

CAPITAL HUMANO. REVISIÓN CONCEPTUAL DESDE LA ECONOMÍA POLÍTICA.

MSc. Lourdes Souto Anido

*Profesora Asistente Departamento de Ciencias Empresariales
Universidad de La Habana, Cuba
lourdes@fec.uh.cu*

RESUMEN

Actualmente, los Recursos Humanos se perciben como un activo fundamental en el cual la organización invierte para posteriormente cosechar sus resultados, pues además de aportar su capacidad productiva, es portador y generador de conocimientos que le permiten a la organización establecerse en una posición cada vez más competitiva dentro de su entorno. Constituyen, por tanto, la fuente diferenciadora y generadora de un valor capaz de perdurar en el tiempo. En este sentido, el presente ensayo se propone revisar el desarrollo del concepto Capital Humano en el ámbito empresarial.

Palabras Clave

Capital humano, economía política, ámbito empresarial.

ABSTRACT

Currently, HR is perceived as a key asset in which the organization invests to later harvest their results. As well as bring its production capacity, HR is carrier and generator of knowledge that enable the organization to settle in a position increasingly competitive within their environment. They are, therefore, the differentiating power and generate a value able to endure over time. In this sense, this essay aims to review the development of human capital concept in business.

Keywords

Human capital, political economy, business area.

INTRODUCCIÓN

Un elemento indispensable para el exitoso funcionamiento de una empresa es la administración eficiente de sus recursos. Entre ellos, los

recursos humanos se revisten de una importancia crucial, pues son sus únicos recursos vivos, los pilares fundamentales de la organización, los responsables del cambio (favorable o no) que pueda producirse dentro de la empresa, las entidades clave en el aumento de la competitividad o la productividad de la misma (Calzadilla, 2011).

El contexto empresarial contemporáneo es variable en extremo, por lo cual los recursos humanos -y su gestión adecuada- deben comprenderse y considerarse desde ese espíritu de cambio constante, en el cual son múltiples los retos que plantean el día a día, los cambios tecnológicos, el acceso a la información, entre muchos otros factores. Por tanto, el capital humano debe ajustarse debidamente para enfrentar dichos cambios y superarlos de manera exitosa. Para lograrlo, debe entenderse con claridad el alcance de dicho concepto y su desarrollo dentro del ámbito empresarial.

1. Desarrollo del concepto de capital humano

La teoría del Capital Humano identifica al mismo con el conjunto de capacidades adquiridas por los trabajadores a lo largo de su proceso de formación, el cual se expresa en las diferencias de productividad, en la realización de tareas similares y en la remuneración del trabajo (Giménez, 2005).

En un plano esencial consistente con la visión marxista, la homologación de las categorías trabajo y fuerza de trabajo exacerba la fetichización de la relación de explotación entre dos clases sociales. De acuerdo con Silvia Odriozola (2007) —en su crítica sobre los inconvenientes de la utilización de la categoría Capital Humano— una vez que las capacidades adquiridas se encubren dentro de dicha categoría, los seres humanos aparecen reducidos a un componente material, a una riqueza que puede aumentarse vía inversión y donde los gastos de capacitación realizados por el capitalista emergen como inversiones rentables, cuyo rendimiento se atribuye a las capacidades propias del sujeto y no como resultado del proceso de expropiación de labores complejas al trabajador. Por otra parte, cuando la teoría del Capital Humano analiza la mayor calificación como resultado de un proceso de inversión, implícitamente identifica el proceso de formación del capital con el de formación de la fuerza de trabajo.

Aunque el término de Capital Humano existe desde mediados del siglo pasado y fue promovido, entre otros, por autores como Schultz y Becker para originar el crecimiento económico de las sociedades occidentales, es hasta ahora que se le ha dado gran fuerza, para aplicarse a organizaciones y para promover el desarrollo de la empresa a través de sus individuos.

- Capital = cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad
- Humano = relativo al hombre o propio de él
- Gestión = efectuar acciones para el logro de objetivos

- Capital Humano = aumento en la capacidad de la producción del trabajo, alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores.

