

---

## **Impacto social del insuficiente aprovechamiento del capital humano en el sistema empresarial cubano**

### **Social Impact of Poor Utilization of Human Capital in the Cuban Enterprise System**

**Dr. Enrique Verdecia Carballo**

Profesor Auxiliar

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO

Programa Cuba

[enrique@flacso.uh.cu](mailto:enrique@flacso.uh.cu)

**Fecha de enviado:** 29/06/2015

**Fecha de aprobado:** 06/07/2015

---

**RESUMEN:** El presente trabajo aborda la teoría del capital humano desde una posición sociológica partiendo del criterio teórico que asumen los especialistas con relación a dicha materia y cómo esto tiene una conexión directa no solo con el desempeño profesional de los trabajadores, sino también con su desempeño social. Además, se da una visión de esta problemática desde la perspectiva cubana y se reflejan los factores internos y externos que pueden estar influenciando en el deficiente aprovechamiento del capital humano, lo que tiene un impacto negativo en las dimensiones empresarial, personal y social.

**PALABRAS CLAVE:** capital humano, capacitación, empresa.

**ABSTRACT:** This paper addresses the theory of human capital from a sociological approach based on the theoretical position assumed by specialists with regard to that matter and how this has a direct connection not only with the professional performance of workers but also their social performance. Furthermore, it gives an overview of this problem from the Cuban perspective and the internal and external factors that may be influencing the poor utilization of human capital are reflected, which has a negative impact on business, personal and social dimensions.

**KEYWORDS:** human capital, training, enterprise.

Durante mucho tiempo se había considerado al ser humano como objeto de explotación y obtención de riquezas mediante el trabajo forzado y la dominación de clases. El desarrollo social y el surgimiento de los sistemas de escolarización y enseñanza ayudaron a la transformación de esta realidad despertando la conciencia de hombres y mujeres con relación a su posición activa y creadora dentro del mundo en que viven. Las clases con el poder sobre los medios de producción no tardaron en ver a la educación como una de las inversiones más importantes y necesarias, por cuanto dotaría al hombre de preparación, adiestramiento, habilidades, conocimientos, aptitudes, destrezas, en fin, de un capital.

Los años 60 fueron decisivos para impulsar la teoría del *capital humano* que colocó al hombre y a la educación en el centro de la vida económica, política y social de cualquier país.

Cuba no fue excepción alguna. Desde el comienzo del proceso revolucionario la educación sufrió transformaciones trascendentales. Era imprescindible la preparación cultural, intelectual y laboral del pueblo como única vía para desarrollar el país desde todo punto de vista. Poco a poco se fueron elaborando los programas de estudio de todos los niveles de enseñanza; se crearon nuevos planteles en zonas donde la educación era nula; los niños y adultos con necesidades educativas especiales encontraron un espacio de aprendizaje dentro de la escuela cubana y se intensificaron los programas de preparación y formación de maestros.

La enseñanza pregraduada iba tomando forma, pero la dirección de la Revolución comprendió también que mantener la educación, preparación y formación de los trabajadores, intelectuales y obreros tenía una importancia

vital para mantener la continuidad del proceso. Es entonces cuando comienzan a crearse las escuelas ramales de cada ministerio, encargadas de la capacitación y superación de sus cuadros y trabajadores. Un ejemplo palpable fue la fundación de la primera Escuela de Administradores de Industrias, idea del Comandante Ernesto Che Guevara, devenida hoy Escuela Superior de la Industria Básica.

En este centro, con alto prestigio a nivel nacional e internacional, se han formado cada año, desde su creación, miles de personas con diferentes categorías laborales que han accedido a los cursos que en él se imparten en función de enriquecer el *capital humano* de los trabajadores de la industria.

### Fundamentos Teóricos

La teoría del capital humano se desarrolló en la década de los 60 como resultado de la necesidad de reconstruir los estados naciones devastados por la Segunda Guerra Mundial y para lo cual era necesario reorganizar los sistemas educacionales enfocándolos hacia una perspectiva funcionalista (Feito Alonso, s/a, p. 6). La educación considerada como una inversión necesaria encontró confianza en los sectores públicos y privados aunque atentó contra ella la masividad de personas tituladas y que finalmente no encontraban una colocación laboral. Esto trajo consigo la progresiva desaceleración del gasto público en educación y la pérdida de credibilidad en la teoría del capital humano (Bonafant, 1998, p. 172).

