

PERTINENCIA DEL TERMINOLÓGICO POTENCIAL HUMANO PARA EL PARADIGMA DISCIPLINAR DE LA DIRECCIÓN

Relevance of human potential terminology to the disciplinary paradigm of management

Relevância da terminologia do potencial humano para o paradigma disciplinar da gestão

MSc. José Enrique Ricardo Lazo ¹, <https://orcid.org/0000-0001-7851-3103>

Dr. C. Román Borges Torres ^{2*}, <https://orcid.org/0000-0002-5780-1875>

Dr. C. Yamileydis Martínez Torres ³, <https://orcid.org/0000-0003-0117-5198>

MSc. Norka Cabrera Rodriguez ⁴, <https://orcid.org/0000-0002-5616-566X>

^{1, 2 y 4} Universidad de Oriente, Cuba

³ Instituto Provincial “Hermanos Marañoñ” de Santiago de Cuba, Cuba

*Autor para correspondencia. email romanbt@uo.edu.cu

Para citar este artículo: Ricardo Lazo, J. E., Borges Torres, R., Martínez Torres, Y. y Cabrera Rodriguez, N. (2024). Pertinencia del terminológico potencial humano para el paradigma disciplinar de la dirección. *Maestro y Sociedad*, 21(4), 2583-2593. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

RESUMEN

Introducción: A partir de reconocer el papel protagónico que desempeña el factor humano en la vida social, se establece la génesis significativa enajenante de los términos “recursos humanos”, “capital humano” y demás similares, profusamente empleados en la literatura especializada de dirección, destacando la inclinación de un número importante de autores al empleo alternativo del terminológico “potencial humano”, a pesar de no encontrarse suficientemente esclarecida la diferencia cualitativa entre los referidos denominativos; brecha epistémica que induce al objetivo de fundamentar la pertinencia de este último calificativo, estableciendo para ello sus correspondientes rasgos y alcance conceptual. Materiales y métodos: Para ello se emplearon diferentes métodos de nivel teórico como: análisis y síntesis, inducción deducción e histórico lógico. Resultados: La irrupción de la corriente o paradigma humanístico en el ámbito directivo, desencadena la tendencia al surgimiento y empleo módico de toda una serie de acepciones lingüísticas -“recurso humano”, “capital humano”, “talento humano” y otras de similar connotación-, las cuales mediante su manejo recurrente, maniqueísta e indiscriminado; han pretendido erigirse como presuntos terminológicos disciplinares propios de semejante área cognitiva, carentes de la necesaria y debida fundamentación científica que a los efectos se requiere. Discusión: Nociones con las cuales a través de la sugestividad y atractivo mediático de la aparente significación semántica y etimológica de sus enunciaciones, se intenta transmitir y perpetuar de forma subliminar e intencionalizada, la esencia de la génesis hegemónica/enajenante respecto a la condición humana que de manera prominente subyace en el contenido de las mismas. Conclusiones: En razón de lo cual al revelar la extensión y cualidades que en el plano conceptual distinguen al terminológico potencial humano, se realiza una valiosa contribución al enriquecimiento y estructuración del paradigma disciplinar especializado de la dirección, posibilitando con ello transitar hacia la asunción de un enfoque humanista pertinente que dignifique y enaltezca, la actuación plena del hombre con independencia de su condición social, emancipándolo de cualquier vestigio de marginalidad o segregación subyugante que puedan ser ejercidas sobre su persona, como consecuencia de las inusitadas fuerzas hegemónicas del mercado.

Palabras clave: capital humano, capital intelectual, paradigma disciplinar especializado de la dirección, potencial humano, recursos humanos.

ABSTRACT

Introduction: Based on the recognition of the leading role played by the human factor in social life, the significant alienating genesis of the terms "human resources", "human capital" and other similar terms, widely used in specialized management literature, is established, highlighting the inclination of a significant number of authors to the alternative use of the

terminology "human potential", despite the qualitative difference between the aforementioned terms being not sufficiently clarified; an epistemic gap that leads to the objective of justifying the relevance of this last qualifier, establishing for this purpose its corresponding features and conceptual scope. Materials and methods: For this purpose, different theoretical level methods were used, such as: analysis and synthesis, induction-deduction and historical-logical. Results: The emergence of the humanistic current or paradigm in the management field, triggers the tendency to the emergence and moderate use of a whole series of linguistic meanings- "human resource", "human capital", "human talent" and others of similar connotation-, which through their recurrent, Manichean and indiscriminate handling; have attempted to establish themselves as presumed disciplinary terminology proper to such cognitive area, lacking the necessary and due scientific foundation that is required for this purpose. Discussion: Notions with which through the suggestiveness and media appeal of the apparent semantic and etymological significance of their statements, an attempt is made to transmit and perpetuate in a subliminal and intentional way, the essence of the hegemonic/alienating genesis with respect to the human condition that prominently underlies the content of the same. Conclusions: By revealing the extent and qualities that distinguish the terminology of human potential on a conceptual level, a valuable contribution is made to the enrichment and structuring of the specialized disciplinary paradigm of management, thereby making it possible to move towards the adoption of a pertinent humanistic approach that dignifies and exalts the full performance of man regardless of his social condition, emancipating him from any vestige of marginality or subjugating segregation that may be exercised on his person as a consequence of the unusual hegemonic forces of the market.

Keywords: human capital, intellectual capital, specialized disciplinary paradigm of management, human potential, human resources.

