



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

Marco R Villagómez Salgado¹; Alexander Báez Hernández²

1 Universidad Central del Ecuador, marcorvillagomez@gmail.com

2 Universidad Central del Ecuador, alexbaez1995@hotmail.com

RESUMEN

El escrito científico fundamenta la relación entre el talento humano y la formación científico tecnológica. Considera que los procesos psicológicos son el motor para el aprendizaje, la experiencia y la observación. Estos tres elementos contribuyen al desarrollo de las competencias que tributan a la formación científica. A su vez la formación científica retroalimenta el talento humano y los procesos descritos para conformar un ente. Para el caso de las ciencias administrativas suele considerarse ese ente como capital humano de valor intangible. En la segunda parte del artículo se valora el capital humano dentro del sistema empresarial y su gestión a partir de las tecnologías. Al final del escrito se sustenta lo siguiente: El talento humano y la formación científico-tecnológica en la Universidad Central del Ecuador, especialidad de Contabilidad no están imbricados en la magnitud que exige el desarrollo tecnológico. Se valida el "statement" a través de sesenta entrevistas semi estructuradas sobre la temática y la experiencia de los autores.

Palabras clave: talento humano, formación científico tecnológica, capital humano



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

The human talent in relation to scientific technological formation

ABSTRACT

The essay is about the relationship between human talent and technological scientific formation. It's consider that psychological processes are important for learning, experience and observation. These three elements contribute to the development of skills for the scientific formation. It's feedback the human talent. All the elements are considers the Human Capital concept for the administration science. The Human Capital is valorized intangible asset. In the second part of the article the human capital is valued in the enterprise management system. It's analyzed the technological for the increase the human capital. At the end of the written, It's considered that it isn't enough relation between human talent and technological scientific formation that the new technology requires in Administrative Sciences Faculty of the Central University. The supporting of the statement was the applied of the semi structure interviews focus in the interrelation between human talent and scientific technological formation

Keywords: human talent, technological scientific formation, human capital



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente escrito científico es una valoración teórico-práctica en el campo de las ciencias administrativas sobre la relación del talento humano con la formación científico tecnológica. Aporta al lector consideraciones sobre la temática desde la perspectiva de los autores, sustentados en una revisión bibliográfica en el orden teórico, en la experiencia acumulada como docentes y contadores en el sector empresarial y en la aplicación del instrumento entrevista semi-estructurada. En el orden científico se defiende la siguiente idea: La relación entre el talento humano y la formación científico tecnológica se complementan a partir de la transferencia y retroalimentación, dentro del Capital Humano para el análisis empresarial; su desarrollo depende de la aplicación de las tecnologías del Capital Humano.

Las organizaciones empresariales están sometidas a la agresividad del mercado, el impacto de las tecnologías, los cambios permanentes del entorno y la incertidumbre. La sostenibilidad de la competitividad y la adaptabilidad al cambio son variables que retan el pensamiento humano. En virtud de este escenario las organizaciones fortalecen el capital humano como estrategia. La extensa literatura sobre la temática considera al Capital humano como el activo más valioso y ha transitado de considerarse un costo a valorarse como inversión. Ha dejado de ser de un área específica para integrarse a la totalidad de la empresa. La gestión del Capital Humano es fuente del incremento de la productividad del trabajo y su desafío es lograr la eficiencia y eficacia en las empresas. En la base constitutiva del Capital Humano está el talento humano y su relación con la formación científico-tecnológica.

2. METODOS

En la primera parte del artículo se sustenta en la revisión bibliográfica del tema, la construcción del hilo conductor y el desarrollo del marco teórico, cuyas esencias direccionaron la aplicación de los siguientes métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo, para obtener las partes, la interconexión que explican la relación entre el talento humano, la formación científico-tecnológica, el capital humano y las tecnologías para su desarrollo en la administración. El método hipotético-demostrativo se utilizó para la construcción de la estructura de pensamiento en el orden teórico defendido por los autores. Los métodos referidos en el espacio teórico se acogen a los postulados por Fraga,



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

Herrera, & Fraga (2007). Para valorar las consideraciones teóricas en la aplicación práctica se tomó como referencia la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador en la especialidad de Contabilidad. Se aplicó el instrumento entrevistas semi-estructuradas a sesenta sujetos bajo el tema: Contabilidad: el talento humano en relación con la formación científico tecnológica. Se consideró tres estratos: profesionales en ejercicio, graduados en la Facultad en los cinco años (30); docentes con más de cinco años de experiencia en la Facultad (10), y estudiantes de contabilidad (20).

