

La Universidad como un instrumento importante para el desarrollo del Capital Humano

Rodrigo Ortega Rangel®

Resumen

La Teoría del Capital Humano resalta la importancia de la educación de los recursos humanos para el desarrollo. A mayor formación alcanzada de las personas no sólo cabe esperar incrementos en sus ingresos y en su productividad, sino también en los factores humanos y físicos que interactúan.

En ese sentido, es necesario invertir en una mayor formación y en el desarrollo del Capital Humano, así como en el establecimiento permanente de instituciones educativas que respondan eficientemente y en forma oportuna a las necesidades que presenta el sector productivo.

Palabras Clave: Capital humano, Educación, Productividad, Universidad.

Introducción

La Universidad como factor generador y transformador de valores, debe servir como guía promotor, para que se conciban nuevos enfoques en la educación como alternativa de desarrollo social, cultural y ético que igualmente, sirvan para el desarrollo de capacidades y destrezas indispensables para la competitividad del aparato productivo y laboral. Por consiguiente, la Educación y la generación de conocimientos se convierten en un instrumento crucial para enfrentar el desafío en el plano externo que es la competitividad.

El capital humano es el conocimiento que posee cada individuo. A medida que el individuo incrementa sus conocimientos crecerá su capital humano. No hace falta estar vinculado a una organización, de hecho la empresa **Yo S.A.**, es un buen negocio para los que eligen vender sus conocimientos y experiencias a empresas ávidas de lo que usted sabe. Son conscientes que su futuro depende de la fuerza mental y no de la fuerza muscular.

® Docente de Maestrías (Administración y Administración Industrial) y Doctorados (Educación y Administración) en la UTAN, plantel TEQUIS. Doctor en Administración, por la UASLP. Cédula profesional 5505665 Correo electrónico: rodrigoortegar@gmail.com

Sobre la base de todo capital humano se encuentran las actitudes. En ellas se ven las conductas de las personas y como toda conducta se puede modificar, esta además decir que es la tarea más difícil de modificar, ya que entran a jugar un papel importante el mundo interno de los recursos humanos.

La actitud de las personas forma parte del mundo interno de los sujetos. El mundo externo es un fiel reflejo de lo que sucede en nuestro mundo interno, por lo tanto, si queremos modificar el mundo externo antes debemos modificar el mundo interno.

Por este motivo, las actitudes de las personas tienen mucho de aspectos internos y es por ello que las colocamos en la base de la pirámide del capital humano.

La actitud correcta es el primer paso. Los empleados con mayor desempeño y ascenso en las compañías, lo logran no solo por tener conocimientos únicos e indispensables (alto capital humano), sino que ese es el resultado de haber adoptado y tenido una actitud correcta con relación al entorno.

Capital Humano¹

Etimológicamente “capital” viene de “caput” que quiere decir cabeza: Por analogía significa lo mejor, lo principal. En Contabilidad está referido al valor neto, a los activos de una empresa después de deducidos todas sus obligaciones. Con “humano”, del latín homo – inis se determina la naturaleza biológica. Los términos puestos en conjunción, producen el nuevo paradigma. El término “capital” se usó en realidad primero en el campo individual, luego en la empresa y más tarde referido a un país. Adam Smith (1776), en la Riqueza de las Naciones habla del “capital social” de una empresa. Así el concepto pasó de la empresa a aplicarse en una nación. Después de muchos años y hasta los estudios de Schultz, la influencia había sido de la empresa, más tarde, con la obtención del premio Nobel, las miradas se volvieron a las naciones y seguidamente a su aplicación en las empresas nuevamente. Ello tal vez por la débil y poca convincente filosofía de la gravitación del “recurso humano” sobre el éxito empresario.