RESUMO

Introdução: A partir do reconhecimento do papel preponderante do fator humano na vida social, estabelece-se a significativa gênese alienante dos termos "recursos humanos", "capital humano" e outros termos similares, amplamente utilizados na literatura especializada em gestão, evidenciando-se a inclinação de um número significativo de autores ao uso alternativo da terminologia "potencial humano", apesar de a diferença qualitativa entre os termos citados não estar suficientemente esclarecida; lacuna epistêmica que conduz ao objetivo de justificar a relevância desta última qualificação, estabelecendo para tanto suas correspondentes características e alcance conceitual. Materiais e métodos: Foram utilizados diferentes métodos de nível teórico, tais como: análise e síntese, indução dedução e história lógica. Resultados: A emergência da corrente ou paradigma humanístico no campo da gestão desencadeia a tendência ao surgimento e uso moderado de toda uma série de significados linguísticos - "recursos humanos", "capital humano", "talento humano" e outros com conotações semelhantes- que, pelo seu uso recorrente, maniqueísta e indiscriminado; Eles tentaram se estabelecer como uma suposta terminologia disciplinar específica para tal área cognitiva, carecendo da necessária e adequada base científica exigida para esse propósito. Discussão: Noções com as quais, através da sugestividade e do apelo midiático do aparente significado semântico e etimológico de suas afirmações, se tenta transmitir e perpetuar de forma subliminar e intencional, a essência da gênese hegemônica/alienante em relação à condição humana que subjaz proeminentemente ao conteúdo das mesmas. Conclusões: Portanto, ao revelar a extensão e as qualidades que distinguem a terminologia do potencial humano no plano conceitual, contribui-se de forma valiosa para o enriquecimento e estruturação do paradigma disciplinar especializado da gestão, permitindo assim avançar para a assunção de uma abordagem humanística pertinente que dignifique e exalte o pleno desempenho do homem independentemente de sua condição social, emancipando-o de qualquer vestígio de marginalidade ou segregação subjugadora que possa exercer-se sobre sua pessoa em consequência das inusitadas forças hegemônicas do mercado.

Palavras-chave: capital humano, capital intelectual, paradigma disciplinar especializado de gestão, potencial humano, recursos humanos.

Recibido: 9/7/2024 Aprobado: 24/9/2024

INTRODUCCIÓN

La connotación y trascendencia del papel que desempeñan las personas, en los diferentes procesos que signan el desenvolvimiento de la vida social contemporánea, en particular los relativos a la producción-material e inmaterial- y los servicios, ha conllevado a diferentes perspectivas interpretativo/explicativas al respecto, todas las cuales se encuentran signadas por la corriente humanista devenida del período renacentista y su consecuente incidencia en el desarrollo evolutivo de las diferentes ciencias de corte social. Fenómeno que tiene un consiguiente reflejo incidencial, en el surgimiento e incipiente evolución de las catalogadas como ciencias administrativas o de la dirección; tal como evidencia el proceso transicional de la concepción de "homo economicus" a la de "homo social".

Es de esta manera como en la composición estructural del archidivulgado modelo de las 7 S de la reconocida consultora estadounidense McKinsey, se incluye como uno de sus componentes al “staff”-recurso humano-, a partir de la consideración explícita acerca de que “los empleados son la columna vertebral de cualquier organización y uno de sus más importantes activos.”

Estimación que reafirman Marco, Loguzzo y Fedi (2016) y Díaz et al. (2018), en sus respectivas alusiones en cuanto a que: “en las ciencias administrativas se trabaja principalmente con el elemento humano” y “las variables más significativas en el estudio de la administración de organizaciones”: “la estructura organizacional”, “las tareas”, “las personas”, “la tecnología” y “el ambiente”, entre otros ejemplos posibles de referirse.

Perspectiva humanística que conduce a la instauración y manejo de un polisémico conjunto de patronímicos lexicales, cuya pertinencia significativa gramatical suele resultar cuestionable, a la luz de la necesaria e imprescindible estructuración del paradigma disciplinar especializado de la dirección; entre los cuales destacan por su profusión mediática los de: “recursos humanos” y “capital humano”.

El primero de ellos cuestionado en los pronunciamientos de numerosos autores; entre los que sobresale el aclamado Tom Peters, quien al intervenir en la apertura del “World Business Forum” (2018)-realizado en Madrid-, arremetió contra este al espetar: “es una palabra horrible, ¡las personas no son recursos!”. “Hay que enterrar el término Recursos Humanos. Son personas.” En tanto en el caso del segundo de ellos -aún sin ser sometido a los mismos embates refutatorios de su par, dado el atractivo implícito que despierta su enunciado-; resulta innegable la implicación que en el orden teórico/práctico tiene la consideración del patronímico “capital”

En razón de lo expuesto el objetivo del presente trabajo, es fundamentar la pertinencia del empleo del terminológico potencial humano como parte del paradigma disciplinar especializado de la dirección.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica sobre el tema en cuestión, la cual estuvo acompañada del empleo de métodos de nivel teórico como: análisis-síntesis, inducción-deducción e histórico-lógico para establecer el estado del arte y las brechas epistémicas al respecto existentes.

RESULTADOS

La literatura especializada coincide en reconocer el carácter precursor de la teoría de la administración científica de F. W. Taylor-fundador y promotor de la denominada “organización científica del trabajo”-, en el desarrollo del paradigma disciplinar especializado de la dirección; la cual centró sus postulados fundamentales en el enfoque del “homo economicus” -“medio del cual servirse”, según lo califica Idarraga (2006, p. 139)- signado por la naturaleza tecnocrático mercantilista de sus planteamientos, basados en la racionalización ejecutora de tareas laborales y regulación de la conducta humana a partir de recompensas salariales y económico/materiales.

