

A TRAVÉS DE LAS NOCIONES DE CAPITAL HUMANO

NICOLÁS DIDIER PINO*
CEARTAS GROUP. CHILE

Recibido: 6 de julio de 2013

Aprobado: 29 de noviembre de 2013

Para citar este artículo:

Didier, N. (2013). A través de las nociones de Capital Humano. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6 (2), 7-15.

Resumen

En un contexto económico donde se ha establecido la centralidad de los Recursos Humanos en la generación del valor en las organizaciones, el concepto de capital humano ha sido transformado en un sentido común en la administración de empresas. Sin embargo, desde su formulación como teoría y concepto dentro de los años cincuenta, las aplicaciones generadas en el mundo organizacional han tendido a la complejización del concepto sin desarrollar marcos teóricos que puedan abarcar las dinámicas de generación del valor dentro de la organización y su relación con la gestión de recursos humanos. La falta de un marco del capital humano en las organizaciones ha tenido un fuerte impacto en la imposibilidad de desarrollar sistemas de gestión y métricas acordes a los desafíos de las economías de servicio. En este artículo se re-conectan los sistemas basados en competencias con las problemáticas de la gestión del conocimiento y el capital intelectual, buscado establecer los puntos críticos para el desarrollo de sistemas integrados de Recursos Humanos.

Palabras Clave: Capital Humano, Capital Intelectual, Recursos Humanos, Competencias, Desarrollo Organizacional

THROUGH THE NOTIONS OF HUMAN CAPITAL

Abstract

In an economic context where it has established the centrality of human resources in the generation of value in organizations, the concept of human capital has been transformed into a common sense in business administration. However, since its formulation as a theory and concept in the fifties, applications built in the organizational world have tended to complexity and the undeveloped of a theoretical concept that can encompass the dynamics of generating value within the organization and its relationship to the management of human resources. The lack of a framework of human capital in organizations has possessed a strong impact on the inability to develop management systems and metrics commensurate with the challenges of service economies. This paper re connect competency-based systems with the problems of knowledge management and intellectual capital, sought to establish the critical points for the development of integrated Human Resources.

Keywords: Human Capital, Intellectual Capital, Human Resources, Skills, Organizational Development

Introducción

Es común en el área de recursos humanos escuchar hablar sobre la importancia del capital humano en la gestión de las organizaciones y como debe ser considerado como una fuente de ventaja estratégica. Sin embargo, al adentrarse en la literatura de capital humano se puede encontrar que desde la definición

realizada por Fisher (1930), el concepto ha adquirido gran variedad de significados y usos a través de las distintas disciplinas, en los cuales no queda necesariamente claro cuál, y de qué modo lograr, la ventaja competitiva que el concepto promete.

Los comienzos de la teoría del capital humano provienen del ámbito de la economía, donde autores como Gary Becker (1962); Jacob Mincer (1958) y

* Psicólogo Laboral Organizacional de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con estudios de post grado en Inteligencia de Negocios en la Universidad de Chile. Actualmente se desempeña como Gerente de Desarrollo en Ceartas Group e Investigador Asociado al Centro de Estudios de Empleabilidad e Inserción Laboral, donde ejerce el rol de Director del Laboratorio de Dinámica Laboral. Correo electrónico: ndidier@ceartas.org

Theodore Schultz (1961), desarrollaron explicaciones y aproximaciones teóricas respecto de los efectos individuales y sociales de la inversión en educación formal y post formal. Con el paso del tiempo, las nociones de habilidades y conocimientos presentes en el concepto de capital humano comenzaron a ser adaptadas hasta el punto de hacerlas equivalentes a las incipientes definiciones de competencias que provenían de la psicología, sociología del trabajo y administración.

Este traspaso de campo temático desde las políticas sociales de educación y las racionalidades individuales de inversión en la adquisición de habilidades y conocimientos, hacia la gestión y administración de las organizaciones, ha implicado una serie de cambios y reformulaciones respecto qué implican operativamente las competencias y como deben ser gestionadas y medidas.

Más allá de generar una controversia artificial respecto del uso del término, parece interesante entender como las nociones de capital humano son disciplinariamente distintas, en lo que implica a las racionalidades de inversión y el manejo que se hace del concepto desde la gestión de empresas y las políticas públicas.

El propósito de este artículo es el analizar como se ha transformado la noción del capital humano para su uso dentro de los sistemas de administración y como estos cambios han complejizado la definición y parcializado la utilidad del concepto. Al mismo tiempo se busca discutir la emergencia de marcos teóricos y sistemas de gestión basados en el capital humano y como estos no han logrado dar respuesta a la gestión de los Recursos Humanos.

