

Capital Humano

El concepto de capital humano fue acuñado por primera vez por Gary S. Becker, Premio Nobel de Economía en 1992, quien, al formular los principios de la teoría microeconómica, desarrolló el enfoque del capital humano, que formaba parte de una teoría más general para determinar la distribución del ingreso de la fuerza de trabajo. Sostiene que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades (Werther & Davis, 2008).

Como podemos observar, el concepto de capital humano nace en la teoría de microeconomía para determinar el ingreso de la fuerza laboral. Por ende, en cualquier organización, uno de sus *principales valores* es el *capital humano* ya que este determina el grado de éxito de cualquier empresa. Y determina el éxito porque representa la *suma de los conocimientos, habilidades y actitudes* que poseen todos y cada uno de sus miembros. Todo este conocimiento colectivo lo conocemos como *capital intelectual* de una organización y es lo que le *da una ventaja competitiva* a toda organización.

Para que toda organización funcione adecuadamente, hay que gestionar todos sus recursos de manera eficiente y eficaz; y como ya sabemos, uno de esos recursos son las personas que trabajan en ella, por lo que se hace necesario *definir el alcance o injerencia* que tiene un departamento de administración de capital humano o departamento de recursos humanos dentro de la organización. El alcance del departamento es el de proporcionar *apoyo estratégico* en la alta gerencia cubriendo las vacantes requeridas en tiempo y forma; así mismo, es el encargado de desarrollar las competencias requeridas en los trabajadores a través de la capacitación y actualización de sus empleados, ayudándolos en su crecimiento personal y su carrera profesional dentro de la empresa, también se ocupa de proveer seguridad social y compensaciones, sueldos y salarios. Ejercer el control directo sobre los recursos financieros, la materia prima y los procedimientos operativos *no es responsabilidad* del departamento de recursos humanos (Rodríguez, M. 2014).

Capital Humano

REFERENCIA:

Werther W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México, DF.: McGraw Hill.