



## Capital cultural y competencias profesionales en actores sociales del contexto empresarial


### Cultural capital and professional skills of social actors in the business context


Ariel Rodríguez-Gómez<sup>1</sup> \*

Juan Ramírez-Martínez<sup>1</sup>

José Alfredo Villarreal-Valera<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0001-9317-9107>

 <https://orcid.org/0000-0002-3446-3244>

 <https://orcid.org/0000-0002-3757-293X>

<sup>1</sup> Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.

\* ariel@ciget.granma.inf.cu

#### Resumen

*El contexto empresarial actual toma importancia sobre el capital cultural y las competencias profesionales de sus actores sociales. Con ello se reconoce que su desarrollo es una forma de lograr ventaja competitiva desde el innegable aporte cultural de los gestores. Por ello se determinó realizar la presente investigación en el Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET) Granma. A partir de la necesidad de comprender la incidencia de los conceptos del capital cultural y las competencias profesionales que caracterizan el accionar de los actores sociales en una organización y su contribución al agregar valor a productos y servicios. El objetivo es sistematizar teórica y críticamente la bibliografía acerca del capital cultural y las competencias profesionales y su aplicación en las organizaciones. El análisis dio cumplimiento a la primera tarea científica de un estudio que pretende la elaboración de un procedimiento metodológico para la evaluación y desarrollo de estos importantes conceptos en el CIGET Granma como estudio de caso. Esta revisión bibliográfica ratifica la importancia de la gestión del conocimiento en la formación de los recursos humanos y el carácter social del conocimiento para el avance de la organización, acordes a las necesidades del desarrollo cultural comunitario desde la nueva empresa.*

**Palabras claves:** capital cultural, competencias profesionales, gestión del conocimiento, sociología, organización empresarial

#### Abstract

*The current business context takes importance on the cultural capital and professional skills of its social actors. With this, it is recognized that its development is a way of achieving competitive advantage from the undeniable cultural contribution of the managers. For this reason, it was determined to carry out this investigation in the Center for Information and Technological Management (CIGET) Granma. From the need to understand the incidence of the concepts of cultural capital and professional competencies that characterize the actions of social actors in an organization and their contribution by adding value to products and services. The objective is to systematically and critically systematize the bibliography on cultural capital and professional competences and their application in organizations. The analysis fulfilled the first scientific task of a study that aims to prepare a methodological procedure for the evaluation and development of these important concepts in CIGET Granma as a case study. This bibliographic review confirms the importance of knowledge management in the training of human resources and the social nature of knowledge for the advancement of the organization, according to the needs of community cultural development from the new company.*

**Keywords:** cultural capital, professional competences, knowledge management, sociology, business organization

**Recibido:** mayo/29/2020

**Aceptado:** junio/09/2021

**Publicado:** junio/25/2021

## 1. Introducción

El capital cultural impacta en el comportamiento de la organización y forma parte de ese sello particular de las empresas que consiguen transformarlo en ventaja competitiva. Este mismo proceso, se encuentra presente en las acciones de transformación de las personas dentro de la misma, como sería en el caso de la definición de los procesos de cambio<sup>1, 2</sup>.

La importancia del estudio del capital cultural en las competencias profesionales, radica en el hecho de que su identificación y análisis impacta de manera directa en los procesos productivos de la organización<sup>3</sup>. Cuando es insuficiente e indefinido, da lugar al fenómeno denominado Cultura Organizacional Inferior, donde los logros de la organización empresarial no se alcanzan debido a fallas individuales, que se vuelven grupales y posteriormente colectivas, quedando grabadas como comportamientos normales dentro de los grupos de trabajo<sup>4</sup>.

Desde las últimas décadas del siglo pasado, el capital cultural y las competencias profesionales han inspirado cuantiosas investigaciones para las Ciencias Sociales, privilegiándose en ese sentido los ámbitos de la educación y la cultura. Este auge ha sido influenciado por la necesidad de los investigadores de conocer los cambios de la sociedad actual, haciendo un mayor uso en los valores, las relaciones con los agentes del entorno y la filosofía organizacional<sup>5, 6</sup>.

