

EL CAPITAL HUMANO: CONCEPTOS Y APLICACIONES EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR¹

Sergio H. [Kauffman](#) González*

I. INTRODUCCIÓN

El presente ensayo tiene por objeto presentar algunas ideas acerca del significado e implicaciones del concepto de “Capital Humano” y su aplicación en el contexto de la enseñanza superior en México.

En esta época de globalización y economías entrelazadas, conocida también como *la época de la información y el conocimiento*, donde la ciencia y la tecnología avanzan y se reproducen a una velocidad nunca antes imaginada, en donde también las ciencias administrativas evolucionan y se transforman cada día generando tal variedad de teorías y conceptos, que no dan tiempo de conocerlos todos para tener una noción o idea clara de ellos. Dentro de tales teorías y conocimientos, una de las corrientes actuales de mayor impacto en las organizaciones gubernamentales o empresariales del mundo, es la que se refiere al Capital Humano y al Capital Intelectual de los que habré de ocuparme con mayor detenimiento más adelante.

Vale la pena decir, como nota introductoria, que el concepto de capital humano ha tenido diversas explicaciones a lo largo de la historia y que en la actualidad se le estudia a través de diferentes modelos y enfoques teóricos y conceptuales, que lo consideran tanto como un recurso intangible susceptible de ser valorado financieramente, hasta el de incorporarlo como un “valor agregado” de países y organizaciones, cuando se le asocia globalmente con la riqueza que generan éstos: los recursos humanos.

Podemos afirmar, ya que este foro se refiere a ellas, que las teorías de las ciencias administrativas como todas las teorías del conocimiento, van de la mano con la evolución social y aunque casi todas ellas tengan su génesis en las experiencias de empresarios y dirigentes empresariales o en los centros de investigación académica, son las necesidades y las exigencias de los grupos sociales, las que determinan el rumbo, evolución y transformación que las teorías, las prácticas y las teorías administrativas van tomando.

Paradójicamente, las instituciones educativas, aunque concientes de la necesidad de incrementar su capital humano e intelectual, han quedado a la zaga de las organizaciones industriales, comerciales o de servicios, las que, en razón directa de su necesidad o afán competitivo, son más sensibles ahora al desarrollo de

¹ Conferencia dictada en el Tecnológico de Cerro Azul, Veracruz, durante el Tercer Congreso Nacional de Administración y Contaduría: CONAC 2005, el 16 de abril de 2005.

* Investigador del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana.

sus recursos humanos, a la generación y acumulación de nuevos conocimientos y a la experimentación o descubrimientos de nuevos métodos de trabajo, asociados con éste dentro de procesos de mejoramiento continuo y búsqueda del perfeccionamiento.

Debemos decir que las instituciones educativas de todos los niveles de enseñanza, no pueden mantenerse ajenas a la necesidad de transformar sus estructuras y métodos didácticos, para poder contribuir socialmente de una manera más adecuada. La posibilidad de atender las demandas de cambio en estas instituciones, radica en gran medida en la capacidad, calidad y número del capital humano con que cuenten y en la suma global del capital intelectual que como organizaciones sean capaces de predecir, acumular, generar y aplicar convenientemente, para satisfacer necesidades sociales.

De esto se trata, en gran medida, el desarrollo de esta plática.

II. DEFINICIONES Y CONCEPTOS DE CAPITAL HUMANO Y CAPITAL INTELECTUAL O INTELIGENTE

El concepto de capital humano no es reciente. Teóricos de la economía como Adam Smith y Carlos Marx, por señalar sólo a éstos, ya se referían al personal de la empresa en términos de “capital”, considerándolo como el elemento que hace posible transformar las materias primas en productos, y como sujetos de ser capacitados para incrementar la productividad de las empresas.

Pese al transcurso del tiempo, al personal de las organizaciones se le sigue considerando como un *recurso* en el que se invierte dinero y esfuerzo para hacerlo productivo, por eso se le conceptualiza como “capital” o como un “activo intangible”, que debe ser medido en función de su productividad o por el “valor agregado” con que contribuye a la empresa.

En cuanto al concepto o idea del capital intelectual, éste es un término más reciente y se refiere, en términos generales, a la acumulación y/o generación de conocimientos que la organización es capaz de producir y de los que es propietaria o depositaria, según el tipo de organización de que se trate.

Ambos conceptos, por más que se quiera hacer una distinción entre ellos, convergen en un punto concreto: *el conocimiento*. Las ideas e implicaciones de estos conceptos son producto de la perspicacia y la voluntad humana; voluntad que se expresa prácticamente en querer que el personal de las organizaciones crezcan y se desarrollen intelectualmente, y voluntad para propiciar el acopio de conocimientos, métodos y técnicas que benefician tanto a la organización como a sus miembros.

