

Capital humano y capital social, implicaciones en el crecimiento económico

MARTA GIL-LACRUZ*

ANA ISABEL GIL-LACRUZ**

LA REIVINDICACIÓN DEL FACTOR HUMANO

Desde una perspectiva neoclásica de la Economía, el trabajo se ha modelizado en función del tiempo que constituye la jornada laboral, las capacidades, intelectuales y físicas, del individuo y la remuneración que va a percibir el trabajador por su actividad profesional. A igual número de horas trabajadas, son precisamente las aptitudes del trabajador las que determinan en mayor medida su remuneración salarial, por lo que sin lugar a dudas, el principal indicador de la productividad del individuo que dispone el empresario es la acumulación de su capital humano. El trabajo, por tanto, está estrechamente relacionado con el concepto de capital humano, entendiendo por capital humano la educación, la formación profesional y el estado de salud. Puesto que el estado de salud y el nivel académico son indicadores

de la productividad del individuo, aquellos individuos con expectativas laborales más altas invertirán en bienes y servicios sanitarios y educativos con el fin de alcanzar un mayor nivel educativo y un mejor estado de salud. Por ello, debemos entender los gastos destinados a incrementar la capacidad productiva del individuo, ya no como gastos, sino como inversiones. La idea de inversión la que nos permite clasificar al capital humano, precisamente como de capital.

Si bien esta concepción tradicional del mercado laboral no es errónea, es hasta cierto punto limitada, porque además el trabajo, como realidad política, es una construcción social. Configuramos nuestro conocimiento sobre el trabajo a partir no sólo de nuestras experiencias laborales, sino también a partir de informaciones, conocimientos, creencias y modelos de pensamiento que recibimos de la sociedad a través de los canales de comunicación social de nuestro entorno. De este modo, el mercado laboral y el desarrollo organizacional y social constituyen el resultado de la evolución acontecida en el conocimiento socialmente elaborado, compartido y contextualizado en comunidades de referencia (Martín, 2002).

* Profesora titular del Departamento de Psicología y Sociología. Universidad de Zaragoza.

** Becaria postdoctoral por el Ministerio de Educación y Ciencia en el College of Human Ecology, Cornell University (USA).

Puesto que la fuerza laboral de una nación condiciona su desarrollo, hoy en día se entiende que la riqueza de un país no se reduce a la acumulación de capital monetario o a la conservación de sus recursos naturales, sino que incluye otras dos formas de capital: social y humano. Una comunidad rica es, en definitiva, aquella que alcanza mayores niveles de capital social, ecológico, humano y económico, por lo que el reto de las comunidades del siglo XXI es incrementar equilibradamente las cuatro formas de capital simultáneamente.

Este reto solo será alcanzable si se lleva a cabo un continuo esfuerzo de adaptación a las nuevas realidades que impone la Economía mundial. Una de las principales implicaciones de vivir en un mundo globalizado es que las naciones que deseen ser competitivas deben abandonar viejos esquemas en los que el desarrollo de una nación se basaba exclusivamente en el procesamiento directo de materia/energía. Junto a esta capacidad productiva, hoy en día se entiende que la capacidad de procesar información es incuestionable para mantener una posición competitiva con el resto de los países. De hecho, la relevancia de la información es tal que Toffler (1997) denominó el fenómeno en el que se encuentran inmersos los países desarrollados como la «tercera ola» o la «era de la información». El cambio de la sociedad industrial a la sociedad de la información se caracteriza esencialmente por una presencia cada vez mayor del sector servicios como generador de riqueza y por un papel predominante de la información y conocimientos. Dichos conocimientos ya no son exclusivos de las personas, sino también de las llamadas máquinas inteligentes (Garmencia y Parra, 1993). Son, por tanto, aquellos países conscientes de la importancia de invertir en I+D+i los que alcanzan posiciones de ventaja comparativa con respecto al resto.

La mayor dotación de recursos a la formación y consolidación de conocimientos debe ir acompañada de una mayor inversión económica en la formación de los individuos, pues

son éstos los que acaban en última instancia ejecutando las acciones. Por ello, la tecnología y el correspondiente menor peso de las tareas rutinarias y repetitivas automatizadas suponen una mayor exigencia al factor humano en cuanto a responsabilidad, autonomía, iniciativa, polivalencia y capacidad de adaptación (Davis y Taylor, 1972). La tecnología en la empresa genera cambios profundos en los perfiles profesionales, tanto en lo que se refiere a las características técnicas de los procesos laborales, como a la preparación, al aprendizaje y al entrenamiento de la mano de obra (Susman, 1970).

