivo en la producción. Lo que sí parece clave es la integración del componente humano en cualquier modelo de mejoramiento empresarial. Es necesario que en cualquier empresa las personas estén integradas, que sientan que forman parte de una comunidad con los mismos intereses. La pregunta es entonces cómo hacer para que los empleados en una empresa sientan esa comunidad de intereses. (Gómez, 2006) encuentra que para que esto sea posible las personas tienen que integrarse completamente con los proyectos de una empresa, planteándose de manera clara el objetivo que se quiere cumplir, así como unos principios que permitan el cumplimiento de ese objetivo. Esos principios deben ser además coherentes con el tipo de hombre, de ser humano que requiere la empresa, es decir, que sea el que la empresa quiere integrar; modelo de hombre que debe ser el resultado de estudios propios de las ciencias



sociales y que pueda ser aplicable a la cultura particular en la que se encuentra inserta esta o aquella empresa.



En apoyo de las conclusiones de este estudio, aparecen las reflexiones teóricas realizadas por (Pardo & Porras, 2011) en las que igualmente aparece el capital humano integrado en la empresa por medio de la gestión de talento humano. Este, expone el autor, es fundamental para mantener la competitividad de la empresa, por medio de la aplicación de una acción estratégica diferenciada (AED), la cual se conforma a partir de la articulación de: el objetivo estratégico de la GTH, las competencias del líder de talento humano en la organización y los indicadores de gestión del talento humano (IGTH).

Es decir que en primer lugar se deben aprovechar y estimular de manera estratégica y según los objetivos de la empresa, las potencialidades del personal, de los empleados, sus conocimientos, sus aptitudes, sus habilidades, sus experiencias, todos esos activos intangibles que se entienden como talentos humanos o capital humano. Para que ese talento humano se aproveche y estimule de manera “estratégica”, se necesita de un líder capaz de potenciar las capacidades humanas de los empleados de manera que estas se integren exitosamente en los objetivos productivos de la empresa. Y, por último, la implementación de unos indicadores que como la palabra misma lo dice, indiquen qué tanto éxito y eficacia manifiesta en la producción, ha tenido la integración de los talentos humanos del personal en los objetivos productivos de la empresa. Además con la implementación de una gestión del talento humano en la organización de la empresa y su integración a los objetivos estratégicos de la misma, se espera no sólo que esta adquiera un valor agregado procedente del incremento en la efectividad productiva sino en el mismo esquema organizacional de la empresa a partir de su gestión de talento humano, de manera que esa forma de organización innovadora que se haya alcanzado, se pueda ofrecer como un valor adicional a los inversores, dueños, clientes y colaboradores de la empresa u organización. Un buen equipo de trabajo que cumpla con alta eficiencia todos los objetivos estratégicos de la firma, reducirá costos de operación, disminuirá los índices de ausentismo y rotación, de accidentes de trabajo, de desmotivación





laboral y de accidentes laborales, evitará errores en procesos y agilizará los procesos de reclutamiento y selección de personal; todos estos factores en conjunto contribuyen a maximizar las utilidades, aumentando a su vez el valor de la empresa, mejorando su posicionamiento en el mercado y proyectándose como una empresa sólida y atractiva para la inversión (Pardo & Porras, 2011).

Desde un punto de vista y unas conclusiones muy similares a este trabajo, pero con propósitos diferentes, (Calderón Hernández, 2003) hace su aporte desde la teoría de dirección de recursos humanos. La Dirección de Recursos Humanos se entiende como un activo intangible y como tal es un apoyo importante en la construcción de ventaja competitiva para una empresa, de forma sostenida. Pero en la empresa colombiana, es necesario determinar, advierte Calderón ¿hasta qué punto este recurso intangible permite esa ventaja competitiva para la empresa colombiana? El que una empresa aplique un modelo dado de Dirección de Recursos Humanos (DRH), depende enteramente de variables como el grado de desarrollo de la DRH, la ubicación del área de en la estructura jerárquica, tamaño de la organización, su sector económico de desempeño, el tipo de dirección que esté aplicando, las políticas de personal, los factores claves de éxito y los problemas asociados a la DRH (Calderón Hernández, 2003).