Veinte años después, esta teoría recobra la vitalidad y renueva su significación con un matiz más cualitativo, donde educación y formación serían factores fundamentales para el crecimiento económico y la competencia internacional. El entorno socioeducativo también había cambiado: acontecen las reformas

educativas en los países capitalistas e irrumpen los cambios tecnológicos que repercuten en las relaciones económicas, sociales y culturales de la sociedad.

Los posteriores adelantos científicos y el desarrollo de las ciencias de la información aportan a la teoría del capital humano mayor validez; los contenidos educativos se colocan en el centro de las sociedades puesto que ven el desarrollo como fruto de la actividad transformadora del hombre que posee, domina y crea nuevos conocimientos.

Pero... ¿qué es capital humano?

P. Belly señala que *el capital humano es el conocimiento que posee cada individuo* (Belly, P. 2006, p. 1).

Por otra parte J. Gleizes lo define como *el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de savoir-faire, etc.* (Gleizes, J. 2000, p. 1).

De igual forma A. Hernández se refiere a este concepto 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.* (Hernández Salgado, A. 2006, p. 3)

Por último es válido añadir algunas de las definiciones de capital humano que trabaja C. Lazcano:

- Capital humano es el stock de conocimientos y habilidades humanas más bien referidas a la educación, formación y escolaridad adquirida. El stock de Capital Humano de un país tiene que ver más con la calidad que con la cantidad de la mano de obra. Un mayor

Capital Humano aumenta la productividad de la mano de obra. Cuanto más rápido y equitativo sea el proceso de acumulación de Capital Humano, se tenderá alcanzar procesos de crecimiento económico sostenido, resolver el problema de la cantidad y calidad de empleo, resolver el desequilibrio externo y disminuir el grado de la pobreza y la desigualdad en la distribución de ingresos (Lazcano Herrera, C. 2000, p. 6)

- Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente útil. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la "*calidad del trabajo*" es algo confuso. En sentido más estricto del término, el Capital Humano no es realmente capital del todo (Lazcano Herrera, C. 2000, p. 6-7).
- El Capital Humano se entiende como la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad en la economía moderna y aprovecha el talento de las personas (Lazcano Herrera, C. 2000, p. 7)
- Capital Humano es riqueza, valor, una acción, el bien principal o más importante de una persona, capaz de regenerarlo, con sus energías físicas y mentales. Él es dinámico, surge, se desarrolla y proporciona valor por la actividad social o de producción del hombre (Lazcano Herrera, C. 2000, p. 11).

A juicio del autor del presente trabajo, el análisis de los teóricos y especialistas dedicados al tema encuentra puntos de contacto desde algunas posiciones, como en otras, se halla en total divorcio. Existen criterios dirigidos esencialmente a ver el problema desde una arista económica sin establecer conexión con la educación y su influencia sobre la formación del individuo.

No es menos cierto que en el desarrollo de la personalidad del ser humano, este adquiere conocimientos y habilidades propios del saber popular a partir de la interacción con la familia y el medio que lo rodea; pero es la educación la encargada de guiar y orientar su formación en función de la acumulación de conocimientos específicos o generales que determinarán finalmente su vocación y por consiguiente su status laboral, aunque no siempre sea así.

Asimismo, se refieren al saber acumulado pero no se hace alusión a la posición creativa y reflexiva que debe asumir el hombre cuando se enfrenta al contenido o información. El autor concuerda en que lo más importante no es la cantidad sino la calidad de la educación (Lazcano Herrera, 2000, p. 6), pero considera que la verdadera calidad se evidencia cuando el nivel de asimilación y procesamiento es autónomo, independiente, sin mediaciones y culmina con dos momentos importantes para la formación del capital humano:

- Toma de posición crítica y consciente ante el hecho en sí del aprendizaje.
- Alcanzar la capacidad y habilidad de producir nuevos contenidos extraídos de la práctica cotidiana y la experiencia y conocimientos adquiridos, sin dejar de reconocer que estos no son absolutos e inamovibles.

