



CAPITAL HUMANO

¿QUÉ SIGNIFICA PARA UNA EMPRESA?

También se conoce como capital humano al factor de producción del trabajo, que son las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios

El capital humano se ha convertido en un término muy empleado en teorías económicas del crecimiento, para poder designar a un hipotético factor de producción que no sólo depende de la cantidad sino de la calidad. Algunos de estos factores cualitativos son el grado de formación y la productividad de las personas que están involucradas en el propio proceso productivo.

Este concepto ha ido extendiéndose para la designación del conjunto de recursos humanos poseídos por una empresa u organización. Y es que poco a poco las empresas y organizaciones se han dado cuenta de lo que es capaz de hacer una buena gestión de los recursos humanos: empresas más eficientes, atractivas y por supuesto, rentables.

Definición de capital humano

El capital humano se define como una forma de valorar a la mano de obra con la que cuenta una empresa, organización o país, siendo así el recurso más básico e importante para generar crecimiento económico acompañado de incrementos de productividad y eficiencia.

La importancia del capital humano se encuentra en que los medios materiales se convierten en un producto terminado al pasar por el proceso de producción. Y este proceso de producción es realizado por los trabajadores. Dependerá, por tanto, de la destreza, experiencia y eficiencia de los trabajadores producir bienes y servicios para el mercado.

Destacar que el término de capital humano está muy relacionado con la tecnología. Ya que son las personas las que al fin y al cabo van a utilizar los avances tecnológicos en beneficio de su empresa u organización. Por tanto, su capacidad de aprendizaje y adaptación a las nuevas tecnologías y procesos de trabajo será crucial para el éxito de su actividad.

A modo global, una empresa es una entidad económica en donde se combinan con dinamismo factores necesarios para el proceso de producción. Siendo los factores esenciales para el proceso productivo:

- El capital humano
- El trabajo
- La tecnología
- El capital económico
- La dirección empresarial

El trabajo corre a cargo del capital humano siendo el capital prestado por los inversionistas y la dirección realizada por los gerentes y directivos.

El departamento de recursos humanos es el encargado de establecer la relación entre los trabajadores y las necesidades de la empresa con el fin de poder desarrollar sus actividades de manera eficiente. En este sentido, una buena administración del capital humano será capaz de impulsar el rendimiento operativo y generar valor en toda la empresa a través de:

- Mejorar de la productividad.
- Hacer más eficientes los sistemas y procesos de recursos humanos.
- Alinear al personal con objetivos y metas.
- Asegurar la posición de la empresa dentro del mercado.

INDICADORES DEL CAPITAL HUMANO

Existen ciertos indicadores que son clave para poder medir el éxito del capital humano de una empresa u organización. Estos son:

ELEMENTOS DEL CAPITAL HUMANO

1. Índice de rotación de personal: Se trata de un indicador que mide conformidad y la motivación de los empleados. Lo ideal sería que la rotación de la plantilla sea siempre inferior al 5%, puesto que tener un porcentaje elevado de este índice implica una elevación de costos en reclutamiento, capacitación, etc. por parte de la empresa. Así mismo, mide el éxito del capital humano a través del sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

2. Retención de talento: Se refiere a la antigüedad que llevan los trabajadores dentro de la organización. Este índice goza de importancia porque identifica a los puestos y colaboradores clave en la empresa, además del tiempo que han estado en la compañía. Si deseas calcular esto, deberás dividir los colaboradores clave que han trabajado durante todo el año en la empresa entre los colaboradores clave totales.

3. Capacitación y desarrollo: Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticas que sirven para el desarrollo de la actividad profesional. Con este tipo de indicador se mide el éxito del capital humano y se conoce al mismo tiempo la inversión que es realizada en relación a las capacitaciones y desempeño laboral de cada trabajador.