Así, veamos ahora algunas de las definiciones y conceptos de ellos.

El “Modelo Intelec”, desarrollado por el Instituto Universitario Euroforum Esorial en 1998, nos presenta su idea de lo que es el capital humano:

¿Cómo define el Capital Humano el Modelo Intelec?

Capital Humano: Se refiere al conocimiento (explícito o tácito)² útil para la empresa que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo; es decir, su capacidad de aprender.

El Capital Humano es la base de la generación de los otros tipos de Capital Intelectual³.

(El "Modelo Intelec" de "Medición del Capital Intelectual" muy popular en iberoamérica, desarrollado por el Instituto Universitario Euroforum Escorial en 1998, realiza un intento de relacionar el Capital Intelectual con el proceso de Dirección Estratégica.)

Estas explicaciones puntualizan que el capital humano, para ser considerado como tal, son las personas que poseen los conocimientos que pueden ser útiles para la empresa u organización, aspecto que tiene una connotación utilitaria a mi juicio, ya que tal "utilidad para la empresa" puede ser distorsionada por los dirigentes o por quienes evalúan los conocimientos de aquéllos. Por lo general todo el personal de las organizaciones tiene algo que aportar, si el dirigente está dispuesto a "descubrir" el potencial del sujeto. En cuanto a la capacidad de generar conocimientos y la capacidad de aprender de los sujetos, estas cualidades pueden ser innatas o pueden ser desarrolladas, si el clima organizacional es favorable para ello.

Carlos Lazcano Herrera y Dra. Elena Font Graupera, de la Facultad de Economía de la Universidad de La Habana, Cuba⁴, nos aportan algunos conceptos acerca del capital humano desde el punto de vista de la teoría económica:

Los economistas de la época, se refieren al Capital Humano y lo tratan de la siguiente forma.⁵

"Capital Humano 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

² Una primera aproximación: se llama conocimiento explícito al que es fácilmente representable externamente a las personas (utilizando la tecnología que sea), e implícito o tácito (Pollanyi (1962); Nonaka (1994)), al que no es representable por medios externos a las personas que lo poseen (en parte porque les resulta difícilmente articulable a ellas mismas, que así "de hecho saben más de lo que creen o de lo que pueden explicar").

³ Los otros dos tipos de Capital en el modelo Intelec son:
Capital Estructural. Es el conocimiento que la organización consigue explicitar, sistematizar e internalizar y que en un principio puede estar latente en las personas y equipos de la empresa. Quedan incluidos todos aquellos conocimientos estructurados de los que depende la eficacia y eficiencia interna de la empresa: los sistemas de información y comunicación, la tecnología disponible, los procesos de trabajo, las patentes, los sistemas de gestión,... El Capital Estructural es propiedad de la empresa, queda en la organización cuando sus personas la abandonan. Un sólido Capital Estructural facilita una mejora en el flujo de conocimiento e implica una mejora en la eficacia de la organización.
Capital Relacional. Se refiere al valor que tiene para una empresa el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior. La calidad y sostenibilidad de la base de clientes de una empresa y su potencialidad para generar nuevos clientes en el futuro, son cuestiones claves para su éxito, como también lo es el conocimiento que puede obtenerse de la relación con otros agentes del entorno (alianzas, proveedores,...).

⁴ MSc. Carlos Lazcano Herrera y Dra. Elena Font Graupera: *Capital Humano, en busca de un contexto*.
<http://www.google.com.mx/search?hl=es&q=DEFINICIONES+DE+CAPITAL+INTELIGENTE&btnG=B%C3%BAscueda&meta=>

⁵ Revista de la Facultad 10. *Evaluación y propuesta de política económica*. Juan León Mendoza Economista. Magíster en Economía. Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM, Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas. Email: D210064@unmsm.edu.pe

externo y disminuir el grado de la pobreza y la desigualdad en la distribución de ingresos".⁶

Otros autores afirman:

Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas 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.⁷

Estos autores también señalan algo interesante en el mismo artículo:

El término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para aumentar la productividad del trabajo y de la "inversión" en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad

Las referencias que nos presentan estos autores (no es su punto de vista), independientemente de su contexto explicativo (con el que estamos de acuerdo parcialmente), resultan más que curiosos en algunos de sus términos, ofensivos y fuera de lugar. Denominar al acervo de conocimientos y experiencias como *stocks*, denota no una moda, sino seguir conceptualizando al ser humano como una estadística, más que como persona dentro de la organización.

Por otra parte, al conceptualizar al capital humano como *el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores*, lo que se explica define el potencial productivo de los individuos cuando éstos son objeto de procesos preactivos de mejoramiento continuo. El propio término de capital humano, visto bajo la óptica de una "inversión", sugiere la decisión previa de desarrollarlo o capacitarlo para que pueda mejorar su contribución en la organización.