Al estudiar las empresas colombianas se puede ver que estas se dividen en dos grupos: aquellas empresas que tienen en su organización interna una DRH que les permite sostenerse competitivamente y aquellas que no. Las que sí son competitivas a partir de su **DRH** lo son porque ubican sus recursos humanos en un nivel estratégico dentro de la organización de la empresa, reportando sus actividades a la dirección general y liderando proyectos nuevos de organización interna. Esto hace que este tipo de empresas tengan un grado alto o superior de desarrollo en su DRH. Los grupos de empresas con un bajo desarrollo de DRH, mostraron estar dedicadas a actividades operativas muy rutinarias, a tener poco liderazgo y autonomía, así como una ubicación precaria de sus recursos humanos en su estructura organizacional.





De aquí se sigue que los retos para las empresas que quieran ser competitivas sustentándose en una fuerte DRH, tienen que convertirse en verdaderos socios estratégicos; crear un sistema de Recursos Humanos que integre las prácticas (selección, evaluación, remuneración) y políticas de la empresa con sus mismas estrategias; hacer que los niveles de alta jerarquía dentro de la organización gocen de muy buena credibilidad, para así lograr un liderazgo en innovación de procesos e innovación organizacional, aspectos que en su conjunto, deben permear todas las instancias del negocio objeto de la empresa (Calderón Hernández, 2003).

Estos estudios se ven confirmados por el estudio empírico realizado por (Naranjo, Álvarez, & Hernández, 2006) en el que se estudia la relación entre modernización empresarial y gestión humana en Colombia, encontrando que las prácticas de gestión humana, como son la selección, la formación, los planes de carrera, la remuneración y evaluación de desempeño, aplicadas en las grandes empresas Colombianas sí tenían resultados positivos claramente reflejados en la producción, mientras que buena parte de las medianas empresas que aplicaron las mismas prácticas no tuvieron éxito. La explicación para ello reside en que las grandes empresas aplicaron la gestión humana de manera estratégica, articulando cada uno de sus componentes con el objetivo productivo de la empresa, mientras que las medianas empresas no lo hicieron de esa forma, o aplicaron los elementos fundamentales de la gestión humana de manera parcial, dejando por fuera del objetivo estratégico, por ejemplo, aspectos como la remuneración o la evaluación de desempeño para poder determinar si la formación de capital humano está bien dirigida o no.

Sobre el capital humano

El capital humano, según (Cardona, Cano, Zuluaga, & Gómez, 2004) se ha asociado a la necesidad de repensar el factor humano en los procesos de productividad empresarial, crecimiento económico y desarrollo social de un país. Por tal razón se ha hablado de un “núcleo concéntrico” el cual está conformado por la integración mutua entre un capital social, un capital humano y un capital físico que se manifiesta finalmente como





una mejora en la calidad de vida y bienestar de las personas. Esta forma de pensar apareció en los años 60, cuando se dejó de concebir al ser humano como un recurso susceptible de ser un mero objeto para integrarlo junto con otros objetos, en los mecanismos y dinámicas propias de toda actividad productiva, para, por el contrario, concebirlo como un “capital”, lo que significa el reconocimiento de que el ser humano está dotado de varios potenciales, habilidades, capacidades y conocimientos que puede articular y poner en movimiento para el provecho del bienestar y desarrollo de otros seres humanos (Cardona, Cano, Zuluaga, & Gómez, 2004)

Así pues, la noción del ser humano como un capital se ha aceptado y establecido exitosamente en los ambientes empresariales hasta el punto de entenderlo como el capital principal o fundamental por ser aquel a partir del cual se desprenden los otros tipos de capital. Así pues, el capital humano es el recurso más importante que pueden tener tanto las empresas como los países en lo que atañe a su crecimiento, desarrollo y calidad: “La gente es el origen, la naturaleza y la finalidad de las organizaciones y de los países y sin éste no se produce capital de ningún tipo” (Cardona, Cano, Zuluaga, & Gómez, 2004).

