



CAPITAL HUMANO: UN DESGLOSE TEÓRICO PARA SU OPERATIVIDAD EN ORGANIZACIONES INTELIGENTES

(Human Capital: A Theoretical Breakdown For Its Operation In Smart Organizations)

Lic. Jenifer Rojas, MSc

Jenial MKT, Maracaibo, Venezuela

jenifer.jenialmkt@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo es el resultado de la investigación Capital Humano desde la teoría hacia la práctica, el cual tuvo como objetivo general el analizar las teorías concernientes a capital Humano para el alcance de su operatividad en las organizaciones inteligentes. Fue sustentado teóricamente con los autores Vieira (2007), Keeley (2007), Darin (2008), entre otros. Desde el punto de vista metodológico se trata de una investigación cualitativa documental bibliográfica, basada en un sistema de carácter interpretativo donde la recopilación de documentos principales y secundarios para su sustento, dio cabida a la comprensión temática estudiada en un proceso dialéctico. Dentro del contexto teórico se considera el capital humano como el activo con más valor dentro de una organización cuyo importe puede medirse a través de la transformación empresarial donde se garantiza el éxito de la compañía a través de la experiencia, conocimiento, motivación, fijación de objetivos y manejo del cambio del entorno. De igual forma, al hacer revisión de la teoría se pudo detectar que el capital humano es el valor substancial que posee una organización e involucra el grado de formación, experiencia, haberes, capacidades, habilidades, competencias, equipo de trabajo y conocimiento que garanticen la productividad organizacional. Además, las organizaciones inteligentes están haciendo un esfuerzo en desarrollar nuevas capacidades cognoscitivas de gestión gerencial dando pie a remover obstáculos, ser operativos, reactivos y proactivos en la organización. Así pues, se concluyó que la alta gerencia en organizaciones inteligentes no lograría sus objetivos si no es considerado como objetivo organizacional al capital humano donde debe haber un acercamiento integrado para alcanzar la competitividad en los procesos, apalancadas con el sistema de recursos humanos generando un cambio significativo en los grupos de interés internos de la empresa.

Palabras Claves: Capital Humano, Organizaciones inteligentes, Gestión del capital humano.

ABSTRACT

This article is the result of Human Capital research from theory to practice, which had as a general objective to analyze the theories concerning Human capital for the scope of its operation in intelligent organizations. It was supported theoretically with the authors Vieira (2007), Keeley (2007), Darin (2008), among others. From the methodological point of view, it is a qualitative bibliographic documentary research,



based on a system of interpretative character where the collection of primary and secondary documents for their sustenance, gave place to the thematic understanding studied in a dialectical process. Within the theoretical context, human capital is considered the asset with the most value within an organization whose amount can be measured through business transformation where the company's success is guaranteed through experience, knowledge, motivation, goal setting and managing the change of the environment. Similarly, by reviewing the theory it was possible to detect that human capital is the substantial value that an organization possesses and involves the degree of training, experience, assets, abilities, skills, work team and knowledge that guarantee the organizational productivity. In addition, smart organizations are making an effort to develop new cognitive management skills, giving rise to remove obstacles, be operative, reactive and proactive in the organization. Thus, it was concluded that top management in smart organizations would not achieve its objectives if it is not considered as an organizational objective to human capital where there must be an integrated approach to achieve competitiveness in the processes, leveraged with the human resources system generating a change significant in the internal interest groups of the company.

Keywords: Human Capital, Intelligent organizations, Human capital management.

INTRODUCCIÓN

Debido a los constantes cambios en competencias gerenciales que las organizaciones se enfrentan día a día para seguir siendo competitivas y estar a la par del avance tecnológico, las estrategias empresariales de tipo tradicional se han visto obligadas a evolucionar con el mercado y todo su entorno. Es por ello, la continua recopilación de información y el desarrollo del conocimiento del personal, deben ser el principal motor de crecimiento e impulso en las empresas actualmente.

De esta manera, los gerentes o directivos del capital humano no pueden ser solo dirigentes del personal sino que deben estar en constante aplicación de estrategias de motivación, captación, entre otras, con el fin de maximizar las ventajas competitivas del equipo de trabajo de la organización, pues esto posibilita a las empresas la supervivencia y la logística de responder a las necesidades del nuevo entorno que las motiva.

Bajo este contexto, se dice entonces que en toda organización debe existir una filosofía de gestión empresarial donde la estrategia a seguir sea agregar valor y humanización de los recursos blandos que posee. Es así como, el beneficio de estos recursos activos se convertirán en el alcance de los objetivos propuestos por



la organización, donde se debe tomar tiempo para que se alineen esos objetivos formulados para con la fuerza laboral.