Jérôme Gleizes⁸, creador de la teoría del Capital Humano, explica su significado de la siguiente manera:

Se define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de *savoir-faire*, etc. La noción de capital expresa la idea de un stock inmaterial imputado a una persona (i.e. idiosincrásica) que puede ser acumulado, usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre gastos iniciales: el coste de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros...), el coste de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas. El individuo hace, así, una valoración *arbitrage* entre trabajar y continuar una formación que le permita, en el futuro, percibir salarios más elevados

⁶ La escuela neoclásica tiene sus orígenes en la década de 1870, cuando por separado W.S. Jevons 1871; Carl Menger, 1871; León Walras 1874 y posteriormente A. Marchal 1890 publican sus obras, donde consignan que el valor o precio de una mercancía, depende de la utilidad marginal que proporciona al consumirse. Los tres primeros autores estaban de acuerdo en que la asignación de los recursos era el tema principal de la economía.

⁷ Aportado por: Peggy Cruz M. Silvana Rojas R. Georgina Vega L. Yasna Villegas Q. G - Vega@budget.cl, Universidad de Antofagasta Facultad de educación http://www.gestiopolis.com/junio_4_del_2002.

⁸ Jérôme Gleizes; *El capital humano*; http://multitudes.samizdat.net/article.php?id_article=312

que los actuales. Se toma en cuenta también el mantenimiento de su capital psíquico (salud, alimentación, etc.). Optimiza sus capacidades evitando no se deprecien demasiado, bien por la desvalorización de sus conocimientos generales y específicos, bien por la degradación de su salud física y moral. Invierte con miras a aumentar su productividad futura y sus rentas.

En la primera parte de esta referencia encontramos una idea más apropiada de lo que es el capital humano, refiriéndose a las capacidades desarrolladas por el individuo, ya sea *motu proprio* o alentado por la dirigencia de la organización; sin embargo el autor de la teoría, al analizar el concepto desde el punto de vista economicista del capital, y la relaciona con la inversión que hace la empresa para lograr expandir las capacidades individuales.

En términos generales, podemos señalar que para lograr incrementar las capacidades de los individuos dentro de las organizaciones, es necesario que exista, como ya lo expresé anteriormente, la voluntad de las partes: empresa y colaborador, para que se logren los objetivos, egoístas o no, de ampliar los conocimientos de unos, y el incremento del acervo de la organización.

El Shore Consulting Group⁹ se refiere al capital humano como el activo más importante de una organización: *la gente*, y explica sus razonamientos así:

El activo más importante: la gente

El crecimiento del capital humano se fundamenta en la alineación de las estrategias educativas, laborales, fiscales, financieras y administrativas con la vocación económica regional de cada zona del país, que permita un aprovechamiento de las competencias humanas y empresariales en busca de una mayor productividad y competitividad, tanto personal como institucional.

Hacemos énfasis en que la productividad y la competitividad no pueden ser patrimonio sólo de la empresa, sino y fundamentalmente de las personas que trabajan en ella.

Las compañías –sin importar su tamaño- deben invertir en promoción del Capital Humano a través de una adecuada gestión de sus áreas de Recursos Humanos, de un sistema de competencias que promueva la productividad y el desarrollo, y de programas de capacitación enfocados a las actividades productivas y a su calidad consistente...

La empresa debe aprender a hacerse grande a partir de sus fortalezas, y a atacar las oportunidades con el activo más valioso con el que cuenta: su Capital Humano. A partir de esta premisa, los empresarios pueden proyectar a su compañía e insertarla en una economía global.

El error de muchas empresas, así como de muchas estrategias económicas gubernamentales, es que apuestan a la competitividad global basándose en sus fortalezas de capital económico al tiempo que reducen el valor del Capital Humano.

En esta larga referencia quedan expresadas de una manera más clara las afirmaciones que he venido haciendo, acerca de las implicaciones que tiene el desarrollo del capital humano. Aquí, destaca la idea de que las empresas u organizaciones son productivas y competitivas, en la medida en que se promueva e invierta en el desarrollo de su personal.

⁹ Shore Consulting Group; Resumen de la conferencia dictada en el marco de la XXVIII Convención Nacional IMEF. Veracruz 2000. Fecha de publicación: 2000 (p.p. 4-5)

Se hace énfasis en el papel de las áreas de administración de los recursos humanos, especialmente en su rol de gestión, más que de la administración del personal. Gestión que por otra parte, se orienta principalmente a elevar el nivel de las “*competencias*” de los miembros de la organización; competencias que por otra parte, no deben circunscribirse solo a situaciones específicas de trabajo.