¹ En 1979, el Premio Nobel de Economía fue concedido a Theodore Schultz, de la Universidad de Chicago y a Sir Arthur Lewis de la Universidad de Princeton por sus revolucionarias teorías sobre los costos laborales. La nota necrológica del Chicago Tribune sobre Schultz, fallecido el 28 de Febrero de 1998, lo declara el “Padre del Capital Humano”. Uno de los pocos y más significativos libros que tratan el tema se titula “Investing in people” (1982).

El capital humano es considerado como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos.

Los estudios realizados por Theodore Schultz (1959)², tuvieron mucho impulso, gracias a los desarrollos teóricos efectuados por Gary Becker³ y Jacob Mincer.

El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como:

“... el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica...” (OCDE: 1998).

Según esta definición, se considera capital humano, la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que, debe tenerse en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiendo por

² La Teoría del Capital Humano debe ser considerada en el marco del análisis de la teoría neoclásica. A partir de los trabajos de Becker (1962,1964) y Mincer (1974), se considera que la productividad de un individuo depende de su dotación de capital humano, ceteris paribus. Predice que, en promedio, a mayores niveles de educación cabe esperar mayores ingresos y que la demanda de educación depende de los costos directos e indirectos y de los ingresos futuros. Schultz (1961) y Denison (1962) demostraron que la educación contribuye directamente al crecimiento económico nacional al mejorar la calidad y la productividad de la fuerza de trabajo.

³ En 1992, Gary Becker recibió el Premio Nobel de Economía por sus teorías sobre Capital Humano, lo que sumó más interés por el concepto. Según G. Becker (1983), el ser humano se invierte a sí mismo. Contesta preguntas como: ¿Qué valor tiene el tiempo? ¿Qué diferencias hay entre los diversos tipos de educación? ¿Quién paga la educación? Asimismo, explica porque las mujeres tienen ingreso inferiores a los hombres y como se distribuye la riqueza.

económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar. Becker (1983).

El Capital Humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: Las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, de acuerdo con cada individuo y al contexto de uso.

Schultz (1983), ha señalado cinco factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana:

- 1) Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, y vitalidad de un pueblo.
- 2). Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- 3). La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- 4). Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
- 5). La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo.

Para Schultz (1983), la adquisición de los elementos educativos que permiten el aprendizaje complejo en grados crecientes, es el punto de partida de un proceso de acumulación de capital humano, donde la complejidad de los conocimientos y destrezas necesarios evolucionan de acuerdo con los progresos tecnológicos.

En vista de estos planteamientos es necesario que el Capital Humano encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado, para que las personas, como consecuencia, de una mayor formación, encuentren las oportunidades que les permitan, mejorar su desempeño en el trabajo, incrementen la productividad e impulsen el crecimiento de la economía. En este sentido, la política económica debe

concebir el capital humano como un activo que contribuye al crecimiento, y promueve la "empleabilidad" de la mano de obra, creando las condiciones necesarias para que las personas lleven a la práctica su "capacidad de emprender". Y que el progreso tecnológico - económico conduzca hacia una dinámica de cambio acelerado de las características de "empleabilidad", que retribuya sus capacidades laborales, las cuales, se transforman cada vez que se completa un ciclo tecnológico en la economía.

En el mismo orden, Gary Becker (1983), define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que pueden ser acumulados, o usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el costo de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros...), y el costo de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas.

Como resultado de ello, el individuo hace una valoración arbitrada entre trabajar y continuar una formación, que le permita en el futuro, percibir salarios más elevados que los actuales. Él, toma en cuenta también el mantenimiento de su capital psíquico (salud, alimentación); optimizando sus capacidades y evitando que se deprecien demasiado, bien por la desvalorización de sus conocimientos generales y específicos, bien por la degradación de su salud física y moral, e invirtiendo con miras a aumentar su productividad futura y sus rentas. El individuo habrá de actuar como todas las inversiones, ya que ha de hacer frente a la ley de los rendimientos decrecientes⁴, y al carácter irreversible de estos gastos.

