

PROFESIÓN TURÍSTICA:
Perspectivas de estudio desde la economía basada en el conocimiento

Laura Peñaloza Suárez

Facultad de Turismo
Universidad Autónoma del Estado de México.
mail

J. Lourdes Medina Cuevas

Facultad de Turismo
Universidad Autónoma del Estado de México.
mail

Ruth Vargas Leyva

Instituto Tecnológico de Tijuana
mail

Alma Herrera Márquez.

Universidad Nacional Autónoma de México
mail

RESUMEN

El presente documento se inscribe en la perspectiva de la economía basada en el conocimiento, para delimitar los ejes teóricos que sustentan el análisis de la profesión turística; enfatiza desde un marco explicativo, la necesidad de estudiar al capital humano en el campo del turismo en un proceso de constante innovación; su abordaje identifica a dicho capital como un elemento intangible que accede al ejercicio de prácticas multifacéticas en campos profesionales emergentes, que a su vez define una dinámica cambiante de los mercados y de los procesos de formación profesional, desarrolla nuevos modos de gestionar el conocimiento en la práctica turística, y en consecuencia una práctica diversificada del talento humano en el ámbito empresarial.

Palabras clave: Profesión turística, economía basada en el conocimiento, capital humano,

TOURISM MAJOR:
Study perspectives from knowledge-based economy

Laura Peñaloza Suárez

Facultad de Turismo
Universidad Autónoma del Estado de México.
mail

J. Lourdes Medina Cuevas

Facultad de Turismo
Universidad Autónoma del Estado de México.
mail

Ruth Vargas Leyva

Instituto Tecnológico de Tijuana
mail

Alma Herrera Márquez.

Universidad Nacional Autónoma de México
mail

ABSTRACT

This document is part of the perspective of knowledge-based economy, to outline the theoretical axes underlying the analysis of the tourism professional; from an explanatory framework, it emphasizes the need to study human capital in the field of tourism in a process of constant innovation, its approach identifies capital as an intangible element that accesses the exercise of multi-faceted training in professional emerging fields, which in turn defines a changing market dynamics and professional formation processes, it takes an individual and collective social responsibility to develop new ways of managing knowledge.

Key words: Tourism profession, Knowledge-based economy, Human capital.

INTRODUCCIÓN

La profesión turística vista desde la perspectiva de la economía basada en el conocimiento, emerge de la relación entre la producción y el consumo de bienes y servicios, en donde la participación profesional en el campo del turismo, manifiesta valores orientados al conocimiento, manejo de la información y desarrollo de las organizaciones turísticas; capacidad de emprendimiento de las actividades productivas, alternativas e innovadoras, para este campo profesional.

Así la teoría del capital humano, aporta los fundamentos que explican esta relación productiva donde el empleador y trabajador se constituyen como elementos intangibles que participan en tareas emergentes, dinamizadoras y actuales del turismo desde el contexto económico y social.

En los siguientes apartados se fundamenta: La economía basada en el conocimiento y su perspectiva en el turismo, el capital humano como eje central en el desarrollo de la profesión turística y los profesionales en turismo y su compromiso en las empresas socialmente responsables.

En el primero se reconoce a esta nueva economía como un fenómeno, cuyos rasgos tienen incidencia global que modifica las escalas o unidades económicas más reducidas a países, regiones, ciudades, sectores y empresas, mediante la gestión del conocimiento y del quehacer de los agentes sociales conformados por las organizaciones, las herramientas tecnológicas, y por el desarrollo de la profesión.

En el segundo, el capital humano como elemento intangible, se reconoce en el desarrollo de la profesión turística por sus funciones multidisciplinarias, que dan importancia social a su profesionalización, viendo a este capital no solo como elemento de rentabilidad de la inversión del mercado de trabajo sino que a través de la discusión teórica identifica el papel que juega en lo social, cultural y productivamente.

Finalmente, se plantea que a partir del análisis de los profesionales en turismo y la orientación de estudio de la profesión en el desarrollo de talentos, se genera un compromiso del capital humano en las empresas socialmente responsables que se distingue en la dimensión microeconómica de la actividad turística.

La economía basada en el conocimiento y su perspectiva en el turismo

La transición y modificación de los modos sociales de producción, han reorientado el papel de la economía en el desarrollo socio-productivo del mundo laboral; las nuevas tendencias económicas ponen en práctica las formaciones y su inserción competitiva en la sociedad, implicando una conexión entre escenarios, agentes y estilos de vida, para

crear ambientes productivos que van más allá de una cifra de empleos, inversiones o rentabilidades.

En esta conexión se asume un nuevo papel en la generación y perfeccionamiento de talentos humanos, que permite reorientar el sentido de sus recursos intangibles como el capital humano, en trabajadores competitivos y capaces de desempeñar funciones demandadas por una sociedad evolutiva y constituida de manera emergente; por lo que en actividades como el turismo, lleva a comprender la importancia de éste capital dentro de las movildades sociales y físicas, para entender los roles que tiene en ello, la cultura y la práctica social que dan sentido al estudio de las profesiones.

El desarrollo de la profesión turística ante la nueva economía, recae en la organización productiva relacionada con las demandas de servicios turísticos y las necesidades sociales, dicha organización productiva evoluciona y modifica las condiciones de vida de las comunidades, en donde el turismo determina el uso, manejo y aprovechamiento de conocimientos de los profesionales que trazan una nueva orientación en el mundo laboral.

Como lo señalan Gomís, González, Pérez y Rubio (2005:153), “los núcleos de transformaciones que vive la sociedad actual enfatizan la complejidad de las actividades turísticas a partir de los ámbitos de la información y la comunicación”, estableciendo criterios analógicos cuyo estudio ofrecen la alternativa por la forma en que converge en la sociedad del conocimiento y su relación con los cambios sociales y las acciones inter y multidisciplinarias en que se da esta actividad.

Si bien estas alternativas se suman a la posibilidad de un nuevo desarrollo turístico, también implican crear, compartir, transmitir y aplicar conocimientos turísticos que mediante el talento de su capital humano, cedan de forma ágil y flexible, la relación oferta y demanda del mercado turístico, para atender y mejorar el desarrollo de estrategias comerciales y la participación en una economía dinamizada.