De igual manera (Tinoco & Soler, 2011) reconocen la importancia del trabajo humano (y por tanto del ser humano) para las empresas y el crecimiento económico de los países, mostrando que desde los años 60 se han hecho trabajos investigativos como los realizados por Elton Mayo, en donde trabajo ha ganado reconocimiento teórico y empírico al entenderlo desde una perspectiva más humana, o humanista, lo cual hizo que apareciera la preocupación por las condiciones de trabajo y productividad de las personas, pues son las personas las que generan valor a la empresa, al aportar en sus actividades, todas sus habilidades y conocimientos y capacidades. El capital humano es entonces, a partir de los años 60's, el motor del desarrollo de la organización y por tanto de una sociedad porque es aquel que “garantiza la puesta en marcha de la planeación, la innovación, la gestión y la productividad” (Tinoco & Soler, 2011). Es por esto que, según los autores, el capital humano ha sido entendido también como un activo intangible, incluso más importante que los activos físicos o monetarios pues las empresas tanto





de servicios como las comerciales, dependen en mayormente de la información que aporten equipos calificados de investigación, pero también depende de equipos de gestión y dirección empresarial, así como de equipos de desarrollo que hagan un uso estratégico de esa información. Se entiende entonces que estos equipos son conformados por personas, por sus conocimientos y habilidades y, por tanto, como activos intangibles, son el factor más importante a la hora de trazar estrategias empresariales.

Así pues, para analizar el nuevo desempeño y dinámica económica del “trabajo humano” como activo intangible, se requiere que las condiciones bajo las cuales el trabajo se convierte en capital estén bastante claras. Para ello, propone (Tinoco & Soler, 2011), hay que diferenciar y caracterizar niveles de trabajo en la organización y hacer visible la forma en que estos niveles se articulan dentro de la estructura de la organización. Tiene pues importancia: a). La formación académica (teórica). b). Aprendizaje en el hacer, en la especialización y profesionalización, es decir, el saber empírico que se manifiesta en la producción. Estos dos aspectos de la formación deben ser estimulados desde una estructura organizacional eficaz que les proporcione a las personas las oportunidades para formarse. Esto se entiende, según los autores, como el paso de un estado básico de funcionalidad (o sea, el trabajador con las habilidades más básicas) a un estado en el que se habla de capital humano. Ese tránsito exige transformaciones cualitativas en “las condiciones” personales y “ambientales”. Esto quiere decir que ese tránsito de la mera funcionalidad básica y mecánica del trabajador a una condición “humana” en la que aparece su “humanidad” como capital, tiene que ser primero, deseada o iniciada por el mismo trabajador. Es él el que debe estar dispuesto a cambiar. En segundo lugar, la empresa debe proporcionarle las condiciones para que se forme, porque su formación se convierte en un capital humano que dará réditos en una productividad más eficaz y esta a su vez se verá reflejada en mejores ingresos y por tanto mejora en la calidad de vida de las personas. Sin embargo, aunque los activos intangibles sean aquello que verdaderamente genera valor para las organizaciones, justamente por su condición de intangibles, su costo es difícil de determinar, lo cual hace que sólo se puedan asumir como tales, aquellos capitales o activos



que tengan un valor económico claramente diferenciado y significativo para la organización.



Dado que el capital humano, como se acaba de ver, es un activo intangible de gran importancia para la generación de valor en las empresas, (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, & Brito, 2007) se interesan por la forma en que es formado ese capital, encontrando que hay dos componentes fundamentales para su constitución, los cuales se conocen como la educación y la experiencia. Ambos elementos, inalienables en las personas, son lo que empuja a las empresas y países hacia su crecimiento económico.

La educación, explican los autores, se ha dicho a modo de crítica del capital humano, no aumenta la productividad individual, sino que es una forma de señalar al individuo o que este se señale o caracterice a sí mismo como alguien que por sus conocimientos adquiridos a través de la educación, es productivo o que puede serlo y por tanto ser filtrado o seleccionado por una empresa determinada que necesite hacer uso de sus habilidades. Así pues, el capital humano, desde el punto de vista de la señalización, sería aquello que da cierta visibilidad a las personas en un entorno laboral, empresarial y productivo, en otras palabras, una forma de conseguir mejores empleos y acceder a mejores ingresos, algo que no logran las personas que no se han educado y por tanto no han constituido en sí mismas un capital humano. No obstante, esta crítica a la teoría del capital humano, bien puede tenerse, afirman los autores, como uno de sus complementos.

Teóricamente el capital humano se puede descomponer en:

- a. La educación formal que recibe una persona en su vida, es decir, educación básica, secundaria y universitaria.
- b. La experiencia que adquiere alguien en su puesto de trabajo durante toda su vida laboral, razón por la cual la experiencia es acumulable.
- c. La capacitación que recibe la persona por parte de la empresa en la que labora.



- d. Las condiciones de salud del empleado, es decir, las condiciones del lugar de trabajo. Dependiendo de estas condiciones, la productividad de la persona será buena o mala.



