

8

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO:
ANÁLISIS DEL CASO DE COREA DEL SUR Y
ECUADOR EN EL PERÍODO 2001 – 2015.**

Angélica Sánchez Riofrío , María Arévalo Silva

*Recibido: septiembre de 2016
Aprobado: noviembre de 2016*

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO: ANÁLISIS DEL CASO DE COREA DEL SUR Y ECUADOR EN EL PERÍODO 2001 – 2015

THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE KNOWLEDGE ECONOMY: ANALYSIS OF THE CASE OF SOUTH KOREA AND ECUADOR IN THE PERIOD 2001 - 2015

Angélica Sánchez Riofrío¹, María Arévalo Silva¹

¹ Facultad de Economía y Ciencias Empresariales. Universidad Espíritu Santo
Campus Samborondón - Guayaquil-Ecuador.
amsanche@uees.edu.ec

Resumen

La inversión en talento humano brinda importantes ventajas 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. Gracias a estas inversiones ciertos países pueden contar con un capital humano que otorgue ventajas competitivas substanciales. El presente trabajo busca demostrar la importancia de dicha inversión mediante un análisis descriptivo de diferentes conceptos abordados en la literatura administrativa. Además, se presenta una síntesis del caso de éxito de Corea del Sur y lo que actualmente sucede en Ecuador. De acuerdo a lo revisado, se identifica que la inversión en el talento humano convierte a los países en potencias mundiales y que la creación, distribución y utilización de nuevos conocimientos tiene como fin satisfacer las necesidades de la sociedad.

Palabras clave: talento humano, gestión del talento humano, economía del conocimiento, inversión, educación.

JEL: M12, M51

Abstract

The investment in human talent offers competitive advantages worldwide to companies and countries in the economy of knowledge. This economic wave forces 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 brief study of the cases of Ecuador and South Korea. 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..

Keywords: human talent, management of human talent, economy of knowledge, investment, education.

*Recibido: septiembre de 2016
Aprobado: noviembre de 2016*

1. Introducción

La definición del talento humano ha evidenciado diferentes cambios a lo largo del tiempo. Anteriormente, se consideraba a las personas como un recurso que podía ser utilizado a voluntad de la empresa. En la actualidad, se considera que un talento humano capacitado lleva a las empresas y por consiguiente a un país contar con un capital humano fuerte para ser competitivo a nivel mundial (Caicedo-Valencia y Acosta Aguirre, 2012). En este trabajo se busca destacar al ser humano como eje central en la economía del conocimiento y por consiguiente se ha decidido referirse a la gestión del talento humano y la gestión del capital humano como sinónimos (Moreno-Briceño y Godoy, 2012).

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. Es común observar que el reclutamiento de personal, en Ecuador, es cada vez más riguroso en grandes empresas como multinacionales o transnacionales. En algunos casos, sobre todo en puestos claves para la empresa, las multinacionales, sobre todo en países en desarrollo, reclutan a personas del mismo país de origen de la multinacional por el nivel de competencias que este individuo pueda tener contrario al personal que pueda existir en el país huésped (Lucea y Lessard, 2010).

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 presenta 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 a 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. A través de los casos de Ecuador y Corea del Sur se busca demostrar cuál es la

contribución en la economía gracias a la buena gestión del talento humano y lo que Ecuador está realizando al respecto. 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.

Al mismo tiempo 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 y 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 futuras líneas de investigación en gestión del talento humano.

2. Aspectos Conceptuales

2.1 Evolución histórica

Al inicio, la economía de los países tenía como parte fundamental al sector primario. En esta época se primaba las actividades de agricultura, ganadería, pesca, entre otras. Posteriormente, todas estas materias primas provenientes del sector primario proveían a actividades de manufactura, insertas dentro del sector secundario. Por lo tanto, ambos sectores fueron claves para el crecimiento de los grandes mercados que hoy en día conocemos. Sin embargo, las personas no eran fundamentales,

sino que podían ser reemplazadas inmediatamente. En muchos casos trabajando bajo condiciones no favorables para la salud y su bienestar. Así, las personas vendían su fuerza de trabajo, capacidades y recursos a una pequeña minoría que no consideraba para el pago la naturaleza específica de los factores de producción involucrados (Bowles y Gintis, 2014).

Los primeros aportes a la materia de administración del talento humano empezaron a darse en los años setenta. Las grandes economías vieron la necesidad de gestionar al personal con el que contaban y la importancia del vínculo tan fuerte que existía entre eficacia y eficiencia de los trabajadores con los salarios, incentivos y prácticas de empleos (González, Joaquín, y Collazos, 2009).