El desarrollo e introducción expansiva al campo disciplinar de la dirección de las diferentes aportaciones concernientes a las ciencias humanas, en particular: la Antropología, la Psicología y la Sociología-especialmente sus concepciones en cuanto a la motivación, la conducta y el comportamiento-; las cuales pusieron al descubierto que los empleados eran mucho más que meros “instrumentos de trabajo”, devino en la transición evolutiva cognitiva de la noción de “homo economicus” a “homo social”, a la luz del surgimiento y desarrollo durante la década de 1930 de la denominada escuela de las relaciones humanas.

Acontecer sobre el cual versa la obra del connotado autor Peter F. Drucker “The end of economic man” (1939) y dilucidan desde diferentes perspectivas autores como: Becker (1964), Mayz (1974), Toffler (1997), Aktouf (2003 y 2004), Idarraga (2006 y 2012), Tovar y Castillo (2006), Reyes (2007), Cuesta (2010), Chiavenato (2011), Castillo del C. (2012), Peters (2018), Ramírez, Chacón y Valencia (2018), Sukier et al. (2020), Valencia (2018), entre otros.

En este sentido Mayz (1974)-referido por Marín (2005, p. 138)- advierte que bajo los presupuestos de la escuela clásica “el hombre es rebajado al estrato de tecníta, portador de la razón técnica, por la cual queda convertido en un simple medio, y la máxima kantiana de la dignidad que eleva al hombre como fin en sí mismo -Kant (1996)- se reduce a un simple eufemismo, pues el hombre al servicio del capital resulta transformado en instrumento al arbitrio de otros hombres”.

Es en el ya referido contexto temporal, donde Drucker en el libro “Concept of the Corporation” (1946), plantea un criterio que tendría una incidencia trascendente en la posterior evolución de la teoría y práctica directiva, al otorgar a los empleados el calificativo de “recurso”, bajo la consideración del papel activo que estos desempeñan en los procesos productivos, con lo cual subvertiría la contradicción salario/costo de producción entonces prevaleciente, estableciendo con ello un referente cualitativo pautante para el ulterior desarrollo de nuevas apreciaciones acerca del asunto.

El manejo de la acepción “recurso”, tendría inmediata consecuencia en la concepción y funcionamiento de las áreas dedicadas al manejo del personal en las entidades de la época-hasta ese instante enfocadas en tareas meramente administrativas al respecto: cumplimiento de normativas internas y de legislación laboral, registro de nóminas y plantillas de personal, retribución y compensaciones salariales, relaciones con el sindicato y otras de carácter netamente administrativo-, las cuales en consonancia comenzarían a catalogarse con el nuevo epíteto nominativo de “Recursos Humanos”, pasando en lo adelante a ocuparse de las diferentes cuestiones concernientes a la gestión de los mismos.

No obstante cabe señalar que la difusión y generalización del apelativo “recursos”, ha estado acompañada por las múltiples reflexiones relativas a la condición humana, según se evidencia en expresiones como:

“[...] las personas no pueden ser nunca consideradas como meros medios. Sus acciones ciertamente lo son para la realización del fin social, pero las personas, como tales no deben ni pueden ser tratadas ni consideradas en sí mismas como medios.”

“La administración de cosas solo puede ser realizada por medio y través de la administración de personas.”

“[...] la eficacia de las funciones administrativas dependerá primordialmente de la acción de las personas, y solo secundariamente de la administración de las cosas” Reyes (2007, pp. 46 y 47)

“Hasta hace poco se consideraba a las personas recursos humanos de las organizaciones. Pero, ¿qué es un recurso? En general, algo material, pasivo, inerte y sin vida propia, que ayuda a los procesos organizacionales en términos de materias primas, dinero, máquinas, equipos, etcétera.” Chiavenato (2011, p. 58)

Recursos humanos “es una palabra horrible, ¡las personas no son recursos!”. “Hay que enterrar el término Recursos Humanos. Son personas.” Peters (2018)

Cuestión que unida a la profusa y transversal influencia que en cuanto a su interpretación significativa, ejerce la aparición contigua de otros terminológicos afines como: calidad, competencia, participación y liderazgo; los cuales por demás sirvieron de sustento al establecimiento e implantación de diversas concepciones o enfoques tecnológicos relativos a la labor directiva-control total de calidad, dirección por objetivos, planeación y dirección estratégica, entre otros-; constituyen antecedentes y premisas para el consiguiente acuñamiento del sustitutivo terminológico “capital humano”-Tovar y Castillo (2006), Teijeiro, García y Mariz (2010), Ángulo (2014), García (2015), Bernal, Pedraza y Castillo (2020), González, Martínez y Galván (2020), entre otros- por el economista norteamericano Becker (1964), en razón de lo cual le fue concedido el premio Nobel en esta rama del conocimiento.

La nueva propuesta terminológica de Becker, se fundamentó en el juicio de que los procesos formativos por los que transita el ser humano, constituyen un elemento clave para el incremento de la productividad del trabajo; en consonancia con lo cual al decir de Chiavenato (2011, p. 59) “hacer crecer y aumentar el capital humano se convirtió en una obsesión de las empresas competitivas”.