Partiendo de estos componentes del capital humano, (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, & Brito, 2007) piensan que la educación junto con la experiencia, son las bases fundamentales para explicar el crecimiento económico de un país, así como el aumento en productividad y calidad de una empresa. Es así como partiendo de un enfoque empírico, en el trabajo de (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, & Brito, 2007) se muestra, con entrevistas a un grupo de empresarios Colombianos, la posición que tienen frente a la educación y la experiencia en términos de formación. Dichos empresarios afirmaron mayoritariamente que la experiencia es un elemento de suprema relevancia en cuanto a la productividad de sus empresas y, por tanto, a nivel agregado, para el crecimiento económico de un país. Según ellos, la experiencia es algo más importante incluso que la formación en capital humano, ya que una persona que tenga un empleo, así sea poco calificada, no requiere de una preparación formal constante y exhaustiva para obtener un ascenso, porque lo necesario para ascender laboralmente es tener experiencia y reflejarla productivamente y competitivamente.

La formación y educación, sólo es necesaria, dicen los empresarios, para adquirir las herramientas y conocimientos que no da en algunos casos la mera experiencia, que permitan mejorar la productividad y por tanto la competitividad de sus empresas; por ende, una educación prolongada de las personas no necesariamente revierte productividad. La educación es importante, pero debe ser complementada en mayor medida, por la experiencia y la práctica en entornos laborales y productivos. La educación entonces, se concluye, es importante para acceder a mejores empleos e ingresos, pero no es una garantía de permanencia en ellos. La experiencia se convierte así en una nueva forma de educación que permite a las personas, junto con su educación formal, proporcionarse las herramientas necesarias para ser competitivo y productivo en el mundo laboral y de paso contribuir no sólo a su propio bienestar sino al del país.





En una línea de reflexión similar se encuentra el trabajo de (Mosquera, 2011) aborda el capital humano como un efecto de la educación, entendiendo que esta es un índice de desarrollo de una sociedad. Con la educación se asocia el desarrollo social en términos de un aumento en la innovación, la producción y el crecimiento económico. Estos a su vez, se espera, contribuyen a disminuir la pobreza y la inequidad en un país. Pero estos efectos asociados a la educación o formación de un capital humano, no se dan de manera inmediata. Para que la educación tenga una incidencia contundente en el desarrollo social y económico de un país, se necesitan en buena medida la existencia previa de políticas necesarias para la consecución de dichos efectos positivos.

Para el caso de Colombia, (Mosquera, 2011) muestra que las tasas de retorno para un individuo que decide invertir en capital humano y para el estado que elabora políticas públicas de fomento a la educación, son un elemento determinante que influye significativamente en la favorabilidad y disposición que puedan tener las personas para educarse y formarse para el trabajo, ya que según el estudio realizado, por cada año de estudio de un individuo, se espera que su ingreso mejore en un 12.85%, lo mismo que por cada año de experiencia se proyecta una mejora del ingreso en un 4.87%. Así pues, para Colombia, la rentabilidad de la educación es de un 17%, teniendo como efectos no sólo un mejor salario sino un mejor reconocimiento y movilidad social.

No obstante, advierte la autora, el capital físico y el capital humano no son suficientes para incrementar el desarrollo económico y social del país. Debe existir antes una estructura institucional con la suficiente solidez como para poder explotarlos. Esto quiere decir que los países con una gran oferta en educación superior deben contar simultáneamente con una oferta laboral que emplee a las personas recién formadas y las deje satisfechas tanto en sus salarios como aspiraciones, pues de lo contrario se tendría una tendencia muy alta a que ocurran disturbios y agitaciones políticas o las llamadas “fugas de cerebros” debido al descontento de las personas por el desfase entre los ingresos (y empleo) y la posición social que se espera tener en relación a la inversión en formación y educación. Por otra parte, está claro que la inversión en capital humano contribuye al desarrollo social en la



medida en que ayuda a disminuir la criminalidad y la pobreza en los países, gracias a que su adquisición se revierte, en la vida privada de los individuos, como un aumento en la calidad de vida de estos así como un aumento en sus posibilidades productivas (Mosquera, 2011).



