

5. Evolución del capital humano: una revisión de la literatura

MARÍA ARACELI VERDUGO PERALTA*

MAURO ALEJANDRO MONROY CESEÑA**

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.287.05>

Resumen

En las organizaciones públicas o privadas, uno de los elementos de suma importancia es el capital humano, el cual se conforma por los colaboradores, que aportan sus conocimientos y experiencia con la finalidad de desarrollar sus funciones. Las habilidades, actitudes y aprendizaje, son relevantes, ya que contar con el capital humano adecuado facilita el logro de las metas. El objetivo del presente trabajo es identificar los cambios que ha tenido el mismo, ya que ha pasado de ser un factor más de producción a una ventaja competitiva. La metodología que se aplicó es de tipo cualitativa, y documental, basada en un modelo adaptado del prisma; el periodo de estudio es de 2014 a 2023. El desempeño del capital humano se destaca, ya que el mismo fortalece la competencia a nivel internacional, este forma parte de la cadena de suministros, permite que el intercambio comercial sea ágil y eficiente. Como conclusión, se determinó que en un ambiente competitivo y cambiante, lo cual ha quedado de manifiesto con la pandemia del COVID-19, el capital humano, tiene un papel fundamental en el desarrollo de las instituciones, lo que ha dado paso al término de capital humano

* Maestra en Administración Estratégica. Profesora-investigadora en la Universidad Autónoma de Baja California Sur, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6388-8143>

** Doctor en Ciencias Administrativas. Profesor-investigador en la Universidad Autónoma de Baja California Sur, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7175-9362>

avanzado, el cual debe ser estudiado y comprendido, ya que las condiciones actuales son propicias para que la investigación sobre este continúe.

Palabras clave: *capital humano, conocimientos, habilidades, actitudes, aprendizaje, COVID-19.*

Introducción

Según Chiavenato (2011), el capital humano es el capital de gente, talentos y competencias (habilidades). La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. En la actualidad, el capital humano es una fortaleza, siendo un elemento que aporta valor a las organizaciones. Aunque el uso de las tecnologías es cada vez mayor, hay ciertas funciones que son realizadas por el personal que labora en las instituciones y depende de estas su correcta ejecución.

El objetivo del presente trabajo es identificar los cambios que ha tenido el capital humano que colabora en las organizaciones, desde la eficiencia, la cual se conforma por sus conocimientos, habilidades, actitudes y aprendizaje; el periodo que se presenta es de 2018 a 2023. Para Bohórquez *et al.* (2020), el talento humano es considerado el activo más valioso de la empresa, puesto que con un personal satisfecho podremos mantener o mejorar la productividad, debido al comportamiento y compromiso que tiene el empleado con la empresa.

La problemática que se abordó fue cómo el concepto de capital humano se ha adecuado, conforme las condiciones de trabajo han cambiado, en el periodo de 2020 a 2023, mismo que se ha definido por la pandemia del COVID-19.

Los primeros trazados se evidencian en la revolución industrial del siglo XIX. En las postrimerías del siglo XIX, el asalariado estadounidense Frederic Taylor proyectó nuevas ideas ajustadas a las realidades empresariales; en los inicios del siglo XX, el sociólogo y psicólogo industrial George Elton Mayo hizo un estudio en el que evidenció el aporte de los componentes psicológicos y sociológicos en la vida laboral; la década de 1960 hasta los

noventa del siglo xx estuvo marcada por diversos matices, dentro de los que se resalta el cumplimiento de las normativas legales de contratación, los enfoques laborales y el clima de trabajo, así como la eficacia formativa y organizacional fueron la propuesta de pensadores como sugerido por McGregor, Herzberg y Maslow; en los albores del siglo xxi el trabajo físico se reemplaza por trabajo mental, los trabajadores son considerados empleados del conocimiento (Simancas *et al.*, 2018).

En este sentido, según Díaz Muñoz *et al.* (2021), el capital humano en una organización comprende un recurso valioso dado las particularidades y características individuales y propias de cada persona, pero desafortunadamente durante años se pensó que los departamentos más importantes de una organización eran las áreas de producción y finanzas. Sin embargo, si las organizaciones encaminan sus esfuerzos en seleccionar, capacitar y formar a su personal, obtendrán no solo recurso más de producción, sino un capital, que perdure dentro de las mismas, y se convierta en un distintivo o ventaja competitiva.

La relevancia del presente trabajo radica en comprender el impacto que ha tenido el capital humano en los ámbitos académicos y económicos, en lo que se refiere al primero, si bien es cierto que se desarrollan programas de capacitación al personal, este debe de continuar fortaleciéndose, ya que el entorno altamente competitivo exige que quienes en él intervienen, estén continuamente actualizados; en el caso del aspecto financiero, el capital humano, de acuerdo con Ocampo *et al.* (2019), es esencial, ya que el mismo efectúa un adecuado manejo de los diferentes recursos que posee la empresa. Los individuos que pertenecen a la organización son los encargados de plantear y producir los bienes y servicios, además de establecer los capitales económicos, y de implantar las metas y tácticas corporativas.

