



## Evolución histórica de la función de recursos humanos en Venezuela

### Historic Evolution of Human Resources Function in Venezuela

*Miguel Rendueles Mata\* y Mercedes Dreher Grosch\*\**

#### Resumen

La administración de los Recursos Humanos constituye el resultado de una serie de eventos a través del tiempo, sus inicios en Venezuela coinciden con la explotación del petróleo. Con la llegada al país de multinacionales petroleras arribaron nuevas técnicas y prácticas administrativas, entre ellas, aquellas relacionadas con el manejo del personal. A través del presente artículo conoceremos su evolución a través del tiempo desde el concepto del simple personal hasta llegar a nuestros días bajo el significado del capital humano, encontrándose en Venezuela unidades de recursos humanos que reconocen el valor del conocimiento de su personal para contribuir con la estrategia del negocio.

**Palabras clave:** Personal, recursos humanos, capital humano, gerencia.

#### Abstract

The Human Resources administration constitute the result of different events, the beginning of this practice in Venezuela concurs with the petroleum exploitation. With the petroleum multinational company's arrival, new techniques and administrative practices arrives too, including the related practices of personnel management. In this article you will know the evolution through the time, since the sample concept of personnel until today below the

Recibido: Marzo 2007 • Aceptado: Abril 2008

\* Licenciados en Contaduría Pública – Magísters en Gerencia- Doctores en Ciencias, Mención Gerencia de URBE, Docentes de la URBE, Consultores Gerenciales y Auditores. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela.

E-mail: mercedes.dreher@urbe.edu, renduelesmiguel@usa.net

meaning of human capital, finding in Venezuela human resources units that recognize their human resources knowledge are values to contribute with the business strategy.

**Key words:** Personnel, human resources, human capital, management.

## **Introducción**

En el mundo de la gerencia venezolana la manera de ver las cosas ha cambiado de forma significativa en las últimas décadas, al pasar de una situación de relativa abundancia económica a un ambiente caracterizado por la escasez de recursos, creciente complejidad y acentuado dinamismo. A la luz de las nuevas realidades, aquel modelo basado en el interés por la producción, por parte de la gerencia, sin considerar el elemento humano ha perdido vigencia. Las prácticas gerenciales de hoy tienden a favorecer la condición humana del trabajador. Porque cuando se piensa en la gente que trabaja en las organizaciones, bien sean llamados personal, trabajadores, recursos humanos o capital humano, se reconoce que toda empresa o institución está formada por personas.

Las organizaciones venezolanas requieren de estrategias que les permitan participar con efectividad en el espacio global. Por tanto, se hace necesario contar con un personal dispuesto y capacitado para establecer y alcanzar metas, haciendo un uso adecuado de los otros recursos. Ya Naím (1989), ha hecho referencia a la importancia del personal al plantear que no puede haber organización exitosa que no gerencia adecuadamente sus recursos humanos.

La administración de los recursos humanos no es una actividad nueva. Esta disciplina constituye el resultado histórico e integrado de la contribución de numerosos eventos y pioneros. La función de administración de personal o administración de recursos humanos es definida por autores como Dessler (2001), y Werther y Davis (1995), como aquellas prácticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos a las personas, pensando en el mejoramiento del desempeño y aportes del personal a la organización. La finalidad básica de la administración de personal es lograr que los trabajadores contribuyan a alcanzar las metas de la organización, mientras directa o indirectamente van a satisfacer sus necesidades individuales o colectivas.

## **Evolución Histórica**

Los inicios de la administración de recursos humanos en Venezuela coinciden con la explotación del petróleo. La explosión del primer pozo en 1915 descubre a Venezuela ante los ojos del mundo como uno de los principales países en producción de petróleo.

Posteriormente a ese año se instalan en este país trasnacionales inglesas, holandesas y norteamericanas para incorporarse al negocio del oro negro; lo que generó una altísima demanda de mano de obra, fundamentalmente en las áreas: exploración, explotación y producción. Estos importantes acontecimientos de

### *Evolución histórica de la función de recursos humanos en Venezuela*

carácter local coinciden con el triunfo en Rusia de la revolución de octubre de 1917 y la posterior expansión internacional del movimiento comunista que trajo a Venezuela el famoso y conocido concepto de luchas de clases (categoría de análisis marxista), punto inicial de sustentación del joven movimiento obrero organizado venezolano.