Miras hacia el concepto de Capital Humano

Actualmente, la clave en la gestión de toda organización no está centrada única y exclusivamente al cálculo del retorno económico, sino a la importancia del contribuyente de las estrategias a implementar, pues son el capital con más valor donde juegan un papel fundamental que implica fortalecer su experiencia en el trabajo, formación de conocimientos, la realización de tareas para el éxito de la empresa, fijarse objetivos, entre otras, que consolida la compenetración del equipo con los valores organizacionales siempre en pro de crear un clima agradable y que genere un sentido de pertenencia.

Según Becker (1992) citado por Keeley (2007), refiere que el término capital humano ha sido muy controversial desde sus inicios, pues se trataba en tiempos atrás a los seres humanos como bienes de capital, y eso deshumanizaba totalmente la importancia del conocimiento y experiencia que podía aportar un equipo de trabajo a una organización, sobre todo el crecimiento económico.

Es decir, que la fuerza motora debe ser considerada como uno de los valores más importantes en toda empresa, pues bajo ese pensamiento se puede garantizar la proyección intelectual de una organización (Elaboración propia, 2018). Asimismo, el autor refiere que este crecimiento económico se sustenta desde una ecuación de garantía educativa (conocimiento) donde existe una mayor probabilidad de maximizar el funcionamiento empresarial y proyectar estadísticas de productividad.

Por su parte, Belohlavek (S/A), considera pertinente referir que el capital humano es el resultado de integrar la eficacia, la sinergia y el retorno de la inversión, donde los gestores dirigen sus acciones en función de incrementar y alcanzar los objetivos estratégicos, la misión y la visión de la empresa, basándose en identificar esas habilidades personales, la eficacia de los sistemas de trabajo, al igual que el manejo de emprendimiento propio para con la organización. No obstante, el autor manifiesta que la administración del capital humano muestra una efectiva capacidad



de generar retornos de inversión cuando se hace uso del conocimiento como fundamento para poder mantener la eficacia y la sinergia.

Dentro del capítulo titulado El Conocimiento, en su libro “La construcción del capital humano”, publica que la administración del conocimiento en las organizaciones obedece a las leyes de conocimiento personal donde se busca ganar competencias en base a las experiencias propias y ajenas de la persona, de igual forma, que ese aprendizaje obtenido no se pierda y sobre todo, se estructure de tal forma que sea operable, accesible y fundamentado para ser ejecutado.

De esta forma, se puede inferir que bajo este desglose teórico se le da una sustancial importancia a la palabra conocimiento la cual es sinónimo de información; por ello, en muchas culturas se considera que cuando una persona tiene mucha información “sabe mucho”. Así pues, se ha generado el dicho de “información es poder”, y eso implica que el conocimiento es independiente de la realidad que vive cada persona (individuo).

También, refiere que la acepción particular de conocimiento dispone de dos características distintas tales como: 1. El intelectual: conocimiento de ideas, y 2. El conocimiento real: elementos de la realidad externa que la persona busca conocer. Sin embargo, se acuñó una tercera característica como provecho de la información, tal como 3. Conocimiento conceptual: donde la realidad externa es el objeto del conocimiento y el individuo la introyecta para alcanzar a comprender su estructura causal: su concepto. (pág. 18).

Se puede entonces dejar saber que el capital humano es el activo con más valor de una organización cuyo importe puede medirse mediante la transformación empresarial que garantiza el éxito de la compañía a través de su experiencia, conocimiento, motivación, fijación de objetivos y manejo del cambio del entorno (Elaboración propia, 2018). Es así como, Vieira (2007) comenta que en la actualidad las organizaciones por estar en búsqueda del capital humano cualificado están acabando con el capital físico, donde el primer mencionado evoluciona, consolida y da resultado a la formación del equipo de trabajo a lo largo de la estadía por la empresa.



Así, el autor revela la “Teoría del Capital Humano” basada en el trabajo de tres grandes pensadores como: Theodore Schultz (1961), Jacob Minger (1958) y Gary Becker (1964), quienes formularon de forma consistente y sistemática la explicación dinámica que resulta de la capacidad productiva de un individuo. De esta manera, la teoría reflexiona sobre la educación o formación que encara una inversión en un grupo de personas, donde se espera que ese incremento de conocimiento sea revertido a la empresa en rendimiento organizacional. Sin embargo, hasta el surgimiento de esta teoría se consideraba que la educación netamente era considerada como un instrumento para transmitir a los individuos un conjunto de conocimientos y valores que pudiese aumentar su calidad de vida.