Estos elementos por separado no aportan mucha claridad sobre su utilización en el tema de administración de recursos humanos, pero si los integramos nos ayudan a buscar herramientas para encontrar la mejor manera de aumentar la capacidad de los individuos dentro de la organización. De esta forma, se podrá llegar a los resultados esperados a través de su contribución y del desarrollo de habilidades para adquirir conocimientos.

El Capital Humano se refiere “al aumento de capacidad de la producción del trabajo alcanzada a través de la mejora en las capacidades de los trabajadores”. El concepto nace ante la necesidad de las empresas de contar con una herramienta que dé soporte en la producción ya que ni con la tecnología más avanzada se pueden alcanzar las metas deseadas si no se opera con un recurso altamente calificado y que tenga los conocimientos para aportar valor en la organización.

En un sistema económico donde la propiedad sobre los medios fundamentales de producción es socialista, se produce la conformación de nuevas relaciones de producción y formas organizativas de la producción social. Estas relaciones, a su vez, conducen a nuevas formas de apropiación del excedente económico, de distribución y circulación de la riqueza social creada y del consumo (Figuerola et al., 1991). En estas circunstancias, el trabajador -en su doble condición de productor y copropietario- realiza funciones de organizador de la producción social y participa en la dirección de la vida económica y política de la sociedad. Es por ello que, en el proceso de construcción del socialismo, el desarrollo de las capacidades humanas se desprende de su carácter mercantil y el objetivo de la obtención de ingresos queda subordinado al despliegue de sus potencialidades con el fin de alcanzar el desarrollo pleno e integral de los individuos y de la sociedad en su conjunto (Odriozola, 2007).

En este sentido, Odriozola plantea que cualquier concepción alternativa a la del Capital Humano sería limitada si se centra en criticar el término o redefinirlo, por lo cual se debe romper con la lógica de pensamiento de la teoría que lo sustenta y formular una nueva concepción que incorpore los elementos anteriores. En este marco, la autora propone la categoría potencial humano, definido como el conjunto de conocimientos y valores asimilados por las personas, que contribuyen al mejoramiento de sus habilidades productivas y creativas, a la ampliación de sus capacidades para participar de forma consciente en el proyecto social del cual forman parte y a su realización plena como individuos (Odriozola, 2007).

Para que el potencial humano se desarrolle plenamente, resulta vital que sus actores se sientan satisfechos con sus puestos y con el ambiente organizacional de la empresa, propósitos estos que corresponde lograr al área de RRHH. Originalmente, este departamento se limitaba a tareas de carácter administrativo, pues el individuo era concebido como un costo que la empresa debía minimizar. Hoy, resulta una pieza clave dentro del engranaje empresarial al ser generador y potenciador de esta importante ventaja competitiva.

2. El proceso evolutivo de la gestión estratégica de los Recursos Humanos

El pasado siglo XX fue testigo de cambios ocurridos en los procesos productivos que transformaron el contenido y el concepto del trabajo, así como la calidad y el papel del factor humano, cambios estos que trascienden hasta el presente. Desde 1950 se produjo la industrialización de la ciencia y su conversión en una actividad industrial. El desarrollo de la informática, la energía nuclear y el conocimiento de los códigos genéticos ampliaron las posibilidades productivas de la ciencia y el desarrollo de importantes sectores —como la electrónica, materiales reactivos, la biotecnología, la tecnología de la información y las comunicaciones—, en lo que se conoce como la tercera revolución industrial.

El desarrollo de la ciencia y la técnica ha generado una importante dependencia para la producción de riquezas, a la vez que conforman nuevas exigencias para el hombre de manera sostenida. De acuerdo con Marx: “No es ni el tiempo de trabajo utilizado, ni el trabajo inmediato efectuado por los hombres lo que aparece como fundamento principal de la producción de riquezas, es la apropiación de su fuerza productiva general, su conocimiento de la naturaleza y su facultad de dominarla desde el momento en que se constituye como cuerpo social, en una palabra, el desarrollo del individuo representa el fundamento esencial de la producción de riquezas” (Marx 1865).

