

Los fundamentos teóricos de un sistema de gestión para el desarrollo del talento humano

Dr. C Miguel Ramón Torres Pérez. ⁽¹⁾

Código ORCID: 0000-0001-9062-2951

MSc. Pergentino Esangui Ondó. ⁽²⁾

Código ORCID: 0009-0001-8344-0911

MSc. María de Jesús Esono Afana. ⁽³⁾

Código ORCID: 0009-0009-7000-6567

RESUMEN

El trabajo responde a la necesidad de realizar la fundamentación teórica que sirva de base para la preparación de un sistema de gestión para el desarrollo del talento humano en condiciones de un país de bajo nivel de desarrollo, como es el caso de Guinea Ecuatorial, centrandó la atención en el factor humano, motivo por el cual, el tema escogido es: Los fundamentos teóricos para preparar un Sistema de Gestión del Desarrollo del Talento Humano. La importancia del trabajo radica en la necesidad de formar adecuadamente al talento humano en Guinea Ecuatorial, país que presenta deformaciones estructurales heredadas del periodo colonial, en aras de lograr su transformación hacia un país emergente. La pregunta problémica es: ¿Cuáles son los fundamentos teóricos necesarios para desarrollar un Sistema de Gestión para el Desarrollo del Talento Humano (SGDTH) en Guinea Ecuatorial que propicie una mayor presencia de su fuerza laboral en el mercado nacional de empleo? Objetivo general: Fundamentar teóricamente el proceso de gestión para el desarrollo del talento humano y su incidencia en el incremento la presencia de la fuerza de trabajo nacional en el mercado laboral de Guinea Ecuatorial

Palabras claves: Sistema de gestión, desarrollo, talento humano, recurso y capital humanos.

The theoretical fundamentals a management system of the development of the human talent

SUMMARY

The work responds to the necessity of basing the preparation of an administration system theoretically for the development of the human talent under conditions of a country of low development level, like it is the case of Equatorial Guinea, centering the attention in the human factor, reason for the one which, the chosen topic is: The theoretical fundamentals to use a Management System of the Development of the Human Talent. The importance of the work resides in the necessity of forming appropriately to the human talent in Equatorial Guinea, country that presents inherited structural deformations of the colonial period, for the sake of achieving its transformation toward an emergent country. The investigation Problem is: Which are the necessary theoretical foundations to develop a System of Administration for the Development of the Human Talent (SGDTH) in Equatorial Guinea? General objective: To base the management process theoretically for the development of the human talent and their incidence in the increment the presence of the force of national work in the labor market of Equatorial Guinea.

¹ **Afiliación:** Profesor Titular del CECI Universidad de Holguín. Cuba y del Dpto. Ciencias Económicas y Administración. Universidad Nacional de Guinea Ecuatorial. **Responsable de correspondencia:** **Correo:** mtorresperez7@gmail.com

² **Afiliación:** Alumno del Doctorado en Ciencias Económicas. Universidad de Holguín. Cuba. Jefe Depto. Ciencias Económicas y Administración. Universidad Nacional de Guinea Ecuatorial. **Correo:** pergentino eo@yahoo.es

³ **Afiliación:** Alumna del Doctorado en Ciencias Económicas Universidad de Holguín. Cuba. Gerente General Universidad Nacional de Guinea Ecuatorial. **Correo:** nanyedjang@gmail.com

Key words: Management System, development, human talent, human resource and human capital.

INTRODUCCIÓN

El conocimiento ha venido paulatinamente, ocupando un espacio preponderante en la obtención de riqueza en las economías, “las cuales se encuentran inmersas en un proceso de transformación que significa el paso de una economía industrial a una basada en el conocimiento, porque aumenta éste en el contenido de los productos y servicios. De ahí la conclusión esencial de que hoy día, el activo fundamental de cualquier empresa es el conocimiento de sus trabajadores y directivos”. (Lage, A. 2004).

La pertinencia social de la gestión del talento humano presta especial atención al factor humano, vinculado inexorablemente, a dicho proceso, atendiendo al relevante papel que desempeña en ese entramado y complejo sistema de relaciones sociales, la relación sociedad-empresa-centros de formación, o como suele denominarse: relación de “Triple Hélice” (Castillo, Helene. 2010)

Los parámetros actuales para medir patrones de calidad y eficiencia atraviesan por las actitudes y habilidades de los recursos humanos y su talento para adaptarse a las nuevas tecnologías, quienes mejor recurso humano posean, mejores resultados tendrán y más pertinentes serán a la sociedad.

