Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Sistema de Información Científica

Fernando José Restrepo E.

EL CAPITAL Y LAS CAPACIDADES HUMANAS

Revista Ciencias Estratégicas, vol. 13, núm. 14, julio-diciembre, 2005, pp. 195-212,
Universidad Pontificia Bolivariana
Colombia

Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151321068006

Revista Ciencias Estratégicas,
ISSN (Versión impresa): 1794-8347
revista.cienciasestrategicas@upb.edu.co
Universidad Pontificia Bolivariana
Colombia

¿Cómo citar? | Fascículo completo | Más información del artículo | Página de la revista

www.redalyc.org
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Revista Ciencias Estratégicas Vol. 13 No. 14. Pag 195-212
Medellín-Colombia. Jul-Dic de 2005 - ISSN: 1794-8347

EL CAPITAL Y LAS CAPACIDADES HUMANAS

Autor:
Mg. Fernando José Restrepo E. [1]
Profesor titular. Universidad Pontificia Bolivariana
fernandojose@upb.edu.co

Eje temático: La administración del capital humano.
Subtema: El desarrollo organizacional y las competencias.
Clasificación: Tipo dos.

RESUMEN
El objetivo es analizar, mediante una evaluación teórica, el potencial de aprovechamiento de las capacidades humanas por parte de las organizaciones empresariales. El análisis de hace desde la perspectiva del capital humano y la propuesta teórica de Amartya Sen. Primero, es un trabajo deductivo a partir de observaciones y análisis del direccionamiento del recurso humano en once (11) empresas prestadoras de servicios de salud del entorno local. Segundo, es un análisis crítico desde la teoría del capital humano y la propuesta de las capacidades. Todo ello es el resultado parcial de un estudio, todavía no concluido, sobre la relación existente entre el desarrollo, el crecimiento organizacional y el desarrollo humano. Aunque se reconoce en la literatura que estas relaciones están transversalizadas por otros factores

1. Economista de la Universidad de Antioquia y Especialista en Mercadeo Internacional de la Universidad EAFIT, Mg. En Gerencia para el Desarrollo de la Universidad Pontificia Bolivariana y profesor titular de la misma universidad. Profesor de postgrado en la Universidad Pontificia Bolivariana en sus sedes de Montería, Bucaramanga, Armenia y Palmira, en la Universidad EAFIT, Universidad de Antioquia y Universidad de Medellín. Ha sido coordinador de la Maestría en Gerencia para el Desarrollo de la U.P.B, coordinador del programa de Gerencia de Marketing de la facultad de Administración de la UPB, coordinador del área de investigación de la Escuela de Ciencias Estratégicas de la UPB, Investigador principal del PEVAL (Programa de estudios de vivienda para América Latina: acuerdo Universidad Nacional de Colombia con el gobierno Holandés), integrante del grupo Ánthropos para el desarrollo humano de la Maestría en Desarrollo en acuerdo con las Naciones Unidas en la cátedra UNESCO para el desarrollo. Es par evaluador nacional en investigación por nombramiento directo de COLCIENCIAS y actualmente cursa el doctorado en filosofía en la UPB y se desempeña como coordinador del área económica y de mercadeo de los postgrados de la Escuela de Ciencias Estratégicas de la U.P.B.

considerados básicos, como el financiero y el tema de la productividad total y factorial, el presente ensayo de limitará exclusivamente a analizar algunas consideraciones sobre el aprovechamiento del factor humano como recurso a partir los aportes de la teoría de las capacidades. En consideración a lo anterior, este ensayo es apenas una reflexión parcial sobre el tema.

En este artículo se muestra cómo las organizaciones subutilizan el potencial de su recurso humano con efectos indeseados sobre sus costos, su competitividad, su productividad y el desarrollo organizacional en particular y el social en general. Además se hace una lectura crítica de los referentes teóricos, sus alcances y las opciones y posibilidades que cada uno de ellos propone para que las empresas logren un mayor desarrollo organizacional.

Palabras clave: Competencias, capital humano, desarrollo organizacional.

SUMMARY
The purpose of this article is to analyze, by means of a theoretical evaluation, the potential use that entrepreneurial organizations can make of human capacity. The analysis is done from the perspective of human capital and the theoretical proposal by Amartya Sen. First, it is a deductive work which begins with observations and analysis of human resource in eleven (11) health service providers at a local level. Second, it is a critical analysis based on the theory of human capital and the proposal of capabilities. All of this is the result of a partial study, not yet concluded, about the existing relation between development and organizational growth and human development. Although it is recognized by the relevant literature that these relations are transvertilized by other basic factors such as finances, and total and factorial productivity, the current essay is limited to the analysis of some considerations about taking advantage of human factors as resources, as it is stated in the considerations about the theory of capabilities. Taking the above into consideration, this essay is just a partial reflexion on the topic.
This article shows how the organizations under-employ the potential of their human resources with unwanted results over their costs, their competitivity and their productivity, and their organizational development, in particular, and their social development, in general. Additionally, a critical reading of the theoretical referents and their scope, and the options and possibilities that each one of them offers in order for enterprises to obtain a greater organizational development, is made.

Key words: Competences, human capital, organizational development.

1. Presentación, 2. Consideraciones, 3. Aspectos concretos, 4. La polémica, 5. La valoración de la capacidad y la agencia, 6. Las capacidades humanas, 7 Bibliografía.

I. Introducción

La ciencia económica viene aportando a las disciplinas administrativas aspectos importantes sobre el análisis y el direccionamiento del factor humano que permiten cambiar el paradigma empresarial enfocado tradicionalmente como costo –como factor de producción o servucción-, hacia un enfoque renovador desde la capacidad, de mayor potencial analítico, conceptual, gerencial y productivo para la organización moderna no sólo empresarial.

El enfoque de las capacidades humanas fue desarrollado recientemente por el premio Nóbel de economía Amartya Sen, en cuya propuesta se apoya esta reflexión. Las aplicaciones de la propuesta de las *capacidades* a la problemática empresarial se han hecho a través de la teoría del capital humano, pero en términos generales, es una reflexión que, a pesar de su evolución, conceptualmente apenas principia a consolidarse.

Se debe principiar dando claridad sobre las concepciones centrales (capital y agencia) en la obra de Sen. Al respecto, el autor anota:

> "Quisiera hacer algunos comentarios sobre la relación y las diferencias entre dos áreas de investigación, distintas pero relacionadas, del proceso de desarrollo económico

y social: la acumulación de 'capital humano' y la expansión de la 'capacidad humana'. El primer concepto se concentra en el carácter de agentes [*agency*] de los seres humanos, que por medio de sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, aumentan las posibilidades de producción y el segundo se centra en su habilidad para llevar el tipo de vida que consideran valiosa e incrementar sus posibilidades reales de elección. Ambas perspectivas están relacionadas porque se ocupan del papel de los seres humanos y, en particular, de las habilidades efectivas que éstos logran y adquieren."[2]

2. Consideraciones generales

Es básica la conexión que el enfoque de las capacidades establece entre el desarrollo social y el económico. Sin embargo, en consideración a que el desarrollo organizacional contemporáneo se ha centrado en el factor humano, se ha abierto un extenso y no menos problemático campo de reflexión de amplias proyecciones y potencialidades para el análisis organizacional, que aportará elementos básicos para clarificar la complejidad de las relaciones entre el sistema social y las dinámicas de los diferentes tipos de organizaciones contemporáneas, específicamente las empresariales.