El desarrollo del capital y su apropiación máxima de ganancias han traído consigo la creciente mecanización y automatización de los procesos productivos, proceso que trae como consecuencia que un importante número de trabajadores pasen a desempeñar funciones de supervisión de los procesos productivos en lugar de producir directamente. Esta situación ya fue prevista por Carlos Marx (1865) en el siglo XIX, si bien desde las décadas de los 70 y 80 del pasado siglo se ha posicionado en una nueva dimensión en los países capitalistas desarrollados por varias razones, entre las que se cuentan: la masividad del desempleo, disminución en el ritmo de crecimiento de la productividad, altos niveles de inflación y el decrecimiento de las ganancias y la rentabilidad del capital.

Fueron el agotamiento del modelo extensivo de desarrollo y la acumulación de avances científicos y tecnológicos los que propiciaron el paso hacia formas intensivas de desarrollo económico, que incorpora al modelo de consumo establecido los adelantos de la ya mencionada tercera revolución científico-técnica y un sistema de motivación laboral que potencie la rápida y eficaz reproducción del capital en condiciones de competitividad.

Esta nueva situación impulsó, igualmente, otra concepción de las dinámicas internas del aparato productivo: con el pretexto de mejorar su eficiencia y eficacia, muchos de los derechos sociales, laborales, políticos, jurídicos y organizativos logrados por los trabajadores por su lucha continua contra el capital han pasado a ser servicios pagados por las empresas transnacionales. El crecimiento desmedido de las grandes empresas se ve reforzado por procesos, igualmente grandes, de fusiones, incorporaciones y alianzas

estratégicas que producen una gran concentración de recursos, la cual se ve estimulada por la destrucción de los monopolios estatales.

Estos son los elementos y procesos que han condicionado la evolución de los recursos humanos, aspectos que fueron revisados por algunos autores. Beer (1997) considera que los cambios económicos que han tenido lugar en el entorno mundial ejercieron presiones que llevaron a las entidades a prestar mayor atención institucional a las personas, establecer objetivos a largo plazo para la administración del personal y la consideración de los empleados como activos potenciales dentro de la organización. Chandler (1962), por su parte, diseñó una necesaria relación entre estrategia y organización a partir de una adecuada configuración estructural que potenciara la continuidad de la estrategia marcada por la empresa. Las tesis de Chandler tuvieron un importante impacto en las investigaciones posteriores: Devanna, Fombrun y Tichy (1984) señalaron sus influencias directas en la docencia y la práctica de las estrategias de negocios; por su parte, Galbraith y Nathanson (1978) analizaron las implicaciones de sus planteamientos desde el estudio de un elemento complementario de gestión como elemento importante en el diseño de las estrategias: la gestión de los recursos humanos.

La gestión estratégica de los recursos humanos tuvo sus momentos iniciales desde principios de la década de los ochenta en los Estados Unidos, como consecuencia de las aportaciones de la dirección estratégica con vistas a la mejora de la capacidad de adaptación de la empresa a su entorno (Albizu, 2001). Dentro de su proceso evolutivo ocupa un espacio singular la identificación y el reconocimiento de los recursos humanos como una cualidad distintiva de las organizaciones. Esta gestión estratégica de los recursos humanos toma un mayor auge a través de las investigaciones de Porter (1987), quien planteó que el manejo de los recursos humanos podía contribuir a la obtención de importantes ventajas competitivas para las empresas mediante la reducción de costos, el aumento de las fuentes de productos y la diferenciación de los servicios, condicionando la dirección de estas actividades a partir de una perspectiva estratégica.

Desde mediados de la década de los ochenta surge en Suecia la llamada comunidad sueca de prácticas, resultante de investigaciones y trabajos prácticos para gestionar las organizaciones del conocimiento y medir sus resultados. Dentro de esta comunidad son perceptibles dos corrientes: por un lado, la contabilidad de costos de los recursos humanos, y por otro, la denominada corriente Konrad, la cual fue el punto de origen del Monitor de activos intangibles y que se inicia en empresas del conocimiento en ese país que utilizaban indicadores no financieros para controlar y presentar públicamente sus activos intangibles (Ordóñez de Pablo, 1999).