Tanto por los flujos financieros, las alianzas comerciales, la conformación de empresas productivas de servicios y los procesos innovadores que se dan a través del liderazgo en la organización de viajes, desarrollo de talentos y la cualificación de su capital humano, los profesionales se orientan como trabajadores del conocimiento turístico, ya que las formas de movilización de los medios de producción y de coordinación del trabajo, multiplican el poder de la cualificación de las personas que en él trabajan, y los cambios de paradigmas generados en el desarrollo económico-social de cada lugar, aplicando las herramientas, estudio y organización del trabajo manual a la productividad y experiencia.

Como lo señala Arbonés (2006:11-12) “el conocimiento esta inmerso en las

espirales del cambio y de la nueva economía, la inversión que se haga en conocer como conocemos, implica responsabilidad y compromiso que marcará el futuro de los sistemas organizativos donde las personas como agentes clave de cualquier organización tienen una conectividad entre su capacidad humana de aprendizaje y el trabajo desarrollado en colectivo”. Por tanto, se considera que el turismo tiene nuevas exigencias de desarrollo profesional, que a la luz de esa necesidad de conectividad, le llevan a instrumentar propuestas formativas innovadoras para enfrentar las dificultades del campo social, laboral y profesional que se demandan en el entorno económico, tecnológico y científico, y socializar sus talentos e información que le contextualiza y conecta en lo profesional.

En el mundo de trabajo las profesiones asumen un papel fundamentalmente instrumental consideradas como elementos intangibles, su capacidad en el turismo funciona como motor en el desarrollo regional y en la generación de empleos, realza las condiciones emergentes del mejoramiento social del país y pone en práctica, las formaciones y su inserción competitiva; por lo que desde la economía basada en el conocimiento, se suma el aprovechamiento individual y colectivo de los procesos de capacitación y formación permanente, crea una cultura de innovación en estrecha cooperación y socializa el desarrollo cultural de las personas, a través de procesos escolares y sociales.

En esta dinámica la profesión turística asume tareas que son observadas por el desarrollo de la actividad que ha impulsado nuevas marcas en la economía internacional, la reflexión del papel que juegan campos profesionales emergentes, relacionadas con el viaje, el uso de servicios, las llegadas de turistas en el mundo son indicadores de tendencia, ejemplos como el que, cerca de 900 millones de llegadas en el 2008 dan una idea de su importante crecimiento al volumen registrados del 5.5%, promedio anual (OMT 2010) reconociendo que el vínculo entre la economía y el turismo es apoyada por los avances de las ciencias, la tecnología, la comunicación y la información.

Como señalan Robles, Molina y Fuentes (2005) la producción, distribución, uso y aprovechamiento de conocimientos e información, son relevantes por que permiten que los profesionales incidan en el ámbito laboral, profesional y social como ejercicio de ciudadanía. Así se infiere que en profesiones como el turismo, el individuo se enfrenta a un entorno cambiante, competitivo y complejo, que le demanda mayor capacidad de adecuación al mundo laboral para mantener sus niveles de vida y bienestar.

Si bien, Drucker (2006) argumenta que el conocimiento no es un recurso más en la ecuación de los factores de producción: tierra, trabajo y capital, sino que es el único recurso significativo, que trata de recuperar todo lo que el ser humano ha desarrollado sobre su capacidad de conocer, el conocimiento tiene un sentido en el campo del turismo por representar una ventaja competitiva cuando, gestiona, alienta y promueve la articulación de sistemas organizativos y el aprovechamiento de las capacidades de todas

las personas, sin perder de vista, que la división del trabajo tiende a la especialización y a la fragmentación de saberes, donde los profesionales en el campo de estudio manejen activos emocionales y relaciones personales para intercambiar conocimientos y establecer sinergias en el desarrollo de sus prácticas.

Las influencias de la globalización en la producción y en el consumo de bienes y prácticas sociales, han adoptado en el turismo, una aproximación transnacional que busca comprender la conectividad entre el modelo–origen–destino y las manifestaciones del viaje humano contemporáneo basado en la investigación de las ciencias sociales que estudian las relaciones invitado–anfitrión, tipologías de turistas, motivaciones del viajero, orientación económica y de gestión, calidad de la hospitalidad como lo sitúan Coles, Duval y Hall (2005).

Analizar las estructuras productivas del turismo nos lleva a observar que en la economía del conocimiento existen códigos que hacen que las relaciones espacio temporales pueden ser determinantes en los avances de la actividad como en el transporte, en la tecnología, en las comunicaciones y faciliten la comprensión de los cambios de patrones que vive la sociedad y los escenarios generados por los distintos estilos de vida, como lo señala Gutiérrez (2005) quien reconoce las capacidades intelectuales como principal fuente de valor en la economía actual llevan a examinar con diligencia y en profundidad, los efectos del conocimiento y su transición entre modos sociales de producción, estrategias de crecimiento y desarrollo económico, señalando que las profesiones albergan y alientan la innovación permanente en la economía del conocimiento.

En la profesión turística hace falta conformar una espiral de creación y difusión de conocimientos que promueva productos, servicios y bienestar para el ciudadano, ya que como refiere Arbonés (2006:53) implica nuevos espacios de aprendizaje, modelos organizativos, conocimientos, redes de empresas y teletrabajo y la coordinación y cooperación de las personas.

Los códigos profesionales en el desarrollo de la economía del conocimiento, consolidan espacios de participación de la empresa turística, para derivar en el empleo la necesidad de un trabajador no solo operativo y mecánico, sino como lo dijera Drucker (2006), un trabajador del conocimiento, que sea visto como un ejecutivo, que tiene un espacio para moverse, es capaz de mantener mejores relaciones humanas y tiende a dilucidar diversos aspectos para ser una persona eficaz, capaz de organizarse y trabajar bien, para desarrollar hábitos de eficacia, gestionar el tiempo, colaborar con el resto del equipo y realizar aportaciones que orienten sus esfuerzos en aquellas tareas que son mas importantes para conseguir buenos resultados y tomar decisiones empáticas.

Coles, Duval y Hall (2005:186) señalan que el turismo y el turista contraen

espacios intelectuales asentados en la interdisciplina y enriquecen la diversidad teórica de otros campos, demandan la producción de conocimientos elaborados en el contexto de aplicación, para mostrar la necesidad de que el profesional debe cubrir una función coherente al desarrollo turístico del lugar, empresa, servicio, organización y crear situaciones propicias para retroalimentar de manera innovadora sus tareas.