Marco Conceptual

Algo de historia: La versión de la Economía.

Las teorías de capital humano comienzan su desarrollo a finales de la década del cincuenta y principios de los sesenta donde distintos académicos se enfrentan a la pregunta respecto de la explicación del influjo de la población de un país en el desarrollo económico y social. Uno de los supuestos con los que trabajan es que la disponibilidad de capital físico no determina la actividad económica, sino que depende en gran medida de los niveles de formación basales y la calidad de la educación (Mincer, 1958, 1962; Becker, 1962, 1964; Schultz, 1961). Para ello se considera el desarrollo de equilibrios de inversión entre actores, ya sea a través de la inversión individual, de las organizaciones o del Estado.

Aunque las temáticas de salud y educación parecieran ser distintas, la racionalidad de la teoría de capital humano busca establecer las relaciones entre el cambio demográfico, como lo es el aumento de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población y la baja de la tasa de mortalidad infantil, respecto de la tasa de escolarización y la productividad de las naciones (Schultz, 2003).

Al focalizar el concepto en términos de la presencia de habilidades en la fuerza de trabajo y el desarrollo de actividad económica, se entrelaza el mundo del trabajo y la educación. La preocupación inicial de Gary Becker y Jacob Mincer, respondía a dar cuenta del retorno social e individual de la inversión en educación (Didier & Perez, 2012). Este foco posteriormente se desarrollaría considerando las vertientes de educación formal y los ciclos de escolaridad en contraposición a las actividades de capacitación.

Originalmente los esfuerzos de Becker (1962, 1964) Mincer (1958, 1962), Schultz (1961), Johnson (1960), Marshall (1961); y más tardíamente, Lev y Schwartz (1971, 1972) respondían a la necesidad de explicar el crecimiento económico de los países más allá de sus recursos naturales y tasa de industrialización. Esto significó el realizar un análisis observando tres criterios: indicadores de salud poblacional, nutrición e inversión en educación (Schultz, 2003).

En términos específicos, el capital humano refiere a los conocimientos y habilidades que poseen los individuos y que es adquirida a través de la educación y experiencia (Becker, 1962; Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2001; Cheramie, Sturman, & Walsh, 2007). Su naturaleza intangible lo ha hecho un campo de estudio compartido por la economía, las políticas públicas y las ciencias de la administración. Por ejemplo en el caso de las políticas públicas, uno de los problemas que se analiza es la relación entre la migración y el desarrollo de capital humano a través del concepto de "brain drain", que refiere a la fuga de trabajadores calificados de un país a otro de mejor estatus económico (Beine, Docquier, & Rapoport, 2008). Por otra parte en el área de la economía, existen diversos trabajos buscando los equilibrios de inversión en educación como el caso de Lin (1998) o analizando la carga tributaria en función de los incentivos a la acumulación de capital humano, como es el caso del trabajo de Erosa y Koreshkova (2007). Para la gestión de recursos humanos es un tema también relevante en términos de aumentar su competitividad y productividad (Gardner, Avolio, Luthans, May, & Walumbwa, 2005).

Aunque los niveles de capital humano se han visto relacionados en forma marginal con el crecimiento económico, su relación con el producto interno bruto ha sido lo suficientemente fuerte (Acemoglu & Pischke, 1999) como para mantener una tradición de investigación respecto de los efectos de la educación y formas de estimar el gasto social óptimo en capital humano. De hecho, existe consenso en una de las razones de porque los países pobres permanecen en ese estado, es por la deficiencia de capital humano (Stark & Wang, 2002).

De acuerdo con Theodore Schultz (1961), el concepto de capital humano refiere al conocimiento y habilidades que las personas adquieren a través de la educación y el entrenamiento como una forma de capital, y este capital es un producto de una inversión deliberada que busca retorno a través del tiempo (Nafukho, Hairston, & Brooks, 2004). En la definición se traza un énfasis en lo individual, donde la fuente de este capital de conocimiento y habilidades tiene un claro origen en las decisiones de inversión de los sujetos.