En relación al capital intelectual, Edvinsson y Malone (2002) comparan la empresa con un árbol cuyas raíces son ocultas y sus frutos visibles. Mediante este paralelo, demuestran que tanto la empresa como el árbol son susceptibles de morir si solo son atendidos sus frutos/resultados y se descuidan sus raíces/valores ocultos.

Hoy los recursos humanos se identifican como la principal fuente de ventajas competitivas para las organizaciones empresariales (Itami, 1991;

Lado y Wilson, 1994; Wright y colegas, 1994; Kamoche, 1996; Barney y Wright, 1998). Son numerosas las perspectivas analíticas que defienden y estudian el efecto de la gestión de los recursos humanos en los resultados de las empresas. Entre ellas, la denominada perspectiva universalista defiende la existencia de prácticas de recursos humanos que, más allá de las circunstancias internas o externas de la empresa, inciden siempre de forma positiva en los resultados de la organización, por lo cual son consideradas como principios universales en la dirección de los recursos humanos. Este conjunto es referenciado en la literatura sobre el tema como “mejores prácticas” o “prácticas de trabajo de alto rendimiento” (Huselid, 1995; Ichniowski y Colegas, 1995-97; Delaney y Huselid, 1996; Osterman, 1994; Beer y otros, 1989; Miles y Snow, 1984; Arthur, 1994). Se consideran de importancia crucial la interrelación entre las prácticas de los recursos humanos que son utilizadas de forma conjunta, pues sus efectos combinados logran mayores beneficios. En este sentido, tal y como señalan Delaney y Huselid (1996), se debe tener en cuenta que, a pesar de que la gestión de los recursos humanos es un proceso lógico, es muy difícil de medir.

El concepto de competencias distintivas adquirió especial relevancia. Entendidas como fuerzas de la empresa que constituyen las bases para su ventaja competitiva, estas competencias deben cumplir una serie de características: ser duraderas, escasas, complementarias en el proceso de generación de valor, de difícil transferencia, inimitables, de sustitución limitada y reconocida en el sector. En este sentido, “...la ventaja competitiva de la empresa se obtiene por el desarrollo de núcleos centrales de competencias en la fuerza de trabajo, vía servicios tradicionales (reclutamiento, recompensas, planificación de carreras, desarrollo de los empleados), así como, tratando efectivamente con macro-problemas, tales como la cultura corporativa y la estructura organizativa” (informe del Institute of Management Development (IMD) a la Asociación Europea de Dirección de Personal (AEMP), 1992).

Por su parte, Chiavenato (2002) propone que la economía del conocimiento como contraposición a la economía del trabajo es la gestión estratégica de las competencias culturales de recursos humanos y de las capacidades organizacionales, teniendo mayores implicaciones en la supervivencia de la empresa. En este sentido, la base del desarrollo empresarial a largo plazo estará sustentada en la capacidad de operar cambios en la cultura y comportamientos, además de constituir el camino para obtener ventajas competitivas. El autor señala que el tercer milenio apunta a cambios cada vez más acelerados e intensos que influirán mucho en las organizaciones y en su estilo de administrar con las personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea el deber de los países miembros de definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que: “...hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos...” así como “...en el desarrollo de

las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza”. En este sentido, si el concepto de competitividad ha tenido vigencia para todas las épocas, en el contexto actual de globalización económica adquiere una mayor relevancia, en tanto los procesos de apertura permiten traslucir con mayor claridad las fortalezas y debilidades de las empresas, así como sus sectores productivos y economías nacionales.

Cuesta (2005) señala que son tres los elementos que distingue claramente una gestión estratégica de los recursos humanos en la actualidad: como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones; el enfoque sistémico o integrador en la gestión de los recursos humanos y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la gestión de recursos humanos y la estrategia organizacional. El autor define como gestión estratégica de los recursos humanos “...al conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y el control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno” (Cuesta 2005).