Una mayor bancarización del país, en otras palabras, un mayor acceso al crédito y al ahorro de las familias, reporta beneficios para el crecimiento económico del país sobre la base de un aumento en el acceso a la educación y por tanto un aumento en la acumulación de capital humano. Sin embargo, ese aumento en la formación y acumulación de capital humano no se hace realidad sino interviene el estado con la implementación de políticas públicas adecuadas que se propongan seriamente la reducción, cuanto más sea posible, de los índices de desigualdad en la distribución del ingreso en el país, ya que en la medida en que haya una mayor posibilidad para las familias de acceder al sector financiero formal, ya sea mediante el ahorro o mediante el crédito, se producirá un efecto positivo y considerable sobre las decisiones de las familias en invertir en capital humano así como en un mayor grado de calificación, lo que supone una mayor participación de las personas en cargos de mayor responsabilidad y estatus social, lo que a su vez supone un aumento en el ingreso de las familias, reflejándose este en el crecimiento sostenido de la economía que tanto requiere el país.

Por otra parte, también cabe resaltar que los esfuerzos por distribuir el ingreso sólo pueden tener efectos de corto plazo si no se acompañan y refuerzan con oportunidades para educación y una integración sólida de las familias en el sistema financiero. Además, el tipo de bancarización que se implemente también influye en los efectos sobre el ingreso y la inversión en capital humano de las familias: los créditos de consumo han mostrado mayores impactos positivos en la reducción de desigualdad en ingresos que los microcréditos; otro tipo de bancarización que igualmente ha mostrado resultados positivos y que debe seguir siendo estimulado desde políticas públicas de distribución de ingresos, ha sido las cuentas de ahorro. Por último, se reconoce que los programas estatales de bancarización de las familias como Familias en Acción y Banca de las oportunidades han sido, según los resultados,



canales de crecimiento económico cruciales para el desarrollo sostenido de Colombia, razón por la que dichos programas deben ser fortalecidos, aumentando la cobertura de familias beneficiadas y así sostener el desarrollo económico y social del país.



Pero otra forma de contribuir al desarrollo social y económico de los países en vía de desarrollo, por vía de la educación, como es el caso de Colombia, proviene de la contribución a la formación de políticas públicas de desarrollo que ha hecho la cooperación internacional, a través de los llamados Objetivos del nuevo milenio, los cuales pretenden apoyar la ampliación y consolidación de la cohesión social y el desarrollo local participativo. En países como Colombia, muestra (Tassara, 2011), la cooperación internacional tiende a fomentar y apoyar la adopción de políticas públicas que permitan alcanzar un mayor desarrollo social a través de un mayor fortalecimiento de las capacidades de las instituciones y organizaciones civiles así como a la formación y acumulación de recursos humanos.

Al igual que sucede con los capitales físicos o activos intangibles en una empresa, los proyectos de cooperación muestran tener impactos más significativos si no se concentra únicamente en la construcción de una infraestructura física, que es necesaria para el desarrollo económico de un país, sino también en el fortalecimiento, a nivel de las localidades, de la participación de las personas en los procesos económicos propios del país, al invertir en el desarrollo social mediante la educación.

Por otra parte, resulta siempre positivo que se promuevan políticas públicas en las que se trate de disminuir las brechas sociales al fomentar la participación de las personas en la visión compartida de lo que es el modelo social, económico y territorial que pretende implementar el estado. En el caso de Antioquia esas políticas públicas vienen implementándose desde 1983, en un acuerdo de cooperación internacional a través de ONG italiana, *El comité Internacional para el Desarrollo de los Pueblos*. A través de esta ONG, en Antioquia se han implementado planes de desarrollo social que se llevan a cabo mediante la articulación de Acuerdos Territoriales, Presupuestos Participativos y el Plan de Desarrollo Departamental, teniendo siempre en cuenta que el



desarrollo social sólo es posible si se logra la reducción de la pobreza y la desigualdad social si se reforma las instituciones políticas para que sean transparentes e inviertan en la construcción de un capital social, en el cual se articule la formación del capital físico (infraestructura estatal) y del capital humano a nivel local (Tassara, 2011).



Por otra parte, el capital humano se ha relacionado también con el tema de la innovación. La innovación, como muestra (Albornoz, 2009) no consiste únicamente en que las empresas inviertan constantemente en nuevos equipos tecnológicos sino en la generación de nuevas formas de organización de la empresa que le permitan responder a las exigencias constantes propias de una economía abierta a mercados internacionales.