Tomando en cuenta las habilidades y conocimientos como énfasis de la teoría del capital humano, se pueden recoger las distinciones desarrolladas por Becker (1964) donde el capital humano poseía dos niveles: general y específico. La función de esta distinción se justificaba al separar los efectos de la adquisición de habilidades a través de los procesos de educación general y el desarrollo de competencias en ámbitos laborales. El capital humano general ha sido descrito como algo homologable a la educación formal, donde las habilidades no se relacionan directamente con actividades laborales y no están directamente asociadas con el desempeño del trabajo (Didier & Perez, 2012). En cambio las habilidades específicas se desarrollan en el contexto de trabajo en empresas particulares y generalmente, son competencias determinadas por la organización. Según esta idea, la capacitación en habilidades específicas traería retorno en términos en el aumento de la productividad en la organización donde se desempeña en aquel momento. Mientras tanto, la capacitación en habilidades generales, tendría impacto aumentando la productividad en diversos contextos (organizaciones y mercados). Ahora bien, según la reflexión de Acemoglu y Pischke (1999), la especificidad de las habilidades dependerá de su posibilidad de ser transferida a otras empresas de la misma industria u otras industrias. Esto transforma las condiciones de generación habilidades específicas en el uso de tecnologías y procedimientos que existen única y

exclusivamente dentro de una sola empresa. De este modo la teoría del capital humano muestra parte de las racionalidades de los actores en un sistema de capacitación y como se alcanzan los equilibrios para la inversión en el desarrollo de habilidades.

Al tomar el pensamiento de Becker (1962, 1964) como marco conceptual, se desarrollan predicciones bajo las cuales las organizaciones no invertirán en el desarrollo de habilidades generales de su fuerza de trabajo. Esto se explicaría bajo la idea de que el capital humano general se adquiere a través de la experiencia de la educación formal y es rol del individuo la inversión en la adquisición de tales habilidades. Por lo tanto, el modelo de capital humano plantea que las decisiones de inversión en capacitación se toman considerando que el único beneficiario del desarrollo de competencias generales es el propio trabajador.

Por otra parte, la dinámica de inversión y adquisición del capital humano específico sucede a través de las organizaciones, porque los trabajadores no se beneficiarían del aumento de la productividad de la empresa (al menos directa y proporcionalmente). Mientras tanto, la empresa intentará compartir los costos con el trabajador, con sueldos no proporcionales a su productividad o a través de sistemas de co-pago.

En el nivel individual, las decisiones individuales que involucran la inversión en capacitación se toman considerando los costos y beneficios a corto y largo plazo. La inversión individual en capacitación es más probable en los periodos iniciales de la carrera, para recibir los beneficios en el largo plazo. Esta idea fue modelada por Coleman y Delaire (2003), mostrando que aquellos adolescentes que creían que sus futuros ingresos dependen de la adquisición de capital humano tendrían a mantenerse en el sistema educacional y obtenerlos. En cuanto a la inversión en capacitación, los modelos de capital humano predicen que la adquisición de habilidades generales será financiada completamente por los trabajadores, en cambio, habilidades específicas serán desarrolladas en un modelo de cofinanciamiento entre los trabajadores y las organizaciones en que se desempeñan (Veum, 1999).

Con el posterior desarrollo del modelo, se amplió a través del tiempo la taxonomía de Becker (1958), como el trabajo que realizan Gibbons y Waldman (2004) donde se considera el capital humano específico a la tarea, donde se define como la parte de las habilidades que se adquiere desarrollando las tareas específicas de un cargo. Esta noción se contrapone con la visión del capital humano que es específico de

la organización y se acerca a la visión de habilidades particulares de una industria o de una ocupación. Ahora bien, desde el trabajo de Neal (1995) se ha acumulado una serie de evidencia empírica que apoya a la tesis respecto que el capital humano específico de la firma es menos relevante de lo que parece, siendo explicados sus efectos en gran parte por el capital humano específico de la tarea.

Hacia principios de los años setenta, los sistemas organizacionales comienzan a abordar el problema del capital humano como la capacidad de gestionar la propia fuerza de trabajo, con las respectivas competencias individuales y sus efectos en el desempeño de las empresas.

Con la entrada del concepto de capital humano en las organizaciones, se abrió la posibilidad de desarrollo de grandes marcos teóricos que guiaran la gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, los esfuerzos de traducción del concepto hacia las empresas generaron una serie de homologaciones que no recogían directamente la naturaleza o las racionalidades de la teoría original.

Y la gestión y desarrollo de Recursos Humanos ¿qué tiene que decir?

En ámbitos de la administración, se encuentra la definición de capital humano como el proceso de identificar y medir la información respecto de los recursos humanos y la comunicación de esta información hacia las partes interesadas (American Accounting Association, 1973). Del mismo modo, en la gestión de empresas se realiza un balance en los requerimientos de la producción de productos y servicios, entre el capital físico y el capital humano, realizando el trazado respecto de la generación de valor. En particular, las organizaciones de servicio son intensivas en capital humano y centradas en la generación de valor (Murthy & Abeysekera, 2007). Dentro de las implicancias prácticas de los niveles de capital humano en las organizaciones, la investigación ha demostrado que las variedades de capital humano (General / Específico) poseen predicciones diferente respecto de éxito en administración (Dimov & Shepherd, 2005) como también en la toma de decisiones en los procesos de inversión en las organizaciones (Matouschek & Robertnicoud, 2005).