En este contexto, la teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: La formación general, adquirida en el sistema educativo, formativo. Su transferibilidad y su compra, explica el que esté financiada por el trabajador, ya que puede hacerla valer sobre el conjunto del mercado de trabajo. Por otra parte, la empresa no está, obligada a sufragar los costos de formación de una persona,

⁴ La ley de los rendimientos decrecientes establece que el producto marginal de un factor variable de producción disminuye, tras pasado un determinado nivel, al incrementarse la cantidad empleada de ese factor. Es decir, en la medida que una empresa utiliza más de un insumo variable con una cantidad de insumos fijos, el producto marginal del insumo variable termina por disminuir.

susceptible de hacer prevalecer esa formación en otra empresa dispuesta a mejorar la remuneración, lo que podría incitarla a abandonar la organización. Por ello, la financiación de la actividad toma la forma de una remuneración más fiable. Por lo que, el acuerdo entre el trabajador y la empresa consiste en la compra, por parte de la empresa, de la « fuerza de trabajo » y la compra de formación del trabajador, por otro. La formación específica, adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador, su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta. OIT (2004).

Cabe señalar, que el concepto de capital humano se asocia a conocimiento de las personas (capacidad y compromiso), y se relaciona con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales). Igualmente, tiene que ver con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación).

Para la OIT (2004)⁵, la teoría del capital humano y los subsecuentes estudios realizados, han demostrado que la educación es un bien imprescindible para el individuo y para la sociedad en su conjunto, ya que amplía las posibilidades de acción y elección de los individuos y de la sociedad en general. El capital humano, en la medida, que es un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos, está fuertemente influenciado, por las características económicas, del entorno de la persona, y en el mercado específico en el que la persona se desenvuelve.

Cabe aclarar que un incremento de capital humano por efecto de la educación, no se traduce en forma inmediata en un aumento en la productividad y en la competitividad de la mano de obra, a menos que el sistema productivo utilice de forma eficiente ese capital humano. Por ello, es necesario que los individuos reciban una formación con bases sólidas de conocimientos, que les permitan ser emprendedores y capaces de ir modificando las dinámicas de demanda de capital humano y las dinámicas empresariales.

⁵ “ las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (art. 1, d)

Por lo anterior, es que se considera a la universidad como un vehículo importante para el desarrollo del capital humano de un país, porque a través de la investigación, extensión, y docencia se promueve la generación de ideas científicas tecnológicas, que contribuyen con el desarrollo económico y social de la sociedad en general. Ahora bien, dado que el capital humano es un recurso estratégico para los procesos de productividad empresarial, es necesario redimensionarlo para la creación de capital económico en ellas y para el favorecimiento de las dinámicas de desarrollo integral del país.

La Educación⁶

Se puede decir que la educación es un elemento fundamental en la formación de capital humano, y por tanto, propicia el crecimiento económico, fomenta la calificación laboral y la producción técnica para la solución de problemas, así como la movilidad física y funcional debido a que quien posee títulos, experiencia y domina idiomas, es quien mayores posibilidades tiene para competir en el mercado laboral. Ésta, ha sido definida por la CEPAL/OREALC (1992)⁷, como un proceso de actuación intencional sobre los miembros de una comunidad humana, principalmente sobre los

⁶ Existen teorías opuestas relacionadas con el rol de la educación y su influencia en la generación de ingresos. Bowles-Gintis (1976) desarrollaron una teoría en la que el papel principal asignado a la educación es el de socializar a los individuos y no el de desarrollar sus capacidades cognitivas y psicomotoras. En una economía capitalista, la escuela favorece el desarrollo de los mismos valores que existen en el mercado de trabajo y en el sistema productivo, tales como obediencia, competencia, conformismo y aceptación del trabajo en grupo. La educación es vista como un método utilizado por las clases dominantes para perpetuar su poder. Los autores sostienen que el principal factor de la desigualdad en el ingreso reside en el origen social y no en la dotación de capital humano.