Muy contrariamente a lo que se daba antes, donde los salarios no eran los justos, los horarios de trabajo eran extremos o las condiciones laborales eran tan decadentes que llevaban a muchos trabajadores a terminar lastimados o enfermos. Sumando las consecuencias que tenían en la sociedad en la que trabajaban, a veces contaminando el ambiente o causando daños debido a pésimos servicios. En un artículo presentado por Estefanía (2002), la mala gestión era la enfermedad moral del capitalismo que hacía responsables a los administradores de las diferentes acciones negligentes de una empresa tanto a nivel interno como externo.

Según informes de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) de 1993 a 1996, se contaba con países que ya presentaban iniciativas para introducir o mejorar la administración del talento humano (Kim, 2000). Aunque la forma de implementar estas iniciativas variaban de un país a otro, existían tres puntos de convergencia importantes: 1) la delegación de la responsabilidad de los cuerpos centrales en los diferentes cargos; 2) el desarrollo de políticas y prácticas más flexibles entre estas los salarios, las condiciones de trabajo, convenios, etc.; y 3) un énfasis creciente en la gestión del desempeño, en la capacitación y el desarrollo.

De acuerdo a Kim (2000) los gobiernos se vieron presionados por sus ciudadanos,

quienes tenían claro que era importante la inversión y capacitación en cuanto a la administración del talento humano para crear “*gobiernos basados en el conocimiento*” (Kim, 2000: 81). El cambio de perspectiva de la gestión del recurso humano demandaba que los administradores se adapten a las circunstancias particulares de las organizaciones. Donde además de mejorar la administración de los recursos humanos también tenían que buscar funcionarios adecuados para dicha administración.

La flexibilidad y la autonomía por parte de los administradores eran los factores principales para promover una administración eficaz y mejorar la calidad de servicios que se prestaban al público. Además, se contaban con los beneficios de más flexibilidad en cuanto a reclutamiento del personal por parte de los administradores. Esto permitía que ellos decidan las políticas de reducción, mejorar los desequilibrios en la mezcla de habilidades y capacidades del personal y también el estancamiento que podía darse por la resistencia al cambio y la baja de moral del personas (Conde y Gutierrez, 2014).

Estos aspectos tratados a través de la OCDE dieron paso a grandes cambios a la parte laboral donde hubo convenios de tiempo de trabajo flexibles, el aumento de movilidad y disposición de reubicación incluso en el sector público. Aunque muchos países optaron por las reformas de la OCDE desde 1993 a 1996 para mejorar la gestión del talento humano (Kim, 2000), sólo ha habido grandes cambios en aquellos países donde el apoyo a la reforma se ha dado de manera continua tanto en los aspectos políticos como administrativos. Esto demuestra un ajuste estructural en diferentes sectores de la economía y la fuerza laboral en las empresas.

Así, se aprecia la aparición de economías que se basan en el conocimiento, entendido de la siguiente manera: “El flujo de experiencias, valoraciones, información técnica y juicio experto capaz de evaluar e incorporar nuevas experiencias e información convierten este segundo nivel en un tercero” (Barceló, 2001)

Debido a que no se trata solamente de la tecnología, o del factor monetario lo que permite que una empresa sobresalga en la industria, sino que también del capital intelectual que posee el

talento humano para que dichas empresas compitan dentro de los mercados a nivel mundial (Urueña-López y Hidalgo-Nuchera, 2013). Esta corriente lleva a los gerentes a tomar otros planes y tipos de acciones en cuanto a sus estrategias administrativas.

Como resultado, la importancia de la buena administración del talento humano, el conocimiento de las personas, sus experiencias, sus capacidades, destrezas, habilidades, entre otros son factores que se consideran de alto valor para poder competir en el mundo globalizado porque brindan a las empresas una ventaja competitiva sostenible e inimitable (Dess, Lumpkin, y Eisner, 2011). La efectividad de una economía basada en el conocimiento a través de la innovación tecnológica puede ser muy cuestionada si no se cuenta con el “Saber Cómo”. Por esto, se puede apreciar el avance de aquellos países como Corea del Sur que gracias a la producción o inversión de conocimiento y a la preparación de las personas ha dado frutos posicionándolos a nivel mundial.