Para realizar un análisis integral del contexto en que evoluciona la gestión estratégica de los recursos humanos se debe tener en cuenta el desarrollo y los cambios en la economía del siglo XX, en particular en los países industrializados, a través del método histórico-lógico, desde la ideología revolucionaria de los trabajadores. Obras de Lenin como *El imperialismo, fase superior y última del capitalismo* (1916), analizan el rápido desarrollo de los monopolios, cuya unión de hecho con el poder estatal facilita la dictadura de la oligarquía financiera. Esa tesis leninista permite evaluar con un enfoque de causa y efecto la concentración que alcanza la mayoría de las transnacionales en los diferentes sectores. Dichas empresas deben reestructurarse para ser más competitivas. De esta forma, acuden al desempleo masivo permanente y modernas técnicas de dirección y desarrollo de competencias, ambos aspectos básicos en la gestión estratégica de los recursos humanos. Desde la crisis asiática de 1997 hasta la actualidad, cientos de millones de trabajadores han sido sustituidos por tecnologías, lo cual ha llevado el desempleo y el subempleo hasta récords históricos.

En sus análisis de las principales tendencias del desarrollo del capitalismo mundial, Ernesto Guevara (1970) revisó los inicios del proceso de transnacionalización imperialista y el desbordamiento de sus monopolios más allá de sus fronteras nacionales como resultado de la concentración del capital. El Che consideró este elemento como un nuevo fenómeno, en el cual “...el imperialismo funciona extraterritorialmente, que los monopolios no tienen patria, son reyes sin corona, los verdaderos amos de países enteros y en ocasiones de continentes enteros como ha sido hasta ahora el continente africano y una buena parte del continente asiático y desgraciadamente también el nuestro, americano, y sus capitales están por todo el mundo [...] el capital privado extranjero no se mueve por generosidad, no se mueve por un acto de noble caridad [...] El capital

extranjero es el capital que sobra en un país y se traslada a otro país, donde los salarios sean más bajos, las condiciones de vida, las materias primas sean más baratas para obtener mayores ganancias. [...] hoy va desvaneciéndose la otra América, la que tiene hombres desconocidos que trabajan miserablemente el estaño, por cuya causa, y en cuyo nombre, se explota hasta el martirio a los trabajadores del estaño indonesio; la América de los grandes cauchales amazónicos donde hombres palúdicos producen la goma que hace más ínfimo el salario de los caucheros de Indonesia, Ceilán; la de los fabulosos yacimientos petrolíficos por los cuales no se puede pagar más al obrero de Irak, la Arabia Saudita o el Irán; la del azúcar barata que hace que el trabajador de la India no pueda recibir mayor remuneración por el mismo trabajo bestial, bajo el mismo sol inclemente de los trópicos”. (Guevara, 1970, p. 67, 387,388)

De forma general, la evolución de la gestión estratégica de los recursos humanos está íntimamente relacionada con las transformaciones -fundamentalmente económicas- del contenido y el concepto del trabajo y el factor humano. Este cambio transita por diferentes etapas históricas hasta llegar a la globalización neoliberal de la economía actual, en la cual los recursos humanos se convierten en la principal ventaja competitiva. Su gestión deviene un elemento decisivo para materializar los resultados y estrategias empresariales. Esta concepción punge con el enfoque de la revolución socialista, en la cual se desarrollan las competencias laborales para satisfacer las necesidades de la sociedad.

2. Capital Humano en el contexto empresarial

En todo momento, las organizaciones se plantean objetivos de corto, mediano y largo plazo, no solo para subsistir sino para reinventarse. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz para cumplir con dichos objetivos. Es aquí donde se plantea el recurso humano como Capital Humano y es de suma importancia el poder analizar cómo aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes a tal grado que sea capaz de valerse por sí mismo para entregar lo mejor de su persona al trabajo.

