

# Reflexiones acerca de la denominación del factor humano. Una disyuntiva en el contexto actual

## *Reflections on the Name of the Human Factor. A Dilemma in Current Context*

*Dra.C. Marianela Bermejo-Salmon, [marianela@uo.edu.cu](mailto:marianela@uo.edu.cu)*

*Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba*

### Resumen

El objetivo general de este estudio es realizar un análisis de las terminologías utilizadas para la denominación del factor humano y su conceptualización en los diversos contextos en la contemporaneidad. Como método fundamental se utilizó el materialismo dialéctico e histórico y las técnicas de entrevistas, cuestionarios de opinión y trabajo en grupo entre otras. Los resultados principales logrados permitieron demostrar cómo no existe un consenso único para el tratamiento de tan significativo aspecto y que las contradicciones fundamentales que de ello pueden derivarse manifiestan una estrecha relación con factores de índole cultural, económico, político y social que caracteriza cada ámbito específico en que este sea tratado dado su impacto, importancia y vigencia en la contemporaneidad.

**Palabras clave:** personal, recurso humano, capital humano, talento humano, potencial humano.

### Abstract

The general objective of this study is to analyze context. As a basic method the dialectical and historical materialism and interview techniques, questionnaires of opinion and teamwork among others was used. The main results obtained allowed to demonstrate how; supported by the object, functions and method of study of political economy, are given treatment to the fundamental contradictions of cultural, centralization and/or subjectivity, economic and administrative or managerial direction they can stop the process before referenced and their forms of manifestation and consequences for entities in the current context. Given its impact, importance and validity in the contemporaneity.

**Keywords:** personal, human resources, human capital, human talent, human potential.

## Introducción

El concepto de “hombre” ha evolucionado en el contexto social en la misma medida que su modo de actuación ha cambiado, centrándose en su generalidad algunos términos, según han ido avanzando, tales como: fuerza de trabajo, personal, recurso humano, capital humano y talento humano, entre otros.

El tratamiento al factor humano hoy en día constituye un elemento a priorizar en el contexto internacional, nacional, territorial y empresarial, máxime si se tiene en cuenta que ello constituye el rasgo que por excelencia distingue una nación, territorio y empresa de otra en su quehacer, por cuanto ya no solo basta contar con modernas tecnologías y con una infraestructura que les permita su asimilación a diferentes escalas, así como un sistema informativo sofisticado. Resulta pues muy importante considerar el conocimiento como el factor estratégico imprescindible para lograr la eficiencia, eficacia, competitividad y excelencia de todos los procesos que demandan su existencia y el uso adecuado de este a un corto, mediano y largo plazo a través de quien resulta su elemento fundamental: el hombre.

Lo significativo de considerar qué terminologías o denominaciones pudiesen emplearse para referenciar a este, va más allá de lo puramente formal y en este sentido resulta interesante y necesario madurar al respecto. Precisamente en este contenido se insertan los resultados del presente estudio dada la repercusión que ello puede alcanzar en el modo de actuación de las organizaciones en cualquier sector de la economía.

El objetivo general de este trabajo es realizar un análisis de las terminologías utilizadas para la denominación del factor humano y su conceptualización en los diversos contextos en la contemporaneidad.

## Fundamentación teórica

Variadas son las terminologías, conceptos y denominaciones que se han utilizados en el transcurso del tiempo para denominar al hombre o factor humano como antes se citó; sin embargo, en esto se puntualiza, debe tenerse en cuenta su *modus operandi* en un contexto dado, que no puede estar exento de hacerlo corresponder con el tipo de relaciones que se instituyen en el proceso productivo y/o de servicios. Es precisamente en este aspecto donde a juicio de esta investigación se centran esencialmente las disonancias resultantes de este proceso, lo que ha originado una acentuada polémica entre los especialistas en la

temática. En tal sentido se hace referencia a las reflexiones expuestas por Travieso (2007, 17-18). Volviendo al concepto del factor humano:

- “Algunos dicen que no se debe llamar fuerza de trabajo, pues los trabajadores no emplean solamente su fuerza en el proceso de trabajo, y menos son mercancías”.
- “Otros que no se debe llamar administración de personal, pues las personas no se administran, sino se atienden, conducen, orientan y dirigen”.
- “Tampoco debe de llamarse recursos humanos, pues los trabajadores no son recursos como los materiales o materias primas, sino seres humanos”.
- “Y no debe llamarse capital humano, porque capital es dinero, hacienda, caudal, patrimonio, es inmueble, el suelo, los edificios, las máquinas, y los trabajadores no son nada de eso”.

Y concluye: “el nombre no es lo fundamental, por supuesto hay que ponerlo para poder comunicarse, pero lo más importante es a quién o qué sistema o institución le corresponde esa definición o concepto del nombre o término. Dicho de otra manera ¿a qué pensamiento o ideología responde esa definición o concepto?” (Travieso, 2007).

Esta investigación se afilia a lo antes citado por cuanto Travieso hace un exhaustivo y concreto análisis exponiendo de forma muy clara y concreta qué es lo que constituye el fundamento principal que debe tenerse en cuenta en el uso de estas denominaciones del factor humano (en las cuatro primeras terminologías que frecuentemente se han utilizado) y añade que en ello resulta importante partir de la evolución que ha tenido este asociado a los procesos donde se inserta su modo de actuación, en el cual es imprescindible considerar el rol que el factor humano desempeña y su relación con el entorno en que se desenvuelve. Así retoma y resume en esencia los criterios dados por Travieso (2007, 16) referentes al desarrollo experimentado en el tratamiento de este factor desde su surgimiento hasta la actualidad y expresa sus propios criterios con relación a los enfoques con que este se vincula en cada etapa de su desarrollo tal y como se refleja a continuación:

Así, por ejemplo, en un inicio, cuando se trata de fuerza de trabajo desde su surgimiento en la primera mitad del siglo XIX, esta se orienta en su concepción y modo de actuación hacia un mercado de trabajo y su atención; posteriormente, en la denominada época de fabricación su rol fundamental se concentra en el proceso de control de asistencia y puntualidad donde no interesa ni la calidad, el *marketing* y la tecnología.

Seguidamente se transita por un estadio donde resulta importante el control de la calidad y es entonces donde se habla de actividad de personal y departamento de personal, pero aún sigue estando ausente el *marketing*. En lo sucesivo, cuando se comienza a concebir al personal como un elemento clave para el proceso de venta y paralelamente a ello los análisis de oferta y demanda, dirección por objetivo, competitividad y aseguramiento de la calidad, adquieren relevante importancia se inserta en el contexto internacional la denominada Administración de Personal, primeramente y luego, Administración de Recursos Humanos (ARH) donde el Marketing Estratégico con un enfoque hacia el cliente, la gestión de la calidad, por valores y por competencias laborales adquieren un papel significativo.

Se habla también que no basta solo con administrar adecuadamente a los recursos humanos sino que es necesario orientarlos debidamente al logro de metas y objetivos bien definidos en un espacio de tiempo lo más corto posible, se trata de lograr su adecuada dirección y es entonces cuando se transita hacia la denominada Dirección de los Recursos Humanos.

No es hasta la segunda mitad del siglo XX que surgen referencias en cuanto al concepto de capital humano, como parte insoslayable de la Gestión del Conocimiento que supone que el conocimiento que requiere ese capital humano se manifieste en experiencias, habilidades, destrezas, actitudes—aptitudes, motivaciones e integración en cada uno de los procesos de gestión que lo conforman. No obstante, y profundizando aún más en estos aspectos, puede plantearse que las marcadas diferencias se acentúan hoy en día en la conceptualización y empleo de los términos de recursos humanos, capital humano, talento humano, potencial humano asociados más que a un proceso de administración y dirección a uno de gestión humana.