Esa función se señalaba desde los estudios abordados por Gomís, González, Pérez y Rubio (2005) como los núcleos de transformaciones que convergen en la sociedad del conocimiento, y su relación con los cambios sociales que como infieren Coles, Duval y Hall (2005) den importancia al individuo en la vida cotidiana, para que los profesionales en el campo turístico ingresen y se mantengan en un mundo laboral vigente. Aunque este nuevo paradigma reconoce la necesidad de socializar experiencias, en formación de capital humano e investigación, implica a su vez la especialización para comprender los escenarios cambiantes en ese mundo de trabajo donde las empresas, mantienen una responsabilidad social acorde con las necesidades del propio entorno.

La economía basada en el conocimiento ha permitido que a nivel macroeconómico se distingan acciones de desarrollo viendo al conocimiento como objeto y contenido de transferencia; sin embargo, partiendo de esos principios existen otras teorías que identifican el desarrollo individual, organizacional y social con base en la capacidad de personificar los valores y los compromisos de los profesionales como la teoría de desarrollo basada en el conocimiento, la cuál confluye en la disciplina económica a partir del desarrollo específico de las empresas y su contexto; esta teoría genera estrategias de diagnóstico, para crear las posibilidades normativas y condiciones organizacionales, comprende los procesos de formación de redes de conocimiento, y como refieren Valenti (2002), Carrillo (2004) Tood y Nájera (2004) las teorías de desarrollo basado en el conocimiento requieren de la participación del individuo en una infraestructura social y un desarrollo de capital humano como agentes de conocimiento.

Autores como Chang (2007), Hall y Williams (2008), Matías, Nijkamp y Salmento (2009) hacen hincapié en que en la actividad turística requiere emprender acciones que le permitan competir en mercados cambiantes y complejos, para favorecer a los profesionales en turismo, sus condiciones de vida y el mejoramiento de su economía, salud, educación y cultura, por lo que las teorías de la economía basada en el conocimiento y del desarrollo basado en el conocimiento se complementan para potenciar el desarrollo de dicha profesión y de sus agentes de conocimiento entendiendo sus diferencias cualitativas y sus necesidades permanentes de formación.

El capital humano como eje central en el desarrollo de la profesión turística.

Comprender la importancia del capital humano que se desarrolla profesionalmente

en el campo del turismo, implica reconocer que en tiempos actuales es un elemento intangible que genera beneficios a la sociedad. Su estudio ha incidido en la creación de una cultura de trabajo diferente, que compromete a los trabajadores con nuevos requerimientos de productividad, a elevar la competitividad de las empresas y a modificar la atención profesional de la producción de bienes y servicios necesarios para el desarrollo del mundo laboral. Economistas, organizaciones y empresarios enfatizan la importancia que tiene el crear, competir y desarrollar diferentes talentos para dar nuevo sentido a la vida profesional de los individuos.

La teoría del capital humano, percibida por las teorías economicistas con un sentido de productividad y eficiencia, ha incluido desde las capacidades útiles de los habitantes de un país heredadas o adquiridas; un capital humano que contribuye al tratamiento de fenómenos macroeconómicos, educativos, de tierra y de salud, hasta el estudio del valor económico de la educación.

Theodore W. Schultz iniciador de esta teoría recorrió por más de dos décadas y hasta finales de los ochenta la importancia como inversión al capital humano, él y sus precursores Adam Smith, H. Von Thunen, Irving Fisher y Marshall (citados por Wahaid, 2002) se remitían al estudio de renta real, escolarización y la cualificación de los recursos humanos en y para el trabajo como una fuente de flujos adicionales de renta que contribuía al crecimiento económico precedente de los rendimientos del trabajo en servicios con valor económico, donde los salarios y las ocupaciones fueron proporcionando datos sobre los precios de producción clasificados en grupos homogéneos y con niveles de medición, dados por la escolaridad, sexo, edad, ocupaciones y clasificación jerárquica, entre otros.

Su importancia derivó en el estudio del mercado de trabajo donde las profesiones jugaron un papel fundamentalmente operativo–instrumental. Teodoro Schultz argumentaba en el marco macroeconómico que la gente adquiere conocimientos y habilidades útiles lo que constituye el capital sustancial de la inversión. Así, capital, trabajo e inversión generada en los individuos dieron referentes para facilitar el crecimiento económico de un país y la rentabilidad en procesos que incidían en el desarrollo de ocupaciones con mayor especialización.

En consecuencia, en la necesidad de profesionalizar las actividades productivas como un elemento central en la consolidación de cuadros ocupacionales que requerían especializar sus labores productivas en un mercado de trabajo congruente al crecimiento económico y desarrollo social de cada lugar.

Los estudios realizados a partir de los años 80, por Shultz (1983) y sus colegas como Becker (1983) y Mincer (1986), rescataron el estudio de las capacidades y habilidades del individuo como puntos esenciales en su desarrollo productivo.

Becker (1983 y 1985) señalaba que el capital humano era relevante por las capacidades productivas de un individuo, adquiridas por la acumulación de conocimientos generales o específicos y evaluadas por la diferencia entre el costo y los gastos de educación, el nivel de productividad, el salario que reciben al estar inmersos en la vida activa y sus rentas futuras y aunque resalta la importancia de la capacidad y las habilidades del individuo y señala la potencia de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje) su estudio se limitaba a ver la generalidad de los grupos de trabajo, sentando la base para considerar las formas de conocimiento acumulados que permitieron a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico.

Edwinsoon y Mabre (2000) definieron al capital humano como las capacidades, conocimientos, destrezas y experiencias de los empleados y directivos de la empresa, idóneos para generar una organización inteligente en ambientes competitivos y cambiantes, por lo que en la profesión turística, podemos observarlo a partir de reconocer que dicho capital es capaz de dinamizar todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar desde su ámbito profesional.

Viendo que el capital humano constituye un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la atención de servicios de apoyo al viajero, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad en el campo del turismo puede retribuir sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: del aprendizaje organizado a través de la educación formal e informal, del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo en las organizaciones, y de acuerdo con cada individuo y el contexto de uso.

Si como refiere Aronson (2007:10), Shultz y Becker (1993) con el estudio de este capital, la posición de la educación como una inversión susceptible de cálculo sobre su rentabilidad, refiere a un escenario con el que se legitima la conexión entre formación y remuneración, sin embargo, no se plantea como un elemento que fundamente la posición de las instituciones educativas y su relación con el ámbito productivo.

