



**III CONGRESO** Del 14 al 17 de Octubre  
**LATINOAMERICANO**  
**DE ESTUDIANTES DE** **2015**  
**CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**  
LIMA - PERÚ



**El impacto del cambio en los conceptos Recurso, Factor y  
Capital Humano visto desde los egresados de las carreras  
Económico-Administrativas**

Maritere Villaseñor Gutiérrez

Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Contaduría y Administración



# SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En gran parte de nuestros Países, las Universidades, respondiendo a esta vorágine de la búsqueda del cambio, se han alejado de un verdadero progreso. Hoy en muchas ocasiones se cree que al llamarlo Capital Humano, por ende es Recurso Humano.

Y hoy nos damos cuenta que en muchas de nuestras instituciones, publicas y privadas, existen bajo nómina personas que no sirven para las funciones que se supone responderían, y esas personas se pretende sean tomadas como capital.





# PROBLEMA

- ❑ ¿Se puede potencializar al Capital Humano, sin que éste sea realmente Recurso Humano para la empresa?
- ❑ ¿La búsqueda de cambios ha desordenado el fondo verdadero de los planes y programas de estudios de nuestros centros educativos?





# JUSTIFICACIÓN

En el caso de México, hemos pasado ya por varios modelos educativos, cambiando así proyectos que tendrían un impacto en nuestra sociedad, sin embargo el cambio no nos a llevado al margen del progreso deseado. Si no buscamos ser primero recurso, entendernos como factor y potencializarnos como capital humano, seguiremos ofertando lugares en las universidades a personas que no sirven para el desarrollo de una carrera universitaria. Seguiremos contratando personas que sin servir para determinada función dentro de una organización, devengan un sueldo y nos alejan del verdadero desarrollo.

# OBJETIVOS



- Hacer patente que el uso de los términos RH. FH y CH. son una secuencia y uno no supe al otro.
- Hacer patente que los cambios no necesariamente nos llevan al progreso. Pero que si educamos para el progreso, por ende cambiaremos.



# PRINCIPAL FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Rodríguez Castelán Rafael y Tomé González Armando. Reseña Histórica de la facultad de Contaduría y Administración. Planes de estudio y su Evolución <http://www.fca.unam.mx/docs/resena-fca/03.pdf> (20/09/2015)

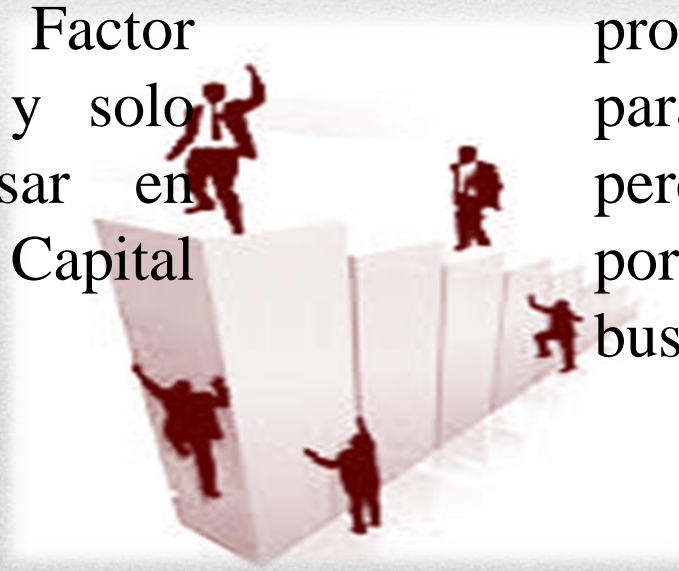
Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. 1997. Mc Graw Hill

Blog [Dr. Freddy William Castillo Palacios](http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/). Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/> (19/09/2015)

# HIPÓTESIS


□ Si encuentro personas que me sirvan para desempeñar determinada función (competente), lograre un Recurso Humano que podre tratarlo como Factor (biopsicosocial) y solo así podre pensar en convertirlo en Capital Humano.

□ Si educamos a las personas para que se encuentren mejor (mas felices, mas sanos, con mas ingresos etc.). Los estaré educando para el progreso. Si los educo para el cambio, podrán perder hasta esa felicidad por el simple hecho de buscar un cambio.





# APORTES



Reflexionar sobre conceptos y paradigmas que adoptamos dentro del sector de educación superior, y que no necesariamente responden a nuestras verdaderas necesidades, sino a intereses internacionales que permiten que países como los de América Latina, continúen siendo solamente mano de obra para las grandes potencias. Lo cual no necesariamente estaría equivocado, pero siempre respondiendo a un plan estratégico

\*ejemplo Japón después de la Segunda Guerra Mundial

\*México en la industria automotriz



# CONCLUSIONES

- ❑ “Cambio no significa Progreso”
  
- ❑ Si desde las aulas nosotros los alumno somos conscientes de lo que nos espera afuera en el ámbito laboral, no tendremos por qué sentirnos ofendidos cuando se refieran a nosotros como un recurso pues sabemos que nos preparamos para servir en nuestra profesión, para realizar cierto tipo de actividades gracias a nuestras capacidades y conocimientos previamente adquiridos (competencias), y entonces ser tratados como Factor Humano (necesidades biopsicosociales), recibiendo una remuneración justa y proporcional a nuestro desempeño , y de esta forma convertirnos en Capital Humano Humano para la empresa.