

EL CAPITAL HUMANO: FUENTE DE VENTAJA COMPETITIVA

EQUIPO DE DISEÑO, Cincus Capacita

RESUMEN:

El capital humano en los marcos de la gestión empresarial actual es un tema de tratamiento frecuente en la literatura gerencial, publicada por los países más desarrollados, debido, entre otras razones, a la importancia que se concede actualmente a las personas como factor de diferenciación y que permite elevar la competitividad de una organización en el mercado. Con el fin de definir los conceptos de Capital Humano y algunos de los modelos que lo describen, se realizó una exploración de la literatura disponible.

Al hablar de Capital Humano, implícitamente se hace referencia a los recursos disponibles por cada individuo. Estos recursos responden a una serie de variables propias de cada individuo y están claramente relacionados con su formación, capacidades, personalidad, competencias, etc.

Se han definido tres elementos componentes del Capital Humano: el *Capital Intelectual* (conocimientos, habilidades y/o experiencias); el *Capital Social* (estructura de las relaciones y/o redes de contactos); y el *Capital Emocional* (fuerza interior, coraje y/o resistencia/resiliencia).

EL CAPITAL HUMANO:

Las organizaciones requieren de individuos que trabajen para ellas, con suficientes recursos para desarrollar sus labores de una manera relativamente autónoma. Esto hace referencia a "*cosas que la personas tienen*" o mejor dicho, a los recursos productivos de cada individuo.

¿Qué es lo que hace que las personas posean estos recursos productivos? ¿Qué hay acerca de la capacidad de estos individuos de agregar valor a su propia gestión y a la organización a la que pertenecen?

Se han identificado tres tipos de recursos que las personas poseen, los que en conjunto forman su "Capital Humano"

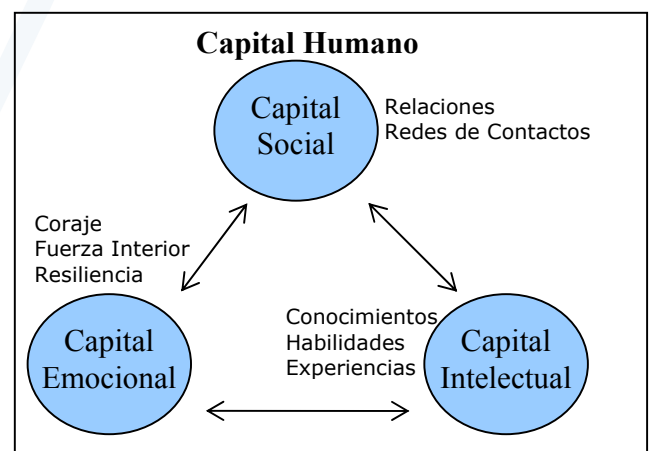


Figura: Elementos del Capital Humano

El Capital Intelectual: Este se refiere a la complejidad cognitiva, conocimientos, capacidad para aprender y la experiencia adquirida.

En la actualidad se le ha puesto una mayor atención a la Gestión del "Conocimiento", sin embargo esta es sólo una dimensión y por lo tanto no se deben dejar de lado los otros componentes, para lograr una gestión integral del Capital Humano.

El Capital Social: Las capacidades sociales entregan activos importantes para desarrollar y mantener redes de contactos. Estas redes constituyen un activo, ya que permiten acceder al "Capital Humano" de todos los integrantes de esta red, es así como permitiría a un individuo aumentar exponencialmente sus Activos.

El Capital Emocional: Poseer conocimientos especializados y potentes redes de contacto, no es todo, para cumplir objetivos y que las cosas ocurran los individuos necesitan desarrollar su Capital Emocional.


Hay aspectos que permiten obtener el máximo potencial de los conocimientos y de las redes de contacto, estos tienen que ver con: la confianza en sí mismo, el coraje, la capacidad a sobreponerse, la integridad y resiliencia. Esto permite potenciar redes de contactos confiables y potentes y por ende aumentar su capital intelectual.

El objetivo es lograr que estos activos se transformen en el Capital de los individuos y que las organizaciones puedan administrar este capital para lograr objetivos individuales y grupales.

GESTIONAR EL CAPITAL HUMANO:

El concepto de competir sobre la base del Capital Humano, permite obtener ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. La base, es que el Capital Humano **no sólo es aplicable a los individuos, si no que a la Organización.**

La Organización debe preocuparse por potenciar las diferentes dimensiones del Capital Humano; Fomentando el Capital Intelectual a todo nivel, entregando conocimientos y facilitando su aplicación. Potenciando la creación de redes al interior de la organización e incluso con otras organizaciones (clientes, proveedores); Valorando las competencias emocionales de sus colaboradores, buscando seleccionar y desarrollar individuos que puedan conjugar sus objetivos, con los objetivos organizacionales.

Las organizaciones están en una constante búsqueda por diferenciarse de sus competidores y obtener ventajas competitivas. Uno de los factores más influyentes para lograr una diferenciación sostenida, está dado por las **personas** que se desempeñan en la organización y por como estas son administradas y/o gestionadas. 

Referencias:

- Sull, D. (1999) Why good companies go bad. Harvard Business Review.
- Huy, Quy Nguyen (1999) Emotional capability, emotional intelligence and radical change. Academy of Management Review
- Spender, J.C. (1996) Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm.
- Fukuyama, F. (1995) Trust: Social Virtues and the Creation of prosperity.
- Goleman, D. (1995) Emotional Intelligence.