La propuesta de aplicar el enfoque de las capacidades al campo organizacional no obedece a un simple traslado y adaptación de la forma como ha sido desarrollado y aplicado en el campo de la economía, sino que obedece a una reflexión propia y pertinente en el campo organizacional, a propósito del desarrollo que dicha propuesta ha alcanzado en el área de la economía. Tal vez se está en presencia de un acercamiento teórico que exige un trabajo profundo desde lo multi y transdisciplinar con centro de análisis en la Administración. Por el momento, estas notas son tan sólo una provocación en dicho sentido.

Según Sen, la economía debe preocuparse por tres tipos de relaciones básicas de las cuales sólo analizaremos dos: una, es la existente entre el ingreso macroeconómico y los logros alcanzados en términos de desarrollo y crecimiento, relación que la organización empresarial a nivel micro comparte con la economía. La otra es la relación existente entre los bienes producidos y las capacidades que las personas desarrollan. Un aspecto básico, tanto en lo empresarial como en lo económico, por varias razones: a) por la correspondencia existente entre el tipo de producción que se oferta y el impacto que dicha producción pueda tener sobre el desarrollo tanto individual como colectivo a través del consumo; b) porque los tipos de riqueza y sus formas de producción y de apropiación, dan cuenta de las formas como las personas pueden materializar, en parte, la forma de vida que valoran, que desean y pueden vivir; c) porque las libertades que las personas conquistan y disfrutan a partir del desarrollo de capacidades, están relacionadas no sólo con la producción de bienes y servicios sino también y principalmente, con los tipos de organizaciones en las cuales participan; d) y por último, aunque no menos importante, es la relación instrumental existente entre el ingreso que las empresas dedican a la remuneración de sus trabajadores y las posibilidades reales de dicha remuneración para apoyar la generación y apropiación de capacidades o de sus efectos a través del mercado.

2. Sen, Amartya (1998). "Human Capital and Human Capacity". En: Cuadernos de Economía, v. XVII, n. 29, Bogotá, pags 67-72.

Es reconocible el hecho que el sector empresarial ha contribuido al desarrollo, individual y colectivo, al asumir diferentes tipos de compromiso, por ejemplo, como el establecido con el bienestar humano a través de la calidad en la producción de bienes y servicios. Aunque las consideraciones a este respecto en las organizaciones empresariales se han centrado en las personas en tanto consumidores, este aporte no es despreciable, pues existe una relación directa entre la calidad de vida de las personas como resultante de la calidad de la canasta de bienes y servicios que consumen y entre ésta y cierto tipo de capacidades efectivas que desarrollan y las capacidades potenciales que pudieran desarrollar. Adicionalmente, y ya en el campo problemático del bienestar, es innegable la importancia de la calidad de la riqueza que se consume, siempre que pueda entenderse por calidad las formas como cada empresa logra, a través de su portafolio de productos y servicios, satisfacer las necesidades de sus consumidores. Este es un asunto que afecta directamente la calidad de vida de las personas de la sociedad en general a través del consumo.

La satisfacción de las personas en el consumo es un elemento de importancia no sólo dentro del mercadeo, un área de alta valoración en el desempeño empresarial, sino también para el desarrollo humano y el social en general. En la misma dirección que la calidad, la afortunada y creciente preocupación por la producción limpia se ha constituido en un aspecto clave a considerar dentro de la evaluación del impacto organizacional sobre el desarrollo económico y el social. El hecho de tener como referente el impacto que una preservación planetaria pueda tener sobre el desarrollo humano, permite identificar la expansión de la conciencia del desarrollo a campos cualitativamente diferentes a lo específicamente humano, pero que están vitalmente articulados a preservar o incrementar las condiciones y las posibilidades de su existencia. La preocupación por lo ambiental, al entrar como garantía de calidad del espacio físico que se ocupa, mejora las condiciones y la calidad de vida de las personas y potencia la capacidad planetaria para ampliar las opciones que, en este campo, puedan tener las personas y los colectivos para definir la vida que valoran, desean y pueden alcanzar. Esta es una interesante responsabilidad que las organizaciones empresariales contemporáneas han adquirido más allá de la responsabilidad financiera y económica, incluso, con beneficios positivos en estos campos.

La relación existente entre la riqueza económica y la capacidad para vivir la vida tal como se valora, se desea y se puede vivir, o sea, la relación que existe entre la riqueza económica, las capacidades de las personas[3], los niveles, tipos y formas de riqueza apropiadas y disfrutadas, son, en conjunto, asuntos referidos por completo, al estado de bienestar que las capacidades individuales y organizacionales y las condiciones societales en general, permiten alcanzar y disfrutar por las personas. Sin embargo, el bienestar no agota esta relación que logra trascender fundamentalmente a lo político, aunque también trasciende a lo social y a lo cultural por decir lo menos.

Siendo las organizaciones empresariales las proveedoras de las canastas de bienes y servicios para el consumo y para la inversión, y considerando que estas canastas están relacionadas con la generación, desarrollo y aprovechamiento individual de las capacidades en las personas en las organizaciones, la atención de las empresas contemporáneas está siendo acaparada por las

3. Para Sen la definición de capacidad está en relación a los funcionamientos que le permiten a una persona vivir la vida valorando el vivir.

posibilidades que el conocimiento de los diferentes aspectos de los recursos humanos y organizacionales, puedan aportar a la optimización en el direccionamiento de la vitalidad humana. Adicionalmente, la importancia de este concepto dentro de la teoría del capital humano no se reduce sólo al papel y el conocimiento de las dinámicas de los componentes salariales, sino que permite consultar también las necesidades y sus expresiones en demandas, así como las aspiraciones y expectativas de las personas en varios sentidos: a) como consumidores, b) como integrantes (funcionarios) de dichas organizaciones y c) como *agentes* sociales. De igual forma, la introducción del concepto de capacidad dentro de las herramientas analíticas de la teoría organizacional, inauguran un vasto campo para la reflexión del desarrollo de las organizaciones desde perspectivas alternativas a la del mercadeo, la financiera, la productiva y la inversionista. Consecuentemente el cambio y el desarrollo organizacional adquieren conexiones interesantes desde el desarrollo humano con base en las capacidades.

La relación entre la riqueza económica y las capacidades humanas y organizacionales se constituye en la sociedad y en la economía contemporánea en dos aspectos claves: el primero, en un interés económico y empresarial en sí mismo, en tanto que es necesario aceptar hoy que la naturaleza del sistema de relaciones de las organizaciones en general y específicamente las empresariales, supera la dimensión económica. Hoy se han puesto en relieve sus dimensiones humanas, políticas, sociales y culturales, entre otras. El segundo aspecto clave se refiere a que la sostenibilidad de la relación entre la riqueza y las capacidades humanas, está directamente relacionada con la sostenibilidad del sistema social y el desarrollo empresarial entendido como cambio organizacional en general.

