

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA VALORACIÓN DEL COSTO DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Lic. Anailys Aguilera Díaz
Facultad de Contabilidad y Finanzas
Universidad de La Habana.
anailys@fcf.uh.cu
La Habana
Cuba

Resumen

Recibido: 2/7/2011 Versión Final Aprobada: 10/12/2011

La valoración y gestión del Capital Humano constituye en la actualidad un aspecto clave para lograr un apropiado desarrollo empresarial, pues son las personas las que con sus capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades las encargadas de la generación de valor en las organizaciones, a partir de la producción de bienes y servicios. El hecho de medir y gestionar este valioso recurso, considerado como un activo intangible, se ha convertido en una necesidad básica para la obtención de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. En este artículo se trata de destacar la importancia que reviste la integración de los procesos de gestión de los recursos humanos en la valoración y gestión del Capital Humano. Para lograrlo toman en cuenta las particularidades de cada uno de los procesos (Reclutamiento, Selección, Inducción y Capacitación) en las condiciones actuales, donde las personas son el recurso distintivo. Se resalta que se hace necesario para la adecuada valoración del costo del capital humano la relación con sus procesos de gestión, lo que permite lograr un impacto más efectivo en la obtención de valor agregado.

Palabras claves: Capital Humano, Valoración y Gestión, Recursos Humanos

Clasificación JEL: M41

Introducción:

Se distinguen hoy en día recursos que constituyen Activos Intangibles capaces de proporcionar una importante fuente de obtención de ventajas competitivas para las empresas; y que tienen su origen en los conocimientos, habilidades, valores y aptitudes de las personas que forman parte del núcleo estable de la Empresa; así como las tecnologías de procesos, las relaciones con el entorno, la imagen de la organización, entre otros a los que se les denomina **Capital Intelectual**. Estos elementos son reconocidos en la actualidad como factores claves del éxito y como los que más valor añaden a las entidades.

En los últimos años ha aumentado el interés por estos recursos prácticamente invisibles, al menos en las empresas que persiguen ser diferentes y por tanto, superiores al resto de los competidores. Los cambios que se han producido en el mundo en el último decenio han facilitado a las organizaciones una mayor competencia y eficiencia para administrar sus recursos y se le ha brindado especial atención al Capital Intelectual (recursos intangibles), para generar nuevos servicios, productos, patentes, tecnologías y proyectos, por lo tanto, la gestión del conocimiento, en particular del Capital Intelectual, ha adquirido una importancia especial para el triunfo de una organización.

Dado que el capital intelectual es la verdadera fuente de creación de valor de las organizaciones, se ha vuelto necesario gestionar, y por tanto medir, los intangibles tanto como los tangibles. Esto es particularmente importante respecto al Capital Humano, que constituye el soporte del Capital Intelectual, puesto que ningún activo tangible o intangible genera valor si no existe un acto humano que lo movilice. Y si las personas hacen la diferencia competitiva, es necesario, entonces, tener un proceso de medición y gestión más detallado. Las empresas normalmente conocen el costo de las personas, pero desconocen el valor que aportan. Comenzar a comprender y medir los impactos en los resultados que tiene el capital humano, permitirá asumir un nuevo enfoque de gestión del talento humano como una inversión que genera valor.

La fuerza de trabajo o la capacidad de trabajar que posee el capital humano es el conjunto de cualidades físicas e intelectuales que el hombre posee. El capital humano es definido en los términos más simples como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad.

La empresa es una entidad económica donde se combinan dinámicamente factores que son necesarios para el proceso de producción, entre los que se encuentran como factores esenciales el capital, el capital humano, el trabajo y la dirección empresarial. Sin dudas el capital humano es el elemento que permite la integración de los diferentes factores que intervienen en el desarrollo organizacional.

El Conocimiento como base fundamental del Capital Humano.

El conocimiento, definido como un conjunto de información desarrollada en el contexto de una experiencia y transformada a su vez en otra experiencia para la acción, es algo surgido con el propio hombre. Estos temas tienen sus orígenes desde la época de Marx, pues para él el conocimiento incorporado es fuente de valor; porque es una expresión del trabajo. Según Marx, el valor de la mercancía solo surge del trabajo: es precisamente la fuerza de trabajo la única capaz de generar valor. Pero en ese proceso operan tanto el trabajo inmediato que ocurre durante el proceso concreto de manufactura, como el trabajo general que se incorpora al valor a través de los conocimientos y las tecnologías. El propio Marx¹ define así: “Es trabajo general todo trabajo científico, todo conocimiento, todo invento”.

El conocimiento es un aspecto clave del capital humano y por ende del capital intelectual, pero no es lo mismo que inteligencia. Conocimiento es una síntesis de la información, mientras inteligencia es lo que hace falta para crear conocimiento. Inteligencia implica que existen las habilidades necesarias para aprender, transferir conocimiento, razonar, ver lo que es posible, encontrar nuevas interpretaciones, generar alternativas y tomar decisiones sabias. Al expandir la inteligencia se genera

¹ Marx, C. El Capital. Editorial Ciencias Sociales. 1980. Pág. 110-159

capital intelectual creando nuevo conocimiento, o sea la "materia prima" que permite a las personas innovar creando nuevos productos, servicios, procesos y métodos gerenciales.