Idea que a pesar de propender al establecimiento de una presunta diferenciación entre “capital material” y “capital inmaterial” o intangible -estimando como tal el conocimiento de los individuos-, mantiene la profunda raigambre económico/ mercantilista que por esencia caracteriza su naturaleza doctrinal ideológica, al preconizar que el “valor” de las personas-consideradas cual un “activo” más- radica en su capacidad para generar “valor utilitario”.

Razones concomitantes conducentes al desarrollo de una nueva perspectiva interpretativa respecto al enfoque humanístico de la dirección, la cual plasma Drucker (1993, pp. 21-53) en la frase: “el conocimiento [...] se convirtió en un recurso, en una utilidad. Siempre había sido un bien privado. Casi de la noche a la mañana se convirtió en un bien público.” Idea que con posterioridad acota al establecer el siguiente relacionamiento: “el capital humano está asociado con el conocimiento como activo intangible”-Drucker (1999), citado por Reyes (2016, p. 33)-.

Lógica sobre cuya base Toffler (1997, p. 3) augura que “la actividad económica en este nuevo siglo no se basará en la tierra, el dinero o las materias primas, sino en el capital intelectual [...]”-calificativo que emplean Bueno, Salmador y Merino (2008).

La capitalización cognitiva a partir de la ponderación y equiparación del valor utilitario del conocimiento, con el factor de poder “dinero” entonces prevaleciente y su consiguiente apreciación en calidad de “capital intelectual” -transformación de los saberes en “algo valioso” y su consiguiente valoración mercantil-, trae consigo la instauración y manejo del paliativo terminológico “talento humano”.

Denominativo cuyo empleo privilegian: Marín (2006), Cuesta (2010), Reyes (2016), Chávez y Vizcaíno (2017), Chávez (2018), Martínez (2018), Ramírez, Chacón y Valencia (2018), Valencia (2018), Agudelo (2019), Flores (2019), Barrios y Figueroa (2020), Sukier et al. (2020), Gaspar (2021), Ramírez, Santamaría, Cano y Molina (2021), Hernández et al. (2022), Vera, Rivera y Reyes (2022), Farro y Nauca (2022), Río et al. (2022), Alzamora (2023), García (2023), Sosa (2023), Ramírez (2023), Recalde et al. (2023), Noriega y Farfán (2024).

Las inconsistencias y contradicciones teóricas relativas al significado conceptual de los aludidos terminológicos se hace evidente en apreciaciones autorales como:

- Alzamora (2023) al abordar las cuestiones relativas al “constructo Gestión del Talento Humano”, lo considera como “un agente dinamizador de los objetivos organizacionales que coadyuva al logro de metas”.
- Chávez y Vizcaíno (2017, p. 12) quienes “más allá de los dotes intelectuales” entienden “el talento humano” como interrelación entre “capital intelectual, capital humano y capital social”.
- Ramírez et al (2021, pp. 247, 249 y 250) hacen alusión primero a una presunta “descripción de la gestión de las competencias del talento humano”, luego a la “administración de la capacidad humana” y más adelante considera que “la gestión del talento humano es una estrategia”.
- Reyes (2016, pp. 30 y 33) refiere la existencia de una “filosofía en la administración del talento humano” y una “filosofía de la gestión del capital humano”.
- Teijeiro, García y Mariz (2010) estiman “la gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual”.

La antes referida dinámica evolutiva es esbozada por Armijos, Bermúdez y Mora (2019, p. 164), cuando comentan que “durante estos años, de manera rápida se han producido cambios de enfoques y modelos que han transitado desde la Administración de Personal hacia la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, llegando a la Gestión del Capital Humano y la Gestión del Conocimiento o Gestión del Talento Humano.”

Trayectoria que enmarca la génesis derivativa de otros calificativos alternativos de menor ascendencia mediática, tales son los casos de: “aprendizaje organizacional”, “conocimiento organizacional”, “inteligencia corporativa”, “inteligencia empresarial”, “inteligencia organizacional” y demás alusiones declinativas de similar naturaleza.

Las presuntas disquisiciones asociadas al manejo indiscriminado de semejante policromía lexical, apartan encontrar una posible solución en la homologación terminológica que hacen Araujo y otros (2006, p. 84), al considerar que el capital intelectual “lo constituyen las personas que conforman la empresa, es decir, su capital humano, y, más concretamente, los conocimientos, habilidades, valores, actitudes y competencias que individual y colectivamente atesoran”; así como en el abordaje que hace Cuesta (2010) sobre la “gestión de talento humano y del conocimiento”. Adquiere entonces especial prominencia el comentario que realiza Marín (2006, p. 154), cuando de manera concisa y explícita alerta: “la aplicación de técnicas de gestión del talento humano [...] no son más que eufemismos para mimetizar un mecanismo de dominación que acredite la adhesión del personal a la identidad corporativa”.

En este contexto disquisitivo aparentemente discordante se connota, la incipiente inclinación de un número no desdeñable de autores-Díaz (2004), Parra (2009), Cuesta (2010), Fuchs (2011), Castillo (2012), Borges et al. (2017 y 2019), Culqui (2017), Porras (2021)-, por el empleo del apelativo terminológico “potencial humano” -devenido del “Human Potential Movement” por sus siglas en inglés-; cuyo fundamento de raíz psicológica, se sustenta en el estudio y conocimiento de los procesos mentales que desde su integralidad, rigen el desarrollo del hombre: pensamiento racional, autoestima, autovaloración, imaginación, intuición, percepción, voluntad, memoria, creatividad, sentimientos, aspiraciones, motivos, necesidades, entre otros.