No son pocos los especialistas que coinciden que debe tratarse al factor humano o capital humano como un activo intangible y parte integrante del denominado capital intelectual, considerados por varios autores (capital humano) la parte esencial y decisiva de este, concebido además como el *stock* de conocimiento individual de una organización, representado por sus empleados.

A criterio de esta investigación no basta solo con el conocimiento, es importante el desarrollo de habilidades y destrezas en estrecha correspondencia con las actitudes que asuman los individuos en el cumplimiento de sus funciones, o sea, en su proceso de gestión resulta necesario entonces lograr la trilogía entre el Saber (conocimientos teóricos

y de gestión), Saber hacer (habilidades innatas fruto de la experiencia y el aprendizaje) y Ser (saber estar o saber vivir), o sea las aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores son la expresión de la sinergia potencial de los individuos cuando saben trabajar en grupo (Pavón González, 2006, 10).

En muchas organizaciones la denominación de administración de recursos humanos está sustituyéndose por gestión del talento humano, gestión de socios o colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas (Chiavenato, 2004).

La gestión del talento humano se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional (Chiavenato, 2004).

Obsérvese el significado según Chiavenato (2004) de gestión del talento humano: es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras variables importantes.

Se ha expuesto la terminología de talento humano asociada a un enfoque de su gestión, obsérvese a continuación algunas referencias de su significado.

- No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencia, motivación, intereses, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etcétera (Gerencie, 2015).
- Cataloga a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda la organización (Cariel *et al.* 2015).
- Es también conocido como capital intangible. A la vez integrado por tres elementos: capital intelectual, capital humano y capital social. Es un capital intangible que otorga valor a la organización (Moreno & Godoy (2012) citado por Manjarrez, 2015).

Puede apreciarse como esta acepción está vinculada con las competencias, rasgos de personalidad y su incidencia en la organización, entre otros elementos que pudieran señalarse.

Finalmente, puede decirse que la gestión del talento humano debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos. Tiempo atrás solo tenían acceso la gente de buena posición económica, esto ha cambiado por los adelantos tecnológicos permeado de un mundo competitivo. Resulta pues relevante y a la vez necesaria que se gestione ese talento humano realmente competente y se trate entonces de la gestión del talento humano por competencias que indudablemente requiere romper con los esquemas tradicionales para el tratamiento de este proceso y se garanticen las condiciones elementales en cada organización, región, país de acuerdo a los nuevos paradigmas de la educación por competencias.

Otras de las terminologías utilizadas es la de potencial humano, seguidamente se reflejan algunos de sus conceptualizaciones:

- Conjunto de conocimientos y valores humanos asimilados por las personas, que contribuyen al mejoramiento de sus habilidades productivas y creativas, a la ampliación de sus capacidades para participar de forma consciente en el proyecto social del cual forman parte y a su realización plena como individuo, quedando el término capital humano para identificar las concepciones derivadas de la teoría del capital humano (Obriozola, 2007).
- Se define como lo que el hombre es capaz de hacer, el potencial que tiene una persona en su interior y obviamente dicho potencial se puede entrenar... (Paredes Cerpa, 2015).

Este es un concepto, menos utilizado, pero que en su contexto se distingue al hombre dotado de una serie de atributos que, primeramente, deben identificarse o descubrirse y posteriormente, adquirirse, desarrollarse y consolidarse para lograr un funcionamiento más viable y eficiente de la organización en cualquier ámbito.

Sin duda alguna, aunque se percibe como estas terminologías evolucionan, no obstante en muchos países subsisten algunas de ellas, así se tiene que resulta entonces frecuente hablar de personal, recurso humano o capital humano y otras terminologías indistintamente cuando se da tratamiento al factor humano. Cuba no está ajena a esta situación y en este contexto es usual el empleo en la actualidad de los términos antes

referenciados pero desde su enfoque de Gestión como antes fue señalado. Cualquiera que sea los términos utilizados o sea se trata, no solo de encaminar, enseñar al personal o al recurso humano o capital humano o talento humano, sino más bien lo que interesa es el accionar de este dentro de la organización y en su relación con el entorno y estrategia y acorde además con el Marketing Ecológico y Social.