Existen estudios científicos realizados en universidades e instituciones académicas de Latinoamérica, como la Universidad Autónoma de México, la Corporación Venezolana de Guyana - Venezolana de Aluminio y la Universidad del Zulia en la República Bolivariana de Venezuela, entre los que se destaca la innovadora investigación realizada en el año 2016 por los especialistas Víctor Avendaño Pérez y Matilde Flores Urbáez<sup>7</sup> bajo el título Modelos teóricos de Gestión del Conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques, donde reconocen los desafíos que enfrentan las organizaciones en la actualidad, consistente en transformar el conocimiento que cada individuo dispone en un conocimiento organizacional, y, a su vez, crear una cultura organizacional colaborativa que favorezca este proceso, para incrementar el Capital cultural de la empresa y su aporte a la sociedad.

Actualmente, cuando se reconoce que en Cuba las organizaciones no tienen conformada una

herramienta definitiva, que permita identificar su respectivo capital cultural, se han desarrollado estudios que esclarecen el camino en su definición, valoración y desarrollo<sup>4, 8</sup>.

Teniendo en cuenta que la realidad a estudiar (objeto de estudio), son los procesos inherentes del capital cultural en las competencias profesionales, se declara como objetivo del presente artículo, analizar críticamente los elementos contentivos de ambas categorías a partir del aporte de varios autores y llegar a una teorización propia de las mismas, que posibilite su posterior estudio en una determinada organización y contexto empresarial.

Esta situación amerita un acercamiento desde las Ciencias Sociológicas en busca de respuestas desde esa sabiduría: ¿Qué elementos inciden en esta realidad? ¿Cómo focalizar los elementos inherentes a los procesos que inciden en el desarrollo del capital cultural en las competencias profesionales de los actores sociales internos de una organización? ¿Qué influencia tiene el entorno donde se ubica la organización y las relaciones establecidas con él en el avance de este importante acápite? ¿Cuánto se enriquece el valor organizacional si se tienen en cuenta estos valores?

## 2. Metodología

En busca de respuestas a estas interrogantes se realizó un estudio de tipo descriptivo<sup>9</sup>. Para ello se utilizó el análisis documental clásico para identificar aquellas fuentes relevantes y advertir los conceptos y categorías clave en la investigación relacionada con el capital cultural y las competencias profesionales. Se consultaron las fuentes en diferentes soportes, cuyo contenido abarcó diversas dimensiones del capital cultural, las competencias profesionales y las metodologías para su identificación en distintos espacios, fundamentalmente de tipo laboral y cultural<sup>10</sup>.

Los elementos contemplados en el análisis bibliográfico definen las pautas para identificar el capital cultural y las competencias profesionales de actores sociales de determinada organización que se expresan de variadas formas.

El presente artículo se aborda desde la Sociología de la Cultura y los aportes que Bourdieu<sup>11, 12</sup> y Gadelier<sup>13</sup> hacen de la cultura como término general donde depositar el capital cultural. De acuerdo a estos autores las prácticas culturales de las personas son un producto de la interiorización inconsciente de esquemas cognitivos, valóricos y afectivos.

Desde la Sociología del Conocimiento se absorben aportes teóricos de referencia como los aportes de Scheler<sup>14</sup>, Marx y Engels<sup>15</sup>, Berger y Mannheim<sup>16</sup>, desde donde se distingue que las actividades básicas del conocimiento son complejas porque están relacionadas con diferentes campos del saber y se encaminan a identificarlo, adquirirlo, desarrollarlo, difundirlo, utilizarlo y retenerlo.

La Sociología del Trabajo y su visión de las categorías analizadas tributa al artículo a través de Mertens<sup>17</sup> y Habermas<sup>18</sup> y sus teorías que demuestra que la transformación que se está produciendo en las relaciones sociales y laborales se fundamenta, básicamente, en la revolución del conocimiento.

### **Contribución de la sociología al estudio del capital cultural y las competencias profesionales.**

La Sociología de la Cultura y los aportes que desde ella el padre del término, el francés Pierre Bourdieu, citado por Supervielle<sup>19</sup> y Castañeda<sup>20</sup> ofrece a través de la teoría del capital cultural, ayudan a entender el complejo entramado existente entre los disímiles elementos que le conforman. De acuerdo a ésta, las prácticas culturales de las personas son un producto de (o se ven fuertemente influidas por) la interiorización inconsciente de esquemas cognitivos, valóricos y afectivos, que en su conjunto pueden entenderse como «disposiciones» y constricciones estructurales relativas principalmente a la dotación diferencial de los capitales cultural y económico<sup>12</sup>.