La actividad petrolera comienza a desarrollarse en áreas geográficas inhóspitas, la mayoría de las zonas de explotación de petróleo eran zonas completamente vírgenes, con difíciles condiciones para el trabajo, esta realidad fue la semilla del movimiento obrero, en la medida que la industria se iba consolidando y los trabajadores adquirirían conciencia de riqueza e importancia del negocio petrolero. También, es importante señalar que la primera ley del trabajo que se promulgó en Venezuela fue en 1928, durante el régimen del presidente Juan Vicente Gómez, pero sin ninguna aplicación real de la misma, por lo cual la primera historia del derecho laboral en nuestro país se inició con la ley del trabajo de 1936, ésta obliga a las empresas a prepararse para cumplir con las disposiciones que establecía. En 1936 ocurre la primera huelga por la ley de defensa social, ley de orden público y la gran huelga petrolera por reivindicaciones económicas de los obreros petroleros.

Durante el periodo Gomecista los trabajadores estuvieron organizados en agrupaciones gremiales en donde predominaban y se imponía el espíritu de solidaridad, cooperación, y ayuda mutua entre los mismos obreros. Tras la muerte del dictador en 1935, se desata en los sectores laborales un febril entusiasmo por transformar sus antiguas agrupaciones gremiales en sindicatos, surgen así atropellados e inexperimentados sindicatos de oficios varios, que agruparon trabajadores de diversas profesiones u oficios, de diferentes grados de calificación e independientes de la rama industrial. Este período del año 1936 y comienzos de 1937 va caracterizarse por la irrupción, la insipiencia, la novedad y la eclosión en el orden sindical.

Durante casi todo el año 1936, concretamente en el mes de diciembre, la Asociación Nacional de Empleados (ANDE) y la Confederación Sindical Obrera Venezolana (CSOV) pretenden proveer de estatus a dichas organizaciones y con el devenir de los años se fundan sindicatos por todo el territorio nacional. A finales la década de los 30 se comienza a vislumbrar un verdadero movimiento sindical y este comienza a redefinirse con rasgos reformistas, dichos movimientos fueron inducidos por el partido Comunista de Venezuela (P.C.V.).

Los esfuerzos organizativos del sindicalismo por regiones van a responder a las realidades específicas del desarrollo industrial de Venezuela, para estos años se distinguen dos zonas: por el Distrito Federal – Región Central – la actividad económica principal es el comercio y la Región Occidental representada por el estado Zulia, cuya actividad económica principal es la petrolera.

Con la llegada al país de las multinacionales petroleras también llegaron técnicas y prácticas administrativas; entre ellas, aquellas relacionadas con el manejo del personal. Estas empresas, comenzaron a ocuparse de aspectos hasta ese

momento descuidados por las organizaciones nacionales. Beneficios adicionales al salario monetario, tales como servicios médicos y dotación de viviendas, fueron algunas de sus aportaciones básicas. (Garbi y Piñango, 1988).

Por otro lado, en 1940 se discutieron los primeros contratos colectivos en las empresas trasnacionales y se produjo la primera huelga general en el sector petrolero. Este hecho les sirvió a los dirigentes sindicales para percatarse que tenían una importante fuente de poder y comienzan a obtener los beneficios que luego se estructuran en el esquema de la contratación colectiva. Por su parte los dueños de las empresas en Venezuela, entendieron la importancia de fundar como parte de sus oficinas la jefatura de personal, dirección de personal, o de relaciones industriales, para canalizar y manejar estas nuevas realidades.

Sin embargo, es importante enfatizar como otro dato histórico la creación en 1944 de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), y su primera convención nacional de los trabajadores, donde trataron temas de mucha importancia: análisis económico de Venezuela, las condiciones económicas de los trabajadores, su acción durante la segunda guerra mundial y aún en la postguerra, sus demandas en cuanto a la legislación laboral y su empeño organizativo de la unidad.

En Venezuela la industria petrolera fue el lugar donde se inició el movimiento sindical organizado, como las primeras iniciativas en el campo de la administración de personal y de relaciones industriales.

Durante los años cincuenta y sesenta se incorporó en muchas de las organizaciones nacionales la figura del jefe de relaciones laborales. Una vez más, las empresas petroleras fueron pioneras en incluir esta figura en sus departamentos de administración de personal. (Garbi y Piñango, 1988). El perfil del jefe de personal correspondía –y todavía se mantiene en muchas organizaciones venezolanas- al de la persona encargada de ejercer “vigilancia”: alguien que verificaba la asistencia de los trabajadores, amonestaba al personal, ponía “mano dura” al chequear la labor de los trabajadores, y otras. Tener preparación formal, al parecer, no era tan necesario.