La innovación ha sido pues un elemento importante en el desarrollo de las organizaciones empresariales y en consecuencia de la sociedad, definiéndose como "la implementación de una idea ---bien sea referente a un aparato, sistema, proceso, política, programa, o servicio---que es nueva para la organización al momento de su adopción" (Naranjo & Calderón, 2010, pág. 193); partiendo de aquí, los autores se proponen determinar, para México y Colombia, el estado en el que se ha venido realizando la investigación en innovación, encontrando que los artículos científicos que han tratado ese tema, se pueden dividir en dos grupos: la investigación a nivel de sistema y la investigación a nivel empresarial. En cuanto al primer grupo de información se puede ver que, según perspectivas empíricas de análisis, las empresas, en ambos países, pueden ser innovadoras desde su capacidad para reorganizarse o para entablar relaciones estratégicas con otros entes empresariales (públicos o privados) o con entes estatales a través de sistemas como el SIN (Sistema Nacional de Innovación), lo cual les ha permitido mejorar su productividad en la medida en que estos sistemas de innovación permiten a las empresas lograr una mayor flexibilidad en su organización según lo requiera las necesidades del entorno. En cuanto a la investigación a nivel empresarial, se puede reconocer que la innovación, analizada desde la teoría de los recursos y capacidades humanas, además de su carácter idiosincrásico, ha llegado a producir formas de organización estratégica (basadas en una integración de capital humano y físico) en las empresas, que pueden convertirse en





multiplicadores del valor de la organización al ser unas fuentes de ventaja competitiva suficientemente valiosas, escasas, inimitables e intransferibles. Pero también se reconoce, según los resultados de la investigación, que la innovación no es suficiente para garantizar a una empresa su ventaja competitiva, pues esta debe articularse y complementarse con otro tipo de prácticas como la formación empresarial, las habilidades administrativas, laborales, productivas, pero también con la gestión y el desarrollo de tecnología.

Por último, se encontró un trabajo en el cual (Ramírez, 2014) afirma que si bien el capital humano se reconoce, al igual que en la totalidad de trabajos ya citados, como el factor humano verdaderamente importante que permite a la empresa obtener un valor agregado sobre su organización en la medida en que se forme estratégicamente el capital humano, y que a su vez permite el crecimiento económico de un país y de paso el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, cómo puede entonces suceder que, si es verdad que para los empresarios las personas son lo más importante en sus organizaciones, en los tiempos de crisis, los primeros damnificados son justamente las personas, los empleados, cuando anteriormente eran supuestamente componentes indispensables para la bonanza de la empresa, del estado y de la sociedad.

Así pues, la teoría del capital humano presenta un doble problema en su base: por un lado, el ser humano es concebido en una organización como un recurso, como algo que la empresa usa y desecha cuando ya ha cumplido, digamos, su vida útil, o cuando ha colmado el fin para el cual había sido adquirido, o cuando en todo caso, no puede seguir cumpliendo por cualquier motivo, con ese o esos fines productivos determinados por las necesidades de la organización. Por el otro lado, el capital humano no es en realidad algo que influya completamente en el proceso de toma de decisiones al interior de la empresa, pues esas decisiones están sujetas a factores como la oferta y la demanda, así como a incrementos en los niveles de competencia. Frente a estas situaciones, previene el autor, la educación, la formación y la capacidad para el trabajo y el estado de salud del hombre, según la teoría del capital humano, no es otra cosa que una nueva forma de instrumentalización





de las personas y sus potencialidades, lo que termina por cosificarlas y convertirlas en una mercancía que se puede vender en un mercado, en este caso, el laboral. El hombre, entonces, no debería considerarse de esa forma, pues sus acciones y el desarrollo de todas sus capacidades deberían estar enfocados a la construcción de una sociedad mejor, siempre en beneficio de ellas, no de la economía, o del interés de los empresarios y la salvaguarda de sus capitales (Ramírez, 2014).