En la literatura organizacional, el capital humano ha sido utilizado como equivalente de una variedad de conceptos. Entre ellos se encuentran: la fuerza de trabajo; recursos humanos; competencias dentro de

una organización; o como estilos de relación dentro de un sistema organizacional. Al mismo tiempo que se presenta esta laxitud en el uso del concepto, se han derivado críticas sobre su origen y naturaleza en su adaptación a los sistemas de recursos humanos. Considerando estos antecedentes, desde la perspectiva de los profesionales de Recursos Humanos, el uso del concepto de capital humano resulta ambiguo puesto que si bien pudieran aparecer diferentes definiciones, la noción del capital humano se encuentra entre la definición económica -con un carácter muy acotado- y la del marco teórico del capital intelectual -de carácter mucho más amplio y abarcativo-.

El traspaso del concepto economicista a la gestión de recursos humanos comienza con la adopción de equivalencia entre el capital humano y los sistemas de competencias (Elias & Scarbrough, 2004), con lo cual se añadió al capital humano -en su interfaz organizacional- la propiedad de generar un valor diferencial en el desempeño de los empleados (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Esta expansión ha abierto una gran zona de desarrollo teórico en términos de la pregunta por la falta de diseños conceptuales, teóricos y empíricos para la gestión de las consecuencias respecto de considerar al capital humano como un elemento generador de ventaja competitiva en la economía actual.

En diversos artículos se ha trabajado con esta noción mixta, centrándose en las consecuencias organizacionales de la medición de los niveles de competencia y conocimientos de los empleados y en el desarrollo de técnicas de gestión. En distintos estudios se ha buscado utilizar la variable de capital humano como explicativa de una realidad organizacional, como lo es el caso de los sueldos (Zsidisin, Ogden, Hendrick, & Clark, 2003), el involucramiento con la organización (Ng & Feldman, 2010), el tipo de arquitectura organizacional utilizada en el diseño (Bryant & Allen, 2009), como variable para la generación de valor dentro de la organización (Zhu, Chew, & Spangler, 2005), como fuente de ventaja competitiva (Hsu, 2008), como parte de la planificación de dotación en una organización (Zula & Chermack, 2007).

El problema de los sistemas de gestión de recursos humanos es que, pese a ser un área en donde el capital humano posee una función transversal -pero guiada por las intuiciones y actividades consultoriales-, no existe una teoría propia que articule adecuadamente los esfuerzos de gestión. Sin embargo, es posible hallar en la literatura iniciativas para desarrollar perspectivas en el análisis del funcionamiento de RRHH, como lo

son: la visión basada en los recursos (*resource-based view*); gestión estratégica de recursos humanos (*strategic human resource management*); mejoramiento de los recursos humanos (*human resources enhancement*); y desarrollo de recursos humanos (*human resources development*).

A través de distintos énfasis, los enfoques antes mencionados buscan dar cuenta de como ha de ser producido, desarrollado y gestionado el capital humano dentro de una organización, siempre a través de una concepción basada en las competencias de los trabajadores. La centralidad de las capacidades y las herramientas de planificación para la sustentabilidad de las organizaciones, colocan la atención de los investigadores en la generación de marcos de comprensión unitarios respecto a la gestión de empresas.

La emergencia del Capital Intelectual (CI).

La centralidad del capital humano en las economías de servicio ha derivado en el aumento de la relevancia del conocimiento y de las habilidades que poseen los trabajadores de una organización en los procesos de generación de valor. Aunque se ha considerado una variable insustancial, el capital humano es reconocido como una variable muy influyente en los resultados de la organización (Zula & Chermack, 2007; Boulton, Libert, & Samek, 2000; Lev, 2001; Low, 2000). En la actualidad aun se observan pocos trabajos académicos en términos de investigación relacionada a la gestión del capital humano desde una perspectiva empírica, aunque existan esfuerzos en colocar la centralidad de los procesos de planificación de capital humano y como estos se alinean con la estrategia de la organización (Brush & Ruse, 2005; Kaplan & Norton, 1992, 1993) dentro de la discusión académica.

