



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>

Año: X Número: 3. Artículo no.:73 Período: 1ro de mayo al 31 de agosto del 2023

TÍTULO: Evolución al valor del capital humano en América Latina y el caribe - ALC: una revisión sistemática.

AUTORES:

1. Máster. Carlos Zea Huaraya.
2. Lic. Balvina Elizabeth Cari Cuentas.

RESUMEN: Este artículo de revisión sistemática considera un estudio de la evolución al valor del capital humano, enfatizando en el capital humano como un modelo de progreso, con un elemento importante que son las personas en su crecimiento económico. En la metodología, nos apoyamos por el enfoque cualitativo, por lo que utilizamos la recolección de información y su análisis, revelando un proceso de interpretación, porque se buscó encontrar los principales desafíos que se deben enfrentar en la evolución al valor del capital humano, y a partir de ello, tener un punto comparativo que analiza diversos artículos científicos que proponen resolver la problemática en los países latinoamericanos y el Caribe.

PALABRAS CLAVES: valor, evolución, capital humano, habilidades, talento humano.

TITLE: Evolution of the value of human capital in Latin America and the Caribbean - LAC: a systematic review.

AUTHORS:

1. Master. Carlos Zea Huaraya.
2. Bach. Balvina Elizabeth Cari Cuentas.

ABSTRACT: This systematic review article considers a study of the evolution of the value of human capital, emphasizing human capital as a model of progress, with an important element that is people in its economic growth. In the methodology, we rely on the qualitative approach, for which we use the collection of information and its analysis, revealing an interpretation process, because it sought to find the main challenges that must be faced in the evolution of the value of human capital, and to From this, have a comparative point that analyzes various scientific articles that propose to solve the problem in Latin American countries and the Caribbean.

KEY WORDS: Value, evolution, human capital, skills, human talent.

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo se justifica por la importancia del capital humano como un elemento de economía creciente dando importancia a las personas, o sea cada individuo es importantísimo para diferentes organizaciones e instituciones, y es un tema que consideran muchos líderes en diferentes ámbitos como en elecciones, asunción de cargos, cambios de autoridades, entre otros.

Es necesario entrar a reflexión respecto al valor del capital humano, que como dice Valdivieso et al. (2021), resalta que a nivel global, por grupo, el capital humano tiene un impacto mayor que la tecnología; esto se puede explicar, porque es el elemento humano el que impulsa la tecnología y la sabe utilizar. También se destacó, que el impacto de los países de altos ingresos fue casi el doble que el del capital humano, y que la tecnología tuvo un impacto de más del 100% en comparación con los datos de los países de bajos ingresos (Solórzano & Ortega, 2020). El grado de debilidad social y cultural actual impide el surgimiento del capital científico relevante y de la economía en la que se ubica para el desarrollo y transformación integral, así como la competitividad y penetración en el mundo, lo que ha dado lugar a un debate sobre innovación, ciudadanía y capital humano como fortalecimiento general; sin embargo, son muchos los factores y deberían haber principios que

puedan explicar las debilidades que existen, incluidos en aspectos económicos, culturales, políticos, educativos e históricos.

En tal sentido, la reflexión actual está tratando de convertir este problema práctico en un fenómeno de déficit dentro del país; por otro lado, existen algunos indicadores socioculturales y educativos que pueden explicar la situación anterior (Machorro & Romero, 2021); es decir, en el impacto indirecto al capital humano se concentran: un caso es el capital estructural, las competencias de los empleados pueden influir en el desempeño a través de la gestión del conocimiento, entretanto para el capital relacional, la comunicación y la imagen institucional son una variable mediadora (Silveira & De Medeiros, 2021). Los hallazgos sugieren una relación positiva entre el valor de mercado y los costos de personal, probablemente porque crean valor para la entidad, y una relación negativa con el beneficio establecido.

Si se observa en otro ámbito, así como indica Pedraza (2018), en la actualidad es relevante analizar las características intangibles de la misión del capital humano; esto con el fin de brindar a los tomadores de decisiones conocimientos útiles para diseñar e implementen alguna práctica y políticas de gestión de personal más efectivas; por ello, en el entorno del empresariado actual, el análisis de los elementos intangibles para gestionar el capital humano se considera relevante debido a la complejidad que implica la gestión de este componente de la intelectualidad como capital. Fundamentalmente, esto se debe a que la organización logra sus objetivos y resultados mediante la contratación y el registro de empleados.

Existe un intercambio permanente de beneficios entre la empresa y sus empleados, y estos empleados finalmente los representan el conocimiento. El capital intangible pertenece a la experiencia personal, habilidad, destrezas, valores y habilidades con su potencial; es posible que la organización logre sus resultados comerciales; por lo tanto, los empleados son considerados como la relevancia de un capital valioso. La satisfacción laboral es un factor clave en la investigación organizacional, porque se

estima que refleja la felicidad de los empleados en el trabajo, y a lo largo del tiempo, se considera en el interés de gerentes e investigadores.

Como proceso, Franco, et al. (2019) plantean que la gestión del conocimiento a lo largo de la historia de las últimas décadas, existen diferentes tendencias en las organizaciones que buscan liderazgo en todo el mundo. Uno de ellos, como factor clave, es gestionar el conocimiento para competir.

La gestión del conocimiento puede verse como un proceso para utilizar el conocimiento en la realización de un producto de innovación, toma de decisiones, eficacia y organización para adaptarse al mercado; por otro lado, la medición completa del capital intelectual es la trascendencia, pero una vez medido, la gestión continua es particularmente importante, porque es una guía para la competitividad organizacional en el siglo XXI. De esa manera, en la gestión de la calidad, el capital humano vuelve a tener una importancia fundamental, y en el supuesto del trabajo en equipo, el cumplimiento de esta teoría es la base para el logro de las metas institucionales (Quintana, 2019).

El impacto del capital humano y sus importantes cambios en el modelo de gestión en los cambios económicos, políticos, culturales y sociales de cada época, se encuentran en el contexto del actual desarrollo, sin alejarnos de que el problema relacionado con la formación de capital humano es el trabajador.

Esta información no toda queda estática, porque Makhova et al. (2019) dicen, que las cuestiones relacionadas con el capital humano en cuanto a la formación para un progreso económico actual están actualmente en el candelero. Dicho interés surge de la necesidad de estudiar el efecto que tiene el capital humano hacia el progreso económico; además, podemos indicar, que fue impulsado por la investigación para explorar la concomitancia entre capital humano y los recursos naturales, y su efecto en el crecimiento económico. Muchos científicos se ocuparon de esta cuestión.