Los cambios tecnológicos conllevan un mayor peso en el mercado laboral de las ocupaciones que se encargan de procesar la información. Las mejoras actuales en cuanto a la cualificación tecnológica en el trabajo dependen tanto del conocimiento y de la formación continua, como de la responsabilidad y de la actitud del trabajador. De este modo, tecnología, organización y experiencia son tres elementos interdependientes que condicionan la formación (Sarries, 1997). La formación como inversión en capital humano se justifica porque:

- Es necesaria como estrategia adaptativa de los cambios de un entorno. Por ejemplo, la introducción de nuevas herramientas y técnicas en el proceso productivo de las organizaciones.
- Es una variable interna de la organización, y en este sentido, podemos hablar de los planes de carrera y promoción de diversas empresas.
- Es el resultado empresarial cuyos beneficios se traducen en la satisfacción motivacional y el desempeño del trabajador que puede mejorar la realización de su tarea y progresar dentro de la propia organización, además de generar productos, objetos y servicios más competitivos dentro del mercado laboral.

De estos puntos, se desprende que el tamaño de la población activa, junto al nivel formativo del trabajo, suponen una inyección de capacidad en el ámbito de la organización empresarial. El estudio científico de la interacción entre recursos humanos y rendimiento entronca tanto con los nuevos retos tecnológicos y del entorno laboral, como con la reivindicación del estudio e intervención en los factores psicosociales en el desarrollo organizacional. Será a partir de los años veinte del siglo XX, cuando las investigaciones norteamericanas de Hawthorne, Mayo, Homans, Syales, Warner y la escuela de relaciones humanas, evidencien la importancia del factor humano en la organización productiva.

Así, los estudios de Mayo (1977, trad.) concluyeron que las necesidades sociales son básicas a la hora de entender la motivación laboral, constituyendo incluso uno de los factores predictivos más importantes del rendimiento de los trabajadores. En este sentido, McClelland (1968) destacó tres necesidades sociales que se dan en todos los trabajadores, aunque en diferente medida: la necesidad de logro que impulsa a las personas a mejorar su rendimiento y el resultado de sus tareas o superación personal; la necesidad de poder o la motivación que empuja a los trabajadores a influir sobre los demás y controlar situaciones; la necesidad de afiliación que implica el deseo de ser aceptado por los demás.

Gracias a estos trabajos científicos, el estudio de la motivación laboral se amplió a diversas propuestas: necesidades y características de personalidad del trabajador, aspectos motivadores del trabajo, elementos ambientales, características de la tarea, el papel de los agentes que intervienen en el proceso, etc. Todas estas líneas de investigación coinciden en plantear que en el desempeño del trabajo, además de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc. requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, es necesaria la intervención de otros conceptos que consideramos motivacionales como el interés, la voluntad, la intención de

realizar el trabajo, y la motivación hacia el aprendizaje (Peiro y Prieto, 1996).

Los recursos humanos, su motivación y su nivel formativo suponen pues, una inversión social a largo plazo por parte de las diferentes instancias sociales (ej. sistema educativo, productivo, gubernamental). Su calificativo de capital estriba en la importancia que el factor humano tienen en la optimización de la innovación tecnológica y financiera de la organización. Su calificativo de humano nos obliga a su estudio contextualizado dentro de modelos de desarrollo y bienestar (Gil-Lacruz, 2002).

Desde esta perspectiva dialéctica, las organizaciones están compuestas por individuos y grupos, denominando grupo al conjunto de relaciones que se establece entre los individuos (Argyris y Schön, 1978). Como plantea Buckley (1973), la empresa misma se motiva, y consecuentemente moviliza, en función de sus orientaciones: bien hacia el personal, bien hacia la dirección, bien hacia el cliente, hacia el crecimiento o hacia una combinación óptima de todas ellas. Estas orientaciones están relacionadas con la cultura institucional. Es decir, el constructo motivacional no se define sólo mediante variables psicológicas. La motivación laboral es al mismo tiempo, motor y consecuencia de un entorno social productivo.

LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL CAPITAL SOCIAL

Para ahondar en el análisis de la motivación laboral es indispensable analizar la conceptualización del capital social en el ámbito de la empresa. Con dicho fin, adoptamos como punto de partida que toda organización empresarial persigue como objetivo principal la optimización conjunta de los sistemas técnicos (materiales, maquinaria, procedimientos operativos, etc.) y sociales (organización y política de los recursos humanos) (Garmendia y Parra, 1993). Esto es así porque el tra-

bajo en una organización es siempre una actividad social, en la que los trabajadores no están aislados o son autómatas sino que están influidos e influyen en el sistema social.

Por tanto, coincidimos con Sarries (1993), al discernir en toda organización empresarial dos niveles básicos de motivación:

- Individuales: que tienden a acentuar la promoción y la satisfacción del trabajador. Con el fin de motivar a sus trabajadores, la empresa debería elaborar una política de definición y adscripción a los puestos de trabajo y tener un conocimiento de las necesidades individuales, diseñando un plan formativo o plan de carrera congruente con estas motivaciones.
- Grupales: que se originan en la identificación de los trabajadores en grupos participativos y motivaciones colectivas que a su vez, responden a determinados intereses más amplios o tercer nivel, corporativos. Las consideraciones grupales y corporativas son claves para entender la motivación del trabajador, ya que se encuentran en relación con su conciencia e identidad de pertenencia a un grupo dentro de la empresa, donde el trabajador recibe demandas que estimulan su creatividad, su capacidad de sistematizar y su iniciativa para resolver problemas. El grupo le ofrece apoyo, reconoce sus capacidades, experiencia y en definitiva, valora su trabajo (Gil-Lacruz, 2000).