Una crítica que se debe hacer constantemente a las organizaciones, se refiere al hecho de gran parte de ellas solo promueven la aprehensión de conocimientos relacionados con los “asuntos de la empresa”, como si la cultura general y la preparación de los individuos en otros campos del conocimiento no redundaran en su beneficio en el corto, mediano o largo plazos.

En cuanto al concepto del capital intelectual, ya expresé la idea de que éste se refiere al patrimonio de la empresa u organización respecto a los conocimientos que acumula el capital humano, supongo que en el supuesto de la relación contractual, que subordina a los individuos, mediante un contrato o convenio, a prestar su esfuerzo físico e intelectual mediando la retribución económica. Capital humano e intelectual, por lo tanto están íntimamente relacionados desde el punto de vista de las corrientes teóricas, económicas, sociales o administrativas. Pero no debemos olvidar que desde el punto de vista patrimonial, el capital intelectual es visto como una inversión o como un costo (activo intangible) que debe verse reflejado en la situación financiera de la empresa.

Ahora, veamos algunas explicaciones del capital intelectual.

Pedro Flores Leal¹⁰ en su artículo: *Capital Intelectual: Conceptos y Herramientas*, describe al capital intelectual¹¹ de la siguiente manera:

Integrantes del área política y financiera han mostrado interés en como los activos intangibles reflejan el desempeño de una empresa. Para el área financiera, el capital intelectual representa un esquema de valor en el futuro, especialmente en aquellos casos donde ciertos activos no pueden representarse en estados financieros. Los métodos de medición no apuntan a aplicar variables económicas, en realidad lo más importante para la mayor parte de los autores e investigadores del área, es examinar el proceso de desarrollo del capital intelectual que determinar su valor.

Este aspecto refleja una controversia que a nivel mundial se viene dando para que los gobiernos permitan el tratamiento del capital intelectual desde el punto de vista contable y financiero, cuestión que no ha sido resuelta satisfactoriamente aún. Continuando con el tema, en el artículo se consigna lo siguiente:

Para algunos administradores como Donald Kieso y Jerry Weygandt, el concepto de capital intelectual hace referencia a activos que tienen un valor presente de cero, pero que tiene una posibilidad de generación o decremento de valor en el futuro

Skandia, compañía Escandinava de seguros y servicios financieros, define el capital intelectual como la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan a la empresa una ventaja competitiva en el mercado.

¹⁰ Pedro Flores Leal; *Capital Intelectual: Conceptos y Herramientas*; pflores@itesm.mx (El artículo está protegido y se prohíbe su reproducción total o parcial sin autorización del autor).

¹¹ En las teorías del Capital Inteligente, el concepto tiene diferentes denominaciones refiriéndose a lo mismo, por ejemplo: capital intelectual o, simplemente, capital inteligente, refiriéndose al mismo tema.

Leif Edvinson, promotor del desarrollo de capital intelectual menciona que una gran parte del valor de una empresa es inexplicable e incontable. El conocimiento, la marca, innovación y otros activos invisibles concentran más creación de valor que los factores clásicos de producción en la gran mayoría de los negocios [EDVINSON y MALONE, 1997]...

Como activo intangible, el capital intelectual no se percibe de una manera totalmente objetiva; los productos de su acumulación e integración, pueden apreciarse en los aumentos de productividad y en la capacidad de respuesta de la organización, ante situaciones dadas de competencia o al mejoramiento de su posicionamiento en un ámbito determinado. El capital intelectual, como suma del acervo de conocimientos científicos, tecnológicos y culturales, para que tenga razón de ser, debe ser utilizado coherente y convenientemente por el personal de la empresa: directivos y personal de todos los niveles.

La Dra. Maritza Osorio Núñez, en su artículo: *El capital intelectual en la gestión del conocimiento*¹², nos proporciona otras definiciones del capital intelectual, cuando apunta:

Existen diferentes definiciones para el capital intelectual. Para Brooking, por ejemplo, "con el término capital intelectual se hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten que una empresa funcione".

Edvinsson, presenta su concepto mediante la utilización de la siguiente metáfora: "Una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que está oculta (las raíces). Si solamente te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y nutridas. Esto es válido para las empresas: si sólo nos concentramos en los frutos (los resultados financieros) e ignoramos los valores escondidos, la compañía no subsistirá a largo plazo".

Steward, define el capital intelectual como el material intelectual, el conocimiento, la información, la propiedad intelectual y la experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva. Es difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente. Pero quien la encuentra y la explota, triunfa. El mismo autor afirma que en la nueva era, la riqueza es producto del conocimiento. Este y la información se han convertido en las materias primas fundamentales de la economía y sus productos más importantes.

