

Editorial

La creación de capital humano es por naturaleza un proceso social, no individual. Las capacidades humanas adquiridas aumentan si una generación le enseña a la siguiente lo que ha aprendido, a fin de que la segunda generación pueda dedicarse a ampliar el conocimiento existente y adquirir nuevas capacidades en lugar de dedicarse a volver a descubrir y volver a aprender lo que la generación anterior ya sabe.

Como resultado de todo esto, asistimos a un mayor replanteamiento de la forma en que el capital debe dirigirse en una empresa. El cambio más visible es la migración del foco sobre el capital financiero y físico, hacia la dirección experta del capital humano; razón por lo que la gente es el medio primario de ventaja competitiva. Sin embargo, si se admite el cambio hacia una economía basada en el conocimiento, también se debe aceptar que los profesionales ya no pueden sentarse y esperar que sus años de trabajo duro le proporcionen dinero para el resto de su vida. Van a necesitar planificar periodos en los que se refresque su capital, y en los que como mínimo, actualicen su base de conocimiento y en algunos casos consideren una transformación total de su estructura de carrera.

Además las empresas ya no pueden esperar que sus empleados construyan su capacidad de conocimiento según la función que desempeñen en la actualidad; debe haber un equilibrio entre el conocimiento que las personas quieren adquirir y aquel que la empresa quiere que ganen respaldo por una elección y acción personal para generar los cambios en las empresas y sociedades. En este sentido y con la expectativa de la generación de conocimientos y su utilidad ponemos a consideración de la comunidad académica la Revista Panorama Económico de la Facultad de Ciencias Económicas, cuyo contenido está fundamentado en investigaciones que contribuyan a enriquecer el conocimiento de las personas en el ámbito empresarial.

