

Implicaciones sociales del insuficiente aprovechamiento del capital humano en el sistema empresarial

Enviado por [Enrique Verdecia Carballo](#)

1. [Resumen](#)
2. [Introducción](#)
3. [Fundamentos Teóricos](#)
4. [La empresa cubana, ¿Realidad diferente?](#)
5. [Conclusiones](#)
6. [Bibliografía](#)

RESUMEN

El presente **trabajo** aborda la **teoría** del **capital humano** desde una posición sociológica partiendo del criterio teórico que asumen los especialistas con relación a dicha **materia**. Además se da una visión de esta problemática desde la perspectiva cubana y se reflejan los factores internos y externos que pueden estar influenciando en el deficiente aprovechamiento del **capital** humano, así como sus implicaciones sociales.

Introducción

Durante mucho **tiempo** se había considerado al ser humano como objeto de explotación y obtención de riquezas mediante el trabajo forzado y la dominación de clases. El **desarrollo social** y el surgimiento de los **sistemas** de escolarización y **enseñanza** ayudaron a la transformación de esta realidad despertando la **conciencia** de hombres y mujeres con relación a su posición activa y creadora dentro del mundo en que viven. Las clases con el **poder** sobre los **medios** de **producción** no tardaron en ver a **la educación** como una de las **inversiones** más importantes y necesarias, por cuanto dotaría al **hombre** de preparación, **adiestramiento**, habilidades, conocimientos, aptitudes, destrezas, en fin, de un **capital**.

Los años 60 fueron decisivos para impulsar la teoría del *capital humano* que colocó al hombre y a la **educación** en el centro de la vida económica, **política** y social de cualquier país.

Cuba no fue excepción alguna. Desde el comienzo del **proceso** revolucionario la educación sufrió transformaciones trascendentales. Era imprescindible la preparación cultural, intelectual y **laboral** del pueblo como única vía para desarrollar el país desde todo punto de vista. Poco a poco se fueron elaborando los **programas** de estudio de todos los niveles de enseñanza; se crearon nuevos planteles en zonas donde la educación era nula; los **niños** y adultos con necesidades educativas especiales encontraron un espacio de **aprendizaje** dentro de la **escuela** cubana y se intensificaron los programas de preparación y formación de maestros.

La enseñanza pregraduada iba tomando forma, pero la **dirección** de la **Revolución** comprendió también que mantener la educación, preparación y formación de los trabajadores, **intelectuales** y obreros tenía una importancia vital para mantener la continuidad del proceso. Es entonces cuando comienzan a crearse las escuelas ramales de cada ministerio, encargadas de la **capacitación** y superación de sus cuadros y trabajadores. Un ejemplo palpable fue la fundación de la primera Escuela de Administradores de **Industrias**, idea del Comandante Ernesto **Che Guevara**, devenida hoy Escuela Superior de la **Industria** Básica.

En este centro, con alto prestigio a nivel nacional e internacional, se han formado cada año, desde su creación, miles de personas con diferentes categorías laborales que han accedido a los cursos que en él se imparten en **función** de enriquecer el *capital humano* de los trabajadores de la industria.

Desarrollo.

1. Fundamentos Teóricos.

La **teoría** del **capital humano** se desarrolló en la década de los 60 como resultado de la necesidad de reconstruir los estados naciones devastados por **la Segunda Guerra Mundial** y para lo cual era necesario reorganizar los **sistemas** educacionales enfocándolos hacia una perspectiva funcionalista (Feito Alonso, R. s/a:6). **La educación** considerada como una **inversión** necesaria encontró confianza en los

sectores públicos y privados aunque atentó contra ella la masividad de personas tituladas y que finalmente no encontraban una colocación **laboral**. Esto trajo consigo la progresiva desaceleración del **gasto público** en **educación** y la pérdida de credibilidad en la teoría del **capital** humano (Bonal Sarró, X. 1998:172).

Veinte años después, esta teoría recobra la vitalidad y renueva su significación con un matiz más cualitativo, donde educación y formación serían factores fundamentales para el **crecimiento económico** y la **competencia** internacional. El entorno socioeducativo también había cambiado: acontecen las reformas educativas en los países capitalistas e irrumpen los cambios tecnológicos que repercuten en las relaciones económicas, sociales y culturales de la **sociedad**.

Los posteriores adelantos científicos y el **desarrollo** de las **ciencias** de la **información** aportan a la teoría del capital humano mayor validez; los contenidos educativos se colocan en el centro de las **sociedades** puesto que ven el desarrollo como fruto de la actividad transformadora del **hombre** que posee, domina y crea nuevos conocimientos.

