EL CAPITAL HUMANO EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Liumar Tovar Moreno
Anny Castillo Rojas
UPEL-IPB

THE HUMAN CAPITAL IN THE KNOWLEDGE SOCIETY

Liumar Tovar Moreno
Anny Castillo Rojas
UPEL-IPB

ABSTRACT

Recibido: 27-01-06

Aprobado: 24-02-06

RESUMEN

El propósito de este artículo es desarrollar una visión analítica y reflexiva sobre la importancia de la formación del recurso humano bajo el enfoque de la Teoría del Capital Humano. Stoner, Freeman y Gilbert (2001), la definen como la inversión en el desarrollo del capital intelectual de una organización, lo cual implica construir el mejor ambiente y actitud para la creación y difusión del conocimiento. La inversión en el capital humano involucra los activos centrados en el individuo que conllevan a la habilidad colectiva, capacidad creativa, así como también a la destreza para resolver problemas. En consecuencia, las instituciones deben ser capaces de pensar holísticamente, para implicar a cada uno de sus miembros en la dinámica del desarrollo del conocimiento y adquieran la responsabilidad e importancia fundamental en la actual sociedad del conocimiento, que abarca ámbitos tan dispares y complejos en los procesos educativos, económicos y sociales, convirtiéndose el conocimiento en el valor de las organizaciones; de ahí la importancia del desarrollo del recurso humano. En conclusión el capital humano está asociado a los capitales esenciales del ser, es decir, al capital intelectual, al capital intuitivo, al capital emocional y al capital relacional. Esto ha llevado a que las organizaciones y las naciones tomen conciencia de la importancia de este recurso, pues la gente es el origen, la naturaleza y la finalidad de las organizaciones y de los países y sin éste no se reproduce capital de ningún tipo..

Palabras clave: teoría del capital humano, conocimiento, aprendizaje organizacional.

The purpose of this article is to develop a reflexive and analytic vision on the importance of the formation of the human resource under the focus of the Theory of the Human Capital. Stoner, Freeman and Gilbert (2001), they define it as the investment in the development of the intellectual capital of an organization, which implies to build the best environment and attitude for the creation and diffusion of the knowledge. The investment in the human capital involves the assets centered in the human being that involve to the collective ability, creative capacity as well as also to the dexterity to resolve problems. Consequently the institutions should be able of thinking holistically, to imply to each one of its members in the dynamics of the development of the know-how acquire the responsibility and fundamental importance in the present company of the know ledge that covers so unlike environments and complexes in the social, economic, and educational processes; Being converted the knowledge in the value of the organizations from there the importance of the development of the human resource. In conclusion the human capital is associated to the essential capital s of the human being, that is to say, to the intellectual capital, the intuitive capital, the emotional capital and the relational capital, this has carried to that the organizations and the nations become aware of the importance of this resource therefore the people is the origin, the nature and the purpose of the organizations and of the countries and without this does not reproduce itself Of any type.

Key words: theory of the human capital, knowledge, organizational learning.

INTRODUCCIÓN

El conocimiento tiene su origen en la cultura de los pueblos, cuando el hombre inicia la modificación de su ambiente para lograr sobrevivir y desarrollarse, satisfaciendo sus necesidades, para lo cual debería comprender la naturaleza y comprenderse a sí mismo. Florez (2000) afirma que el conocimiento no es la simple copia de las cosas, sino su construcción interior y se estudia bajo el amparo de la filosofía de las ciencias, siendo uno de los cánones acogidos por la *Epistemología* como doctrina o teoría del conocimiento. La Enciclopedia Universal (1969) la define como el origen, condiciones y valor del conocimiento humano; así mismo establece sus límites y las leyes de su desarrollo.

Por otra parte, la teoría del conocimiento proviene del griego *episteme*, que es conocimiento y *logos* teoría. En tal sentido, la gnoseología como rama de la filosofía, trata los problemas ideológicos que rodean la teoría del conocimiento. Por consiguiente, la epistemología se ocupa de la definición del saber y de los conceptos interrelacionados, las fuentes y los criterios para explorar, transferir la difusión del conocimiento, así como su acceso, por parte de las personas y equipos de trabajo, a través de múltiples vías.