Desde el mundo empresarial, las definiciones respecto del capital humano se vuelven más específicas, como la entregada por Abeysekera (2004), donde el capital humano se concibe como la combinación de factores que son poseídos por los individuos y la fuerza de trabajo de una firma. Entre ellos se encuentran: conocimientos, habilidades, competencias técnicas; rasgos de la persona como inteligencia, energía, actitud, confiabilidad, compromiso, habilidad para aprender, aptitudes, imaginación y creatividad. Como se puede encontrar en el trabajo de Abeysekera (2004) desde la formulación de la teoría del capital humano se han derivado una serie de conceptos y nombres para referir esencialmente al mismo fenómeno (para mayor

detalle referirse Edvinsson & Sullivan, 1996; Grojer & Johanson, 1996; Roos, 1998).

A comienzos de la década del noventa, se encuentran diversos esfuerzos académicos para nutrir las prácticas de desarrollo de recursos humanos con modelos que consideren la valorización de los recursos intangibles como lo son, por ejemplo, el conocimiento dentro de la organización (Senge, 1990). En esta senda se encuentran los modelos de Capital Intelectual, con los cuales se pretendía dar cuenta de la gestión del activo más valioso para las organizaciones en este contexto: el conocimiento desarrollado en el funcionamiento de las organizaciones.

La noción de capital intelectual, surge por la preocupación, dentro de las disciplinas contables, respecto de la valoración de activos surgidos desde el desarrollo de las actividades propias de la organización. La pregunta original respondía a cómo dar cuenta de esos activos que no eran considerados dentro de las técnicas de administración financiera tradicionales. Como explica Curado (2008) el concepto de capital intelectual emergió de las diferencias encontradas entre el mercado y los valores contables que reportaban las organizaciones (Sveiby, 1997; Pike, Rylander, & Roos, 2002; Joia, 2000; Bontis, 1998), y que da cuenta de la producción de valor a través del desarrollo de ideas y la capacidad de innovar que presenta la organización (Bontis, 2002). El desarrollo teórico del concepto llevo a definirlo como activos intangibles, tales como los talentos, las imágenes y la propiedad intelectual (Wang, 2011), los cuales se orientan al desarrollo de conocimientos para la generación de valor (Stewart, 1997). Sin embargo, en la literatura se encuentra la constante referencia a que, si bien se ha generado un aumento exponencial de conocimiento teórico en esta área, no ha ocurrido lo mismo con la difusión de experiencias o el desarrollo de modelos empíricos.

La revisión de la literatura respecto del capital intelectual arroja la falta de consenso respecto de una definición única, haciendo siempre referencia a la explicación a través de intangibles del valor en el mercado de las empresas. En una revisión realizada por Bukh, Larsen y Mouritsen (2001), se presenta que la definición del CI en general posee tres áreas de explicación de los intangibles: una relacionada con los empleados, otra con los procesos y estructuras, y una conectada con los clientes.

De acuerdo con la revisión del concepto realizada por Isaac, Herremans y Kline (2009), existirían tres tipos de capital Intelectual: humano, relacional y

organizacional. El primero dice relación con las habilidades, el conocimiento, la innovación, las capacidades y la competencia general de los empleados (Edvinsson & Malone, 1997). Por otra parte el capital intelectual relacional se encontraría definido por las asociaciones de una organización con su entorno a través de las cuales se generan beneficios (Bontis, 1999). Por último, el capital intelectual organizacional correspondería a las tecnologías y sistemas de soporte que poseen las organizaciones y ayudan al desarrollo a las distintas actividades a los trabajadores de una compañía (Isaac et al., 2009).

La tipología antes mencionada se presenta como una respuesta a las problemáticas de ausencia de indicadores para la gestión de los intangibles dentro de las organizaciones. Sin embargo, mientras se expande la categorización y caracterización del concepto, comienza a desdibujarse los límites conceptuales y por lo tanto los parámetros para el desarrollo de metodologías específicas para el área.

Discusión

Para las variadas disciplinas que enfrentan las complejidades de un objeto de estudio como el mundo del trabajo, el concepto de capital humano resulta ser un eje troncal que permite desarrollar una comprensión de diversos temas como lo son el acceso a capacitación, empleabilidad, desarrollo de habilidades, niveles de remuneraciones, actos discriminatorios, etc. Del mismo modo es posible observar que a través de los años la plasticidad del concepto se ha ido adaptando a variados problemas como lo son la inversión en instancias educacionales de los países, pasando por su aplicación a equilibrios de inversión entre organizaciones, trabajadores y el Estado; hasta elementos más concretos como lo son la valorización de los conocimientos y habilidades dentro de un contexto de empresa.