Desarrollo

Método

Se utilizó como base del presente trabajo la revisión sistemática literaria, que según Velásquez (2014) tiene un papel fundamental como mecanismo

para recolectar, organizar, evaluar y sintetizar toda la evidencia disponible respecto a un fenómeno de interés, ya sea para mejorar la práctica actual (mostrar qué es lo que realmente funciona) o para sugerir nuevas direcciones de investigación.

Se complementa con el modelo Prisma (2020), que ha sido diseñado principalmente para revisiones sistemáticas de estudios que evalúan los efectos de las intervenciones sanitarias, independientemente del diseño de los estudios incluidos. Sin embargo, los ítems de la lista de verificación son aplicables a las publicaciones de revisiones sistemáticas que evalúan otras intervenciones no relacionadas con la salud (por ejemplo, intervenciones sociales o educativas), y muchos ítems son también aplicables a revisiones sistemáticas con objetivos distintos a la evaluación de intervenciones (por ejemplo, evaluación de etiología, prevalencia o pronóstico) (*Revista Española de Cardiología*, 2021).

Se desarrollaron las siguientes etapas:

Tabla 5.1. *Etapas de la revisión sistemática literaria*

<i>Etapas</i>	<i>Actividad</i>
Diseño de estrategia de búsqueda	Identificar las palabras claves, son los conceptos nucleares que están en relación con el tema objeto de estudio. Definir las relaciones y combinaciones entre las palabras clave a partir del uso de los operadores booleanos (AND, OR, NOT) Delimitar las fuentes de información o bases de datos más pertinentes en función del ámbito disciplinar. Un tercer aspecto es la necesidad de delimitar criterios de búsqueda y el uso de filtros para limitar los resultados.
Presentar resultados de la búsqueda	Explicar el proceso de selección de resultados hasta llegar a la muestra final de artículos. Someter los artículos seleccionados a una evaluación o control de la calidad.
Almacenar y registrar los resultados de la búsqueda	Los artículos relevantes para el estudio se pueden ir almacenando en Mendeley o en cualquier otro gestor de referencias bibliográficas realizando así una biblioteca virtual personal acorde con el tema de estudio.
Organizar los resultados de la búsqueda	Un método que puede ayudar a estructurar y desarrollar la “perspectiva teórica” es el del mapeo. Otro método puede ser el de índices (Hernández <i>et al.</i> , 2010). Este método consiste en vertebrar el “desarrollo teórico” a partir de un índice general y tentativo.
Redactar y discutir los resultados	Se trata de contextualizar nuestro estudio, definir y revisar los conceptos o variables, enfoques teóricos y hacer una descripción de los principales avances de la investigación en nuestro tema de investigación. En el apartado de discusión de resultados, retomaremos las aportaciones bibliográficas y valoraremos los resultados de nuestro estudio a la luz de la literatura existente, comparando y contrastando con otros estudios.

Fuente: Elaboración propia con información de Arnau Sabatés y Sala Roca (2020).

En el caso de los buscadores Lens y Google Scholar, los criterios de búsqueda fueron: capital humano, teoría del capital humano, conocimiento, y capital humano, habilidades y capital humano, actitudes y capital humano, aprendizaje y capital humano, curva de la frontera del conocimiento, tipo de publicación (artículo de revista), y acceso abierto. Se obtuvieron un total de 150 417 y 913 460 documentos, respectivamente.

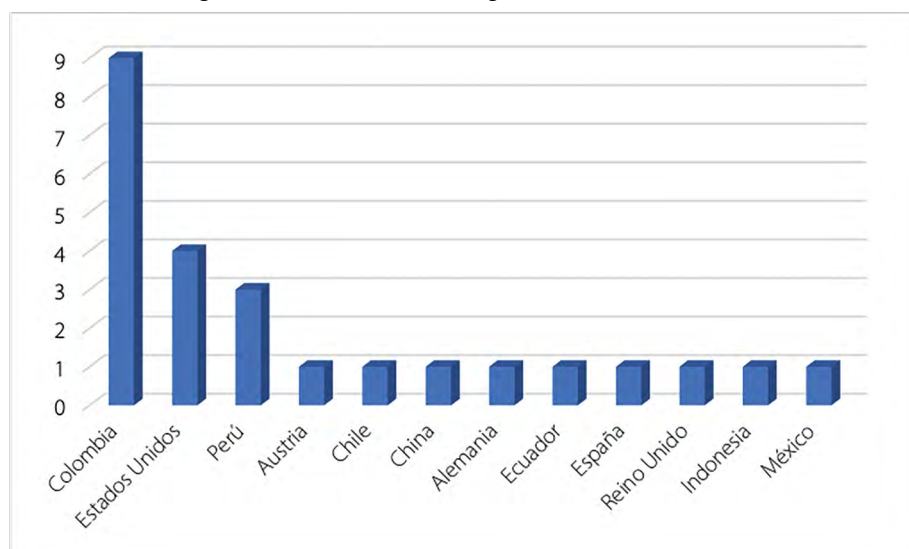
Tabla 5.2. *Resultados Obtenidos en Lens y Google Scholar*