⁷ En su propuesta titulada Transformación productiva con equidad, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sostuvo una idea central, en torno a la cual se articularon las demás: la incorporación y difusión deliberada y sistemática del progreso técnico constituye el pivote de la transformación productiva y de su compatibilización con la democratización política y una creciente equidad social. En la propuesta se deja en claro la diferencia que separa una competitividad internacional que permite elevar el nivel de vida de la población mediante el aumento de la productividad, y otra forma de competitividad que se apoya en la depredación de los recursos naturales y en la reducción de las remuneraciones reales. En el caso de la primera, es el progreso técnico lo que permite la convergencia entre competitividad y sustentabilidad social, y, fundamentalmente, entre crecimiento económico y equidad social. En la incorporación y difusión del progreso técnico intervienen múltiples factores. Entre ellos, la propuesta de la CEPAL destaca el fortalecimiento de la base empresarial, la infraestructura tecnológica, la creciente apertura a la economía internacional y, muy especialmente, la formación de recursos humanos y el conjunto de incentivos y mecanismos que favorecen el acceso y la generación de nuevos conocimientos. En este último ámbito, los rezagos en el eje educación-conocimiento comprometen posibles avances en otros aspectos de la incorporación y difusión del progreso técnico. Recursos humanos y desarrollo son dos temas muy vinculados entre sí. El reconocimiento de esta vinculación ha inducido a la CEPAL a iniciar, en conjunto con la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), un esfuerzo sistemático para profundizar en las interrelaciones entre

jóvenes, con el propósito de desarrollar su personalidad, capacitándolos para el trabajo y adaptándolos para la vida social. Es un proceso, que acompaña a las sociedades concretas durante su evolución y que de alguna manera refleja cambiantes estructuras de dichas organizaciones, sus contradicciones y problemas, su crecimiento y diversificación constantes. Igualmente, la educación como estrategia de desarrollo para incrementar la competitividad y la inclusión social, convierte al conocimiento en insumo fundamental del proceso productivo, con lo que la inversión en capital humano es “más que nunca” necesaria para el progreso tecnológico, la competitividad y el crecimiento. Por otra parte, la educación, se considera también un instrumento privilegiado para el desarrollo de capital social y de la cohesión social; contribuyendo a mejorar las relaciones de reciprocidad, la confianza, la tolerancia y la integración social.

Es innegable que la primera e ineludible tarea de la educación es enseñar un conocimiento capaz de criticar el propio conocimiento, evitando la doble enajenación: La de la mente por sus ideas y la de las ideas por la mente. Así pues, el primer objetivo de la educación del futuro, consistirá en dotar a los alumnos de la capacidad para detectar y subsanar los errores e ilusiones del conocimiento y, al mismo tiempo, enseñarles a convivir con sus ideas, sin ser destruidos por ellas.

Por esta razón, la educación ha sido considerada como un elemento de transformación social para realizar y alcanzar modificaciones estructurales que le permitan a la sociedad su evolución.

Ahora bien, dada la amplitud de la educación, se pueden señalar los siguientes tipos: social, cultural política, moral, y profesional.

Con respecto a la educación profesional, se puede decir, que es una educación orientada a preparar a las personas para la vida profesional. Entre sus objetivos se encuentra la capacitación de los individuos para que enfrenten el ambiente dentro o fuera de sus organizaciones; en relación a esto, Chiavenato I. (2001), afirma “la formación profesional es....., que busca preparar y formar al hombre, para el ejercicio

de una profesión, en determinado mercado de trabajo; Sus objetivos son amplios., calificar al hombre para una futura profesión". (pág.67).

Según lo expuesto por el autor, se puede inferir que las universidades son las encargadas de formar profesionales en diversas ramas del conocimiento, mediante la oferta de una serie de programas, cursos, que deben ser adaptados a los requerimientos de la sociedad y los cambios imperantes del mercado.