Por otra parte, Gadelier<sup>13</sup>, considera que cualquier práctica es simultáneamente económica y simbólica, a la vez que se actúa a través de ella se representan, atribuyéndole un significado. Este pensador ofrece visiones de profundidad dentro de los campos culturales para adentrarnos en los estudios de la sociedad y, particularmente, del capital cultural y las competencias profesionales de determinado actor social.

En Bourdieu<sup>12</sup> queda claro que el capital cultural puede existir bajo tres formas: en el estado incorporado, es decir, bajo la forma de disposiciones duraderas del organismo; en el estado objetivado, bajo la forma de bienes culturales, cuadros, libros, diccionarios, instrumentos y maquinarias, los cuales son la huella o la realización de teorías o de críticas a dichas teorías, y de problemáticas. Finalmente, en el estado institucionalizado, como forma de objetivación muy particular, porque tal como se puede ver con el título académico, confiere al capital cultural que supuestamente debe de

garantizar las propiedades totalmente originales<sup>21</sup>.

La mayor parte de las propiedades del capital cultural puede deducirse del hecho de que en su estado fundamental se encuentra ligado al cuerpo y supone la incorporación. La acumulación del capital cultural exige una incorporación que, en la medida en que supone un trabajo de inculcación y de asimilación, consume tiempo, tiempo que tiene que ser invertido personalmente por el “inversionista”<sup>22</sup>.

El capital cultural es un tener transformador en ser, una propiedad hecha cuerpo que se convierte en una parte integrante de la “persona”, un hábito. Quien lo posee ha pagado con su “persona”, con lo que tiene de más personal: su tiempo. Este capital “personal” no puede ser transmitido instantáneamente (a diferencia del dinero, del título de propiedad y aún de nobleza) por el don o por la transmisión hereditaria, la compra o el intercambio<sup>23</sup>. Puede adquirirse de manera totalmente encubierta e inconsciente y queda marcado por sus condiciones primitivas de adquisición; no puede acumularse más allá de las capacidades de apropiación de un agente en particular; se debilita y muere con su portador<sup>24</sup> (con sus capacidades biológicas, su memoria).

El capital cultural en su estado objetivado se presenta con todas las apariencias de un universo autónomo y coherente, que, a pesar de ser el producto del actuar histórico, tiene sus propias leyes trascendentes a las voluntades individuales, y que, como lo muestra claramente el ejemplo de la lengua, permanece irreductible ante lo que cada agente o aún el conjunto de agentes puede apropiarse<sup>25</sup> (es decir, de capital cultural incorporado).

En el presente trabajo y como consecuencia de la experiencia acumulada en este campo del conocimiento los autores de este trabajo advierten: hay que tener cuidado de no olvidar que este capital cultural solamente subsiste como capital material y simbólicamente activo, en la medida en que es apropiado por agentes y comprometido, como arma y como apuesta que se arriesga en las luchas cuyos campos de producción cultural (campo artístico, campo científico, etc.) y más allá, el campo de las clases sociales— sean el lugar donde los agentes obtengan los beneficios ganados por el dominio sobre este capital objetivado, y por lo tanto, en la medida de su capital incorporado.

La objetivación del capital cultural bajo la forma de títulos académicos y reconocimientos constituye una de las maneras de neutralizar algunas de las propiedades que, por incorporado, tiene los mismos límites biológicos que su contenedor. Con el título académico esa patente de competencia cultural que confiere a su portador un valor convencional, constante y jurídicamente garantizado desde el punto de vista de la cultura la alquimia social produce una forma de capital cultural que tiene una autonomía relativa respecto a su portador<sup>26</sup>.

Bourdieu<sup>12</sup> creó además un cuerpo teórico que explicó la posición social de las personas de forma clara y sencilla. Para ello, además de centrarse en los tipos de capitales existentes (económico, social y cultural), también introdujo otros conceptos en el ámbito de la sociología, entre ellos los de *habitus* y *campo*.

Los conceptos de *campo* y *habitus* permiten captar estos dos modos de existencia de lo social: el *campo* como lo social hecho cosa (lo objetivo) y el *habitus* como lo social inscripto en el cuerpo (lo subjetivo). Las prácticas sociales que realizan los agentes se explican a partir de la relación dialéctica que existe entre ambos<sup>12</sup>.