Enunciado semántico alternativo mediante el cual se pretende eludir y trascender, la predominante e impertinente ascendencia mercantil utilitarista de sus congéneres predecesores, respecto al cual Díaz (2004,

p. 113) comenta: “contraria a la filosofía del recurso se propone otra que promueve la Gestión del potencial humano de la organización. Desde ella tanto la organización como sus miembros son considerados sujetos de aprendizaje y desarrollo permanente”.

Siendo destacable el hecho de que en su mayoría, los autores exponentes de esta tendencia-dado el ya referido origen de la misma-, sean especialistas provenientes del área cognitiva psicológica que incursionan en el ámbito del “comportamiento organizacional”, en razón de lo cual los postulados por estos planteados, se encuentran signados por un predominante matiz personológico sobre el asunto.

Ejemplo de ello son los casos de Fuchs (2011), cuando luego de presentar varias definiciones de “potencial” permeadas del aludido enfoque, lo significa como “la capacidad que posee un individuo de desempeñarse adecuadamente en cargos que ocupará en el futuro”; y Porras (2012, pp. 4-6) quien refiere el “crecimiento y la expansión” del potencial de cada persona; define el “potencial humano” como “lo que la persona es capaz de hacer en la vida con sus recursos psicológicos” y detalla que “dicho potencial se puede identificar, desarrollar, entrenar, liberar, ampliar, direccional y emplear para el beneficio no solamente individual sino grupal y organizacional.”

Para más adelante comentar: “el potencial humano puede ser entendido de dos maneras: En primer lugar, como una necesidad que tiene la persona de llegar a ser tanto como pueda [...] En segundo lugar, como un conjunto de capacidades o talentos que posee toda persona para enfrentar con éxito las exigencias del medio ambiente laboral”, en este caso como “parte de las habilidades o competencias laborales que la persona tiene “que desarrollar o perfeccionar”.

Tales ejemplos evidencian las limitantes epistémicas que como regularidad, impiden a los enunciados expuestos por los defensores de la noción de “potencial humano” -en lo adelante PH-, poder tributar a la pertinente sustentación de un enfoque interpretativo/explicativo humanista cualitativamente diferente, capaz de corresponderse plenamente con las particularidades del desenvolvimiento de la relación dirigente/dirigidos, esencia y objeto de estudio de la dirección, según argumentan Borges, Martínez y Rodríguez (2023).

Planteamientos que a pesar de la señalada limitación epistémica, aportan sin lugar a dudas importantes referentes para solventar la brecha teórica que imposibilita, la cabal comprensión significativa de los rasgos-o cualidades-, alcance y trascendencia del terminológico en cuestión.

DISCUSIÓN

Los argumentos expuestos conllevan a inferir que el culto al logro desmedido del máximo rendimiento y productividad del trabajador que preconizó F. W. Taylor, en sus presupuestos sobre la “organización científica del trabajo”, deviene en el entendido de la “cosificación del ser humano”-Aktouf (2003); “el hombre/cosa” según lo designa Marin (2006, p. 139)-, perspectiva enajenante que provoca las consiguientes críticas, constituyendo el antecedente sobre cuya base se funda el terminológico “recursos humanos”.

Es así como las posteriores detacciones críticas, a la burda y superflua estimación del ser humano cual un recurso más, devienen en la subrogación del referido apelativo por el de “capital humano”; acepción lingüística de mayor agrado que por lo sugestivo y apariencia edulcorante de su enunciado, despierta de inmediato un considerable y manifiesto atractivo mediático.

Mutación lingüística que dado el momento temporal en el cual se enmarca-segunda mitad del pasado siglo-, es pertinente colegir se encuentra intrínsecamente ligada, al desplazamiento transicional histórico/social que como consecuencia del acelerado progreso científico/técnico, en particular de las nuevas tecnologías de la información e informatización y su consiguiente incidencia en el desarrollo del mercado y el comercio-premises que a su vez dieron lugar al surgimiento del fenómeno de la competencia-; comienza a ocurrir en cuanto al factor de poder “dinero”-hasta entonces predominante-, hacia uno nuevo y cualitativamente diferente como es el “conocimiento”.

Acontecer paradigmático que marcaría un hito o punto de inflexión, en el decursar de la sociedad contemporánea, provocando el surgimiento de una nueva etapa en cuanto a ello, transformación históricamente consignada por los autores, mediante el apelativo genérico de “sociedad del conocimiento”.

Para la cabal interpretación/comprendensiva del asunto, se considera pertinente esclarecer que aún y cuando entre los autores, prima el criterio común de que el “conocimiento” desplaza al “dinero” como “factor de poder”, la

dialéctica objetiva del desenvolvimiento de la vida social, demuestra que en realidad tuvo lugar una transposición concomitante de ambos elementos, dado el carácter recursivo y mutuamente dominante de los mismos.

De esta manera el sintagma “capital humano”, se erige cual designación que propicia el enmascaramiento del propósito raigal subyacente en el aparente embeleso de su conjugación gramatical: apoderarse del conocimiento y experiencia de los empleados para convertirlos en fuente de valor utilitario agregado que permita enfrentar y superar el fenómeno de la competencia.

Intención que justifica y promueve el surgimiento de todo un conjunto policrómico/sinonímico de calificativos a fines con semejante propósito, entre los cuales se incluyen: “aprendizaje organizacional”, “capital intelectual” -Bueno, Salmador y Merino (2008) realizan un análisis de su génesis, a partir de la “economía del conocimiento”, en tanto Novoa et al. (2021) destacan “la importancia de la gestión del talento para generar capitalización del talento”-, “coaching”, “comportamiento organizacional”, “cultura organizacional”, “downsizing”, “empowerment”, “headbuilding”, “inteligencia organizacional”, “inteligencia empresarial”, “outsourcing” y otros de similar condición.