En resumen, el capital intelectual es el conjunto de activos Intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera un valor o tiene el potencial de generarlo en el futuro.

Estas definiciones complementan perfectamente las ideas expresadas anteriormente y nos permiten relacionar sus significados. Para mí, capital humano y capital inteligente son una sola cosa, inseparables entre sí, porque carecen de significado si no se conjuntan para lograr propósitos definidos, dentro de un contexto ideológico de respeto al ser humano.

El personal de la empresa (capital humano) tendrá más valor y será más productivo en tanto los dirigentes de ella estén convencidos de que sólo con la combinación de esfuerzos y voluntades se pueden alcanzar objetivos cada vez más complejos y ambiciosos; pero que para hacerlo, el personal debe incrementar sus conocimientos, capacidades y habilidades para ser mayormente productivo.

¹² Dra. Maritza Osorio Núñez, *El capital intelectual en la gestión del conocimiento*; http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci07603.htm; p.3

Así, también la empresa u organización debe suministrar mayores aportes de tecnología, métodos y procedimientos que permitan al personal aumentar sus posibilidades.

III. IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Las nuevas macro tendencias de la globalización marcan un hito en la historia de la educación. Esta época, denominada *la era de la información*, ha transformado radicalmente al mundo al grado que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la UNESCO y otras organizaciones internacionales¹³ como la OCDE y la OIT, adoptan y promueven la adopción de medidas urgentes no sólo para mejorar la convivencia social entre países, sino también para que entre ellos se promuevan y eleven los niveles educativos, sobre todo en aquellos países que muestran atrasos notables; viendo a la educación como el único medio para lograr la justicia y el desarrollo político, social y económico.

Ya hemos visto como la globalización trae consigo grandes adelantos en el campo de la educación, la ciencia y la tecnología; pero también ventajas y desventajas desde el punto de vista de sus repercusiones en la nueva sociedad mundial, caracterizada por el incremento de la competencia entre los países poderosos por consolidar sus hegemonías en los mercados internacionales. Hemos observado como la búsqueda de tales hegemonías produce acuerdos y alianzas estratégicas” entre las grandes empresas y corporaciones del mundo para mantener un *status quo* temporal entre ellas, pero que tienen efectos negativos en las pequeñas y medianas empresas que todos conocemos.

También en el campo de la educación se establecen alianzas estratégicas a través de Acuerdos de Cooperación de la UNESCO, la OCDE, el BID, el BM¹⁴, y otros organismos internacionales, cuya finalidad no es otra que buscar una “estandarización” en el desarrollo científico y tecnológico de los países, así como la deseable elevación de sus niveles culturales y educativos, especialmente de aquellos que mantienen un bajo promedio de los mismos, ya que se estima, y con razón, que las medidas que se adopten para conseguir este propósito, los harán más competitivos.

Los pueblos poco cultos y de bajo nivel educativo son más proclives a generar violencia y desestabilización. Se caracterizan también por ser sumamente improductivos y dependientes de los apoyos que organismos internacionales destinan para resolver su situación, lo que acentúa su poca capacidad para adaptarse a los cambios que el medio ambiente cultural y educativo internacional impone y exige, lo que enfatiza la dependencia y el desperdicio de recursos. La única alternativa visible para resolver esta situación parece radicar en principio, en elevar el nivel cultural y educativo de esos países para hacerlos menos dependientes y lograr que sean más productivos y competitivos. Pero esa alternativa debe ser gra-

¹³ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

¹⁴ Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial (BM).

dual y sostenida, requiriendo de programas educativos y de financiamiento, con orientaciones y apoyos específicos que permitan cambiar las expectativas progresivamente, y no de manera brusca y sin bases de consolidación.

El mejoramiento y expansión del capital humano en las organizaciones sociales o gubernamentales de los países y particularmente el de sus Instituciones de Educación Superior (IES), es una de las grandes preocupaciones de hoy en día a nivel internacional. Para tal efecto, en diferentes foros mundiales se han establecido mecanismos tendientes a lograr la elevación de los niveles educativos mediante reformas estructurales que implican, además de la mejora de los programas educativos, el desarrollo de sus recursos humanos, basándose en sistemas de indicadores, que con frecuencia no son adaptables del todo a nuestras realidades.

Como contrapartida pese a los esfuerzos periódicos que los gobiernos nacionales y las propias IES realizan para lograr estos propósitos, no se han producido los resultados esperados, debido principalmente a que las proyecciones gubernamentales se hacen para el tiempo que duran sus gestiones administrativas, generalmente de mediano plazo, en lugar de promover acciones a largo y muy largo plazos. Así, las estrategias emprendidas se han traducido en pobres intentos por transformar los sistemas y los programas educativos, basándose únicamente en indicadores internacionales de la educación, propios de países altamente desarrollados que cuentan con los recursos necesarios para satisfacerlos y además, con grandes adelantos científicos y tecnológicos difíciles de superar por aquellos países en proceso de desarrollo o escasamente desarrollados.