De lo que se trata es que en la realidad del presente y futuro, se impone dar un salto cualitativo hacia el concepto “Factor Humano”, que quiere decir: *hombre que hace algo*, y sus denominaciones están en función como antes se citó del rol que estas desempeñen en la realidad de la sociedad que corresponda.

No obstante, muchas entidades ignoran el valor que sus colaboradores aportan al negocio y, habitualmente, fallan en alinear, motivar, desarrollar y recompensar a su personal de forma que ello garantice, y a la vez viabilice, los procesos de gestión donde este interviene, lo que supone enfrentar en este campo uno de los retos más significativos en sus diferentes fases.

En este marco, cuando se habla de Gestión de Recursos Humanos se refiere a una actividad que depende menos de jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa y cuyo objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.

Gestión Estratégica de Recursos Humanos es una función directiva del más alto nivel, macrororganizacional y dinámica, orientada hacia el largo plazo, independientemente de que se ejecute funcionalmente por un departamento especializado, el que debe tomarla iniciativa y ayudar firme y decididamente a lograr la adaptación de la empresa y los trabajadores a los cambios de su entorno.

De todo lo antes planteado, se infiere que se ha transitado en diversos ámbitos (nacional e internacional) por un período en que indiscutiblemente tanto las terminologías utilizadas como los enfoques y procesos a ellas vinculados han experimentado una evolución que teniendo su origen en la fuerza de trabajo y el enfoque de Administración de Personal y Recursos Humanos, Dirección de Recursos Humanos, Gestión de Recursos Humanos, Gestión Estratégica de Recursos Humanos pasan a ser concebido en la actualidad como un enfoque de gestión integrada del capital humano. Cabe ahora preguntarse: ¿qué es la Gestión Integrada del Capital Humano?

Enmarcado en el contexto cubano, es necesario señalar que con el lanzamiento de la familia de Normas Cubanas del Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano (NC: SGICH: 2007) la Gestión del Capital Humano adquiere un rol significativo y, en tal sentido, según estas normas se concibe el mismo como: Conjunto de políticas, normativas, objetivos, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten llevar a cabo los procesos de Gestión de Recursos Humanos (GRH) centrados en la estrategia y en las competencias laborales que tiene como objetivos la integración de la GRH para el mejoramiento continuo y alcanzar un desempeño laboral superior (Marín, 2007,12).

Obsérvese que aún en la propia definición que de Gestión Integrada del Capital Humano se emplea la terminología de recursos humanos, se insiste en preguntarse: ¿es entonces esto lo más importante?

Sí se hace, indiscutiblemente, se estará nuevamente inmerso en la polémica que ello suscita, por lo que de lo antes planteado se percibe que tanto en la GRH como en la Gestión Integrada de Capital Humano (GICH), el factor humano pasa de la posición pasiva y reactiva a una activa y proactiva donde es innegable la importancia que cada vez más tiene en todo este proceso el hombre o factor humano, él que ya no se concibe como un costo, ni siquiera como una inversión de la entidad sino como una inversión de capital humano que hace a la persona propietaria del mismo y esa inversión hay que optimizarla en aras de esa persona, empresa y de la sociedad en la cual realiza o crece como ser humano.

De igual manera, pudiesen hacerse comentarios si se asocia a la gestión del talento humano o potencial humano u otro significado que se utilice al respecto y las manifestaciones obtenidas, no difieren de la naturaleza disfuncional que ha caracterizado y aún persiste en relación a todo este proceso.

Por lo que se puede reafirmar que lo importante entonces no radica en qué denominación sea empleada, sino más bien, como se ha señalado antes, en qué contexto se utiliza y más aún la contribución que ello aporte a lo que debe ser el centro que pueda soslayar esta polémica.