Otros autores asocian directamente la teoría del capital humano con los niveles de

información alcanzados por el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y el talento de las personas (Lazcano Herrera, 2000, p. 7). Esto deja ver entre líneas otro concepto muy asociado al de capital humano y de vital estudio también para los teóricos: *el capital intelectual*. En sus inicios este término se abordó como fruto de la buena relación vendedor-cliente, mientras que en la actualidad se ve como activos intangibles que proporcionan valores económicos importantes (Osorio Núñez, 2003, p. 3).

Desde el punto de vista personal de este autor se reconoce como categoría primaria en la formación del individuo a la familia, quien aporta los primeros conocimientos, habilidades, valores, normas y costumbres, siendo estos su primer capital; luego la escuela en todas sus etapas le incorpora saberes que cultivan su intelecto a la par que la sociedad le ayuda a moldearlos de acuerdo a sus intereses personales y colectivos; por tanto se considera que debe valorarse responsablemente la contribución que hacen al desarrollo y la formación plena del individuo, el *capital intelectual* y el *capital humano*, sin ver en sus esencias puntos de divergencias.

Otro análisis interesante lo es sin duda el determinismo económico que se le otorga a esta teoría cuando se establece una relación directamente proporcional entre acumulación de capital humano y productividad, o se refieren al poder casi sobrenatural de resolver el problema de la cantidad del empleo, el desequilibrio externo y la disminución del grado de pobreza, y la desigualdad en la distribución de ingresos (Lazcano Herrera, 2000, p. 6). La realidad mundial ha demostrado todo lo contrario, puesto que sobre la formación de capital humano pesan también las condiciones y relaciones económicas, políticas y sociales de un país; los medios y recursos mínimos que necesita para

desarrollarse; la manera en que se optimiza la utilización de dicho capital; el grado de independencia con relación al crecimiento del Producto Interno Bruto, el equilibrio entre los niveles de importaciones y exportaciones que se ejecutan, entre otros aspectos.

### La empresa cubana, ¿realidad diferente?

La connotación sociológica que adquiere la teoría del capital humano vista desde el prisma

cubano, conlleva al análisis holístico de la misma.

El aprovechamiento óptimo del capital humano en las empresas es visto por este autor desde tres dimensiones importantes, cada una con determinados indicadores de imprescindible consideración.

DIMENSIONES	INDICADORES
<b>EMPRESARIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión de los recursos humanos.</li> <li>▪ Categorización de los trabajadores según su capital humano.</li> <li>▪ Determinación de necesidades de aprendizaje (DNA).</li> <li>▪ Puestos de trabajos.</li> <li>▪ Mandos de dirección.</li> <li>▪ Plan de capacitación.</li> </ul>
<b>PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspiraciones personales, familiares y laborales.</li> <li>▪ Perspectivas generacionales.</li> <li>▪ Influencia en la familia a partir del capital humano que posee.</li> <li>▪ Historial escolar.</li> </ul>
<b>SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entorno comunitario aledaño a la empresa.</li> <li>▪ Reconocimiento e influencia social por el capital humano que posee.</li> <li>▪ Influencias de la empresa.</li> <li>▪ Movilidad.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

La gestión adecuada de los recursos humanos, la continua preparación y formación de los mismos, la explotación al máximo de las potencialidades intelectuales, técnicas y laborales del personal, el seguimiento sistemático del desarrollo de habilidades propias o no de la labor que se desempeña y la posibilidad de fomentar una personalidad versátil con relación a ellas, son cuestiones vitales en la vida productiva y social de cualquier empresa.

Cada trabajador debe ser capaz de enriquecer su capital humano a partir de la práctica cotidiana o mediante cursos de capacitación o superación dentro o fuera del puesto de trabajo, lo que debe ser organizado, controlado y dirigido por los mandos de dirección mediatos e inmediatos.

Desde el punto de vista económico al contar con el personal cualificado se pueden explotar a fondo las potencialidades tecnológicas de las

más modernas técnicas que se utilizan en el sistema empresarial cubano; esto redundará en una mayor productividad, desarrollo, eficiencia y por ende, mayor desarrollo social; las empresas alcanzan mayor competitividad y la enseñanza postgraduada se hace considerablemente rentable para ellas.