Polisemia enunciativa cuyo empleo, dada la ambigüedad significativa de su declinación semántica y carácter sinonímico, no ha pasado de ser más que una cuestión de “modas administrativas”, mediante las cuales se encubre y solapa, el denunciado trasfondo ideológico latente en su esencia -Aktouf (2003) y Marin (2006)-.

Semejante condición enajenante intrínseca a los referidos sintagmas terminológicos, impele la búsqueda, sustentación y manejo de otros denominativos congruentes, con el pretendido enfoque humanístico que como calidad distintiva debe caracterizar a la actividad directiva.

Se impone entonces la necesaria fundamentación del esgrimido sustitutivo terminológico “PH”, tomando en cuenta su imprescindible y pertinente contextualización a las particularidades del paradigma disciplinar especializado de la dirección, a los efectos requerida para lo cual se acude al referente que brida el “modelo sistémico” propuesto por Borges et al. (2017 y 2019).

Modelación en cuya composición se declara al “PH”, como uno de los componentes del “subsistema organizativo/estructural”, el cual en el marco de la dinámica contextual interactiva -interna y externa- que sostiene con el “subsistema tecnológico/procesal”, se encarga bajo la condición de sujeto activo de concretar, la materialización exitosa de los diferentes “procesos” de índole técnico/ profesional que hacen parte de la misión o encargo social de la entidad en cuestión, mediante el pertinente desempeño de las “funciones” y “procedimientos” para ello establecidos; haciendo empleo para ello de los “recursos”-materiales, financieros, tecnológicos, energéticos, naturales y de cualquier otra índole- a los efectos disponibles.

Dinámica reveladora de la noción de “desarrollo permanente” que como calidad distintiva, resulta consubstancial al terminológico “PH” por cuanto mientras las acepciones “recurso” y “capital”, dada la ascendencia pragmático/utilitarista/ mercantil de su significación común, inducen a la magnificación del “valor” de las cosas-en este caso la “cosificación” del ser humano para enfrentar la competencia-; la de “potencial” promueve una perspectiva desarrolladora y de crecimiento humano, a partir de considerar a los individuos y grupos de estos como participantes activos, conscientes, responsables y comprometidos en el proceso de producción/reproducción de la vida social.

Perspectiva desarrolladora que articula e integra, los niveles de logro acumulados por las personas de manera individual y colectiva, como resultado de la capacidad, esfuerzo, disposición y dedicación manifiestos; durante el proceso de formación institucionalizada y vivencial experiencial social, con aquellos que de manera perspectiva se encuentran en posibilidad de alcanzar.

En consonancia con los argumentos expuestos, el “PH” como categoría concerniente al paradigma disciplinar especializado de la dirección -variable de estudio específica del mismo-, es entendido como la relación vinculante entre el nivel de desarrollo demostrado por un individuo o grupo, en las diferentes facetas de la personalidad para acometer el desempeño exitoso de determinada actividad o conjunto de estas en un contexto dado y la posibilidad objetiva existente para la sucesiva evolución incremental del mismo, cual expresión de crecimiento socio/integral humano.

Siendo a los efectos estimadas como facetas o esferas de la personalidad las: gnoseológico/intelectual, instrumental/operativa/ aptitudinal, sensorial, socio/ afectiva, volitivo/moral/axiológica, físico/motora, cultural/integral, sanitario/ ambientalista u otra que a la postre se precie; según sea el caso.

Facetas que abarcan aspectos de la personalidad tales como: conocimientos, habilidades, capacidades, valores, convicciones, ideales, principios, cualidades, motivaciones, actitudes, aptitudes, experiencia; así como aquellos otros que al respecto se considere pertinente tomar en cuenta.

De esta manera la noción de “PH”, en su asunción como categoría del paradigma disciplinar especializado de la dirección, desborda en el alcance de su extensión terminológica, tanto al conductismo psicológico como a las de “recurso humano” y “capital humano”, estas últimas enmarcadas en la relación individuo/ trabajo/organización -dada la prominencia reductiva de su génesis técnico/ empresarial/utilitario/individualista-; por cuanto adopta como límite referencial de mayor alcance a la relación individuo/sociedad, a partir de suponer a las organizaciones -cuallquiera sea su tipo-, cual una réplica a pequeña escala de la sociedad de la cual hacen parte, pues tanto las entidades que la conforman como sus trabajadores, constituyen en esencia sujetos sociales.

Formulación conceptual significante, en cuyo contenido se revelan los rasgos o cualidades fundamentales que desde el punto de vista conceptual, distinguen la interpretación/explicativa y consecuente materialización práctica del terminológico en cuestión; su carácter: desarrollador, diferenciado, contextual, integral y social. Acercamientos teóricos que vienen a solventar, la necesidad perentoria de allanar la ya denunciada brecha epistémica al respecto existente.

Es oportuno por demás connotar como la cualidad desarrolladora signante del terminológico “PH”, deviene en sustento que ratifica el papel rector que le asigna Borges (2012, p. 71) a la “formación del personal” -quien con posterioridad la cataloga (2016, p. 27) como “dimensión instructiva/desarrolladora/formativa de la dirección”-; idea reafirmada en la propuesta reconfiguracional de las universalmente reconocidas como funciones generales de la dirección que presentan Borges y Martínez (2019, p. 14).