Es imprescindible, como dicen Leitón & Leiva (2019), que hace un tiempo para una empresa lo más conveniente es el capital para invertir, pero los hechos han demostrado que la razón por la cual una

empresa puede alcanzar la productividad se debe al capital humano, la buena comunicación, la motivación, la promoción y la calidad de vida, que ayudan a determinar la implementación de países de América Latina; los principales desafíos que enfrentarán las políticas de desarrollo de clusters, especialmente en el componente del capital humano y las herramientas tecnológicas, toman como ejemplo a Costa Rica, lo que ayudará a futuras investigaciones sobre este tema.

El siguiente punto a tratar, como Zarazúa (2019) dice, la gestión del manejo de personal es complejo en la adquisición y asignar los recursos importantes para alcanzar las metas organizacionales, lo que ha propiciado el surgimiento de algunas disciplinas, cuya principal referencia es la gestión, encargada de diseñar con precisión las alternativas de búsqueda, asignación y controlar eficazmente los recursos requeridos para las operaciones diarias de la organización, tales como materiales, tecnología, finanzas y principalmente personal.

En cuanto a la gerencia de capital humano, Bohlander et al. (2018) expresan, que el "Capital Humano" es una manifestación general que se emplea para explicar el valor de los conocimientos y habilidades que pueden no aparecer en el balance de la compañía o empresa, lo que tiene una impresión significativa en el desarrollo práctico de alguna institución o empresa; también se confirma que son los empleados, no la institución, quienes tienen el Capital Humano (CH). Si estos valiosos empleados abandonarían la institución, les quitarán su CH; por ello, invertir para capacitar y desarrollar una empresa se perderá porque, "El valor importante de la gestión del conocimiento procede de la utilidad, no de la reserva o almacenamiento"; por ello, según Brito & Iglesias (2021), el aumento del capital humano es el factor que más reduce la diferenciación y promueve una economía en crecimiento, por lo que se sugiere que las políticas públicas en América Latina apunten a mayores niveles de educación.

El Capital Humano como dimensión del capital intelectual.

Según la revista McKinsey (2022), el valor del capital humano representa alrededor de dos tercios de la riqueza total de un individuo.

En una vida laboral típica, las habilidades adquiridas o desplegadas a través de la experiencia laboral representan en promedio el 46% de este valor.

Un conocimiento tácito o explícito es el capital humano que posee un individuo o grupos, ya sean personales o sociales, y su capacidad para generar ese conocimiento y ser útil para los propósitos estratégicos de la organización. En otras palabras, consiste en que los individuos saben, con inteligencia de seguir educándose y repartir esa sabiduría con los demás, lo que se traduce en beneficio de la organización; es importante enfocarse en dos dimensiones para comprender la contribución potencial de los empleados al crecer en la organización: En el valor estratégico, y en la especificidad del capital. Especificidad es cuando se relaciona con la singularidad, la escasez y el conocimiento específico del CH dentro de una entidad, y lo que representa el valor estratégico es el grado en que las personas contribuyen directamente a mejorar la ventaja competitiva de un organismo. Las actitudes y los valores son variables que lo componen. El individuo es representado por el capital humano centrado en la capacidad, la actitud y los valores de las personas con sus particularidades propias o adquiridas.

El capital humano: primordial activo intangible de las compañías e instituciones en la sociedad del conocimiento.

Como determinan Brunello et al. (2022), ellos dicen que han demostrado que la capacitación y el capital físico por empleado contribuyen positivamente a la productividad de la empresa. Nuestros resultados empíricos muestran que las restricciones financieras afectan la productividad, no porque alteren el capital humano de los empleados, sino porque alteran la acumulación de capital físico.

Por su parte, Tejedo & Araujo (2018) afirman, que el CH es un activo importante para la empresa, es un capital de pensamiento activo que existe en los miembros de la empresa, porque representa las

habilidades, las destrezas y el conocimiento que una persona lo constituye a lo largo de su vida, y se utiliza para elaborar servicios y bienes, representando el individuo de la empresa el acervo de conocimientos. La empresa busca retener a los empleados más efectivos premiando a los que poseen esos conocimientos, ya que son muy útiles para las empresas; sin embargo, la creciente preocupación en la gestión empresarial por un comportamiento socialmente responsable, en línea con la ética y el respeto a los derechos laborales, ha llevado a las empresas a buscar, atraer, retener y gestionar los talentos y la diversidad que integran la empresa, y promover la generación de conocimiento (capital humano). Este tipo de comportamiento empresarial genera valor, un valor inmaterial que admite a la empresa compartir, gestionar y crear el tipo de conocimiento que sustenta la generación de ventajas competitivas sostenibles.

Los estudios anteriores sobre la relación entre las perturbaciones climáticas y el capital humano han analizado el impacto de las catástrofes naturales sólo en los indicadores cuantitativos del capital humano, pero hasta ahora no ha habido estudios que den cuenta de los efectos de estos desastres en los indicadores cualitativos de la educación. También faltan estudios sobre esta relación para los impactos de la variación de las lluvias en la vida temprana, aunque en los países de la región ha sufrido varios desastres naturales durante su historia. En este sentido, el uso de dos conjuntos de datos únicos para medir el impacto de las perturbaciones naturales en un proxy cualitativo del capital humano, como es el logro del aprendizaje (habilidades cognitivas).

Con todo lo anterior, Ficco (2020) dice que estos elementos intangibles directamente relacionados con el conocimiento suelen estar contenidos bajo el nombre de capital intelectual; esta es una expresión amplia, porque contiene varias definiciones, que incorporan al conocimiento y el capital humano de los empleados, las prácticas organizacionales, los servicios, productos, y que la empresa tenga calidad en sus procesos, el capital humano, la innovación de capacidades y la relación con el cliente y otras partes interesadas, etc. El estudio de valoración del coeficiente intelectual se divide en

dos posiciones: la primera se enfoca en determinar el valor de su inclusión en el estado de inversión, y el segundo se enfoca en crear un valor y que la gestión mejore (Lahiguera et al., 2020).

La idea básica es que, si un determinado trabajo contribuye de manera efectiva, además del capital humano, su valor se reflejará en los salarios, y por lo tanto, en los indicadores de calidad del trabajo. Este estándar es significativo para superar este problema; de lo contrario, representa el hecho de que un trabajador con la misma duración de estudio puede ser más eficiente que otro trabajador. Lo mismo puede suceder con la evaluación de la productividad laboral en una ocupación u otra, y en nuestro análisis de riesgos digitales de ocupaciones grandes o pequeñas. Si este riesgo es alto y el valor del trabajo automatizable es bajo, el salario debe reflejarlo.

De la Fuente (2020) indica, que el modelo teórico de CH y economía en crecimiento se basa en el supuesto de que los conocimientos y habilidades de las personas aumentan directamente su productividad laboral, y aumentan su capacidad para desarrollarse económicamente y adaptarse a las nuevas tecnologías.

