

# DENOMINACIÓN DEL ELEMENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN: ACERCAMIENTO A SU CONCEPCIÓN E IMPLICACIONES

## Denomination of the human element in the organization: Approach to its conceptualization and implications

*Juan Carlos Zapata Valencia*  
*Especialista en Gerencia del Talento Humano.*  
*Docente Investigador.*  
*Escuela de Ciencias Estratégicas. Universidad Pontificia Bolivariana.*  
*[juan.zapata@upb.edu.co](mailto:juan.zapata@upb.edu.co)*

*Isabel Cristina Carmona Castaño*  
*Comunicadora Social- Periodista.*  
*Pasante Investigativa. Especialización en Gerencia del Talento humano*  
*Escuela de Ciencias Estratégicas. Universidad Pontificia Bolivariana*  
*[isabelcristinacarmona@gmail.com](mailto:isabelcristinacarmona@gmail.com)*

Artículo recibido el 8 de noviembre de 2006 y aprobado para su publicación el 11 de diciembre de 2006

**Eje temático:** Gestión humana.  
**Subtema:** Implicaciones de las denominaciones de las áreas de gestión humana.

### RESUMEN

El logro de los objetivos empresariales a través de los tiempos se ha articulado al componente humano, aunque no en todos los momentos históricos se haya reconocido la trascendencia de esta participación. Al entrar a considerar la importancia de lo humano en la organización, debe hacerse mención de las diferentes etapas por las cuales la concepción del elemento humano ha transitado a lo largo del proceso evolutivo de las organizaciones empresariales: Industrialización clásica, industrialización neoclásica y la era de la información, ya que estas etapas han enmarcado el rol de las personas en el escenario organizacional a lo largo de la historia empresarial. Sin embargo es a partir de la era informacional desde donde se deriva el análisis sobre las implicaciones de las múltiples denominaciones en la pérdida del sentido real del aporte de las personas.

**Palabras clave:** gestión humana, capital humano, desarrollo humano

### ABSTRACT

The accomplishment of the corporate objectives through the times has been articulated to the human component, even though, the importance of this presence has not been acknowledged in all historical moments. When starting to consider the importance of the human element in the corporation, it is necessary to mention the different stages through which the human element has gone along the evolution process or organizations: classic

industrialization, neoclassic industrialization and the information era. These stages have been the frame for the role of people in the corporative scenario through history; however, it is the informational era where the analysis of the implications of multiple denominations on the loss of real sense of human contribution started.

**Key words:** human management, human resource, human development

## Consideraciones generales

**P**ara abordar el tema de la importancia del elemento humano en la organización se hace necesario mencionar las tres etapas de transición que han influenciado su desarrollo: la primera se refiere a la industrialización clásica que se ubica en el período comprendido entre 1900 y 1950, donde la estructura organizacional predominante era funcional, rígida e inflexible y su cultura se centraba en valores y tradiciones del pasado. En la organización de aquel entonces las personas se consideraban un *factor* material de producción sujeto a normas y reglamentos de control y el área de gestión era denominada *Relaciones industriales*. Posteriormente se incorporó la industrialización neoclásica que data del periodo de 1950 a 1990. Para esta época ya la organización comenzó a concebir y a presentar una estructura en forma matricial, donde se enfatizaba en la departamentalización. Se asumió un énfasis especial en la adaptación al ambiente cambiante, que se caracterizaba por procesos acelerados en las dinámicas de la diversificación industrial y de los procesos de integración verticales y horizontales del capital que contemporáneamente desembocarían en procesos de fusión y absorción. En este momento histórico se consideraba a las personas como un *recurso* que debería ser administrado en función de sus aportes a la productividad y de la cual se ocuparía el área de

gestión de *Recursos humanos*. Finalmente, llega el tercer momento: la era de la información. Desde el año de 1990 se empiezan a presentar estructuras organizacionales más fluidas y flexibles, donde se mantienen redes de equipos humanos interfuncionales. En esta etapa adquiere protagonismo la innovación y el cambio organizacional y se valora el conocimiento y la creatividad; debido a las características cambiantes e imprevisibles del entorno, las organizaciones buscan que las personas que la integran sean proactivas, dotadas de inteligencia y habilidades que deben desarrollarse continuamente y utilizarse más que para el proceso de diferenciación y productividad, para garantizar la supervivencia de la organización en un mundo cada vez más competido. La productividad había pasado por completo a la técnica y a la tecnología.

A partir de 1990 las áreas encargadas del componente humano en las organizaciones, se han denominado de múltiples maneras y la utilización indiscriminada de nombres para denominarlas, ha motivado una pérdida del sentido real del aporte de las personas en la organización. Al no hacer una caracterización de la denominación como *recurso*, como *talento* o como *factor* productivo, se desconoce su grado de participación en el alcance de objetivos organizacionales.