La actual coyuntura mundial y de Guinea Ecuatorial en particular, exige una fuerza de trabajo calificada, que sea competitiva en el mercado laboral, que emerge como consecuencia del desarrollo petrolero alcanzado en el país a partir de 1995. Los indicadores muestran el crecimiento económico de Guinea Ecuatorial como país emergente, lo que se refleja en la afluencia de empresas extranjeras en busca de posibilidades de reproducir sus capitales y con ellas acude también la mano de obra extranjera para cubrir las ofertas de empleo.

Debido al nivel de competitividad existente en el país, las empresas nacionales, están en desventajas frente a las foráneas, debiéndose procurar la búsqueda e implementación de nuevas formas de gestión empresarial, imprescindibles para poder ganar un espacio en los mercados. Para ello se necesita una gestión del talento humano que permita su desarrollo y mejore la participación de la fuerza de trabajo nacional en el mercado laboral del país.

Para este propósito resulta decisivo contar con un adecuado Sistema de Gestión del Desarrollo del Talento Humano (SGDTH), modificando estilos de vida, áreas tecnológicas y económicas; el cual tendrá como objetivo supremo garantizar el desarrollo de un sistema empresarial organizado, disciplinado, ético, participativo, eficaz y eficiente, que genere mayores aportes a la economía nacional.

El sistema de gestión ha de garantizar y controlar la adecuada gestión del desarrollo del talento humano que necesita el país, que posibilite la adquisición e incorporación de conocimientos científicos y tecnológicos a la actividad productiva, con el objetivo de mantener e incrementar sus niveles de competitividad, productividad y eficiencia.

Actualmente la República de Guinea Ecuatorial cuenta con varios factores que pueden favorecer la aplicación de un sistema de gestión para el desarrollo del talento humano, entre esos factores se destacan los siguientes:

- El Programa Nacional de Desarrollo Económico y Social Horizonte 2035
- La Estrategia de Informatización de la Sociedad ecuatoguineana.
- La Política Nacional de Información.
- Empresas extranjeras con amplia experiencia en diferentes sectores productivos.
- Incremento paulatino de jóvenes profesionales egresados de centros de nivel superior nacionales y extranjeros.

Aprovechar estos elementos, podría favorecer que las organizaciones ecuatoguineanas tengan condiciones adecuadas para emplear a fondo la gestión del desarrollo del talento humano, como recurso más valioso de la sociedad.

Considerando los factores anteriores y dadas las características de economía subdesarrollada en que se desenvuelve Guinea Ecuatorial, caracterizada por la mono producción y la mono exportación, dependiente del sector de los hidrocarburos como principal fuente de ingresos, y con una fuerza de trabajo fluctuante; es necesario crear y desarrollar procedimientos de gestión de sus recursos humanos que propicien el desarrollo de su talento.

La implementación y desarrollo de un SGDTH en Guinea Ecuatorial, resulta necesario para lograr la adecuada atención del talento humano y propiciar su desarrollo. La existencia de una red de centros de Formación Profesional (CFP), privados y públicos, hacen posible la gestión conjunta de la formación a través de un sistema de gestión que integre los intereses de todo el sistema de formación profesional con las necesidades propias del desarrollo del talento humano nacional. Su aplicación tendría un impacto decisivo en el desarrollo del talento humano y en consecuencia en el mejor aprovechamiento del mismo.

Lo anteriormente mencionado es reflejo de la contradicción que se establece entre el potencial del desarrollo emergente del país y el insuficiente desarrollo de su talento humano nacional, lo cual se refleja en la insuficiente competitividad del mismo, frente a la fuerza de trabajo extranjera.

Pregunta científica

¿Cuáles son los fundamentos teóricos necesarios para desarrollar un Sistema de Gestión para el Desarrollo del Talento Humano (SGDTH) en Guinea Ecuatorial, que propicie una mayor presencia de su fuerza laboral en el mercado nacional de empleo?

La contradicción aquí se establece entre el grado de desarrollo alcanzado, hasta el momento, por el talento humano en Guinea Ecuatorial y el nivel que se desea alcanzar en ellos, al transformar esa realidad mediante la aplicación de un SGDTH, que previamente debe diseñarse, a partir del estudio de la realidad del país y un diagnóstico sobre dicho fenómeno. La solución de dicha contradicción es imprescindible para lograr transformaciones radicales a favor del desarrollo del talento humano, lo cual se pretende conseguir con el diseño y posterior aplicación del SGDTH resultante de la presente investigación.

