

Capital humano: concepto involutivo e irreal

Con cambios de nombres no se resuelven los problemas laborales.
Hay que cambiar concepciones.

Dr. Lázaro González Rodríguez
Profesor Titular
Universidad de La Habana

La denominación capital humano, surgida en algunos economistas capitalistas y adoptada en nuestro país, no se corresponde con la obra de Marx y, a todas luces, es totalmente impropia para un país que construye el socialismo, donde la propiedad es social, la fuerza de trabajo ha dejado de ser una mercancía y el hombre se convierte en dueño de los bienes de la sociedad, aun cuando esta situación, por diversos motivos, no tenga un reflejo real en la práctica y la conciencia de lo común de la gente.

La categoría “capital humano” no puede considerarse válida en nuestra sociedad ya que han desaparecido las condiciones de explotación que dan origen al capital en el capitalismo. “Sin revestir las forma de mercancía, el dinero no puede convertirse en capital”.¹

La definición de capital humano que aparece en la norma cubana tiene un carácter ecléctico yuxtaponiendo conceptos de forma arbitraria mezclando aspectos propios del trabajo con aquellos que deben primar en el hombre nuevo. Una consigna que no sitúa cómo llegar a ella y que soslaya el trabajo como primera necesidad. Considera en presente lo que será un futuro lejano “Cuando haya desaparecido la subordinación esclavizadora, de los individuos a la división del trabajo, y con ella, la oposición entre el trabajo intelectual y

¹ Carlos Marx, *El capital*, t. 1, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, p. 117.

el trabajo manual; cuando el trabajo no sea solamente un medio de vida, sino la primera necesidad vital: cuando, con el desarrollo de los individuos en todos los aspectos, crezcan también las fuerzas productivas y corran a chorro lleno los manantiales de la riqueza colectiva...”²

Ahora bien, ¿se ajusta la definición de la norma a la realidad laboral existente? ¿la implantación de ésta modificará la situación actual?

Cuba cuenta con un número considerable de personas instruidas, tenemos alrededor de 2,5 millones entre técnicos de nivel medio y graduados universitarios. Ese potencial significativo de que, según estimaciones, la cuarta parte realiza actividades distintas a la calificación recibida, salvo determinados grupos, en la generalidad de los casos no tiene el nivel de eficiencia, disciplina, dedicación, valores y consagración al trabajo que demanda nuestro proyecto social.

Eliminamos los métodos capitalistas, pero no hemos ido capaces de instrumentar nuevas vías y formas que hagan al trabajo, en primer lugar, como el único medio de vida en su camino para convertirse en la primera necesidad vital. Pienso que una de las distintas cuestiones que no hemos tenido presentes es que el derecho no puede ser superior a la estructura económica por ella condicionada, como señala Carlos Marx.

Por favor, pongamos los pies sobre la tierra, seamos realistas. Mientras que el salario no cubra las necesidades del trabajador y el sistema responda verdaderamente al pago por la calidad y cantidad, mientras que para algunos no sea necesario trabajar para comer,

² Carlos Marx, *Crítica del Programa de Gotha*, Obras Escogidas en tres tomos, Ed. Progreso, Moscú, tomo III, p. 15.

vestir, etc., la norma será un mal ejercicio burocrático y todo continuará igual. Hay que cambiar radicalmente las concepciones y métodos actuales de la política laboral.

Otro aspecto a señalar en la norma son las competencias laborales, extrapolación mecánica de experiencias de algunas empresas capitalistas; extemporáneas y de uso dudoso. Insectos y roedores estarán muy contentos con ellas. Hay que concentrar en los problemas fundamentales la poca fuerza calificada en materia laboral con que contamos.

Para terminar, tres interrogantes: ¿por qué si el Decreto 281 concede a las empresas la facultad de elaborar su sistema de “capital humano”, se “orienta” la aplicación de la norma? El mencionado Decreto expresa en su capítulo VII lo siguiente:

Las empresas que aplican el Sistema de Dirección y Gestión están en la obligación de aplicar un sistema de gestión de capital humano en correspondencia con sus características tecnológicas y productivas y tomando como referencia lo definido en las normas cubanas aprobadas.

¿Por qué las diferencias con los elementos que conforman dicho sistema son distintos en el Decreto 281 y la norma cubana?

Mientras que el Decreto establece como elementos básicos del “sistema de gestión de capital humano”:

Organización del trabajo

Selección e integración al empleo.

Idoneidad demostrada.

Capacitación y desarrollo de los trabajadores.

Organización del salario.

Seguridad y salud en el trabajo.

la norma cubana fija:

Competencias laborales (centro del sistema)

Organización del trabajo.

Selección e integración.

Capacitación y desarrollo

Estimulación moral y material.

Evaluación del desempeño.

Comunicación institucional.

Seguridad y salud en el trabajo.

Autocontrol.

¿Existe personal para aplicar el Decreto 281 y la norma cubana?

Hay que reflexionar y tomar conciencia del momento histórico. Hay que cambiar.

Cuba es un estado de derecho, por tanto, ni una norma, ni una carta pueden modificar un Decreto del Consejo de Ministros. La centralización desmedida debe cesar, debe prevalecer el traje a la medida.