Para analizar la dinámica social es necesario comprender el *campo* como el lugar en el cual se juegan las posiciones relativas que ocupan los distintos grupos o clases y las relaciones que entre los mismos se establecen y, al mismo tiempo, comprender las formas de conformación de la subjetividad, es decir, la constitución del *habitus*. Una primera y empírica aproximación a este concepto permite definirlo como un conjunto de disposiciones duraderas que determinan la forma de actuar, sentir o pensar de determinado actor social<sup>12, 27</sup>.

El *habitus*, o esquema de percepciones y categorizaciones con que aprehendemos la realidad, es el producto de la coacción que ejercen las estructuras objetivas sobre la subjetividad. Su constitución está ligada a la posición ocupada por el agente en el espacio social o en los distintos campos en los que participa. Es parte del capital cultural que está integrado dentro de cada uno de nosotros, debido a nuestros hábitos, habilidades, y formas de actuar y de pensar<sup>27</sup>.

Por otro lado, el *campo* está constituido por una estructura de relaciones, es una construcción histórica y social. Las posiciones ocupadas por los distintos agentes en los campos tienen una dimensión histórica, es decir, son el producto de

luchas históricas, que a su vez se hallan inscriptas en los cuerpos y son parte constitutiva del *habitus* de los agentes<sup>28</sup>.

En ese sentido, en la bibliografía consultada se insiste en el análisis de lo que significa la cultura organizacional, que resulta importante pues de la misma se forma el capital cultural de determinada institución o empresa<sup>29</sup>.

Este capital cultural impacta en el comportamiento de la organización y forma parte de ese “sello” particular de las empresas que consiguen transformarlo en ventaja competitiva. Este mismo proceso, se encuentra presente en las acciones de transformación de las personas dentro de la misma, como sería en el caso de la definición de los procesos de cambios<sup>29</sup>.

Por su parte, la Sociología del Trabajo invita a valorar diversas teorías que demuestran que la transformación que se está produciendo en las relaciones sociales y laborales se fundamenta básicamente en la revolución del conocimiento y en el desarrollo de los sistemas de comunicación. Es por ello que las personas constituyen el eje del progreso y, su voluntad y “saber hacer”, serán claves para la promoción de una sociedad con visión de futuro<sup>29, 30</sup>.

En este sentido la gestión de los recursos humanos se ha visto abocada a cambiar su enfoque, surgiendo en los años 80 un concepto nuevo, el de “Competencia Profesional”, con pretensiones de consolidarse como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general<sup>30</sup>.

El concepto de competencia profesional viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década están poniendo en marcha distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos docentes/instructores, y de la propia oferta educativa/formativa; y de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones<sup>31</sup>.

La capacidad de aprender, que está articulada con la de innovar, está potenciada en buena medida por la interacción social existente en la organización

Berger y Luckmann<sup>32</sup>. El desafío de la gerencia consiste en que, para impulsar los cambios en la organización empresarial, tiene que navegar entre el liderazgo y la expectativa, entre el discurso y la realidad, entre la imposición y la participación. Por ello, los niveles de interacción social difieren entre organizaciones empresariales y también la capacidad de aprender.

Es en los años 90 cuando la noción de competencia profesional comienza a ganar terreno de forma generalizada. Si bien su conceptualización sigue siendo heterogénea, debido a la multiplicidad de enfoques y desarrollos que genera su implementación, progresivamente se gesta un consenso razonable en torno a cuatro conceptos fundamentales que la sustentan<sup>33</sup>.

- Posibilita el dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales, que son difícilmente repertoriables si se utilizan las clasificaciones más tradicionales.
- Está ligada al desempeño profesional. La competencia no existe en sí misma, independientemente de una actividad, de un problema a resolver, es decir, del uso que de la misma se hace.
- Se vincula a un contexto determinado, a una situación concreta, lo que por otra parte plantea el problema de su transversalidad, su transferibilidad.
- Integra diferentes tipos de capacidades. No se trata de una suma de capacidades sino de capacidades estructuradas y construidas que constituyen un capital de recursos disponibles que se combinan entre sí, permitiendo la actividad/desempeño/profesional y la consecución del rendimiento/resultados esperados.

