

Capital Humano: del rechazo ético a la aceptación incuestionada

OSVALDO JAVIER LÓPEZ RUIZ¹

(INSTITUTO DE CIENCIAS HUMANAS, SOCIALES Y AMBIENTALES - CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS - PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES - UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO)

Veinticinco años atrás, cuando el siglo XXI comenzaba, la noción “capital humano” no estaba instalada en el uso común y corriente con el que se la encuentra hoy. Podríamos decir que se trata de un término que se ha vulgarizado y difundido por distintos ámbitos de lo social, como aquellos términos que, sin mayor necesidad de una definición precisa, “todos entienden más o menos de qué se trata”. En el habla cotidiana de la mayoría de las personas, no hace falta una definición formal de trabajo para entender qué es “trabajo”, y podría parecer que con una noción como “capital humano” pasaría lo mismo. Como la mayoría de la gente tiene una *idea* de lo que es el trabajo, la mayoría tiene también una *idea* de lo que es el capital humano. Y esta idea vaga y difusa se instala en el vocabulario general y un día llega a convertirse en Ministerio, sin mayor asombro ni sorpresa de nadie: todos parecemos saber de qué se trata —y no parecen haber abundado debates ni discusiones al respecto.

Nos referimos al hecho bien conocido de que, en la Argentina, a partir del inicio de la gestión del presidente Javier Milei, fue creado “el primer Ministerio de ‘Capital Humano’ del mundo”.² Este mi-

¹ Sociólogo (U.N.Cuyo, Argentina), Doctor en Ciencias Sociales (UNICAMP, Brasil). Investigador del INCIHUSA-CONICET), docente del Doctorado en Ciencias Sociales de UNCuyo, Mendoza, Argentina. Su interés de investigación son los valores promovidos en la sociedad contemporánea, en particular dentro de tres líneas: 1) Max Weber y los modos de conducción de vida, 2) Michel Foucault y los procesos de subjetivación y 3) el neoliberalismo como razón organizadora de nuestro cosmos social.

² Según lo anuncian los sitios oficiales en Facebook e Instagram del Ministerio de Capital Humano de Argentina, el 10 de diciembre de 2024, con motivo de cumplirse un año de su creación a través del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 8/2023 del



nisterio centralizó en uno solo las funciones de varios ministerios que eliminó: el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de Cultura y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Se preveía que el nuevo ministerio abarcara también al de Salud, pero este, hasta el momento, ha mantenido su independencia. Es claro, si no para todos, sí para muchos, que estos cambios en el organigrama de gestión del gobierno responden a visiones de mundo, posiciones ideológicas e intereses concretos. El anarco-capitalismo que dice profesar el presidente trae consigo el bagaje conceptual de la Escuela de Chicago y de varios de sus economistas, como también es bien sabido. No está oculta, sino bien explícita, la matriz teórica neoliberal que orienta esta gestión y de esto se escribe y habla a diario con, podríamos decir, *ensordecedora* abundancia.

Pero esta idea vaga y difusa que en relativamente pocos años incorporamos a nuestro vocabulario y naturalizamos tiene, no obstante, toda una larga y sedimentada historia de rechazos, aceptaciones y transformaciones. Sin la posibilidad de desarrollar aquí la

Poder Ejecutivo. URL: <https://www.facebook.com/MinisteriodeCapitalHumano/posts/el-10-de-diciembre-de-2023-junto-con-el-presidente-javier-milei-iniciamos-una-et/122185750874137789/>