Cabe destacar que, en la actualidad estas sapiencias aumentan la probabilidad de productividad obteniendo un ejercicio de la actividad profesional efectiva y eficaz, indicando un diferencial que puede verse reflejado salarialmente. Otro aspecto a considerar, es el aportado por Littlewood (2004) citado por Tijeiro, García-Álvarez y Mariz (2015) el cual refiere la importancia del capital humano como un factor determinante que contribuye a la competitividad de las organizaciones (pág. 46) tomando en consideración el conocimiento, la capacidad de resolución de conflictos, la motivación, el liderazgo, las competencias genéricas y profesionales, además del compromiso a alcanzar la meta organizacional.

Sin embargo, aún hay autores como Holbrook (2008) citado por Tijeiro et. al. (2015) el cual sostiene que el capital humano comprende las habilidades y entrenamiento de una organización. Es decir, en las revisiones teóricas planteadas se tiene un panorama organizacional donde el capital humano mantiene la capacidad colectiva de una empresa bajo la extracción de las mejores soluciones siempre involucrando el conocimiento del equipo de trabajo con el fin de dar solución a los problemas que se presenten y garantizar la productividad organizacional.

Capital Humano: Hacia Su Construcción Teórica

Bajo la perspectiva de la temática abordada, se ha comentado sobre acciones y actividades que deben considerarse útiles para mantener el aparato productivo en



operatividad dentro de las organizaciones, según Horkheimer (2002) citado por Ramírez (2015) explica que “el trabajo productivo, sea manual o intelectual, se ha vuelto honorable, de hecho, es el único modo aceptado de pasar la vida, y cualquier ocupación, cualquier persecución de un objetivo que conlleve finalmente un ingreso es caracterizada como productiva” (pág. 317:331).

Es decir, la producción que resulte de la adquisición de habilidades y conocimientos como consecuencia del proceso de aprendizaje se transforma en trabajo eficaz. De igual forma, el autor explica que el capital humano con conocimiento debe de suministrar el mismo a sus productivos, logrando el compromiso personal del grupo de trabajo con ideas, innovación, ideales, incentivo, entre otras, con el fin de operacionalizar y materializar la experiencia y el intelecto adquirido.

Es así como se define al capital humano como el valor substancial que posee una organización, el cual involucra el grado de formación, experiencia, haberes, capacidades, habilidades, competencias, equipo de trabajo y conocimiento que garanticen la productividad organizacional y se maximice el alcance de los objetivos empresariales.

Organizaciones Inteligentes: La Productividad eficiente

En la actualidad, los nuevos paradigmas empresariales establecen que la forma más sensata de competir es pensando en el día a día, pues las organizaciones en situación actual del país, deben procesar la información de manera operativa sin dar tiempo a discernir ante situaciones que se acontecen. Debido a esto, las organizaciones inteligentes accionan sus decisiones ante el enigma del mañana, percibiendo los cambios tendenciales y, sobre todo, siendo proactivas con el entorno que las mueve para seguir competitivas en el mercado.

Por otro lado, las empresas productivas en Venezuela deben mirar hacia su interior bajo la premisa de “Observar, Analizar y Actuar” (Elaboración propia, 2018), donde el fin último sea generar conocimiento en el equipo de trabajo a través de experiencia gerencial turbulenta en escenarios movidos como lo es el país Venezuela. Según Darin (2008, pág.53:58), considera lo siguiente:



En el paradigma de la “Sociedad del Conocimiento”, el éxito de un Estado, y de cualquier tipo de organización, ya no se centra en los factores de producción tradicional de la era industrial, hoy las ventajas competitivas de las empresas y las naciones es la generación de conocimiento, el capital intelectual y el capital humano. Es clave saber “como utilizar el conocimiento”.

Entonces, las organizaciones inteligentes y según los aportes de El Kadi y Martínez (2018), están haciendo un esfuerzo en desarrollar nuevas capacidades cognoscitivas de gestión gerencial pues el servicio y producto que se ofrece en el mercado actualmente, da pie a remover obstáculos, ser operativos, reactivos y proactivos con la suspicacia basada en el manejo de conocimiento que la competencia y el entorno demanda, asimismo, tomar decisiones importantes que involucre al capital humano al igual que otorgarle importancia al aprendizaje generativo y adaptativo en función a experiencias.