En el año 1960 la industria local se expande alrededor de los grandes polos de desarrollo en diversas zonas de Venezuela, que necesitaron de mano de obra calificada y más aún su importación de otros países, generando el establecimiento de industrias con unidades de relaciones industriales y personal con suficiente profesionalismo y capacidad para poder atender los nuevos requerimientos.

El perfeccionamiento de las ciencias gerenciales, de los esquemas corporativos y de la introducción de la teoría de la motivación como elemento importante en el desarrollo y el mejoramiento de la productividad (Taylor, Fayol, Maslow) transforma a las oficinas de labor en jefaturas de personal u oficinas de relaciones industriales, que adquirieron cada vez más importancia en la dinámica de las estructuras organizacionales de las empresas. Es en la década de los años 60 cuando aparecen las técnicas más sofisticadas en la administración de personal, esto vinculado a la planificación del entrenamiento y desarrollo del personal y con programas de carreras más estructurados.

### *Evolución histórica de la función de recursos humanos en Venezuela*

A lo largo de la década de los años sesenta, la jefatura de personal pasó de: supervisión por parte de los “jefes”, asignaciones de trabajos, control de llegadas y salidas, incluso evaluar la calidad de desempeño del personal, lo cual se extendió hasta la llegada de un nuevo paradigma a inicios de los ochenta: La Gerencia de Recursos Humanos. Como sabemos por definición esta área tenía la misión de encargarse de desarrollar y administrar las políticas, programas, procedimientos que provean una estructura organizativa, eficiente, trabajadores capaces, oportunidad de progreso, satisfacción en el trabajo y seguridad en el mismo de todos los trabajadores. Esta tesis explica los cinco temas más importantes considerados a título personal en la Gerencia de Recursos Humanos: Planificación de los Recursos Humanos, Análisis y Diseño del Trabajo, Reclutamiento y Selección, Evaluación y Revisión del Desempeño y Administración de Sueldos y Salarios.

Venezuela, al igual que la mayoría de los países de estructura y corte democrático liberal, no tienen una concepción unitaria del mundo del trabajo ni del propio trabajador. Se distingue la prestación del trabajo efectuada a los distintos órganos del poder público de la hecha al sector denominado privado, al igual que distingue entre los que prestan su servicio, que venden su fuerza de trabajo a patronos particulares o a entes públicos en calidad de empleados o en calidad de obreros. Pero no existe un régimen general para los primeros, los conocidos en términos generales, como funcionarios públicos, ni siquiera para los servidores de la administración pública nacional.

Los años setenta pueden ser considerados como la época de la profesionalización de la función de personal en Venezuela. Aparecen los profesionales universitarios especializados en el área –los relacionistas industriales-, y se da mayor importancia a la tecnificación y aplicación de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, adiestramiento y la administración de sueldos y salarios. (Garbi y Piñango, 1988). En esta etapa comienzan a entrar los psicólogos en las empresas. Se inicia la aplicación de pruebas psicotécnicas para selección y se hace énfasis en la motivación y en la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

### **La aparición de la Gerencia de Recursos Humanos en Venezuela a partir de 1970**

Para esta década las grandes organizaciones y empresas tanto públicas como privadas, las jefaturas de personal o dirección de personal, tenían funciones consideradas particularmente difíciles e incluso poco gratas. Para desarrollarlas se consideraba como requisito más importante el poseer una estricta formación jurídica especializada en derecho laboral, junto con unas buenas habilidades negociadoras. Aquel entorno y aquellas necesidades requerían un órgano de este tipo.

Sin embargo, a lo largo de los años 70 el modelo “personal” va siendo sustituido tímidamente por la Gerencia de los Recursos Humanos, en un esfuerzo por responder mejor a los nuevos desafíos del entorno para las cuales aún no estaba presente el “jefe de personal”, cuya expresión más elocuente la encontramos en Francia y su famoso Mayo Francés en 1968 y en los conflictos sociales y laborales

de aquella inolvidable época. Buscando soluciones a los nuevos retos que exigían los nuevos tiempos.