genealogía de las distintas conceptualizaciones que pretendieron hacer de “lo vivo” o de “lo humano” una forma de capital a lo largo de la historia, vamos a reseñar brevemente qué nos llevó a interesarnos hace veinticinco años por la Teoría del Capital Humano en el marco de una investigación que llevábamos a cabo para nuestra tesis doctoral en ciencias sociales sobre el *ethos* de los ejecutivos de las transnacionales y compartir algunas de nuestras conclusiones.³ Uno de los temas de discusión en boga en los últimos años del siglo XX y primeros del XXI tenía que ver con la globalización y los múltiples procesos de transformación a los que esta llevaba. El problema central que orientaba todos los trabajos de Max Weber, la pregunta por la *Lebensführung*, por las formas de conducción de la vida, adquiriría renovada relevancia en el nuevo contexto.⁴ No estábamos más frente a un ordenamiento religioso del mundo desde donde se difundían determinados valores que, incluso secularizados, se esparcían por toda la sociedad e, internalizados en los individuos, orientaban sus conductas. Si las sectas protestantes, las instituciones en las que se acuñó el estilo de vida de sobria existencia metódica que sirvió a Weber para, por sus afinidades electivas, explicar el desarrollo del capitalismo moderno en sus orígenes, ya claramente no eran más fuente de valores, la pregunta que se nos planteaba con el cambio de siglo y en medio de los procesos de globalización era: ¿cuál puede ser la institución paradigmática que permita explicar el avance y aceleración del capitalismo en el siglo XXI? En otros términos, si en los siglos XVII y XVIII las sectas protestantes habían difundido valores que, incluso descargados de sus sentidos religiosos, fueron incorporados a la sociedad como un todo y sirvieron y fueron operativos para el desarrollo del sistema económico capitalista moderno, la pregunta ahora era: ¿cuál podría ser a principios del siglo XXI la institución que promueva y difunda valores que hagan que el sistema capitalista se dinamice y siga funcionando? En aquel momento de nuestra indagación tomamos como hipótesis que las corporaciones transnacionales podrían ser las instituciones paradigmáticas de

³ Cf. López Ruiz, Osvaldo, *O ethos dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo*, Tesis de Doctorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004; *Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo: Capital humano e empreendedorismo como valores sociais*, Rio de Janeiro, Azougue, 2007; “*Ethos empresarial: el ‘capital humano’ como valor social*” en *Estudios Sociológicos*, Vol. 25, N.º 74, 2007.

⁴ Cf. Hennis, Wilhelm, “Max Weber’s ‘central question’” en *Economy and Society*, Vol. 12, N.º 2, 1983, pp. 135-180.

esta época. Con “paradigmáticas” queríamos decir que, por tratarse de organizaciones altamente globalizadas, podían dar pistas en forma más clara, densa y concentrada que las que encontraríamos en otros espacios sociales. Por tratarse de un “espacio antropológico” curiosamente muy circunscripto, culturalmente homogéneo y a la vez desterritorializado y disperso por todo el mundo, era un buen laboratorio para ver cómo se conducían las conductas en los sectores sociales más globalizados.⁵ Decidimos entonces tomar a los ejecutivos de las transnacionales como nuestro objeto de estudio —no como el objetivo, que era intentar responder las preguntas sobre la *Lebensführung* en tiempos de globalización, sino como objeto heurístico que permitiera ver en forma más caricatural, si se quiere, transformaciones que se estaban dando también en otros ámbitos de lo social.

Un primer dato que surgió de la serie de entrevistas que llevamos a cabo entre el año 2000 y 2001 con ejecutivos de corporaciones transnacionales con sede en São Paulo, fue la dificultad de identificación de nuestros entrevistados con su situación concreta —y contractual— de ser trabajadores en relación de dependencia. Se definían a sí mismos con eufemismos como “colaboradores”, “asociados”, “empresarios”, “líderes”, “socios” o “*stake holders*” de la empresa, pero no como empleados o trabajadores. Esta corroboración empírica puso en tensión una categoría, la de “trabajadores de altos ingresos”, que veníamos usando para describir tanto su estilo de vida como el proceso de polarización social y cultural que dividía a la clase media tradicional, captado con su contrapunto, la categoría “trabajadores de bajos ingresos”, es decir, todos aquellos que prestan servicios, que dan apoyo y hacen posible la vida de trabajo híper intenso de los primeros.⁶ ¿Si ellos no se pensaban a sí mismos como “trabajadores”, cómo pensarlos entonces? Resolvimos la cuestión teórica acuñando una categoría típico-ideal contrapuesta al concepto “trabajadores de altos ingresos”. Esta fue: “capitalistas en relación de dependencia”. Entre ambos conceptos típico-ideales



⁵ Cf. López Ruiz, Osvaldo, “Provincianismo global: a globalização sem globalidade” en *Revista MargeM*, N° 12, 2000, pp. 73- 86.