Gestión del capital humano: La tendencia de productividad intelectual en las organizaciones inteligentes

Partiendo de las acepciones planteadas durante la investigación donde el recurso humano es el activo más importante que posee una organización, es de interés estudiar la forma del cómo puede gestionarse apalancado mediante estrategias pertinentes que conlleven a una mayor motivación, mayor aprendizaje y, en consecuencia, una competitividad para la organización.

Puede decirse, que una manera de reducir el impacto negativo del cambio en una organización, es a través de su gestión. Esto involucra acoger estrategias donde se tomen en consideración recursos, tales como: el personal, pues a través del desarrollo, formación y la armonía hombre-trabajo garantiza su efectividad en el mismo; el conocimiento ya que la gestión de la tecnología, manejo de los riesgos y oportunidades constituye el cambio de sabidurías aplicables en la organización; la información como herramienta de poder compartida, útil y con manejo de una planificación visible; y, el liderazgo donde el acoplamiento de la visión, la



autosugestión personal, la colaboración y el reconocimiento de los logros sean parte del fundamento organizacional. (Valecillos y Quintero, 2007)

Debido a esto, la necesidad de las organizaciones actuales del siglo XXI está centrada en mantener el conocimiento gerenciando con asertividad al capital humano para ser el impulso del equipo como factor clave de éxito. Entonces, este socio estratégico o aliado organizacional debe conocer a la compañía, su capacidad de relacionar las actividades o acciones que ejecuta en el mercado, consolidar objetivos estratégicos que aseguren el liderazgo empresarial y sobre todo, llevar a la organización al éxito. (Del Canto, E., 2011).

Por su parte, en estudios realizados por Santos y otros (S/A) en el desarrollo del capital humano y su impacto en el desempeño de una institución microfinanciera no regulada del Perú, se obtuvo como resultado una asociación significativa en los impulsores de la gestión del capital humano, tanto en prácticas de liderazgo como en capacidad de aprendizaje, además de los indicadores de desempeño en sostenibilidad operativa y productividad, donde se reafirma que el capital humano es la única fuente que da ventaja competitiva a largo plazo en las organizaciones y se encuentra asociado con el alto desempeño. Esto quiere decir, que el desempeño del capital humano tiene estrecha relación con los impulsores de rendimiento laboral.

Cabe resaltar que, Del Canto (2011) expresa que la gestión del capital humano debe manejar un enfoque basado en competencias y en la sociedad del conocimiento donde la importancia del personal se manifiesta en la construcción de la realidad de su rol dentro de la organización, aunado a valores, relación mente-cuerpo, mayor competitividad, pensamiento organizacional y sobre todo, comprender la labor gerencial preservando los activos de la institución su cargo.

Esto quiere decir, que la alta gerencia no lograría sus objetivos si no es considerado como objetivo organizacional al capital humano donde debe haber un acercamiento integrado y así alcanzar la competitividad en los procesos, lo cual implica que el gestor, debe dirigir sus estrategias de negocio apalancadas con el sistema de recursos humanos generando un cambio significativo en los grupos de interés internos de la empresa.



Metodología

La metodología utilizada en el presente artículo fue una investigación cualitativa bajo un diseño documental bibliográfico basada en un sistema de carácter interpretativo donde se reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas para construir información y conocimiento, a través de la recolección y selección de documentos principales y secundarios tales como artículos científicos, tesis doctorales y referencias bibliográficas, las cuales dieron cabida a la comprensión temática estudiada en un proceso dialéctico para luego ser analizadas, interpretadas, organizadas categóricamente y presentadas, con la finalidad de dar un desarrollo coherente hacia la creación científica.

Asimismo, bajo este diseño investigativo, se realizaron unas fases estructurales para el desarrollo de los componentes del artículo, tales como: a. La interrogante objeto de estudio: ¿Cómo son las teorías concernientes a capital Humano para el alcance de su operatividad en las organizaciones actuales?; b. Proposición: Analizar las teorías concernientes a capital Humano para el alcance de su operatividad en las organizaciones actuales; c. La unidad de análisis: documentos principales y secundarios de información (antecedentes varios, tesis doctorales, artículos científicos, cuadernos de trabajo doctoral, referencias bibliográficas...); d. Unión lógica entre la información y la categoría de estudio; e. El criterio para la interpretación de los descubrimientos obtenidos.