Es claro al momento de trazar el camino del capital humano de la economía y políticas públicas hacia las organizaciones, que los modelos de significado tras el concepto cada vez revisten mayor relevancia debido a sus grados de operacionalización y/o parametrización, tanto como la reflexión respecto de las consecuencias de gestionar esta dimensión de habilidades y conocimientos cubiertos por el capital humano. De este modo, al mostrarse los distintos puntos de vista respecto de las nociones del capital humano, constatamos dos necesidades, definir las consecuencias del

carácter polisémico del concepto como su aplicabilidad a la gestión de recursos humanos.

En el primer punto, se encuentra que es necesario definir claramente el concepto y lo que implica para la toma de decisiones en el contexto organizacional. A modo de ejemplo, al momento de contratar a un trabajador, de acuerdo a la perspectiva se pueden generar diferentes expectativas: la contratación de un trabajador por su formación, lo que supone asumir que dado ciertos niveles educacionales se presume la pre existencia de una competencia específica. Otra forma de entenderlo, es que la contratación de una persona se enfoque en su perfil de competencias, para lo cual se analizarán las credenciales y certificaciones que posean los candidatos. Finalmente la tercera noción, corresponderá evaluar la capacidad de generar valor a través de los conocimientos y habilidades del candidato y como podrá insertarse dentro del sistema organizacional.

Las tres visiones determinan de una forma muy concreta un proceso tan básico de una organización como lo es la operación del sistema de incorporaciones. La problemática tiene además repercusiones respecto de cómo un potencial trabajador puede aportar o no a la generación de valor dentro de la organización. En el primer caso, al evaluar la proveniencia educacional del prospecto, las remuneraciones se establecerán en función del valor mercado del profesional y no del impacto en la cadena de valor. En el segundo caso, se valorará la competencia en función de la cadena de valor de la organización, excluyendo los factores sinérgicos de la atracción y generación de conocimiento intra sistema. Finalmente, la adquisición de capital intelectual, como conocimientos y habilidades específicas para la cadena de valor, son evaluadas en función de la disponibilidad de fuerza de trabajo que cubra las vacantes en la organización y no en el potencial para el desarrollo de procedimientos y prácticas dentro de la organización.

Es importante destacar que la visión del capital humano y sus vías de adquisición juegan un rol trascendente en cómo se estructura una cadena de valor y cómo se estructura una organización. Esto implica que bajo determinadas visiones del *management*, las consecuencias de cómo se concibe la gestión y el origen del valor de una organización son determinantes en la toma de decisiones de administración.

El capital humano dentro de las organizaciones y las formas en que éstas lo administran generan un variado espacio de reflexión con respecto al tipo de ins-

trumentos de medición que se poseen para su evaluación, como también el nivel de inversión en tecnologías de desarrollo (procesos organizacionales, gestión de los recursos, establecimiento de metas, generación de valor).

Caminando hacia una comprensión crítica

En los apartados anteriores se ha presentado a través de la economía, la contabilidad y la gestión de recursos humanos, como la teoría y el concepto de capital humano ha sido expandido o reducido –según sea la necesidad- para su inclusión en aplicaciones prácticas en sistemas de menor tamaño como lo son las organizaciones. Por otro lado, mientras las implicancias respecto del uso del concepto se difuminan entre la aplicación de conceptos teóricos y la complejidad de los propios sistemas de administración, las demandas por respuestas concretas desde el mundo de la gestión generan respuestas desarticuladas y parciales.

A juicio del autor, uno de las falencias históricas en el desarrollo de la disciplina de la administración de personas, corresponde a la continua adopción de modelos de gestión organizacional que escasamente profundizan en la función del capital humano en la generación de valor. En el caso de los modelos de capital humano, el traspaso de la racionalidad de la inversión en educación y la valorización de los efectos de adquisición de competencias y habilidades hacia los ámbitos organizacionales ha generado un desfase en términos de la precisión con que se definen las políticas organizacionales. Por ejemplo, la gestión del capital humano se encuentra íntimamente relacionada con la gestión por competencias, sin embargo, las aplicaciones prácticas para los subsistemas de recursos humanos se encuentran escasamente descritas en la literatura.

De alguna manera, la definición respecto de donde reside el valor en las personas, dentro del contexto empresarial, es el centro de lo que debiera ser un modelo integrativo de la gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, como es posible observar en la revisión de la literatura, mientras más abarcativa se vuelve la definición del capital humano, menor claridad genera respecto de su relación con elementos específicos de la gestión organizacional.