Si redujésemos la curva de oferta de trabajo a un gráfico en el que se representan exclusivamente las combinaciones de jornada laboral y salario, obtendríamos una visión incompleta de la realidad. Para llevar a cabo un correcto análisis del mercado laboral es indispensable tener presente que interactúan múltiples aspectos psicosociales. Así por ejemplo, la estructuración de la jornada laboral regula el nivel de vida, y la obtención de

un salario por el trabajo realizado da un sentido de utilidad a la propia existencia. Por eso, la teoría del ajuste propone introducir las conductas del trabajador como criterios de éxito en la socialización laboral. Entre dichas conductas se encuentran la innovación de los contenidos del propio puesto de trabajo y la adopción de estrategias para mejorar las oportunidades profesionales (Whitely, Peiro y Sarchelli, 1992).

Uno de los principales problemas que debemos afrontar en la formación de este modelo teórico es la falta de precisión del concepto de capital social (dificultad que no encontramos en el concepto de capital humano). Si la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (2001) sitúa en la definición de capital humano: el conocimiento y la motivación individual del trabajador, en la del capital social añade a estas variables, las normas y redes que facilitan la cooperación entre y dentro de los grupos. Esta escasa delimitación del concepto de capital social es tan evidente que Callahan (1996) llega a afirmar que hay tantas formas de capital social como formas de relacionarse tienen las personas y los grupos.

La primera mención al capital social en la literatura científica la encontramos en Loury (1977), el cual introduce el concepto para identificar las relaciones que establecen los individuos entre sí como fuentes de apoyo. Dichas fuentes radican en la familia, comunidad y empresas. Partiendo de dicha definición, Coleman (1990) aplica el concepto de capital social a una dimensión más amplia que alcanza a la Economía, y lo hace de la siguiente manera: el capital social es la habilidad de las personas para trabajar juntas en grupos, y de las organizaciones para conseguir propósitos comunes. De lo que se desprende que la disposición de un capital social adecuado constituye una ventaja importante para la formación de capital humano. Y por último, incorporamos una definición más reciente aportada por Fukuyama (1999), el cual lo precisa como un conjunto de normas y

valores informales compartidos por un grupo de personas, que permite la cooperación entre ellos. Las normas que generan capital social deben incluir virtudes como la credibilidad, el cumplimiento de las obligaciones y la reciprocidad, tal que un grupo será más eficiente cuanto más confianza desarrolle.

La presencia del capital social en las empresas es indiscutible, siendo factor clave para su correcto funcionamiento. Ya no sólo porque de la confianza que se derive del proceso productivo el individuo tendrá una motivación especial, sino también porque aparecen elementos de carácter social en la propia organización de la empresa. Un ejemplo visible lo encontramos en la diferencia entre dirigir y liderar. Bajo la dirección se aporta orden y coherencia, se asegura que el trabajo es ejecutado correctamente, se planifican metas, se organizan estructuras y se controlan resultados. Y aunque nadie se cuestiona que los responsables de las empresas deben reunir aptitudes para la dirección, tampoco debe olvidarse la capacidad de liderar. El líder es aquel capaz de aportar dinamismo y motivación a sus compañeros, crear redes de relación interpersonal y comunicación, poner de acuerdo a personas y crear equipos, orientar intereses personales y organizativos, y marcar estrategias de futuro. La dirección nos permite gestionar la complejidad de los procesos productivos, mientras que el liderazgo permite gestionar personas.

Por tanto, el capital social implica la existencia de unas normas de obligación, expectativas y confianza, que pueden convertirse en valores internalizados o sanciones (Coleman, 1988). Pero a pesar de lo que se pueda inferir de estas definiciones, no siempre se considera que las consecuencias del capital social hayan de ser positivas. Esto es lo que Norton (2001) denomina como «mal capital social», o Becker y Murphy (2000) como «capital social negativo». La decisión de no transgredir una norma depende del coste-beneficio de la acción, que no es solamente función de las características económicas del individuo, sino

también de la comunidad en la que se desenvuelve (Brooks 2001; Epstein *et al.*, 2002). Más allá van Dufwenberg y Lundholm (2001) cuando afirman que el resentimiento del estado de bienestar se debe a que el sistema social es más que generoso al permitir que haya individuos que caigan en la tentación de explotarlo de forma excesiva, por ejemplo mediante la percepción fraudulenta de las prestaciones por desempleo.