De esta manera, la investigación buscó comprender las distintas teorías de capital humano para operacionalizar la definición en las organizaciones actuales. Es decir, el método usado responde a una finalidad descriptiva, interpretativa y argumentada que va fundamentada desde los tópicos dispuestos por especialistas referenciales hasta el abordaje crítico de la investigadora. Es así como, para el desarrollo de esta investigación se realizaron las siguientes fases:

a. Fase descriptiva: Partiendo de la formulación de la interrogante planteada, se buscó identificar las diferentes acepciones conceptuales, enfoques y referencias bibliográficas para conocer la evolución del término capital humano dentro de las organizaciones; de igual forma, se consideraron visiones tendenciales en cuanto a gestión del capital humano actual como un diseño diferente para la nueva



organización de Deloitte University Press, donde se establece el estado actual de las reflexiones.

b. Fase interpretativa: En función a los diferentes postulados, argumentos y reflexiones indentificadas en la fase anterior, se plantea la relación respecto a la categoría de estudio, lo cual induce a la investigadora al proceso de interpretación para luego ser validado bajo su visión de construcción teórica.

c. Fase de construcción teórica: Finalmente, desde los argumentos propuestos se obtiene la construcción del conocimiento relacionado a Capital humano hacia su operatividad en las organizaciones actuales donde su interpretación da cabida a la evolución funcional de las empresas con miras hacia la productividad intelectual y laboral.

Conclusiones

Finalmente, al analizar la teoría referente al capital humano para su operatividad en las organizaciones inteligentes se obtuvo que el objetivo clave es la existencia de una filosofía de gestión empresarial donde las estrategias operativas sean en miras de agregar valor y humanización a los recursos activos de la empresa, donde esta fuerza laboral pueda garantizar su pertinencia en la toma de decisiones y así, transformar en éxito la compañía.

Por otra parte, el capital humano debe considerarse como el activo más valioso que a través de su experiencia, conocimiento, motivación, suspicacia, fijación de metas, conocimiento y manejo del entorno, puede maximizar la productividad organizacional y los objetivos empresariales, pues en la actualidad los nuevos paradigmas establecen las estrategias a seguir para seguir compitiendo en el mercado de los negocios, y sobre todo, establecer criterios gerenciales para procesar la información de manera operativa y oportuna, donde el presente es el ahora de mantener activas las organizaciones que deseen mantenerse competitivas en el mercado. Es así como, se infiere que la gestión del capital humano no lograría objetivos organizacionales si no considera el conocimiento y las experiencias del equipo como factor clave de éxito.



Referencias Bibliográficas

Belohlavek, P (S/A). **Construcción de capital humano**. Un abordaje unicista. Ediciones Blue Eagle Group.

Darin, S. (2008). **Gestión del conocimiento. Nuevos paradigmas de la gestión en un cambio de época: de la era industrial a la era del conocimiento, los retos derivados de la globalización**. Revista Ciencias de la Información, Vol. 39 N.01. Redalyc. Cuba. Consultado el 21-05-2018. Disponible en línea en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181418336005>

Del Canto, E. (2011). **Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento**. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 4, N 08, Universidad de Carabobo. ISSN: 1856-9099.

El Kadi, O; Martínez, L. (2018). **La Inteligencia Ética Como Fundamento De La Responsabilidad Social**. Una perspectiva Axiológica para el desarrollo de las Corporaciones de Perforaciones Petroleras. FUNDACIÓN KOINONIA. Santa Ana de Coro, Venezuela.

Keeley, B. (2007). **Capital Humano: Cómo influye en su vida lo que usted sabe**. Biblioteca Integral. Ediciones Castillo S.A. México.

Ramirez, D. (2015). **Capital humano: Una visión desde la teoría crítica**. Cad. EBAPE. BR, v.13, Artículo 5. Río de Janeiro.

Santos, G., Sylvia, G., Matos, A. y Picón, E. (S/A). **Desarrollo del capital humano y su impacto en el desempeño de una institución microfinanciera no regulada del Perú**. Volumen V. Número 1. Páginas 51-68.

Tijero, M., García-Álvarez, M. y Mariz, R. (2015). **Gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual: una guía de indicadores**. Consultado: 21-05-2018 Disponible en línea: <https://www.researchgate.net/publication/277263709>

Valecillos, C. y Quintero, N. (2007). **Enfoque de las organizaciones inteligentes en la implementación de nuevas técnicas de dirección en las pequeñas y medianas empresas (PYMES)**. Revista de Ciencias Sociales v.13 n.2. ISSN 1315-9518.



Vieira, E. (2007). **Capital Humano como factor de convergencia: Análisis econométrico de la Euroregión Galicia-Norte de Portugal (1995-2002)**. Tesis Doctoral. Santiago de Compostela.