De cualquier forma, aunque algunos autores difieren en la definición de Capital Humano e incluso algunos lo confunden con lo que es el Capital Intelectual, es indudable que a la hora de tratar de diagnosticar el Capital Humano de una empresa resulta imprescindible relacionarlo directamente con las personas que trabajan en ella, considerando a la persona y al trabajador como un ser integrado con características, conocimientos, capacidades y cualidades que posee para desarrollar actividades de manera exitosa.

Se vuelve relevante entonces el poder desarrollar y/o aumentar estas capacidades del trabajador de manera continua. Para ello existen algunas herramientas que ayudan a lograr la interacción del individuo con la organización y a influir en sentido amplio, en el comportamiento humano. Según Morales, el concepto Hombre dentro del contexto empresarial

tiende a cambiar en tanto lo hace la gestión que realiza. El autor se centra en cuatro términos fundamentales: Personal, Recurso humano, Capital Humano y Talento humano (Morales, 2002). Se entiende por Personal aquel conjunto de personas perteneciente a una clase, corporación o dependencia determinada. En este sentido, el Recurso humano es aquel conjunto de Capital Humano que opera bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo. Por su parte, el término Capital Humano responde al conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que conforman una organización y el Talento humano es la aptitud intelectual de los hombres, valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño dentro de la entidad. Así, la concepción evoluciona, pasando de concebir al individuo desde su operatividad dentro de una corporación a percibir y potenciar en ellos sus habilidades y conocimientos, generadores de ventajas competitivas.

La función de los RRHH transita por numerosas fases. La primera de ellas es la denominada Administración de Personal, que se centra en funciones relacionadas con la remuneración de los trabajadores, el control de la disciplina laboral y el ausentismo. Ferriol la define como: Gestionar la confección y pago de nóminas, el control de asistencia, realizar los trámites legales en relación con las contrataciones como actividades más importantes (Morales, 2002). Para la perspectiva de gestión de la Administración de Personal, la situación social de los empleados no resulta importante. Presenta un enfoque reactivo, en tanto su acción se centra en operar sobre un suceso ya ocurrido, lo cual denota la carencia de un enfoque estratégico al no alinear los objetivos individuales con los de la organización.

Paralelamente al crecimiento de las empresas y la introducción de avances científico-técnicos, la función del personal se moderniza, pasando de la Administración de Personal a la Administración de Recursos Humanos. El accionar de esta última ha sido estudiada por varios autores. Según Idalberto Chiavenato, la Administración de Recursos Humanos se considera como la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, toda vez que la organización representa —para sus colaboradores— el medio que permite alcanzar sus objetivos relacionados directa o indirectamente con su trabajo. Por otro lado, James Stoner la considera como una función administrativa, la cual se ocupa del reclutamiento, colocación, adiestramiento y desarrollo de los integrantes de una entidad (Morales, 2002).

Debe señalarse que las definiciones anteriores ya incluyen el aspecto de la preparación de los trabajadores —lo cual no ocurría en la Administración de Personal. Cubriendo los primeros matices del carácter preventivo y el enfoque estratégico de las funciones de Recursos Humanos, se comienza a pensar en el individuo como un ente activo de la organización, portador y generador de necesidades personales que la empresa debe contribuir a satisfacer. Es por ello que la Administración de Recursos Humanos es ya considerada como una función empresarial.

3. Gestión de los recursos humanos

Es a finales del pasado siglo que se cristaliza el concepto de GRRHH. Para los marcos del presente estudio, se define como [...] la actividad que se realiza en la empresa para: obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar los recursos humanos que la organización requiere. Diseñar e implantar la estructura, sistemas y mecanismos organizativos, que coordinen los esfuerzos de dichos recursos para que los objetivos se consignent de la forma más eficaz posible. Crear una cultura de empresa que integre a todas las personas que la componen en una comunidad de intereses y relaciones, con unas metas y valores compartidos que den sentido, coherencia, motivación y dedicación (Ferriol desde Lago García, 2007).