Para Bankston y Zhou (2002), la dificultad de definir, localizar y medir el capital social radica en una cuestión léxica, y no tanto en su aplicación extensa. El término capital se refiere a una fuente que va a ser invertida, tal que el capital financiero consiste en una dotación cuantitativa, y el capital humano, como extensión metafórica del capital financiero, supone una dotación de habilidades y capacidades. Así, el capital social no consiste exactamente en un recurso sostenido por un individuo o un grupo, sino más bien en un proceso de interacciones sociales que conducen a un producto constructivo. Localizar y medir el capital social es harto complicado por la variabilidad, contextualidad y condicionamientos del proceso.

Es fundamental superar estas dificultades, pues la eficacia de las medidas positivas dirigidas a potenciar el capital social de la empresa depende de que se tenga claro sobre qué se desea actuar. Una vez comprendido el capital social y las interacciones de las variables que lo conforman, tendremos en nuestras manos un instrumento capaz de generar orden público en forma de seguro. Empleamos las expresiones de orden público y seguro, puesto que genera la obligación de cooperar y ayudar entre las personas pertenecientes al mismo entorno, familiar o empresarial (Bubolz, 2001; Hofferth, 1982). Incluso, Bjørnskov (2003) demuestra que el capital social es un factor explicativo consistente del porqué unas naciones son más felices que otras. De ahí que combatir la exclusión social y promover la cohesión sea considerado por muchos países como el centro de sus políticas sociales

(OCDE, 2001). De nuevo, el hecho de que tampoco exista una definición comúnmente aceptada sobre cohesión o exclusión social, dificulta la actuación sobre las variables adecuadas. Esto se pone de manifiesto con la interpretación de las distintas realidades sociales, ya que aunque por ejemplo ser padre soltero o separado se considera generalmente como una situación desfavorable, hoy en día se interpreta como preferible a la alternativa de un mal matrimonio. Por otro lado, la falta de cohesión social reflejada en ciertos indicadores, como el porcentaje de suicidios o cifras sobre el abuso de drogas, no sólo apunta a crisis personales, sino también a determinadas condiciones ambientales. Así en el caso de las adicciones, se observa que el abuso de sustancias adictivas se acentúa en tiempos con altas tasas de desempleo o de recesión económica al intensificarse consecuentemente el estrés por motivos económicos (Dee, 2001).

RETOS SOCIALES DE LA GLOBALIZACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL: LA PROPUESTA PARTICIPATIVA

En un entorno económico incierto, la interacción laboral se traduce en flexibilidad e incertidumbre. La flexibilidad laboral se observa en aspectos tan diversos como: el tipo de contrato, la planificación de la vida laboral (ej. proyecto de jubilación anticipada), sus tiempos (ej. parcial, partido, flexible), su lugar (ej. teletrabajo). Todos estos factores determinan una realidad compleja que exige a los investigadores sociales interpretar un amplio conjunto de indicadores. De hecho, la lectura de datos aislados puede conducirnos a sobrevalorar o infravalorar aspectos claves, ya que por ejemplo, aunque se reduzca la cifra nacional de desempleo, no se estará mejorando la situación laboral de la nación, si el empleo que se generó es inestable, para lo cual junto al porcentaje de desempleo también debería observarse la duración de los contratos (Consejo Económico y Social, 1995).

Si bien es cierto que la flexibilidad laboral nos permite un mejor ajuste a los requerimientos de los procesos productivos, también puede generar numerosas distorsiones en la calidad de vida del trabajador (Peiro y Prieto, 1996). En países caracterizados por mercados laborales donde la oferta y demanda de trabajo no se ajustan adecuadamente, una mayor flexibilidad de las condiciones laborales conducirá a un previsible aumento de las desigualdades sociales (ej. ante la diferenciación de acceso y consecución de una formación tecnológica). Debido al poder de los demandantes de empleo, la abundancia de la mano de obra barata y las condiciones, en ocasiones infrahumanas, de trabajo, los mercados laborales no son estrictamente competitivos, lo cual justifica la presencia de los sindicatos de trabajadores u otros aparatos de denuncia social (Rocher, 1990).

El tema no deja de ser polémico por la diversidad de intereses que confluyen. Frente a estas opiniones adversas a la flexibilización, cada vez hay más voces que alertan del peligro de no saber adaptarse a las nuevas circunstancias del mercado de trabajo. Los bajos costes de la mano de obra en los países en vías de desarrollo atraen a las empresas internacionales, que trasladan a estos países sus centros de producción. En nuestro contexto, gran parte de la recuperación económica española se ha debido a las transferencias de la Unión Europea, y de hecho no sería el primer país europeo que pasa de expectativas de crecimiento económico positivas a crecimiento cero.