2.2 Definición gestión del talento humano

La definición del talento humano y su administración ha sido abordada por diferentes expertos en la literatura administrativa al igual que ha ido evolucionando con el paso del tiempo. Es de esperarse que existan similitudes en los conceptos cuando se trata de la nueva ‘ola’ económica que lleva a las empresas a implementar estrategias donde una adecuada gestión del talento humano sea de gran beneficio (Caicedo-Valencia y Acosta Aguirre, 2012). En línea con los autores Moreno-Briceño y Godoy (2012), en este trabajo se considera al recurso humano, talento humano, o capital intangible como sinónimos. Ya que en este caso particular lo que se quiere destacar, para evitar confusiones, es que el trabajador es el eje principal en cualquier organización.

La relación entre talento humano y el crecimiento de una empresa se encuentra bien descrita en la teoría clásica económica. Existe evidencia que sugiere que el crecimiento es dado gracias a la especialización y división del trabajo en el proceso de desarrollar oportunidades tecnológicas.

Normalmente, el crecimiento de una empresa es visto como un indicador de

aceptación de mercado. Pero, el crecimiento es muchas veces considerado como una estrategia prioritaria donde pocas compañías logran mantenerse. Entonces, una adecuada gestión del talento humano es parte importante para el crecimiento sostenible y sustentable de las empresas (Baum y Wally, 2003).

En cuanto a la administración del talento humano y su relación directa con la administración del conocimiento existen diferentes direcciones (Scarbrough y Carter, 2000):

- Mejores prácticas: involucrar a las personas en la propagación y cooperación a través de la implementación de iniciativas.
- Trabajo basado en el conocimiento: gestión del trabajo y los trabajadores del conocimiento.
- Congruencia: aumentar el desempeño en la organización alineando las prácticas de ambas ciencias.
- Capitales humano y social: contribución al desarrollo de ambos tipos de recursos en la organización.
- Aprendizaje: atención al enfoque de las comunidades de práctica orientadas a la creación y disseminación de conocimiento tácito y cómo el aprendizaje se vincula a la ejecución de rutinas y procesos para elevar el desempeño organizacional.

Actualmente, diferentes investigaciones tratan de abordar la necesidad de integración de cada uno de los niveles de la organización. Esta integración se enfoca en el rol interventor y externo de la gestión del talento humano en la propagación del conocimiento. Aparte de que enfatiza los aspectos estratégicos y el impacto de esta medida en la gestión (Gelabert y Martínez, 2012).

A causa de las diferentes perspectivas con respecto a la gestión del talento humano, muchos autores han propuesto la necesidad de nuevos roles y enfrentar los retos de la economía del conocimiento. Dichos roles son la correcta administración del talento humano, el facilitador del conocimiento, el constructor de relaciones y el especialista en desarrollo rápido (Lengnick-Hall y Lengnick-Hall, 2003).

Estos roles deben permitir:

- La acumulación, conservación, complementación y recuperación del

conocimiento para poder potenciar las habilidades y destrezas colectivas de la organización.

- Un sistema de trabajo nuevo que satisfaga las necesidades del personal.
- La fácil diseminación del conocimiento y el aprendizaje en la organización.
- La creación y sostenimiento de redes de relaciones tanto internas como externas de la organización.
- Nuevos sistemas de medición o evaluación del desempeño para los objetivos organizacionales.
- Un nuevo sistema para gestionar el talento humano que sea flexible a los cambios del mercado.

La creación de modelos conceptuales ha permitido que investigadores estudien algunas prácticas de gestión del talento humano. Al mismo tiempo permite a las organizaciones competir en la nueva economía del conocimiento (Gelabert y Martínez, 2012).

En la tabla 1 contamos con diferentes conceptos de recursos humanos que han ido evolucionando hasta lo que se conoce actualmente como gestión del talento humano.

Tabla 1. Definiciones básicas del talento humano

Autores	Conceptos
Cuesta (2010: 158)	“Personas insertadas en una organización laboral... ser humano trabajando”
Becerra y Álvarez (2011:216)	“...las capacidades y competencias distintivas de las personas que laboran en la organización...”
Caicedo-Valencia y Acosta Aguirre (2012:106)	“...se considera al ser humano como artífice de los cambios en las organizaciones...”
Moreno-Briceño y Godoy(2012: 61).	“...está caracterizado por la individualidad y diversidad de profesiones u ocupaciones, a quienes se les determinan sus competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) y por tanto identificar el potencial individual que poseen”
Majad-Rondón (2016: 149)	“...es el componente principal, con habilidades y características de toda una organización”

Elaborada: autores

Una adecuada administración del talento humano consiste en capacitaciones, desarrollo de liderazgo, desarrollo de talentos y procesos de aprendizaje organizacional que aumentarán el valor, la sustentabilidad y la no-imitación de estos recursos (Chami-Malaeb y Garavan, 2013).