El capital humano asociado al conjunto de bienes intangibles apropiados para el mejoramiento del rendimiento laboral de los trabajadores da identidad productiva a una profesión; por ello, en la profesión turística asume un papel protagónico si reconocemos la importancia del conocimiento que adquieren los individuos a lo largo de la vida y que como señala Riel Miller (2006) ofrece la capacidad de producir bienes, servicios e ideas bajo condicionantes tanto de mercado como de la vida social.

Esta interrelación, asocia el concepto de capital humano con el conocimiento de las personas (capacidad y compromiso), e involucra las competencias desarrolladas a

partir de sus conocimientos, habilidades y cualidades profesionales, en su capacidad de innovar y mejorar, con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad) que se tiene en la actuación laboral; como señalaba Shultz (1992: 268) el capital humano, entendido por la interrelación de actividades organizadas aumenta las capacidades humanas y mejoran las perspectivas para explicar la construcción de una profesión.

En esta construcción se identifica con Schultz (1992:13-22), en su libro "Restablecimiento de equilibrio económico", los orígenes, la existencia y las consecuencias de los desequilibrios económicos que son tratados como hechos económicos que determinan la eficiencia y éxito de los individuos, por lo que se infiere que el desarrollo de una actividad empresarial turística, con especial énfasis en su capital humano, implica restablecer su equilibrio, entre el desarrollo humano y su papel como profesional, asume que la especialización como clave de los más modernos incrementos de ingresos, tiende a recrear una economía basada en el conocimiento mediante los avances tecnológicos, observándose como un intangible, que transforma la sociedad al ser estudiado en la dinámica del mundo laboral.

"Las aptitudes innatas y adquiridas de las personas, de individuos o de familias, son importantes por la experiencia" (Schultz 1992:17) por lo que el capital humano como eje central en el desarrollo de una profesión y del desarrollo de una actividad productiva reconoce que la producción del conocimiento se ha tornado altamente especializada, y que la proliferación de la calidad y cantidad de este capital se ha convertido en una de las principales fuentes de ingresos adicionales para los distintos agentes que se reconocen como trabajadores del conocimiento.

Desde el discurso de Shultz (1993) se enfatiza en la capacidad y eficiencia de las entidades económicas como consecuencia de las acciones sociales, políticas y económicas de los seres humanos, y aunque estas se abordan estadísticamente, en un período y espacio temporal, no se aprecia el papel que tiene el capital como un intangible que aumenta por medio de la experiencia, la instrucción y sus capacidades innatas y adquiridas, en un desarrollo profesional, por lo que B. Clark citado por Shultz (1992:34) refiere a que la mejor parte del pensamiento económico es tratar a los empresarios como prácticos agentes humanos que están motivados por incentivos económicos y cuyos actos son aptos para el análisis económico lo que permite observar que cada empresario posee una provisión de capital humano que se potencializa al involucrarse como agentes activos económicos que organizan empresas y se responsabilizan de su rendimiento a la reducción de ingresos, apuestan a nuevas ideas en los negocios, la ciencia, el arte y la organización de instituciones sociales, y cuando las condiciones sociales cambian, el agente humano actúa para recuperar el equilibrio a partir de su desarrollo y labor profesional.

La propuesta iniciada por Shultz y retomada por Backer, dio un claro sentido al

rol que tienen los empresarios como agentes innovadores desde su nivel microeconómico, dado que mantienen la capacidad para percibir la existencia de oportunidades, identificar y marcar el valor económico de las personas; sin embargo cuando el empresario al obtener ganancias alternativas por el tiempo que dedica a sus tareas, señala que la capacidad empresarial es parte de la provisión de capital humano, por tanto que el costo de oportunidad de la capacidad empresarial determina el valor del tiempo de los empresarios Becker (1993: 49), desde la teoría del capital humano se abordan elementos cuantificables como resultados de la medición que se hace de la rentabilidad de ese capital, pero se omiten tres aspectos importantes en el desarrollo de ingresos que son la especialización, los desequilibrios obtenidos por los adelantos tecnológicos y la proliferación de capital humano y, el papel de los empresarios como agentes empresariales en la toma de decisiones y el manejo del riesgo.

En conjunto con la dinámica de la economía y el desarrollo basado en el conocimiento la teoría del capital humano ayuda a explicar la oportunidad de los empresarios y de los trabajadores, generan actividades profesionales donde el costo beneficio de una economía mantiene alerta la necesidad de especialización de su capital humano y su contribución a la productividad.

Shultz y Becker (1993) consideraron estudiar la Inversión en capital humano y sus efectos sobre ingresos, para estimar la tasa de rendimiento de dinero y la alta educación en los EE.UU. y poner estas estimaciones en el contexto apropiado, hubo pocos intentos para tratar el proceso de inversión en la gente, desde un punto de vista general o calcular un amplio juego de implicaciones empíricas; sin embargo, generaron una visión distinta de la teoría del capital humano, sus estudios señalan que el valor de mercado no puede determinarse directamente en la economía dado que dicho mercado puede ser una estimación indirecta, basada en la regla de que el valor generado por la educación y la eficiencia de las personas acumulan beneficios colectivos.

Es importante precisar que la teoría del capital humano ha pasado por diversas etapas que se han manifestado por los cambios denotados en la dinámica económica de los mercados, reconociendo tres momentos generacionales: la primera generación que abarca hasta los años 80 cuando el mundo era presa de una crisis económica cuyas bases neoliberales influían en el trabajo por la acumulación del capital y concentración de riqueza que promovían el trabajo barato y la poca calificación de patrones regresivos en algunos sectores industriales y en la maquiladora en especial. Por eso se requería de mejoramiento y rentabilidad de la mano de obra para capturar la inversión de los sectores con mayor desarrollo tecnológico y capacidad de servicio, con un capital de bajo nivel educativo, salario restringido y poca experiencia laboral.

En una segunda generación los estudios econométricos derivados de la teoría

del capital humano permitían hacer referencia al comportamiento macroeconómico de los mercados y analizar las repercusiones de los desequilibrios entre la oferta y demanda ocupacional resumida en número de empleos, generación de divisas e inversiones en los distintos sectores productivos y la participación de los países en el desarrollo económico para fortalecer los principios de la globalización que se sumaban a las reformas estructurales de mediados de los ochenta y finales de los 90.