La importancia de la capacidad en la propuesta Sen, le proviene del concepto de "agencia" que es central para la presente reflexión. Sen concibe la "agencia" como la capacidad que tienen los individuos para aprovechar las oportunidades que le permiten forjar su propio destino, ayudarse mutuamente e influir en el mundo. Consecuentemente, un individuo será "agente" en la medida en la que actúe y provoque *cambios* cuyos logros puedan juzgarse en función de sus propios objetivos. Esta forma de valuación es independiente de que se evalúen en función de algunos criterios externos.

> "Finalmente, es importante recalcar también el papel instrumental de la expansión de la *capacidad* para generar el cambio *social* (e ir también más allá del cambio *económico*). La capacidad no sólo es un instrumento de la producción económica (a lo que suele referirse la perspectiva del capital humano) sino también del desarrollo social."[4]

Esta interesante relación entre la agencia y el cambio social resalta este hecho: las organizaciones se constituyen, para quienes la integran, en medios para el alcance de sus propios objetivos e intereses particulares. Adicionalmente, las organizaciones adquieren capacidad de cambio social a partir del desarrollo organizacional que está directamente relacionado con el aprovechamiento de las capaci-dades de las personas que las integran. Sin embar-go, y siguiendo esta línea de reflexión, ca-bría preguntarse si también es válida la interpretación según la cual los integrantes de una organización son, para ella, parte de los medios a través de los cuales logra sus objetivos. En caso en el que así lo fuera, entonces: ¿Debería existir necesariamente conver-gencia entre los

4. Sen, Amartya. Op. Cit. Pag. 70

objetivos empresariales y los particulares?. En caso de que no existiera la conve-rgencia ¿Cómo podrían las empresas y sus inte-grantes alcanzar eficacia en el logro de sus propios objetivos desde la divergencia?. Dentro de toda esta problemática, siempre se correrá el riesgo que, según Sen, es necesario siempre evitar: el de confundir los medios con los fines del desarrollo.

Los individuos, estrictamente hablando, no "pertenecen" a las organizaciones a la manera como le pertenecen, por ejemplo, sus activos. Ellos "no son" pertenencia de las organizaciones sino que "son" tan sólo sus funcionarios. Los funcionamientos de las personas dentro de las organizaciones son definidos por ellas y de cierto modo, son exógenos a los funcionarios como tales. Éstos simplemente asumen sus funciones como roles de desempeño. Sin embargo, hay que anotar que la cultura organizacional da cuenta de esto y de mucho más, mientras el desempeño de roles no agota el comportamiento de los funcionarios en las organizaciones. De acuerdo con esta perspectiva, resulta ambiguo establecer una relación que en el "hacer" pueda definir al "ser" de las personas en su totalidad. Sospecho que la teoría del capital humano podría entrar aquí en graves problemas puesto que sobrevaloraría la categoría existencial del "hacer".

Según las anteriores consideraciones se pueden extraer serias consecuencias. Los cambios dentro del "hacer" pueden quedar cortos en lo referente a los cambios sociales en general y a los cambios en las personas en particular, al menos, en lo que se refiere a los logros en el desarrollo tanto organizacional como humano, siempre que en el desarrollo organizacional pueda incluirse también los cambios en el "ser" de las personas. Así, el concepto de desarrollo integral adquiere una dimensión más amplia y ciertamente más trascendental. El desarrollo incluye tanto las capacidades para el "hacer" como la capacidad de "ser", lo que se quiere y se puede "ser y hacer". Correlativamente, el "saber hacer" que se fundamenta en las habilidades y destrezas personales para el desempeño del trabajo requiere además del "saber ser", esto es, de los aspectos actitudinales que explican el sentido de pertenencia de las personas a las organizaciones y equilibran las diferencias entre la cultura del entorno (transversal a todos los miembros de una colectividad) y la cultura organizacional (específica y diferenciada). El "saber ser" permite a las personas adscribirse a los principios de la cultura organizacional distanciándose de sus valoraciones subjetivas. El aprovechar el "saber ser" como valor del capital humano dentro de la organización, le permite legitimar sus principios y su ejercicio de autoridad, le permite además aumentar el poder de referencia (carisma), capitalizar estas actitudes como base del aprendizaje organizacional y reducir en su normatividad el carácter coercitivo.

Es claro que dentro del progreso individual que cada persona tiene en su construcción de agencia, tanto como en el adelanto social que se logre consolidar en este sentido, las organizaciones serán partícipes y a la vez escenarios de estas transformaciones, en la medida en la que su tradicional dimensión económica, sea forzada a dar paso al surgimiento de las demás dimensiones del desarrollo en las que el recurso humano y el capital social, que respectivamente constituyen su propio capital humano y el ámbito de su desarrollo, permitan que las personas se vayan consolidando como "agentes". Aunque es claro que estos procesos avanzarán de acuerdo con las condiciones contextuales de cada sistema societal en particular, tendencialmente no parece ser sostenible al futuro continuar con el enfoque gerencial del recurso humano sólo desde la concepción propuesta por la teoría tradicional del capital humano.

El principal aspecto dentro de todas estas consideraciones lo constituye el hecho de que la sociedad actual está en presencia de un "ser" humano diferente. Un humano que está construyendo su universo cualitativamente diferenciado. Aunque este sea un proceso permanente, los factores dominantes de la nueva antropología y la nueva sociología apenas se están constituyendo en dominantes. Adicionalmente, las organizaciones que constituyen en este tipo de sociedad la forma privilegiada y característica del funcionamiento societal, están constituidas por este tipo de seres humanos que, en su papel de agentes, tienen la capacidad de generar acciones más allá de la propia supervivencia, esto es, tienen la capacidad de dimensionarse desde la realización de sus expectativas por encima de la satisfacción de sus necesidades.

Es necesario reconocer la vigencia de la afirmación de Bertalanffy[5] cuando ratifica que el mundo contemporáneo está enfrentando no sólo una mayor complejidad en los fenómenos, sino también y principalmente, una mayor complejidad en las definiciones de las "entidades consideradas". La afirmación se evidencia en las características de los tipos actuales de organizaciones y de sus componentes.

Dentro de las consideraciones anteriores insertas dentro de la teoría general de sistemas y que constituye un marco de referencia para la presente reflexión, hay que agregar que es necesario reconocer el hecho de que el ser humano no sólo es constructor de su universo, sino y principalmente, de sí mismo y de los otros. Dentro de esta concepción y percepción del ser humano y de su universo, las organizaciones empresariales necesitan sobredimensionar sus alcances más allá de lo financiero, lo productivo y lo meramente económico, precisamente para poder preservar estos mismos alcances.