Pero... ¿qué es capital humano?

P. Belly señala que *el capital humano es el conocimiento que posee cada individuo* (Belly, P. 2006:1).

Por otra parte J. Gleizes lo define como *el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de savoir-faire, etc.* (Gleizes, J. 2000:1).

De igual forma A. Hernández se refiere a este **concepto** como *la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad* (Hernández Salgado, A. 2006:3).

Por último es valido añadir algunas de las definiciones de capital humano que trabaja C. Lazcano:

- *Capital Humano 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 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 (Lazcano Herrera, C. 2000:6)

- *Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el *entrenamiento*, la educación y la experiencia. Se refiere al *conocimiento* práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente 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 (Lazcano Herrera, C. 2000:6-7).*
- *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 (Lazcano Herrera, C. 2000:7).*
- *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. El es dinámico, surge, se desarrolla y proporciona valor por la actividad social o de producción del hombre (Lazcano Herrera, C. 2000:11).*

A juicio del autor del presente trabajo, el *análisis* de los teóricos y especialistas dedicados al tema encuentra puntos de contacto desde algunas posiciones, como en otras se halla en total *divorcio*. Existen criterios dirigidos esencialmente a ver el problema desde una arista económica sin establecer conexión con la educación y su influencia sobre la formación del individuo. No es menos cierto que en el desarrollo de *la personalidad* del ser humano, este adquiere conocimientos y habilidades propios del saber popular a partir de la *interacción* con *la familia* y el medio que lo rodea; pero es la

educación la encargada de guiar y orientar su formación en **función** de la acumulación de conocimientos específicos o generales que determinarán finalmente su vocación y por consiguiente su status laboral, aunque no siempre sea así.

Asimismo, se refieren al saber acumulado pero no se hace alusión a la posición creativa y reflexiva que debe asumir **el hombre** cuando se enfrenta al contenido o información. El autor concuerda en que lo más importante no es la cantidad sino la calidad de la educación (Lazcano Herrera, C. 2000:6), pero considera que la verdadera calidad se evidencia cuando el nivel de asimilación y procesamiento es autónomo, independiente, sin mediaciones y culmina con dos momentos importantes para la formación del capital humano:

- Toma de posición **crítica** y consciente ante el hecho en si del **aprendizaje**.
- Alcanzar la capacidad y habilidad de producir nuevos contenidos extraídos de la práctica cotidiana y la experiencia y conocimientos adquiridos, sin dejar de reconocer que estos no son absolutos e inamovibles.

Otros autores asocian directamente la teoría del capital humano con los niveles de información alcanzados por el desarrollo de las **Nuevas Tecnologías** de la Información y las **Comunicaciones** (NTIC), y el talento de las personas (Lazcano Herrera, C. 2000:7). Esto deja ver entre líneas otro concepto muy asociado al de capital humano y de vital estudio también para los teóricos: *el capital intelectual*. En sus inicios este término se abordó como fruto de la buena relación vendedor-**cliente**, mientras que en la actualidad se ve como **activos** intangibles que proporcionan **valores** económicos importantes (Osorio Núñez, M. 2003:3). Desde el punto de vista **personal** de este autor se reconoce como categoría primaria en la formación del individuo a la **familia**, quien aporta los primeros conocimientos, habilidades, valores, **normas** y costumbres, siendo estos su primer capital; luego la **escuela** en todas sus etapas le incorpora saberes que cultivan su intelecto a la par que la sociedad le ayuda a moldearlos de acuerdo a sus intereses personales y colectivos; por tanto se considera que debe valorarse responsablemente la contribución que hacen al desarrollo y la formación plena del individuo, el *capital*

intelectual y el *capital humano*, sin ver en sus esencias puntos de divergencias.

Otro análisis interesante lo es sin duda el determinismo económico que se le otorga a esta teoría cuando se establece una relación directamente proporcional entre acumulación de capital humano y productividad, o se refieren al **poder** casi sobrenatural de resolver el problema de la cantidad del empleo, el desequilibrio externo y la disminución del grado de **pobreza**, y la desigualdad en la distribución de **ingresos** (Lazcano Herrera, C. 2000:6). La realidad mundial ha demostrado todo lo contrario, puesto que sobre la formación de capital humano pesan también las condiciones y relaciones económicas, **políticas** y sociales de un país; los **medios** y **recursos** mínimos que necesita para desarrollarse; la manera en que se optimiza la utilización de dicho capital; el grado de **independencia** con relación al crecimiento del **Producto Interno Bruto**, el **equilibrio** entre los niveles de **importaciones** y **exportaciones** que se ejecutan, entre otros aspectos.