En el caso de los sistemas de competencias, la discusión se enfrascaría en como un concepto que considera los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados, es traducible a indicadores reales y

concretos. No es una pregunta respecto de las unidades de competencia, ni por las descripciones de cargo, sino como la concepción de las competencias es posterior al diseño del trabajo y por lo tanto, cómo se transforma en ejercicios de corte discursivo más que en sistemas de prácticas articulados en función de la generación de valor.

Las múltiples teorías respecto de las competencias, ya sea a nivel funcional o técnico, conductuales o constructivistas, aun presentan serias falencias dentro de su transformación a métricas confiables y válidas, lo cual se presenta como una gran barrera en términos de generar evidencia empírica en la intersección entre los sistemas de recursos humanos y la gestión organizacional.

Otra arista que se ha de considerar se refiere a los sistemas de gestión del conocimiento, los cuales han nacido y desarrollado al alero de empresas basada en tecnología como lo son el desarrollo de software; o empresas intensivas en Investigación y Desarrollo, como lo son las farmacéuticas. La gestión del conocimiento como disciplina ofrece respuestas desde las perspectivas del capital intelectual, donde se reconoce que la fuente de valor y ventaja estratégica de las organizaciones es el conocimiento que desarrollan. De todos modos, la respuesta se ve descontextualizada de la gestión organizacional, puesto que las distinciones posibles respecto de la naturaleza del conocimiento, su fuente y su relación con los niveles de competencias presentes en los trabajadores de la organización no se encuentran sistematizadas para ser gestionadas, y se encuentran escasamente definidas con métricas que permitan el trabajo dentro de recursos humanos.

El gran desafío del capital intelectual y de las teorías relativas la gestión de Recursos Humanos -como los sistemas de competencias y la gestión del conocimiento-, es cómo responder a la presión respecto de medir, gestionar y valorizar estos activos intangibles. Del mismo modo, el desafío para este campo de estudio corresponde a la articulación -en términos conceptuales y empíricos- de modelos que consideren la valorización de los intangibles como prácticas que aseguren generar el mayor beneficio de su gestión.

Finalmente, al aceptar el rol fundamental de las nociones del capital humano en la toma de decisiones dentro de la organización, pueden analizarse en profundidad sus consecuencias no sólo a nivel del reclutamiento, selección, gestión de recursos humanos, sino también de las remuneraciones y expectativas de desempeño. De esta forma, puede aproximarse a

uno de los fenómenos más relevantes en términos de las ciencias de la administración de los últimos treinta años: el cambio en la constitución de las organizaciones.