En este sentido, Mertens<sup>17</sup> profundiza con especial lucidez en la significación de ambos conceptos:

La cualificación puede definirse como “el conjunto de conocimientos y capacidades, incluyendo comportamientos y habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación. Es una especie de «activo» con el que cuentan las personas y que los utiliza para desempeñar determinados puestos. Se puede denominar como la capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto”<sup>17</sup>.

Se trata de procesos de institucionalización del enfoque de competencia profesional que, al margen

de las particularidades metodológicas, desarrollan un cuerpo de elementos comunes que en función de la realidad y la inercia educativa y socio-laboral existente en cada organización genera fórmulas más o menos diferenciadas. La arquitectura institucional existente en cada caso y el reparto de iniciativas y roles públicos/privados marca, en consecuencia, la identidad de los procedimientos resultantes<sup>34</sup>.

Luego de analizadas las aristas y puntos coincidentes entre las categorías objeto de estudio en la presente investigación (capital cultural en las competencias profesionales), los autores de este artículo plantean una definición que enlaza ambos términos, y en función de la identificación, evaluación y desarrollo de estas en los actores sociales internos de una organización empresarial determinada, coincidiendo con Zenteno y Durán<sup>34</sup>.

Igualmente, Ynzunza<sup>35</sup> determina que el capital cultural en las competencias profesionales de actores sociales de una entidad: “es aquella categorización de conceptos y elementos de los valores cognitivos que posee un actor social individual y que otorga a la organización empresarial a la que pertenece no solo cierto tipo de identidad, sino además un desempeño superior expresado en la agregación de valor a los productos y servicios que esta ofrece a la sociedad”.

### **Lo social del conocimiento en la concepción del capital cultural y las competencias profesionales.**

Para analizar la contribución del conocimiento al desarrollo social desde la organización empresarial son necesarias las ideas que sobre este asunto ha aportado la Sociología del Conocimiento.

Mannheim<sup>16</sup> fue quien creó sus bases en Ideología y Utopía. En esta obra, nacida en la época convulsa de la República dedica el último capítulo a la sociología del conocimiento y se refiere a esta como una... sociología que se ha impuesto la tarea de resolver el problema de las condiciones sociales en que nace el pensamiento, al reconocer valientemente esas relaciones, al llevarlas al horizonte de la ciencia y al utilizarlas como comprobantes para las conclusiones de esta investigación<sup>16</sup>.

La obra de Mannheim<sup>16</sup> pretendía contrarrestar el auge del pensamiento marxista; sin embargo, este propio autor afirma que: la sociología del conocimiento surgió con Marx, cuyo penetrante pensamiento llegó a la médula del problema. Él se basa en la idea de Carlos Marx y Federico Engels<sup>15</sup>



expuesta en “La ideología alemana” de que el pensamiento de la gente, incluidas sus creencias y opiniones políticas y sociales, derivaban de sus intereses de clase, y más en general, en las condiciones sociales y económicas en que vivían: “Es el hombre quien, en el desarrollo de sus intercambios materiales, cambia, junto con su existencia real, su pensamiento y los productos de su pensamiento. La vida no está determinada por la conciencia, sino que la conciencia lo está por la vida”<sup>15</sup>.

Scheler<sup>14</sup> en su obra. “Formas de conocimiento y sociedad”, analizó la manera de cómo el conocimiento es ordenado por la sociedad, donde se produce como un a priori de la experiencia individual, proporcionando a esta última su significado y ordenamiento que, si bien es relativo con respecto a una situación histórico-social particular, asume para el individuo la apariencia de una manera natural de contemplar el mundo<sup>32</sup>. Scheler<sup>14</sup> cree que “...es indudable el carácter sociológico de todo saber, de todas las formas de pensar, intuir y conocer; que están condicionadas siempre, y con necesidad también sociológicamente, de la estructura de la sociedad.”

Hoy, el conocimiento como activo intangible, supera a otros productos y aporta un enorme valor agregado a los productos finales. Desde la década del noventa del Siglo XX, el japonés Sakaiya; (citado por Dután<sup>36</sup>) anunciaba: “la acumulación del saber aumenta a medida que el conocimiento y la experiencia humana crecen y se propagan por los sistemas educativos y las redes de información y comunicación que hemos desarrollado, y el modo en que la gente percibe y discierne estos datos continuamente. El saber es, pues, el bien que existe en mayor abundancia, en la nueva sociedad que se está configurando, el estilo de vida que obtendrá mayor respeto se basará en el consumo de saber.”