En el informe de la Comisión Internacional sobre la Educación en el Siglo XXI, denominado *La Educación encierra un Tesoro*¹⁵; Jaques Delors (miembro de la Comisión) integra un documento denominado: *La educación o la utopía necesaria*, en el que se menciona algo que confirma mi aseveración anterior, veamos:

Jacques Delors; La educación o la utopía necesaria

Aplicar con éxito las estrategias de la reforma

Sin subestimar la gestión de las obligaciones a corto plazo ni descuidar la necesidad de adaptarse a los sistemas existentes, la Comisión desea hacer hincapié en la importancia de adoptar un enfoque a más largo plazo para llevar a cabo con éxito las indispensables reformas. Por esa misma razón, previene sobre el hecho de que demasiadas reformas en serie anulan el objetivo perseguido, ya que no dan al sistema el tiempo necesario para impregnarse del nuevo espíritu y lograr que todos los agentes de la reforma estén en condiciones de participar en ella.

Además, como demuestran los fracasos anteriores, muchos reformadores adoptan un enfoque demasiado radical o excesivamente teórico y no capitalizan las útiles enseñanzas que deja la experiencia o rechazan el acervo positivo heredado del pasado. Ello perturba a los docentes, los padres y los alumnos y, por consiguiente, condiciona su disposición a aceptar y, ulteriormente, llevar a la práctica la reforma.

Tres agentes principales coadyuvan al éxito de las reformas educativas: en primer lugar, la comunidad local y, sobre todo, los padres, los directores de los establecimientos de enseñanza y los docentes; en segundo lugar, las autoridades públicas y, por último, la comunidad internacional. En el pasado, la falta de un compromiso firme por parte de alguno de los protagonistas mencionados provocó no pocas exclusiones.

¹⁵ Jacques Delors; *La educación o la utopía necesaria*; La Educación encierra un Tesoro; informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI; p.p. 24-25.

Resulta evidente, además, que los intentos de imponer las reformas educativas desde arriba o desde el exterior fueron un fracaso rotundo. Los países en los que este proceso se vio coronado por el éxito en mayor o menor grado son aquellos que lograron una participación entusiasta de las comunidades locales, los padres y los docentes, sustentada por un diálogo permanente y por diversas formas de ayuda externa, tanto financiera como técnica y profesional. En toda estrategia de aplicación satisfactoria de una reforma es clara la primacía de la comunidad local.

La participación de la comunidad local en la evaluación de las necesidades, mediante un diálogo con las autoridades públicas y los grupos interesados dentro de la sociedad, es una primera etapa fundamental para ampliar el acceso a la educación y para mejorarla.

La continuación de este diálogo a través de los medios de comunicación, en debates dentro de la comunidad y mediante la educación y la formación de los padres, así como la capacitación de los docentes en el empleo, suele contribuir a una mayor toma de conciencia e incrementa el discernimiento y el desarrollo de las capacidades endógenas en el nivel comunitario. Cuando las comunidades asumen más responsabilidades en su propio desarrollo aprenden a valorar la función de la educación, concebida a la vez como un medio para alcanzar determinados objetivos sociales y como una mejora deseable de la calidad de la vida.

En ese sentido, la Comisión destaca la conveniencia de una descentralización inteligente, que permita incrementar la responsabilidad y la capacidad de innovación de cada establecimiento escolar. (p.p.24-25)

Interpretando este fragmento del informe, encuentro que nuestros gobernantes caen, en su afán por demostrar apego a los acuerdos y políticas internacionales, en excesos cortoplacistas, generando reformas parciales que pretenden ser totales, causando graves desequilibrios, sobre todo en las IES del sector público, siendo más “benévolos” con las del sector privado, marcándose grandes contrastes entre ellas. De igual manera, se puede decir que las llamadas “reformas o revoluciones educativas” se determinan desde el centro, sin tomar en cuenta a las propias IES, o mediatizándolas para que se afilien al proyecto gubernamental en turno.

Por eso, la recomendación de una *descentralización inteligente*, desde mi punto de vista implica realizar exhaustivos diagnósticos de las diferentes IES, con la finalidad –como se verá más adelante- de hacer coherentes las estrategias educativas.

Pasemos ahora a revisar algunas cuestiones del capital humano en la educación.

IV. EL CAPITAL HUMANO EN LA EDUCACIÓN: UN SENTIDO CRÍTICO

Dejando a un lado los modelos y teorías acerca del capital humano y el capital intelectual, me propongo ahora presentar algunas cuestiones acerca de ellos en el contexto de la educación.