3. RESULTADOS

Relación entre el talento humano y la formación científico-tecnológica

El análisis del concepto de talento humano parte de la descomposición del término. Talento: "inteligencia, capacidad de entender; aptitud, capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación". (Real Academia Española). Su uso proviene desde la antigüedad y se deriva del griego *talanton* que significa balanza o peso, representó una unidad de medida monetaria utilizada en la antigüedad, proveniente de Babilonia, la cual se usó ampliamente en todo el mar Mediterráneo. Se dice que esta asociación emana de la Biblia. La palabra Humano se define por: "perteneciente o relativo al hombre"

Diferentes autores han complementado la idea: "capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc." (Mejía Giraldo, Bravo Castillo, & Montoya Serrano, 2013).

En consideración los autores, sin oposición al criterio de otros académicos define el talento humano como: potencial Humano materializado en un pensamiento inteligente que dota al sujeto de conocimientos, competencias, habilidades sustentados en un sistema de valores que le permite solucionar problemas en el desarrollo de la vida. En relación con el análisis posterior, y observando la dispersión en la definición de formación



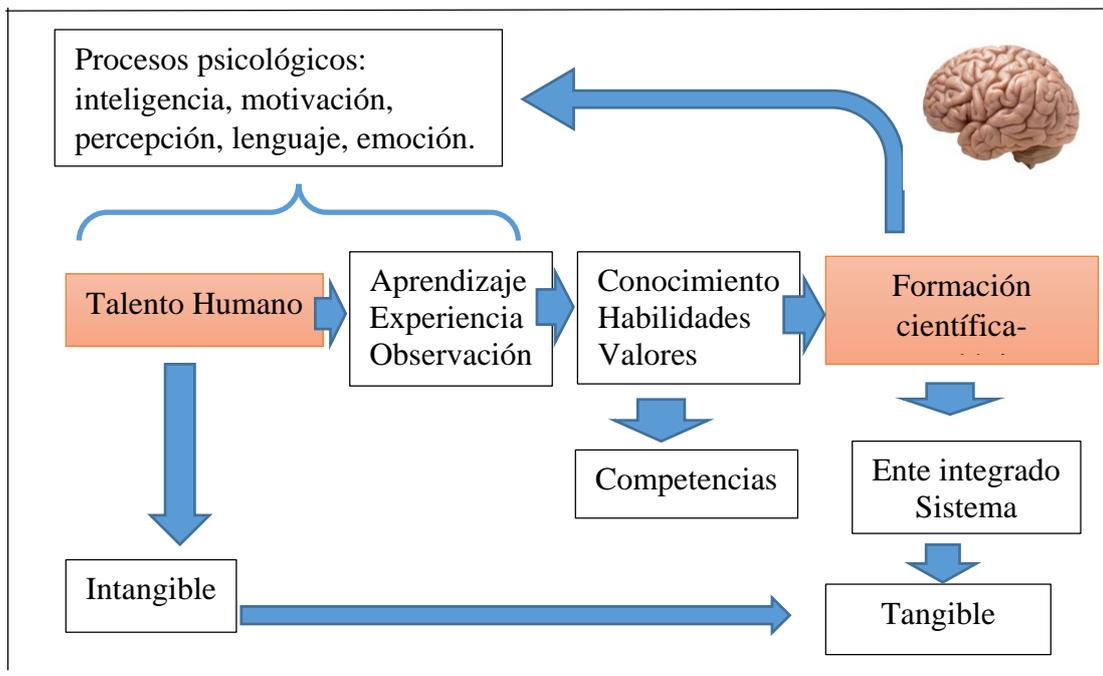
La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

científico tecnológica y los diferentes enfoques del concepto manifestado por los autores, se define a la formación científico-tecnológica como: ente integrado por conocimientos, habilidades, destrezas, emociones, valores que conforman un sistema interconectado, se sustenta en el método científico y se alimenta de la ciencia, de la naturaleza y de la experiencia social, se manifiesta no solo en el individuo como portador de ese ente, sino en la colectividad como sinergia humana.