En la reflexión social, las personas pueden aspirar a trabajos de escala superior; adquieren más cultura a la par de aumentar su reconocimiento e influencia social; existen más posibilidades de reproducción de clases cuya movilidad social depende del capital humano alcanzado, y se toma confianza en el sistema de capacitación y superación dentro o fuera del puesto de trabajo.

En el caso concreto de Cuba el capital humano representa un por ciento importante en el mantenimiento de las conquistas de la Revolución y el desarrollo de una economía basada en los servicios (Santos Rodríguez, 2006, p. 1). La isla no cuenta con considerables recursos naturales, financieros o energéticos por lo que toda su riqueza está depositada en el valor realzado que cada día adquiere la educación y la cultura como medios claves de transmisión y creación de conocimientos.

Los espacios de enseñanzas formales y no formales a todos los niveles persiguen una misma política educacional enmarcada en la formación de un hombre con profunda concepción humanista y un alto grado de preparación cultural, laboral y científica. Muestra de ellos son las escuelas, universidades, centros de investigaciones, la Asociación Nacional de Innovadores y Racionalizadores (ANIR), los foros de ciencia y técnica y los de ciencias pedagógicas, las Brigadas Técnicas Juveniles (BTJ), las Casas de Cultura, los proyectos comunitarios, los Jóvenes Club de Computación, los Video Clubes Juveniles, y a los que este

autor le añadiría las escuelas ramales adscritas a cada ministerio y la Escuela Superior de Cuadros del Estado y del Gobierno. Esta última idea adquiere su fundamento a partir de concebir la formación postgraduada del trabajador cubano como una esfera constante de actualización, preparación, renovación, superación y capacitación tanto dentro como fuera del puesto de trabajo pero en estrecha relación con él.

Las Normas Cubanas de la familia NC-300, sobre el Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano fueron aprobadas e implementadas con el propósito de alcanzar resultados eficientes y racionales en este sentido. Estas normas

*permiten a cada entidad diseñar su propio sistema de acuerdo con sus realidades y necesidades, cual si fuera un traje a la medida. El sistema diseñado en cada entidad coloca en su centro la efectiva participación de los trabajadores para incrementar la productividad, mediante la idoneidad y las competencias laborales, la organización del trabajo, la disciplina, la capacitación, la estimulación moral y material, las condiciones de trabajo seguras, la evaluación del desempeño, la comunicación y el autocontrol de la actividad.* (Camacho Casado, 2007, p. 2)

Dentro de las empresas persisten y conviven diversos problemas relacionados con el manejo del capital humano, a lo que el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Alfredo Morales Cartaya se refiere en una entrevista: *Es necesario lograr en cada entidad un empleo de manera óptima del capital humano y para ello es ineludible la necesidad de sustituir y dejar atrás las formas tradicionales vigentes de gestión de recursos humanos* (Camacho Casado, 2007, p. 2).

Luchar por preservar al máximo la integridad del capital humano, su eficiencia y abogar por



incrementarlo constantemente, es tarea prioritaria que debe proponerse cada colectivo laboral de una empresa.

### **Factores internos y externos que pueden propiciar el insuficiente aprovechamiento del capital humano**

A partir de la sistematización teórica realizada sobre el tema que aborda este trabajo, fue posible determinar cuáles son los factores internos y externos al sistema empresarial cubano que pueden propiciar el insuficiente aprovechamiento del capital humano:

- Deficiente gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Inexistencia de la categorización periódica y sistemática del capital humano.
- Deficiencias en la DNC.
- Deficiencia en la definición de los calificadores de cargo de cada puesto de trabajo y el contenido de los mismos.
- Los mandos de dirección mediatos e inmediatos tienen dominio en la administración del capital financiero y tecnológico, pero no están debidamente preparados en la gestión de los recursos humanos.
- El Plan de Capacitación de la empresa presenta problemas en su elaboración, planificación, concepción y divulgación.
- Los trabajadores no se sienten tratados como si en realidad fuesen el capital más importante dentro de la empresa.
- Los conocimientos que poseen los trabajadores ni se comprenden ni se emplean.
- Los trabajadores sienten que no se toman en cuenta sus criterios en cuanto los modos de producción o estilos de dirección.
- El historial escolar grafica ascensos, estabilidad e inestabilidad en los resultados académicos y valoraciones psicopedagógicas.