Para abordar el asunto de las denominaciones del componente humano es imperante remitirse a la visión de la organización como un sistema abierto, en el cual sus partes interactúan entre sí y a su vez existe una interacción permanente de la organización con el entorno.

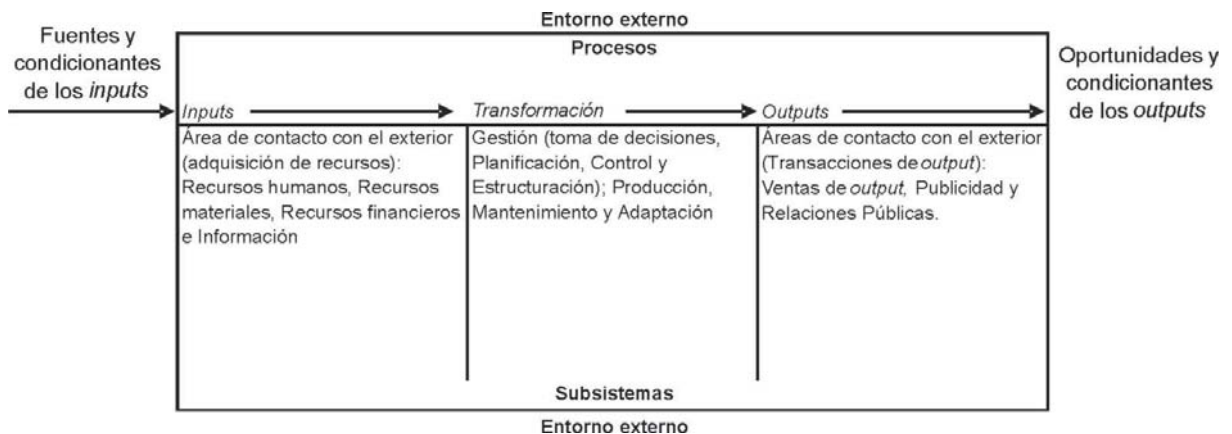
## La organización como sistema abierto

La supervivencia de las organizaciones se supedita a su relación con el entorno, tal como lo manifiestan

Hodge, Anthony y Gales: “*un avance importante en el estudio de las organizaciones fue darse cuenta de que las organizaciones no son (y no pueden ser) sistemas cerrados, porque para alimentarse de energía dependen de entornos externos*”<sup>1</sup>. Es así como las organizaciones en su desenvolvimiento, requieren para sus procesos internos de transformación la adquisición de elementos de su entorno, los cuales no posee y se hallan disponibles a través de mercado. Estos elementos, desde la teoría de sistemas, se conocen como *-input-* o entradas del sistema, los cuales después de convertirlos en productos o servicios retornan al mercado y son conocidos como las salidas del sistema o *-output-*. A su vez, estas salidas tienen la posibilidad de convertirse en entradas de otros sistemas, dinamizando así el mercado y el sistema empresarial en general. Todos los elementos que componen el entorno de las organizaciones, tienen la posibilidad de constituirse en *recursos necesarios* para las mismas.

De otro lado, la organización no es ajena a aquellas dimensiones externas que, si bien, no hacen parte de su razón de ser, en ocasiones tienen una alta movilidad y baja dependencia, es decir, presentan cambios permanentes que no dependen de la organización en sí misma, pero que su comportamiento afecta el quehacer interno, tales como: la legislación vigente, la dinámica económica del mercado, la estabilidad política, los cambios sociales, entre otros, ante los cuales la organización debe mantener una actitud vigilante y de adaptabilidad.

Para la actividad específica de cada compañía existen unos requerimientos específicos de tecnología, materias primas, mano de obra y conocimiento, que en todas las ocasiones significan un costo para la organización en cuanto son inversión. A su vez, estos requerimientos se incorporan como recursos para la misma, en la medida en que son indispensables para llevar a cabo los procesos de producción y servucción. A



Fuente: Teoría de la organización. Un enfoque estratégico. HODGE, B.J. ANTHONY, William P y GALE S <sup>2</sup>

<sup>1</sup> HODGE, B.J. ANTHONY, William P y GALE S, Lawrence M. Teoría de la organización un enfoque estratégico. Sexta edición. Pearson Prentice Hall. Madrid. 2003. p.15.  
<sup>2</sup> Ibid. p16.

partir de esta dinámica, el elemento humano participa en las organizaciones de diferentes formas que son determinadas por el rol que asume en la dinámica sistémica de la organización y por la significancia en los procesos internos y externos de las labores que desempeña. De esta manera el elemento humano se conceptúa desde diferentes puntos de vista organizacionales dependiendo de su participación y de su aporte a cada uno de los procesos, influyendo en la generación de valor para la compañía.