La relación entre el talento humano y la formación científico técnica se fundamenta en la transferencia y retroalimentación. Es construcción mental con base orgánica, donde los procesos psicológicos: inteligencia, motivación, percepción, lenguaje, emoción establecen el ritmo de avance en la obtención de conocimiento, habilidad, valor (competencia) a través del aprendizaje, la experiencia y la observación. Estas competencias a su vez son parte integrante de la formación científico-técnica al relacionarse entre sí, unido a aspectos psicológicos. A su vez la formación científico-técnica retroalimenta las competencias, el aprendizaje, la observación, la experiencia e interactúa con los procesos psicológicos, y por ende el talento humano. Ver figura no 1

Figura no 1. Relación entre el talento humano y la formación científico-tecnológica





La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

En las ciencias administrativas el estudio del talento humano se analiza a partir del concepto de gestión para el empresariado: "Acción y efecto conducentes al logro del negocio". El talento humano es considerado como capital, visión empresarial, en correspondencia con la razón de la entidad lucrativa. Esta concepción considera el valor agregado, debido al efecto del talento humano sobre el desempeño de la empresa, como Capital. Otros autores (Moreno Briceño & Godoy, 2012) señalan "...el talento humano posee una riqueza intangible de un valor incalculable que ni los psicólogos utilizando los más avanzados test podrán determinar con exactitud. ¿Cuál es el capital intangible de un individuo?". (Bernárdez, 2008) Por su parte considera "la mayor parte de la literatura económica y legal especializada, llaman capital intangible a la combinación de otros activos y bienes que construyen tres tipos de capital: capital intelectual, capital humano y capital social".

"El capital intelectual refleja pensamiento o inteligencia, conocimiento, creatividad y toma de decisiones que contribuyan a la organización" (L. Mathhis, H. Jackson, & Valentine, 2014). Las inversiones que las entidades realizan en experiencia, salud, salarios, vivienda, calidad de trabajo y educación son activos en los que se incrementa el patrimonio expresado en el efecto sobre el capital intelectual, se le considera una inversión. Esta transferencia de valor es difícil de percibir y es una argumentación teórica alejada de una expresión monetaria. El capital social, según, Bernárdez (2008) no tiene una definición consensualmente aceptada. En el contexto, realidad y delimitación existen impresiones cada vez más generalizadas. La transferencia generacional y permanente incremento del capital social son hechos, pero su relación con el empresariado es de difícil estimación patrimonial.

Una posición de los autores para el análisis es considerar integrado el capital y se acoge a la siguiente definición por su exactitud y visibilidad. Capital humano: conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad para hacer, portados por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

El capital humano y las tecnologías para su desarrollo en la administración

Es importante por, su uso extendido, diferencial capital humano de recursos humanos. Los aspectos tangibles en la organización como cantidad, salario, contratación, jubilación y otros se consideran recursos humanos.

El capital humano contiene el Talento Humano y la formación científico-tecnológica. La complementariedad entre ambos expuesta en el diagrama 1 fundamenta su análisis como unidad de conocimiento para las empresas, sin que se le reste relevancia a la descomposición para su análisis teórico.

El capital humano no se desarrolla sin las acciones y efectos conducentes al mejoramiento del negocio (gestión). En ese sentido es importante definir el Sistema de gestión integrada de capital humano como: sistema que integra el conjunto de políticas, objetivos, metas, responsabilidad, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna de los procesos de gestión de capital humano y externa con la estrategia de la organización, a través de competencias laborales, de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo.