<i>Buscadores</i>	<i>Criterios de Búsqueda</i>	<i>Concepto</i>	<i>Resultados</i>
Lens	Palabra clave	Capital humano	144 258
Lens	Palabras clave Curva de la frontera Tipo de publicación Acceso libre	Capital humano	352
Google Scholar	Palabra clave	Capital humano	531 000
Google Scholar	Palabras clave Curva de la frontera Tipo de publicación Acceso libre	Capital humano	15 900
Google Scholar	Palabras clave Curva de la frontera Tipo de publicación Acceso libre	Habilidades AND capital humano	6 480
Lens	Palabra clave	Conocimiento AND capital humano	36
Lens	Palabras clave Curva de la frontera Tipo de publicación Acceso libre	Conocimiento AND capital humano	6
Google Scholar	Palabra clave	Actitudes AND capital humano	3 800
Google Scholar	Palabras clave Curva de la frontera Tipo de publicación Acceso libre	Actitudes AND capital humano	1 830
Google Scholar	Palabra clave	Aprendizaje AND capital humano	3 430
Google Scholar	Palabra clave Curva de la frontera Tipo de publicación Acceso libre	Aprendizaje AND capital humano	2 020
Lens	Palabra clave	Teoría del capital humano	5 484
Lens	Palabras clave Curva de la frontera Tipo de publicación Acceso libre	Teoría del capital humano	281

Fuente: Elaboración propia.

Una vez que se aplicaron los filtros ya mencionados, el total de artículos que se analizaron son 53. Los países más activos por el número de artículos son los que se indican en la figura 5.1.

Figura 5.1. Países más activos según el número de artículos

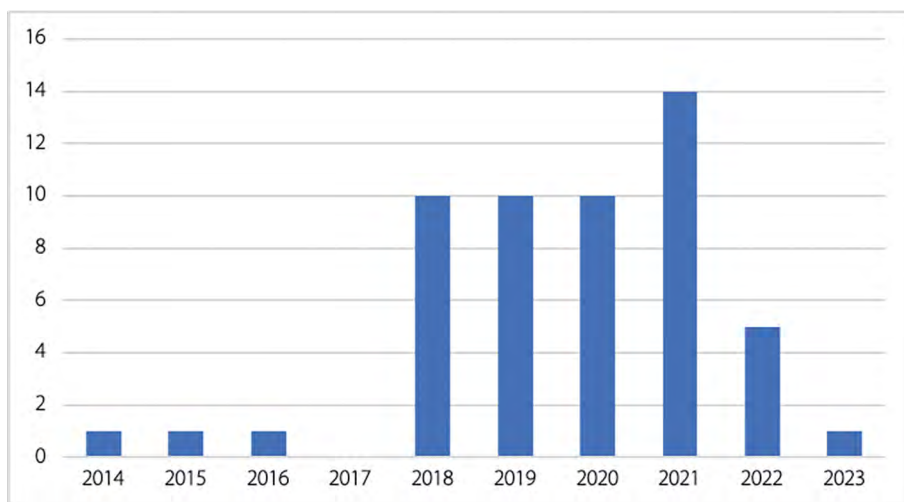


Fuente: Adaptado de Most Active Countries/Regions por Lens.org, 2023, <https://www.lens.org/lens/search/scholar/analysis?collectionId=209011>

Destaca en el primer lugar Colombia con 9, seguido de Estados Unidos con 4, Perú con 3, Austria, Chile, China, Alemania, Ecuador, España, Reino Unido, Indonesia y México, cada uno con 1.

En relación con el periodo de análisis, el cual es de 2018 a 2023, se presenta la figura 5.2, con el objetivo de determinar los años en los cuales el tema ha incrementado o disminuido su estudio.

En la figura 5.2, se muestra que en los años 2014 a 2016 hubo una producción baja con una publicación por año, de igual forma destaca que en 2017 no hay ninguna, sin embargo, a partir de 2018 se incrementa significativamente con 10, de igual manera para 2019 y 2020. Destaca 2021, siendo el que tiene 14, después hay una disminución para 2022 con un total de 5, y lo que va de 2023 se cuenta con 1 publicación.

Figura 5.2. *Trabajos académicos de 2018 a 2023*

Fuente: Adaptado de Scholarly Works Over Time por Lens.org, 2023, <https://www.lens.org/lens/search/scholar/analysis?collectionId=209011>

Resultados

Una vez realizado el análisis de 63 artículos, se presentan 21 en la tabla 5.3, los cuales se agruparon por compartir ideas principales o centrales, para facilitar su comprensión.

Derivado de la información que se muestra en la tabla 5.3, se identifican 11 artículos que se relacionan con temas económicos, en lo que se refiere a las tendencias gerenciales y el capital humano, los artículos que abordan esa temática son 4; respecto a las organizaciones y el capital humano son 2; por último, los cambios estructurales del capital humano, capital humano y educación, así como la inversión en el capital humano, cuentan solo con uno.