Conclusiones

De todos los artículos de investigación sobre el capital humano que fueron revisados, se puede concluir que el capital humano ha tenido en Colombia una aceptación amplia y un impacto importante tanto en entornos académicos como empresariales. Se puede inferir de los artículos estudiados que hay claramente una preocupación y fuerte interés por hacer que el capital humano (desde múltiples temas con los que este se articula, como son la gestión humana, los recursos humanos, la gestión de talento humano, la innovación, la educación, el trabajo, la experiencia, el desarrollo social, el desarrollo y crecimiento económico del país, etc.) tenga una incidencia positiva en las empresas colombianas, con el fin de hacer que todos los efectos que se atribuyen a su formación y acumulación tanto por parte de las empresas como de las políticas públicas, tengan un impacto real y cuantificable en la economía nacional, pues el país atraviesa por situaciones económicas de crisis, que a nivel individual y agregado parecen no tener una solución clara o por lo menos fácil de encontrar, toda vez que está probado que la clave del crecimiento económico de cualquier país y de cualquier empresa no consiste exclusivamente en la adquisición y acumulación de capitales físicos o líquidos (monetarios), sino en la adquisición y acumulación de capital humano y su integración en el sistema económico con los demás capitales.

La teoría del Capital Humano indica que, la cantidad de Capital Humano por trabajador, no puede crecer indefinidamente y que los rendimientos decrecientes impiden que la acumulación de CH genere por si sola un crecimiento permanente de la producción. Así, aun dedicando muchos recursos sociales a generar factores de producción,





la economía terminaría logrando un estado estacionario en donde pararía el crecimiento. En términos de productividad y crecimiento económico, para Romer (1990) el índice de crecimiento económico de una empresa y de un país está determinado por la inversión en Capital Humano. Siendo este el factor generador de conocimiento, el modelo de Romer (1990) de cambio tecnológico endógeno concluye que una economía con grandes volúmenes de Capital Humano experimentará rápido crecimiento. La inversión en Capital Humano es determinante en la economía del conocimiento, así la fuente de inversión productiva está más en el capital conocimiento a través de la dinámica interacción de innovaciones, que en el capital físico.

Bibliografía

Agudelo, B. (2015). Caracterización de las prácticas de talento humano en empresas del Valle del Cauca. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, Vol. 8(Nº 4), 1-27.

Albornoz, M. (2009). Indicadores de innovación: las dificultades de un concepto de evolución. *CTS*, vol. 5(Nº 13), 9-25.

Calderón Hernández, G. (2003). Dirección de recursos humanos y competitividad. *Innovar*(Nº 22), 157-172.

Calderón, G., Montes, A., & Tobón, M. (2004). Prácticas de Recursos Humanos y estilo estratégico en la mediana empresa: la experiencia de las empresas de Manizales, Colombi. *Universidad EAFIT*, Vol. 40(Nº 136), 9-25.

Cardona, M., Cano, C., Zuluaga, F., & Gómez, C. (2004). Crecimiento Económico y Capital Humano. *Unieversidad EAFIT*, 38-48.

Cardona, M., Montes, C., Vásquez, J., Villegas, N., & Brito, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT.

Falgueras, I. (2007). La teoría del capital humano: orígenes y evolución. *Universidad de Malaga*, 17-48.



Gómez, J. (2006). Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana. *Escuela de Ingeniería de Antioquia*(N° 6), 9-20.



Martínez, C. (2013). El efecto de la desigualdad y el acceso al crédito sobre la acumulación de capital humano. *Ensayos sobre política económica*, Vol. 31(N° 72), 18-34.

Mosquera, A. (2011). La educación y su efecto en la formación de capital humano y desarrollo económico en los países. *Apuntes del CENES*, Vol. 30(N° 51), 45-59.

Naranjo, J., & Calderón, G. (2010). La investigación en innovación en Colombia y México. Un análisis desde la difusión en revistas científicas. *Dyna*, Vol. 77(N° 162), 191-203.

Naranjo, J., Álvarez, C., & Hernández, G. (2006). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, Vol. 23(N° 103), 39-64.

Pardo, C., & Porras, J. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión Social*, Vol. 4(N° 2), 167-183.

Ramírez, D. (2014). Capital Humano: Una visión desde la teoría crítica. *Cadernos EBAPE*, Vol. 13(N° 2), 315-331.

Saldarriaga, J. (2008). Gestión Humana: Tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, Vol. 24(N°107), 137-159.

Tassara, C. (2011). Objetivos de desarrollo del milenio, Políticas públicas y desarrollo humano en América Latina. Análisis de un caso exitoso en Antioquia. *Investigación y desarrollo*, Vol. 19(N° 2), 414-451.

Tinoco, C., & Soler, S. (2011). Aspectos generales del concepto "Capital Humano". *Criterio Libre*, Vol.9(N° 14), 203-226.