La jefatura de “personal” se transformó en otra cosa, por una parte mantuvo sus funciones tradicionales, confiándolas de manera creciente a un subdepartamento especializado o externalizando parcialmente sus funciones tradicionales. Al mismo tiempo el peso de su gestión se orientó hacia las nuevas responsabilidades que iba descubriendo: el clima laboral, hoy conocido como clima organizacional, el diseño de planes de sucesión, la modernización de los sistemas retributivos, la comunicación interna, la participación, la motivación, la calidad total, la formación de los trabajadores, el desarrollo de sus competencias, etc.

Estas nuevas funciones configuran la identidad del nuevo modelo de gestión, llamado Gerencia de Recursos Humanos. Esto es un órgano más abierto que el personal, también, se beneficia de la incorporación masiva de mujeres y de una gran variedad de profesionales universitarios.

Las organizaciones y empresas Venezolanas para el año 1970 no asumían con todo su responsabilidad la importancia de los recursos humanos a pasar del acelerado proceso de crecimiento, por la complejidad de las funciones, y tareas que ha de cumplir la mayoría de ellas. Empero, los nuevos tiempos traían cambio de valores que ayudaban y estimulaban a la gente a trabajar, por los diferentes logros científicos y tecnológicos, por las presiones de los gremios profesionales y sindicatos, por los cambios organizacionales y el crecimiento en la formación de administradores profesionales.

Con la evolución, consolidación e importación de modelos de corporación en los años de 1970, los nuevos esquemas de planificación y la división funcional de las organizaciones, va naciendo una gerencia estructural y científica y el área de personal tuvo que acompañar esa evolución con un proceso interno de crecimiento. Ante esta realidad la mentalidad de los grandes empresarios venezolanos entienden que: administración de personal no es otra cosa que decidir acerca del conjunto de normas y reglas prácticas que tratan como dirigir y organizar al hombre en su trabajo, de manera que cada uno de ellos, mediante el estímulo adecuado de sus potencialidades, pueda desarrollar al máximo su capacidad, para producir por sí mismo y por los grupos de trabajo, una actitud favorable, con el objeto de lograr una productividad óptima y se llenen las aspiraciones y necesidades de las personas que trabajan, sin que se llegue a lesionar la dignidad humana.

En la década de los años setenta es cuando se formalizan los procesos de la Administración de Personas, se puede decir entonces que la Administración de Recursos Humanos en Venezuela ha alcanzado su estado actual de Gerencia después de muchos años de progreso, la cual supone un desarrollo evolutivo.

Sin duda alguna la Administración de Recursos Humanos en Venezuela, desde su primer momento, surge con una visión de gerencia muy limitada, donde los variados procesos de selección, entrenamiento y compensaciones fueron consideradas funciones básicas que se constituían en lo que se conocía como administración de personal.

### *Evolución histórica de la función de recursos humanos en Venezuela*

La importancia de la Administración de Personal fue aumentando progresivamente con el interés demostrado por los psicólogos y los sociólogos, entre las décadas de los 60 y 70, quienes sostienen para la época la teoría que refería que actitudes hacia las personas son más importantes para la eficiencia y la productividad que los propios factores materiales tales como: salarios altos, ambientes acogedores y horarios de trabajos menos recargados.

Sin duda alguna, las técnicas de la Administración de Personal en los años setenta ayudaron a muchas organizaciones y empresas venezolanas a obtener sus objetivos y a los individuos a satisfacer sus necesidades y a llenar sus aspiraciones, además; ofrecieron satisfacciones de grupos y produjeron contribuciones reales al bienestar colectivo. Para muchos especialistas en el área de Recursos Humanos y Gestión del Capital Humano, los años setenta fue el momento para el despegue de nuevos modelos que tendrían como objetivo principal a las personas.

La década de los ochenta se caracteriza por la aparición de las gerencias de recursos humanos en el país. Comienzan a ocurrir cambios importantes, por cuanto se percibe un mayor interés en el trabajador como persona. La empieza a tener una preocupación mayor por mantener relaciones cordiales y satisfactorias con sus trabajadores. Se profundiza y se trata de mejorar en temas tales como la motivación de los empleados, la comunicación interpersonal, la planificación de carreras y la compensación, entre otros.

### **1980: Nuevas Prácticas en la Gerencia de Recursos Humanos en Venezuela**

Desde comienzos de los años 80 se hizo frecuente en nuestro país encontrar empresarios, gerentes o personas vinculadas al mundo de la gerencia (consultores, académicos, etc.) que se refieren a la Gerencia de los Recursos Humanos como el “factor estratégico futuro”, la “nueva arma competitiva” o que identifican aspectos relacionados con esta – como la productividad o conceptos tan vagos como la cultura organizacional o la filosofía gerencial – como los factores determinantes para el éxito de una organización o empresa.