De esta manera, mientras mejor sea la administración del personal, más difícil será para el resto imitar este talento humano.

Sin embargo, el mejoramiento de esta gestión no sólo tiene que ver con el incentivo que se le puede dar al personal, sino que también ayuda a las organizaciones a competir en una economía cada vez más desafiante. La inversión en talento humano es debido a la nueva corriente de la economía del conocimiento, donde los gobiernos también sienten la necesidad de capacitar personas para obtener ventajas competitivas a nivel mundial, al igual que las empresas.

2.3 Definición de economía del conocimiento

La economía del conocimiento es dicha corriente donde el talento humano es representado por el conocimiento, experiencias, habilidades y características que posean los trabajadores y todo aquel que sea miembro de una empresa. Este talento humano representa un gran valor y una ventaja competitiva, al cual se debe mantener contento y a gusto en su ambiente de trabajo (Urueña-López y Hidalgo-Nuchera, 2013). Sin embargo, puede darse que los encargados de esta gestión no suelen conocer los retos actuales o las capacidades con las que cuentan sus colaboradores para hacer frente a los competidores actuales o potenciales en el mercado.

Los gerentes son llamados a generar una visión que trascienda la ganancia del corto plazo y que por ende intervenga el factor tecnológico mediante inversiones de mediano y largo plazo (Dess, Lumpkin, y Eisner, 2011). La implementación de estrategias eficientes y eficaces hace la diferencia en las empresas que han logrado conseguir tener éxito actualmente. Además, cabe decir que el crecimiento de los países se basa hoy en día en factores que difieren completamente de los tradicionales.

Las capacidades y experiencias de los trabajadores, la cooperación, la formación de redes, entre otros, son factores cada vez más importantes dentro de los procesos de producción, confiriendo una ventaja competitiva a las empresas localizadas en diferentes zonas geográficas (Argüelles Vélez y González, 2008). Adicional a esto, la preparación de las personas es cada vez más rigurosa y el nivel de conocimiento no es estable, sino que debe actualizarse anualmente. A continuación presentamos en la tabla 2 varios conceptos de la economía del conocimiento y la evolución del valor del conocimiento en ella.

Tabla 2. Definiciones de economía del conocimiento

Autores	Conceptos
Asheim (2012: 1001)	“...caracterizada por la externalización / deslocalización de la producción, la I+D, la innovación abierta, las transnacionales y la intensificación de la competencia...”
Urueña-López y Hidalgo-Nuchera (2013: 340)	“...se basa en la producción, distribución y uso del conocimiento y la información (OCDE, 1996). Su principal característica es que tiene una elevada dependencia de disponibilidad de información y de altos niveles de cualificación de sus trabajadores...”
Ulloa-Aguirre (2014: 134-135)	“...generar crecimiento económico mediante la innovación tecnológica, como una nueva forma de capitalismo.”
Levins(2016: 40)	“... representa una nueva etapa en el desarrollo de la ciencia y la industria

Elaborada: autores

La economía del conocimiento lleva a las empresas a tomar decisiones que luego serán convertidas en algún valor o beneficio económico. Si bien es cierto que al principio el capitalismo daba importancia a los objetos, la nueva corriente convierte al recurso humano en un talento que hay que aprovechar y sobretodo valorar. Esto otorga ventajas a las empresas para competir mundialmente y la correcta administración de ese conocimiento depende de las personas que son encargadas de hacer que las empresas crezcan, dar un beneficio social y sobre todo conseguir las ganancias a los accionistas(Barceló, 2001, citado en Ulloa-Aguirre, 2014).

Por esto, es muy común que el cambio de pensamiento surja desde los gobiernos, ya que estos desean el desarrollo del país. Tipos de acciones realizadas por los gobiernos pueden ser

el otorgamiento de becas, donde se le da mayor peso a carreras en áreas que los países necesitan desarrollar para poder competir mundialmente. A pesar de esto, se presentan varias líneas de evaluación para las gerencias en esta economía del conocimiento. La primera se basa en la utilización de indicadores sintéticos con un modelo de cuatro pilares: entorno económico y regulatorio, educación, infraestructuras TIC e innovación. La segunda línea de evaluación es de carácter más cuantitativo, utilizando técnicas económicas de contabilidad del conocimiento (Urueña-López y Hidalgo-Nuchera, 2013).