Referencias

- Abeyssekera, I. (2004). Human Capital reporting in a developing nation. *The British Accounting Review*, 36(3), 251-268.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.S. (1999). Minimum Wages and On-the-Job Training. *NBER Working Papers, Working Paper 7184*.
- American Accounting Association. (1973). Report committee on human resource accounting. *Accounting Review, Supplement*, 169-185.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis*. New York: Columbia Univ. Press.
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2008). Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers. *The Economic Journal*, 118(3), 631-652.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decisions*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18(5), 433-462.
- Bontis, N. (2002, Marzo/Abril). The rising star of the chief knowledge office. *Ivey Business Journal*, 20-25.
- Boulton, R., Libert, B., & Samek, S. (2000). A business model for the new economy. *Journal of Business Strategy*, 21, 29-35.
- Brush, M. C., & Ruse, D. H. (2005). Driving strategic success through human capital planning: How Corning links business and HR strategy to improve the value and impact of its HR function. *Human Resource Planning*, 49-60.
- Bryant, P. C., & Allen, D. G. (2009). Emerging organizations' characteristics as predictors of human capital employment mode: A theoretical perspective. *Human Resource Management Review*, 19(4), 347-355.
- Bukh, P. N., Larsen, H. T., & Mouritsen, J. (2001). Constructing Intellectual Capital Statements. *Scandinavian Journal of Management*, 17(1), 87-108.
- Cheramie, R., Sturman, M., & Walsh, K. (2007). Executive Career Management: Switching Organizations and the Boundaryless Career. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 359-374.
- Coleman, M., & Delaire, T. (2003). An Economic Model of Locus of Control and the Human Capital Investment Decision. *Journal of Human Resources*, 38(3), 701-721.
- Curado, C. (2008). Perceptions of knowledge management and intellectual capital in the banking industry. *Journal of Knowledge Management*, 12(3), 141-155.
- Didier, N., & Perez, C. (2012). Perfil del Capacitando en Chile: Variables que inciden en el acceso. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 27(17), 165-190.
- Dimov, D. P., & Shepherd, D. A. (2005). Human capital theory and venture capital firms: exploring "home runs" and "strike outs". *Journal of Business Venturing*, 20, 1-21.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual Capital*. New York, NY: HarperBusiness.
- Edvinsson, L., & Sullivan, P. (1996). Developing a model managing intellectual capital. *European Management Journal*, 14(4), 356-364.
- Elias, J., & Scarbrough, H. (2004). Evaluating human capital: an exploratory study of management practices. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 21-40.
- Erosa, A., & Koreshkova, T. (2007). Progressive taxation in a dynastic model of human capital. *Journal of Monetary Economics*, 54(3), 667-685.
- Fisher, I. (1930). *The Theory of Interest: As Determined by Impatience to Spend Income and Opportunity to Invest It*. New York: MacMillan.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Gibbons, R., & Waldman, M. (2004). Task-specific human capital. *American Economic Review*, 94(2), 203-207.
- Grojer, J.-E., & Johanson, U. (1996). *Human Resources Costing and Accounting*. Stockholm: Joint Industrial Safety Council.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource Based Perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13-28.
- Hsu, I.C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert System with Applications*, 35(3), 1316-1326.
- Isaac, R. G., Herremans, I. M., & Kline, T. J. (2009). Intellectual capital management: pathways to wealth creation. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 81-92.
- Johnson, H. G. (1960) The political economy of opulence. *Canadian Journal of Economics and Political Sciences*, 26, 552-564.
- Joa, L. (2000). Measuring intangible corporate assets. *Journal of Intellectual Capital*, 1, 68-84.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard - measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1993). Putting the balanced scorecard to work. *Harvard Business Review*, 71(2), 134-142.
- Lev, B., Schwartz, A., (1971). On the use of the economic concepts of human capital in financial statements. *The Accounting Review January*, 103-112.
- Lev, B., Schwartz, A., (1972). On the use of the economic concepts of human capital in financial statements: a reply. *The Accounting Review January*, 153-154.

- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, Measurement, and Reporting*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Lin, S. (1998). Labor income taxation and human capital accumulation. *Journal of Public Economics*, 68(2), 291-302.
- Low, J. (2000). The value creation index. *Journal of Intellectual Capital*, 1, 252-262.
- Matouschek, N., & Robertnicoud, F. (2005). The role of human capital investments in the location decision of firms. *Regional Science and Urban Economics*, 35(5), 570-583.
- Marshall, A. (1961) *Principles of Economics* (9^a. ed.).(Variorum), II, Notes. Toronto: Macmillan Company of Canada.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1962). On-the-job-training: Costs, returns, and some implications. *Journal of Political Economy*, 70(1), 50-79.
- Murthy, V., & Abeysekera, I. (2007). Human capital value creation practices of software and service exporter firms in India. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 11(2), 84-103.
- Nafukho, F. M., Hairston, N. R., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23, 242-266.
- Neal, D. (1995). "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers. *Journal of Labor Economics*, 13(4), 653-677.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital. *The Journal of applied psychology*, 95(4), 696-712.
- Pike, S., Rylander, A., & Roos, G. (2002). Intellectual capital management and Disclosure. In C. Choo, & N. Bontis, *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational* (pp. 657-671). New York, NY: Oxford University Press.
- Roos, J. (1998). Exploring the concept of Intellectual Capital. *Long Range Planning*, 31(1), 150-153.
- Schultz, T. P. (2003). Human Capital, schooling and health. *Economics and Human Biology*, 1(2), 207-221.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline*. New Mexico: Doubleday.
- Stark, O., & Wang, Y. (2002). Inducing human capital formation : migration as a substitute for subsidies. *Journal of Public Economics*, 29-46.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organisations*. London: Doubleday-Courrcency.
- Sveiby, K. (1997). *The New Organizational Wealth*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Veum, J. R. (1999). Training Wages and the Human Capital Model. *Southern Economic Journal*, 65(3), 526-547.
- Wang, M. (2011). Measuring intellectual capital and its effect on financial performance: Evidence from the capital market in Taiwan. *Frontiers of Business Research in China*, 5(2), 243-265.
- Zhu, W., Chew, I. K., & Spangler, W. D. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 39-52.
- Zsidisin, G. A., Ogden, J. A., Hendrick, T. E., & Clark, M. A. (2003). Chief purchasing officer compensation: An analysis of organizational and human capital effects. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 33(6), 477-499.
- Zula, K. J., & Chermack, T. J. (2007). Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6(3), 245-262.