### **Métodos utilizados**

Durante la realización de la investigación se empleó desde el enfoque de la Economía Política el método del materialismo dialéctico e histórico, en su acepción más precisa con la concepción materialista de la historia que comprende los métodos siguientes:



- materialista – dialéctico: como método que permite establecer la lógica didáctica en el tratamiento de terminologías y procesos.
- Histórico – lógico: es empleado para la descripción de la evolución de las terminologías asociados a los diferentes procesos.
- Análisis y síntesis: se utiliza fundamentalmente en la primera fase del trabajo, en el procesamiento de la bibliografía consultada y su análisis crítico.
- Método empírico: en la aplicación de las técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación, tales como: entrevistas, cuestionarios de opinión, trabajo grupal, técnicas computacionales y del paquete estadístico SPSS 21.0.

## Resultados y discusión

No es objetivo de la investigación profundizar en todo este enfoque teórico, por demás muy polémico y profundo, sino más bien aclarar la importancia de orientar la gestión del factor humano hacia este nuevo punto de vista, para lograr el buen desempeño de la organización en esta sociedad del conocimiento, donde el cambio es la palabra de orden y aprender es la vía de afrontarlo.

De lo antes expuesto puede decirse que las personas no son recursos que la organización consume y utiliza, y que producen costos. Al contrario, las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología en el corto, mediano y largo plazo de su gestión. En tal sentido el principal recurso de una empresa son sus profesionales.

Todas ellas deben tener implícitas, que de lo que se trata es de contar con un factor humano que desde su adecuada selección y formación garanticen un desempeño superior al ser exponentes de las competencias requeridas que posibiliten un crecimiento sostenido de la productividad del trabajo, la calidad y la satisfacción tanto del cliente interno como externo, que haga a su vez factible que los conocimientos, experiencias, aptitudes–actitudes y valores entre otros aspectos concernientes a este factor constituyan una imperiosa condición que conlleve a cualquier sociedad a la consecución de sus objetivos y metas en el marco en que estas se desarrollan.

A continuación se presentan los resultados de un cuestionario de opinión aplicado a especialistas e investigadores del factor humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Oriente y de la producción durante el período 2016, con la finalidad de conocer sus percepciones respecto a la tema objeto de estudio.

## Cuestionario de opinión

Respetado demandado, esta investigación forma parte de un estudio de cómo denominar al factor humano a través del proceso evolutivo por el que ha transitado hasta la actualidad, con la finalidad de conocer su valoración respecto al significado de estas. Usted debe de marcar con una **X** en el espacio que considere, de acuerdo con la escala que se describe en el contexto planteado.

Reconocemos y agradecemos su contribución.

| BLOQUE 1. EXPRESIONES CON LAS QUE USTED IDENTIFICA AL FACTOR HUMANO/ ESCALA                             | 1<br>Muy<br>Bajo | 2<br>Bajo | 3<br>Medio | 4<br>Alto | 5<br>Muy<br>Alto |
|---|------------------|-----------|------------|-----------|------------------|
| 1. Fuerza de trabajo.   |                  |           |            |           |                  |
| 2. Personal.  |                  |           |            |           |                  |
| 3. Recurso humano.  |                  |           |            |           |                  |
| 4. Capital humano.  |                  |           |            |           |                  |
| 5. Talento humano.  |                  |           |            |           |                  |
| 6. Potencial humano.  |                  |           |            |           |                  |
| 7. Otras.   |                  |           |            |           |                  |
| BLOQUE 2. IMPORTANCIA DE SU SIGNIFICADO /ESCALA   | 1 Muy<br>Bajo    | 2<br>Bajo | 3<br>Medio | 4<br>Alto | 5<br>Muy<br>Alto |
| 8. Percepción de la denominación adecuada respecto a la tendencia actual.                               |                  |           |            |           |                  |
| 9. Utilización de la categoría seleccionada en el contexto actual de su organización.                   |                  |           |            |           |                  |
| BLOQUE 3. TERMINOLOGÍAS ASOCIADAS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LOS ENFOQUES, POSICIÓN Y PROCESO/ ESCALA | 1<br>Muy<br>Bajo | 2<br>Bajo | 3<br>Medio | 4<br>Alto | 5<br>Muy<br>Alto |
| 10. Identificación de una cultura de trabajo en la organización.  |                  |           |            |           |                  |
| 11. Enfoques tradicionales.   |                  |           |            |           |                  |
| 12. Enfoques contemporáneos.  |                  |           |            |           |                  |
| 13. Posición pasiva y reactiva.   |                  |           |            |           |                  |
| 14. Posición activa y proactiva.  |                  |           |            |           |                  |
| 15. Proceso puramente administrativo.   |                  |           |            |           |                  |
| 16. Proceso de gestión holística.   |                  |           |            |           |                  |