Es innegable que en el entorno de la pandemia del COVID-19 el capital humano ha cambiado, se implementaron desde nuevas formas de reclutar al personal hasta el desarrollo del mismo trabajo, diversas fueron las estrategias que se desplegaron con la finalidad de continuar con las actividades económicas a nivel internacional, de acuerdo con Zárate Negrete y Sánchez Ramos (2021), debido a la gravedad de la situación generada por dicho virus. Desde la primera mitad del año 2020 se han visto afectados todos los

Tabla 5.3. Temas incluidos en la revisión sistemática

Autores	Idea general	Citas bibliográficas
Damon, J. (2019)	Inversión en el capital humano	Damon, J. (2019, 7 de mayo). Investir dans la jeunesse: Dotations en capital et prêts contingents. <i>Futuribles</i> .
Pozo Curo (2019)		Pozo Curo, C., Ruiz Nizama, J. L., Vigo Ayasta, E. R., y Flores Ccanto, I. (2019, 7 de mayo). Tendencias gerenciales en las organizaciones: una mirada teórica. <i>Revista Venezolana de Gerencia</i> .
Hernandez Palma et al. (2020)		Hernández Palma, H., Pitre Redondo, R., y Orozco Daza, B. (2020). Responsabilidad social empresarial como factor de cambio de la gestión empresarial. Dialnet.
Paredes Castellanos et al. (2019)		Paredes Castellanos, E., Hernández Carrillo, C. G., y Rojas Sánchez, I. (2019, 7 de mayo). Capacidades de adaptación al cambio en organizaciones del centro histórico de Tunja. <i>Revista Venezolana de Gerencia</i> .
Pedraza Melo (2020)		Paredes Castellanos, E., Hernández Carrillo, C. G., y Rojas Sánchez, I. (2019, 7 de mayo). Capacidades de adaptación al cambio en organizaciones del centro histórico de Tunja. <i>Revista Venezolana de Gerencia</i> .
Heiva et al. (2018)	Tendencias gerenciales y el capital humano	Heiva, J., Risueño, M., y Félix, J. (2018). Cambio tecnológico y capital humano: contrapeso entre evolución y depreciación. Redalyc.
Thuda et al. (2019)		Thuda, A., Sari, J., y Maharani, A. (2019, 7 de mayo). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee's Productivity, and Company Performance. <i>Integrated Journal of Business and Economics</i> .
Yáñez-Luna et al. (2019)		Yáñez-Luna, J. C., Tenorio Martínez, L., y Plata Pérez, L. (2019, 7 de mayo). ¿Las condiciones socioeconómicas tienen efectos en el desempeño económico? El caso de la región del altiplano de San Luis Potosí en México. <i>Contaduría y Administración</i> .
Lagakos et al. (2019)	Factores económicos y el capital humano	Lagakos, D., Moll, B., Porzio, T., Qian, N., y Schoellman, T. (2019, 7 de mayo). Life-Cycle Human Capital Accumulation across Countries: Lessons from US Immigrants. <i>The University of Chicago Press Journals</i> .
Miller y Wendt (2021)		Miller, K., y Wendt, K. (2021, 1º de mayo). Dynamics of Human Capital Development in Economic Development Cycles. <i>Semantic Scholar</i> .
Dui (2020)		Dui, H. (2020). Review of Human Capital Theory. <i>International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education</i> .
Edvinsson (2015)		Edvinsson, L. (2015). <i>The Relationship between Human Capital Efficiency and Financial Performance of Dutch Production Companies</i> . CORE.
Ali et al. (2018)		Ali, M., Egbetokun, A., y Memon, M. H. (2018). Human Capital, Social Capabilities and Economic Growth. MDPI.

Bendickson y Chandler (2019)		Bendickson, J. S., y Chandler, T. D. (2019). Operational performance: The mediator between human capital developmental programs and financial performance. <i>Journal of Business Research</i> .
Urrutia-Badillo et al. (2018)	Factores económicos y el capital humano	Urrutia-Badillo, Y., Lopez-Cabrales, A., y Valle Cabrera, R. (2018). A multidimensional approach to the content of human capital: Dimensions, emergence process and organizational capabilities. Emerald Insight.
Zohre y Moradi (2016)		Zohre, A., y Moradi, D. (2016). The impact of human capital on Total Factor Productivity Case study: Automotive Industry. <i>Indian Journals</i> .
Rafiq et al. (2019)	Las organizaciones y el capital humano	Rafiq, M., Zhang, X., Yuan, J., y Naz, S. (2019, 7 de mayo). Human resource management: theory to practice: evidences from literature. <i>International Journal of Management Research and Emerging Sciences</i> .
Qin y Kong (2021)		Qin, N., y Kong, D. (2021). Human Capital and Entrepreneurship. <i>The University of Chicago Press Journals</i> .
Shields y Sandoval Hernández (2019)	Capital humano y educación	Shields, R., y Sandoval Hernandez, A. (2019, 7 de mayo). Mixed signals: cognitive skills, qualifications and earnings in an international comparative perspective. School of Education, University of Bristol, Bristol, Reino Unido.
Gillman et al. (2020)		Gillman, M., J. R., y Gary, S. (2020, 8 de febrero). A Human Capital Theory of Structural Transformation by Max Gillman. Search eLibrary.
Waldman y Jin (2020)	Cambios estructurales del capital humano	Waldman, M., y Jin, X. (2020). Lateral Moves, Promotions, and Task-Specific Human Capital: Theory and Evidence. <i>The Journal of Law, Economics, and Organization</i> .