El modelo de inversión en educación para capacitar a personas en áreas que aún no se encuentran explotadas en el país de origen se ha ido desarrollando en diferentes países que ahora son considerados como potencias mundiales. En los siguientes apartados, debido a la relevancia y resultados se revisa el caso de Corea del Sur gracias a que posee un modelo de inversión en becas escolares por más de veinte años. Corea del Sur se considera parte de los llamados cuatro tigres asiáticos o el milagro asiático que lo posiciona en un país con alta tecnología y recursos a nivel mundial. Además, se analiza también el caso de Ecuador porque es el entorno donde vivimos y es importante conocer las medidas tomadas con respecto al desarrollo del talento humano e informarse que en el país dichas medidas sobre la capacitación de las personas han sido ejecutadas desde 1999 y actualmente se ha fortalecido este modelo de inversión en talento humano esperando competir mundialmente en mercados que aún no terminamos de explotar como es el de tecnologías.

3. Caso Práctico: La experiencia en Corea del Sur

Corea del Sur es parte de las potencias pertenecientes a los cuatro tigres asiáticos, en los que se encuentran Taiwán, Hong Kong y Singapur. Sin embargo, ¿cuál es el secreto detrás del desarrollo económico en este país? y ¿cuáles son los campos de acción que tomó el gobierno para llevar al país a lo que es ahora?

En la tabla 3 se realiza un resumen de las medidas adoptadas por parte del gobierno surcoreano en cuanto al desarrollo del talento humano:

Tabla 3. Medidas adoptadas por el gobierno surcoreano

Creación de la Agencia Internacional de Corea (KOIKA) en 1991 con el fin de promover el progreso del talento humano en los países en desarrollo y el aumento de las relaciones bilaterales en los países receptores (Kyuchoel y Moosung, 2011).
La educación y los sistemas de entrenamiento dejaban de ser planeados y controlados por el gobierno. Estos tenían que corresponder a las demandas del mercado laboral mediante programas de capacitación de acuerdo a la necesidad de cada región (Chang-Won, 2005).
En términos monetarios la cartera disponible para becas de entrenamiento dispuestas por KOIKA tuvo un aumento de aproximadamente 1 millón de dólares en 1991 a 31 millones de dólares en el 2010 (Kyuchoel y Moosung, 2011).
Maestrías en temas de desarrollo agrícola y administración pública, entre otras tienen mucha importancia, ya que son consideradas el factor generador de relaciones bilaterales de élite entre Corea del Sur y los otros países donde se realizan las maestrías (Kim, 2002).
El gobierno Surcoreano se encarga del reclutamiento de personal, sea para el cargo de profesores, administradores, así como la selección de estudiantes y la estimación del costo operacional de cualquier tipo de proyecto que el otro país desee desarrollar (Hong-Min y Kyu Cheol, 2012).
KOIKA ha realizado un total de 73 programas de investigación y desarrollo en 40 países donde ofrece soporte administrativo y facilidades operativas. Aproximadamente el 30% de las becas son otorgadas a estudiantes provenientes de familias de escasos recursos, minorías étnicas y personas provenientes de áreas remotas del país (Hong-Min y Kyu Cheol, 2012).
Los resultados de este modelo de inversión en desarrollo de talento humano se muestran con un incremento de estudiantes enrolados en el KOIKA de 105 para el período 2004-2005 a 535 en el 2008-2009.

Elaborada: autores

Corea del Sur y sus principales objetivos en estos programas son contribuir al desarrollo sustentable y sostenible a través de la capacitación del talento humano. Estas medidas ayudaban a incrementar el nivel de inversión en talento humano en Corea del Sur y en los países cooperantes. La visión macro por parte del gobierno era posicionar al país como potencia mundial y en la parte micro era lograr un cambio de políticas empresariales que incrementaran la productividad por medio de programas de incentivos a cada trabajador (Hong-Min y Kyu Cheol, 2012).

Las empresas surcoreanas empezaron a considerar a los trabajadores como parte central para la construcción de un bloque corporativo exitoso a largo plazo. La capacitación laboral es el principal método de entrenamiento usado por las empresas surcoreanas para mejorar las habilidades laborales interpersonales e

intrapersonales (Chandrakumara, 2013). En particular, KOIKA era y sigue siendo el ente con mayor planeación en asistencia de desarrollo de sistemas de entrenamientos para surcoreanos como para personas de países en vías de desarrollo que buscan capacitarse en Corea del Sur.