Podemos desprender de los señalamientos de puntos anteriores que el capital humano tiene un importante papel en las instituciones educativas, no sólo porque éstas, al igual que otro tipo de organizaciones están integradas por individuos cuyo propósito es formar personas en un plano integral, al menos en el supuesto de los modelos educativos hoy en boga.

Si las empresas y organismos no gubernamentales enfatizan la necesidad de potencializar sus recursos humanos y su capital intelectual, las instituciones de educación, y en particular las de educación superior (IES), están más obligadas que aquellas porque las universidades y los tecnológicos nutren (es el supuesto) a las diversas instituciones, públicas o privadas, del personal necesario para satisfacer sus necesidades laborales.

En Latinoamérica y en particular en México se ha pretendido *revolucionar* a la educación ciñéndola no sólo a los estándares e indicadores internacionales, sino queriendo cambiar de golpe y porrazo las estructuras académicas, como sucede cada sexenio, pero se deja intacta la añeja cultura de la simulación docente y las prácticas inadecuadas en los procesos de enseñanza aprendizaje, donde muchos de los académicos utilizan materiales obsoletos para impartir sus cátedras producto de su falta de interés por la actualización y el mejoramiento continuo, por ejemplo; por lo que se hace más que nunca necesaria la capacitación y la actualización docente, a fin de que el *Capital Humano* no se devalúe o deprecie, de acuerdo con las teorías de los economistas.

Por otra parte, la adopción de “nuevos modelos educativos” sustentados en el uso de prácticas y sistemas pedagógicos no del todo adaptables a nuestras idiosincrasias, basados en programas de incentivos destinados a los académicos que se afilien “voluntariamente” a los procesos de *modernización*, descansan en procesos en parte cuestionables, ya que en gran medida no toman en consideración las necesidades propias de la actualización en áreas específicas de los programas académicos vigentes. Observamos, sobre todo en la provincia, que la oferta de actualización por general obedece a criterios que desde el “centro” se establecen como necesarios y cuyo objetivo es respaldar los “modelos educativos oficiales”, sin tomar en consideración las tendencias científicas y tecnológicas propias de los contenidos pedagógicos de los programas docentes.

Es incuestionable que en Latinoamérica y en nuestro país, urge la transformación tanto de los sistemas educativos como de las prácticas pedagógicas de los docentes; sin embargo, al establecerse como estrategia nacional la acreditación de los programas educativos, no se toman en consideración, al menos en las IES del sector público, los profundos rezagos que en materia de tecnología e infraestructura básica confrontan la generalidad de éstas, lo que les hace difícil cumplir con propósitos, objetivos e indicadores que en el papel parecen razonables pero que en realidad no lo son del todo, por mucho que, como parte de las políticas nacionales, existan apoyos como el del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), el Programa de Fortalecimiento al Posgrado (PIFOP), el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y otros, cuyo propósito es apoyar el desarrollo y modernización de las IES.

En lo que corresponde al incremento y desarrollo del capital humano y el capital intelectual, y como resultado de la “miopía centralista” que reduce los campos de actualización a lo que los responsables de la educación en el país consideran como “prioritario”, se ha concentrado la oferta de actualización y formación de los cuadros docentes y de investigación, más en temas relacionados con la comprensión de los modelos educativos adoptados que, como ya señalé, en la prepa-

ración de profesionales en campos específicos de acuerdo a las tendencias que en ellos se están dando o estén en perspectiva.

Como prueba de lo anterior, el padrón nacional nos dice que se cuenta hoy con un gran número de docentes e investigadores con doctorados en educación, cuando que el requisito de la acreditación, de acuerdo a los indicadores, es que cada programa educativo (PE) cuente con un mínimo de doctores en alguna de las áreas específicas de éstos. Así, podemos decir que pese a que se ha incrementado el número de posgrados, especialmente de maestría, estamos rezagados en graduados de las áreas requeridas.

En el siguiente punto, me referiré al capital humano en las áreas económico administrativas.

V. EL CAPITAL HUMANO EN LAS ÁREAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS

En lo que corresponde a las áreas de conocimiento de las Ciencias Administrativas, la oferta de las IES nacionales de programas de doctorado en las especialidades de aquellas, es mínima o casi nula. No es suficiente la existencia de convenios con universidades o tecnológicos de países extranjeros que ofrezcan esos programas doctorales, cuando la movilidad académica de los docentes e investigadores se ve reducida por las necesidades sociales y los compromisos contraídos por éstos. Así, tales programas tienen mayor demanda de parte de jóvenes prospectos que aspiran a una carrera docente o de investigación y que no tiene impedimentos mayores para trasladarse al extranjero.