El diseño de un SGDTH permitirá su aplicación y paulatina transformación del talento humano en el país y en consecuencia tendrá un impacto positivo en la calidad del talento humano.

Objetivo General: Fundamentar teóricamente el proceso de gestión para el desarrollo del talento humano y su incidencia en el incremento la presencia de la fuerza de trabajo nacional en el mercado laboral de Guinea Ecuatorial.

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

- Del nivel teórico:
 - a. Hipotético-deductivo: posibilita la construcción de la hipótesis, al estructurar las conexiones entre las categorías que la integran y la relación causal que se establece entre ellas.
 - b. Sistémico-estructural: para la elaboración del diseño conceptual del sistema de gestión de desarrollo del talento humano.
 - c. Análisis y síntesis: para establecer la caracterización gnoseológica y definir los referentes teóricos y conceptuales que sirven de sustento al proceso investigativo.
- Del nivel empírico:
 - a) La observación científica, la medición y la revisión documental, con apoyo del levantamiento de información a través de entrevistas y la aplicación de encuestas.
 - b) Procesamiento de instrumentos aplicados. Presentación, síntesis y análisis de los resultados.

RESULTADOS

La fundamentación teórica del proceso de gestión para el desarrollo del talento humano y su relación estrecha con el incremento de los recursos humanos nacionales en el mercado de trabajo de Guinea Ecuatorial pone énfasis en el esclarecimiento de las variables: Sistema de Gestión como independiente y Talento Humano como dependiente y su interrelación, alrededor de lo cual gira el desarrollo de la investigación.

En consecuencia, se presentan algunas consideraciones teóricas para el análisis y puesta en práctica de un Sistema de Gestión para el desarrollo del Talento Humano en Guinea Ecuatorial. La importancia de la investigación radica en el análisis de la actual coyuntura del mercado de trabajo en el país y su incidencia en la formación del talento humano nacional, que propicie el adecuado desarrollo del personal en momentos claves del crecimiento económico prospectivo de Guinea Ecuatorial.

DISCUSIÓN

El ciclo de Gestión

El ciclo de Gestión, dentro de la teoría de la Dirección, luego de revisadas diversas fuentes (Amat i Salas, J. M. 1989; Amozarrain, M. 1999; Bisbe, Josep. 2007), se considera como el término utilizado para describir el funcionamiento de un conjunto de técnicas para desarrollar de manera más eficiente las operaciones de organización, planificación, implantación o implementación y control y evaluación, en el logro de los propósitos previstos.

Según criterios de (Amat i Salas, J. M. 1989), la gestión es un proceso independiente, si bien es cierto que posee particularidades que le son inherentes, no debe excluirse del proceso de la dirección, dado el carácter dialéctico que presenta el mismo y a la estrecha interrelación que existe entre los procesos de dirección y gestión.

Existe una relación directa entre el desarrollo del Talento Humano, gestión por competencias e inversión. El recurso financiero invertido en talento humano, no debe verse como un gasto, sino como una inversión. “El capital más valioso de todos —dice Marshall— es el que se ha invertido en seres humanos.” (Marshall, Alfred. 1930, pp. 787-788)

Las evidencias muestran que las inversiones en Recursos Humanos han tenido una notable incidencia en el crecimiento económico de los países emergentes. Las estrategias y técnicas que están diseñadas por el departamento de Recursos Humanos constituyen el ciclo de gestión del talento humano lo cual permite a las empresas hacer el mejor uso del recurso humano y se centran en atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores productivos y comprometidos con la organización, este proceso no es estático, sino cíclico, donde se extraen experiencias y se perfeccionan los procesos del ciclo anterior.

Los resultados en las organizaciones guardan estrecho vínculo con el proceso de desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta las diferentes fases del mismo:

- Planificación, planificación y planificación
- Reclutamiento
- Plan de acogida
- Plan estratégico
- Evaluaciones 360°
- Desarrollo del liderazgo
- Desarrollo profesional
- Programas de reconocimiento
- Competencias
- Retención

En su proceso de crecimiento económico los países emergentes están expuestos a retos, desafíos y presiones a lo que tienen que responder con un alto grado de creatividad y realismo. Entre los principales retos están las restricciones con sus Recursos Humanos (RRHH), agresividad de los mercados, la evolución en el ámbito internacional y las siempre crecientes demandas sociales. En este sentido el ciclo de gestión de desarrollo del talento humano es decisivo para corregir las imperfecciones generadas por el proceso.