En este esquema la teoría del capital humano, vertía algunas orientaciones para observar la rentabilidad de las empresas, en las que se medía a partir de la calificación otorgada por los empleadores y de acuerdo al nivel de estudios adquiridos por los trabajadores, la selección de ocupaciones y el manejo jerárquico de los puestos de trabajo; lo que implicó que estos estudios enfatizaran aspectos cuantitativos que impactaban en el uso de instrumentos de privatización, el poder económico de las regiones mundiales y las estrategias comerciales, generando la necesidad de un capital humano con mayor experiencia y nivel educativo, que asumiera una capacidad de respuesta rentable para las empresas, lo que orilló a las instituciones educativas a buscar alternativas de conocimientos para el empleo y a utilizar mecanismos de enseñanza dirigidos a la formación profesional, capacitación y adiestramiento.

Desde la década de los 90, hasta nuestros días, las teorías derivadas del estudio del capital humano se fundamentan en un modelo de inserción en la economía mundial caracterizado por la estabilización y el saneamiento económico que ha dado lugar a la instauración del denominado modelo de regionalismo abierto a las sociedades, por lo que en su tercera generación el capital humano es clave para analizar la práctica profesional no solo como proceso de formación o como mecanismo de medición de riqueza, sino como una tarea de las organizaciones productivas de integrar, medir o valorar las posibilidades de desarrollo de las personas y sus talentos en los grupos y familias profesionales orientados a la especialización operativa, competencias, diversidad educativa en áreas interdisciplinarias, como un elemento intangible central de las empresas que en su desarrollo lleva inmerso la planeación de nuevas tareas productivas, su propio crecimiento, competitividad y empleo.

Su estudio, conduce a la reflexión y reconocimiento del ejercicio profesional de los egresados de las carreras universitarias y en tal perspectiva la profesión turística podría ser valorada como generadora de conocimiento, pericia y prestigio frente a la posibilidad de incursionar con estrategias de acción colectiva en el mundo de trabajo turístico.

Estudios realizados por Intellectus (2002) ubican al Capital Humano a partir del conocimiento explícito o tácito útil para la empresa que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo, es decir, su capacidad para aprender, su estudio explica la generación de talento humano considerado a partir de la tipología del

equipo humano, de las competencias, motivación, capacidad de aprendizaje y capacidad de integración de nuevas personas en los grupos y en la organización.

El capital humano se adapta a la realidad de la empresa en donde se contempla la perspectiva de las personas mediante la denominación de aprendizaje y mejora que refiere sus capacidades y competencias, satisfacción de los empleados, niveles de productividad y necesidad de formación que se exponen en sus sistemas de información como bases de datos estratégicos y esquemas de medición y gestión.

Su iniciativa y alineamiento con la visión de la empresa así como el desarrollo de propuestas de mando integral identifican tres tipos de indicadores de crecimiento: la innovación lo que vincula a las instituciones educativas con los procesos de cambio del mercado, la experiencia, y el nivel de educación, centrando los costos de formación, y las nuevas posibilidades de fomento a la competencia, eficiencia de la formación profesional y estabilidad del individuo en el ámbito productivo.

Dado que el turismo responde al desarrollo de la economía de los países y de él emergen actividades productivas intangibles, el reconocimiento del capital humano como profesional de este ámbito, permitiría dilucidar sobre el sentido de la profesión turística que no se limita a la funcionalidad de los servicios ofertados y demandados por el mercado turístico, sino que dará cuenta de los talentos humanos que repercuten positivamente en el proceso productivo.

En la profesión turística, la relación entre la educación y el desarrollo han sido un punto crítico debido a la correlación de la escolaridad del individuo con el empleo ya que las actividades productivas no siempre han requerido de especialización, la ocupación y el nivel salarial ha enfatizado una participación microeconómica de bajo impacto generando ambientes laborales con una limitada responsabilidad social lo que en las empresas turísticas han generado un debate respecto a la respuesta que otorgan a la sociedad ya que desde la perspectiva de Shultz y Becker se distinguía el avance económico social dado a través de la formación del capital humano.

La función que tiene el Capital Humano según la OECD (2007) es el de establecer las relaciones y los valores comunes en las sociedades para facilitar a las personas el acceso al trabajo y generar bases de estabilidad, relaciones sociales y producción de ideas lo que hace que su estudio impliquen un compromiso de y entre instituciones educativas y sistemas productivos, para asumir su responsabilidad social, en el que el capital humano representa los activos intangibles que cuentan para la mayoría en la vida diaria, voluntad, compañerismo, compasión, trato social entre los individuos y familias que conforman una unidad social. Las redes junto con normas, valores y entendimientos compartidos, facilitan la cooperación, el acceso a la información y la influencia a través de redes

sociales, también confieren beneficios privados a los individuos como un capital social de factores como la salud, la educación, el trabajo, atención y cuidado de la ciudadanía que prepara a los individuos y sociedades para hacer frente a los cambios que los esperan más adelante.

El capital humano es el valor productivo de una persona que analizada en conjunto, genera riquezas al emprender e innovar las tareas que les permiten contribuir al desarrollo de una actividad productiva como se planteó en el Foro Económico Mundial del 5 de octubre de 2010 que para aumentar los niveles de emprendimiento y de innovación en la educación y enfatizar el papel de la educación en la modelación de la sociedad futura, implica entre otros aspectos transformar el sistema de educación mediante el emprendimiento, desarrollar compromisos interinstitucionales, apalancar y escalar las buenas prácticas en las profesiones.

P. Drucker (1997) refiere que el capital humano no es simplemente un recurso productivo de la empresa sino las capacidades intelectuales que fundamentan el desarrollo de intangibles caracterizados por una veloz evolución de los saberes, que hace imprescindible que los individuos cuenten con recursos propios para discernir lo importante en medio de tanta información y lo incorporen significativamente a su estructura cognitiva. Por ello las habilidades y capacidades de los profesionales, sus prácticas y saberes en el mundo laboral dan un sentido distinto de capital y trabajo en el que las instituciones formadoras ponderan el desarrollo de procesos mentales dándole un beneficio directo al individuo y la posibilidad de generar conocimientos que le permitan desarrollar mejor su función productiva que, como señalaba Becker (1983) le llevan a operacionalizar sus conocimientos y habilidades, para lograr un crecimiento productivo de sus sistemas organizativos, crear las condiciones para la obtención de ingresos o bienestar, generando una labor donde los profesionales puedan centrar el sentido de las ocupaciones, su evolución y su orientación en el mercado de trabajo.