## Conceptualización alrededor de los términos: recurso, talento, factor y capital.

La economía entiende el término *recurso* como todos aquellos elementos que son aprovechados por las organizaciones en la producción de bienes y servicios. Para Fischer, Dornbusch y Schmalensee “*los recursos productivos son el trabajo, la tierra, los edificios, la maquinaria y las materias primas*”<sup>3</sup>. Esta concepción entiende la participación del ser humano en el proceso productivo, como el aporte de su fuerza física a través del trabajo, entendida como mano de obra, pero al mismo tiempo deja abierta la posibilidad de considerarla como recurso indispensable en los procesos de transformación, en la medida que podría aportar la totalidad de su potencial humano en el alcance de las metas organizacionales. De igual forma, permite la participación de las habilidades intelectuales del ser humano (capital intelectual) en forma de requerimientos para la creación de bienes y servicios, y aprovecha las cualidades personales de los trabajadores para cualificar el ambiente laboral y apalancarse en el impulso de una cultura empresarial más flexible y cercana a

los trabajadores. Todas estas consideraciones amplían la concepción del elemento humano como recurso para las organizaciones.

En el momento de hablar de *recurso humano*, es necesario mencionar que para ayudar a la organización a lograr ventajas competitivas aquel debe mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos que tiene bajo su responsabilidad, cumpliendo con el criterio de ser un *recurso valioso*; asimismo, las personas constituyen un aporte valioso a la organización cuando sus conocimientos, habilidades y capacidades están por fuera del alcance de la competencia, llegando así a adquirir el carácter de un *recurso único*; igualmente, sus contribuciones deben ser *difíciles de imitar*; por último, para que este recurso sea fuente de ventaja competitiva, debe *estar organizado*, de manera que sus talentos puedan combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas. Lo interesante en la etapa actual del desarrollo organizacional, es que las organizaciones al emplear el elemento humano como recurso se están aprovechando cada vez más del “ser” humano.

En el momento en que la organización se percató de los criterios anteriormente mencionados en lo que hasta entonces se denominaba como recurso, éste empieza a adquirir una connotación de talento, ya que tiene elementos distintivos y desarrollables que diferencian a una compañía de otras similares en el mercado. Las organizaciones aprovechan el carácter diferenciador de sus recursos, es decir, sus potencialidades, para incrementar y mejorar la creación de bienes y servicios, convirtiéndolos de esta manera en factores de producción; es así como la tierra, el trabajo y la maquinaria, contemplados como recursos por la economía, al incorporarse a un proceso interno de la organización, pasan a ser

---

<sup>3</sup> FISCHER, Stanley, DORNBUSCH, Rudiger y SCHMALENSEE, Richard. Economía. Segunda edición. Mc Graw Hill. México.1990. p3.

un factor componente de dicho proceso. Ciertamente no hay nada de novedoso en ello a no ser porque el “ser” humano se ha convertido en objetivo de conquista empresarial. Un asunto de serias consecuencias éticas y políticas toda vez que se deforma el espacio definido como privado personal y el privado empresarial. Es claro que la tecnología apoya este proceso.

Según Fischer, Dornbusch y Schmalensee, capital “*es el resultado de una inversión y genera una corriente de renta a lo largo del tiempo*”<sup>4</sup> por lo tanto, al presentarse un incremento y una mejoría en la creación de bienes y en la prestación de servicios, se requerirá una mayor inversión, que finalmente se reflejará en la generación de una corriente de renta. Es así como estos autores definen el capital humano como “*el valor del potencial de obtención de renta que poseen los individuos. Incluyen la capacidad y el talento innatos, así como la educación y las cualificaciones adquiridas*”<sup>5</sup>.

## **Conceptualización del elemento humano como recurso, talento, factor y capital.**

El componente humano de la organización puede realizar su participación como funcionario de la organización en diferentes formas: como recurso, como talento, como factor productivo y como capital. Es claro que en cada una de estas diferentes formas aporta a la consecución de los objetivos organizacionales en mayor o menor proporción. Este aporte no depende exclusivamente del compromiso laboral de las personas, también están involucrados la importancia y el aprovechamiento que la organización otorgue a las diferentes formas: -Recurso, talento, factor y capital- que las personas asumen para desempeñar su rol.