La prioridad en el desarrollo del talento humano viene dada por los resultados que muestran las experiencias positivas aplicadas en algunos países.

En los estudios sobre la gestión del talento humano en países de escaso nivel de desarrollo, aparece con reiteración el término de pobreza estructural, entendido como “...un tipo de pobreza en el que se produce una deficiencia en la sociedad de infraestructura e ingresos” (Morales, F.2020). Suele conocerse también como pobreza crónica y está relacionado con el insuficiente desarrollo de infraestructuras en el sector educacional, factor que incide desfavorablemente en los procesos de formación de la fuerza de trabajo, la pobreza estructural, en su medición, combina dos criterios. Por un lado, se basa en la línea de pobreza, mientras que, por otro lado, utiliza el enfoque de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). La pobreza

estructural, también es cíclica, mientras se mantengan las condiciones en la estructura económica y social que le dan origen.

Por un lado, se imputa la condición de pobre a una población que no siente satisfacción con los ingresos que recibe y en consecuencia le resulta insuficiente para satisfacer sus necesidades elementales. Por otro lado, se describe como la carencia de los derechos elementales para la preservación de una vida digna, tales como: vivienda, nutrición, acceso a la educación, sanidad, etc.

La pobreza estructural marca la diferencia entre los países menos desarrollados, al carecer estos de estructuras que aseguren los procesos de formación tales como centros de formación, claustros con el adecuado nivel de preparación y talleres para la realización de las prácticas pre profesionales, planes de estudios y programas acorde con las necesidades del país, entre otras. El ciclo de gestión debe tratar de romper ese círculo vicioso.

La desigualdad dentro de un país y entre países, está marcada por la pobreza estructural. “La mirada desde la perspectiva de la igualdad converge con las demandas de construcción de capacidades y con el énfasis que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La creciente preocupación por los elevados niveles de desigualdad que se expresa en las políticas internas de los países tiene su expresión externa en el consenso de la comunidad internacional alcanzado en 2015. Se reconoce así a la igualdad como un factor clave de la estabilidad internacional y la reducción de conflictos. El propósito de asegurar “que nadie se quede atrás...”, expresado en la Agenda 2030, “...refleja con claridad esa vocación universalista e incluyente” (CEPAL. 2018).

Existe una estrecha relación entre formación, productividad y desarrollo. En consecuencia, en el documento de la CEPAL, citado con anterioridad, se plantea: “Las desigualdades de acceso a la educación y la salud, al reducir las capacidades y las oportunidades, comprometen la innovación y los aumentos de productividad. Cuando una persona abandona sus estudios antes de terminar la educación primaria o secundaria, su potencial productivo se resiente por el resto de su vida activa. El menor salario que recibirá, *ceteris paribus*, respecto a trabajadores con más años de educación formal es un indicador de la pérdida de productividad y bienestar que conlleva ese abandono. La magnitud de esta pérdida es muy elevada a lo largo del tiempo. El costo para la sociedad no se agota en la pérdida futura de ingresos de la persona que no continúa sus estudios, ya que hay externalidades positivas asociadas a la interacción entre personas con alto nivel de educación; en otras palabras, el beneficio social de la inversión en educación va más allá del beneficio privado. Cuando la desigualdad impide el acceso a la educación, sus efectos no son localizados, sino que además se difunden, afectando el conjunto del sistema económico” (CEPAL. 2018).

Un teórico ha definido que “La riqueza de un pueblo no es la del suelo, sino la del cerebro” (Lledó Emilio. 2019), y con esta afirmación pone el énfasis en la capacidad del ser humano de obtener información, conocimiento y aprendizaje, para volcarlo al desarrollo propio y de los demás, esas tres palabras claves han dado lugar en los tiempos actuales a definiciones trascendentales como Capital Intelectual, dentro del que se encuentra lo que

algunos teóricos consideran el Capital Humano, Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizativo, factores imprescindibles a tener en cuenta en Guinea Ecuatorial, para lograr las bases de la prosperidad deseada.

Para tener claridad sobre lo que se hace referencia se ofrece a continuación una breve definición de cada aspecto.

