

Contribución de la gestión del talento humano en la economía del conocimiento

María Cristina Arévalo Silva
Angélica María Sánchez Riofrio

Resumen

La inversión en talento humano brinda ventajas competitivas a nivel mundial a empresas y países en la economía del conocimiento. Esta corriente económica obliga a los gobiernos a tomar medidas de inversión que tendrán retornos económicos positivos para el país. El presente trabajo busca demostrar la importancia de dicha inversión mediante un análisis descriptivo de diferentes conceptos abordados en la literatura administrativa. Además, se realiza un estudio de los casos de Corea del Sur con un modelo de inversión en educación y Ecuador por ser el medio donde vivimos. Los resultados comprueban que la inversión en el talento humano convierte a los países en potencias mundiales y que la creación, distribución y utilización de nuevos conocimientos tienen como fin satisfacer las necesidades de la sociedad. La investigación propone un futuro estudio cuantitativo para poder medir el retorno de la inversión en talento humano en Ecuador y comprobar los resultados del modelo.

Palabras claves: talento humano, gestión del talento humano, economía del conocimiento, inversión, educación

Contribution of talent management in the knowledge economy

Abstract

The investment in human talent offers competitive advantages worldwide to companies and countries in the economy of knowledge. This economic current forces the governments to take measurements of investment that will have positive returns for the country. The present work seeks to demonstrate the importance of the above mentioned investment by a descriptive analysis of different concepts approached in the administrative literature. Furthermore, there is a study of the cases of South Korea because of its model of investment in education and Ecuador for being where we live in. The results verify that the investment in the human talent empowers countries worldwide and that the creation, distribution and utilization of new knowledge have as goal to satisfy the needs of the society. The investigation proposes a future quantitative study to be able to measure the return of the investment in human talent in Ecuador and verify the results of the model.

Keywords: human talent, management of human talent, economy of knowledge, investement, education

1. **Introducción**

La economía actualmente se basa en nuevos procesos y formas de como las personas contribuyen al crecimiento económico a través de diversos factores que van más allá de los procesos y productos manufacturados. El intercambio de bienes, servicios, conocimiento e ideas brindan ventajas económicas a gran escala. De hecho, este intercambio se ha vuelto algo común que forma parte de la actividad cotidiana de todos. Diariamente, las personas intercambian información y grandes economías a nivel mundial crecen cada vez más debido al conocimiento que su capital humano posee.

A diario se puede observar que las tendencias económicas y políticas cambian y que al mismo tiempo lo hacen los gustos de las personas. Las demandas laborales no son las mismas y las empresas tanto privadas como públicas requieren personal cualificado en distintos campos en busca del factor competitivo. Por dichas causas es común observar que el reclutamiento de personal es cada vez más riguroso en grandes empresas como multinacionales o transnacionales. En algunos casos las multinacionales reclutan a personas del mismo país de origen de la multinacional por el nivel de competencias que este tiene por contrario del personal que pueda existir en el país visitante.

La metodología utilizada en este trabajo es una revisión teórica de diferentes conceptos presentados en la literatura económica y administrativa. De la misma forma, se desarrolla un estudio breve de los casos de Corea del Sur debido a su modelo de inversión en talento humano por medio de becas de estudio y Ecuador por ser el entorno donde se desarrolla esta investigación. Los trabajos citados fueron seleccionados para esta investigación por su indexación o por su actualidad o por

su relevancia en el contexto latinoamericano. El objetivo de esta investigación es analizar la gestión del talento humano en la economía del conocimiento. Además, se pretende examinar una tendencia que cada vez es más fuerte sobre la capacitación, preparación y contratación de talento humano que lleva a los países a desarrollarse y competir en esta nueva economía del conocimiento.

Se espera demostrar que la nueva corriente económica está relacionada a prácticas administrativas que llevan a los gobiernos a tomar diferentes medidas. Invertir, destinar recursos y crear leyes que favorezcan e impulsen la importancia del talento humano y no sólo tecnológico en las empresas para competir en los mercados a nivel mundial (Urueña-López & Hidalgo-Nuchera, 2013).