La década de los años 80 es como la “edad de oro”, se impone por completo un modelo científico, delineado y estructurado en las áreas de planificación en lo que ya se llamaría recursos humanos, reclutamiento, y selección, entrenamiento, capacitación, relaciones laborales, y seguridad industrial. La aparición de todos estos procesos en mayor o menor grado ha sido común en todo el mundo, ciertamente el uso de estas herramientas tienen un costo financiero, inversión que todo líder empresarial aspira a que se traduzca en contar como lo que se conoce en estos nuevos tiempos: Gerencia de Recursos Humanos, más o menos desarrollada.

En estos años las organizaciones y empresas venezolanas tanto públicas como privadas hacen mucho énfasis en el objetivo fundamental de la Gerencia de Recursos Humanos como es el de asistir a todas las gerencias respecto a efectiva utilización de su personal, mediante consejos, asesorías, servicios, y controles diversos sirvieron para que las políticas, procedimientos, planes, y programas de

recursos humanos diseñados para lograr los objetivos de la organización se cumplan y para que cada gerente pudiera cumplir sus respectivas metas de forma eficiente, por esta realidad una eficiente Gerencia de Recursos Humanos sirvió para que muchas organizaciones y empresas en Venezuela lograran su proceso de fortalecimiento, crecimiento y expansión.

Para esta fecha los directivos de las grandes organizaciones y empresas venezolanas se comienzan a dar mucho más cuenta de la importancia que tienen los recursos humanos e igualmente la aplicación de metodologías específicas para la Gerencia de los Recursos Humanos, es un punto clave para lograr los objetivos y las diferentes estrategias que diseñaban las organizaciones.

Para 1980 podemos decir que las organizaciones y empresas en Venezuela existen de una manera formal, la administración de personal o luego la gerencia de los recursos humanos se convirtió en la actividad de mayor significado para el logro de sus objetivos. Así como las personas resultaban un ingrediente esencial en toda la organización, la Gerencia de los Recursos Humanos está unida a toda la organización.

Durante la década de los ochenta la Gerencia de Recursos Humanos se convirtió en un componente muy esencial principalmente en el área de la administración, con responsabilidades que van más allá de un simple manejo del recurso humano. Al encontrar que todas las funciones de una organización o empresa necesitaban de la participación del factor humano, hizo que los empresarios venezolanos a partir de estos años prestaran mayor atención a estos recursos, del mismo modo comienzan a ubicar la Gerencia de Recursos Humanos dentro de los niveles de dirección, es decir dentro de su organigrama o estructura organizacional, esta nueva gerencia comienza a ocupar un sitio estratégico para la productividad.

De las transformaciones que el país vivió de décadas pasadas, un aspecto importante y difícil de apreciar es el cambio cultural que experimentaron la mayoría de las grandes organizaciones y empresas en Venezuela a partir de los años 80. Ese cambio se refiere a la manera cómo se toman las decisiones, al tipo de información que utilizan y como se procesa, a la forma de estructurar la organización, utilización de asesores, agencias de consultorías nacionales y extranjeras, a la incorporación de tecnología como la informática y por supuesto, los nuevos criterios de la Gerencia de Recursos Humanos a la hora de reclutar, seleccionar y promover e incentivar al personal.

A mediados de los años ochenta viven su mejor momento en lo que a transformación de la gerencia se refiere; poco a poco esta misma dinámica las va aproximando en este momento histórico al mundo industrializado, organizaciones donde se destaca la clara separación entre propiedad y la gerencia, el predominio de criterios tecnocráticos, lo que es más eficaz y eficiente, sobre criterios tradicionales o afectivos.

En estos años la mujer ya ha ganado gran participación en dicho mercado, lo cual ha generado cambios fundamentales en las políticas de personal y en el análisis y diseños de cargos. De igual forma, otros grupos minoristas han cambi-

### *Evolución histórica de la función de recursos humanos en Venezuela*

ado los esquemas, debido a políticas gubernamentales que han abierto espacios para lo que en otra época constituían barreras para el ingreso al mercado laboral: los minusválidos o discapacitados, multiplicidad étnica, inmigrantes, todo esto ligado a los niveles de educación como factor decisivo.