En específico hay que hacer referencia, por un lado, al alcance de mercado que puedan tener las organizaciones, y que por razones privativas de la competitividad es un aspecto obligado para la supervivencia y el crecimiento empresarial; y por otro lado, hay que referirse al alcance que posibilite las condiciones societales en el que habitan las organizaciones y sus funcionarios, pues es necesario introducir consideraciones específicas (contextuales) en razón a la múltiple dimensionalidad del sistema de relaciones organizacionales. Estas consideraciones son hoy necesarias para la comprensión del desarrollo y el cambio organizacional en general y el desarrollo humano en particular, so pena de reducir los alcances de los funcionamientos de las organizaciones y de los roles de sus funcionarios, sólo a los alcances de mercado. Este sería un reduccionismo que los analistas empresariales y sociales, así como quienes las direccionan, no podrían hoy permitirse.

3. Aspectos concretos

En consideración a lo anterior, la preocupación fundamental para reflexionar aquí es sobre las limitaciones que la concepción tradicional del capital humano presenta a las organizaciones actuales para que éstas puedan identificar y caracterizar las formas de aprovechar y apropiarse de las nuevas dinámicas del mundo contemporáneo, a través de un direccionamiento diferente y vigente del factor humano. Debe quedar claro que no es sólo un asunto de gerencia sino de concepción y percepción sobre el desarrollo humano y el organizacional.

5. Bertalanffy, Ludwig Von (1968). Teoría general de los sistemas. México. Fondo de Cultura Económica. Pag. 206.

Para avanzar en esta reflexión hay que precisar aun más algunos conceptos de apoyo. El principal de ellos es el concepto de *capital humano* que se refiere, en términos generales, a la posibilidad que proporciona una persona, como perteneciente a una organización, de capitalizar valor. Se sabe que el ser humano entra así en el dominio del capital a través de las organizaciones empresariales como medio de capitalización a partir de la capacidad de generación de valor[6]. Aunque parezca similar, no podría asumirse ésta como una visión marxista del asunto, pues no se considera al trabajo como costo de capital que es necesario reducir para optimizar las ganancias, sino como consumo productivo, esto es, como inversión que es necesario realizar para obtener los beneficios esperados. De manera que no se considera aquí el carácter contradictorio que se establecería entre el costo general de la tasa de salario y la tasa de beneficio, sino la sinergia existente entre la inversión de capital que los empresarios harían en la calificación de la mano de obra y su tasa de retorno. Es necesario tener en cuenta que este retorno no es sólo en términos de productividad física, sino en términos de incrementos en la "capacidad organizacional" adquirida a través de los incrementos en la capacidad individual y de la construcción personal de agencia.

Dentro de la directriz de esta reflexión, en la categoría salario es posible reconocer como elementos constitutivos de la remuneración los siguientes aspectos: primero, el pago a la fuerza de trabajo equivalente al costo de satisfacer, a los precios de mercado, las condiciones sociales necesarias para su reproducción; como segundo, el retorno de la inversión en la construcción del capital humano a la tasa que el mercado laboral reconozca y que no puede disociarse de la tasa que la productividad social establezca; tercero, los reconocimientos pecuniarios por el uso de las destrezas y habilidades que la mano de obra efectivamente aplica a la producción.[7] Estos serían en términos generales, los aspectos explícitos de la remuneración salarial. Sin embargo, podrían considerarse como elementos implícitos de la remuneración las capacidades desarrolladas a partir de la experiencia y la calificación de la mano de obra. Dos aspectos que ciertamente amplían tanto las dotaciones adquiridas de los miembros de la organización que entran por lo tanto a conformar parte intangible de la riqueza personal, como la riqueza del capital humano disponible por la organización.

Es claro que dentro de cada sistema social de remuneración intervienen los factores exógenos de diferente índole que afectan la recuperación de los capitales, tanto privados como públicos, que han sido invertidos tanto a nivel social como particular, en la formación del capital humano. Es de esperar que las condiciones de inversión y de recuperación de estos capitales así como sus retornos, no tengan por lo tanto, un comportamiento homogéneo. Por esta razón, el desarrollo humano y el organizacional son eminentemente contextuales y específicos aunque obedezcan a tendencias universales de los cambios societales y organizacionales.

---

6. La economía clásica dio cuenta ampliamente de esta reflexión.
7. Según Homero Cuevas, "La remuneración a los trabajadores involucra, entonces, como mínimo, los siguientes componentes: a) un elemento de remuneración pura al trabajo; b) la recuperación de inversiones en capital humano; c) el rendimiento neto sobre dichas inversiones; y d) rentas por habilidades u otras circunstancias especiales derivadas de fuentes distintas de la inversión propia de la unidad individual considerada.". Ver: Cuevas, Homero (1996). El capital humano en el sistema de precios. En: Cuadernos de Economía N° 24. Departamento de Teoría y Política Económica , Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, Santafe de Bogotá.

El desarrollo de habilidades y destrezas como funcionamientos para la actividad del trabajo, se convierte en un medio de valorización de la mano de obra, lo que a su vez genera capacidades sociales y organizacionales que enriquecen la comprensión del desarrollo humano y organizacional y sus potencialidades para adoptar el cambio como forma de desarrollo. Las capacidades para el trabajo están pues definidas desde el "hacer" por las características técnicas y tecnológicas de la producción, y de una forma más sutil, por la institucionalidad del "saber ser" que puedan capitalizar las organizaciones a su interior para potenciar su desarrollo.

Desde la propuesta de Sen, la acumulación de capital humano se concentra en su carácter de agente que, por medio del desarrollo de sus habilidades y conocimientos, aumentan las posibilidades de producción. Es ampliamente reconocido en el mundo empresarial de hoy que dentro de la sociedad del conocimiento, las capacidades para el trabajo generadas tanto por la capacitación como por la experiencia, entran como factores decisivos de la nueva competitividad de las organizaciones.

Los nuevos trabajadores, a los que en este artículo se han llamado funcionarios, son ya no sólo poseedores sino propietarios de dotaciones en forma de conocimientos y experiencia que pudieran proyectarse como medio de producción. Sin embargo, es necesario aclarar que esta propiedad no los convierte, por sí sola, en capitalistas a la manera como esta categoría es definida desde la economía. Tampoco permite que estas dotaciones devengan en la vida individual de las personas como medios de producción y ni tan siquiera como medio de subsistencia, si no se han desarrollado, por un lado, las capacidades y por el otro, las condiciones societales que permitan dichas transformaciones. Por eso, la teoría del capital humano resulta ambigua, en tanto las capacidades adquiridas por los trabajadores no tienen la posibilidad de convertirse en capital sino cuando le permiten y no sólo le posibilitan a estas personas desempeñarse autónomamente dentro del campo de la producción. El aspecto autónomo es realmente el aspecto problemático. "A diferencia de otras clases de capital, no produce un rendimiento a su propietario a menos que sea activado por algún trabajo propio de este último"[8]. Desde esta perspectiva, la teoría del capital humano se ha desarrollado con un sesgo fundamentalmente hacia la función empresarial de las organizaciones privilegiando los resultados en productividad y dejando de lado su papel dentro del desarrollo entendido como cambio organizacional.