La asunción de la “formación del personal” como función directiva fundamental, justifica la relevancia y trascendencia que en el contenido de la literatura especializada, le asigna un significativo número de autores, a las cuestiones concernientes a la “gestión”, bien sea del: “capital humano”, “talento humano” o “PH”; evidencia de lo cual se puede apreciar en la bibliografía que se referencia en el presente trabajo.

En este orden de cosas es menester destacar, la manera en que la extensión o alcance del apelativo “PH”, junto a sus respectivos cualidades intrínsecas, sirven de referente vinculante entre la elucubración de Díaz M. (2004:110) acerca de las “necesidades de participación, creación y trascendencia” de las personas y las dos vertientes en las que según Borges (2016, p. 25), tiene lugar su preparación a la luz de la “esencia pedagógica del proceso de dirección”, a saber: “preparación para la realización efectiva de los procesos” y “preparación para participar en el proceso de dirección”-toma de decisiones-.

Vertientes a las que en consecuencia con las razones expuestas, ahora se les añade una tercera, a saber: la preparación para contribuir al proceso de producción y reproducción de la vida social, por cuanto la actuación de los dirigidos, no se encuentra restringida de manera única al ámbito laboral.

Aristas estas dos últimas consustanciales por autonomía al enfoque de “PH”; las cuales resultan insuficientemente consideradas o incluso omitidas, en las diferentes interpretaciones/explicativas que se ofrecen acerca de las nociones de “recurso” y “capital”, en razón de la lógica racional enajenante que por naturaleza, permea la génesis sustentativa de su concepción.

De esta manera la consecuente y sempiterna materialización integradora de las tres vertientes señaladas, sienta las bases para un desarrollo socio/personal pleno de profunda raigambre emancipadora/dignificante, capaz de promover una actuación -individual y colectiva-: consciente, responsable y comprometida, en cualquiera de los ámbitos de la vida social en que esta suela tener lugar.

CONCLUSIONES

La irrupción de la corriente o paradigma humanístico en el ámbito directivo, desencadena la tendencia al surgimiento y empleo módico de toda una serie de acepciones lingüísticas-“recurso humano”, “capital humano”, “talento humano” y otras de similar connotación-, las cuales mediante su manejo recurrente, maniqueísta e indiscriminado; han pretendido erigirse como presuntos terminológicos disciplinares propios de semejante área cognitiva, carentes de la necesaria y debida fundamentación científica que a los efectos se requiere.

Nociones con las cuales a través de la sugestividad y atractivo mediático de la aparente significación semántica y etimológica de sus enunciaciones, se intenta transmitir y perpetuar de forma subliminar e intencionalizada,

la esencia de la génesis hegemónica/enajenante respecto a la condición humana que de manera prominente subyace en el contenido de las mismas.

En razón de lo cual al revelar la extensión y cualidades que en el plano conceptual distinguen al terminológico potencial humano, se realiza una valiosa contribución al enriquecimiento y estructuración del paradigma disciplinar especializado de la dirección, posibilitando con ello transitar hacia la asunción de un enfoque humanista pertinente que dignifique y enaltezca, la actuación plena del hombre con independencia de su condición social, emancipándolo de cualquier vestigio de marginalidad o segregación subyugante que puedan ser ejercidas sobre su persona, como consecuencia de las inusitadas fuerzas hegemónicas del mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Entramado, 15(1), 116-137. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803>
- Aktouf, O. (2003). La administración de la excelencia: de la deificación del dirigente a la cosificación del empleado. El lado inhumano de las organizaciones. Universidad del Valle.
- Aktouf, O. (2004). La estrategia del aveSTRUZ: pos-globalización, management y racionalidad económica. Artes Gráficas del Valle.
- Alzamora Maco, J. E. (2023). Gestión del talento humano y satisfacción del usuario externo en un centro de salud de Chimbote. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/hi7icz>
- Angulo, M. (2014). Administración estratégica del capital humano para el mejoramiento continuo. [Tesis doctoral. Universidad de San Martín de Porres].
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I. y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Barrios Hernández, K. C.; Olivero Vera, E. y Figueroa Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Información Tecnológica, 31(2), 55-62.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. Journal of Political Economy, 70, 9-49.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to Education. Columbia University Press, New York and London.
- Bernal González, Idolina, Pedraza Melo, Norma A. y Castillo Hernández, Lázaro (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. Espacios, 41(22), 213-227.
- Borges Torres, R. (2016). La gestión de los departamentos docentes universitarios. Editorial Académica Española.
- Borges Torres, R. (2012). La profesionalización de los departamentos de Dirección. El caso de las Universidades Pedagógicas. Editorial Académica Española.
- Borges Torres, R., Arencibia Ávila, D. L. y Pérez Rosell, R. (2017). La toma de decisiones y el enfoque sistémico de la dirección. Revista Santiago (146), 478-488.
- Borges Torres, R.; Pérez Rosell, R. y Rizo Cervantes, B. I. (2017). Una nueva perspectiva acerca del enfoque sistémico de la dirección. Revista Santiago (142), 91-105.
- Borges Torres, R. y Rizo Cervantes, B. I. (2019). Modelo sistémico de gestión, metodología para su generalización. <https://www.eumed.net/rev/oel/>
- Borges Torres, R. y Martínez Torres, Y. (2019). El mando como expresión de la esencia pedagógica de la dirección. IV Congreso Internacional “La Educación del siglo XXI”. <https://www.eumed.net/>
- Borges Torres, R., Martínez Torres, Y. y Rodríguez Noriega, C. (2023). Consideraciones acerca del objeto de estudio de la dirección. Global Journal of Human-Social Science: H Interdisciplinary, 23(1), 13-18.
- Bueno, E., Salmador, M. P. y Merino, C. (2008). Génesis, evolución y concepto del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el modelo intellectus y sus aplicaciones. Estudios de economía aplicada, 26(2), 43-64.
- Castillo Contreras, R. C. (2012). Desarrollo del potencial humano en las organizaciones. Red Tercer Milenio. <http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/>
- Chávez Jimenez, E. A. y Vizcaíno, A. J. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. Mercados y Negocios, 1(36), 7-20.
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. Perspectiva, 553-558.