En resumen, para estos años el factor humano de la organización o empresa venezolana se ha convertido en un recurso estratégico. Es necesario contar con verdaderos estrategas en recursos humanos, entrenados en el trabajo cotidiano de las distintas áreas de la empresa (multidisciplinarios), directivos dotados de: visión estratégica, profesionalismo, energía, capacidad de liderazgo, capacidad para la productividad y generar entusiasmo para la organización.

A mediados de los ochenta se puede observar la Gerencia de los Recursos Humanos ha evolucionado desde la clásica visión de dirección de personal, el potencial humano es importante, hacia la moderna Gerencia de Recursos Humanos, donde los empleados son recursos de alto valor que hay que desarrollar y no sólo a nivel teórico sino también práctico.

Las Gerencias de Recursos Humanos en la mayoría de las grandes organizaciones y empresas venezolanas, para finales de la década de los años ochenta dibujaban en un futuro no muy lejano, como aquellas que tendrían que conjugar la claridad de visión con la flexibilidad; las que se enfrentaron al galopante aumento de la tecnología sin que por ello dejen de lado el aspecto humano; deberán mantener el equilibrio asumiendo riesgos; tratarán de hacer al personal más fiel a la organización y subcontratar a otros cuando sea necesario; sabrán como establecer el trabajo en equipo sin olvidar el papel de la responsabilidad individual de las personas; planificarán y aprovecharán ideas y de esta manera redescubrir a la persona como producto de progreso.

Todas las acciones realizadas dentro de una organización o empresa fueron importantes para el crecimiento de la misma, pero como bien sabemos cada acción fue realizada por una persona; es decir, “la empresa es el conjunto de relaciones de una serie de personas que buscan un fin en común, rodeados por un entorno”; es por ello que en estos años el factor humano toma cada vez más, un papel y posición muy importantes dentro de una organización, llegándose a poseer en cada uno de los entes una Gerencia de Recursos Humanos, la cual organiza, controla, dirige y coordina a todos y cada uno de los empleados de una organización o empresa, para que el trabajo desarrollado por ellos, sea óptimo y de alta calidad.

### **La Década de los noventa: un nuevo paso en la evolución de RRHH**

En los noventa se comienza a plantear y a debatir sobre el carácter estratégico de la gerencia de personal. Son los diversos cambios en el entorno nacional e internacional lo que motiva a las organizaciones venezolanas a darse cuenta de que algo estaba ocurriendo en el ámbito de la gestión de la gente. (Monteferrante, 2004). Las gerencias de recursos humanos deben ser unidades más estratégicas, conocedoras del negocio, y estar muy atentas al entorno. Deben participar, de

manera dinámica, en el desarrollo y la puesta en práctica de la estrategia de la organización.

En la mayoría de las grandes organizaciones y empresas en Venezuela las Gerencias de Recursos Humanos en tiempos de la globalización tuvieron la necesidad de encontrar, seleccionar, organizar, diseminar y transferir la información y la experiencia necesarias para desarrollar actividades tales como el aprendizaje dinámico, la resolución de problemas, la planeación estratégica y la toma de decisiones.

A inicios de los años 90, en el marco de la nueva economía y las nuevas revoluciones científico tecnológicas aparecen enfoques dirigidos hacia la excelencia, calidad total y posteriormente los esquemas de la reingeniería como respuesta espasmódica de occidente al fenómeno Japonés, de ahí tanto la competitividad como consecuencia asociada a la globalización y el desarrollo tecnológico como contribuyente, producen un duro impacto bien importante en la función de los recursos humanos.

Para mediados del 90 al siglo XXI, con el continuo avance de la información y la tecnología aparece una nueva realidad: algunas organizaciones y empresas importantes en Venezuela reducen el tamaño de las Gerencias de Recursos Humanos, la cual produce angustia en los que tienen posiciones de liderazgo, muchos de estos gerentes sostenían el paradigma que el tamaño de una organización es directamente vinculante a su importancia.

En ese momento cuando las organizaciones y empresas venezolanas estaban montadas en la dinámica de tiempos de cambio, dadas las exigencias cada vez mayores, tanto en el mundo gerencial como en el ámbito tecnológico, económico, político, y en especial en aquellas organizaciones que viven en incertidumbre de riesgos financieros, donde el ritmo de cambio requerido por las tecnologías, crecimiento rentable y las exigencias por parte de los clientes se hizo más acelerada y coloca en el centro de la escena la competencia de la fuerza laboral y las capacidades de la organización y empresas. Por tal razón, la nueva realidad competitiva exigió a las organizaciones y empresas venezolanas nuevas maneras de pensar acerca de nuevas filosofías de los negocios y en profesionales en Gerencia de Recursos Humanos.