Como puede apreciarse, en el cuestionario preliminar presentado en la investigación exploratoria, la introducción fue redactada en forma breve explicando el propósito del cuestionario. La escala utilizada es una escala Likert con una rango de 1 a 5 puntos de manera que: 1) muy malo, 2) malo, 3) regular, 4) bueno, 5) muy bueno.

Como resultado, se expresó la valoración cualitativa y cuantitativa, o sea, la calidad estará expresada en puntos, donde una mayor puntuación implica un mayor grado de identificación de los especialistas con las variables. A las respuestas se le aplicaron una

serie de índices ponderados dándoles un mayor peso específico a unos atributos sobre otros, en dependencia de la importancia que le fue conferida por los especialistas en la investigación exploratoria.

Partiendo de los resultados obtenidos en las encuestas, se harán deducciones con respecto a la satisfacción de los especialistas en los diferentes tipos de variables tratadas. Por ello es importante tener en cuenta la fiabilidad de los cuestionarios.

En el presente trabajo se analizó la fiabilidad del cuestionario partiendo del estudio de su consistencia interna. El coeficiente Alfa de Cronbach es uno de los más utilizados en la actualidad para este tipo de estudio, se utiliza en casi todos los test clásicos. Mide la unidimensionalidad del test, el grado de intercorrelación y de equivalencia de sus ítems. Este coeficiente toma valores entre 0 y 1, siendo 1 el indicador de máxima consistencia.

Como resultado del análisis del coeficiente Alfa de Cronbach haciendo uso del SPSS19.0, al procesar la encuesta preliminar para valorar la calidad en el servicio de ventas, se obtiene un coeficiente alfa = 0,601 por encima del mínimo aceptable para este tipo de análisis que es de un 0,50.

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 13 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 13 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .601             | 16         |

**Figura 1: Desagregación de casos validados y excluidos. Prueba asintótica de Alpha de Cronbach's**

En las tablas de salida del paquete SPSS (figura 1) del análisis realizado aparecen los valores mínimos y máximos, las medias, las varianzas y se hace un análisis de correlaciones entre ítems, estos incluyen además los valores de los coeficientes Alfa, así como el incremento que se produce en el coeficiente si el ítems es eliminado.

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 46.3077 | 30.731   | 5.54353        | 16         |
|         |          |                |            |

**Figura 2: Estadígrafos de frecuencia por ítems o casos**

Seguidamente se muestran los valores de las medias en cada uno de los ítems:

**TABLA 1: ORDEN DE PREFERENCIA DE LOS ENCUESTADOS**

| BLOQUE 1. EXPRESIONES CON LAS QUE USTED IDENTIFICA AL FACTOR HUMANO | Medias |
|---|--------|
| 1. Fuerza de trabajo.   | 1,8462 |
| 2. Personal.  | 2,1538 |
| 3. Recurso humano.  | 3,2308 |
| 4. Capital humano.  | 3,0000 |
| 5. Talento humano.  | 2,9231 |
| 6. Potencial humano.  | 1,7692 |
| 7. Otras.   | 0,5385 |

