

# EL CAPITAL HUMANO: UN RECURSO INVALUABLE<sup>1</sup>

**Ismael Clark Arxer**

El recurso humano constituye sin duda alguna el bien más valioso cuando se piensa en el desarrollo socio-económico de un país. Fomentar ese potencial demanda voluntad, perseverancia y recursos. Perderlo puede ser una calamidad; desaprovecharlo, un disparate.

En la sociedad contemporánea las entidades económicas se ven obligadas a participar en procesos competitivos a menudo excluyentes, cuyo factor determinante es la utilización de los conocimientos e instrumentos resultantes del vertiginoso desarrollo de la ciencia y la tecnología.

La influencia del factor cualitativo en el logro de menores o mayores indicadores de eficiencia y productividad, condujo hace ya algunas décadas a que se acuñara el término de “capital humano” para describir el peso de la contribución de las personas al éxito de las entidades.

Para algunos, como quien esto escribe, el mencionado término no resulta de agrado por sus resonancias alusivas a un régimen social de nefastas implicaciones, pero en la práctica su uso se ha impuesto como parte del lenguaje económico universal. Por encima de ello eximios revolucionarios como el propio Comandante en Jefe Fidel Castro lo han empleado en reflexiones de inequívoca proyección socialista, según veremos más adelante.

En la práctica, el mencionado “capital” estaría constituido por el conjunto de habilidades, destrezas y en general de conocimientos y talentos que se encuentran en poder de la fuerza de trabajo, y que se expresan en la aptitud para desempeñar tareas específicas, sobre todo aquellas de particular complejidad.

A fin de cuentas, de lo que se trata es de expresar la capacidad del conocimiento y la experiencia de aportar valor en los procesos productivos: una idea que pudiera percibirse ahora como intuitiva pero que no fue objeto de reconocimiento formalizado a lo largo de mucho tiempo.

En la actualidad, el capital humano se considera el componente básico del llamado capital intelectual, el cual incluiría también los llamados capital organizacional y capital relacional. Más allá de los aspectos técnicos que no es este el lugar para abordar, lo que se expresa en suma es la influencia cada vez más determinante del factor humano en los procesos socio-productivos.

---

<sup>1</sup> Tomado de Cubarte, 5 de enero de 2015, Accesible en:  
<http://www.cubarte.cult.cu/es/letraconfilo/recurso-invaluable/6359>

Ahora bien, a diferencia de otros componentes intelectuales de la producción como la cantidad, calidad y accesibilidad de la información técnica disponible, el capital humano tiene que ver con la naturaleza misma del ser humano, su capacidad de aprender, de empeñarse y triunfar. De ahí que su fomento, aprovechamiento y conservación implique consideraciones muy particulares para cualquier país, y en especial para aquéllos en vías de desarrollo.

Estudiosos contemporáneos de las cuestiones de la dirección sobre bases científicas han venido subrayando la importancia de utilizar herramientas metodológicas, de las que ya se dispone, para promover el crecimiento personal, la autoestima y un ambiente favorable a la comunicación entre los componentes de una institución dada.

Tales instrumentos se consideran premisas obligadas para aprovechar de modo óptimo el potencial humano del que se dispone, mantener su motivación y lograr que el mismo esté plenamente identificado con la institución, con su trabajo y asegurar o favorecer con ello su productividad, su creatividad, responsabilidad y la calidad de los resultados obtenidos.

En particular, se pone el mayor énfasis en la necesidad de tomar en consideración a las personas como el principal activo de una organización y no como un recurso más, en la medida en que el éxito de aquéllas (y de los países) depende de lograr aprovechar al máximo el talento, las capacidades y potencialidades de las personas y su capacidad de funcionar en equipo.

A nivel internacional, la adquisición, preparación y aprovechamiento del capital humano se manifiesta de manera prominente en la competencia entre países. De acuerdo con la cifras reflejadas en el último Informe de la Unesco sobre la Ciencia (2010), Estados Unidos, la Unión Europea y China disponían cada uno de alrededor del 20 % del número de investigadores, existiendo una clara tendencia a que la última se coloque a corto plazo a la cabeza de esta lista.

De acuerdo con el mismo Informe, el potencial de investigadores se encuentra extremadamente concentrado. Los “cinco grandes” de esa lista (los ya citados más Japón y Rusia) representan en conjunto alrededor del 35% de la población mundial pero disponen de las tres cuartas partes de los científicos del planeta.