Las organizaciones siempre han necesitado de recursos para realizar sus funciones, en la mayoría de los casos agrupan los elementos necesarios para cumplir con las tareas requeridas y lograr la oferta de sus productos y de sus servicios. Para poder llegar a estos bienes finales y así dar alcance a los objetivos de la organización, se parte de: materias primas, capital y la fuerza laboral de las personas. Bajo esta concepción, son las personas contratadas las que han de utilizar en forma exclusiva durante un tiempo determinado su *fuerza de trabajo*. Esto incluye la energía requerida para el desempeño laboral como la posesión de habilidades y destrezas para tal desempeño, en términos de la eficacia y la eficiencia requerida. Sin embargo, el elemento humano involucra todo su ser en el desempeño de sus labores productivas. Desde este punto de vista el ser humano, que es una unidad de recurso, de talento, de factor o de capital, hace imposible la separación de sus capacidades técnicas laborales de los demás componentes de su ser. Todos ellos entran determinantemente en la definición de su comportamiento y su desempeño.

Cuando los recursos adquiridos por la organización se complementan entre sí y se convierten total o parcialmente en un bien final, entonces cada recurso se ha desempeñado como factor de producción. En este aspecto, el factor humano poco se diferencia funcionalmente del resto de los factores que lo acompañan en la producción. Así, el elemento humano se desempeña como factor humano de producción en la medida que participa del proceso productivo o servuctivo de las organizaciones.

Las organizaciones pueden llegar a tener una visión limitada del componente humano cuando sólo utilizan la fuerza laboral de las personas, olvidando que las personas son, además de fuerza de trabajo, un conjunto de habilidades, destrezas y

---

<sup>4</sup> Ibid. p382.

<sup>5</sup> Ibid. p 380

capacidades, todas ellas aprovechables por la organización. Estas características de las personas definen su talento, es decir la capacidad excepcional para realizar sin aprendizaje o tener predisposición en la ejecución de determinada tarea. El talento humano es diferenciador en contraposición a las capacidades adquiridas, que son homogenizantes. No obstante, ambas funciones son en consecuencia y por sí solas generadoras de valor pero requieren, por parte de la organización, la orientación hacia el desarrollo humano para manifestarse como valores.

Ciertamente, cuando se atribuye al talento humano la capacidad de convertirse en generador de valor y por consiguiente en ventaja competitiva de la organización, se refiere también a la capacidad de la organización para aprovechar las potencialidades de las personas más allá de las destrezas técnicas laborales e incorporarlas de forma creativa a la actividad productiva o competitiva de la organización. Este aspecto requiere que la organización asuma el compromiso con el desarrollo humano, fortaleciendo y expandiendo la formación integral de los miembros de su organización. Las potencialidades de aprovechamiento del elemento humano por parte de las organizaciones convierten a sus integrantes en *recurso humano*. El efectivo aprovechamiento tanto de las capacidades como de las potencialidades de los talentos humanos en la generación de valor capitalizable, transforman a los trabajadores en capital humano, en razón a que existe la posibilidad real de aprovechamiento y de capitalización no sólo de la experiencia laboral de las competencias sino de sus talentos. *“Del capital humano parten el conocimiento, las habilidades, los valores y el potencial innovador de la organización, entre otros elementos. La gestión de*

*dicho capital requiere de una atención muy especial, que supone la capacidad de los directivos de identificar, medir, desarrollar y renovar el activo intangible para el futuro éxito de la organización”<sup>6</sup>.*

En conclusión, la concepción del ser humano bien sea como recurso, como talento, como factor o como capital, en la organización tiene implicaciones en los aportes con los que él mismo favorece al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es así como su denominación debe tener una clara intencionalidad que responda a la orientación de la compañía en el alcance de sus objetivos sin limitarse a un uso indiscriminado, el cual finalmente no permite el aprovechamiento pleno de las capacidades y disposiciones de las personas, imposibilitando que los resultados de la organización se identifiquen con las sinergias que posibilite el direccionamiento de su personal.

## Bibliografía

BOHLANDER, George, SNELL, Scout y SHERMAN, Arthur. Administración de recursos humanos. Vigésima Segunda Edición. Thomson. México. (2001). 707p.

FISCHER, Stanley, DORNBUSCH, Rudiger y SCHMALENSEE, Richard. Economía. Segunda edición. Mc Graw Hill. México.(1990). 1005p.

HERNÁNDEZ Silva, Frank E. y MARTÍ Lahera, Yohannis. Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>

HODGE, B. J. ANTHONY, William P y GALES, Lawrence M. Teoría de la organización un enfoque estratégico. Sexta edición. Pearson Prentice Hall. Madrid. (2003). 463p.

---

<sup>6</sup> HERNÁNDEZ SILVA, Frank E. y MARTÍ LAHERA, Yohannis. Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>