El presente trabajo está organizado de la siguiente manera. Primero se realiza una revisión histórica de la evolución del concepto de la administración de recursos humanos hasta lo que se conoce actualmente como gestión del talento humano. A continuación se desarrolla una revisión de la literatura administrativa referente a conceptos y teorías de administración del talento humano. Tercero, se cuenta con las definiciones presentadas por varios autores sobre la economía del conocimiento donde también se discuten teorías económicas. Como cuarto punto de este ensayo se encuentra el análisis de los casos de Corea del Sur y Ecuador. Finalmente se realiza una discusión de los resultados, conclusiones del análisis y recomendaciones del tema para futura líneas de investigación en gestión del talento humano.

Bibliografía

- Allard Neumann, R. (2007). Las empresas multinacionales en la globalización. Relaciones con los Estados. (U. d. Chile, Ed.) Estudios Internacionales, 158, 59-99.
- Altamirano-Velásquez, A.; Rendón-Salazar, A.; Sanchez-Riofrio, A.M. (2015). Responsabilidad social corporativa: El caso de Mutualista Pichincha. Revista de Ciencias Estratégicas, 23 (33), 31- 40.
- Argüelles Vélez, M., & González, C. (2008). Conocimiento y crecimiento económico: Una estrategia para los países en vías de desarrollo . Revista de Economía Mundial, 18, 65 - 77.
- Armstrong, M. (2002). The name has changed but has the game remained the same? Employee Relations, 576-593.
- Asheim, B. (2012). The changing role of learning regions in the globalizing knowledge economy: A theoretical re-examination. Regional Studies, 46, 993-1004. doi:10.1080/00343404.2011.6078054
- Barceló, M. (2001). Hacia una economía del conocimiento. Madrid: ESIC.
- Baum, J., & Wally, S. (2003). Strategic decision speed and firm performance. Strategic Management Journal, 24, 1107-1129.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del capital humano: Una crítica Marxista. Revista Economía Crítica, 220-228.
- Chami-Malaeb, R., & Garavan, T. (2013). Talent and leadership development practices as drivers of intention to stay in Lebanese organisations: The mediating role of affective commitment. International Journal of Human Resource Management, 24, 4046-4062.
- Chandrakumara, A. (2013). Human resources practices in small and medium enterprises in two emerging economies in Asia: Indonesia and South Korea. 26th Annual SEAANZ Conference Proceedings (págs. 1-15). Sidney: Sidney Business School, University of Wollongong. Recuperado el 27 de Febrero de 2015
- Chang-Won, J. (2005). Human resources development system, policy and the contributions of HRD to economic growth in South Korea. Krivet . Seul: World Bank. Recuperado el 25 de Marzo de 2015, de Krivet: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/236059/Korea%20HRD.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Mexico D.F.: Editorial Mc Graw Hill.
- Conde, C., & Gutierrez, M. P. (2014). La experiencia de la OCDE en la implementación de políticas de Gobierno Abierto. El desafío de la etapa de implementación. Revista del CLAD Reforma y Democracia, 51, 239-249.
- CRE Satelital. (16 de Diciembre de 2014). Gabriela Andrade: La beca número 10.000 otorgada por Senescyt. Recuperado el 27 de Febrero de 2015, de <http://www.cre.com.ec/noticia/84016/gabriela-andrade-la-beca-numero-10-000-otorgada-por-senescyt/>
- Cuesta, A. (2005). Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana: Academia.
- Dess, G., Lumpkin, T., & Eisner, A. (2011). Administración estratégica. Textos y casos. New York: Mc Graw Hill.
- El Comercio. (15 de Enero de 2015). Correa reconoció que el 2015 será un año económicamente complejo. (E. Comercio, Ed.) Diario El Comercio. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de <http://www.elcomercio.com/actualidad/correa-reconocio-2015-complejo-ecuador.html>
- El Comercio. (15 de Enero de 2015). La fiesta de ocho años de la revolución ciudadana se vivió en Yachay. Diario El Comercio. Obtenido de El Comercio : <http://www.elcomercio.com/actualidad/fiesta-revolucion-ciudadana-yachay.html>
- El País. (25 de Julio de 2002). La enfermedad moral del capitalismo. (J. Estefanía, Ed.) El País. Recuperado el 20 de Marzo de 2015, de http://elpais.com/diario/2002/07/28/domingo/1027828353_850215.html
- El Telégrafo. (02 de Abril de 2015). La Espol busca transferir tecnología a sector productivo. Diario El Telégrafo. Recuperado el 6 de Abril de 2015, de <http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/la-espol-busca-transferir-tecnologia-a-sector-productivo.html>
- Equipo de Inteligencia Económica del CNI. (2010). Aproximación a la inteligencia competitiva. Inteligencia y Seguridad: Revista de Análisis y Prospectiva, 9, 19-40.
- Gelabert, C., & Martínez, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. Estudios Gerenciales, 28, 133 - 148.
- Hong-Min, C., & Kyu Cheol, E. (2012). Aid for skills development: South Korea case study. Education for all Global Monitoring Report, 1-16.
- J. González, A., Joaquín, C. Z., & Collazos, C. A. (2009). Karagabi Kmmodel: Modelo de Referencia para la Introducción de Iniciativas de Gestión del Conocimiento en Organizaciones Basadas en Conocimiento. Revista Chilena de Ingeniería, 17(2), 223-235.
- Kim, P. S. (2000). Administrative reform in the Korean central government . Public Performance & Management Review, 24, 145-160.
- Kyuchoel, E., & Moosung, L. (Abril de 2011). South Korea's Scholarship and Training Programme — Who Benefits? Hong Kong: Norrag. Recuperado el 26 de Marzo de 2015, de Norrag Web Site: <http://www.norrag.org/en/publications/norrag-news/online-version/the-geopolitics-of-overseas->