Estas realizaciones inciden, a su vez, en las fuerzas de producción que una sociedad acumula; en la tradición cultural merced a la cual una sociedad se interpreta a sí misma; y en las legitimaciones que una sociedad adopta o critica<sup>18</sup>.

Es criterio del autor del presente artículo de que esas ideas ayudan a comprender el alcance y la complejidad de este nuevo proceso denominado gestión del conocimiento y el papel que juega en la legitimación y apropiación social de las tecnologías.

Es un hecho comprobado que ya nadie duda que el conocimiento, de manera inobjetable, reside en los

individuos que son miembros de las organizaciones y viven en determinado lugar porque, a decir de Núñez-Jover<sup>26</sup>, el papel activo del sujeto del conocimiento está fuera de toda discusión.

El conocimiento como producto social es un recurso promisorio; pero solo no puede crear riquezas, es preciso, según Díaz-Balart<sup>8</sup> y Bacallao<sup>23</sup>, contar con un sistema que lo gestione; necesita también de un entorno dinámico<sup>2</sup>. La literatura internacional ofrece diferentes perspectivas para solucionar ese problema. La capacidad de gestionar el intelecto humano y convertirlo en productos y servicios útiles se está convirtiendo a gran velocidad en las técnicas directivas esenciales de esta época Quinn, Anderson, y Finkelstein<sup>37</sup> citadas por Madero y Olivas<sup>40</sup>. Entre esos esfuerzos aparece la gestión del conocimiento (GC), que surge con el objetivo de llevar el conocimiento relevante a donde es necesario.

### **La gestión del conocimiento en la identificación, evaluación y desarrollo del capital cultural en las competencias profesionales de actores sociales de una organización.**

La GC es caracterizada como “el proceso sistemático e integrador de coordinación de las actividades de adquisición, creación, almacenaje y comunicación del conocimiento tácito y explícito por individuos y grupos con el objetivo de ser más efectivos y productivos en su trabajo y cumplir los objetivos y metas de la organización<sup>38</sup>”.

Malhotra<sup>28</sup>, aportó: “la GC contribuye con los aspectos fundamentales de la adaptación, supervivencia y competencia organizacional, frente a los cambios ambientales discontinuos. Esencialmente, incorpora los procesos organizacionales que persiguen la combinación sinérgica de las capacidades creativa e innovadora de los seres humanos”.

Según los objetivos de este artículo, es importante y cercano a la perspectiva sociológica, la definición propuesta por Núñez-Jover<sup>26</sup>, quien afirma que la GC: “es la capacidad para identificar necesidades de conocimiento asociadas a problemas sociales y evaluarlas; buscar, producir, transferir, diseminar, aplicar conocimientos, tecnologías, que sirvan para atender esas necesidades sociales del más diverso carácter.

La definición que antecede obliga a buscar constantemente en la práctica cotidiana nuevas vías para elevar el impacto del conocimiento

generado en las organizaciones sobre la sociedad, reafirmando la importancia que el conocimiento tiene en la solución de los problemas de esta naturaleza. Razón por la cual se debe prestar especial atención a la moderna forma de dirección identificada como GC, considerada como un nuevo enfoque gerencial que reconoce y utiliza el valor más importante de las organizaciones, el recurso humano y el conocimiento que estos poseen y aportan tanto a la entidad como al entorno social donde se desenvuelven, a través de los productos y servicios que brindan<sup>39</sup>.

Los autores del presente análisis consideran que prestigiar una organización empresarial basada en el conocimiento significa una revisión de los enfoques tradicionales de gestión, de la selección del personal, la contratación y la gestión de los trabajadores con conocimiento. Abarca además la medición de la actuación, es decir del rendimiento individual, de los aportes que realiza a la organización y a la sociedad, lo que constituyen premisas para elevar estos impactos a través del desarrollo de la ciencia y la técnica y el aprendizaje ya generado por la sociedad en general.

La GC, como acción inmediata, se dirige además a la coordinación de acciones encaminadas a aportar el tipo de conocimiento que puede contribuir a la solución de problemas de un actor social (colectivo) en un lugar determinado, y en el plano estratégico admite combinar prospectivamente el conocimiento con las relaciones sociales, para contribuir a su materialización y desarrollo.