Freidson, (2001:32) refiere que observar al capital humano requiere de la instrumentación de alternativas formativas que mejoren su proceso, estructura y atributos, para propiciar la reacción de tareas más especializadas, distribución de ocupaciones y diferenciación salarial, que si bien desde la perspectiva económica orientaban el control del trabajo y del individuo (Shultz 1983) dieron una dimensión a la formación, el estudio del capital humano se constituye en un activo capaz de promover la empleabilidad de su mano de obra y la operación intelectuales, que permite al individuo especializarse en una ocupación y alcanzar mejor estatus. Robles, Molina y Fuentes (2005:47) señalan que “una población bien educada y poseedora de diferentes habilidades es esencial para la creación, adquisición, diseminación y utilización del conocimiento en la producción” por tanto la teoría del capital humano utilizada en el contexto de las profesiones vincula el desarrollo de los intangibles capaces de conducir las dinámicas que en actividades

como el turismo permiten emprender transformaciones y reorientar la participación productiva de los profesionales de éste campo, comprender las cualidades y generar un mayor estímulo de las empresas y actividades turísticas para innovar procesos dado las condiciones cambiantes en el mundo laboral.

Los profesionales en turismo y su compromiso en las empresas socialmente responsables.

A partir del ejercicio de prácticas productivas el desarrollo de las profesiones, se asocia a la consolidación de los mercados generadores de bienes y servicios, donde a través de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores, y competencias profesionales, el capital humano resulta un eje central en las empresas para gestionar el conocimiento y promover mayor competitividad en el ámbito profesional.

El compromiso social en la profesión turística reclama un equilibrio del ser humano y su capacidad para definir las potencialidades de desarrollo personal y social; por lo que debe conformar un cuerpo de conocimientos sistemáticos que sustenten en el ejercicio de su práctica, procesos innovadores que aseguren la recursividad y sinergia de acciones responsables en beneficio de la ciudadanía.

En el mundo laboral, la profesión turística participa en un entramado de trabajadores, empresas y ocupaciones que encaminan su esfuerzo a la producción de servicios; su dinámica se conecta con el mundo formativo y las necesidades de la población e incorpora una constante revolución tecnológica, una mayor preocupación por la seguridad en el trabajo y la participación de agentes económico–sociales en las nuevas demandas productivas, lo que implica una constante necesidad de aumento de requisitos de cualificación del capital humano.

Un elemento estratégico en el desarrollo de ese mundo laboral ha sido sin lugar a dudas la propia innovación, que en el turismo como en otras actividades económicas y productivas, ha dado lugar a crear nuevos productos y procesos compartiendo conocimientos y habilidades adquiridos durante un período de educación y entrenamiento, resaltando atributos profesionales de pericia y prestigio.

La profesión turística se configura a partir del desarrollo de actividades emergentes derivadas del desarrollo de los servicios turísticos, involucra a los trabajadores, a generar conocimientos para plantear escenarios innovadores y de mayor integración que posibiliten el cambio de la práctica profesional y la orientan al desarrollo del talento humano que como elemento intangible presupone un ejercicio de prácticas y funciones multidisciplinarias, en espacios de desarrollo que implican no sólo verlo en el esquema de inversión y rentabilidad, sino que dada su naturaleza produce conocimientos generados

en el contexto, por lo que su realidad tiende a ser vista a partir de centrarlo en la economía basada en el conocimiento, interiorizando la participación interna y externa de su capital humano.

El compromiso social de este capital, le implica contribuir a la consolidación y reconocimiento de la actividad turística y a la formación integral de quienes participan en el campo laboral, interviene en la tarea de producir conocimientos y ser un generador de alternativas de formación académico profesional por lo que reconoce su actuar en tres dimensiones social, económico productiva y educativa derivadas del mercado de trabajo, su estructura laboral y las características de su empleo.

Estas dimensiones concretan en lo social, la interacción de la profesión y su expectativa en el estudio del desarrollo social y productivo que sustenta el ejercicio profesional, mejora la vida social de las personas, sus cualidades y capacidades, para responder a su vocación profesional, generar un status social que le confiere la comunidad para percibir un mayor beneficio colectivo y reconocimiento de su identidad que le es socialmente valorada por la realización de un servicio para el bien público

Estudiar en ello al capital humano permite dimensionarlo no sólo como un elemento intangible, sino que ese desarrollo profesional se constituye como una inversión en inteligencia que incorpora la participación de trabajadores del conocimiento a los distintos niveles de cualificación.

El mercado laboral es según Carpio (2001: 456-457) es el espacio de trabajo que se caracteriza por una marcada tendencia a la homogeneidad, que subsume las naturales diferencias regionales o sectoriales, de nivel económico o tecnológico, produce condiciones de la oferta en términos de edad, sexo, calificaciones; sin embargo, las tendencias de la nueva economía asumen un papel dinámico en la labor y la participación de los individuos.

En la actividad turística esta dinámica sigue su secuencia lógica dando sentido a la empleabilidad de los agentes económicos, que se suman a la tarea de desarrollar sus talentos y perfeccionar sus competencias profesionales y laborales, para reorientar dicha cualificación laboral en la profesión.

Como dice Aragón (1994) "Cualquier intento por mejorar el nivel de empleo debe articularse a través de tres procesos: un aumento del nivel de crecimiento de la comunidad, como condición necesaria para un aumento del nivel de la ocupación; una mejora del nivel de competitividad en el ámbito internacional y una mejora de la competitividad y una reducción de la evolución de la productividad para conseguir un mayor margen de aumento de la ocupación" Es por ello que los cambios en la oferta turística, llevan a las

empresas a ofrecer nuevos servicios y productos, apareciendo así nuevas ocupaciones que ofrecen diversas condiciones de trabajo, que estimulan el carácter fundamental de la mejora de la competitividad y defienden la necesidad de mejorar la productividad para mejorar la ocupación de profesionales en este campo.

Montane (2007) ofrece una revisión de la definición de trabajo desde diferentes enfoques, entre los cuales destacan los siguientes: Enfoque Psicológico: el trabajo hace referencia a la realización de un esfuerzo, consciente, que puede ser compensado económicamente o no. También considera que el objetivo del trabajo puede ser también adquirir beneficios para uno mismo o para otros como es, mejorar el uso del tiempo libre, calidad de vida y autorrealización personal. En un enfoque sociológico el trabajo se considera como el medio que tienen los seres humanos para vivir, condiciona el estatus de la persona dentro del grupo y de la sociedad, así como la percepción individual y social, bajo estos enfoques vemos que tanto el trabajo especializado como el trabajo operativo asumen un papel de responsabilidad social en el que también se involucran las empresas turísticas a través del ejercicio profesional.