4. Tiempos de vacantes no cubiertas: Este índice se emplea para medir el tiempo en que se tienen vacantes disponibles sin encontrar a la persona ideal para el puesto. Es, por tanto, un indicador de importancia para evaluar la eficacia del departamento de Recursos Humanos a la hora de proveer personal para la empresa, ya que permitirá conocer si los perfiles de los puestos ofertados se encuentran bien definidos o si el proceso de reclutamiento y los canales utilizados están siendo eficaces. Es necesario comprender realmente las causas por las cuales una empresa puede tener un alto índice de tiempo de vacantes no cubiertas, porque al intentar conseguir el objetivo de disminuir la cantidad de días podría equivocarse al contratar a una persona que no cumpla con los requisitos para el puesto seleccionado. Algo que afectará a los demás indicadores y tendrá un impacto en el clima organizacional, creando así inestabilidad laboral.

5. Ausentismo laboral: El índice de ausentismo laboral mide las ausencias del personal en el lugar de trabajo en período laboral, a través de bajas laborales, retrasos o permisos de diversa índole. Este indicador de gran valor sirve para reflejar una realidad más amplia sobre la motivación del empleado y su compromiso, pero también del funcionamiento de la empresa.

Los elementos el capital humano son definidos de manera distinta por varios autores. Dependiendo de su enfoque variarán dichos elementos. En esta oportunidad nos centraremos en dos enfoques populares: el de Thomas O. Davenport y el de Linda Gratton.

- **Según Davenport**

Davenport determina cuatro componentes del capital humano que son la capacidad, el comportamiento, el esfuerzo y el tiempo. Son estos componentes los que establecen una ecuación con la cual la empresa invierte de manera total en el capital humano. Siendo así:

1. La capacidad: Esta significa pericia en un conjunto de actividades o formas de trabajo, y a su vez está compuesta por tres subcomponentes que son la habilidad (familiaridad con los medios), el conocimiento (dominio de hechos para desempeñar un puesto); y el talento (facultad innata para hacer una tarea específica).	2. El comportamiento: Se trata de la forma de actuar de una persona a la hora de realizar una cierta tarea. Son los comportamientos los que combinan respuestas inherentes adquiridas en diversas situaciones.
1. La capacidad: Esta significa pericia en un conjunto de actividades o formas de trabajo, y a su vez está compuesta por tres subcomponentes que son la habilidad (familiaridad con los medios), el conocimiento (dominio de hechos para desempeñar un puesto); y el talento (facultad innata para hacer una tarea específica).	1. La capacidad: Esta significa pericia en un conjunto de actividades o formas de trabajo, y a su vez está compuesta por tres subcomponentes que son la habilidad (familiaridad con los medios), el conocimiento (dominio de hechos para desempeñar un puesto); y el talento (facultad innata para hacer una tarea específica).

- **Según Linda Gratton**

Por su parte, Linda Gratton afirma que son tres elementos los que conforman al capital y potencial humano:

1. Capital intelectual: El capital intelectual o capital intangible es un recurso valioso basado en el conocimiento y la inteligencia. Es por ello que en los últimos años se ha convertido en un valor clave para hacer frente al reto competitivo de la economía digital. La parte central de la administración del capital intelectual se basa en el empleo del conocimiento y de la tecnología con el fin de crear valor añadido a bienes y productos. Es así como las empresas podrán generar ventajas competitivas en la nueva economía, en un mundo globalizado, donde otras empresas se basan en la reducción de costes.

2. Capital emocional: El capital emocional es aquel que surge de la inteligencia emocional y representa una serie de habilidades como el entusiasmo, el autocontrol, la perseverancia y la capacidad de automotivación. En sí el capital emocional se sustenta en cinco aspectos que son:

- El reconocimiento de las propias emociones.
- El control sobre las emociones como medio para apaciguarnos.
- Emplear el potencial que esté disponible usando el control de impulsos.
- La creación de relaciones sociales por medio de un ambiente agradable y distendido.

3. Capital social: El capital social es la suma de relaciones internas que mantenemos en la empresa y con otras organizaciones externas. Este tipo de relaciones fomentará un enfoque colaborativo y aumentará las posibilidades de innovación.