No obstante, Picón (1994), afirma que el conocimiento es el saber acumulado por la humanidad, el cual se hace presente en la implantación de las tecnologías de la información, disciplinas, profesiones, paradigmas, escuelas e ideologías, así exige el desarrollo de conocimientos, estrategias, habilidades y actitudes. Por consiguiente, se constituye en factor fundamental para entender la economía, la educación, la organización social y para integrar un conjunto difuso de herramientas de gestión, de procesos sistémicos, coherentes y globales que en este nuevo siglo han revolucionado la forma de vivir y trabajar. En consecuencia, se convierte en el valor añadido de las organizaciones en cuanto permite la creación de destrezas, la aplicación del conocimiento teórico y las correspondientes disposiciones prácticas.

Es conveniente señalar que la capacidad para aplicar lo aprendido

genera o desarrolla nuevas prácticas, lo cual conlleva al aprendizaje compartido y al pensamiento lateral, habilidades fundamentales que permiten la pericia colectiva, la capacidad creativa, la habilidad para resolver problemas, el liderazgo y la capacidad empresarial. De ahí la importancia del desarrollo de este objetivo, que pretende explicar la capacidad del recurso humano como factor esencial para el desarrollo del capital intelectual de las organizaciones competitivas.

Diferentes enfoques del Conocimiento

Vivimos en la era de la información, pero a pesar de los avances en la inteligencia artificial, aún no puede decirse que se tenga una máquina capaz de reemplazar a los humanos completamente. Pues este milenio apunta hacia las tendencias que incluyen globalización, tecnología, información, conocimientos, servicios, énfasis en las personas, en la calidad, productividad y competitividad. En consecuencia, los hechos demuestran que las organizaciones que desean una efectiva gerencia requieren una alta dosis del esfuerzo humano que adicione las habilidades, ideas, energía y compromiso, insumos difíciles y críticos indispensables en cualquier organización (Páez, 2001).

Investigaciones recientes (Moreno, 2003; Chiavenato, 2002 y Vilorio, 2000), sobre el capital intelectual o conocimiento, determinaron que éste puede separarse en capital humano y capital estructural, siendo el primero la combinación de conocimientos, destrezas, capacidades de los usuarios de una institución para llevar a cabo tareas asignadas; incluyendo los valores de la empresa, su cultura, filosofía.

El capital humano está asociado a los capitales esenciales del ser; es decir, al capital intelectual, al capital intuitivo, al capital emocional y al capital relacional. El capital intelectual es la capacidad de obtener, crear, procesar, asimilar, aplicar, optimizar y evaluar las informaciones y conocimientos asociados a determinadas exigencias productivas, recreativas o asociativas. Por su parte, el capital intuitivo es la aptitud para generar asociaciones cognoscitivas e innovativas no relacionadas explícitamente

con la intervención de los esquemas lógicos propios de los procesos racionales y el capital emocional es la disposición de identificar, convocar, aprovechar, controlar y orientar las emociones a favor de propósitos constructivos. Finalmente, entendemos por capital relacional a la actitud humana de relacionarse para establecer tejidos de interacciones que aseguren el crecimiento conjunto como consecuencia del crecimiento personal, y el crecimiento personal como consecuencia del crecimiento del conjunto.

El segundo de los capitales mencionados es el estructural que deviene de los equipos, programas, datos, organización e imagen corporativa. Esta noción de la capacidad y del aporte del ser humano se ha ido afianzando hasta traducirse en la aceptación de que el capital humano es el verdadero capital, mientras que los otros capitales son simples derivaciones de él. Entre otras cosas, esto ha llevado a que las organizaciones y las naciones tomen conciencia de que lo más importante es el recurso humano. La gente es el origen, la naturaleza y la finalidad de las organizaciones y de los países y sin ésta no se reproduce capital de ningún tipo.