Esta responsabilidad social dimensiona una nueva política de gestión basada en fines éticos y de desarrollo social, justo y sostenible y tiene el afán de promover estándares y regulaciones universales, obligando a la organización a situarse y comprometerse socialmente en el ejercicio de sus funciones básicas.

Ante esta situación, los profesionales en turismo asumen una responsabilidad individual, que al participar como capital humano les permite tener y desarrollar una ética profesional, y aunque este tema ha sido el lado olvidado en los procesos de racionalización económica moderna, ya es momento de activar las virtualidades para que en conjunto se pueda adquirir el hábito de tomar decisiones justas, desempeñar funciones que permitan el desarrollo de la profesión y estudiar a ese capital humano de manera permanente para analizar cómo se da su desarrollo profesional y que actividades muestran supremacía en las cualidades personales estimuladas por la formación académica superior, la capacidad y habilidad del individuo de ser competente en el diseño, ejecución y evaluación de investigaciones y proyectos de fortalecimiento, que al ofrecerse de manera ética, favorezcan el reconocimiento de los empresarios, el gremio de profesionales y la propia sociedad quienes en el proceso han de identificar las habilidades, competencias y talentos de los profesionales en turismo. Por ello la ética juega un papel importante por el contenido práctico y técnico de sus actividades, es un proceso de principios morales y sociales aplicable a la vida de quienes conforman esta profesión, es conveniente proponer el desarrollo de una guía estructurada de aquellos aspectos relativos a las relaciones del profesional consigo mismo, con la institución que lleva a cabo la actividad y con la sociedad global.

Orientar la gestión del conocimiento organizativo que se requiere realizar en el campo de la profesión turística, no solo hará medir las capacidades de sus talentos en la división del trabajo que es cada vez más compleja, interdependiente y necesaria, y en cada una de las acciones de la vida cotidiana tendrá el desafío económico de retroalimentar lo que Dosi (1988) llama la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber, en donde el componente socio-institucional define a las organizaciones no relacionadas directamente con el mercado ni con la obtención de ganancias importantes en una nueva forma de producción que integra de manera contextual lo local y lo mundial, lo específico y lo general, lo actual y lo futuro del turismo.

Para valorar el estudio del profesional en turismo hay que reconocer que éste, es capaz de generar conocimientos e identificar su impacto como elemento central del nuevo paradigma productivo, mostrar su talento como factor fundamental para desarrollar la capacidad de innovación y creatividad, e incidir en la gestión del conocimiento como movimiento de cambio en la forma de entender la organización empresarial, de manera que la relación causa-efecto ofrezcan papeles intercambiables acordes al desarrollo cambiante de la práctica profesional.

El conocimiento de la utilización práctica y contextual de datos y el visualizar un desarrollo social y económico permite al individuo compartir los conocimientos, crear valor e innovación que se traducen en productos, servicios, y bienestar, para el ciudadano, la participación del capital humano como un elemento intangible de la organización, reorienta el sentido de la gestión empresarial, el comportamiento ciudadano ante la necesidad de cambio y transformación social y laboral y al desarrollo de un empleo cualificado por la adaptación y transformación de sus conocimientos promovidos en el desarrollo de la sociedad y de la organización turística, permitirá disminuir los riesgos de su actividad y generará alternativas en el desarrollo de la profesión turística, lo que implica reconocer la importancia, de que quienes prestan un servicio turístico o involucran en su labor el desempeño de tareas innovadoras en este campo, incorporan en su haber, una dimensión ética inherente a la actividad económica y empresarial en beneficio inicial de su capital humano.

Como señala Arbonés (2006) los productos y servicios que puedan ofrecer ventajas de coste, uso, tiempo, información, van a transformar las cadenas de valor, dado que el turismo implica un desarrollo emergente en la sociedad, este sector puede y debe incorporar conectividad con clientes: banca, seguros, marketing, comunicaciones y transporte y como parte de los sectores de servicios, su capital humano al ser clave en el uso de transmisión de conocimientos a través de la red, tecnología e investigación que es una alternativa para la creación de empresas nuevas que brinden servicios con valor añadido sobre los servicios actuales.

Las comunidades y las sociedades son entes complejos y orgánicos en permanente evolución, la regeneración de su individualidad da libertad de pensamiento y conciencia al participar en un proceso de profesionalización para la ciudadanía activa en constante movilidad, cuyos mecanismos de aprendizaje se dan a lo largo de la vida y en la acción, por ello comprender el papel que tiene el profesional en turismo a partir de su capacidad emprendedora, genera mecanismos para estimular la creación de empresas y gestar nuevos productos, servicios, métodos de producción y distribución y nuevas formas de organización.

El estudio de la práctica de los profesionales en turismo a partir de la perspectiva teórica del capital humano, plantea alternativas para identificar procesos de innovación en la profesión a través del desarrollo del talento humano. Una indagación detenida abre posibilidades de explicación de los procesos integrales y permanentes de formación y valoración del capital humano como trabajador del conocimiento, para concebir nuevas perspectivas de penetración del profesional del turismo en inéditas áreas de desarrollo, especialmente en el ámbito empresarial y bajo un compromiso social que le llevará a mantener mejores relaciones humanas y hábitos de eficacia, potenciando así mayor capacidad de participación en una cultura de trabajo que enfrenta diversas condiciones de desarrollo en el ámbito profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Alcántara Armando** (2006). La educación y el mundo de trabajo, en: Tendencias Mundiales en la Educación Superior: El papel de los organismos multilaterales UNESCO, OECD, BID Revista Inter. Ação, 2007 – Disponible en: <http://www.revistas.ufg.br> ISSN/online: 1981-8416
- Aragón M. Jorge**, (1994) El debate sobre el empleo en Europa: propuestas y contradicciones del Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo. Cuadernos de relaciones laborales No. 5. Edit. Complutense, Madrid.
- Becker, Gary S.** (1983) El Capital Humano, ed. Alianza Universidad Textos, Alianza., España.
- Becker, Gary S.** (1985), Human Capital a Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education. The University of Chicago USA. 1° edition.
- Becker, Gary S.** (1993), Human Capital a Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education. The University of Chicago USA. Third edition.
- Carpio** (2001: 456-457) Citado por Ricardo Contreras Soto: La mercancía Migrante, ed. Eumed.net. Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales en: <http://www.eumed.net/libros/2007b/mercadoLaboral>. Consultado el 04052011.
- Carrillo Javier y Tood Eugenio** (2004) Desarrollo Basado en el Conocimiento. Centro de Sistemas de Conocimiento, Tecnológico de Monterrey, México.