⁶ Estas categorías fueron inspiradas en “*high-income workers*” y “*low-income workers*”, propuestas por Saskia Sassen en *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton, Princeton University, 1991.

polares se encontraba nuestro objeto de estudio concreto, los ejecutivos de las transnacionales. Pero, para poder avanzar en nuestra investigación era necesario definir y explicar la nueva categoría. La relación de dependencia era obvia: la gran mayoría de ellos tenía un contrato de trabajo firmado con la empresa en la que trabajaba, pero, además, por el tipo de trabajo que hacían y el tipo de formación que tenían, en muchos casos el único ámbito de trabajo posible para ellos era una empresa. ¿Ahora, por qué “capitalista”? ¿“Capitalistas” de qué? Hipotetizamos que se trataba de una forma de “capital” constituido por sus propias *destrezas de gestión capitalista*. Se trata, proponíamos en la época, de un capital que no es estrictamente conocimiento, no al menos en el sentido tradicional de acumulación de conocimiento. Lo definíamos así: “Lo que aquí llamo ‘destrezas de gestión capitalista’ son las habilidades generales de gerenciamiento –de *management* de información a *management* de relaciones– sumadas a las habilidades, motivaciones e ingenio necesarias para aumentar las ganancias, ‘agregar valor’ para la empresa”.⁷ En los ejecutivos de las transnacionales esto incluye, decíamos, aptitudes esenciales como el desapego de esquemas tradicionales –y también de lugares, de personas y cosas–, y la capacidad, sagacidad y astucia para la toma de decisiones que impliquen riesgo y que no pueden estar basadas, en última instancia, en conocimiento reflexivo.

Lo que era claro es que en esa época en el mundo corporativo no se hablaba explícitamente de “capital humano”. Ni en la literatura de gestión de empresas –libros y revistas de *management* e incluso de “desarrollo personal” y autoayuda que circulaban entre los ejecutivos–, ni en los eventos especiales destinados a este público que frecuentamos como parte de nuestro trabajo de campo –congresos, seminarios, workshops, encuentros, conferencias de reclutamiento de las empresas en las universidades–, como tampoco en las entrevistas a los ejecutivos estaba presente como tal este concepto. Sin embargo la idea estaba evidentemente *flotando en el aire* y muy poco tiempo después fue capturada como tal y operacionalizada rápidamente por empresas de consultoría internacional como Arthur Andersen y Price Waterhouse Coopers (PWC), entre otras. Lo llamativo

⁷ López Ruiz, Osvaldo, “Los ejecutivos de las transnacionales: de ‘trabajadores de altos ingresos’ a ‘capitalistas en relación de dependencia’” en *Nueva Sociedad*, N° 179, 2002, p. 55.

fue notar cómo este concepto, que como veremos había sido “inventado” en la Universidad de Chicago en los años sesenta, dentro de una teoría económica que quería dar respuesta a un problema muy específico, acababa siendo apropiado por el mundo de la gestión empresarial, mundo que lo redefinía a través de indicadores, tests de evaluación y metodologías de gestión específica y además lo patentaba –por ejemplo: el *Human Capital Appraisal* TM. de Arthur Andersen o el *Global Human Capital Benchmarking* que publicó PWC en 2003.

Por su parte, como decíamos, el concepto “capital humano” fue curiosamente “inventado” en Chicago en los años sesenta tras haber sido muchas veces explorado y “descubierto” a lo largo de los siglos. Ya en el siglo XVII, Sir William Petty y sus seguidores en “aritmética política” ensayaban con encontrar el valor monetario del “capital vivo” del Reino Unido, o sea, el “capital” fijado e incorporado en los habitantes. Cien años antes de la publicación de *La Riqueza de las Naciones* de Adam Smith, en 1676, Petty escribe su *Political Arithmetic* con estas elucubraciones. En general, se trataba de temas de discusión entre especialistas que resurgían de tanto en tanto y no se difundían demasiado por el fuerte rechazo ético que causaba la sola idea de pensar lo humano como una forma de riqueza. John Stuart Mill, por ejemplo, rechazaba enfáticamente esta idea argumentando que la riqueza existía para beneficio de los hombres y que estos no debían ser tratados en sí mismos como riqueza. Estas discusiones ético-filosóficas reaparecían y eran objeto de debates y controversias entre especialistas, pero no encontraron nunca una aceptación ni un consenso generalizado. En 1891, otro economista inglés, Joseph Shield Nicholson, volvió a la carga con un artículo cuyo título fue “El capital vivo del Reino Unido”. En él proponía que “las habilidades artísticas y musicales de las jóvenes señoras, por ejemplo, «fijadas e incorporadas» en ellas, deben ser incluidas en una estimativa del capital viviente, de la misma forma que sus pianos y cajas de pintura lo son en la del capital muerto”.⁸ Para él era evidente, continuará argumentando, que el valor de la mayor parte de la propiedad móvil desaparecería si no fuese por las habilidades