- El Capital Intelectual representa la perspectiva estratégica de la “cuenta y razón” o de la medición y comunicación de los activos intangibles creados o poseídos por la organización y las dificultades y problemas que conlleva mensurar y potenciar dichos elementos intangibles. Para (Edvinsson y Malone. 1999), el capital intelectual es la composición de los siguientes factores: Capital Humano, capital estructural y el capital de clientes (que se trabajan de forma conjunta). No basta invertir en personas, sistemas o clientes separadamente, se apoyan los unos en los otros, integrados en un sistema.

El Capital Humano, según estos autores, estaría compuesto por la experiencia, el poder de innovación, y la habilidad de los empleados para realizar las tareas cotidianas. Incluye también la cultura, los valores y la filosofía de la empresa. Más adelante se tratará el Capital Humano, con un enfoque particular.

Definen el capital estructural como la capacidad organizacional que sostiene al Capital Humano. Incluye toda la infraestructura de los sistemas físicos utilizados para transmitir y almacenar el capital intelectual, factores como la calidad y el alcance de los sistemas informáticos, la imagen de la empresa, los bancos de datos exactos, los conceptos organizacionales y la documentación. Incluye también la propiedad intelectual (patentes, marcas registradas y derechos de autor).

- La Gestión del Conocimiento refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados.
- El Aprendizaje Organizativo da sentido al proceso de creación de valor. El Aprendizaje, permite que las personas y la organización puedan transformar la información en conocimiento.

La integración de estos tres conceptos sirve para mejorar la competitividad de la fuerza de trabajo.

El conocimiento se clasifica, según algunos autores (Bueno, E.; Rodríguez, P. y Salmador, M. P. (1999) en dos tipos:

Conocimiento explícito: representando un conocimiento codificado, sistemático y que es transferible a través del lenguaje formal. (Nonaka. 1991) enfatiza la manera diferente de las empresas japonesas de entender el conocimiento: una pequeña parte de conocimiento explícito es casi la totalidad del conocimiento tácito.

Conocimiento tácito: exponente de un conocimiento personal, no articulado, implícito y difícil de formalizar y comunicar (incluyendo experiencias, acciones, valores, emociones e ideas).

En el caso que nos ocupa, Guinea Ecuatorial, se sustenta el conocimiento en los momentos actuales, en el conocimiento tácito, adquirido por experiencia de unos a otros, más que del

conocimiento explícito. La falta de acciones concretas que tiendan a fomentar la formación y capacitación del personal, hipoteca el futuro, pues al decir de Edvinsson: “Una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible (las frutas) y otra parte que es oculta (las raíces). Si solamente te preocupas por recoger las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, las raíces deben estar sanas y nutridas. Esto es válido para las empresas: si sólo se preocupan de los resultados financieros e ignoran los valores escondidos, la empresa no sobrevivirá en el largo plazo” (Edvinsson, L. y Malone, M. S. 1999)

Desarrollo del talento humano

Los aspectos analizados con anterioridad, relativos a la Variable Independiente, se relacionan directamente con la Variable Dependiente: El Talento Humano; que es una categoría que refleja una cualidad del recurso humano, precisamente su capacidad para reaccionar ante las circunstancias que presenta el mercado de empleo y las exigencias de las empresas y organizaciones en sentido general.

Según David Watkins (Watkins, D. 1998), el talento humano es “...aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización”.

El interés por incorporar a las organizaciones al personal con más talento y que se espera que lleven a cabo un mejor desempeño de sus funciones, es el común denominador en los procesos actuales de reclutamiento.

Por su parte (Puchades, D. 2010), lo define como “...una capacidad extraordinaria que presentan algunos trabajadores para afrontar situaciones inesperadas, adaptarse al cambio y se enfrenta a lo desconocido en cada instante del desarrollo de sus acciones”.

El talento humano se asocia con la capacidad de las personas de comprender y resolver de manera inteligente un determinado problema, apoyándose en una serie de habilidades, destrezas y experiencias. En consecuencia, tener recursos humanos con talento suficiente para afrontar los retos de los procesos de producción, distribución, cambio y consumo, resulta primordial para las organizaciones.

El talento humano no es innato, ni aparece de un día para otro, es el fruto de largos procesos de formación a través del tiempo, tal condición conduce a que las empresas exitosas dediquen recursos para la formación del talento humano, lo cual constituye una inversión capitalizable y que la empresa lo recupera con los resultados productivos.

El talento se fomenta mediante un proceso conjugado con la práctica. El talento añade valor a la empresa y a la sociedad.