- Clark, Burton** (1998) Crecimiento sustantivo y organización innovadora. Perfiles Educativos, julio–septiembre, número 81. Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F.
- Coles Tim, Duval David Timothy y Hall Michael** (2005) Sobre el turismo y la movilidad en tiempos de movimiento y conjetura posdisciplinar (traducción de Rubén Blanco) en: Política y sociedad, Volumen 42 Núm.2: 181-198. Consultado el 26 de abril del 2011 en <http://revistas.ucm.es/cps/11308001/articulos/POSO0505130085A.PDF>.
- Chang Peter R.**(2007) *Tourism Management in the 21st Century*, Editor (Nova Science Publishers) – Hardcover.
- Dosi** (1988) Citado por Pallán F. Carlos, Marúm E. Elia (2006) en: De la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento. Universidad de Guadalajara. Consultado el 17 de marzo de 2011. www.riseu.unam.mx/documentos/acervo.../txtid0042.pdf
- Drucker Peter Ferdinand, Joseph SA Marciariello**, (2006) El ejecutivo eficaz en acción, Editorial Deusto, Barcelona España, 200p.
- Drucker Peter F.** (1997) *La sociedad Post capitalista*. Ed. Norma. Bogotá Colombia, 243 páginas.
- Edwinsoon L. y Mabre** (2000) citados en Madrigal Torres, B. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 65-81 consultada el 26 de abril de 2011. <http://redalyc.uaemex.mx/principal/Cve/n219016838004>
- Foro Económico Mundial_5** Oct. 2010 (Comunicado de prensa). Puente Experiencia Empresa: Informe de La Iniciativa Global de Educación (GEI) del Foro Económico Mundial consultado en abril 2011 consultado en secotbi.blogspot.com/2010/.../un-informe-del-foro-economico-mundial.html.
- Fredson Elliot** (2001) *Professionalism: the third logic*, University of Chicago Press, 2001-250 páginas
- Gomís López Joan Miguel, González Reverté Francesc, Pérez Martell Esther y Rubio Royo Francisco** (2005) *Sociedad del conocimiento y turismo en: Sociedad del Conocimiento. Como cambia el mundo ante nuestros ojos*. Imma Tubella, Casadevall Jordi Vilaseca I Requena (coords). Editorial UOC, Barcelona. Disponible en internet en www.agapea.com/Sociedad-del-conocimiento-n242088i.htm
- Gutiérrez Cuevas, Carlos** (2005), *Economía del conocimiento*, Universidad Central de Bogotá. Documento PDF en línea, consultado el 02 de mayo del 2011. www.ucecentral.edu.co/pregrado/cienciaseconomicas/.../publicaciones.pdf
- Hall Michael and Williams Allan M.** (2008). *Tourism and innovation*, Routledge, London; New York, xvi, 263 p ISBN 0415414040 (hbk.) 0203938437 (ebk.) 9780415414043 (hbk.)
- Intellectus** (2002) *Documentos Intellectus Taller de trabajo, vol.3, Centro de Investigación sobre la Sociedad del Conocimiento (CIC), Madrid.*

- Matías Álvaro, Nijkamp Peter, Salmento Manuela** (2009). *Advances in Tourism Economics, New Developments, Physical* – Verlag Aspring Company, Universidade Lisboa, Portugal. APIDT 294 p.
- Mincer, Jacob**,(1986), *Wage changes in job changes*, National Bureau of Economic Research, Cambridge (1050 Massachusetts Avenue, Cambridge, Mass. 02138) <http://books.google.com.mx> <http://books.google.com.mx/books>
- Nájera Mario Alberto**. (2004) *El desarrollo basado en el conocimiento: Una prioridad estratégica*. Universidad de Guadalajara. www.onlineunesco.org. Consultado el 26/07/2011.
- OECD** (2007) *Science, Technology and Industry: Scoreboard Ciencia, tecnología e industria: indicadores de la OCDE 2007*. Consultado marzo 2011. en www.oecd.org/dataoecd/62/61/39527195.pdf
- OMT** (2010) *Estadísticas de Turismo a nivel Mundial, Organización Mundial del Turismo*, consultado en www.grupovisiting.com/.../estadisticas-de-turismo-a-nivel-mundial-organizacion-mundial-del-turismo.
- Riel Miller** (2006), *From trends to futures literacy: reclaiming the future*, Centre for Strategic Education, Danish Technological Institute, Tecknologiparken Kongsvang, Denmark, 19 p.
- Robles Peiro Héctor, Molina Ortiz Alfredo y Fuentes Bracamontes Rolando** (2005) *La economía basada en el conocimiento. Las condiciones de los Estados mexicanos*. Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara.
- Smith Adam, H. Von Thunen, Irving Fisher y Marshall** (2002) citados en: *Frontiers of economics: Nobel laureates of the twentieth century* por Abu N. M. Wahid, 2002, 422 páginas.
- Schultz Theodore W.** (1960), *Capital Formation by Education*, citado por [Abu N. M. Wahid](#), 2002 en: *Frontiers of economics: Nobel laureates of the twentieth century* (148 – 156) - 422 páginas.
- Schultz, Theodore W** (1983) “Investment in Human Capital”, en *The American en: Becker, Gary S. (1983) El Capital Humano*, ed. Alianza Universidad Textos, Alianza, Madrid.
- Schultz Theodore W.** (1992), Traducción de Claudia Ferrari. *Reestablecimiento del equilibrio económico*, editorial Gedisa, Barcelona España.
- Schultz Theodore W.**(1993) *The Economics of Being Poor*, First publishers, Blackwell publishers, Cambridge, Massachusetts 02142, USA, 340 p.
- Valenti López Pablo** (2002) Universidad Politécnica de Valencia y Banco Interamericano de desarrollo, OEI. Publisher, Cambridge, Massachusetts 02142, USA, 340 p.

Recibido: 05/10/2011

Aprobado: 18/11/2011

Arbitrado anónimamente