Puede pensarse que esta afirmación denota una cortedad de aspiraciones o una falta de visión y compromiso de los académicos ya establecidos; pero no es así, dado que los académicos han estructurado una forma de vida que les impide salir del país, o están en proceso de formar y consolidar un entorno familiar que momentáneamente les representa un obstáculo para estudiar y adquirir conocimientos fuera de su entorno social y familiar.

En términos generales puede decirse respecto a los posgrados de las ciencias administrativas, que éstos no resultan prioritarios desde el punto de vista de los responsables de la administración educativa nacional. Es incuestionable que las áreas científicas y tecnológicas tienen un enorme peso en el desarrollo político social y económico de los países; por ello, siendo indulgente con quienes dictan las políticas educativas para las IES públicas, se les quita un poco de la culpa por no atender como se debe, la enorme demanda de carreras relacionadas con las ciencias administrativas, a las que por otra parte denominan, un tanto despectivamente: *“profesionalizantes”*. Pero no se les puede disculpar que les presten tan poca atención, cuando en los discursos oficiales enfatizan la necesidad de poner en práctica las reformas educativas, poniendo atención en una *“mejor administración y control de los sistemas educativos”*, así como a la necesaria *“planeación estratégica”* de las IES.

La miopía o desconocimiento de los que dictan las políticas, acerca de lo que implica el manejo y uso eficiente de los recursos destinados a la educación, contradice las afirmaciones de la importancia que tiene el capital humano y el inte-

lectual en la educación pública. ¿Acaso los enfoques teóricos y prácticos de estas corrientes se dan de manera espontánea, para ser ignorados?

No queriendo cansarlos más con mis planteamientos, doy paso a las conclusiones de esta plática.

VI. CONCLUSIONES

La transformación o “*refundación*” del sistema educativo nacional, como también se le llama, no debe ser resultado de un decreto gubernamental, producto de visiones cortoplacistas alejadas de la realidad. Las exigencias de la modernización educativa implican, entre otras cuestiones, la adopción de medidas que no estén necesariamente ligadas a las “urgencias” de un periodo de gobierno; por el contrario, tales medidas -estrategias y políticas-, deben priorizarse en función directa de la diversidad de escenarios que presentan las Instituciones de Educación Superior del país, así como de los niveles preescolar, básico y medio del sistema educativo.

Las estrategias gubernamentales relativas al mejoramiento y modernización del sistema educativo nacional deben prever un proceso gradual pero sostenido, de los cambios estructurales que deben darse en las instituciones de enseñanza, particularmente las que pertenecen al sector público; es decir, debe haber estrategias diferenciales para éstas, de acuerdo a sus posibilidades reales de ajuste al cambio.

Para lograr lo anterior, la Secretaría de Educación Pública (SEP) debe contar con análisis diagnósticos de cada una de las IES que la integran: universidades, tecnológicos o escuelas normales, a efecto de poder establecer una clasificación que permita diseñar y poner en práctica estrategias y políticas realistas y coherentes. Tales estrategias, deben contener, de acuerdo a esa clasificación, el conjunto de indicadores que estarían obligadas a cumplir las IES en periodos de tiempo predeterminados.

Junto con los programas de actualización, formación u orientación que requiere el Modelo Educativo Gubernamental, deben priorizarse aquellos elementos de actualización docente requeridos por los programas educativos de cada carrera o especialidad, dependiendo del nivel educativo de que se trate, poniendo especial atención a las tendencias educativas, científicas y tecnológicas de los mismos.

Consecuentemente con lo anterior, se hace necesario que el enlace de los programas estratégicos del Sistema Educativo Nacional entre la SEP¹⁶ -en el caso de nuestro país- y las IES públicas, se lleve a cabo de una manera más articulada y coherente que la forma en que se viene dando.

Otro aspecto que debe considerarse dentro del proceso de la Planeación Nacional de Educación, es el relativo al fomentar el desarrollo de nuevos campos de conocimiento y la formación consecuente del recurso humano inherente a ellos, permitiendo con esto una mayor dinámica y menor dependencia externa de las IES y gobiernos internacionales. Para lograr esto, se hace necesario hacer más

¹⁶ PIFI, PIFOP, PROMEP, PROGES, Formación de Cuerpos Académicos, Movilidad Académica, Movilidad Estudiantil, etcétera.

eficiente el sistema de las REDES de investigación y docencia del Sistema Nacional de Educación, que aún están en proceso de desarrollo y consolidación.

Así, la formación y el desarrollo del capital humano y el capital intelectual en las instituciones de enseñanza superior y demás niveles educativos, debe ser objetivo fundamental y prioritario, ya que de esto depende en gran medida, el que los programas académicos y educativos puedan cumplir con su función específica: incrementar el capital humano e intelectual del país.