Lizete & Ribeiro (2021) indican, que estudiosos como Angrist et al. (2019) ponderan que el capital humano es el diferenciador para mejorar patrones de comportamiento con consecuencias financieras positivas para los países y las empresas a largo plazo. La pérdida de competencias humanas en favor de otras organizaciones puede ser el mayor riesgo, ya que la supervivencia de las organizaciones depende del rendimiento y eficiencia de su capital intelectual (Guzmán et al., 2020). La valoración del capital intelectual como activo inmaterial ha superado trascendencia en la organización y se ha transformado como un principio con ventaja para competir.

Cerquera et al., (2022) mencionan, que la educación es un aspecto importante que tiene un impacto significativo en la producción económica de un país, o al menos de los países sudamericanos, ya que la experiencia de ocho países sudamericanos demuestra positivamente un vínculo entre crecer económicamente y el capital humano. Como dicen González & Pedraza (2021) en su contexto de la

educación básica regular, la generación de conocimiento en la gestión de activos intangibles es una línea de interés relevante en la gestión educativa, y a medida que se forman las escuelas, el CH competitivo juega un papel trascendental para promocionar el progreso de una economía sostenible de los países; por ello, estos economistas argumentan la propensión cualitativa de un trabajador; es decir, el capital humano está relacionado con la explicación de los procesos micro y macroeconómicos. Son sus diferentes correlaciones económicas las que nos permiten hablar de capital, ya que de él se puede esperar una rentabilidad (Jauregui, 2021).

DESARROLLO.

El presente es un artículo de revisión por sus características, apoyándose por el enfoque cualitativo, por lo que se utilizará la recopilación de información y se analizará, revelando un proceso de interpretación. Se pretende con este análisis encontrar los principales desafíos que se deben enfrentar en el proceso de la evolución al valor del capital humano, porque a partir de ello se convertirá y promoverá en el futuro una línea de investigación.

Como se indica en las regiones de A.L.C., se desvaloriza el capital humano; por esta razón, se inicia un estudio para analizar la situación, y como punto comparativo, se toman diversos artículos científicos que pretenden proponer y quizá resolver la problemática; por ello, el presente trabajo procura converger una variedad de ideas para la mejora de los países latinoamericanos y el Caribe.

Se dará garantía para evitar sesgos mediante el flujo de revisiones sistemáticas PRISMA y la sensibilidad del desarrollo de búsqueda de los descriptores con términos a partir del título del presente artículo de revisión valor “value”, capital, humano “human” (capital humano); por especificidad de búsqueda de literatura científica, se diseñó un protocolo, combinando los términos constituidos y los operadores booleanos (“value AND “capital human”), (“capital AND human”), (“value OR capital human”), (“capital OR human”); igualmente se definió como unidad de análisis y

fuentes de información; se ha utilizado el buscador integral: EBSCO, luego Scopus, y también las bases de datos: Academic OneFile, EBSCO HOST, ProQuest, y GALE Informe Académico.

Al respecto, las revisiones sistemáticas (RS) se están convirtiendo cada vez más en una fuente de información actualizada en las aplicaciones de toma de decisiones para mejorar los conocimientos.

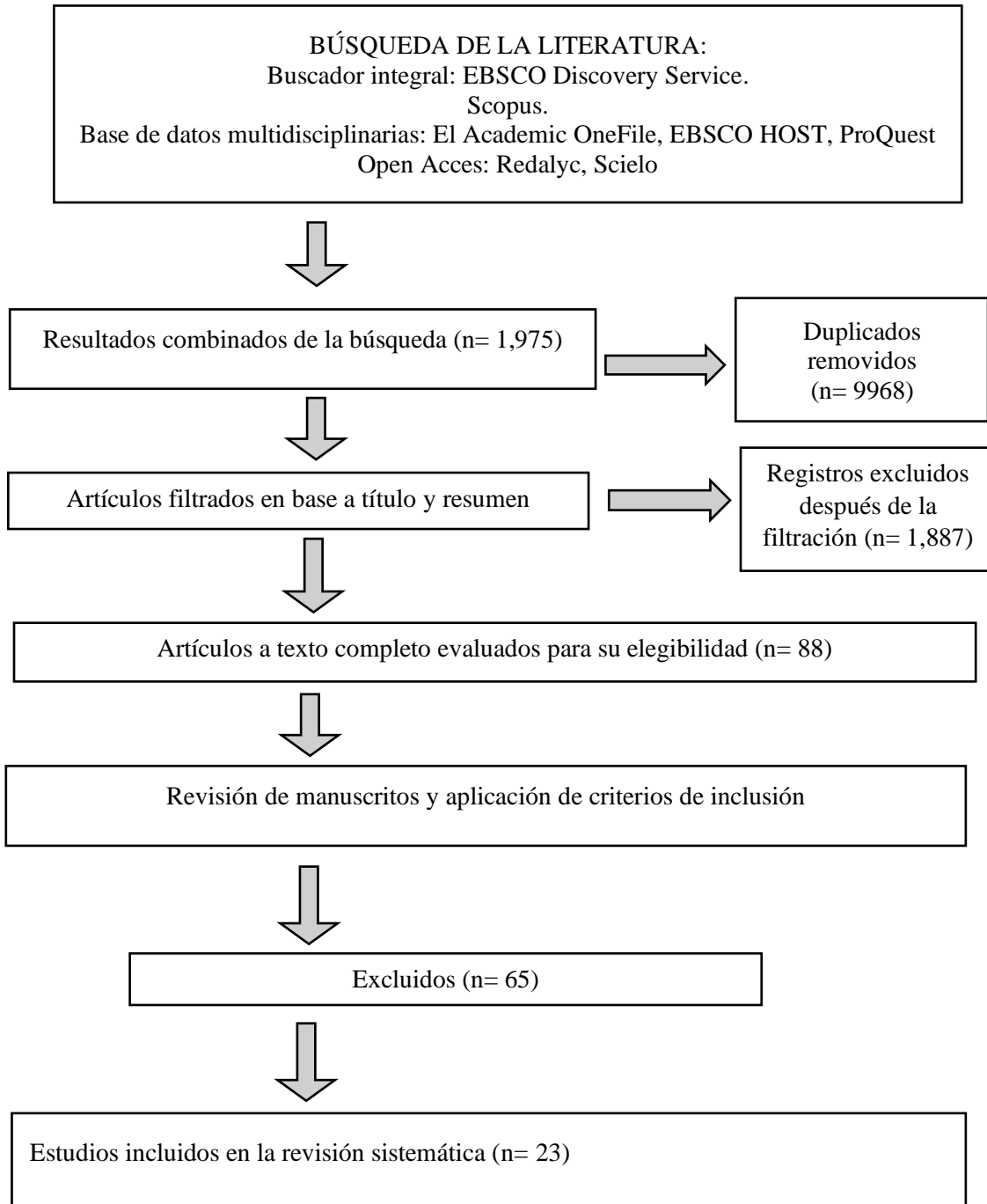
Las revisiones sistemáticas se pueden realizar para situar el problema en un contexto comparativo, y poder describir la posible pérdida de cada conclusión extraída. La finalidad del presente artículo es analizar el impacto de la inversión en formación sobre el valor total de los activos intangibles (capital humano); modelo para analizar la inversión acumulada en formación sobre el valor total de los activos intangibles, el impacto de los activos intangibles como valor en la empresa. Puede verse, que la inversión en la formación de los empleados aumentará el valor intangible de la empresa u otra institución en el futuro; León (2019) sustenta que la formación educativa sube el stock de conocimientos y habilidades personales (capital humano personal); esto le indica participar en una labor de su propia cuenta o remunerado. Las personas con más capital intelectual son más productivas en la acción económica en el que se desenvuelven, por lo que se tiende a producir o recibir más beneficios monetarios.