Teniendo en cuenta lo anterior y entendiendo que el conocimiento, es selectivo se puede decir, que la capacidad de selección y procesamiento de información se relaciona con una manera específica de entender la realidad social y de actuar sobre ella. En esto la educación superior, juega un papel preponderante. Se considera como "la fuerza del futuro", pues constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio. Uno de los desafíos más difíciles consiste en modificar el pensamiento de manera que enfrente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y lo imprevisible que caracteriza al mundo. Por lo que es fundamental reformular las políticas y programas educativos a mediano y corto plazo para favorecer a las futuras generaciones.

Morín (1999), señala que ante el aluvión de información circulante es necesario discernir cuáles son las informaciones clave, mientras que ante el número extenso de problemas, es necesario diferenciar los que son problemas clave. Por cuanto, hay que seleccionar la información, los problemas y los significados pertinentes exponiendo el contexto, lo global, lo multidimensional y la interacción compleja. Como consecuencia de ello, la educación debe promover una "inteligencia general" apta para referirse al contexto, global, multidimensional y a la interacción compleja de los elementos. Esta inteligencia se debe construir a partir de los conocimientos existentes y de la crítica de los mismos, cuya configuración fundamental es la capacidad de plantear y resolver problemas, para lo cual, la inteligencia utiliza y combina todas las habilidades particulares del individuo.

Para Morín (1999), la educación consiste en poner en práctica los medios propios para asegurar la formación y el desarrollo de un ser humano; donde el enseñar permite transmitir al alumno conocimientos de modo que él los comprenda y asimile, sin embargo, su alcance es limitado, pues sólo se restringe al aspecto cognitivo. Así

mismo, afirma que la enseñanza es un concepto insuficiente y la palabra educación es excesiva y carente a la vez, por lo que acuña el término de “enseñanza educativa”. Señalando que la misión de esa enseñanza educativa, va a ser el transmitir no el saber puro, sino una cultura que permita comprender la condición humana, ayudando a vivir, y a la vez, favorecer un modo de pensar abierto y libre. Porter (1993), establece que la educación podría vincularse con la competitividad de la empresa y sus fases de desarrollo, a través de tres aspectos:

- a) La educación como un factor no separado de la producción.
- b) La educación como el criterio de aprender – haciendo.
- c) La educación como relación mutua entre tecnología, capital humano y condiciones económicas.

Significa entonces que esta competitividad implica conocimientos, tecnología, manejo de información y destreza, es decir, significa elevar la calidad de los centros educativos y la formación de los recursos humanos, el desarrollo científico, el progreso técnico y la acumulación de información, por lo que se requiere priorizar las inversiones en educación, tecnología e investigación incorporándolas así a la actividad productiva.

De igual manera, Porter (1993), indica que existen dos aspectos fundamentales a considerar en torno de la competitividad de una nación: por un lado, la intervención del Estado como ente regulador de las políticas del mercado laboral, y por el otro, las empresas y las instituciones educativas, orientando éstas últimas hacia la búsqueda de elementos que permitan la integración del sector productivo con el sector educativo.

Con relación a ello, el Banco Mundial sostiene:

“... se debe buscar una educación integral que asegure la adquisición de conocimientos significativos y el desarrollo de capacidades que permitan al estudiante universitario participar en la realidad social de la que es parte activa y frente a la cual se desempeña, no sólo como experto en el conocimiento de un ámbito específico, sino como un ciudadano competente”.

Conclusiones

La evolución y relevancia en el concepto de capital humano ha permitido que sea considerado como parte del conjunto de activos intangibles de las empresas basados en el conocimiento, entendiéndose por conocimiento al nuevo agente productor de capitales económicos y organizacionales. Concibiendo que el valor agregado del capital intelectual está dado por su aplicación comercial e impacto social.

Si bien el término capital humano presupone una valoración del factor humano dentro de la empresa, no se debe dejar de reconocer que todo capital se agota si no es utilizado de manera apropiada, sin embargo, su uso adecuado va más allá de la administración del mismo, se debe entender la necesidad de la gestión del talento humano que conlleva a la inversión en la formación de competencias que promuevan el crecimiento de la empresa tanto en sus indicadores medibles como en los objetivos intangibles asociados al objeto de negocio.