La experiencia muestra que el talento humano está estrechamente vinculado al crecimiento económico, quienes mejor talento humano posean, más posibilidades de crecimiento tendrán. Tal criterio se cumple a partir de incorporar nuevas tecnologías, elevar los niveles de productividad de los factores, la eficiencia y la eficacia.

Las habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias conducen a la solución de problemas que se presentan en las organizaciones y la sociedad. Esta capacidad incluye no solo

el esfuerzo, sino también otros factores, tales como: cualidades, actitudes y comportamiento de los empleados, sus competencias, motivación, intereses y aptitudes.

El éxito de las organizaciones depende en medida no despreciable, del conjunto de factores enumerados con anterioridad.

Lo anterior condiciona el empeño de las organizaciones en lograr desarrollar el talento humano que han de poseer y poseen y así garantizar niveles superiores de eficiencia y productividad. En ese sentido, el desarrollo del talento humano (DTE 2020), se define como "...el conjunto de iniciativas que se adoptan en una empresa o sociedad, con la intención de promover el crecimiento profesional de sus recursos humanos. Esta estrategia busca capacitar a los empleados para asumir nuevas funciones y crecer dentro de la empresa".

El desarrollo del talento humano como estrategia de desarrollo, se aplica a nivel de organizaciones o países y depende de los recursos disponibles y a la importancia que se le conceda por los decisores.

Según encontramos en el glosario de términos económico, "...se denomina recursos humanos (RR. HH.) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, aunque lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización". (GTE. 2021)

Como puede apreciarse el concepto de talento humano tiende a vincular al ser humano a las organizaciones, no obstante, es necesario aclarar que, en lo sucesivo, se utilizará el término como condición propia del talento del ser humano y su capacidad para vincularse a las organizaciones y no como dependiente de ellas. El concepto que lo restringe a un recurso de la organización, lo sitúa al nivel de otras partes del patrimonio de las mismas, poniéndolos a la altura de otros recursos como los materiales y financieros, cuestión con la que no coinciden los autores del presente trabajo.

El recurso humano se concibe como la capacidad o talento que poseen los seres humanos, con edad laboral, interesados en emplearse y aptos para el desempeño; no como un factor del proceso productivo. Es un valor productivo diferencial que crea valor.

Por su parte, el concepto Capital Humano, según varios autores (Becker, Gary S. Theodore Schultz 2009, Lucas, Robert 2008), es la expresión que da valor al ser humano como elemento primordial de las fuerzas productivas, en función de su formación y experiencia de trabajo. El término se utiliza para dar cuenta del talento humano que tiene una organización y de sus competencias lo que conduce a una mejora sustancial de la producción.

El Capital Humano sitúa al ser humano como factor productivo, distinguiendo en él, su formación y es relacionado con un factor de producción dependiente de la cantidad y la calidad, también se asocia al grado de formación y de la productividad del recurso humano en un proceso productivo. El concepto Capital Humano surge para distinguir al factor humano de otros factores del proceso productivo y depende de la calidad educativa que recibe una población determinada, no obstante, hace dependiente al ser humano respecto a la organización a la que pertenece. Resulta evidente que el capital humano y recurso humano se refieren al ser humano como fuerza de trabajo,

diferenciándose en que en el primero de los casos se capitaliza y en el segundo se realiza o concreta.

El concepto de Capital Humano fue esbozado a mediados del siglo pasado a partir del estudio sociológico realizado por Theodore Schultz y Gary Becker (2009), este último economista norteamericano que fue premiado con el Nobel por desarrollar el concepto de Capital Humano, desde el surgimiento del término generó polémicas siendo criticado por los principales economistas del mundo.

Las conclusiones de los estudios de este investigador, le llevaron a afirmar que "...en la sociedad del conocimiento su mayor tesoro es el Capital Humano que estas poseían, esto es, el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo..." Theodore Schultz (1965) y Gary Becker (2009), además logran definir al Capital Humano como importante para la elevación de la productividad en las economías modernas ya que esta productividad se basa en la creación, difusión y utilización del saber.

El conocimiento es un proceso acumulativo de saberes que se adquieren desde el hogar, la escuela, las universidades y el puesto de trabajo. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico y que luego vendría todo lo demás -educación, vivienda y salud- hoy es completamente diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial. Becker lo puntualiza de la siguiente manera: "La importancia creciente del Capital Humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo". Theodore Schultz y Gary Becker (2009)

Como se aprecia, los criterios de este autor, trastoca la causa con el efecto, sin percibir la inclinación teórica hacia la separación de ambos conceptos, donde el hombre ha de ser el centro y no la empresa. Resulta evidente que confunde al Capital Humano, con el talento humano.