La tendencia educativa de los individuos en situación de pobreza monetaria será menor. El capital que más valor aporta a la gestión intelectual en una organización es el capital humano (CH); es decir, la información que se necesita gestionar y que tiene un proceso de desarrollo, análisis, proposición y socialización. Desde esta perspectiva, para las organizaciones, el capital intelectual debe ser considerado como el eje básico para la creación de activos intangibles, es una tarea compleja en cuanto a la inmaterialidad de los recursos, por lo que la evaluación considera que las organizaciones exitosas deben tener una visión estratégica.

Al llegar a este punto, Begoña et al. (2018) afirman que la selección preliminar se fundamenta en el título de la información y en el resumen existente, que identifica artículos calificados, y si existen

diferencias en las conclusiones extraídas en el proceso, debemos concebir en el consenso u otras reglas que ayuden a resolverlo. Tras la definición, se realiza un análisis global y completo de los artículos seleccionados, se efectúa la clasificación final mediante los criterios de inclusión, y se analiza críticamente el artículo para obtener artículos que tengan una clara respuesta al título mencionado.

Figura 1. Diagrama de flujo, proceso de selección de artículos.



Fuente: Elaboración propia.

La sistematización de la información se relaciona con materiales de referencia consultados; por ejemplo, títulos de revistas, bases de datos, métodos utilizados, autores, y principales hallazgos, luego de la preselección se indica cuántos documentos fueron originalmente seleccionados de diversas fuentes académicas que se han mencionado, y considerar la relevancia de cada artículo como base para planificar una revisión sistemática.

Tabla n° 1. Criterios de inclusión y exclusión de artículos.

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Filtro por publicación – temática	Artículos duplicados
Revistas latinoamericanas y de habla hispana	
Año 2018 – 2022 (prioridad)	
Base de datos	
Publicaciones arbitradas	

Fuente: Elaboración propia.

Como concluyen Vásquez et al. (2021), los resultados reportan sobre un nexo entre empleabilidad y movilidad sobre el capital como un efecto bidireccional: su impacto es más temprano (toma de decisiones) y más tarde (en adquirir habilidades y construir contactos en red); sin embargo, el efecto acerca de la empleabilidad depende de los caracteres económicos y sociales del país, sugiriendo que la movilidad estará favorable en áreas con mayor desempleo o desajuste educativo (Andrade et al, 2020). Se muestra que un aumento en la fuerza laboral altamente educada se traduce en un mayor crecimiento y menores costos de oportunidad en las ciudades más desarrolladas, que se mide por la diferencia salarial.

En los últimos 15 años, la educación superior al expandirse ha disminuido la desigualdad regional, facilitando que sea sostenible el incremento de la propuesta de habilidades que van a conducir a un aumento de la demanda.

Resultados.

El análisis de los resultados se refiere a los 23 artículos establecidos; estas evidencias científicas sobre la evolución al valor del capital humano se identifican en la siguiente tabla 2.

Tabla n° 2. Estudios incluidos en la revisión sistemática.

Autores	Título	Revista	Año
Brunello, G., Gereben, Ä., Rückert, D., Weiss, C., & Wruuck, P	¿Las inversiones en capital humano y físico responden de manera diferente a las restricciones financieras?	Suiza de Economía y Estadística	2022
Losada, Ó. H. C., Tovar, M. D. L. Á. C., & Peña, C. Y. P.	Capital humano y crecimiento económico: evidencia empírica para Suramérica.	Apuntes del CENES	2022
McKinsey	Nuestro pasado, nuestro futuro y el aprovechamiento del capital humano.	Communities	2022
Valdivieso, D., Ávila, I., Cevallos, G., & Ochoa, S.	Capital Humano y Tecnología en el Crecimiento Latinoamericano.	Proceedings	2021
Machorro, F., & Romero, M.	Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de	Formación universitaria	2021

	educación superior tecnológica en México.		
Brito, L., & Iglesias, E.	Capital humano, desigualdad y crecimiento económico en América Latina.	Economía institucional	2021
Lizete, S., & Ribeiro, O.	O impacto do capital humano ativo e pós-laboral no valor das empresas brasileiras.	Globalização, Competitividade e Governabilidade	2021
Lahiguera, L., García, F., & Martínez, L	Capital humano, digitalización y crecimiento económico en España.	Papeles de Economía Española	2020
De la Fuente, Á.	Capital humano y crecimiento: Teoría, datos y evidencia empírica.	Papeles de Economía Española	2020
Ficco, C.	Una revisión del concepto de capital intelectual y de las principales alternativas para su identificación y medición.	Activos	2020
Guzmán, M., Martí, C., Morales, M., & González, E.	Gestión de los intangibles a partir de un modelo de capital intelectual en la Ronera Central.	Centro Azúcar	2020
Valencia, M.	Climate shocks and human capital: The impact of the natural disasters of 2010 in Colombia on student achievement.	Cuadernos de Economía	2020
Solórzano, H., & Ortega, C.	Sobre la relación entre historia, ciudadanía, capital humano y ciencia regional en Tarapacá, norte de Chile.	Sociología y Tecnociencia	2020
Franco, J., Uribe, A., & Monsalve, J.	El capital humano y estructural a través de lógica difusa 2.	Lasallista de investigación,	2019