1. La **empresa cubana**, ¿Realidad diferente?

La connotación sociológica que adquiere la teoría del capital humano vista desde el prisma cubano, conlleva al análisis holístico de la misma.

El aprovechamiento óptimo del capital humano en las **empresas** es visto por este autor desde tres dimensiones importantes, cada una con determinados **indicadores** de imprescindible consideración.

DIMENSIONES	INDICADORES
EMPRESARIAL	Gestión de los Recursos Humanos . Categorización de los trabajadores según su capital humano. Determinación de necesidades de capacitación (DNC). Puestos de trabajos. Mandos de dirección . Plan de Capacitación.
PERSONAL	Aspiraciones personales, familiares y laborales. Perspectivas generacionales.

	<p>Influencia en la familia a partir del capital humano que posee.</p> <p>Historial escolar.</p>
SOCIAL	<p>Entorno comunitario aledaño a la empresa.</p> <p>Reconocimiento e influencia social por el capital humano que posee.</p> <p>Influencias de la empresa.</p> <p>Movilidad.</p>

La **gestión** adecuada de los recursos humanos, la continua preparación y formación de los mismos, la explotación al máximo de las potencialidades **intelectuales**, **técnicas** y laborales del personal, el seguimiento sistemático del desarrollo de habilidades propias o no de la labor que se desempeña y la posibilidad de fomentar una **personalidad** versátil con relación a ellas, son cuestiones vitales en la vida productiva y social de cualquier empresa.

Cada trabajador debe ser capaz de enriquecer su capital humano a partir de la práctica cotidiana o mediante cursos de capacitación o superación dentro o fuera del puesto de trabajo, lo que debe ser organizado, controlado y dirigido por los mandos de dirección mediatos e inmediatos.

Desde el punto de vista económico al contar con el personal cualificado se pueden explotar a fondo las potencialidades tecnológicas de las más modernas técnicas que se utilizan en el **sistema** empresarial cubano; esto redundará en una mayor productividad, desarrollo, **eficiencia** y por ende, mayor **desarrollo social**; las empresas alcanzan mayor **competitividad** y la **enseñanza** postgraduada se hace considerablemente rentable para ellas.

En la reflexión social, las personas pueden aspirar a trabajos de **escala** superior; adquieren más **cultura** a la par de aumentar su reconocimiento e influencia social; existen más posibilidades de **reproducción** de clases cuya movilidad social depende del capital humano alcanzado, y se toma confianza en el sistema de capacitación y superación dentro o fuera del puesto de trabajo.

En el caso **concreto** de **Cuba** el capital humano representa un por ciento importante en el **mantenimiento** de las conquistas de la **Revolución** y el desarrollo de una economía basada en los servicios

(Santos Rodríguez, E. 2006:1). La isla no cuenta con considerables **recursos naturales**, financieros o energéticos por lo que toda su riqueza está depositada en el valor realzado que cada día adquiere la educación y la cultura como medios claves de transmisión y creación de conocimientos.

Los espacios de enseñanzas formales y no formales a todos los niveles persiguen una misma **política** educacional enmarcada en la formación de un hombre con profunda concepción humanista y un alto grado de preparación cultural, laboral y científica. **Muestra** de ellos son las Escuelas, Universidades, Centros de **Investigaciones**, la Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores, los Forum de **Ciencia** y Técnica y los de Ciencias Pedagógicas, las Brigadas Técnicas Juveniles, las Casas de Cultura, los **Proyectos** Comunitarios, los Joven Club de **Computación**, los **Video** Clubes Juveniles, y a los que este autor le añadiría sin duda alguna las Escuelas de Cuadros adscritas a cada ministerio y los sistemas empresariales del país. Esta última idea adquiere su fundamento a partir de concebir la formación postgraduada del trabajador cubano como una esfera constante de actualización, preparación, renovación, superación y capacitación tanto dentro como fuera del puesto de trabajo pero en estrecha relación con él.

Recientemente fueron aprobadas las Normas Cubanas de la familia NC-300, sobre el Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano con el propósito de alcanzar resultados eficientes y racionales en este sentido. Estas normas *permiten a cada entidad diseñar su propio sistema de acuerdo con sus realidades y necesidades, cual si fuera un traje a la medida. El sistema diseñado en cada entidad coloca en su centro la efectiva participación de los trabajadores para incrementar la productividad, mediante la idoneidad y las **competencias laborales, la organización del trabajo, la disciplina, la capacitación, la estimulación moral y material, las condiciones de trabajo seguras, la evaluación del desempeño, la comunicación y el autocontrol de la actividad*** (Camacho Casado, L. 2007:2).