⁸ Nicholson, J. S., “The living capital of the United Kingdom” en *The Economic Journal*, Vol. 1, 1891, pp. 101-102.

adquiridas por los habitantes. Unos sesenta años después, ya a mediados del siglo XX, la discusión reaparece en otro contexto, por otros motivos y con otro objetivo. En los años cincuenta, con el rápido crecimiento que experimentó la economía después de la Segunda Guerra Mundial, especialmente la estadounidense, surgió un problema al que varios economistas se abocaron: “el misterio del crecimiento económico en la sociedad opulenta”. El enigma al que se buscaba dar respuesta era que el crecimiento global de la economía era superior a la suma del crecimiento de cada uno de los factores de producción. Esto es, si se sumaba el crecimiento del factor Tierra/Naturaleza al crecimiento del factor Capital y al crecimiento del factor Trabajo, el resultado que se obtenía era inferior al crecimiento total que la economía había registrado en un período determinado. Evidentemente había una falla en estas mediciones, algo no estaba siendo debidamente contabilizado. El argumento que se empezó a esbozar como respuesta por varios economistas a fines de los años cincuenta fue que la ortodoxia económica no se había actualizado. Frente a los grandes cambios que se habían producido en el mundo, seguía midiendo el factor trabajo como un factor originario de la producción en términos de horas-hombre trabajadas. Lo que había sido una generalización aceptable en tiempos de Adam Smith –para quien estaba claro que las horas de trabajo de médicos, abogados o ingenieros, no valían lo mismo que las de los obreros, pero que la incidencia de esta diferencia en el total del cálculo del factor trabajo para el total de la economía de un país no era significativa–, se había vuelto un problema para la teoría económica en pleno siglo XX. Las discusiones de economistas como Robert Solow, Jacob Mincer, Harry Johnson y Theodore Schultz, a fines de los cincuenta, giraban en torno a tratar de resolver el misterio del crecimiento económico en una sociedad que ya no estaba más regida bajo el signo de la escasez, el hambre y la pobreza –como había sido hasta no tanto tiempo atrás–, sino bajo el signo de la abundancia y la riqueza, y apuntaban básicamente en tres direcciones: 1) era un error seguir calculando el factor trabajo en función de las horas-hombre trabajadas ya que una parte muy considerable del valor que este factor agregaba a la economía tenía que ver con el aporte del trabajo cualificado, lo que estaba siendo dejado de lado por el cálculo económico; 2) no tenía más sentido seguir considerando el trabajo como un factor originario de la producción cuando el aporte más significativo que hacía este factor provenía justamente del tiempo, esfuerzo

y dinero dedicado por el Estado, la familia o el propio individuo en desarrollar estas capacidades que redundaban en un aumento de la riqueza total de la economía; 3) el trabajo podía entonces considerarse no más como un factor originario de la producción sino como un *factor producido de la producción*, porque de manera semejante a lo que pasaba con el capital físico, eran necesarias “inversiones” para producirlo. De esas discusiones derivó el concepto “capital humano” y la idea de la inversión en el hombre, idea que Schultz esbozó con cautela y prudencia en un primer artículo publicado en 1959 con el título “Invertir en el hombre: la visión de un economista”. Schultz era plenamente consciente de que considerar lo humano –las habilidades, capacidades y destrezas humanas– como una forma de riqueza iba en contra de valores y creencias profundamente arraigados. También, de que ver a los hombres como una inversión resultaba para muchos algo degradante. Sin embargo, él avanza en su propuesta tratando de mostrar, en contraposición a lo que había dicho John Stuart Mill, que no hay nada en el concepto de riqueza humana que implique que ella no pueda existir totalmente en beneficio de los habitantes.⁹

Lo que viene después es más conocido. Un Schultz más seguro de sí que en diciembre de 1960, cuando asume como presidente de la American Economic Association, centra su exposición en “La inversión en capital humano”,¹⁰ y un Gary Becker, discípulo de Schultz en la Universidad de Chicago, que publica en 1964 su libro *Human Capital*,¹¹ seguido de un largo subtítulo. Sin embargo, en la época esta teoría no fue bien recibida y durante años se mantuvo como marginal respecto del *mainstream* de la economía.¹² Tres décadas después, habiendo sido galardonado con el mal llamado



⁹ Schultz, Theodore W., “Investment in man: an economist view” en *The Social Service Review*, Vol. 33, N° 2, 1959, p. 110.