Leitón, S., & Leiva, J.	Desafíos para América Latina en materia de capital humano y plataformas tecnológicas para implementar una política de clústeres.	caso de estudio	2019
Makhova, L., Lapinskas, A., & Haykin, M.	Economic challenges and problems related to natural resources management as a consequence of human capital accumulation.	Utopía y Praxis Latinoamericana	2019
Quintana, M.	Modelos de la administración y la transversalidad del capital humano.	Gestión Joven	2019
León, J.	Capital humano y pobreza regional en Peru.	Región y Sociedad,	2019
Vega, V., Alarcón, M., Yancha, M., & Estupiñan, J.	Medición del capital intelectual: Caso hotelero.	Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores	2019
Zarazúa, J.	Administración de recursos humanos vs. Gestión del capital humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones.	Gestión y Estrategia	2019
Herrera, A.	Decálogo de Competencias y sus Indicadores para Gestión e Capital Humano Universitario.	Multidisciplinary Journal of Educational Research	2018
Pedraza, N.	El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.	Lasallista de Investigación	2018
Tejedo, F., & Araujo, J.	Transparency, Social Responsibility and Corporate Governance: Human Capital of	Cuadernos de Gestión	2018

	companies.		
--	------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

En la biblioteca virtual como en el buscador integral, se buscaron artículos de acuerdo a la temática determinada, que concuerda con el diagrama de flujo (figura N° 1) presentado anteriormente; del periodo de tiempo del 2018 al 2022 como prioridad, garantizando temporalidad y su actualidad, distribuidos así: Scopus, 3 artículos que representa el 9%; Scielo, 6 artículos que representan el 19%; Redalyc, 4 artículos que representan el 12%; ProQuest, 5 artículos que representan el 16%; Academy OneFile, 2 artículos que representan el 6%; EBSCO HOST, 5 artículos que representa el 16%; EBSCO Discovery Service, 5 artículos que representan el 16%; y Dialnet, con 2 artículos que hacen el 6%;. Se empezó desde un número grande en el que se encontraron duplicados y se eliminaron con apoyo de las referencias del gestor EndNote y se suprimieron unos 56 artículos de las 88 referencias elegibles; luego se aplicó la inclusión y la exclusión como criterios específicos, llegando a obtener un total de 23 artículos que hicieron el 100% para la presentación de resultados.

Es lógico, que la función principal de un caso específico de una base de datos académica es asegurar que los investigadores tengan la información más relevante para el éxito de su investigación en cada caso. En el siguiente punto, Casino (2018) afirma, que en una noción amplia, una cita es la mención de una expresión o idea original en una conferencia con la finalidad de apoyarse en fuentes oficiales y/o difundir ideas o autores, entre otras finalidades. Los artículos identificados se determinan con la tipología de varios países del mundo, ya sean públicos o privados, como se rotula en las revistas internacionales en el rubro de investigación.

Las regiones geográficas de estos países y las universidades identificadas en el estudio indican que el valor del capital humano en términos de evolución es de preocupación global. Colombia tiene el mayor número de instituciones mencionadas en el artículo con un total de 6 instituciones que representan el 19%, seguido por 5 en España y México que representa el 10%, Luego Ecuador y

Chile con 3 cada uno que hacen el 19% entre los dos países, seguido tenemos a Brasil, Perú y Venezuela con 2 cada uno que hacen 18%, y por último, los países de Argentina, Bolivia, Cuba, y Costa Rica con 1 artículo cada uno de ellos que representan el 12% entre los seis países, siendo necesario una reflexión acerca de la baja producción científica sobre esta temática relevante en el espacio profesional y laboral. Al respecto, dicen Ramírez & Lugo (2020) que los autores que utilizan métodos mixtos pueden apoyar la relación estratégica entre estudiantes, profesores, investigadores y formadores.

Figura 2. Palabras que guardan relación a la temática investigada.



Fuente: Mentimeter.

Con el recurso digital Mentimeter resaltamos el número de palabras claves que oscilan entre tres y siete, que guardan relación con la temática investigada en la presente revisión sistemática; estas palabras claves y/o términos se pueden ubicar en el Tesauro de la UNESCO que es muy sencillo para las publicaciones, donde están controlados y estructurados estos términos multidisciplinares.

Como observamos en la figura 2, en los 23 artículos analizados, los autores resaltaron más el Capital Humano y como segunda opción está el capital intelectual que de alguna manera se asemejan; dicho

de otro modo, las palabras claves son terminologías o frases (morfemas) que permiten indexar manuscritos en áreas temáticas específicas y categorizar y abordar las entradas en los sistemas de recuperación de información; entonces, las palabras claves establecidas en los comentarios se convierten en una herramienta indispensable para los investigadores, escritores quienes buscan información relacionado a sus temas; así mismo, los autores de las publicaciones aportaron información relevante sobre el tema tratado de la evolución al valor del capital humano.

Discusión.

En el presente artículo de revisión sistemática tuvo como objetivo de estudio el de analizar, y sistematizar la evidencia científica sobre la evolución al valor del Capital Humano en América Latina y el Caribe (ALC), donde Franco et al., (2019) señala que la combinación de capacidad y esfuerzo aporta un mayor valor; es así, como la relación entre actitud y aprendizaje organizacional es significativa, aunque no se puede tomar como una variable preeminente para generar valor; la relación entre habilidades y valores no es significativa, es necesario modificar los métodos tradicionales que utilizaron las universidades, y tenemos que profundizar la capacidad intelectual en el rendimiento financiero y en otras áreas. Lo anterior indica la transversalidad que tiene la temática del coeficiente intelectual.

Al respecto conviene decir, que el estudio encontró para implementar políticas de desarrollo, las herramientas tecnológicas en el capital humano como desafíos importantes que deben abordarse con anticipación (Leitón & Leiva, 2019). Estas son las aportaciones de los resultados de dicha encuesta realizadas en ese artículo. En cuanto a los retos del capital humano, la atracción de talento y la formación de profesionales y colaboradores de las empresas e instituciones públicas es fundamental porque pragmatizan emprendimiento, innovación, y habilidades blandas como la competitividad y el corporativismo.

Lo más importante es brindar apoyo a través de programas que promuevan la interacción entre empleadores y empleados. En los países de A.L. y C., especialmente el de Costa Rica cuentan con un capital humano de alta calidad, porque la mayoría de sus centros educativos y de formación universitaria son reconocidos por altos estándares de calidad (Makhova et al., 2019); por lo tanto, el tema del capital humano tiene una gran connotación en los recursos naturales que siguen sin resolverse; si bien la abundancia de recursos tiene acciones negativas en el acopio de capital humano, los resultados evaluados y analizados en diferentes artículos no son sensible a los cambios en la riqueza; sin embargo, es probable que esto sea una exclusión más que la norma.