Dentro de las empresas persisten y conviven diversos **problemas** relacionados con el manejo del capital humano, a lo que el Ministro de Trabajo y **Seguridad Social**, Alfredo Morales Cartaya se refiere en una **entrevista**:

Es necesario lograr en cada entidad un empleo de manera óptima del capital humano y para ello es ineludible la necesidad de sustituir y dejar atrás las formas tradicionales vigentes de gestión de recursos humanos (Camacho Casado, L. 2007:2).

Luchar por preservar al máximo la integridad del capital humano, su eficiencia y abogar por incrementarlo constantemente, es tarea prioritaria que debe proponerse cada colectivo laboral de una empresa.

1. Factores internos y externos que puede propiciar el insuficiente aprovechamiento del capital humano:

- Deficiente gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Inexistencia de la categorización periódica y sistemática del capital humano.
- Deficiencias en la DNC.
- Deficiencia en la definición de los calificadores de cargo de cada puesto de trabajo y el contenido de los mismos.
- Los mandos de dirección mediatos e inmediatos tienen **dominio** en **la administración** del capital financiero y tecnológico, pero no están debidamente preparados en la gestión de los Recursos Humanos.
- El **Plan** de Capacitación de la empresa presenta problemas en su elaboración, **planificación**, concepción y divulgación.
- Los trabajadores no se sienten **tratados** como si en realidad fuesen el capital más importante dentro de la empresa.
- Los conocimientos que poseen los trabajadores ni se comprenden ni se emplean.
- Los trabajadores sienten que no se toman en cuenta sus criterios en cuanto los **modos de producción** o estilos de dirección.
- El historial escolar grafica ascensos, estabilidad e inestabilidad en los resultados académicos y valoraciones psicopedagógicas.
- Deben intensificarse las relaciones entre las empresas y las escuelas ramales.

- No hay **evaluación (diagnóstico)** sistemática del capital humano.

1. Implicaciones sociales que tiene el insuficiente aprovechamiento del capital humano:

- La mayoría de las aspiraciones de los trabajadores se mueven en el orden económico-laboral sin manifestar relación con el capital humano que se posee, aunque en el caso de los mandos de dirección se refieren algunas de índole personal y familiar.
- Los trabajadores comienzan a subvalorar la superación y capacitación. No ven el conocimiento como nueva fuente de generación de riquezas **materiales**.
- Las perspectivas generacionales se dividen en dos grandes **grupos**: el primero donde reconocen el capital humano alcanzado por sus familiares e impulsa la reproducción de **clase** y el otro donde el medio familiar propone e induce hacia un nuevo status social porque no ven provecho económico en el capital humano alcanzado.
- El entorno comunitario se muestra insatisfecho con el capital humano que genera y desarrolla la empresa.
- La influencia en la familia a partir del capital humano que se posee se comporta adecuada o insignificante.
- El reconocimiento e influencia social debido al capital humano que poseen los trabajadores es desigual en sentido general.
- La movilidad social de los trabajadores partiendo de su capital humano se comporta de forma ascendente, estable o inestable.

Conclusiones.

- El estudio de la teoría del capital humano, abordada desde una concepción histórico dialéctico materialista marxista leninista, contribuye al desarrollo competitivo de la empresa.
- La empresa del siglo XXI no es considerada por sus directivos y mandos superiores como centro docente de formación y capacitación permanente en el puesto de trabajo.

- La inversión en capital humano produce menos **gastos** y mayores ganancias cuando se trabaja en función de fortalecer el capital humano del trabajador desde el mismo puesto trabajo.
- La inversión en capital humano y su óptimo aprovechamiento genera en el trabajador un **estado de satisfacción laboral**, familiar y social.
- Establecer una interrelación estrecha entre los centros de capacitación y las empresas, propicia una mejor **estrategia** de preparación del personal y la determinación de sus necesidades de capacitación.
- El ser humano, sus conocimientos, habilidades, destrezas, normas de **conducta, valores morales**, éticos y estéticos, capacidades y **competencias**, son el único y principal capital con el que cuenta cualquier país para llevar a cabo su desarrollo.

Bibliografía.