Importancia del Recurso Humano

Capital humano y talento humano, giran en torno a los recursos humanos. La competencia de los recursos humanos se adquiere a través de un proceso que comienza con las edades tempranas del ser humano.

Todas las vías mediante las cuales se incrementa la productividad serán consideradas como un incremento en las condiciones del recurso humano. Lo anterior justifica que muchas empresas se ocupen de la formación de sus recursos humanos, lo que consideran una inversión que se recuperará con el tiempo.

La realidad de los países subdesarrollados muestra que la formación de la masa trabajadora tiene un alto grado de vinculación con su formación. Son los países con mayor grado de calificación en su población aquellos que tienen a su vez una mayor calidad de vida. Para una adecuada inserción en el mercado laboral, la fuerza de trabajo debe poseer la más alta calificación.

La historia económica mundial ofrece ejemplos de cómo países desbastados por las guerras (Japón, Corea del Sur, Viet-Nam, entre otros), han logrado recuperarse aceleradamente al invertir en la preparación de sus recursos humanos, de ahí que la misma sea considerada como

fundamental para la inserción laboral, criterio con el que los autores de este trabajo coinciden plenamente.

La importancia de los Recursos Humanos está ligada a la gestión por competencias, entendida esta como la realización de acciones para lograr los objetivos propuestos. Las competencias se refieren a la idoneidad de una persona para desempeñar un empleo y esto tienen que ver con las aptitudes para cumplir una finalidad determinada, es la capacidad para lograr un propósito y la disposición para un adecuado desempeño.

La categoría de Recurso Humano, aparece asociada al incremento de la producción, y esto se logra con entrenamiento, educación y experiencia y tiene que ver con el conocimiento práctico, las capacidades aprendidas y las habilidades adquiridas que hacen potencialmente productivo a un trabajador.

La gestión por competencias significa impulsar a nivel de excelencia las habilidades individuales, de acuerdo con las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer. (Zorio. L.L. 2019)

El proceso de globalización ha puesto al alcance de todas las organizaciones la información y las nuevas tecnologías, sin embargo, solo aquellas que logren poseer talento humano capaz de asimilarlas y adaptarlas a las circunstancias propias de su entorno, podrán disponer de una ventaja competitiva.

El desarrollo del talento humano es inherente al vínculo del recurso humano, con su organización y tiene la particularidad de que la inversión la hace la organización y el conocimiento lo adquiere el ser humano; si este último decide abandonar la organización, se lleva consigo sus conocimientos y en tal sentido resulta de interés de la organización preservar al recurso humano. Quien único puede invertir en el talento humano con la confianza completa de que no lo privarán arbitrariamente de sus frutos en el futuro, es el mismo individuo.

Una vez recuperada la inversión por parte de la organización, el movimiento del recurso humano fuera de la organización no será un problema para la misma, pues ya habrá dado sus frutos.

El siglo XX con sus adelantos en diferentes ramas del saber, permitió ver la inversión en talento humano como algo importante por lo que los gastos en educación, sanidad y formación comenzaron a tener un mayor peso en el destino del PIB, lo cual constituye factor primordial para determina los incrementos en la productividad del trabajo. La década de los años 50 del siglo pasado, marcó el punto de inflexión a partir del cual se comenzó a prestar más atención al talento humano, como un factor que condiciona el nivel de vida de un país.

Según Becker, "...los éxitos económicos de los países asiáticos no se explicarían sin una base de fuerza laboral bien formada, educada, trabajadora y políticamente ordenada. El recurso natural más valioso para esos países fueron los cerebros de sus habitantes". (Becker, Gary S. 2009: Pg. 123.)

La aplicación del denominado Sistema de Certificación de Competencias (SCC), constituye un empeño de las instituciones y gobiernos, para garantizar la preparación adecuada del personal vinculado a diferentes actividades económicas, lo cual debe conducir a incrementos sostenibles de la productividad, las ganancias, el empleo y el sistema de capitales basados en los

conocimientos que se buscan en la actualidad. Tal situación es la que se destaca en este trabajo, para llamar la atención de los implicados en el caso de Guinea Ecuatorial.