En efecto, el conocimiento no es un simple almacenamiento de contenidos que se refleja en conductas determinadas, sino más bien un complejo estructural que necesita ser desarrollado. De esta forma, nace lo que se denomina el aprendizaje organizacional, que se conoce como el cambio de comportamiento que se manifiesta en la conducta colectiva de sus miembros, quienes se identifican con el todo de la organización y no sólo con su trabajo o función particular, compartiendo el compromiso de aprender a pensar sistemáticamente, en términos de entender y asumir las consecuencias de sus actos y las múltiples fuerzas e interconexiones que afectan a la organización (Arráez, 2004).

Por consiguiente, las organizaciones que aprenden es por que sus miembros lo hacen, pues si no hay un aprendizaje individual no puede haber organizacional. Senge y otros (1995) definen el aprendizaje de la manera siguiente: "Aprender en las organizaciones significa someterse a la prueba continua de la experiencia, y transformar esa experiencia en un

conocimiento que sea accesible a toda la organización, y pertinente a su propósito central" (p. 51). En esta conceptualización, el autor presupone que hay que controlar, de alguna forma, el proceso de aprender e indica una serie de propuestas para conseguirlo: (a) verificar continuamente la experiencia, al evidenciar su extensión a toda la organización, (b) comprobar si se están generando conocimientos, lo cual implica la incorporación de nuevas técnicas o procesos de capacitación continua, (c) si el conocimiento y las habilidades son compartidas, ya sea por medio oral o escrito y (d) si el aprendizaje es pertinente como factor vinculante para generar conocimientos.

El objetivo de los estudios organizacionales, por ende, se orienta a incrementar la eficacia y eficiencia de los seres humanos para cumplir la misión que ellos adoptan o le son asignadas por la sociedad. Actualmente, se considera como condición básica del ser humano, su capacidad para cambiar y para aprender, o sea su modificabilidad cognitiva. Guédez (2003) afirma que el aprendizaje organizacional se presenta como una vía adecuada y efectiva para mejorar el desempeño gerencial y los resultados de la organización, así se trate de empresas productoras de bienes y servicios o de instituciones dedicadas al gobierno, la educación, la salud o la investigación. De allí surge la necesidad de la gerencia de recursos humanos o gerencia de la gente, la cual nos lleva al éxito o al fracaso en cualquier empresa o institución gubernamental.

También se infiere que el centro del proceso educativo debe ser el aprendizaje en donde se requiere una participación activa y constructiva del aprendiz, donde los contenidos deben acompañarse con una reflexión que promuevan y permitan el uso de la experimentación como una convalidación del conocimiento teórico.

REFERENCIAS

- Arráez, B. (2004). *Modelo de Integración Escuela-Comunidad que promueva la participación y el compromiso en Educación Básica*. Tesis doctoral Publicada. Caracas: Universidad "Santa María", Caracas.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw HUI.
- Enciclopedia Universal. (1969). Barcelona: Herder S.A. Flórez, O. (2000). *Hacia una Pedagogía del Conocimiento*. Colombia: McGraw Hill.
- Guédez, V. (2003). *Aprender a emprender*. Caracas: Planeta Venezolana.
- Páez, J. (2001). Las organizaciones y su gente. Disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/Management/conocimiento.htm> [Consulta: noviembre de 2005].
- Picón, G. (1994). *El Proceso de Convertirse en Universidad*. Caracas: FEDUPEL.
- Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert, D. (2001). *Administración*. (63Ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Senge, P. y otros. (1995). *La quinta disciplina en la práctica*. España: Granica S. A.
- Moreno de T., L. (2003). *La Gerencia del conocimiento para la calidad educativa de la UPEL. Un Modelo de Gestión a través de la Extensión Universitaria*. Tesis doctoral publicada. Caracas: Universidad "Santa María".
- Viloria, E. (2000). *El conocimiento en el pensamiento administrativo en el siglo XX*. Caracas: Epsilon Libros SRL.