- Bancaja. (2001). *Características sociodemográficas de los jóvenes graduados de enseñanza superior*. **Revista Capital Humano**. No. 14. Disponible en www.bancaja.es/obrasocial/.
- Belly, P. (2006). *El capital humano*. Tomado de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/59/caphumano.htm>.
- Bonal Sarró, X. (1998). *Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Material escaneado.
- Camacho Casado, L. (2007). *En el camino del óptimo y racional empleo del capital humano*. Artículo periodístico tomado de <http://www.opciones.cubaweb.cu/leer.asp?idnuevo=2778>.
- Castellanos Cruz, R. (2006). *Retener el Capital Humano: gestión esencial en la empresa del siglo XXI*. Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos40/retener-capital-humano/retener-capital-humano.shtml>.
- Cruz, P. (2006). *El capital humano y la gestión por competencias*. Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos6/gepo/gepo.shtml>.

Feito Alonso, R. (s/a). *Teorías sociológicas de la educación*. Tomado de <http://www.ucm.es/BUCEM/cps/lecturas/4.htm>.
Gleizes, J. (2000). *El capital humano*. Tomado de <http://sindominio.net/arkitzean/multitudes/multitudes2/gleizes3.htm>.

Hernández Salgado, A. (2006). *Capital humano y su relación con las empresas*. Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos15/capital-humano/capital-humano.shtml>.

1. Hernández Silva, F. y **Martí** Lahera, Y. (2001). *Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano*. Tomado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_1_06/aci03106.htm.

Lazcano Herrera, C. (2000). *Capital humano, en busca de un contexto*. Tomado de <http://www.uh.cu/facultades/economia/Contenido/IIgestione mpresarial/ponenciascentrales/II1Carlos%20Lazcano.doc>

Osorio Núñez, M. (2003). *El capital intelectual en la gestión del conocimiento*. Tomado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci07603.htm.

Rico Gallegos, P. (2005). *Teorías pedagógicas*. Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos35/teorias-pedagogicas/teorias-pedagogicas.shtml>.

Sales, M. (2000). *Capital humano y **conciencia** de calidad*. Tomado de http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/capital_humano_y_conciencia..._1.doc.

Santos Rodríguez, E. (2006). *El capital humano, no es **dinero** ni mercancía*. Artículo periodístico tomado de <http://www.radioangulo.cu/diario/2006/junio/190606/capital.htm>.

I. Datos Generales del Autor:

1. Nombre y Apellidos. Enrique Verdecia Carballo.
2. Fecha de elaboración: 14 de junio de 2007.
3. Centro: Escuela Superior de la **Industria** Básica.

4. Lugar y fecha de nacimiento: Marianao, 12 de diciembre de 1980.
5. Provincia: Ciudad de La Habana.
6. País: Cuba.
7. Nacionalidad: Cubana.
8. Título: Licenciado.

II. Datos Profesionales:

1. Estudios realizados: Licenciatura en **Pedagogía**.
2. Carrera: **Matemática**-Computación.
3. Centro de Estudios: **Universidad** Pedagógica "Enrique José Varona".
4. Título Obtenido: Título de **Oro**.
5. Años de Experiencia: 3.

III. Estudios de Postgrado.

1. Cursos:
 - Taller "La Educación para la Paz", auspiciado por el **Movimiento** Cubano por la Paz y la **Soberanía** de los Pueblos.
2. Investigaciones realizadas: "La educación en valores y el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Matemática: dos aristas de un mismo problema". "La **Informática** en la **Comunidad**" (**Proyecto** Comunitario).
3. Publicaciones: Artículo "La educación en valores y el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Matemática: dos aristas de un mismo problema", publicado en la Revista **Electrónica** de la Universidad Pedagógica para la Enseñanza Técnica y Profesional "Héctor Alfredo Pineda Zaldivar". Artículo "¿Convivencia o dependencia?", publicado en el Boletín Semestral de la ESIB. Monografías "Aproximaciones teóricas a la **tecnología educativa**" y "La educación en valores y el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Matemática: dos aristas de un mismo problema", publicadas en www.monografias.com.
4. Eventos: XXI Forum Nacional de Ciencias Pedagógicas celebrado en Camagüey. Evento Internacional Pedagogía 2005.

5. Premios: Premio en la Competencia de habilidades de Computación y mención en el XXI Forum Nacional de Ciencias Pedagógicas.
6. Colaboraciones Científicas: Tutor de los Trabajos de Curso "Propuesta de actividades que contribuyan al desarrollo del aprendizaje en la asignatura de Matemática en los estudiantes de 12º" y "El trabajo político-ideológico en las clases de **Historia** Contemporánea". Consultante del Trabajo de Diploma "**Martí** en el Mundo". Fundador y **profesor** del Proyecto Comunitario "Informática para la Sociedad".
7. Aspirante a Doctor en Ciencias Pedagógicas.

Autor:

Lic. Enrique Verdecia Carballo

enrique@esib.cujae.edu.cu