Desde los inicios de la discusión sobre la definición del término "capitalista" y de sus funciones, se reconoce que no basta sólo con la propiedad privada sobre los medios de producción, sino que es indispensable llevar a cabo los funcionamientos sociales que los utilicen. La falta de realización de estos funcionamientos es lo que impide que el conocimiento y las capacidades que dicho conocimiento genera, hoy diseminadas en una vasta población trabajadora (no sólo asalariados, sino toda persona ligada a la producción en función de cualquier tipo de trabajo y área de desempeño) se convierta efectivamente en capital para quien las posea. De manera pues que las capacidades que hoy se consideran básicas para la formación de capital humano, como lo son la educación y la capacitación, tienen limitado su efecto "liberador" (generadoras de libertades) a las posibilidades reales de su aplicación en la producción ya sea en forma autónoma o a través de alguna relación laboral. Esta limitación no niega en las capacidades

8. Cuevas, Homero (1996). Op. Cit.

la importancia de su carácter instrumental, tanto en lo social como en lo individual, para ampliar las opciones de desempeño del trabajo (del hacer); por el contrario, es esta ampliación del acervo de conocimiento, motivo por el cual el sector empresarial encontrará beneficioso y rentable el comprometerse en apoyar los procesos que contribuyan a la construcción de agencia en sus funcionarios.

Sin embargo, existen en la inversión empresarial en la formación de "su" capital humano, aspectos propios de la naturaleza de este tipo de inversión que limitan en mucho sus posibilidades de crecimiento o de aprovechamiento. El principal problema no está en el financiamiento de este tipo de inversión, sino en la apropiación, a través de la productividad, del valor que genera. Estos requerimientos incorporan aspectos que van desde la productividad total y factorial como resultado, hasta los tipos y niveles de capacidades que es necesario apropiar para generar los niveles de productividad deseados, pasando por la identificación de las capacidades no aprovechadas por la organización y la omisión en el aprovechamiento intensivo y extensivo del potencial de su recurso humano.

Hay que recordar que la parte de la remuneración que corresponde a la recuperación de las inversiones, que cada quien hace para formar su capital humano, es reconocida como consumo intermedio y no como valor agregado, pues entra contablemente como componente del costo de la mano de obra. Sin embargo, las tasas de retorno de dichas inversiones y los ingresos pecuniarios por reconocimientos de capacidades en términos de habilidades y destrezas, son consideradas parte constitutiva del excedente social, apropiados por los funcionarios a través de las ganancias de los empresarios afectando consecuentemente la cantidad disponible de beneficio.

Por lo tanto, en situaciones como las anteriores, las organizaciones no están exentas del peligro de sobre-inversión (la sub-inversión también es una situación posible) en la formación de este tipo de capital. Estos desequilibrios en las asignaciones presupuestarias descuadran la estructura de costos y presionan sobre los mecanismos de mercado, de esta forma, se desfigura el sistema de precios y el de rentabilidades deteriorando la posición competitiva de las organizaciones. Sus efectos bien pueden asimilarse a los que tendría un exceso estructural en la capacidad ociosa instalada, en el caso de una sobre-inversión, o en el caso de una sub-inversión, o a los efectos que tendría una descapitalización. Ambos efectos con consecuencias indeseadas en la dinámica de la acumulación de capital, ya en lo social o ya en lo propiamente empresarial, pero sobre todo, en la dinámica del cambio organizacional, ya que el factor financiero constituye una condición necesaria para la supervivencia de las organizaciones y para el respaldo de una adecuada remuneración.

Son ampliamente conocidos los efectos y desequilibrios que generan los excesos de capacidad ociosa instalada de los costos fijos en los márgenes de contribución, las escalas de eficiencia mínimas operacionales, el derrame de costos, los precios y la competitividad, pero son bastante desconocidos los impactos de la capacidad ociosa del capital humano. En este aspecto, no está asegurada la eficiencia operativa de este tipo de capital y mucho menos se conoce, en forma directa, la productividad teórica definida a cada nivel de valor de inversión que en él se realice. Es esta una diferencia fundamental con el capital fijo representado en el equipo. En éste, sus condiciones técnicas de producción le definen su capacidad teórica y por lo tanto, es posible establecer fácilmente su capacidad ociosa y nivel de rendimiento tomando este referente respecto al nivel de producción realizado.

Con todo y lo anterior, la productividad, concebida en los términos convencionales de los aportes físicos, se convierte en un indicador burdo e impreciso del aporte del capital humano, aunque pueda acercarse, tampoco con mucho éxito, a la medida de la productividad de la mano de obra, que constituye tan sólo una dimensión del recurso humano. Es necesario dar entrada a otro tipo de criterios evaluativos en razón a que, cada vez más, la eficiencia está siendo asegurada por los desarrollos de la tecnología y la técnica contemporánea incorporada en el capital fijo y cada vez con mayor tendencia a la estandarización, mientras que las diferencias en productividad están siendo asociadas cada vez más a las diferencias en las capacidades humanas.

En la sociedad del conocimiento, donde la tecnología es apropiada, transformada y potencializada por la mente humana, y lo más importante y diferenciador de este tipo de sociedad, donde el conocimiento se ha constituido en factor de competencia y de supervivencia organizacional y quizás de supervivencia humana, la remuneración a la mano de obra ha sido asociada al consumo intermedio a través del capital variable, mientras paradójicamente las inversiones en la formación del capital humano son consideradas formas del capital fijo de esta sociedad. Sin embargo, desde el punto de vista de las capacidades, esta curiosa clasificación del capital humano, que concuerda con la propuesta por Adam Smith, tiene su lógica, dado que el conocimiento que permite los funcionamientos en las personas, perdura a lo largo de la vida de los individuos. La ampliación y una mayor apropiación del conocimiento expanden consecuentemente las posibilidades de funcionamientos tanto de las personas como de las organizaciones. Desde Sen, es posible afirmar que se amplían también las posibilidades de generar nuevas capacidades o de desarrollar las ya apropiadas. A pesar de todo, es necesario reconocer que la obsolescencia en el conocimiento apropiado tanto por las personas como por las organizaciones, asume también sus costos. Éstos se expresan en términos de cierre de oportunidades a nuevos y más eficaces funcionamientos y a la incapacidad para la generación de nuevas capacidades y para el desarrollo de las ya existentes. Todos estos son conceptos aplicables al largo plazo tanto en lo individual como en lo organizacional y en lo social.

Por todo lo anterior, en las organizaciones intensivas en mano de obra y que han sido clasificadas por la economía tradicional como organizaciones intensivas en capital variable, resulta que por efecto de ser intensivas en conocimiento, son clasificadas como organizaciones intensivas en capital fijo. En consecuencia, la inversión en la formación de capital humano debe estar sometida a las mismas consideraciones que cualquier otra forma de capital pueda tener respecto a su tasa de retorno bajo las especificidades de las condiciones societales particulares.