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Ed. Mc Graw Hill
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ediciones ECOE.
- Culqui, P. (2017). Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba. [Tesis de Maestría. Escuela de Postgrado Universidad “César Vallejo”].
- Díaz Pérez, M. (2004). La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la Psicología. [Tesis doctoral. Universidad de La Habana].
- Drucker, P. (1993). La sociedad postcapitalista. Editorial Suramericana. www.megustaleer.com.ar
- Drucker, P. (1999). El gran poder de las pequeñas ideas. Editorial Suramericana.
- Farro Díaz, L. E. y Nauca Torres, E. S. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. Horizonte Empresarial, 9(2), 10-24. <https://revistas.uss.edu.pe/>
- Flores Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista de la Escuela de Administración de Negocios, 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Fuchs Ángeles, R. M. (2011). Medición del potencial humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico.
- García, J. (2015). Gerenciamiento del capital humano para la efectividad del Gobierno Federal. [Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de México].
- García, Y. H. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. Digital Publisher, 155-165. doi. org/10.33386/593dp.2023.1-1.1533
- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento, 6(8), 318-329. <https://goo.su/G4dIbSw>
- González Lazalde, I., Martínez Reyna, J. T. y Galván Ismael, M. Q. (Coords.) (2020). Innovación empresarial en capital humano. Casos y aplicaciones. Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C.
- Hernández Celis, D. et al. (2022). Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas. TecnoHumanismo, 2(4), 79-103. <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.183>
- Marín Idarraga, D. A. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. Cuadernos de Administración, 19(32), 135-156
- Marr, B., Schiuma, G. y Neely, A. (2004). Intellectual capital -defining key performance indicators for organizational knowledge assets. Business Process Management Journal, 10(5), 551-569.
- Martínez Ramos, M. (2003). De la contabilidad de los recursos humanos al capital intelectual. Una ampliación necesaria. Dirección y organización: Revista Dirección, organización y administración de empresas, (29), 134-144.
- Martínez, V. (2018). Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. [Tesis Doctoral. Instituto Politécnico Nacional]. <http://148.204.210.201/thesis/>
- Noriega Niño de Guzmán, C. A. y Farfán Pimentel, J. F. (2024). Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial: Un estudio de caso. Religación, 9(39), 1-19.
- Novoa Conrado, L. et al. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. Consensus, 5(3), 45-58.
- Parra Villanueva, L. F. (2009). Modelo de desarrollo del potencial humano basado en competencias para el desarrollo de la actividad empresarial en la población vulnerable de Santiago de Cali. Ingeniería Industrial, XXX(3), 1-10.
- Peters, T. (2018). People First. Presentación realizada en la apertura del WOBI -World Business Forum- de Madrid. <https://www.transformapartnering.com/>
- Porras Velásquez, Néstor R. (2021). La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. Poiésis (23), 1-11. <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/index>
- Ramírez, R., Chacón H., y Valencia, K. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. Revista CIGAC, 16(1), 20-42. <http://ojs:urbe.edu/index.php/cigac/article/view/2929>
- Ramírez Molina, R. I. et al. (2021). Aproximaciones a la gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. Revista de Ciencias Humanas y Sociales, (96) 244-259.
- Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. INNOVA, 83-106.
- Recalde Aguilar, L. M. et al. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. South Florida Journal of Development, 4(6), 2530-2542.

- Reyes Ponce, A. (2007). Administración moderna. Ed. Limusa. Noriega editores
- Río, J. D. et al. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Información Tecnológica, 13-20.
- Sosa Aquino, M. (2023). Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/6g97i>
- Sukier, H. et al. (2020). Strategic management of human talent from a sustainable approach. Opción. Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 36(91), 929-953.
- Teijeiro Álvarez, M. M., García Álvarez, María T. y Mariz Pérez, R. M. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual. Una guía de indicadores. Universidad A. Coruña.
- Toffler, A. (1997). Repensando el futuro. Ed. Norma.
- Tovar, L. y Castillo, A. (2006). El capital humano en la sociedad del conocimiento. Revista "Educare" (10), 1-8. <http://educareupelipb.org/index.php/educare/article/view/108>.
- Valencia Trujillo, M. S. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. [Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/t2600>
- Vera Solórzano, L. D., Rivera Badillo, L. y Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. Avances, 24(1), 61-70.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Declaración de responsabilidad de autoría

Los autores del manuscrito señalado, DECLARAMOS que hemos contribuido directamente a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos; por lo cual, estamos en condiciones de hacernos públicamente responsables de él y aceptamos que sus nombres figuren en la lista de autores en el orden indicado. Además, hemos cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.

MSc. José Enrique Ricardo Lazo, Dr. C. Román Borges Torres, Dr. C. Yamileydis Martínez Torres y MSc. Norka Cabrera Rodríguez: Proceso de revisión de literatura y redacción del artículo.