IMPORTANCIA DEL PERSONAL CUALIFICADO EN LAS EMPRESAS

La inversión en capital humano es una necesidad para las empresas, pero ¿por qué motivo? La respuesta está en que la capacidad productiva de una empresa se encuentra en gran parte en la calidad de formación que poseen sus trabajadores. Serán éstos en última estancia los encargados de cumplir los objetivos de la empresa a través de las tareas asignadas.

También se debe considerar que el área de recursos humanos es de gran importancia, no solo para reclutar al mejor equipo posible, sino para la adaptación y la capacitación de los miembros pertenecientes a una organización. Mientras más compenetrados se encuentren los trabajadores y motivados a cumplir con los objetivos, su rendimiento será más satisfactorio.

En pocas palabras, la gestión de recursos humanos no debe limitarse a labores administrativas sino a procurar un clima laboral que sea agradable y que genere un sentido de pertenencia eficiente, además del compromiso entre todos los trabajadores. Y es que mejorar esta área es una tarea de educación permanente (life long learning).

1. Teorías del capital humano

Varios autores han trabajado sobre la teoría del capital humano, la cual explica ciertos fenómenos macroeconómicos. Los enfoques más conocidos son los desarrollados por Theodore Schultz y Gary Becker.

2. Teoría de Schultz

Para Schultz son cinco los factores que han sido de utilidad para mejorar la capacidad humana. Estos son:

- Los equipos y servicios de salud, cuyo objetivo es mejorar y ampliar la calidad de vida de las personas
- La formación en el puesto de trabajo
- La educación formal
- Los programas de estudio no organizados por las empresas
- La emigración de individuos con motivo de ajuste a las oportunidades de trabajo.

Según Schultz, el aprendizaje complejo y continuado es el punto de partida para la acumulación del capital humano, el cuál evolucionará a su vez con los progresos tecnológicos. Para ello, es necesario que el capital humano encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado. Dicho de una forma más sencilla, las personas que con mayor formación tendrán más oportunidades en el mercado laboral ya que podrán desempeñar su trabajo de manera más eficiente. Este factor supondrá un

incremento de la productividad que afectará positivamente al crecimiento de la economía.

Por último, destaca que para que el capital humano se desarrolle deben existir políticas económicas que lo conciban como un activo orientado a incentivar el crecimiento económico y la empleabilidad de las personas.

3. Teoría de Becker

Para Becker el capital humano es un conjunto de capacidades productivas que una persona adquiere a través de la acumulación de conocimientos en general (sistema educativo) o de forma específica (dentro de la empresa). A diferencia de Schultz, la adquisición de nuevos conocimientos se basa en una decisión individual en la que el individuo evalúa la inversión que tendrá que realizar (gastos de educación, de material y el coste de oportunidad de no recibir una compensación económica derivada de los rendimientos de su trabajo durante el periodo de formación) para optar en el futuro a un salario más elevado.

EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE PRODUCCIÓN

El concepto de capital humano fue desarrollado por Theodore Schultz y Gary Becker. Consideraban que es como cualquier otro tipo de capital, que si se invierte en él puede traer múltiples beneficios para la sociedad.



En su estudio argumentan que gran parte del crecimiento económico de las sociedades se puede explicar introduciendo la variable del capital humano. Ya que hasta entonces no se conseguía explicar el crecimiento económico utilizando los factores de producción tradicionales, tierra, trabajo y capital.

Mediante la inversión en capital humano se aumenta la productividad de los factores y se impulsa el progreso tecnológico. Además, invirtiendo en él se pueden obtener múltiples beneficios en otras áreas, tales como beneficios sociales o científicos, entre otras cosas.

EL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS

Para designar el capital humano de una organización se utiliza el concepto de recursos humanos. Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados, que son claves para que la compañía logre el éxito.

Muchas veces se dice que una empresa es tan buena como buenos sean sus empleados, y por eso los departamentos de recursos humanos ponen mucha atención en la selección, gestión y optimización del personal.