**TABLA 2: DISCERNIMIENTO DE LOS ENCUESTADOS**

| BLOQUE 2. IMPORTANCIA DE SU SIGNIFICADO   | Medias |
|---|--------|
| 8. Percepción de la denominación adecuada respecto a la tendencia actual.             | 4,0000 |
| 9. Utilización de la categoría seleccionada en el contexto actual de su organización. | 4,0000 |

**TABLA 3: ASPECTOS CLAVE IDENTIFICADOS POR LOS ENCUESTADOS**

| BLOQUE 3. TERMINOLOGÍAS ASOCIADAS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL, ENFOQUES, POSICIÓN Y PROCESO | Medias |
|---|--------|
| 10. Identificación de una cultura de trabajo en la organización.                            | 4,3077 |
| 11. Enfoques tradicionales.   | 2,2308 |
| 12. Enfoques contemporáneos.  | 3,5385 |
| 13. Posición pasiva y reactiva.   | 2,4615 |
| 14. Posición activa y proactiva.  | 3,2308 |
| 15. Proceso puramente administrativo.   | 2,8462 |
| 16. Proceso de gestión holística.   | 4,2308 |

De lo antes planteado se distinguen los aspectos siguientes:

- Las expresiones con las que más se identificaron los especialistas fueron los recursos humanos, el capital humano y el talento humano.
- Existe correspondencia entre la percepción de la denominación adecuada y la utilización de la categoría seleccionada en el contexto actual de su organización. No obstante, respecto a la tendencia actual no hay plena coincidencia, ello permite constatar que no siempre los criterios que se manejan en un contexto específico coinciden con los empleados tendencialmente en el mundo.
- Las terminologías más utilizadas se corresponden con la necesaria cultura de trabajo en la organización, con los enfoques contemporáneos, una posición activa y proactiva del factor humano y con un enfoque de gestión holística.

Este estudio, respetando los criterios emitidos por los especialistas sobre la polémica abordada y teniendo en cuenta sus propios juicios de valor expresados durante el desarrollo de cada uno de los aspectos abordados, reitera de que la posición de utilizar en lo sucesivo una u otra terminología siempre debe de considerar el rol del hombre en la formación socioeconómica de la que se trate.

Y en lo particular expresa que pudiera hacerse alusión a otros factores, pero con solo analizar los ya mencionados, se podría afirmar que el factor humano sus conocimientos, habilidades, destrezas, normas de conducta, valores morales, éticos y estéticos, sus capacidades y competencias, son la principal riqueza con el que cuenta cualquier entidad para llevar a cabo su desarrollo en el contexto empresarial.

Del análisis efectuado se concluye que según las referencias consultadas, términos es el elemento con el que se establece una relación.

Siendo consecuente con ello, al tomarse como referencias a términos tales como: recursos, capital, talento y potencial se está estableciendo una relación con un calificativo común: “humano”, desde ese punto de vista no existe diferencia entre los términos antes señalados.

Por otra parte, de los estudios realizados se infiere que el uso de estos términos aún no están bien delimitadas en el tiempo y, en algunos países, se superponen o conviven varios de ellos. Cuba no es una excepción por cuanto los términos y significados son convencionales y existirán tantos en el mundo como autores y científicos traten el tema por encargo o por iniciativa propia.

Lo trascendente es que tanto su significado como el término empleado y la similitud o diferencia que pueda existir entre ellos, depende fundamentalmente de:

¿A qué enfoques se asocian? Tradicionales o Contemporáneos.

¿A qué pensamiento responde y su rol dentro del mismo? Económico, Político y Social.

¿En qué proceso se inserta? Puramente administrativo o de gestión holística.