Entonces este artículo intenta considerar una sensación en la acumulación del capital humano en el crecimiento económico, en la mejora profesional y personal que dependerá de la disponibilidad de recursos que influirán en dicho impacto; de manera independientemente de la escala que se podría tomar, el departamento o la actividad económica del desarrollo de la organización, los elementos intangibles del capital humano como gestión para las organizaciones son muy importante de nuestra época (Pedraza, 2018). Más importante aún, debido a la necesidad, deben generar una ventaja competitiva para sobrevivir.

Para ser precisos, el CH de las instituciones representa aquellas acciones intangibles que pueden ser intrínsecamente difíciles de manejar; entonces, si se administran adecuadamente, pueden convertirse en estrategias para maximizar las habilidades, la experiencia y el conocimiento, de modo que los empleados tienen una relación positiva y significativa de satisfacción laboral que proporciona evidencia empírica de otras fuentes. Son relevantes estos hallazgos para los gerentes de capital humano con el fin de diseñar e implementar en la praxis, que ayuden a enriquecer el ambiente laboral porque ayuda a incrementar la satisfacción del trabajador.

Desde 1950, las diferentes herramientas en las que se han apoyado diferentes gobiernos de ALC han dado lugar a una variedad de alternativas adecuadas para diferentes espacios; todas ellas debido a las

condiciones ambientales que hicieron de la realidad imperante una de las alternativas sostenibles; sin embargo, el desarrollo de las empresas y la globalización en todos los campos, incluido el conocimiento, muestra cómo las organizaciones confían en el capital humano y su experiencia para cualquier desarrollo e innovación (Quintana, 2019); por tanto, la competencia se globaliza y las exigencias son más estrictas.

Para el éxito de una organización como factor clave, el capital humano es lo único que no se puede copiar. Las organizaciones deben adaptarse a la estructura organizativa de esta época y abandonar la clásica estructura vertical autoritaria; así mismo, concentrarse en la experiencia en capital humano, y dejar que la tecnología sea su aliado y entender que el conocimiento es poder, y que el capital humano debe ser valorado como tal. Podemos agregar, como principal activo intangible, al capital humano para que una empresa cree valor (Tejedo & Araujo, 2018); sin embargo, los estrictos requisitos de la normativa contable impiden que estos recursos se identifiquen en el balance de la empresa; aquí vale la pena decir, que en el análisis que hacemos son los resultados que proporcionamos una nueva evidencia de los costos no monetarios de los desastres naturales, especialmente el impacto de estos eventos relacionados con el clima en la medición cualitativa que influirían en el capital humano (Valencia, 2020).

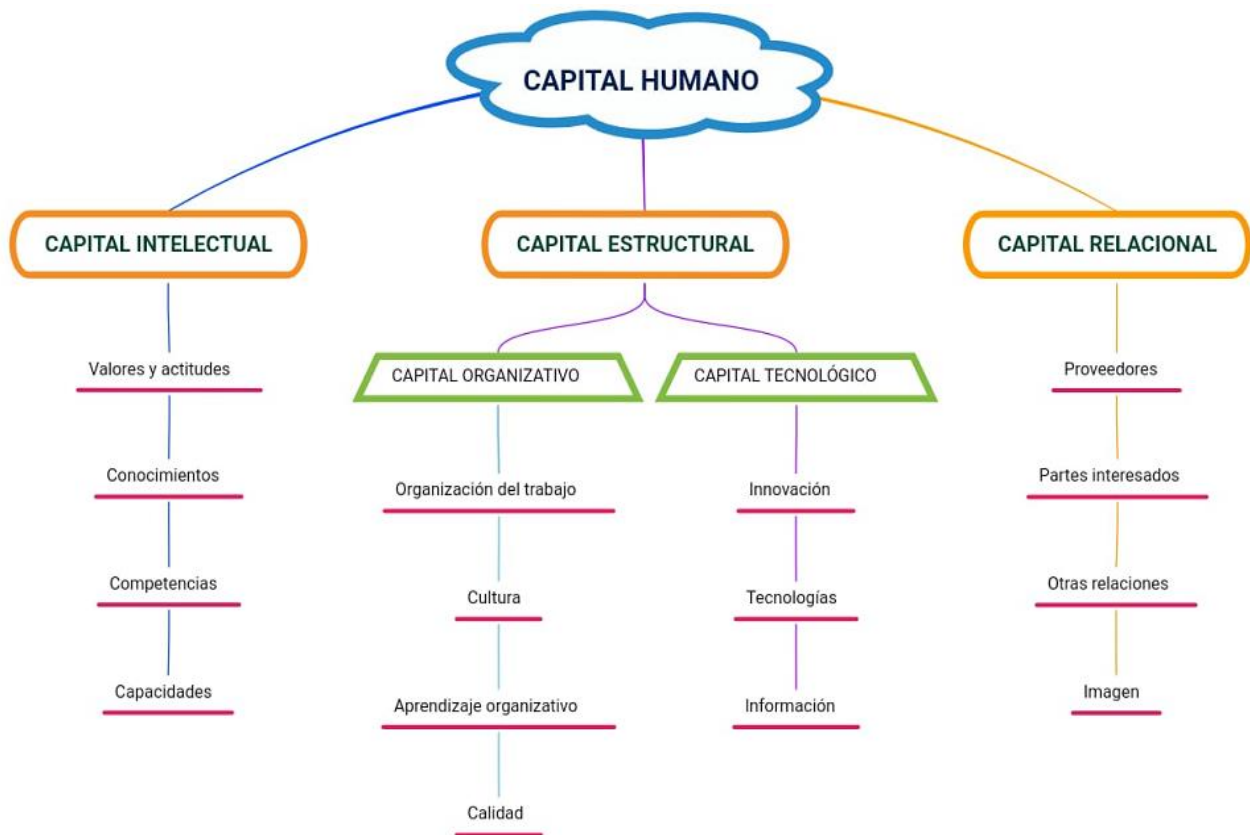
Vega, et al. (2019) indican, que el coeficiente de eficiencia del capital intelectual debe calcularse sobre una base ponderada, en lugar de un valor promedio no ponderado. En el proceso de selección y ponderación de indicadores se deben considerar las características de cada entidad, y además de los estándares expresados por los expertos, el cálculo muestra el valor del capital intelectual.