- Deben intensificarse las relaciones entre las empresas y las escuelas rurales.
- No hay evaluación (diagnóstico) sistemática del capital humano.

### **Impacto social que tiene el insuficiente aprovechamiento del capital humano**

Los elementos señalados en el epígrafe anterior tienen un impacto directo e indirecto en cuestiones de carácter social que forman parte de la cotidianidad de los trabajadores que integran el sistema empresarial cubano. Investigadores, estudiosos del tema y la propia práctica profesional del autor permiten sistematizar estos aspectos, como se muestra a continuación:

- La mayoría de las aspiraciones de los trabajadores se mueven en el orden económico-laboral sin manifestar relación con el capital humano que se posee, aunque en el caso de los mandos de dirección se refieren algunas de índole personal y familiar.
- Los trabajadores comienzan a subvalorar la superación y la capacitación. No ven el conocimiento como nueva fuente de generación de riquezas.
- Las perspectivas generacionales se dividen en dos grandes grupos: el primero donde reconocen el capital humano alcanzado por sus familiares e impulsa la reproducción de clase y el otro donde el medio familiar propone e induce hacia un nuevo status social porque no ven provecho económico en el capital humano alcanzado.
- El entorno comunitario se muestra insatisfecho con el capital humano que genera y desarrolla la empresa.
- La influencia en la familia a partir del capital humano que se posee se comporta adecuada o insignificante.

- El reconocimiento e influencia social debido al capital humano que poseen los trabajadores es desigual en sentido general.
- La movilidad social de los trabajadores partiendo de su capital humano se comporta de forma ascendente, estable o inestable.

### Conclusiones

El estudio de la teoría del capital humano, abordada desde una concepción histórico dialéctico, materialista, marxista, leninista, contribuye al desarrollo competitivo de la empresa.

La empresa del siglo XXI no es considerada por sus directivos y mandos superiores como centro docente de formación y capacitación permanente en el puesto de trabajo.

La inversión en capital humano produce menos gastos y mayores ganancias cuando se trabaja en función de fortalecer el capital humano del trabajador desde el mismo puesto trabajo.

La inversión en capital humano y su óptimo aprovechamiento genera en el trabajador un estado de satisfacción laboral, familiar y social.

Establecer una interrelación estrecha entre los centros de capacitación y las empresas, propicia una mejor estrategia de preparación del personal y la determinación de sus necesidades de capacitación.

El ser humano, sus conocimientos, habilidades, destrezas, normas de conducta, valores morales, éticos y estéticos, capacidades y competencias, son el único y principal capital con el que cuenta cualquier país para llevar a cabo su desarrollo.

### Referencias:

- Belly, P. (2006). *El capital humano*. Tomado de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/59/caphumano.htm>.
- Bonal Sarró, X. (1998). *Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Material escaneado.
- Camacho Casado, L. (2007). *En el camino del óptimo y racional empleo del capital humano*. Artículo periodístico tomado de <http://www.opciones.cubaweb.cu/leer.asp?idnuevo=2778>.
- Feito Alonso, R. (s/a). *Teorías sociológicas de la educación*. Tomado de <http://www.ucm.es/BUCM/cps/lecturas/4.htm>.
- Gleizes, J. (2000). *El capital humano*. Tomado de <http://sindominio.net/arkitzean/multitudes/multitudes2/gleizes3.htm>.
- Hernández Salgado, A. (2006). *Capital humano y su relación con las empresas*. Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos15/capital-humano/capital-humano.shtml>.
- Lazcano Herrera, C. (2000). *Capital humano, en busca de un contexto*. Tomado de <http://www.uh.cu/facultades/economia/Contenido/Ilgestionempresarial/ponenciascentrales/II1Carlo s%20Lazcano.doc>.
- Osorio Núñez, M. (2003). *El capital intelectual en la gestión del conocimiento*. Tomado de [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11\\_6\\_03/aci07603.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci07603.htm).
- Santos Rodríguez, E. (2006). *El capital humano, no es dinero ni mercancía*. Artículo periodístico tomado de <http://www.radioangulo.cu/diario/2006/junio/190606/capital.htm>.