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. 4. Temas incluidos en la Revisión Sistemática

Autores	Idea general	Citas bibliográficas	
Khemraj y Yu, (2020)	Formación del capital humano y el COVID-19	Khemraj, T., y Yu, S. (2020). Human capital and the COVID-19 pandemic. IDEAS/RePEc.	
Abeyasinghe (2021)		Abeyasinghe, N. (2021). Human capital and COVID-19. Journal of the College of Community Physicians of Sri Lanka.	
Belmonte da Silva y Fernández Jardón (2021)		Belmonte da Silva, R., y Fernandez Jardón, C. M. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. Redalyc.	
Suwandana et al. (2022)		Suwandana, I. M. A., Sumada, I. M., Dewi, N. D. U., Dewi, P. E. T., y Susandya, A. A. P. G. B. A. (2022). The Effect of Capital Factors on Resilience and Sustainability of the Homestay Business in Facing the COVID-19 Pandemic. <i>International Journal of Social Science and Business</i> .	
Long y Li (2021)	El COVID-19 y la sostenibilidad del capital humano	Long, H., y Li, W. (2021). Does COVID-19 Pandemic Impact on China's Economy Structure a. IDEAS/RePEc.	
Iavković et al. (2023)		Iavković, M., Ognjanović, J., y Bugarčić, M. (2023). Sustainability of Human Capital Efficiency in the Hotel Industry: Panel Data Evidence. <i>Sustainability</i> .	
García Lirios (2021)	La eficacia y el COVID	García Lirios, C. (2021). <i>Management knowledge, intangible assets and intellectual capitals in the COVID-19 ERA</i> . Dialnet.	
Bublyk et al. (2021)		Bublyk, M., Kopach, T., y Pikhniak, T. (2021, June 30). Analysis of human-capital development tools in insurance companies. <i>Economics. Ecology. Socium</i> .	
Güney Çağış y Yıldırım (2023)		Güney Çağış, Z., y Yıldırım, M. (2023). Understanding the effect of fear of COVID-19 on COVID-19 burnout and job satisfaction: a mediation model of psychological capital.	
Hatibović (2022)	Factores psicológicos del capital humano y el COVID	Hatibović, A. (2022, October 3). Neoliberalizam I COVID-19 / Neoliberalism and COVID 19 SOPHOS: A Young Researchers' Journal. SOPHOS.	
Nawazish et al. (2020)		Nawazish, M., Abaidi Hasnoui, J., Naqvi, B., y Abbas Rizvi, S. K. (2020). The impact of human capital efficiency on Latin American mut. IDEAS/RePEc.	
Nadya et al. (2022)	La eficiencia del capital humano y el COVID-19	Nadya, E., Maryam, M., Hanum, F., Kasmaniar, K., y Arsyad, A. (2022). Human Capital Development Challenges During the COVID-19 Pandemic. Human Capital Development Challenges During the COVID-19.	
Aguilar Talamante et al. (2020)		Aguilar Talamante, P., Heredia Bustamante, J., y Sainz Zarate, N. (2020). El emprendimiento frente a la pandemia provocada por el COVID-19. Dialnet.	
Valente y Lourenço (2022)	La empleabilidad de los universitarios y el COVID-19	Valente, S., y Lourenço, A. A. (2022, 20 de diciembre). Impact of human capital and social capital on employability of Chinese college students under COVID-19 epidemic—Joint moderating effects of perception reduction of employment opportunities and future career clarity. <i>Frontiers</i> .	
Svyrydenko et al. (2023)		Svyrydenko, D., Amarathunga, B., Wijethunga, S., y Riznyk, V. (2023, 31 de marzo). The Impact of COVID-19 Pandemic on Labor Market Perspectives for Management Undergraduates: New Models of Employability Capital Development. <i>Economics. Ecology. Socium</i> .	

Fuente: Elaboración propia.

ámbitos de la vida cotidiana, lo que provocó el confinamiento social como medida de prevención.

En este sentido, un ejemplo es el teletrabajo que se fortaleció en este contexto. Según Arévalo Quijada *et al.* (2021), el impacto de la pandemia ha provocado efectos importantes sobre este modo de trabajo que ha afectado de forma diferente a los tipos de trabajadores según la densidad de población del territorio en el que desarrolla su actividad, tipo de hogar, nivel educativo, género y edad.

De igual manera, se presentan en la tabla 5.4 los temas que se relacionan con el COVID-19 y el capital humano.

A continuación se muestra la relación que guarda el capital humano, con otros campos de estudio:

Figura 5.3. Campos de estudio relacionados con el capital humano



Fuente: Adaptado de Top Fields of Study por Lens.org, 2023.

En relación con la figura 5.3, sobresale el campo de la economía, aparecen después los temas negocios, crecimiento económico, productividad, teoría del capital humano y organización industrial, los demás solo tienen

una mención. En este sentido, las palabras clave favorecen la recuperación de la información que se relaciona de forma directa con el tema principal.