Parte de los pilares fundamentales para alcanzar estos objetivos son:

- - Establecer la infraestructura de formación donde Corea del Sur se enfoca en el progreso de centros politécnicos, oferta de equipos de formación y del sistema de información en el mercado laboral.
- - Proveer un ambiente adecuado de formación que el gobierno surcoreano controla por medio de reglas y regulaciones en la educación y formación técnica profesional. Al mismo tiempo que establece estándares de calidad a nivel nacional sobre la formación repartida.
- - Construir centros asistenciales en cuanto a la elaboración de políticas laborales, formación de formadores y desarrollo de currículos laborales.

A través de estos tres pilares y las políticas de capacitación del talento humano, el gobierno surcoreano busca la futura contratación laboral de las personas capacitadas y un mejor ambiente económico que fuera atractivo para inversionistas extranjeros (Lee, 2009).

La participación mundial que tiene Corea del Sur en áreas como electricidad, electrónica, talleres computacionales de reparación y mantenimiento y servicios de oficina como servicios al cliente, muestra claramente cómo las herramientas empleadas para el desarrollo del talento humano han colocado al país dentro del reconocimiento mundial de desarrollo tecnológico y talento humano.

4. La gestión del talento humano en el entorno ecuatoriano

El gobierno y las empresas nacionales no se encuentran exentos de realizar esfuerzos para mejorar la calidad del talento humano. Los procesos de globalización exigen adoptar una perspectiva internacional en cuanto a la creación e implementación de políticas y prácticas de

gestión del talento humano. Estas medidas llevadas con una correcta planeación y aplicación le darían a las empresas nacionales el poder para competir adecuadamente en el mercado mundial.

Para el 2001, el gobierno del Dr. Gustavo Noboa sostuvo una agenda nacional de competitividad donde el país ocupaba la posición 44 de una muestra de 62 países en cuanto a la eficiencia real y potencial del talento humano en el mercado laboral (Villalba, 2002). Las prioridades de la agenda fueron áreas de tecnología, infraestructura, redes de transporte, energía, financieras, turísticas, etc. Sumando a esto una inversión en educación de \$299 millones de dólares, lo cual representaba el 15.8% del total del presupuesto de gasto de acuerdo al plan de gobierno 2000-2003.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos hechos desde ese entonces, se continúa trabajando para que el país se desarrolle en muchos ámbitos competitivos. De acuerdo a la propuesta presentada por el gobierno ecuatoriano el 15 de enero del 2015 se invertirá aún más en educación "Sentimos la urgencia de formar aquella generación de ecuatorianos que tomarán la posta en la conducción del país, que hará posible el soñado Buen Vivir de todos y todas" (El Comercio, 2015). El gobierno ecuatoriano comprende la importancia de la capacitación del talento humano. Actualmente, se añade que la inversión destinada a educación cuenta con un rubro cuatro veces mayor al de los anteriores gobiernos (El Comercio, 2015).

Así también, el gobierno ha entregado una gran cantidad de becas para estudios de nivel superior en las mejores universidades del mundo. En diciembre del 2014 se otorgó la beca número 10000 de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) y ya se cuenta con 2816 becarios que han retornado al país para poner en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos (CRE Satelital, 2014).

El fin de las becas otorgadas es fortalecer las capacidades humanas de la sociedad, lo que supone un modelo de desarrollo donde la capacitación del talento humano es el principio y fin del mismo¹. Otro punto importante de mencionar es el programa "Prometeo Viejos Sabios" en donde, hace varios años atrás, el

gobierno ecuatoriano lanzó una convocatoria a nivel mundial para atraer a los mejores científicos en áreas estratégicas del país (Prometeo, 2011). De esta forma se puede formar *in situ* a los profesionales ecuatorianos. En la tabla 4 se presenta una síntesis de algunas de las medidas adoptadas por el gobierno ecuatoriano.