En este momento, en la realidad del presente y futuro se impone un salto cualitativo hacia la utilización de estos términos y concebirlos como: hombre que hace algo y agrega valor a un producto, como antes se mencionó.

Y por tanto, no es el término que se utilice lo primordial, sino que cuando se haga referencia al:

**Recurso humano:** se conciba no como el recurso que se agota, sino como el hombre que desde su puesto de trabajo, haciendo uso de sus conocimientos y habilidades se ponga en función de alcanzar las metas y objetivos de la organización desde una posición proactiva.

**Capital humano:** se piense no en el capital que se invierte y no se optimiza, ni valora, sino como el hombre que basado en su capacidad creativa, sus valores y su formación específica, resulta altamente importante en el logro de los niveles de productividad, eficiencia, eficacia y competitividad necesarios y deseados.

**Talento humano:** se imagine no como el talento que existe en el hombre, pero que no se pone en función de sí mismo y de la sociedad; y que entonces hay que gestionar para romper los esquemas tradicionales que frenan el alcance de los objetivos individuales y organizacionales en un momento dado.

**Potencial humano:** se conciba, no como algo viable y eventual, que está en estado, sino como lo que debe preverse y ser aprovechado en todo momento por cuanto existe realmente.

Y se añade; de no lograrse esto, pudiera plantearse que se seguirá en la disyuntiva: ¿qué término o términos utilizar para denominar al hombre en un contexto dado?

## Conclusiones

1. *La denominación del factor humano ha transitado por varios estadios desde su surgimiento hasta la actualidad, corroborándose que no existe consenso entre los autores consultados en cuanto a emplear un único término.*
2. *La consulta y análisis de la mayor parte de las referencias citadas se orientan más bien hacia un nivel muy genérico en la denominación del factor humano que puede propiciar un freno en el proceso de su gestión por lo que resulta conveniente tratarlas desde un nivel de actuación más manejable, respetando sus tendencias y comportamientos en el contexto actual.*
3. *Cada una de las terminologías empleadas debe ser portadora del abandono de un comportamiento pasivo y reactivo del factor humano para adoptar una posición proactiva y orientada al futuro para anticiparse a las exigencias y necesidades de la organización en cualquier ámbito de su actuación a través de la preparación continua de su colectivo laboral.*
4. *El predominio entre el Saber, Saber ser y Saber crear deben ser los rasgos esenciales que fomenta el sentido creativo del hombre en su proyección y modo de actuación en un marco determinado.*

## Referencias bibliográficas

1. Cariel Luís, C.I. *et al.* (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <http://unesrrh5d.blogspot.com/2009/03/trabajo-final-1-gestion-del-capital.html>. Consultado el 6 de diciembre de 2015.
2. Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Gestión del talento humano. Recuperado de Consultado el 5 de diciembre de 2012. <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
3. Gerencie (2015). Gestión del talento humano. Recuperado de <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>. Consultado el 6 de diciembre de 2015.
4. Manjarrez, N. (2015). *Gestión de los Recursos Humanos con un enfoque de responsabilidad social en las Hosterías del sector turístico. Caso Cantón Pastazo*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de La Habana. La Habana. Cuba.

5. Marin, Z (2007). Un sistema de ayuda para alcanzar la estrategia y objetivos organizacionales. *Gaceta Laboral*, 16, 2007, 12-15.
6. Norma Cubana 3000, 3001, 3002. (2007). *Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano*. Versión digital.
7. Obriozola, S. (2007). *Hacia una nueva concepción del llamado capital humano en Cuba*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Holguín, Cuba.
8. Paredes Cerpa, E. (2012). Potencial Humano. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/312797557/Potencial-Humano>. Consultado el 6 de diciembre de 2015.
9. Pavón González, R. (2006). Apuntes sobre las teorías de las competencias.
10. Travieso, F (2007). A propósito de un concepto: fuerza de trabajo, personal, recurso humano o capital humano? *Gaceta Laboral. Revista del MTSS*, 16, 2007, 16-17.