La citada desproporción está influida, a más de las políticas formativas nacionales, por la migración de personas altamente calificadas hacia esos y otros polos de atracción, sea en virtud de mayores remuneraciones, mejores condiciones de vida o de trabajo, o cualquiera de las posibles combinaciones de esos factores.

Como expresa el ya citado informe de la Unesco, al fenómeno de la migración de talentos se alude utilizando diversos términos. Algunos como nosotros lo apreciamos, como un real y dañino robo de cerebros, pero otros prefieren utilizar formulaciones tales como “fuga (o “drenaje”) de cerebros”, con las cuales la culpa del fenómeno se hace recaer sobre las víctimas del mismo.

En cualquier caso, los estudios internacionales identifican que las principales rutas de la migración van del Sur al Norte y del Norte al Norte, aunque según el ya citado Informe está apareciendo un conjunto más variado de destinos atractivos, como Sudáfrica, Rusia y Malasia.

La cuestión no puede resultar de mayor importancia para países que como el nuestro, necesitan incrementar su capital humano aplicado al desarrollo, parte indispensable del cual está constituida por quienes se dedican a la investigación científica y al desarrollo tecnológico, frente a la competencia de esos grandes y pequeños “a tractores externos”.

Para estos países más pequeños y de economía más débil, es indispensable realizar esfuerzos sostenidos encaminados a fomentar y ampliar su potencial humano en estos campos, si bien objetivamente no pueden competir, en términos estrictamente materiales, con el volumen de recursos financieros y materiales que ponen en juego los grandes países consumidores de personal altamente calificado.

La cuestión se vuelve entonces terreno en el que se requiere elaborar y desplegar políticas específicas y resortes no convencionales, para lograr el necesario florecimiento de un potencial nacional consagrado a las actividades científico-tecnológicas. Más aún en una época histórica en la cual la movilidad de información, conocimientos y personas es un rasgo distintivo y de crecimiento exponencial.

Aun admitiendo como una realidad la desproporción de recursos disponibles entre países para atraer recursos humanos, en desventaja de los menos desarrollados, se requiere contar a nivel nacional por estos últimos con medidas que logren actuar en favor de la estabilidad y permanencia del personal más calificado. Una de ellas, y que me parece esencial, es el aseguramiento de las mejores condiciones de trabajo posibles desde el punto de vista instrumental e informativo, así como la posibilidad expedita de intercambio profesional.

Tales condiciones no pueden verse en modo alguno como una dádiva, sino como una premisa indispensable para la eficacia y para el rigor mismo de las tareas científico-tecnológicas que se emprenden en interés del país. Es un hecho innegable que buena parte del quehacer científico contemporáneo está

indisolublemente ligado a la utilización de herramientas tecnológicas específicas, en constante perfeccionamiento.

Un segundo componente, relativo a la remuneración y condiciones de vida, no puede extraerse artificialmente de la realidad económica de cada país, pero sí requiere ser objeto de consideraciones específicas que pongan claramente de manifiesto, dentro del contexto general, el nivel de reconocimiento social a la labor que se realiza, lo cual no sustituye ni obvia la importancia de cultivar los elementos motivacionales de tipo estrictamente moral.

La posibilidad del factor moral para cultivar y retener un importante potencial humano es parte de la propia historia de las instituciones científicas cubanas, virtualmente creadas al impulso del proceso revolucionario. La misma ha puesto de manifiesto la enorme importancia del valor motivacional para afrontar limitaciones objetivas, tales como las derivadas del criminal y prolongado bloqueo norteamericano, y lograr avances venciendo todo tipo de obstáculos. El líder histórico de la Revolución, Comandante Fidel Castro Ruz, sintetizó de manera inigualable la visión revolucionaria en este sentido: "[...] capital humano implica no sólo conocimientos, sino también -y muy esencialmente- conciencia, ética, solidaridad, sentimientos verdaderamente humanos, espíritu de sacrificio, heroísmo, y la capacidad de hacer mucho con muy poco."

Con todos estos factores estrechamente inter-vinculados se tendrán que ir conformando las diferentes estrategias nacionales de desarrollo de recursos humanos calificados. Pienso que, como ha sucedido en el pasado con otros factores del desarrollo científico, Cuba cuenta con condiciones para encontrar y desplegar soluciones creativas -y aportar experiencias de valor general- en el manejo de este crucial recurso para el desarrollo.

**Autor:**  
**Dr. Ismael Clark Arxer**  
Presidente  
Academia de Ciencias de Cuba

*Presentado: 9 de febrero de 2015*  
*Aprobado para publicación: 29 de junio de 2015*