



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE INVERTIR EN CAPITAL HUMANO?

El capital humano es el valor económico de la formación, habilidades y conocimientos de los trabajadores de una empresa.

Las habilidades blandas o Soft Skills son todos los atributos o capacidades que le permiten a Ese valor económico se traduce en una mayor productividad. Y no sólo eso: también en una mayor satisfacción y realización personal de los empleados, lo que redundará a su vez en una mayor productividad.

Invertir en capital humano, pues, significa no sólo una mayor productividad y eficiencia de la empresa. Sino en una mayor felicidad de sus trabajadores.

LA ECONOMÍA DEL CAPITAL HUMANO

La importancia del capital humano no trascendió hasta la década de los 60 del siglo pasado, cuando los economistas Theodore Schultz y Gary Becker teorizaron al respecto.

Según Becker, el capital humano lo compone una serie de capacidades productivas que el empleado adquiere en la escuela y el trabajo. Se trata de un stock inmaterial que el trabajador va acumulando con la experiencia y la formación. A mayor capital humano, mayor éxito en el trabajo y mayor movilidad sociolaboral.

Para Becker, la educación es el principal generador de capital humano, de ahí la importancia de un buen sistema educativo para formar a ciudadanos y futuros empleados.

No obstante, eso no quiere decir que las empresas deban desentenderse. Estas pueden contribuir a la expansión del capital humano de sus empleados mediante la ampliación de conocimientos específicos.

¿CÓMO PUEDEN CONTRIBUIR LAS EMPRESAS AL CAPITAL HUMANO DE SUS EMPLEADOS?

Aunque sus teóricos iniciales hicieran hincapié en la educación, las empresas disponen hoy en día de distintas herramientas para invertir en capital humano entre sus empleados. Apostar por la formación continua del empleado mediante cursos, seminarios y otras actividades formativas es una ganancia a largo plazo.

Además, la economía digital ha abierto el abanico de posibilidades como los cursos de e-learning que plataformas como LinkedIn y otras ponen a disposición para formarse. Por último, hay otro aspecto del capital humano que tampoco hay que descuidar, a saber, la salud. Proponer actividades al aire libre, de relajación e incluso meditación o incentivar el ejercicio físico moderado es también una forma de inversión en capital humano.

¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN INVERTIR EN CAPITAL HUMANO?

La inversión en capital humana no siempre es entendida por muchas empresas, especialmente en países como EEUU donde predominan las empresas con menos de 10 trabajadores. No obstante, es importante entender por qué invertir en actividades que a corto plazo parecen un gasto y no aportan nada a la producción resulta cabal. Si se quiere mirar al largo plazo, está más que demostrado que la inversión en capital humano aumenta las posibilidades de éxito de una empresa.

Los trabajadores, al estar mejor formados, no sólo pueden realizar sus tareas de forma más eficiente, sino que también pueden aportar ideas nuevas y ampliar los horizontes de inversión de la empresa.

Para ello, las empresas también han de estar abiertas a sus propios trabajadores ofreciéndoles un mayor papel en la toma de decisiones.

Al fin y al cabo, se trata de explotar, en el sentido menos predatorio del término, el capital humano de los empleados. Y para ello, necesitan mayor capacidad de decisión y más autonomía.



INVERSION DEL CAPITAL HUMANO, ERA DEL CONOCIMIENTO

La sociedad moderna privilegia el conocimiento como el recurso más valioso. Antes lo fue la agricultura, en la era agrícola, y el capital, en la era manufacturera. Hoy, lo que se busca como aporte de la economía y a la creación de riqueza es ese activo intangible que se asocia sólo con las personas: lo que ellas saben y lo que les permite resolver los problemas de producción. Esto las hace atractivas para las empresas que las emplean.

Cada trabajador ha ido constituyendo, a través del tiempo, su "capital humano" y busca colocarlo en donde mejor "interés" le paguen por él. El individuo debe actualizar de manera permanente ese valioso activo intangible del que, en definitiva, vive. Se forma así el capital intelectual de la empresa que, junto con los activos tangibles, es uno de los componentes esenciales del valor de un negocio.

El concepto de capital humano no es nuevo. Hay referencias a él en los trabajos de Adam Smith, economista clásico. Recientemente, Gary Becker recibió el Premio Nobel por su trabajo sobre ese tema. La teoría del capital humano investiga las diversas formas en cómo los individuos, la economía y la sociedad se benefician a partir de la inversión en las personas. Desde el punto de vista económico, se entiende por capital humano a todas las inversiones que mejoran las competencias y las habilidades de los trabajadores. De aquí la estrecha relación existente entre capacitación, como subproceso en la gestión y en la dirección del capital humano al interior de la empresa, y el tema que titula esta nota. Si se habla de inversión, no se piensa en un gasto que muere en un período contable, sino que se refiere a los costos para desarrollar un proyecto del que derivarán beneficios y utilidades para el negocio.