El conocimiento es una de las bases principales de valorización en las organizaciones. Actualmente, en nuestro medio, y con mucha frecuencia, se ven los gastos en las personas como costos y no como generadores de futuros ingresos, como inversiones. Pero de cómo se emplee, desenvuelva y organice continuamente el conocimiento dentro de las organizaciones, depende que se transforme en capital intelectual, y es a partir de ese momento que pasa a agregar valor a los productos o servicios. Este capital es, la mayoría de los casos, más valioso que el propio capital físico de la empresa. El conocimiento organizativo se mide entonces a través del Capital Intelectual de la organización, el que a su vez trae aparejado el Capital Humano.

El Capital Humano.

El capital humano constituye el elemento fundamental de la organización, es lo que permite a la empresa tener ventajas competitivas que lo diferencien del resto de las demás organizaciones del mercado; comprende entre otros elementos el conocimiento, la competencia, los valores y el potencial innovador de los individuos dentro de la organización y su capacidad de aprender. Es la base de la generación de los otros dos tipos de Capital Intelectual, aunque necesita del capital estructural y relacional para que sea efectivo.

El término capital humano apareció por vez primera en un artículo del Premio Nobel en Economía Theodore W.Schultz publicado en 1961. Desde entonces, los economistas han identificado con muchos términos el concepto de capital humano. La mayoría coinciden en que el capital humano comprende habilidades, experiencias y conocimientos.

El capital humano es quizás el concepto más importante del capital intelectual por ser fuente de innovación y renovación estratégica de la empresa. Hace referencia no tanto a las personas sino a aspectos como el conocimiento, experiencia, motivación, habilidad de razonamiento y decisión, lealtad, etc., que poseen las personas y los

grupos. En concreto el capital humano va dirigido a la mejora de las capacidades del individuo.

Es importante señalar además que aunque no debe verse al hombre como capital humano sino como propietario de este, no se debe separar a la persona de sus capacidades y destrezas, ya que no hay forma de poner en práctica las segundas sino a través de la primera, quiere decir esto que las capacidades y destrezas no van solas, sino que están dentro del ser humano y que es este quien las pone en práctica.

Teniendo en cuenta los criterios y tendencias relacionados con el Capital Humano, el mismo se puede concretar como el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, aportes y experiencias de todos los individuos que forman parte de la organización; así como el sentido de pertenencia de cada uno de los miembros con la misma, que le permita expandir la cultura individual de cada miembro en función del desarrollo individual y de la organización.

El Capital Humano y su interrelación con los procesos de Gestión de Recursos Humanos: Valoración y gestión.

Uno de los aspectos esenciales en el desarrollo del capital humano es el aumento y perfeccionamiento de las capacidades de los trabajadores. Estas capacidades se realzan con la preparación, la formación, el adiestramiento y la experiencia. Se refiere fundamentalmente al conocimiento práctico, el talento, las habilidades adquiridas y las destrezas aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente valiosos activos estratégicos, factor diferencial para alcanzar el éxito.

Como se ha dicho el recurso humano es el más importante, por lo que resulta de gran utilidad e interés medir el impacto que tiene este capital humano en los resultados de la empresa. Para medir sus costos y su productividad, se plantea que se combinen aspectos cuantitativos y cualitativos desde tres puntos de vista: Organizacional (aportes a los objetivos corporativos), Funcional (contribuciones al mejoramiento de los procesos) y Recursos Humanos (valor agregado clasificado por cinco categorías de actividades).

Precisamente el capital humano que forma parte de la empresa lo seguirá siendo siempre que la misma sea capaz de proporcionarle los elementos necesarios para fomentar su desarrollo; y por tanto permanecer en la empresa; tratando de retener a sus mejores empleados, siempre teniendo presente que a aunque los recursos humanos son importantes en la empresa, no son propiedad de la misma.

Una buena administración del capital humano promueve el rendimiento operativo generando valor en toda la organización. Esto permite que la misma sea más eficiente en los sistemas y procesos de recursos humanos para reducir costos, mejora la productividad, orienta al personal con metas y objetivos para impulsar el rendimiento de la empresa asegurando su posición dentro del mercado.

Las empresas que no prestan la suficiente atención a su capital humano pueden tener muchas desventajas para desarrollar las potencialidades del mismo. Ante esto resulta imprescindible la necesidad de implementar estrategias eficientes para el aplicarlas en los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, así como desarrollo y formación del mismo a través de la capacitación.