Aquí vale la pena decir, que el término capital se utiliza debido a la influencia de la economía en la gestión administrativa (Zarazúa, 2019). Es tomar los conocimientos y habilidades de las personas como un factor importante en el desarrollo económico; segundo, tomar las destrezas, habilidades y los conocimientos adquiridos por las personas a lo largo de la vida como principal factor económico;

además, de acuerdo con la legislación laboral, estos conocimientos y habilidades deben ser aportados por el empleador. Como vemos, los artículos analizados y definidos para el estudio de caso son específicas de la empresa o para alguna institución. Para identificarlos se utilizan los siguientes conceptos básicos (Guzmán, et al., 2020):

- ⇨ Elemento: Grupo de activos intangibles homogéneos de cada componente del C.I.
- ⇨ Variable: Activos intangibles que constituyen al capital intelectual como un elemento.
- ⇨ Indicadores: Herramientas de un activo inmaterial como valor en las instituciones que se expresan en varias unidades de medida.

Por lo dicho e indicado, partiendo de las premisas, desagregamos al capital humano en la siguiente estructura de modelo:



Fuente: Guzmán et al., 2020.

Utilizar el modelo de capital intelectual para clasificar el activo inmaterial de la empresa y/o institución es con el fin de descubrir y gestionar eficazmente estos activos; el desempeño de estos activos es fundamental para la viabilidad, desarrollo, mantenimiento, posicionamiento y ventaja competitiva en un desarrollo sostenible de la organización.

Cabe aclarar, que tomando en cuenta al capital humano como teoría, se podría inferir que los gastos del personal de la empresa están en el mercado como una inversión de capital humano y la resultante (Lizete & Ribeiro, 2021). El mercado puede estar evaluando las inversiones de estas empresas en capital humano, porque estas inversiones son responsables de permitir que estas empresas obtengan una ventaja competitiva en un negocio consistente y contribuyan a la creación de valor con retornos a largo plazo (De la Fuente, 2020); además, cuando se utilizan datos de puntajes en pruebas estandarizadas internacionales, el efecto estimado suele ser más significativo y robusto, lo que demuestra que la calidad de la educación es importante y juega un papel en nuestro comienzo a comprender y cuantificar. La medición de los conocimientos y habilidades de toda la población se puede utilizar como un buen indicador directo del stock de capital humano.

Dicho de otro modo, (Ficco, 2020) el panorama anterior refleja que en el ambiente económico del conocimiento actual, la capacidad intelectual es un tema muy relevante e interesante para los resultados que se presentan y discuten en la sección de resultados, lo cual confirma la confiabilidad, validez y relevancia del prototipo del capital humano en la gestión universitaria y/o en otra área: Introducción a los docentes, trabajadores, de los indicadores de capacidad de los estudiantes graduados y de cualquier otra institución pública (Herrera, 2018).

En este sentido, Lahiguera, et al. (2020) indican que las diferencias observadas en la productividad de diferentes países y regiones refleja las diferencias en los logros educativos y el uso del capital humano en diferentes tipos de actividades y ocupaciones. Esto se debe a que la evolución del empleo

y los salarios de los diferentes tipos de puestos de trabajo no siempre recoge la base estadística de los indicadores de capital humano, contribuyendo así a la producción de recursos humanos.

Respecto a la asignación de recursos calificados disponibles a ocupaciones capaces de realizar su potencial productivo, como el escenario que se contempla en este trabajo, puede incrementar considerablemente la contribución al crecimiento del capital humano; esto requerirá una transformación de la estructura productiva y ocupacional, que no es simple y requiere un esfuerzo enorme y sostenido.

Este artículo de revisión sistemática investiga y proporciona resultados empíricos de la exploración del capital humano en las instituciones, la industria bancaria y en otras áreas, en términos de su contribución y producción de valor y como señal de eficiencia. La temática analizado (Belmonte & Fernández, 2021) señala que el capital humano tiene un impacto positivo, significativo y directo en las capacidades de innovación, servicios y procesos, organizaciones y sistemas del sector público en estudio. Un proceso de capacitación, educación y otras iniciativas profesionales para mejorar el conocimiento, las habilidades, los valores y los niveles de activos sociales de los funcionarios conducirá a mayores niveles de satisfacción y trabajo, y en última instancia, mejorará el desempeño de la organización de los funcionarios a través de una planificación consistente que tendrá una mayor posibilidad de reflejar positivamente el desarrollo del capital humano, por lo que los empleados muchas veces adquirirán habilidades nuevas o mejoradas para desempeñar eficazmente las funciones para las que son encomendados y/o contratados.

En cuanto a otro rasgo, De Ríos, et al., (2019) dice que los propietarios, directores o administradores creen que el CH es el componente más valioso e importante de cualquier organización o empresa. Conocen que los resultados de las actividades del capital humano afectarán a la empresa en su desempeño, y por eso recelan por cómo medir el aporte de su trabajo a los resultados de la empresa y del sistema; es decir, para los microempresarios, grupos de trabajo y capital humano.

Al mismo tiempo, Solórzano & Ortega (2020) añaden en cuanto al estado regional de las actividades científicas dentro del territorio, que se trata de la integración de los procesos y tecnologías científicas en el crecimiento de la economía, lo educativo y social en el marco del denominado “sistema de innovación”. En la misma estructura está el capital científico, ciencia y/o academia en todos los sistemas del trabajo de investigación (Cuentas, 2018). En cuanto al desarrollo y composición del capital humano, la facultad carece de planes de formación y educación para que los docentes mejoren y actualicen de acuerdo con las necesidades de conocimiento. Las actividades existentes son esporádicas, no forman parte del plan en función de la necesidad real de los maestros, y en el contexto actual de la sociedad del conocimiento actual (Armijos, et al., 2019).

CONCLUSIONES.

La gestión de recursos humanos está relacionada estrechamente con la gestión del talento; esto conduce a la construcción de indicadores normativos que permitan tonificar la selección, desempeño y evaluación del empleado. El proceso de capacitación ha dado lugar a mejoras sustanciales en los incentivos, el bienestar, los salarios y el bienestar social de los empleados (Pedraza, 2020).

La satisfacción laboral interna y externa se ven afectadas por la dimensión del clima organizacional y se determinan como emociones, estándares e identidad (Bernal, et al., 2020). En este contexto, bajo la premisa de que el CH es una fuente de riqueza sostenible, siempre y cuando exista un plan de mejora para su desarrollo, se demuestra la necesidad de implementar estrategias de sistema, en las que la mejora del personal sea la prioridad de los gerentes y tomadores de decisiones (Mackemzie, 2022). Claramente, el capital humano es un activo importante en casi todas las comunidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Aliaga, O., & Cofré, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Gestión de las personas y tecnología*, 14(40), 38-59.