La GRRHH comprende todo lo relacionado a la Administración de Personal —nóminas, asistencia y legislación laboral— a la vez que ahonda en los aspectos relacionados con el adiestramiento de los empleados respecto a la Administración de Recursos Humanos e incluye elementos como la evaluación del desempeño, planes de comunicación, organización del trabajo, estudios de clima organizacional dando cabida a todas las estrategias, políticas, procedimientos y acciones vinculados con los trabajadores y su relación con la organización.

La creciente innovación tecnológica que se realiza tanto en procesos de producción de bienes como de gestión de servicios, constituye uno de los aspectos cruciales por los que se modifican sustancialmente las características de un puesto de trabajo, sus condiciones y experiencias laborales, e incluso el propio concepto de trabajo en la actualidad. Esto constituye uno de los más grandes retos para los Gestores de Recursos Humanos, los cuales se responsabilizan por formar a sus empleados para hacerlos más competitivos, debido a que su repercusión inmediata se hace evidente en los procesos económicos y sociales que se traducen en el éxito o fracaso del accionar de la organización.

El cambio de concepto hizo apreciable una evolución positiva en relación al trato con los trabajadores: se comienza a valorar sus necesidades y aspiraciones, se intenta establecer nexos favorables entre ellos y la organización a través de un enfoque participativo y de total comunicación. Se concibe al personal como un recurso a optimizar, que forma parte de las ventajas competitivas de la empresa, por lo cual se trata de lograr una sinergia entre los aspectos económicos y sociales de la entidad (Cuesta, 2005). El carácter estratégico y proactivo de la GRRHH hace que funcione como previsor de las posibles dificultades que puedan surgir en el entorno, lo cual consolida su accionar como un elemento vital dentro del desempeño y proyección empresarial. Esta evolución ocurre fundamentalmente por dos motivos: la importancia que ha adquirido el proceso de dirección estratégica en las organizaciones y el paulatino reconocimiento del elemento humano como un recurso valioso en el proceso de dirección estratégica, es decir, la implantación de la estrategia y su formulación (Leal Millán, Román Onsaló, Alfaro Sagrera, y Rodríguez Félix, 2004).

La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos aboga por desarrollar un enfoque sistémico e integrador, con una visión interrelacional y multidireccional de sus activos, más allá de las consecuencias lineales de causa-efecto, que promueva procesos de cambio.

La concepción sistémica de la gestión concibe como su objeto a todas las decisiones y acciones directivas que afectan a la relación entre la organización y los empleados (Beer, 1989), que fomente el potencial de multihabilidades y multicompetencia de sus empleados, así como su interacción con los superiores, pues en el intercambio se propicia el aprendizaje y el desarrollo, y se evitan las acciones aisladas resultantes de respuestas reactivas. Este enfoque otorga importancia a la psicología de los empleados y sus relaciones humanas, la significación que tiene la atención especial y personal que reciben los trabajadores y la influencia de los factores psicológicos y sociológicos en el ambiente laboral.

La GRRHH se ocupa de desarrollar las actividades que estimulen la generación de competencias para que las empresas alcancen exitosamente sus metas. Actualmente constituyen la ventaja competitiva empresarial básica, desplazando de un primer plano tanto a los recursos naturales y energéticos, como a los tecnológicos y financieros. Su objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar a la competencia. Entre sus objetivos también se cuentan: atraer a los candidatos capacitados al puesto de trabajo, retener y motivar a los empleados, ayudarlos a crecer y desarrollarse en la organización, aumentar la productividad, mejorar la calidad de vida en el trabajo y hacer cumplir la normativa y legislación laboral vigente (Caballano, s/f). A su vez, contribuyen a la generación de ventajas competitivas, facilitando el desarrollo de competencia de las empresas, y contribuye a la socialización entre los trabajadores y su mejor desempeño empresarial.