Tabla 4. Algunas medidas adoptadas por el gobierno ecuatoriano

Marco jurídico, legal y social que incentive el talento humano en la economía del conocimiento. De esta forma, se busca el cambio de la matriz productiva del país. Ejemplo: Código Ingenios (Código Ingenios, 2016).
Becas de estudio en todos los niveles de formación.
Creación de nuevas universidades e intervención de universidades públicas en problemas.
Atraer talento humano capacitado al país. Ejemplo: Programa Prometeo.
Convenios entre sus universidades públicas y centros académicos internacionales.
Convocatoria abierta de proyectos de investigación a nivel nacional.
Inserción de los becarios retornados con maestrías y doctorados en el exterior en universidades públicas.
Proyecto para crear una Zona de Innovación para el Litoral Ecuatoriano (ZILE)

Elaborada: autores

El gobierno no está escatimando esfuerzos para que el desarrollo del país empiece desde la base de toda sociedad que debe ser la educación de sus individuos. Anteriormente se mencionó el modelo aplicado en Corea del Sur, por lo cual se puede inferir que ya existe una base o una guía que las nuevas políticas del gobierno actual buscan seguir en cuanto al fomento del talento humano. Asimismo, se ha contado en innumerables ocasiones con la visita de varios expertos de Corea del Sur para asesorar al país en este cambio MCCTH (2016).

Recientemente, se presentó el proyecto para el desarrollo de la Zona de Innovación para el Litoral Ecuatoriano (ZILE) el cual busca la participación de universidades que les interese trabajar junto al sector empresarial en la generación de riqueza a partir del conocimiento (El Telégrafo, 2015). Finalmente se puede señalar que en el ámbito ecuatoriano esta iniciativa demuestra el interés de cambiar la matriz productiva del país a través de la generación de conocimiento que brindaría la formación y capacitación del talento humano. Priorizar sectores de la economía, convenios entre entidades educativas, privadas y

gubernamentales y el aumento de los recursos destinados a este sector de la economía llevarán al Ecuador a ocupar un importante puesto dentro de la competitividad latinoamericana.

5. Conclusiones

La inversión en la gestión del talento humano debe formar parte de la agenda de los gobiernos dentro de la economía. La eficacia y eficiencia de los recursos destinados a este campo se demuestran a través del conocimiento creado. Las políticas y estrategias gubernamentales y empresariales deben ser procesos humanos orientados al desarrollo. Casos como el de Corea del Sur, son una clara muestra de lo que un país puede lograr cuando no se escatiman esfuerzos al desarrollo de las capacidades del talento humano. Actualmente se cuenta con planes similares en el país que buscan capacitar al personal idóneo que lleve a la economía nacional mejorar y a las empresas, darles competitividad mundial dentro de un mercado muy cambiante y altamente demandante de información.

El objetivo de este trabajo es analizar la gestión del talento humano en la economía del conocimiento. No obstante, de acuerdo a la evidencia presentada, se identifica que en la economía del conocimiento la correcta administración del talento humano mejora las contribuciones de las empresas al país. Así mismo, a nivel de gobierno genera factores que ayudan en los ámbitos estratégicos y sociales, donde la adaptación de políticas para invertir y aprender incorpora tecnologías para innovar en el mercado actual. La creación, distribución y utilización de nuevos conocimientos tiene como fin satisfacer las necesidades colectivas dentro de la sociedad, más allá de un generador de riquezas cuantitativas.

Tanto las organizaciones privadas y públicas que busquen potenciar el conocimiento deben contar con especialistas, cada uno de los cuales tiene una capacidad o conocimiento específico que juntos trabajarán en diferentes proyectos para beneficio de la organización. Sin embargo, no hay que dejar atrás la importancia de la motivación dentro de las organizaciones. Estas motivaciones llevan al trabajador a comprometerse a lograr los resultados esperados. El talento humano por lo tanto, constituye un

activo intangible que sirve de apoyo al incremento de productividad y competitividad.

La globalización también implica requerimientos del personal idóneo que entienda la complejidad de la economía actual y sepa dar respuestas inmediatas. El talento humano aporta mediante la detección de necesidades las acciones a tomar para competir económicamente. A pesar de la extensa literatura sobre la gestión del talento humano todavía no se llega a un consenso sobre cómo medir la participación que esta tiene en la economía actual. Con los resultados en Corea del Sur sería interesante revisar lo que sucede en el mercado ecuatoriano, respecto a los resultados esperados de esta inversión en la capacitación del talento humano.

En esta investigación sólo se revisa un limitado número de artículos científicos, por lo que todavía existe evidencia de la gestión del talento humano en varios campos de estudio. Por esto, se propone como futura línea de investigación, analizar a profundidad casos donde la correcta administración del talento humano ha llevado a la competitividad mundial a países latinoamericanos.