De lo que no hay duda es que la flexibilidad influye en nuestro modo de interpretar el trabajo y nuestra organización socio política y económica. Como resultado cultural, Huisman y Ridder (1991) identifican seis tipos de orientaciones laborales: sumisión, individualismo, pionero/experto, emprendedor, buscador de seguridad y familiar. De manera coherente con semejante incertidumbre y diversidad, la mentalidad individualista pragmática en el trabajador se perfila como una estrategia de supervivencia (García Lucio, 1995).

Las crecientes demandas sociales son resultado de situaciones de necesidad creadas por la reestructuración de este mercado socio económico y laboral. Muchas de estas exigencias surgen a partir de un acceso desigual al trabajo como valor normalizador e integrador. Además las crisis derivadas del déficit público, la falta de crecimiento económico o de inversión productiva no se justifican simplemente en base a los gastos ocasionados por las políticas de protección social (Bueno Abad, 1993).

Rifkin (1997) lo expone con claridad: «deberíamos empezar a pensar en formas alternativas a los planteamientos más habituales en torno al trabajo, a poner en marcha nuevos modos de generación de ingresos y de reparto de poder y generar una mayor confianza en el tercer sector, que a su vez, deberá permitir la reconstrucción de nuestras comunidades y nuestras culturas».

Como concluyen Torre y Garmendia (1997), las sociedades modernas dependen del conocimiento y del aprendizaje. El cumplimiento del requisito formativo de unos recursos humanos flexibles y adaptados a esta evolución permanente, depende en gran medida de la motivación (intereses, expectativas, sistema de recompensas, etc.) del capital humano en la consecución de este fin. Recientemente, hemos sido testigos de un incremento significativo de estudios científicos que relacionan la dotación nacional de capital humano con su crecimiento económico (Aghion y Howitt, 1998; Barro, 2001; Eliasson, 2001; Gemmell, 1995; Griliches, 1996; Hanushek y Somers, 2000; Haveman y Wolfe, 1984; Krueger y Lindahl, 1999; Temple, 2001; Wasmer, 2001), por lo que la consolidación de una sociedad con un mayor nivel educativo y un mejor estado de salud es, en definitiva, un reto para las sociedades modernas que pretendan alcanzar mayores niveles de prosperidad económica y social.

Por tanto, si partimos de la base de que el capital humano es esencial para el desarrollo

de las naciones, es indispensable analizar el creciente interés por el capital social como indicador de la formación del capital humano (Durkin, 2000; Lee y Croninger, 2001; Norton *et al.*, 1998; Rose, 2000; Sutherland *et al.*, 2001; Veenstra, 2001). Estas sinergias deben ser consideradas por los agentes sociales que deseen emprender acciones positivas, pues una mayor dotación de recursos en bienes y servicios que generen capital social, también será beneficiosa para la formación del capital humano. En definitiva, dada una dotación cultural, el crecimiento y desarrollo dependen ya no tanto de variables estrictamente económicas, sino de variables como el cambio en la tecnología disponible, el *stock* de capital social y el capital humano (Altman, 2001).

De cualquier manera, hay que ser cautos con el análisis del contexto de globalización económica y laboral, pues si bien sabemos que este fenómeno favorece la creación de riqueza, también puede contribuir a instituir la coexistencia de disparidades de bienestar y pobreza, el debate sobre diferentes modelos de desarrollo y de manera singular, nos sitúa frente a la necesidad de reconocer los contextos locales como protagonistas del cambio (Atte, 1992). La experiencia del contexto genera conocimientos, prácticas y alternativas de progreso que al mismo tiempo, se ajustan a las condiciones en las que las personas y sus grupos conviven (Campbell y Jovchelovitch, 2000).

Así, cada vez se presta una mayor atención al concepto integrador de capital social constatando la importancia de la comunidad en dichos procesos (Campbell, Wood y Kelly, 1999; Kawachi *et al.*, 1997; Lomas, 1998). Previamente, Putnam (1993) ya había subrayado la importancia de la cohesión social en la formación del capital social.

El énfasis en la identidad social es importante porque las personas que conviven en un espacio solidario e integrador se comprometen más con los objetivos del colectivo y se atribuyen mayores niveles de control sobre

sus propios entornos (Campbell, 2000). Si traducimos estas premisas al desarrollo organizacional, las personas y el trabajo son consideradas en sus procesos de cambio, como resultado de las transformaciones socioeconómicas y/o fruto de su capacidad de aprendizaje, crecimiento o estancamiento (Martin, 2002).

Este modelo supone el cambio de los derechos adquiridos (por ejemplo, prestaciones contributivas), al de los derechos participativos, entendiendo por participación lo que propone Atkinson (1993) para el modelo británico: trabajo asalariado o por cuenta ajena, la disponibilidad para trabajar, el desarrollo de actividades o cursos específicos destinados a la mejora de las cualificaciones, el sostenimiento económico de hijos o personas mayores, el voluntariado social, etc.