2. Andrade, L., Araujo, N., Soares, C., Murillo, D., & Fernández, K. (2020). Crecimiento y heterogeneidad del capital humano: efectos de la expansión de la educación superior en el aumento del ingreso en los municipios del Brasil. *Revista de la CEPAL* (131), 95.
3. Angrist, N., Djankov, S., Goberg, P. K., Patrinos, H. (2019). *Measuring Human Capital*. Policy Research Working. Paper 8742. World Bank Group
4. Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
5. Begoña, M., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil. Oral*, 11(3), 184-186.
6. Belmonte, R., & Fernández, C. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Visión de futuro*, 25(2), 114-136.
7. Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 41(22).
8. Brunello, G., Gereben, Ä., Rückert, D., Weiss, C., & Wruuck, P. (2022). Do investments in human and physical capital respond differently to financing constraints? *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 158(10), 1-14.
9. Brito, L., & Iglesias, E. (2021). Capital humano, desigualdad y crecimiento económico en América Latina. *Revista de Economía Institucional*, 23(44), 265-283.
10. Bohlander, G., Snell, S. & Sherman. A. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. 17ª Edición. México: Thomson Learning.
11. Casino, G. (2018). Cita periodística: Impacto de las revistas y los artículos científicos en la prensa generalista. *El Profesional de La Información*, 27(3), 692-697.

12. Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53).
13. De la Fuente, Á. (2020). Capital humano y crecimiento: Teoría, datos y evidencia empírica. *Papeles de Economía Española* (164), 60-75,189.
14. Ficco, C. (2020). Una revisión del concepto de capital intelectual y de las principales alternativas para su identificación y medición. *Activos*, 18(1), 165-207.
15. Franco, J., Uribe, A., & Monsalve, J. (2019). El capital humano y estructural a través de lógica difusa 2. *La Sallista de investigación*, 16(2), 160-170.
16. Jauregui, I. (2021). La economía subjetiva del Capital Humano (Notas para una reflexión ética y política). *Revista de Filosofía moral y política* (64).
17. González, C. A., & Pedraza, M. N. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles educativos*, 43(174), 93-113.
18. Guzmán, M., Martí, C., Morales, M., & Gonzáles, E. (2020). Gestión de los intangibles a partir de un modelo de capital intelectual en la Ronera Central. *Centro Azúcar*, 47(3).
19. Herrera, A. (2018). Decálogo de Competencias y sus Indicadores para Gestión de Capital Humano Universitario. *REMIE - Multidisciplinar y Journal of Educational Research*, 8(1), 56-85.
20. Lahiguera, L., García, F., & Martínez, L. (2020). Capital Humano, digitalización y Crecimiento Económico en España. *Papeles de Economía Española* (166), 18-32.
21. Leitón, S., & Leiva, J. (2019). Desafíos para América Latina en materia de capital humano y plataformas tecnológicas para implementar una política de clústeres: Costa Rica como caso de estudio. *Anáhuac Journal*, 19(2), 99-118.
22. León, J. (2019). Capital humano y pobreza regional en Perú. *Revista Región y Sociedad*, 31.

23. Lizete, S., & Ribeiro, O. (2021). O impacto do capital humano activo e pós-laboral no valor das empresas brasileiras. *Globalização, Competitividade e Governação*, 15(2), 34-51.
24. Cerquera, L. O., Clavijo, T. M., & Pérez, P. C. (2022). Human Capital and Economic Growth: Empirical Evidence for South America. *Apuntes del Cenes*, 41(73).
25. Makhova, L., Lapinskas, A., & Haykin, M. (2019). Economic challenges and problems related to natural resources management as a consequence of human capital accumulation. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24, 138-143. *Ciencias Sociales (RCS)*, XXVIII(2), 74-85.
26. Machorro, F., & Romero, M. (2021). Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica en México. *Formación Universitaria*, 14(5), 3-10.
27. Mackenzie, J. (2022). Our Past, Our Future, and Making the Most of Human Capital. *Communities*, 194, 45-47.
28. Medina, A., Acosta, A., & Revuelto, L. (2021). Configuraciones de Prácticas en la Gestión del Capital Humano y Resultados Organizativos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(94), 533-547.
29. McKinsey. (2022). Human capital at work: The value of experience. *McKinsey Insights*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>
30. Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101.
31. Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innova*, 30(76), 9-23.
32. Quintana, M. (2019). Modelos de la administración y la transversalidad del capital humano. *Gestión Joven*, 20(2), 26-37.

33. Ramírez, M., & Lugo, J. (2020). Revisión sistemática de métodos mixtos en el marco de la innovación educativa. *Revista Científica de Educomunicación*, 28(65), 9-20.
34. Ríos, M., López, C., & Sánchez, M. (2019). El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(3), 69-88.
35. Losada, Ó. H. C., Tovar, M. D. L. Á. C., & Peña, C. Y. P. (2022). Capital humano y crecimiento económico: evidencia empírica para Suramérica. *Apuntes del CENES*, 41(73).
36. Silveira, M., & De Medeiros, O. (2021). El impacto de la vida humana activa y posparto capital sobre el valor de las empresas brasileñas. *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 15(2), 34-51.
37. Solórzano, H., & Ortega, C. (2020). Sobre la relación entre historia, ciudadanía, capital humano y ciencia regional en Tarapacá, norte de Chile. *Sociología y Tecnociencia*, 10(2), 77-94.
38. Tejedó, F., & Araujo, J. (2018). Transparency, Social Responsibility and Corporate Governance: Corporate Human Capital. *Cuadernos de Gestión*, 18(2), 133-162.
39. Valencia, M. (2020). Climate shocks and human capital: The impact of the natural disasters of 2010 in Colombia on student achievement. *Cuadernos de Economía*, 39(79), 303-328.
40. Valdivieso, D., Ávila, I., Cevallos, G., & Ochoa, S. (2021). Capital Humano y Tecnología en el Crecimiento Latinoamericano. *Proceedings - Iberian Conference on Information Systems & Technologies* (16), 1-5.
41. Vásquez, A., García, J., & Santos, M. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud. *Educación*, 57(1), 81-96.
42. Vega, V., Alarcón, M., Yanca, M., & Estupiñán, J. (2019). Medición del capital intelectual: Caso hotelero. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(96), 1-19.

43. Zarazúa, J. (2019). Administración de recursos humanos vs. Gestión del capital humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestión y Estrategia*, 56, 37-50.

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Carlos Zea Huaraya.** Magister en Administración de la Educación. Labora como especialista en la UGEL Huancané - Región de Puno. Institución de filiación: Universidad Cesar Vallejo. Perú. Correo electrónico: czeahl@gmail.com
- 2. Balvina Elizabeth Cari Cuentas.** Bachiller en Ciencias de la Educación, egresada de la Universidad “José Carlos Mariátegui”. Académica, pedagoga y capacitadora en formación a docentes en la IE Educativa N° 70024 de Puno. Perú. Correo electrónico: balbinacaricuentas@gmail.com

RECIBIDO: 6 de febrero del 2023.

APROBADO: 23 de marzo del 2023.