Se toma la decisión de invertir en capital humano cuando se tienen evidencias de que dicha inversión va a reportar claros beneficios para la empresa. Éste es un criterio básico que afecta y que se utiliza en cualquier tipo de inversión. Sin embargo, las inversiones en capital humano, por efectuarse en un activo intangible, obligan a la empresa a actuar con cautela y precisión. Cuando se sigue esta estrategia, se evalúan todos los programas relacionados con el capital humano y, en algunos de ellos, se monitorea el ROI (Return of Investment), o sea, la comparación de los beneficios con el costo de inversión, en términos económicos. Es decir, se usa el mismo procedimiento que calcula el ROI para una inversión en edificios o en equipos. Los programas de inversión en capital humano requieren un fuerte apoyo de los niveles directivos superiores a la empresa. En efecto, la mayoría de los proyectos de mejora en este rumbo tienen escasas oportunidades de demostrar su eficiencia y su efectividad si no cuentan con el apoyo de los directivos. En algunas ocasiones, el problema puede ser lo suficientemente grave como para provocar la desaparición del área de Recursos Humanos o, al menos, el desaliento de sus miembros. Por ello, es necesario iniciar acciones que garanticen un auspicio seguro y responsable por parte de los directivos superiores de la empresa. Es preciso generar relaciones de colaboración, desarrollar planes de incentivos y premios vinculados con los programas y con las actividades de capital humano, de forma que promuevan la adhesión de los miembros de la empresa. Este apoyo debe vencer varias razones que se esgrimen como propias de estas inversiones: "no producen resultados", es una; "son caas", es otra; "no son relevantes", también; "falta tiempo", "falta preparación", y otros argumentos que causan ruidos en el proceso de iniciar la inversión en capital humano. Es crítico mejorar estas percepciones, mediante el compromiso y la colaboración general.

¿POR QUÉ INVERTIR EN EL CAPITAL HUMANO ?

El Talento Humano es el capital más importante de cualquier organización. Las personas y los equipos de trabajo son la base de la cadena productiva y de su desempeño depende el cumplimiento de las metas en las compañías.

Durante muchos años, el departamento de recursos humanos fue visto como un simple apéndice de la compañía en el que se realizaban tareas administrativas y rutinarias como gestión y pago de nóminas, planillas, reclutamiento de personal y aplicación de las normas de comportamiento internas.

Sin embargo, el mundo ha cambiado y las dinámicas empresariales también. Son cada vez más las organizaciones que han entendido la verdadera importancia que tienen las personas y su bienestar, motivación y satisfacción para tener éxito y crecer en el mercado. En este contexto, el departamento de recursos humanos ha ido tomando un rol protagónico dentro de las estructuras de las organizaciones, pero es necesario también que sus integrantes entiendan que deben entregar resultados tangibles como cualquier otra división y que deben aportar al incremento de la productividad y competitividad de la plantilla de la compañía.

RAZONES PARA INVERTIR EN TÚ CAPITAL HUMANO

El Talento Humano es el capital más importante de cualquier organización. Las personas y los equipos de trabajo son la base de la cadena productiva y de su desempeño depende el cumplimiento de las metas en las compañías.

Durante muchos años, el departamento de recursos humanos fue visto como un simple apéndice de la compañía en el que se realizaban tareas administrativas y rutinarias como gestión y pago de nóminas, planillas, reclutamiento de personal y aplicación de las normas de comportamiento internas. Sin embargo, el mundo ha cambiado y las dinámicas empresariales también. Son cada vez más las organizaciones que han entendido la verdadera importancia que tienen las personas y su bienestar, motivación y satisfacción para tener éxito y crecer en el mercado.

En este contexto, el departamento de recursos humanos ha ido tomando un rol protagónico dentro de las estructuras de las organizaciones, pero es necesario también que sus integrantes entiendan que deben entregar resultados tangibles como cualquier otra división y que deben aportar al incremento de la productividad y competitividad de la plantilla de la compañía. Por su parte, la dirección debe adaptarse al escenario actual y entender que destinar un mayor presupuesto para el bienestar, la capacitación y la motivación de su talento humano es una gran inversión y no un simple incremento en los costos. A cambio de eso se obtendrá mayor productividad, compromiso y fidelidad de los colaboradores, elementos vitales para el éxito empresarial. Por todo esto, hoy queremos entregarles 4 razones para empezar a invertir ahora mismo.

4 RAZONES PARA INVERTIR EN EL TALENTO HUMANO

1

CLIMA LABORAL

Del estado del clima laboral depende la comodidad y motivación de las personas con su trabajo. El primer paso para conseguir un ambiente de trabajo armónico, positivo y colaborativo es preguntarle directamente a quienes mejor conocen la compañía: los colaboradores.

Una evaluación de clima laboral permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para aprovecharlas y generar un plan de acción para mejorar el ambiente de trabajo y crear espacios de trabajo más amables para todos en la oficina.

2

PRODUCTIVIDAD

Una mayor inversión en el departamento de recursos humanos permite hacer un seguimiento detallado al desempeño laboral de las personas.

La evaluación de las competencias laborales y de las metas de los colaboradores es un instrumento clave para establecer una política de reconocimiento de los logros alcanzados y para crear planes de desarrollo individual para cerrar las brechas identificadas en los integrantes del equipo, con lo cual se aumenta la productividad y la motivación de todos en la compañía.

3

LIDERAZGO

Una óptima gestión del talento humano permite identificar a los potenciales líderes dentro de los departamentos de la compañía.

Las competencias de liderazgo pueden evaluarse y desarrollarse para asegurar la continuidad en las políticas y dinámicas productivas de la organización con personas que han trabajado por mucho tiempo en la compañía. Este tipo de programas de liderazgo interno motivan a las personas a dar lo mejor de sí para crecer profesionalmente y capacitarse continuamente.

4

COMPROMISO

Las empresas buscan ganarse a toda costa la fidelidad de sus clientes, pero antes que eso deberían asegurar la lealtad de sus propios colaboradores.

Una mayor inversión en el talento humano permitiría establecer una política de incentivos, no necesariamente monetarios como el caso del llamado salario emocional, que reconoce el esfuerzo y los logros de las personas, lo cual ayuda a que se apropien de los valores y metas de su empresa, incrementando así la productividad y el compromiso entre la compañía y su equipo de trabajo.