En España, López Garrido (1995) analiza la forma en la que factores como el paro de larga duración, los cambios familiares, las tendencias negativas ante el trabajo asalariado de la mujer, el envejecimiento de la población ponen en duda la garantía de ciertos derechos sociales recientemente conseguidos. Esta situación es agravada por la imagen del ciudadano como consumidor compulsivo de bienes y servicios y por las políticas agresivas de las empresas, o por decirlo con palabras del propio autor «el capitalismo de casino» (p.120). Ante el deterioro del estado de bienestar, es imprescindible plantearse estrategias alternativas en las que el capital social sea protagonista.

Por tanto, el desarrollo de nuestro capital social y la participación de sus miembros no sólo atañe a las organizaciones empresariales, sino que supone un reto para los poderes públicos que han de velar por la planificación de políticas de desarrollo integrales a largo plazo y de manera sostenible.

Pese a su talante democratizador, las definiciones de capital social y humano no se encuentran exentas de polémica y crítica. Por

su ambigüedad conceptual, corren el riesgo de situar en la base poblacional la causa de los procesos de marginación, obviando las condiciones macrosociales y económicas (Baum, 1999, Labonte, 1999, Muntaner y Lynch, 1999).

Una solución de compromiso podría consistir en profundizar en los conceptos de capital social y desarrollo económico desde una posición combinada de lo macro social (ej. influencia de las políticas internacionales) y lo micro (ej. la importancia de la participación de los miembros de un entorno organizacionales o comunidades concretas).

Se trata de asumir el protagonismo de la sociedad civil en un entorno turbulento e individualista. Dicho protagonismo precisa el descubrimiento y asunción de responsabilidades locales y personales. Esta reflexión conlleva una profunda revisión de las prácticas profesionales y políticas y su papel en la resolución y abordaje de las necesidades de un desarrollo económico sostenible (Cortina, 1994).

La conciencia y el activismo cívico, junto con el gobierno democrático de la economía y de la sociedad civil han de poder conciliarse. La participación es en sí misma una necesidad social. Participando la persona desarrolla su capacidad de responsabilizarse con una organización y un entorno, de comunicarse con sus semejantes, mejora su calidad de vida y como base del apoyo social es una fuente primordial de bienestar (Gracia, Herrero y Musitu, 1995).

Al fin y al cabo, la participación comunitaria integra campos interdisciplinarios tan amplios como el estudio de las necesidades sociales, las representaciones sociales y sus identidades y el correspondiente reparto de poder. Para los agentes sociales, la interacción trabajador – organización, individuo – sociedad sigue siendo la asignatura pendiente (Markova, 2000).

Pese a las limitaciones y críticas del capital humano, y sobretodo, del capital social, entre las principales estrategias fomentadas por el Banco Mundial para potenciar el desarrollo se encuentran: el crecimiento económico, tal que el trabajo dote a los individuos de recursos que les permita cubrir sus necesidades básicas, la inversión en salud y en nivel educativo que les permita ser más productivos, y por último, el establecimiento de redes sociales seguras que protejan a todos los ciudadanos, pero en especial, a los más vulnerables (Moser, 1997). En definitiva, como apunta el premio Nobel en Economía, Manfred Max Neef, a la hora de diseñar las estrategias que fomenten un mayor desarrollo económico es necesario tener presente su dimensión humana. La «Economía a Escala Humana» representa por así decirlo, un retorno a la sensatez y al sentido común, es una economía que sin ser espectacular, apunta a la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales. Se trata de crear un entorno competente, en el que la riqueza que se genere en las comunidades sea repartida equitativamente entre sus miembros, lo cual fomentará no sólo que se desarrolle equilibradamente la sociedad, sino que este desarrollo sea a su vez sostenible. Tal y como planteábamos en la introducción del presente artículo, aquellas naciones que sean conscientes de la necesidad de apostar por la inversión en el ciudadano, en el ámbito educativo, sanitario y social, se encontraran en la disposición privilegiada de generar y preservar su riqueza.