Para el mejor perfeccionamiento de la gestión de los recursos humanos se deben desarrollar adecuadamente las estrategias en cada uno de sus procesos, partiendo de identificar cada uno de estos así como los aspectos que los integran. En tal sentido se describen los procesos de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción y Capacitación (Formación y Desarrollo).

Reclutamiento: Es el proceso de identificar e interesar candidatos para llenar vacantes en las organizaciones Su inicio comienza con la búsqueda de personas y termina cuando es obtenida la solicitud de empleo por parte de los futuros candidatos al proceso de selección

Selección: Es la elección de la persona adecuada para el puesto de trabajo o cargo adecuado entre los candidatos reclutados, con vistas a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

El Diseño del Puesto de Trabajo y del cargo constituye un factor influyente en el trabajo de selección, ya que este es el punto inicial de todo trabajo de selección de un candidato.

Inducción: Es la orientación, inducción o ubicación del personal que se produce concluido el proceso de selección del mismo.

El proceso de orientación y ubicación puede prolongarse o acortarse en dependencia de las acciones que tome la organización. Las empresas modernas dedican muchos esfuerzos y recursos en convertir a los recién llegados en elementos productivos y satisfechos, este hecho convierte al individuo en una inversión desde su primer día de trabajo.

Capacitación: Es la adquisición de conocimientos y habilidades que mejoran la productividad. Es el entrenamiento específico y el aprendizaje en el puesto de trabajo.

Los procesos de reclutamiento y selección en el área de recursos humanos juegan un papel importante y estratégico, ya que de la correcta selección del personal dependerá que los desembolsos futuros que realizará la empresa para la permanencia de cada individuo seleccionado, se conviertan en una inversión que permita mediante su costo lograr mayores beneficios y utilidades. Para conseguir que las inversiones en capital humano generen los resultados esperados, se requiere de procesos de inducción y capacitación adecuados, para que cada persona logre a través del tiempo potenciar sus conocimientos y habilidades.

Desde esta perspectiva se puede decir que la permanencia de los trabajadores en la empresa debe verse como una inversión en el largo plazo y no en el corto, ya que implica una mayor inversión en la selección e inducción del personal y mayores costos de capacitación; los cuales deben evaluarse en el largo plazo donde se obtienen los beneficios concretos.

La inversión en actividades que garanticen y mejoren el desarrollo del capital humano en cada uno de los procesos, forma parte del costo del capital humano de las empresas, además de las retribuciones que cada trabajador recibe por el pago

equitativo en términos de su propio esfuerzo, resultados y en comparación con otros trabajadores.

En definitiva, la correcta aplicación de las estrategias de los procesos de gestión de los recursos humanos, así como la interrelación de los mismos, provoca una mejora continua tanto en el individuo como en la organización. Esto finalmente genera valor agregado, que al mismo tiempo se convierte en capital humano, el cual forma parte del capital intelectual que incrementa el valor de la empresa.

Los resultados que se generan de la gestión del capital humano de la empresa, se ven reflejados en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas a partir del progreso de sus capacidades y en el perfeccionamiento de la efectividad de los sistemas organizacionales. No obstante, a los efectos de la empresa como ente económico, esto solo se manifiesta cuando influye en los resultados del tipo empresarial como la productividad, la calidad, competitividad, rentabilidad, etc.

Precisamente por esto las empresas necesitan medir el impacto en sus resultados que se generan a través de la gestión de su capital humano; y en este sentido juega un papel importante la valoración y medición del costo del capital humano a partir de los procesos que integran la gestión de los recursos humanos. (Reclutamiento, Selección, Inducción y Capacitación),

Todo lo anterior se puede integrar mediante un sistema de indicadores que permita relacionar los objetivos propios de la gestión de recursos humanos con los resultados de la empresa, con el fin de medir el impacto en el valor agregado que se obtiene como resultado de dicha gestión.

Conclusiones:

El Capital Humano es el elemento clave en la creación de valor de las empresas, y de su eficiente gestión depende el éxito organizacional. Determinar el Costo de dicho Capital a partir de un adecuado sistema de indicadores que integre los procesos de gestión de los recursos humanos, permite lograr un impacto más efectivo en la obtención de valor agregado.

Bibliografía (APA)

- Alhama Belamaric R.(2003 julio). Midiendo el impacto de la gestión de recursos humanos. Consultado el día 11 de mayo de 2011. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/.../migrh.htm>
- Hamel G., Prahalad C.K. (1994) Competing for the Future. Harvard Business School Press; Boston, Mass.
- Lau Rodríguez C. (2001) Diseño de un Modelo de Gestión Integral de los Recursos Humanos para el sector de Turismo de Cuba. Tesis Doctoral.
- Leboyer C.L. (1997) Gestión de las Competencias. Ediciones Gestión 2000, S.A.
- Lechuga Almaraz J. (2011, 10 de febrero). Medición del Impacto del Capital Humano. Consultado el día 11 de mayo de 2011. [http://jesuslechuga.com/?p=457.](http://jesuslechuga.com/?p=457)