Adicionalmente, sería interesante, a futuro, realizar un análisis exhaustivo del caso ecuatoriano para poder medir el retorno de la inversión en más de 10.000 becas de estudio. Existe una base conceptual de la gestión del talento humano de acuerdo al modelo asiático. Sin embargo, debería analizarse y demostrar a través de casos de éxito latinoamericanos que sirvan de guía para los países vecinos al ser algo más cercano a la realidad y motivaría a los demás gobiernos a iniciar planes de contingencia en el crecimiento de inversión en talento humano.

6. Referencias Bibliográficas

- Allard Neumann, R. (2007). Las empresas multinacionales en la globalización. Relaciones con los Estados. (U. d. Chile, Ed.) *Estudios Internacionales*, 158, 59-99.
- Argüelles Vélez, M., y González, C. (2008). Conocimiento y crecimiento económico: Una estrategia para los países en vías de desarrollo. *Revista de Economía Mundial*, 18, 65 - 77.
- 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., y Wally, S. (2003). Strategic decision speed and firm performance. *Strategic Management Journal*, 24, 1107-1129.
- Bowles, S., y Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del capital humano: Una crítica Marxista. *Revista Economía Crítica*, 220-228.
- Becerra, F. y Álvarez, C. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: El cluster de prendas de vestir en Caldas - Colombia. *Estudios Gerenciales*, 27 (119), 209-232.
- Caicedo-Valencia, V.M. y Acosta-Aguirre, A.M. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 8 (14), 105-113.
- Chami-Malaeb, R., y 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 SEANZ 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>
- Código Ingenios(2016). Código Orgánico de Economía Social del Conocimiento e Innovación. Recuperado el 26 de noviembre del 2016, de http://coesc.educacionsuperior.gob.ec/index.php/C%C3%B3digo_Org%C3%A1nico_de_Econom%C3%ADa_Social_del_Conocimiento_e_Innovaci%C3%B3n
- Conde, C., y 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. (2010). La gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE.
- Dess, G., Lumpkin, T., y 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/actualida>

- d/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 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>
- Estefanía, J. (25 de Julio de 2002). La enfermedad moral del capitalismo. El País. Recuperado el 20 de Marzo de 2015, de http://elpais.com/diario/2002/07/28/domingo/1027828353_850215.html
- Gelabert, C., y Martínez, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28, 133 - 148.
- González, A., Joaquín, C. Z., y Collazos, C. A. (2009). Karagabi Kmmo del: 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.
- Hong-Min, C., y Kyu Cheol, E. (2012). Aid for skills development: South Korea case study. Education for all Global Monitoring Report, 1-16.
- Kim, P. S. (2000). Administrative reform in the Korean central government. *Public Performance & Management Review*, 24, 145-160.
- Kyuchoel, E., y 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/publication/s/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., y Lengnick-Hall, C. (2003). HR's role in building relationship networks. *Academy of Management Executive*, 17, 53-63.
- Levins, R. (2016). A New Economy of Knowledge. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 67 (11), 38-46.
- Lucea, R. y Lessard, D. (2010). ¿Cómo mantienen su ventaja competitiva las multinacionales de economías emergentes? El caso de CEMEX. *Universia Business Review*, 25, 76-96
- Majad-Rondón, M.A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 10 (88), 148-165.
- MCCTH (2016). Ecuador y Corea del Sur buscan “estrechar lazos” en ciencia y conocimiento. Recuperado el 26 de Noviembre del 2016 <http://www.conocimiento.gob.ec/ecuador-y-corea-del-sur-buscan-estrechar-lazos-en-ciencia-y-conocimiento/>
- Moreno-Briceño, F. y Godoy E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *International Journal of Good Conscience*, 7 (1), 57-67.
- Prometeo(2011). SENESCYT: Programa Prometeo Viejos Sabios. Recuperado de *Universia* el 26 de Noviembre del 2016. <http://noticias.universia.com.ec/en-portada/noticia/2011/08/19/858123/senescyt-programa-prometeo-viejos-sabios.html>

- Scarborough, H., y Carter, C. (2000). Investigating knowledge management. Londres: CDIP.
- Ulloa-Aguirre, P. (2014). Innovación y economía del conocimiento. ¿Qué hay que aprender para México y cuál es el papel de las élites? *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 12, 133-158.
- Urueña-López, A., y 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>

¹Para más información consultar el acuerdo 2012-029 POLITICA PÚBLICA DE LA SENESCYT PARA EL FOMENTO DEL TALENTO HUMANO EN EDUCACION SUPERIOR