Lo que sigue siendo claro en el mundo empresarial contemporáneo es que la inversión en la generación de valor no puede estancarse. Factores de competitividad, de mercado y de costos adicionales a los financieros, políticos y ambientales, convergen en esta decisión. Las especificidades de las estrategias competitivas en los mercados modernos son cada vez más diversificadas y diferenciadas. Las organizaciones empresariales requieren de habilidades gerenciales que flexibilicen sus estructuras productivas para atender a estas exigencias que cada vez se presentan en forma creciente. Es la flexibilidad y versatilidad frente a las exigencias de los cambios del entorno que puedan tener las organizaciones, la que se constituye en la premisa para lograr la competitividad y no al contrario. La competitividad es un resultado y no el medio para el desarrollo organizacional. Desde esta perspec-

tiva, la incorporación de mano de obra con capacidades genéricas no agota las exigencias de flexibilización y versatilidad que requiere el desarrollo de las empresas entendido como cambio organizacional, y mucho menos, ya dentro de los escenarios de la sociedad del conocimiento, frente a las exigencias de las nuevas formas competitivas con base en la tecnología. Se hace necesario desarrollar las habilidades y destrezas diferenciadas que la producción específica requiera, esto es, se hace cada vez más necesario no sólo invertir en la generación de conocimiento, sino principalmente, en su apropiación de manera que les permita a las organizaciones alcanzar tato la diferenciación requerida como la flexibilización y versatilidad necesarias para asumir las demandas del cambio y el desarrollo organizacional.

Los empresarios tendrán en cuenta que los retornos de este tipo de inversiones deben presentarse no sólo en términos de la recuperación de costos, lo que es necesario desde el punto de vista financiero, sino y necesariamente, en que el conocimiento adquirido proporcione las oportunidades de ampliar y diversificar (flexibilizar) los funcionamientos productivos para garantizar una mayor sostenibilidad de la organización en el largo plazo, y en el corto plazo obtener el resultado de mercado esperado. La eficacia del desempeño del uso de los funcionamientos en el corto plazo y la apertura a nuevas posibilidades de diversificación de dichos funcionamientos en el largo plazo, entran a jugar un papel básico para justificar las inversiones en ellas realizadas. Estos aspectos están siendo valorados por los gerentes de las organizaciones empresariales, incluso, más que los incrementos físicos de la productividad. Sin embargo, hay que reconocer que siendo la efectividad de la aplicación de los funcionamientos una variable medida en términos de niveles de efectividad, la relación con los costos de su inversión no es tan directa ni tan precisa, tanto más cuanto que los niveles alcanzados están intervenidos por condiciones del entorno de comportamiento imprevisible.

Lo anterior pone de presente el hecho de que, si bien el costo de la mano de obra capacitada (dotada de funcionamientos para la producción que la ocupa) está definido, no ocurre lo mismo con la magnitud del valor a apropiarse por parte del empresario. De nuevo, el nivel de productividad realizada es aquí una medida engañosa, pues ella es, en términos generales, una resultante de las condiciones técnicas de producción, de la capacidad productora de la mano de obra y de las exigencias del mercado. Los niveles de productividad deseada, tanto de las condiciones técnicas como de las capacidades de los funcionarios y de las exigencias del mercado, están definidas por la capacidad teórica en las primeras, y por la capacidad máxima de absorción de producción en las segundas. Sin embargo, el nivel de productividad deseado en el capital humano es, hasta cierto punto, no especificado.

No basta con garantizar que el costo de la inversión en capital humano sea menor que el valor apropiado, es decir, no basta con definir la rentabilidad financiera de la inversión en capacitación; es necesario identificar si los funcionamientos definidos en la producción y las capacidades generadas o apropiadas por este medio en las organizaciones corresponden a las requeridas, de manera que permitan el máximo de su aprovechamiento, ya sea para mejorar la productividad como para adquirir la flexibilidad y versatilidad frente a la competitividad en el mercado. Aunque los criterios de mercado y financieros son ciertamente importantes, los aspectos potenciales que permiten los funcionamientos con base en el conocimiento adquirido son hoy fundamentales para entender el desarrollo organizacional desde el desarrollo humano de sus funcionarios, desde la propuesta de las capacidades.

La propuesta de esta reflexión apunta a que el direccionamiento del factor humano en las organizaciones empresariales, no se reduce sólo a definir funcionamientos de la fuerza trabajadora considerando sólo su capacidad de respuesta a los requerimientos del mercado, sino que permita replantear los funcionamientos utilizados por la organización en el presente y lograr identificar, desde el plan estratégico de la organización, aquellos funcionamientos que serían deseables para aprovechar las oportunidades de generar y/o de ampliar las capacidades empresariales a través del la incorporación de nuevo conocimiento como forma de flexibilizarse frente a las exigencias del mercado con las que hay que responder con cambios organizacionales que reconstituyen en la forma más refinada de desarrollo organizacional.

También debe ser preocupación de la dirección contemporánea del recurso humano el evaluar si las capacidades aplicadas (generadas o adquiridas) están siendo efectivamente utilizadas en su potencial tanto productivo como humano, para constituir la organización que todos los funcionarios valoran, se desean y se pueda tener. Consecuentemente, resulta pertinente ocuparse de si las capacidades adquiridas por los funcionarios les permiten avanzar desde lo personal tanto en el desarrollo de su "saber ser" como en el de su "saber hacer". Resulta al menos despilfarrador emplear y ocuparse sólo de las capacidades para el "saber hacer". Esto significa que del potencial aprovechable del recurso humano como elemento integral operativo en la organización, sólo se estaría aprovechando su mano de obra en tanto su aporte físico a la producción.

La visión del elemento humano como factor de producción lo reduce sólo a sus niveles de productividad física. De igual forma, su aprovechamiento como talento humano centra la atención en las habilidades y destrezas aprovechables en la organización. Desafortunadamente, las organizaciones han reducido su interés de atención a su función productiva y han perdido la perspectiva humana que permite a sus funcionarios realizar sus aspiraciones a través de la organización. Desde esta perspectiva, las organizaciones han perdido para los trabajadores su función de satisfactores. Esto es, han perdido su función de medios para la realización del "ser" que, ellos como funcionarios, valoran, desean y pueden ser.

En el mundo empresarial de hoy, bajo las condiciones de hipercompetitividad y la alta inestabilidad en las posiciones competitivas, en un mundo en donde las oportunidades se vuelven cada vez más escasas, sería provechoso empezar a conocer y a valorar el conjunto de funcionamientos que no han sido privilegiados por la organización y que constituyen oportunidades diferentes para avanzar en su desarrollo desde sus procesos de cambio. Amartya Sen considera, desde el campo de lo social, que "Ésta es una dirección natural a seguir si el *proceso* por el que se generan resultados tiene importancia en sí mismo."[9] La cita es bastante elocuente si se aplica directamente a la producción.