La Teoría del Capital Humano resalta la importancia de la educación de los recursos humanos para el desarrollo. A mayor formación alcanzada de las personas no sólo cabe esperar incrementos en sus ingresos y en su productividad, sino también en los factores humanos y físicos que interactúan.

Las universidades y el sector productivo deben buscar los mecanismos vinculantes que permitan que las universidades presten servicios de consultoría, formación y desarrollo tecnológico y formen profesionales que verdaderamente tengan una conciencia económica-social que promueva la competitividad y el desarrollo sostenible⁸ que requiere el país.

En ese sentido, es necesario invertir en una mayor formación y en el desarrollo del Capital Humano, así como en el establecimiento permanente de instituciones educativas que respondan eficientemente y en forma oportuna a las necesidades que presenta el sector productivo.

⁸ Se llama desarrollo sostenible aquél desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones. Intuitivamente una actividad sostenible es aquella que se puede mantener. Por ejemplo, cortar árboles de un bosque asegurando la repoblación es una actividad sostenible. Por contra, consumir petróleo no es sostenible con los conocimientos actuales, ya que no se conoce ningún sistema para crear petróleo a partir de la biomasa. Hoy sabemos que una buena parte de las actividades humanas no son sostenibles a medio y largo plazo tal y como hoy están planteadas.

Es necesario que las universidades reorienten su rol social para tratar la cuestión de la educación para el desarrollo sostenible, estableciendo la vinculación entre la formación, la investigación de diferentes problemas sociales y la búsqueda de acciones para la superación de los mismos a través de actividades, que planteen grandes desafíos, y profundos problemas, para la coexistencia humana y las relaciones con el entorno que requieren el diseño eficiente y participativo de políticas y programas de acción comunitaria, por lo que, deben impulsar estudios y actividades de investigación que sean indispensables para sustentar una docencia actualizada y empíricamente informada, que preste servicios a la sociedad en general para que promuevan alternativas de desarrollo integral a las comunidades locales y regionales.

Referencias

Becker, Gary (1993). *Human capital*. University of Chicago Press.

Becker Gary S. (1983a), *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza, Madrid.

Becker, G. "*Human Capital*", Columbia University Press for NBER. New York, 1964. "Investment in Human Capital: a theoretical analysis". Journal of Political Economy. Vol 70. University of Chicago Press. Chicago, 1972. pp 9-49.

Blaug, Mark. "*The correlation between education and earnings: what does it signify?*" Higher education. Vol 1, Number 1. Netherlands Springer Netherlands Editor, 1972. pp 53-76. "The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey". Journal Economic Literature. Vol 14, issue 3. USA. Roger H Gordon Editor and John McMillan, 1976, pp 827- 855.

CEPAL / OREALC. (1992), "*Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad.*"

Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos: Educación Superior y Sociedad*. Editorial McGraw Hill, Interamericana, Quinta Edición. Santa Fé, Bogotá, Colombia.

Delors, Jacques. (1997) "*La educación encierra un tesoro*" Ediciones UNESCO México.

Morín Edgar (1999.) *Los siete saberes de la educación del futuro* Unesco. Paris, Francia.

Morín, Edgar (2001) *“Introducción al pensamiento complejo”* Cuarta impresión, Editorial Gedisa. Barcelona, España.

OCDE (1998), *Human Capital Investment. An international comparison*. Center for educational research and innovation, Francia.

O.I.T. (Cintefor) (2004) “Dialogo social y formación profesional”.

Porter, Michael (1993), *“La ventaja competitiva de las naciones”*, Editorial Vergara. Buenos Aires.

Schultz, T.W. (1983).”*La inversión en capital humano, educación y sociedad*”, volumen 8.

UNESCO (1998), *“Informe Mundial sobre la Educación”* /Ediciones Unesco. Madrid.