A partir de ello, y en coherencia con los objetivos de la presente investigación, define la GC como “el proceso sistemático e integrador de actividades de adquisición, creación, almacenaje y comunicación del conocimiento, que posibilita la eficacia y productividad en el cumplimiento de objetivos y metas de la organización y un valor agregado a productos y servicios, enriqueciendo la percepción y el comportamiento de los individuos de un grupo y su estructura, que se inscribe en un espacio social y su entorno, conformando así un campo de relaciones sociales que desarrolla el capital cultural en las competencias profesionales de sus actores sociales.”

### 3. Conclusiones.

Luego del análisis y teorización a partir de criterios vertidos por diversos investigadores, se concluye que el capital cultural en las competencias profesionales es parte inequívoca de la humanidad, pues han estado unidos a las

aspiraciones de transformación y mejoramiento de los seres humanos.

En el pensamiento sociológico clásico fue un motivo de reflexión constante hasta el surgimiento de la Sociología del Conocimiento y su análisis epistemológico, empeñada en demostrar el condicionamiento social del origen de las ideas, el efecto de las más dominantes sobre las sociedades y el tipo de relación del conocimiento con la sociedad. Términos refrendados, también, por la Sociología de la cultura y la Sociología del Trabajo a partir de postulados en el que se complementan las prácticas culturales y la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional.

Para comprender la naturaleza del conocimiento es necesaria la comprensión cabal de la sociedad y los entornos laborales que lo produce, este tipo específico del saber sociológico permitirá comprender los contextos en que nace como una disciplina nueva la Gestión del Conocimiento, para despojarla críticamente de las ideas economicistas que la permearon en su origen.

El análisis ofreció además, la perspectiva de que el capital cultural en las competencias profesionales es, indudablemente, un proceso social que adquiere características propias de acuerdo a las condiciones y el accionar de los actores sociales que intervienen en su desarrollo; su contribución es significativa por el carácter estratégico del mismo, relevante en contextos empresariales; pero solo es viable si se crean sinergias efectivas entre los actores involucrados.

### 4. Referencias bibliográficas

- [1] Alam, A. & Mukherjee, U. HRM—A literature survey. *IPSR Journal of Business and Management*. 3(16). 2014, pp. 31-38
- [2] Alhama- Betamaric, R. Capital humano. Autorrealización y reconocimiento social. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales. 2008.
- [3] Gravina, V. Percepciones sobre el liderazgo de los extensionistas rurales en Uruguay, un abordaje cuantitativo. *Agrociencia Uruguay* 2(20). 2016), pp. 145-152
- [4] Cardellá-Cabrera, C. Propuesta de indicadores para identificar el capital cultural en las entidades de información. Empresa de Proyectos de Arquitectura e Ingeniería de La Habana, La Habana, Cuba. Universidad de La Habana. 2014