Discusión

El objetivo de la presente revisión sistemática de literatura fue analizar e identificar cómo ha evolucionado en concepto del capital humano de 2020 a 2023, el cual para Díaz y Toscano (2022) es el recurso de más importancia, la cobertura de sus necesidades dentro de la organización, el aumento de su potencial y el desarrollo de cada trabajador es de alta influencia para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, entre ellos la productividad.

Comprender las aspiraciones de los colaboradores es también un elemento que da certidumbre a los mismos, que las organizaciones cuenten con programas de crecimiento, que les permitan formar sus cuadros, con base en su cultura organizacional, y que el tiempo que laboren en ellas sea de calidad y les permitan desarrollar una carrera profesional a largo plazo.

Ahora bien, el estudio del capital humano ha tenido cambios, ahora se agregan temas como la capacitación, misma que deberá ser considerada como un factor determinante para el cumplimiento de objetivos institucionales (Cruz y Surdez, 2019). Según Ríos-Manriquez *et al.* (2019), lograr ser eficiente requiere la confianza de los dueños o socios para llevar a cabo su trabajo.

Por otro lado, el conocimiento es creado solo por los individuos, la organización apoya la creatividad individual o provee el contexto para que los individuos generen conocimientos (Dávalos, 2021).

En el actual entorno, las organizaciones tienen la responsabilidad de comprender el nuevo papel que desempeña el capital humano, ya que de acuerdo con Zea y Cari (2023) su impacto 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. Situación que en muchas ocasiones no es del interés de quienes administran o dirigen las organizaciones, lo que tiene como

consecuencia que los colaboradores desean abandonar sus trabajos, llevando con ellos los conocimientos adquiridos.

La revisión sistemática de literatura que se realizó permitió establecer que falta estudiar y analizar aquellos campos que se relacionan con el capital humano, más allá de los aspectos económicos, que claro está, son sumamente importantes, sin embargo, en el nuevo entorno pospandemia del COVID-19 en que se llevan a cabo todas las actividades comerciales, resulta imperante ampliar el espectro de estudio, a temas como son su relación con los cambios estructurales, la educación, las propias organizaciones, la inversión y las tendencias gerenciales, así como la salud física y mental.

En este sentido, para Nieto y Carriel (2022), en tiempos de pandemia por el COVID-19, han surgido innumerables reajustes laborales, donde en ocasiones se han cerrado empresas, y en otras se ha realizado reducción de personal generando grandes efectos psicosociales, enfermedades y estrés por parte de los despedidos.

Factores que afectan a los colaboradores y su desempeño, ya que han pasado de ser considerados como un elemento más en el proceso productivo, de acuerdo con Aliaga y Cofré (2021) y se está ante el surgimiento del capital humano avanzado, el cual implica nuevos desafíos para los administradores profesionales, ya no solo por las características propias del concepto y su conjugación con la fuerza.

Conclusión

Una vez hecha la revisión de literatura conforme a la evolución del término capital humano desde una perspectiva de la eficiencia, considerando sus conocimientos, habilidades, actitudes y aprendizaje en una periodicidad que comprendió desde el año 2014 hasta el 2023, es posible observar que, desde un enfoque hacia la producción de artículos científicos, se percibe una serie de cambios que pueden observarse en primera instancia en el lapso de 2014 a 2016 con una baja considerable con respecto al incremento suscitado a partir de 2018 hasta 2022, en este sentido se concluye que la tendencia en términos de literatura irá en ascenso para los siguientes años. Por otra parte, la revisión sistemática de la investigación pudo ser enfocada

bajo distintas áreas de investigación en la administración; es decir, se observó bajo la perspectiva de la formación del capital humano al coadyuvar el conocimiento existente hacia la evaluación del trabajo realizado por las personas, con el objetivo del que sea posible beneficiar los objetivos de la empresa; en términos de sostenibilidad, se observó de un análisis concerniente al uso del largo plazo, ya que implica no solo la atracción de talento hacia la empresa, sino también el adecuado liderazgo o la experiencia mostrada por parte del trabajador.

En el sentido dirigido al estudio de la eficacia en el ámbito del capital humano, se observa que es fundamental entender la necesidad de brindar, de una forma oportuna, una serie de servicios integrales al personal de la empresa para el correcto ejercicio de las nuevas disposiciones laborales que exige el medio, de manera tal que sea posible la adaptabilidad a los constantes cambios del entorno. En lo que respecta a los aspectos psicológicos existentes alrededor del capital humano en la empresa, se puede concluir que las herramientas que pueden utilizarse para gestionar el talento humano de una empresa pueden ser planeadas desde el análisis y descripción de los puestos de trabajo, en donde el principal objetivo es gestar un puesto de trabajo desde sus funciones, tareas, perfiles, responsabilidades, con la finalidad de poder adaptar de una mejor forma a la persona con el puesto que desempeñará, considerando el proceso de recursos humanos desde el reclutamiento y selección de personal; la capacitación, la evaluación del desempeño y aquello referido al potencial existente del trabajador; los medios de planificación interna de comunicación en la empresa, y así realizar una valoración económica de los distintos puestos de trabajo.