- scholarships-awards-old-and-new-providers-east-west-north-south/detail/south-koreas-scholarship-and-training-programme-who-benefits.html
- Lee, Y.-H. (2009). Vocational education and training in the process of industrialization. *Understanding Korean Educational Policy*, 4, 1-16.
- Lengnick-Hall, M., & Lengnick-Hall, C. (2003). HR's role in building relationship networks. *Academy of Management Executive*, 17, 53-63.
- Lupton, N.C, Sanchez-Riofrío A.M., Kerpel, A. (2018). Pacari Chocolate: Preserving biodiversity, living without regret. *Editorial Emerald Emerging Markets Case Studies – Reino Unido*.
- Rodríguez-Vásquez, J.G. y Sanchez-Riofrío, A.M. (2015). Análisis comparativo del NAMA y SAREB. *Análisis Financiero*, 129: 82-95.
- Rodríguez-Vásquez, J.G. y Sanchez-Riofrío, A.M. (2016). ICTs and Poverty in Latin America. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 57 (1), 141-160.
- Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24, 137-159.
- Sanchez-Riofrío, A.M.; Guerras-Martín, L.A.; Forcadell, F.J. (2016). Reestructuración de la cartera de negocios: Revisión de la literatura. *Podium*, 30 (2), 71-83.
- Sanchez-Riofrío, A.M. y Palma-Reyes, C.P. (2018). Crowdfunding: Una revisión de la literatura. *ECOCIENCIA*, 5 (3): 1-13.
- Scarborough, H., & Carter, C. (2000). *Investigating knowledge management*. Londres: CDIP.
- Scarpello, G., & Ledvinka, J. (1988). *Personnel/human resource management*. Boston: MA: PWS-Kent Publishing Company.
- Svetlik, I., & Stavrou-Costea, E. (2007). Connecting human resources management and knowledge management. *International Journal of Manpower*, 28, 197-202.
- Ulloa Aguirre, P. (2014). Innovación y economía del conocimiento. ¿Qué hay que aprender para México y cual es el papel de las élites? *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 12, 133-158.
- Urueña-López, A., & Hidalgo-Nuchera, A. (2013). La información en la economía del conocimiento: Retos y oportunidades para España. *El Profesional de la Información*, 22, 339-345.
- Villalba, C. (2002). El recurso humano en el Ecuador: Eje fundamental del desarrollo de las organizaciones. Quito: IAEN. Recuperado el 26 de Marzo de 2015, de <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/325>
- Zambrano, D.; Rodríguez-Vásquez, J.G. y Sanchez-Riofrío, A.M. (2018). Factores que motivan la creación de spin-offs universitarias en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. *RES NON VERBA*, 8 (2): 159-175.