Sin embargo, a mediados de los noventa, se producen acontecimientos que hacen pensar que la época de los "Recursos Humanos" empieza a estar superada. No son de tipo conflictivo o traumático como fueron los que marcaron su origen, sino más sutiles, aunque de un importante calado. El desafío que plantean es tal que la respuesta debe consistir en una profunda modificación del enfoque mismo de la función de los recursos humanos, la cual conduciría a un cambio de época semejante al que condujo a su aparición.

Las organizaciones y empresas venezolanas en los nuevos escenarios de la nueva economía, pudieron identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento. Las viejas definiciones que usan el término recurso humano, se ba-

san en la concepción de un hombre como un “sustituible” engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de “indispensable” para lograr el éxito de una organización. Cuando se utiliza el término de Gerencia de Recurso Humano se está catalogando a la persona como un objeto necesario, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante, es decir a partir del siglo XXI se utilizará el término Talento Humano o Capital Humano.

El Capital Humano es actualmente una categoría muy utilizada hoy en día por los economistas a partir de los cambios organizacionales y el rol preponderante que el conocimiento y talento humano juega en la nueva economía, este pensamiento económico concibe el capital humano como valor intangible, porque el mismo reside en el conocimiento que puedan tener las personas una vez que este comprenda que en la medida que se entrena y actualizan sus conocimientos, esto a su vez aumenta su crecimiento personal y se le abren nuevas oportunidades en el exigente mercado laboral.

Existen muchas explicaciones, enfoques, ideas económicas o no, acerca de lo que es el capital humano, como uno de los aspectos que estudia la gestión y valor de las personas en una organización y empresa. Es frecuente relacionar el capital humano a personas de una organización, o suponerlo como un recurso de la organización, utilizando el concepto usual de recursos humanos cuando la realidad es otra.

Es lógico que a la hora de describirse al capital humano, es imposible apartar a la persona de las cualidades innatas, características, capacidades, talento creatividad e innovación, como algo propio que tiene el ser, es decir sólo basta la motivación y que ellos mismos sean sus líderes en sus diferentes actividades para que se cumpla exitosamente la misión de la organización y aún más cuando la gente se involucra en todo el proceso de tomas de decisiones su opinión tienen importancia a la hora de diseñar nuevas políticas estratégicas.

Existen dos visiones muy particulares sobre la concepción de diseñar la estructura organizacional: una en términos económicos, y otra con un enfoque Humanista – Gestión, el primer enfoque plantea la utilización de la categoría del capital humano, lo define como las cualidades y características de las personas de una organización o sea, su aspecto intangible por ejemplo, la formación, la educación, escolarización, el conocimiento, información, motivación, trabajo. El segundo enfoque plantea que las personas son un recurso tangible en la organización porque su valor va a depender del conocimiento y las habilidades que este posea, es decir el hombre es sólo un recurso como lo es cantidad, salario, contratación y jubilación.

En los países industrializados este concepto tuvo gran receptividad ya que muchas organizaciones entendieron que para crecer y expandirse necesitaban contar con los mejores, esto sólo se logra reorientando y sustituyendo el concepto del trabajo, la producción y las nuevas exigencias propias del mundo de los negocios.

El denominado capital humano jugó una importancia porque se logró cambiar la concepción que se tuvo que el hombre era sólo un recurso tangible, por una nueva concepción donde la gente es parte de la organización y su valor reside en el conocimiento y las habilidades que este tiene. Esta nueva forma de entender que en la medida que invertimos en entrenamiento, tecnología y comunicación el valor de la gente cambia.

En el ámbito del trabajo lo único seguro es la necesidad de ser flexible e irse adaptando a nuevas realidades, porque ni los oficios aprendidos en el trabajo, ni los títulos profesionales aseguran un empleo permanente en este nuevo orden donde el conocimiento es el gran atributo que tienen las personas.

En el caso venezolano este concepto del capital humano es novedoso a pesar de su "vieja data" 1962, son las grandes organizaciones de producción y servicios las que mayoritariamente han tomado esta concepción para categorizar a las personas y darle a entender de la importancia que tienen ellos por su conocimiento.

Debemos entender que estamos viviendo dentro de la sociedad del conocimiento, como una respuesta necesaria a las condiciones de las organizaciones de un nuevo marco de actuación que proviene del desarrollo tecnológico sustentado básicamente por el aprendizaje, la tecnología de la comunicación, la información y el conocimiento, siendo el gran protagonista el último.