Lo antes comentado precisa la importancia existente en trabajar de una manera más ardua en las diferentes capacidades de cada trabajador y al mismo tiempo obtener el mayor rendimiento de este, garantizando un proceso efectivo que facilite el éxito a nivel organizacional.

Referencias

- Abeyasinghe, N. (2021). Human Capital and Covid-19. *Journal of the College of Community Physicians of Sri Lanka*. <http://doi.org/10.4038/jccpsl.v27i3.8469>
- Aguilar Talamante, P., Heredia Bustamante, J., y Sainz Zarate, N. (2020). El emprendimiento frente a la pandemia provocada por el covid-19: Entrepreneurship against the pandemic caused by the covid-19. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7934262>
- Ali, M., Egbetokun, A., y Memon, M. H. (2018). *Human Capital, Social Capabilities and Economic Growth*. MDPI. <https://www.mdpi.com/2227-7099/6/1/2>
- Aliaga Rebolledo, O., y Cofré Vega, D. (2021). La evolución del concepto de capital humano y los desafíos para la gestión estratégica de recursos humanos en Chile. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Arévalo Quijada, M. T., Barrera Lozano, M., y Gómez Domínguez, D. (2021). El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.05>
- Belmonte da Silva, R., y Fernández Jardón, C. M. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Revista Científica Visión de Futuro*, 25(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357966632007>
- Bendickson, J. S., y Chandler, T. D. (2019). Operational Performance: The Mediator between Human Capital Developmental Programs and Financial Performance. *Journal of Business Research*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296317304319>
- Bohórquez, E., Pérez, M., y Benavides Rodríguez, A. (2022). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bublyk, M., Kopach, T., y Pikhniak, T. (2021). Analysis of Human-Capital Development Tools in Insurance Companies. *Economics. Ecology. Socium*. <https://ees-journal.com/index.php/journal/article/view/165>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Bibliotecas UASB. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Cruz Pérez, O. F., y Surdez Pérez, E. G. (2019). Detección de necesidades de capacitación: actividad para desarrollar el capital humano. *Revista Global de Negocios*. <https://ssrn.com/abstract=3071166>
- Damon, J. (2019). Investir dans la Jeunesse: Dotations en Capital et Prêts Contingents. *Futuribles*. <https://doi.org/10.3917/futur.441.0065>
- Dávalos, S. L. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Revista Trascender*. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>
- Díaz, A. A., y Toscano, J. A. (2022). Visor Redalyc-El capital humano y la productividad

- de las empresas. *Portal AmeliCA*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872816007/index.html>
- Díaz Muñoz, G. A., Quintana Lombeida, M. D., y Fierro Mosquera, D. G. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Dui, H. (2020). Review of Human Capital Theory. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*. <http://ijariie.com/FormDetails.aspx?MenuScriptId=201923>
- Edvinsson, L. (2015). The Relationship between Human Capital Efficiency and Financial Performance of Dutch Production Companies. *CORE*. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/RJFA/article/download/21988/22428>
- García Lirios, C. (2021). Management Knowledge, Intangible Assets and Intellectual Capitals in the Covid-19 ERA. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 8(16). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8164528>
- Gillman, M., J. R., y Gary, S. (2020). A Human Capital Theory of Structural Transformation by Max Gillman: SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519894
- Güney Çağış, Z., y Yıldırım, M. (2023). Understanding the Effect of Fear of COVID-19 on COVID-19 Burnout and Job Satisfaction: A Mediation Model of Psychological Capital. *Psychology, Health & Medicine*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13548506.2022.2077970>
- Hatibović, A. (2022). Neoliberalism and Covid 19. *SOPHOS: A Young Researchers' Journal*, 3 de octubre. https://sophos.ff.unsa.ba/index.php/e_sophos/article/view/78
- Heiva, J., Risueño, M., y Félix, J. (2018). Cambio tecnológico y capital humano: contrapeso entre evolución y depreciación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81). <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767011/html/>
- Hernández Palma, H., Pitre Redondo, R., y Orozco Daza, B. (2020). Responsabilidad social empresarial como factor de cambio de la gestión empresarial. *Dictamen Libre*, (27). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071224>
- Khemraj, T., y Yu, S. (2020). *Human Capital and the COVID-19 Pandemic*. IDEAS/RePEc. <https://ideas.repec.org/p/pra/mprapa/101262.html>
- Lagakos, D., Moll, B., Porzio, T., Qian, N., y Schoellman, T. (2019). Life-Cycle Human Capital Accumulation across Countries: Lessons from US Immigrants. *The University of Chicago Press Journals*. <https://doi.org/10.1086/697245>
- Lavković, M., Ognjanović, J., y Bugarčić, M. (2023). Sustainability of Human Capital Efficiency in the Hotel Industry: Panel Data Evidence. *Sustainability*. <http://dx.doi.org/10.3390/su15032268>
- Long, H., y Li, W. (2021). Does COVID-19 Pandemic Impact on China's Economy Structure. IDEAS/RePEc. <https://ideas.repec.org/a/eco/journ1/2021-03-10.html>
- Miller, K., y Wendt, K. (2021). Dynamics of Human Capital Development in Economic Development Cycles. *Semantic Scholar*, 1.º de mayo. <https://www.mdpi.com/2227-7099/9/2/67/pdf>
- Nadya, E., Maryam, M., Hanum, F., Kasmaniar, K., y Arsyad, A. (2022). Human Capital