Aunque sigue siendo importante desde el punto de vista financiero el calcular la tasa de retorno de la inversión en el capital humano a partir del gradiente de ingresos en un horizonte específico de tiempo, no es menos cierto el hecho de que, si bien se estaría recuperando el costo histórico de la inversión, no se estaría aprovechando en extenso el potencial de valorización del recurso humano.

9. Sen, Amartya (1997). La desigualdad económica. México. Fondo de Cultura Económica. pag. 231.

Existe en el campo de la gestión humana en las organizaciones empresariales grados de ineficiencia de alto costo implícito que bien podrían transformarse en oportunidades de desarrollo empresarial. Lamentablemente es constatable el hecho que, al igual que en la economía, la dirección organizacional no siempre percibe la diferencia entre crecimiento y desarrollo empresarial. Hay que insistir en la necesidad de enfatizar la diferencia entre la organización y la dimensión empresarial de la organización. Sin embargo, es posible avanzar ciertas hipótesis en el sentido de que, abriendo la posibilidad de aprovechar nuevos funcionamientos, las organizaciones y sus funcionarios aportarían tanto al crecimiento y al desarrollo económico y organizacional como al suyo propio. El conocer y valorar estos funcionamientos alternativos, constituye, en sí mismo, una capacidad generada por la renovación del paradigma empresarial tradicional, paradigma al que se está sometiendo los análisis de las organizaciones contemporáneas. En este punto hay que estar de nuevo de acuerdo con Bertalenffy, en que es necesario enfrentar una mayor complejidad en los fenómenos y en las entidades consideradas.

Es preciso anotar que en todas las organizaciones los funcionamientos seleccionados están en parte, determinados por los requerimientos de los procesos productivos y que dependiendo de la flexibilidad de estos procesos es posible abrirse al aprovechamiento de funcionamientos alternativos productivamente funcionales. Sin embargo, hay que reconocer aquí el papel que juegan las limitaciones técnicas como restricciones funcionales. Pero para preguntarse si se está aprovechando óptimamente las capacidades del recurso humano, es necesario considerar objetivos organizacionales diferentes a los de la productividad y el crecimiento. Es tener la visión de concebir a los funcionarios de la organización no sólo en su función productiva del "hacer" y del "saber hacer", sino en su dimensión humana del "ser" y en su actitud frente a lo organizacional del "saber ser".

4. La polémica

Podrían los escépticos y no pocos puristas, argumentar que el alcance de la responsabilidad organizacional llega sólo hasta garantizar la supervivencia de sus empresas. La sustentación de esta propuesta está en sostener que las organizaciones empresariales son subsistemas articulados al sistema societal sólo en función de la producción de bienes y servicios y que otro tipo de funciones resultan accesorias e innecesarias. Quienes así piensan desconocen, por ejemplo, las responsabilidades que los sistemas productivos comparten con el resto de agentes sociales respecto al cuidado ambiental o respecto a sus funciones ecológicas, por nombrar tan sólo dos casos significativos.

Es constatable el hecho de que al expandirse los procesos de globalización de los mercados y complejizarse los sistemas empresariales y los entornos, los sistemas de relaciones tanto de input como de output se encaminan en múltiples direcciones y en diferentes dimensiones. La dimensión social, política, ambiental, ecológica y humana ha entrado en este renovado sistema de relaciones y ha redefinido el alcance y el sentido de las organizaciones dentro de las colectividades. Este aspecto es constatable principalmente en el mercado desde la función empresarial de las organizaciones.

Lo paradójico del asunto corresponde a que en términos sociales, puede apreciarse una apropiación tanto de excedente económico como de valor propiamente tal por parte de la mano de obra capacitada a través de la capacitación y/o la

experiencia adquirida en la organización. Esta experiencia es propiedad y forma parte de la riqueza personal del trabajador. Lo interesante es que esta experiencia es capitalizable y puede efectivamente ser capitalizada por el trabajador cuando le es posible utilizarla autónomamente en beneficio propio[10] y por fuera de la organización, es decir, sin intermediar relación laboral contractual alguna. Así las cosas, parte de la riqueza en términos de capacidad de generación de valor se derrama sobre la colectividad con efectos positivos sobre el desarrollo social y el bienestar económico en general. La invitación es a pensar en que esta experiencia bien puede ser capitalizada por la organización aprovechando, en un mayor grado, la capacidad de generación de valor que contribuyó a formar. Tentativamente es posible anticiparse a asegurar que la capitalización real de valor en la mayoría de las organizaciones empresariales que gerencian el recurso humano en función de la productividad y las capacidades funcionales estrictamente productivas, estarán por debajo del nivel deseado de aprovechamiento de funcionamientos alternativos o posibles del potencial de su recurso humano, aumentando el costo implícito de la falta de aprovechamiento de este tipo de capital.

5. La valoración de la capacidad y la agencia

Según Sen, una persona valora las capacidades en forma directa, cuando a través de ella puede enriquecer su vida, o en forma indirecta, cuando puede "contribuir a la producción futura o alcanzar un precio en el mercado"[11]. Dice Sen:

> "La perspectiva del capital humano puede —en principio— cubrir ambos tipos de valoración pero —por convención— se suele definir en términos de valor indirecto: las cualidades humanas que se pueden emplear como 'capital' en la producción tal como se emplea el capital físico. En este sentido, la concepción de *capital humano* más restringida cabe dentro de la perspectiva más amplia de *capacidad humana* que puede incluir las consecuencias e indirectas de las habilidades humanas."[12]

Un asunto que hay que señalar más como una limitación que como una ventaja en el marco teórico del capital humano, es lo que se refiere a la trascendental consideración de que este tipo de capital pueda emplearse en la producción tal como se emplea en capital físico. Esta consideración, que en principio se comparte con Sen, empieza a tener sus limitaciones cuando se entran en los análisis de ciertos pormenores.

A pesar que el capital humano pueda funcionar como factor de acumulación, tal como lo hace el capital físico, es necesario aclarar que la curva de experiencia que se le asocia y que se expresa en una reducción de costos generales de producción, es diferente a la curva de experiencia que se asocia al capital físico (como producto de conocimiento acumulado), pues la inversión en el capital humano tiene la capacidad de generar procesos sinérgicos de valorización creciente a media que se aprovecha

10. Esto requiere de la posibilidad real de aprovechar espacios y condiciones de mercado, y de contar con las dotaciones iniciales para participar en él. La capacidad emprendedora aparece aquí como un claro elemento apalancador del desarrollo social, del bienestar y, por supuesto, del desarrollo organizacional.
11. Sen, Amartya (1998). "Capital humano y capacidad humana". En: Cuadernos de Economía, v. XVII, n. 29, Bogotá. pag 2.
12. *Ibid*. Pag. 2

en la producción, en tanto el capital físico sólo lo hace parcialmente cuando es incorporado en el proceso productivo y tiene además, la particularidad que se desgasta mientras se utiliza. En general, puede decirse que la tasa de descuento a futuro del valor neto de la capitalización de la experiencia en el capital humano es positiva y creciente mientras la del capital físico es positiva pero decreciente.