Como dice Peter Drucker, "el saber es hoy el único recurso significativo. Los tradicionales factores de producción (suelos, recursos naturales, mano de obra y el capital) se han convertido en secundarios porque en esta nueva era todo recae sobre el conocimiento, esto es conocido por este especialista como la revolución del conocimiento o el saber.

Las mayoría de las grandes organizaciones de producción y servicios, como en el caso venezolano, han incorporado el enfoque del capital humano para alcanzar la vanguardia en los cambios del pensamiento complejo haciendo énfasis en el principio dialógico para mover los cambios en estas organizaciones y el desarrollo de las personas.

Peter Drucker y Nakauchi Isao, plantean que han llegado los tiempos de desafíos y tiempos de reinventiones y esto se logra sólo con el conocimiento y el deseo de asumir los cambios como algo común en la vida, las grandes empresas de producción y servicios en Venezuela han tomando estas reflexiones de estos gurús del pensamiento gerencial, han puesto en práctica estas importantes ideas para alcanzar el éxito.

La globalización trajo una mayor democratización de la información, sobre todo, en las empresas de tecnología y de la nueva economía que han comprendido que la información puede transformarse en conocimiento y éste se convierte en un activo importante en las organizaciones. La posibilidad de construir conocimiento a partir de uno previo y el concepto de innovación.

## **Conclusión**

Hasta el siglo XIX, la inversión sistemática en capital humano no era importante en ningún país del mundo y menos en Venezuela, los diferentes gobiernos apenas invertían en salud, educación y la formación era algo necesario pero no prioritario. Con el devenir de los años la revolución científica pone en primer orden de necesidades básicas para el hombre: la educación, la formación y las habilidades serían factores estratégicos para la productividad de las personas.

Es a partir del siglo XX, específicamente la década de los años cincuenta cuando se considera la era del capital humano en los países desarrollados, en Venezuela esta enfoque llega de manera tardía y aún anda en busca de un verdadero espacio.

La Gestión Capital Humano, indiscutiblemente ha sido una herramienta estratégica para que las grandes organizaciones de bienes y servicios que tienen asiento en nuestro país, ya que esta práctica ha impulsado el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de sus trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquirieron con una inversión en el entrenamiento y la educación. Estas importantes organizaciones alcanzaron el conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente útil.

En Venezuela las organizaciones actuales se encuentran en busca de un espacio que exige un esfuerzo importante de adaptación permanente, todo este proceso obliga a las organizaciones venezolanas a modificar su visión y su misión. Por esta y otras razones las personas se ven obligadas a modificar de forma continua su conocimiento, habilidades y la creación de nuevos valores para combinar con los objetivos y filosofía que se plantean las organizaciones que buscan insertarse de manera no traumática a las exigencias de la nueva economía.

Este enfoque en nuestro país está siendo aplicado en aquellas organizaciones que han comprendido que la relación valor - conocimiento resulta la fórmula clave en el desarrollo profesional técnico, es evidente que si no se invierte en entrenamiento y tecnología las potencialidades de las personas estarán afectadas para su productividad.

### **Referencias Bibliográfica**

- Dessler, Gary (2001). **Administración de personal**. Octava edición. México. Prectice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Garbi, Esmeralda y Piñango, Ramón (1988). **La Gerencia de Recursos Humanos**. Caracas. Ediciones IESA.
- George, Claude (1974). **Historia del Pensamiento Administrativo**. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Granell de Aldaz, Elena; Garaway, David y Malpica, Claudia (1997). **Éxito Gerencial y Cultura (Retos y Oportunidades en Venezuela)**. Ediciones IESA.
- Hernandez Lopez, Marcos (2006). Gerencia de Recursos Humanos vs. Gestión de Capital Humano bajo una mirada sistémica. **Revista Gestión del Conocimiento**.
- Monteferrante, Patricia y Malave, José. ¿Qué están haciendo las Gerencias de Recursos Humanos en Venezuela? Pág. 39-44. **Revistas Debates IESA**, volumen X, No. 1. Caracas, Venezuela, octubre-diciembre 2004.
- Naim, Moisés (1988). **Las Empresas Venezolanas: Su Gerencia**. Segunda Edición. Caracas, Ediciones IESA.
- Werther, William y Davis, Keith (1995). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Cuarta Edición. México. Mc Graw Hill Interamericana de México, S.A.