BIBLIOGRAFÍA

- AGHION, P. y HOWITT, P. (1998). *Endogeneous growth theory*. MIT Press: Cambridge.
- ALTMAN, M. (2001). Culture, human agency and economic theory: culture as a determinant of material welfare. *The Journal of Socio-Economics*, 30, 379-391.
- ARGYRIS, C.H. y SCHÖEN, D.A. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Addison-Wesley. Reading.
- ATTE, O. (1992). *Indigenous local knowledge as a key to local level development: possibilities, constraints and planning issues*. Ames: Iowa State University.
- ATKINSON, A.B. (1993). Beveridge, the National Minimum, and its Future in a European Context. En L.Ayala (1995). *Hacia un nuevo modelo de protección social*. *Revista Documentación Social*, 99-100, 75-104.
- BANKSTON, C. y ZHOU, M. (2002). Social capital as process: the meanings and problems of a theoretical metaphor. *Sociological Inquiry*, 72, 285-317.
- BARRO, R. (2001). Education and economic growth. En J. Helliwell (ed.). *The contribution of human and social capital to sustained economic growth and wellbeing: International Symposium Report*. Human Resources Development Canada and OECD.
- BAUM, F. (1999). Editorial. Social Capital: Is it good for your health? Issues for a public health agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 53, 195-196.
- BECKER, G. y MURPHY, K. (1988). *Social economics. Market behavior in a social environment*. England: Harvard University Press.
- BJØRNSKOV, C. (2003). The happy few: cross-country evidence on social capital and life satisfaction. *Kyklos*, 56, 3-16
- BROOKS, N. (2001). The effect of community characteristics on community social behavior. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 44, 249-267.
- BUBOLZ, M. (2001). Family as source, user, and builder of social capital. *The Journal of Socio-Economics*, 30, 129-131.
- BUCKLEY, W. (1978). *La sociología y la moderna teoría de sistemas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- BUENO ABAD, J.R. (1993). *Los servicios sociales como sistema de protección social*. Valencia: Nau Llibres.
- CALLAHAN, S. (1996). Capital that counts. *Commonwealth*, 123, 7-8.
- CAMPBELL, C. (2000). Social capital and health: contextualising health promotion within local community networks. En C.Campbell y S.Jovchevitch (Eds.). *Health community and development: towards a social psychology of participation*. *Journal of Community Applied Social Psychology*, 10, 225-270.

- CAMPBELL, C. y JOVCHELOVITCH, S. (2000). Health community and development: towards a social psychology of participation. *Journal of Community Applied Social Psychology*, 10, 225-270.
- CAMPBELL, C., WOOD, R. y KELLY, M. (1999). *Social capital and health*. London: Health Education Authority.
- COLEMAN, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- (1990). *Foundations of Social Theory*. England: Harvard University Press.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995). *España 1994. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CORTINA, A. (1994). *Ética de la sociedad civil*. Madrid: Anaya.
- DAVIS, L.E. y TAYLOR, J.C. (1972). *Design of Jobs*. Londres: Penguin Books.
- DEE, T. (2001). Alcohol abuse and economic conditions: Evidence from repeated cross-sections of individual level data. *Health Economics*, 10, 257-270.
- DUFWENBERG, M. y LUNDHOLM, M. (2001). Social norms and moral hazard. *The Economic Journal*, 11, 506-525.
- DURKIN, J. (2000). Measuring social capital and its economic impact. *Working Paper University of Chicago*.
- ELIASSON, G. (2001). The role of the knowledge in economic growth. En J. Helliwell (ed.). *The contribution of human and social capital to sustained economic growth and wellbeing: International Symposium Report*. Human Resources Development Canada and OECD.
- EPSTEIN, J., WILLIAMS, C. y BOTVIN, G. (2002). How universal are social influences to drink and problem behaviors for alcohol use? A test comparing urban African-American and Caribbean-American adolescents. *Addictive Behaviors*, 27, 75-86.
- FUKUYAMA, F. (1999). *The great disruption*. New York: Free Press.
- GARCÍA LUCIO, A. (1995). Tendencias que marcarán el próximo futuro en la España de los 90. *Revista Documentación Social*, 99-100, 181-183.
- GARMENDIA, J.A. y PARRA, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus.
- GEMMELL, N. (1995). Endogenous growth, the solow model and human capital. *Economics of Planning*, 28, 169-183.
- GIL-LACRUZ, A.I. (2004). Análisis económico del consumo de alcohol entre los jóvenes: capital humano, capital social y bienestar. Tesis doctoral. Universidad de Zaragoza.
- GIL-LACRUZ, M. (2000). Salud y fuentes de apoyo social. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- (2002). Sistema Sanitario y Comunidad. Tesis doctoral. Universidad de Zaragoza.
- GRACIA, E., HERRERO, J. y MUSITU, G. (1995). *Apoyo social*. Barcelona: PPU.
- GRILICHES, Z. (1996). Education, human capital and growth: a personal perspective. *NBER Working Paper n° 5426*.
- HANCOCK, T. (2001). People, partnerships and human progress: building community capital. *Health Promotion International*, 16, 275-280.
- HANUSHEK, E. y SOMERS, J. (2000). Schooling, labor force quality and the growth of nations. *The American Economic Review*, 90, 1184-1208.
- HAVEMAN, R. y WOLFE, B. (1984). Schooling and economic wellbeing: the role of non market effects. *Journal of Human Resources*, 19, 378-407.
- HOFFERTH, S. (1982). The development of social capital. *Rationality and Society*, 11.
- HUISMAN, D. y RIDDER, W.J. (1991). National economic debat: opreop tot deel name. Stichting. Maatschappij y Onderneming. La Haya: SMO. *Informatief*, 9, 1-4.
- KAWACHI, I., KENNEDY, B., LOCHNER, K. y PROTHROW-STITH, D. (1997). Social capital, income inequality and mortality. *American Journal of Public Health*, 87, 1491-1498.
- KRUEGER, A.B. y LINDAHL, M. (1999). Education for growth in Sweden and the world. *Swedish Economic Policy Review* 6, 289-339.
- LABONTE, R. (1999). Social capital and community development: practitioner emptor. *Australia and New Zeland Journal of Public Health*, 23, 430-433.