- Development Challenges During the COVID-19 Pandemic. <https://ojs.serambimekah.ac.id/ICMR/article/view/5418>
- Nawazish, M., Abaidi Hasnaoui, J., Naqvi, B., y Abbas Rizvi, S. K. (2020). *The Impact of Human Capital Efficiency on Latin American Mut.* IDEAS/RePEc. https://ideas.repec.org/a/spr/sjecst/v156y2020i1d10.1186_s41937-020-00066-6.html
- Nieto Pacheco, A. J., y Carriel Sevillano, R. P. (2022). *El downsizing como estrategia para la reorganización empresarial: ¿es factible en la era postpandemia COVID-19?* Alfa Publicaciones. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.165>
- Ocampo Ulloa, W. L., Huilcapi Masacon, N. H., y Cifuentes Rodríguez, A. F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Recimundo*. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/655>
- Paredes Castellanos, E., Hernández Carrillo, C. G., y Rojas Sánchez, I. (2019). Capacidades de adaptación al cambio en organizaciones del centro histórico de Tunja. *Revista Venezolana de Gerencia*. <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.6>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *INNOVAR*, 30(76). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81863414002>
- Pozo Curo, C., Ruiz Nizama, J. L., Vigo Ayasta, E. R., y Flores Canto, I. (2019). Tendencias gerenciales en las organizaciones: una mirada teórica. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33184>
- Qin, N., y Kong, D. (2021). *Human Capital and Entrepreneurship*. The University of Chicago Press Journals. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/716344>
- Rafiq, M., Zhang, X., Yuan, J., y Naz, S. (2019). Human Resource Management: Theory to Practice: Evidences from Literature. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*. <http://dx.doi.org/10.56536/ijmres.v9i1.45>
- Ríos-Manríquez, M., López-Mateo, C., y Sánchez-Fernández, M. C. (2019). El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: una visión desde el *empowerment*. *Revista de Gestão e Secretariado*. <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/914>
- Shields, R., y Sandoval Hernandez, A. (2019). *Mixed Signals: Cognitive Skills, Qualifications and Earnings in an International Comparative Perspective*. School of Education, University of Bristol. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85079219838yorigin=inwardytxGid=824919cbd4f6acfa450cd35e35dddf4f>
- Simancas Trujillo, R. A., Silvera Sarmiento, A. d. J., Garcés Giraldo, L. F., y Hernández Palma, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>
- Suwandana, I. M. A., Sumada, I. M., Dewi, N. D. U., Dewi, P. E. T., y Susandya, A. A. P. G. B. A. (2022). The Effect of Capital Factors on Resilience and Sustainability of the Homestay Business in Facing the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Business*. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.44755>
- Svyrydenko, D., Amarathunga, B., Wijethunga, S., y Riznyk, V. (2023). The Impact of CO-

- VID-19 Pandemic on Labor Market Perspectives for Management Undergraduates: New Models of Employability Capital Development. *Economics. Ecology. Socium*. <https://ees-journal.com/index.php/journal/article/view/209>
- Thuda, A., Sari, J., y Maharani, A. (2019). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee's Productivity, and Company Performance. *Integrated Journal of Business and Economics*. <http://dx.doi.org/10.33019/ijbe.v3i3.188>
- Urrutia-Badillo, Y., López-Cabrerales, A., y Valle Cabrera, R. (2018). A Multidimensional Approach to the Content of Human Capital: Dimensions, Emergence Process and Organizational Capabilities. *Emerald Insight*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRJAM-05-2016-0666/full/html>
- Valente, S., y Lourenço, A. A. (2022). Impact of Human Capital and Social Capital on Employability of Chinese College Students Under COVID-19 Epidemic—Joint Moderating Effects of Perception Reduction of Employment Opportunities and Future Career Clarity. *Frontiers*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1046952>
- Waldman, M., y Jin, X. (2020). Lateral Moves, Promotions, and Task-Specific Human Capital: Theory and Evidence. *The Journal of Law, Economics, and Organization*. <https://doi.org/10.1093/jleo/ewz017>
- Yáñez-Luna, J. C., Tenorio Martínez, L., y Plata Pérez, L. (2019). ¿Las condiciones socioeconómicas tienen efectos en el desempeño económico? El caso de la región del altiplano de San Luis Potosí en México. *Contaduría y Administración*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422021000200006
- Zárate Negrete, L. E., y Sánchez Ramos, M. E. (2021). Incertidumbre en la gestión de capital humano ante la contingencia covid-19 en la industria automotriz del estado de Guanajuato, México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo*. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.914>
- Zea Huaraya, C., y Cari Cuentas, B. E. (2023). Evolución al valor del capital humano en América Latina y el caribe-ALC: una revisión sistemática. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>
- Zohre, A., y Moradi, D. (2016). The Impact of Human Capital on Total Factor Productivity Case study: Automotive Industry. *Indian Journals*. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ajrbem&volume=6&issue=6&article=005>