El sistema no es aplicable sino existe un conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear herramientas, controlar los procesos faciliten la obtención del resultado (tecnología). El tema es ampliamente debatido en la literatura científica, existiendo diferentes modelos a lo largo del tiempo: sistema de DRH (Chiavenato, 1992), sistema de DRH (Werther & Davis, 1992), sistema de DRH (Harper & Lynch, 1992), sistema de DRH (Beer et al. 1992), sistema de GTH (Chiavenato, 2004)

Ante los diferentes enfoques los autores se identifican, por sus experiencias en el empresariado, con el Modelo de Gestión por Competencias Laborales. Es relevante la siguiente idea: los conocimientos, habilidades, experiencia se desarrollan a través del entrenamiento y son más visibles en cambio las actitudes, motivos, características personales, valores, son menos visibles y más difíciles de desarrollar. Considerando la idea expuesta se defiende el modelo anterior porque se sustenta en el conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basados en la idoneidad demostrada, asociado a un



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

desempeño superior del trabajador y de la organización en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. El modelo considera los siguientes elementos: comunicación institucional, evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo, estimulación moral y material, autocontrol, capacitación y desarrollo, selección e integración, organización del trabajo. El modelo anterior combina aspectos de los restantes modelos y considera la evaluación de desempeño, sustentada en resultados tangibles, como el elemento primordial. Académicos como: Marcos (2013) y Sotolongo, Hernández, Ibarra (2009) son coincidentes en el criterio.

El análisis del resultado de las entrevistas a través de la tabulación brinda la siguiente información: nivel de coincidencia del 82% para el "statement": El talento humano y la formación científico-tecnológica en la Universidad Central del Ecuador, especialidad de Contabilidad no están imbricados en la magnitud que exige el desarrollo tecnológico actual. Es coincidente lo anterior, con la experiencia de los autores. Fue notoria la referencia ejemplificativa de la magnitud del distanciamiento entre el talento humano y la formación científico tecnológica la ausencia de programas profesionales de contabilidad que posibiliten el desarrollo de competencias de los estudiantes en las nuevas tecnologías contables de aplicación en las empresas.



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

4. CONCLUSIONES

La relación entre el Talento Humano y la formación científico-técnica se fundamenta en la transferencia y retroalimentación.

En las ciencias administrativas el Talento Humano y la formación científico-técnica están considerados dentro del capital de trabajo para su análisis.

El capital humano se desarrolla en las empresas y en la academia a partir de tecnologías de capital humano, para los autores la tecnología más convincente es la basada en competencias laborales.

En la Universidad, en la Facultad de Ciencias Administrativas, especialidad de Contabilidad, no existe una interrelación suficiente que potencia el talento humano en la aplicación de las tecnologías contables.



La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica

. *Revista Publicando*, 2(4). 2015, 122-131. ISSN 1390-9304

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernárdez, M. (2008). *Capital intelectual: creación de valor en la sociedad del conocimiento*. USA: Primera Edición. Author House.
- Flores, C. H. V., Vallina, C. M. L. B., & Godinez, C. C. L. I. (2015). La dinámica de sistemas aplicada a la evaluación del desempeño del recurso humano. *Universidad y Sociedad*, 7(1).
- Fraga, R., herrera , C., & Fraga , S. (2007). *Investigación Socioeducativa*. Quito: Ecuador.
- Labrada, D. M., de Miguel Guzmán, C. M., & Fornaris, C. C. M. (2011). Evolución De La Planeación De Los Recursos Humanos Y Su Manifestación En Modelos Precedentes Y Actuales. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (160).
- L. Mathhis, R., H. Jackson, J., & Valentine, S. (2014). *Human Resources Management*. USA: Thomson Learning.
- Marcos, A. F. (2013). Los sistemas de gestión integrada de capital humano. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (2013_04).
- Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*. Vol 34, n.1, 2-11.
- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *DAENA(Internacional Journal of Good Conscience)*, 57-67.
- Real Academia Española*. (s.f.). Recuperado el 2015 de 04 de 24, de <http://www.rae.es>
- Rojas Betancour, H. M. (OCTUBRE de 1997). *La formación científica*. Recuperado el 2015 de 04 de 2015, de <http://www.revistacriterio.com.ar/cultura/la-formacion-cientifica/>
- Sotolongo Sánchez, M., Hernández Pérez, G., & Ibarra Mirón, S. (2009). La auditoría de recursos humanos como fuente de ventaja competitiva en el entorno contemporáneo. *Alta Dirección*, 45(265/266), 88-98.