- LEE, V. y CRONINGER, R. (2001). The elements of social capital in the context of six high schools. *Journal of Socio-Economics*, 30, 165-167.
- LOMAS, J. (1998). Social capital and health: implications for public health and epidemiology. *Social Science and Medicine*, 47, 1181-1188.
- LÓPEZ GARRIDO, D. (1995). Hacia una nueva etapa de la democracia española. *Revista de Documentación Social*, 99-100, 106-121.
- LOURY, G. (1977). A dynamic theory of racial income differences. En P. Wallace y A. LaMond (eds.) *Women and employment discrimination*. Lexington, MA: Lexington Books.
- MARKOVA, I. (2000). *Psychology and Social Change*. L.S.E. Seminar Series.
- MARTÍN, P. (2002). Demandas y recursos del ambiente laboral: una extensión del modelo psicológico: validación del instrumento. Conductas de innovación de contenidos. *Apuntes de Psicología*, 17, 235-248.
- MAYO, E. (1977, trad.). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- MCCLELLAND, D. (1968). *La sociedad ambiciosa*. Madrid: Guadarrama.
- MOSER, C. (1997). The asset vulnerability framework: Reassessing urban poverty reduction strategies. *World Development*, 26, 1-19.
- MUNTANER, C. y LYNCH, J. (1999). Income inequality, social cohesion and class relations: a critique of Wilkinson's neo Durkheimian research program. *International Journal of Health Services*, 29, 59-81.
- NORTON, A. (2001). The market for social capital. *Policy*, autumn, 40-44.
- NORTON, E., LINDROOTH, R. y ENNETT, S. (1998). Controlling for the endogeneity of peer substance use on adolescent alcohol and tobacco use. *Health Economics*, 7, 439-453.
- OCDE (2001). *The wellbeing of Nations: The role of human capital and social capital*. Paris: OECD Publications.
- PEIRO, J.M. y PRIETO, A. (1996). *Psicología del trabajo*. Volumen 1. Madrid: Eudema.
- PUTNAM, R. (1993). *Making democracy work*. New Jersey: Princeton University Press.
- RIFKIN, J. (1997, trad.). *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- ROCHER, G. (1990). *Introducción a la sociología general*. Barcelona: Herder.
- ROSE, R. (2000). How much does social capital add to individual health?. A survey study of Russians. *Social Science & Medicine*, 51, 1421-1435.
- SARRIES, L. (1993). *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad posmoderna*. Zaragoza: Mira editores.
- (1997). El modelo de formación continua en Navarra y País Vasco. Análisis y problemas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77-78, 307-338.
- SUSMAN, G.I. (1970). The impact of automation on work group autonomy and task specialization. En L.E. Davis y J.C. Taylor (Eds., 1972): *Design of jobs*. Londres: Penguin Books.
- SUTHERLAND, I. y SHEPHERD, J. (2001). The prevalence of alcohol, cigarette and illicit drug use in a stratified sample of English adolescents. *Addiction*, 96, 637-640.
- TEMPLE, J. (2001). Generalization that aren't? Evidence on education and growth. *European Economic Review*, 45, 905-918.
- TOFFLER, A. (1997). *La tercera ola*. Barcelona: Plaza y Janes.
- TORRE, Y. y GARMENDIA, J.A. (1997). Introducción. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77-78, 9-11.
- VEENSTRA, G. (2001). Social Capital & Health. *Printemps*, Spring, 72.
- WASMER, E. (2001). Measuring human capital in the labor market. The supply of experience in 8 OECD countries. *European Economic Review*, 45, 861-874.
- WHITELY, W., PEIRO, J.M. y SARCHELLI, G. (1995). Rejoinder. Conceptual, epistemological and methodological issues in work role development; a reply. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 1, 9-36.

RESUMEN En un contexto de globalización, la capacidad de procesar información es un factor clave para el correcto desarrollo económico de las sociedades modernas. El cumplimiento del requisito formativo de unos recursos humanos flexibles y adaptados a esta evolución permanente, depende en gran medida de la motivación (intereses, expectativas, sistema de recompensas, etc.) del capital humano en la consecución de este fin. Medidas destinadas a potenciar la productividad de los individuos mejorando su nivel educativo o estado de salud, deben ser complementadas con medidas que generen un clima de confianza entre sujetos, tal que se coordinen de manera efectiva en la consecución de los objetivos personales y profesionales. Por tanto, estos objetivos no son exclusivamente empresariales, sino de toda unidad de decisión: individuo, familia, empresa o comunidad.