¹⁰ Que será publicado al año siguiente como: Schultz, Theodore W., “Investment in human capital” en *American Economic Review*, Vol. 51, N.º 1, 1961, pp. 1-17, y considerado como una de las actas de nacimiento de dicha teoría.

¹¹ Becker, Gary S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago, University of Chicago Press, 1993 [1964].

¹² Sobre la trayectoria que tuvo esta teoría en la década siguiente a su formulación, cf. Blaug, Mark, “The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey” en *Journal of Political Economy*, Vol. 14, N° 3, 1976, pp. 827-855.

Premio Nobel de Economía en 1992, Gary Becker cuenta en el prefacio a la tercera edición de su libro lo difícil que había sido conseguir la aceptación de esta teoría en los primeros tiempos. Eso incluso lo llevó a dudar mucho sobre si usar la expresión “capital humano” como título de su libro, y terminó animándose a hacerlo matizando esta expresión con un subtítulo.¹³

Ahora bien, ¿por qué venimos afirmando que el capital humano fue “inventado” en los años sesenta en Chicago después de haber sido varias veces explorado y descubierto? Porque fue solo a partir de la propuesta de estos economistas vinculados a la Universidad de Chicago que pensar lo humano como una forma de capital, algo que hasta entonces resultaba éticamente inaceptable, fue siendo paulatinamente aceptado y no solo en el ámbito de la teoría económica y de la economía como disciplina. Una de las conclusiones a las que llegamos con nuestro trabajo es que, como señalamos más arriba, las doctrinas y retóricas del *management* se apoderaron de este concepto y consiguieron transmutarlo en un valor social. De tratarse de un concepto formulado en el ámbito restringido de una teoría económica para intentar dar respuesta a un problema específico, se operó sobre esta noción una transformación que la convirtió en un valor social. El “capital humano”, como valor, orienta la forma en que los individuos perciben sus capacidades y aptitudes, la manera en la que se perciben a sí mismos y en la que orientan su conducta en función de buscar la maximización de “su capital” a través de “inversiones” en sí mismos. Para que esto sucediera fue necesaria la difusión de este concepto devenido en valor, primero dentro del mundo empresarial y de la gestión –donde, como relatábamos al comienzo, lo encontramos ya “flotando en el aire” a principios de este siglo entre los ejecutivos de las transnacionales–, y luego por toda la sociedad. Justamente, porque toda esta retórica *managerial* no quedó circunscripta a las empresas sino que se integró a una racionalidad de gobierno neoliberal en expansión y se trasladó, casi sin mediaciones, a la administración pública y a todos sus ámbitos de incumbencia. Los organismos internacionales tuvieron, a partir de cierto momento, un papel fundamental en la difusión no solo de doctrinas como el New Public Management, sino también de valores organizadores

¹³ Becker, *op. cit.*, p. 16.

de lo social como “capital humano” que terminaron alcanzando las distintas esferas de la vida.

Parte del argumento que sostuvimos en nuestra investigación sobre el *ethos* de los ejecutivos de las transnacionales fue que esa fuente de comportamientos que es justamente un *ethos*, y el conjunto de valores que lo forman, se difundió fuera del espacio específico de las grandes corporaciones y sus ejecutivos, llegando en forma también “secularizada”, si se quiere, a muchos otros ámbitos de lo social, de manera semejante a como había pasado con el *ethos* protestante descrito por Weber y su difusión fuera de las sectas. Sostuvimos entonces que para el mantenimiento y aceleración del sistema capitalista en el siglo XXI no sólo eran necesarios los avances científico-tecnológicos, sino también la difusión de un conjunto de valores que hicieran posible pensar lo humano como capital y a los individuos como “capitalistas” de riesgo de sus competencias, habilidades y destrezas. Una prueba de hasta qué punto ha sido internalizado este concepto como un valor, moldeando nuestra subjetividad y orientando nuestra conducta, parece estar dada en la poca o ninguna discusión que generó el que del “capital humano” se haya hecho un Ministerio. Quizás esta falta de sorpresa y de discusión se deba a que en buena medida todos nosotros nos hemos venido acostumbrando a ser medidos como todas las cosas, a pensar nuestros gastos en términos de “inversiones” y a considerar nuestras capacidades, habilidades y experiencias como una forma de capital.