Adicionalmente, la acumulación a través del capital físico está asociada al costo fijo, mientras la que se realiza a través del capital humano está asociada al costo variable en términos empresariales, aunque constituya parte del activo fijo social como lo plantea Smith. Un asunto de vital importancia en lo que se refiere a la flexibilización organizacional, a la capacidad de respuesta competitiva y a los efectos que la composición técnica de capital (número de maquinas por número de hombres) pueda tener sobre la rentabilidad, los precios y la productividad, adicionalmente de los efectos sobre las condiciones de supervivencia y crecimiento tanto de corto como de largo plazo, además de los efectos directos e indirectos, sobre el desarrollo humano y el cambio organizacional.

A propósito de lo anterior, es necesario relativizar un poco el alcance del concepto de agencia. Dentro de la concepción Sen, la agencia es la condición humana que las personas alcanzan cuando partiendo "de sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, aumentan las posibilidades de producción"[13]. Así, la agencia se plantea en términos de potencialidad productiva pero no de desarrollo. En esta propuesta de Sen se evidencia la prevalencia del valor de la agencia en función del "hacer" y del "saber hacer" sobre la valoración en función del "ser" y del "saber ser". No faltará quien asegure que los funcionamientos que capacitan a las personas para el "hacer" son los mismos que definen su "ser". Un reduccionismo vulgar que poco o nada aporta a la presente reflexión, desconociendo el papel que otras categorías existenciales puedan tener en el desarrollo humano y organizacional.

En lo referente al capital humano y bajo la acepción que aquí se ha entendido, la agencia sería tanto la potencialidad como la efectividad que una persona alcanza al capitalizar sus habilidades, conocimientos y experiencia en términos de la capacidad de generación de valor. Dado que la generación de valor puede orientarse hacia el trabajo autónomo o hacia el trabajo contractual, la materialización que una persona puede realizar de su agencia, depende además, de las condiciones en las cuales aplique dicha potencialidad. Se hace referencia explícita a las condiciones societales y a las de mercado, que dan cuenta del potencial que las personas de una colectividad puedan tener para el aprovechamiento de su agencia en el caso específico del "hacer" y del "saber hacer" productivo. O ya, en el caso de las condiciones laborales en general y de las condiciones organizacionales en particular, serían aquellas condiciones que permitan a las personas comercializar su capacidad de agencia y a las organizaciones demandarlas en función de dicha capacidad. Al parecer, esta no es, hasta el presente, una prioridad en las organizaciones empresariales ni en los mercados laborales.

El nivel de la eficiencia con el que las empresas puedan aprovechar la capacidad de generación de valor en términos de la capacidad de producción comprada a sus funcionarios, dependerá, en buena parte, del conocimiento acerca de la magnitud de la capacidad comprada y del potencial empresarial de aprovechamiento de este tipo de capacidad.

13. *Ibid*. Pag. 2

En general, el aprovechamiento de la agencia del capital humano se convierte en un factor estratégico para la gerencia y para la competitividad en especial a la vez que se consolida como un factor de desarrollo social y humano. Al respecto poco habría que argumentar.

Pero la reflexión se orienta hacia otra dirección. ¿Solamente son aprovechables las capacidades productivas del recurso humano en una organización?, ¿Es importante para las organizaciones de hoy aprovechar otro tipo de capacidades de su recurso humano?, ¿Conoce la organización el conjunto de funcionamientos (oportunidades) no aprovechadas de su recurso humano?. Es claro que respuestas en este sentido llevarían a replantear los procesos de selección del personal, sus formas de evaluación, sus formas de aprovechamiento y por supuesto, sus articulaciones actuales y posibles con el entorno.

6. Las capacidades humanas

Ahora bien, Sen considera la expresión de las capacidades humanas en las personas como la "habilidad para llevar el tipo de vida que consideran valiosa e incrementar sus posibilidades reales de elección"[14]

Dos aspectos son relevantes en la investigación actual en las organizaciones en este aspecto: el primero, conocer si las personas consideran la actividad laboral dentro de la valoración que hacen del tipo de vida que desean vivir; y segundo, en qué forma y bajo qué criterios se hace dicha valoración. Es de esperar que el tipo de vida que se desea y se valora vivir incluya el tipo de actividad laboral que se desea realizar, pues ella acapara buena parte del total del tiempo de vida del ser humano. Sin embargo, factores de otro tipo, por ejemplo, culturales, sociales y de condiciones de vida, entre otros, afectan esta valoración en diferentes contextos. La gerencia del recurso humano no puede escapar de estas condicionantes.

Sin embargo, la verdadera importancia de la interpretación que Sen hace de las capacidades para el avance de la teoría organizacional en general y para el desarrollo organizacional en concreto, está en que la actividad laboral puede ser una verdadera elección de las personas. Existe una conexión directa del hecho de que los trabajadores puedan elegir su actividad laboral desde sus capacidades con la forma como se construye la organización misma, con su cultura y con su institucionalidad, esto es, con el sistema de relaciones que la sustentan (con la institucionalidad propiamente tal). Cuando esta conexión se detecta, se evidencian resultados de productividad, creatividad y pertenencia que amplían la sinergia del capital humano y elevan la eficiencia de los desempeños y la inversión. De manera pues que orientar la atención gerencial hacia garantizar la conexión entre los elementos que ya se han enunciado, constituye un factor básico en la búsqueda de la eficiencia organizacional y económica dentro de las consideraciones actuales de la teoría del capital humano, con claros efectos en el desarrollo societal y organizacional y el crecimiento económico en general.

Se está en presencia de un campo inmenso de investigación y aprovechamiento tanto económico como social. Los elementos aquí expuestos son tan sólo algunos de los muchos que tocan en forma directa con esta discusión. Si se acepta, y no sin razón, que el mundo contemporáneo está constituido básicamente por organizaciones y de

14. *Ibid*. Pag. 2

esto se podrá estar seguro a futuro, será inevitable el avanzar, en aclarar el papel de las personas como funcionarios dentro de las organizaciones con las que comparte su vida y en las que a través suyo desarrolla sus capacidades de "hacer" y del "saber hacer" y construye permanentemente sus formas de "ser" y de "saber ser". Este último aspecto es necesario incorporarlo a la nueva teoría de las organizaciones empresariales con el derecho propio que le da al ser humano ser parte integral de ellas.

Bibliografía

- Sen, Amartya (1998). "Human Capital and Human Capacity". En: Cuadernos de Economía, v. XVII, n. 29, Bogotá.
- Bertalanffy, Ludwig Von (1968). Teoría general de los sistemas. México. Fondo de Cultura Económica.
- Cuevas, Homero (1996). El capital humano en el sistema de precios. En: Cuadernos de Economía N° 24. Departamento de Teoría y Política Económica , Facultad de Ciencias económicas, Universidad Nacional de Colombia, Santafe de Bogotá.
- Sen, Amartya (1997). La desigualdad económica. México. Fondo de Cultura Económica.