Más allá de la constante superación de los empleados, la gestión de los recursos implica: saber aplicar todo el conocimiento de que se dispone en el momento que sea necesario, la capacidad para transferir ideas, descubrir los tipos de conocimientos que existen en la entidad y saber cuál de estos es el más provechoso según el producto o servicio a realizar, contribuir al logro de la sabiduría colectiva y saber aprovechar las situaciones existentes en el entorno. Así, se trabaja por elevar la capacidad de repuesta y la innovación de los trabajadores, las cuales permiten generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

El valor de uso de la Fuerza de Trabajo, es decir del Recurso Humano consiste en crear otros valores de uso y en ser fuente de nuevo valor. Si se toma la fórmula de circulación del capital Dinero-Mercancía-Dinero incrementado (D-M-D'), se puede afirmar que el valor que se desembolsa en forma de dinero no sólo se conserva en la circulación, sino que se acrecienta y es este hecho precisamente lo que lo convierte en capital: el valor se convierte en un valor progresivo, en un valor que crece; se

lanza, se mantiene y se multiplica en la circulación. El Recurso Humano, al interactuar con los restantes medios de producción es el creador de este valor, de ahí que en la teoría y práctica económica se otorgue una importancia elevada al desarrollo del mismo.

CONCLUSIONES

Del presente acercamiento al desarrollo del concepto Capital Humano en el ámbito empresarial y su relación con los conceptos de la economía política se derivan las siguientes consideraciones:

- El concepto Capital Humano se concretó desde mediados del siglo XX y fue promovido para originar el crecimiento económico de las sociedades occidentales. Su función es promover el desarrollo de la empresa a través de sus individuos.
- El concepto nace ante la necesidad de las empresas de una herramienta que sea sustento en la producción y aporte valor a la organización.
- La gestión estratégica de los recursos humanos nace como consecuencia de las aportaciones de la dirección estratégica con miras a mejorar las capacidades de adaptación de la empresa a su entorno. En s proceso evolutivo ocupa un espacio importante la identificación y reconocimiento de los recursos humanos como una cualidad distintiva de las empresas.
- La evolución de dicha gestión estratégica está relacionada con las transformaciones del contenido y concepto del trabajo y el factor humano. Se piensa el individuo como un ente activo de la organización, portador y generador de necesidades personales que la empresa debe ayudar a satisfacer.
- En la actualidad, los recursos humanos se identifican como la principal ventaja competitiva básica de las organizaciones empresariales, desplazando de un primer plano tanto a los recursos naturales y energéticos, como a los tecnológicos y financieros. La Administración de Recursos Humanos es considerada como una función empresarial. Su objetivo es organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de sus estrategias a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar a la competencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Chiavenato I. (1999).** “Administración de Recursos Humanos”. Editorial McGraw Hill. México.

2. **Colectivo de autores. (2002)** “Lecciones de Economía Política del Capitalismo”. Editorial Félix Varela. La Habana.
3. **Colectivo de autores. (2002):** “Economía Política de la Construcción del Socialismo: Fundamentos Generales”. Editorial Félix Varela. La Habana, 2002
4. **Cribeiro, Y. (2011):** “Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico en cuba .Principales determinantes”. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Económicas. Facultad de Economía. Universidad de la Habana.
5. **Cuesta Santos, A. (2005).** “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS GRH” (Compilación bibliográfica para curso a distancia ed.). La Habana.
6. **Cuesta Santos, A. (2010).** “TECNOLOGÍA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS” (Tercera corregida y ampliada ed.). Editorial Félix Varela y Academia La Habana.
7. **Devanna, M., Fombrun, C., & Tichy, N. (1981).** “Human resources management: a strategic perspective. Organizational Dynamics Vol.9 No.3, 51-67.
8. **Marx, C. (1973):** “El Capital. Crítica de la Economía Política”. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana.
9. **Normalización, O. N. (2007).** Norma Cubana 300:2007 Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano.
10. **Odrizola, S. (2007):** “Hacia una nueva concepción del llamado Capital Humano en Cuba”. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Económicas. Facultad de Economía. Universidad de la Habana.
11. **Pérez, H. (1993):** “Economía Política del Capitalismo”. Editorial Pueblo y Educación. Segunda Edición. La Habana.
12. **Sastre, M.A.; Agudor, E.M. (2003),** “Dirección de Recursos Humanos, un enfoque estratégico”. Editorial Mc Graw-Hill, España.