

Capital Humano

Me comenta un amigo que en su empresa, no muy lejana al lugar en el que usted y yo vivimos, están despidiendo a una buena parte del personal. Ojo, aclaran los economistas, no se despiden indiscriminadamente a toda la plantilla sino sólo a la parte “prescindible” de la misma.

Entiendo que los despidos pueden estar justificados por la coyuntura actual de globalización y deslocalización, aunque de tanto repetirlo pueda sonar ya a camelo. Pero, siendo objetivos, permítame un par de preguntas inocentes: ¿se dan cuenta los economistas del valor que tienen las personas de las que se están deshaciendo? ¿Enseñan en las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales el valor del Capital Humano?

Con el nuevo curso que comienza, hemos cambiado de nombre a nuestro espacio habitual. Lo hemos denominado *Capital Humano*, en un intento de abarcar en nuestras páginas, ya desde el propio título, las extensas áreas temáticas de la Gestión de Personas, antiguo Recursos Humanos. Así que seguiremos tratando los temas de Ergonomía y Psicosociología, añadidos a tantos otros que guardan una estrecha relación con el activo más valioso de las organizaciones: las Personas.

Como usted recordará, fiel lector, hace unos cuantos años dedicamos un espacio del anterior “Gabinete de Salud Laboral” al tema del Capital Intelectual. Decíamos entonces que el Capital Intelectual de una organización se podía definir como la diferencia que existe entre el valor de mercado y el valor contable de una empresa. La medición del valor contable es posible en dinero contante y sonante, y suele ofrecerse en el balance de situación de la propia organización. El valor de mercado lo ofrece, por ejemplo, el valor de las acciones de dicha compañía en bolsa, o el valor (expresado en dinero) que tiene la misma para sus proveedores, clientes o competidores.

Nosotros, que no nos hallamos tan interesados en el poder del dinero como en el poder de las ideas, podemos resumirlo de la siguiente manera: capital intelectual es aquel activo no medible en contabilidad que hace que una empresa añada valor en el futuro.

Pues bien, el Capital Intelectual se divide a su vez en tres factores bien diferenciados: el capital estructural (inmuebles, mobiliario, vehículos, útiles y herramientas, etc. de la empresa), el capital relacional (los clientes y la relación de continuidad y confianza que la empresa mantiene con ellos) y, el último y más importante: el Capital Humano, basado en el valor que aportan a la organización las personas que en ella trabajan. Y ese valor no es un artificio conceptual, aunque no sea tan sencillo de evaluar como los dos anteriores.

A los directores de empresa que no confían mucho en el valor que le aportan sus empleados actuales les invitaría a hacer una reflexión sencilla: ¿qué valor tendrían esas personas contratadas por ustedes si trabajaran en la competencia? ¿Supondrían un “cero a la izquierda”, o más bien unos talentos a los que interesa “fichar” lo antes posible?

Y no piensen sólo en la capacidad de su gente para crear riqueza a partir del conocimiento actual que ya poseen, tanto explícito como implícito, fruto de sus estudios, experiencia profesional y personal, amistades, etc. Sino también (y sobre todo,

CAPITAL HUMANO

en este mundo cambiante) de la capacidad para regenerar ese conocimiento adaptándolo a las nuevas coyunturas.

No en vano decimos que ese Capital Humano constituye el activo más importante de la empresa, además de ser la base de generación de los otros dos tipos de capital intelectual.

Repetimos las preguntas iniciales: ¿se dan cuenta los economistas del valor que tienen las personas de las que se están deshaciendo? ¿enseñan en las facultades de Ciencias Económicas y Empresariales el valor del Capital Humano?

Sigo con las preguntas, ya no tan inocentes: ¿Se dedica algún tiempo a hablar de las ventajas de la retención del talento?, ¿de las competencias adquiridas por esas personas y del costo que para la empresa ha supuesto su adquisición? ¿Se habla sólo de la tipología de las plantillas en función de su nivel de sustituibilidad sin analizar el valor de la intensidad de su relación con la empresa?

Más aún: ¿por qué tenemos la tendencia enfermiza de imitar los buenos hábitos de algunas empresas extranjeras en los que se refiere a la búsqueda de la estabilidad financiera a corto plazo? ¿Han de prevalecer sobre el resto de criterios aquéllos que exponen los analistas bursátiles, de urgencia máxima pero de extremadamente rápida caducidad? ¿Por qué no reproducimos con la misma habilidad la alianza empresa-trabajadores o la planificación a medio y largo plazo que tanto éxito ha proporcionado a otras grandes transnacionales?

Son preguntas sin respuesta sencilla. Pero creo que es útil meditarlas un tanto...

Juan Manuel Gutiérrez

Ergónomo – Psicosociólogo

www.conductaseguraintegral.com