- [5] Avendaño-Pérez, V. y Flores-Urbáez, M. Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Revista Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*. Universidad Nacional Autónoma de México. León, México. 2016. 4(10), pp 201-227.
- [6] Lucas, M. *Sociología de las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación*. Madrid: Editorial Fragua. 2013
- [7] Avendaño, Víctor y Flores. M. Modelos teóricos de Gestión del Conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. Universidad Autónoma de México. Corporación Venezolana de Guyana-Venezolana de Aluminio y la Universidad Zulia en la República Bolivariana de Venezuela. 2016.
- [8] Díaz-Balart, F. *Ciencia, Tecnología e Innovación: desafíos e incertidumbres para el Sur*. La Habana: Ediciones Plaza. 2006.
- [9] Pérez. y Lopera. Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización. *Revista de Administração de Empresas*. 56(1). 2016, pp 101-113.
- [10] Bayo-Moriones, A. y Larraza-Kintana, M. La investigación en recursos humanos en España de 2001 a 2010: ¿la década prodigiosa?. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. 4(15). 2016, pp 181-191.
- [11] Bourdieu, P. Poder, Derecho y Clases Sociales. *Desclé*. 1983. pp. 131-164.
- [12] Bourdieu, P. Los tres estados del capital cultural en Sociológica. UAM. 1990. pp. 2-3.
- [13] Gadelier, M. *Lo ideal y lo material: pensamiento, economías, sociedades*. Madrid. Taurus, 1989.
- [14] Scheler, M. *Sociología del saber*. 2000.
- [15] Marx C. y Engels, F. *La ideología alemana*, La Habana: Editora Política, 1975.
- [16] Mannheim, K. *Ideología y utopía. Introducción a la sociología del conocimiento*, México: Fondo de Cultura Económica. 1987.
- [17] Mertens, L. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos Organización Internacional del Trabajo*. Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay. 1996, pp.119.
- [18] Habermas. *Conocimiento e interés. Ciencia y técnica como ideología*. 2003. [En línea]. Available: <http://www.usuarios.lycos.es/Cantemar/Conocimiento.html>.
- [19] Supervielle, M. Una aproximación sociológica a la gestión de los recursos humanos. *Revista de Ciencias Sociales*. DS-FCS. 29(38). 2016, pp13-36.
- [20] Castañeda, D. Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios gerenciales. Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, ISSN 0123-5923, Vol.31, N°.134. 2015, pp.62-67. DOI: 10.1016/j.estger.2014.09.003
- [21] Labarca, G. El entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva. Oficina Internacional del Trabajo. Montevideo. Uruguay. Impreso en los talleres gráficos de Cinterfor/OIT. 2014.
- [22] Hernández, J. Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración*. Vol. 61. 2016, pp 58-83.
- [23] Bacallao, S. E. Una visión desde la competitividad y la gestión del conocimiento. *Ciencia, Innovación y desarrollo. Revista de información científica y tecnológica*, 9(2). 2004.
- [24] Medina, A. Perfil del responsable y su impacto en la arquitectura de Recursos Humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*. 22(77). 2017, pp 75-94.
- [25] Supervielle, M. y Pucci, F. Procesos de trabajo, organización y gestión de los recursos humanos. *Revista de Ciencias Sociales*. 28(37). 2015, pp 9-12.
- [26] Núñez-Jover, J. *Conocimiento académico y sociedad. Ensayos sobre política universitaria de investigación y postgrado*. Editorial UH. La Habana. 2010.
- [27] Bermúdez, H. Perspectivas contemporáneas de la administración estratégica de recursos humanos. *Cuadernos de Administración*. 30 (52). 2014, pp. 94-104.
- [28] Malhotra, Y. Knowledge Management in Inquiring Organizations. *AMCIS 1997 Proceedings*. 181. (1997). Disponible en: <https://aisel.aisnet.org/amcis1997/181>
- [29] López-Suárez, L. Principales prácticas de recursos humanos de las Pymes industriales exitosas. *Universidad & Empresa*. 14 (23). 2012, pp. 19-43.
- [30] Largacha-Martínez, C. La fusión de la gerencia humanista y el aprendizaje organizacional producen organizaciones sostenibles y de excelencia. *Revista de la*



- escuela de administración de negocios. Vol. 78. 2015, pp 74-91.
- [31] Motta, J, Zavaleta, L, Llinás, I y Luque, L. Procesos de innovación y competencias de los recursos humanos en la industria del software en Argentina. *Revista CTS*. 8 (24). ISSN: 1850-0013. 2013, pp 145-173.
- [32] Berger, P. L. y Luckmann, T. *La construcción social de la realidad*, Amorrortu. Buenos Aires. Argentina. 1995.
- [33] Siliceo, A. *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Limusa Noriega Editores. Tercera Edición. 2015.
- [34] Zenteno-Hidalgo y Durán, C. Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*. 26(59). 2016, pp 119-136.
- [35] Ynzunza, C e Izar, J. Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. *Investigación y Ciencia*. 24 (69). 2016, pp 47-53.
- [36] Dután, H. *Construcción del conocimiento como estrategia de desarrollo: los aportes del conocimiento y saberes tácitos*. 2007
- [37] Quinn, J. B, Anderson, P. y Finkelstein, S. Making professional intellect: Making the most of the best. *Harvard Business Rev*. 74(2). 1996, pp 71-80.
- [38] Ponjuán-Dante, G. *Gestión del Conocimiento y el Profesional de la Información: una visión desde los países de Iberoamérica*. Vol. VII. Marília- Brasil. Ponencia. 2006.
- [39] Hernández-González, A. y Gómez-González, R. Proceso de Gestión de Recursos Humanos en un ámbito universitario. *Ingeniería Industrial*. 2(36). 2015, pp 175-186.
- [40] Madero-Gómez S y Olivas-Luján M. Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*. 32, <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>.