El crecimiento económico puede lograrse aumentando la cantidad de factores productivos (trabajo y capital físico), mejorando la calidad de dichos factores y/o aumentando la eficiencia con la que éstos se combinan en los procesos productivos. Los dos últimos objetivos se refieren al aumento o mejora del desarrollo del Talento Humano.

La idea de introducir las habilidades humanas en la función de producción es una idea procedente de los trabajos de (Uzawa 1965.p. 18-31 y Lucas. 1988: p.3-42).

La gestión del desarrollo del talento humano. Formación, capacitación, superación y el logro de las competencias laborales

El proceso de gestión del desarrollo del talento humano atraviesa el ciclo de formación, capacitación, superación y logro de las competencias.

La formación corresponde a la función administrativa en diferentes instancias: social y empresarial. Desde el punto de vista social, el Estado es el responsable a través de sus instituciones públicas de formar a sus ciudadanos, generar facilidades para el acceso de los mismos a procesos formativos que le permitan adquirir conocimientos y habilidades con resultados en el desempeño laboral, también deben controlar el proceso en instituciones privadas para que mantengan la política trazada en las estrategias estatales; en el ámbito empresarial la tarea puede ser pública o privada, a partir de políticas nacionales o propias de cada institución conducentes a la formación de personal que será reclutado sobre la base de los conocimientos adquiridos y dadas las exigencias de los procesos productivos y de las gestiones empresariales. La formación es un proceso previo de aprendizaje que habilita al individuo para el desempeño.

La capacitación tiene un enfoque más a futuro, mejorando el talento humano presente, en el que la fuerza de trabajo esté formada y preparada para superarse continuamente. Esta debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y con los planes de la organización. Este proceso forma parte del ciclo de gestión de desarrollo del talento humano.

En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

La capacitación es una inversión a largo plazo, es una de las más rentables que puede emprender una organización. La cualidad de la empresa la otorgan sus trabajadores y a estos la capacitación. No basta solo las aptitudes de los trabajadores, resulta necesario el complemento de la formación.

Los conocimientos no tienen límites, como tampoco lo tiene el desarrollo de nuevas tecnologías para las cuales hay que prepararse, en tal sentido la capacitación del personal debe constituir una política permanente de las organizaciones. Una empresa vale, lo que vale su personal, eso forma parte de su ventaja competitiva.

A escala de país es importante elaborar un inventario de sus recursos humanos. Es una herramienta muy útil para la administración del personal y su planeación estratégica, el inventario

de recursos humanos abarca una serie de registros históricos de la suma de aptitudes, experiencias y cualidades de los empleados que permite generar un análisis y una evaluación del nivel competitivo en un momento determinado.

El inventario de los recursos humanos es un eslabón superior en el proceso de desarrollo del talento humano.

La adaptación a los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales se logrará más fácilmente y sin grandes inversiones de capital, si la organización ha logrado formar a su personal.

La capacitación, debe responder, además, a los requerimientos que dictan los planes de desarrollo.

De la eficiente gestión del talento humano depende no solo el éxito de hoy sino también la retención del conocimiento adquirido por la organización y el desarrollo futuro del individuo, la organización y el país.

Por su parte la capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia.

La superación por su parte significa rebasar los límites de la formación y constituye complemento obligado para obtener un resultado superior en el desempeño de los empleados.

El SGDTH, debe abordar la problemática de la demanda laboral en condiciones de países de escaso nivel de desarrollo, y para ello es necesario detenerse en algunas cuestiones de orden teórico que den sostén a los argumentos que serán desarrollados posteriormente, entre las que se encuentran las exigencias del entorno o también denominadas contingencias, las que están formadas por las fuerzas externas a la empresa, que influyen en los resultados de la organización y están mucho más allá del control de los decisores. Para el adecuado funcionamiento del SGDTH, se requiere una especial atención al entorno con el fin de detectar cualquier oportunidad o amenaza, y ser flexibles para poder negociar rápidamente ante cualquier dificultad.

Las características propias de la economía de Guinea Ecuatorial han acelerado la carencia de formación como consecuencia del acelerado crecimiento en las empresas de los servicios, respecto a las empresas productoras de bienes, esto ha ocasionado una falta considerable de formación.

La gestión del desarrollo del talento humano, según (Bustillos, Carlos. 1994), se ha igualado en importancia con los aspectos económicos, financieros y tecnológicos. La (GDTH) constituye un sistema, cuya premisa fundamental es concebir al hombre dentro de la empresa como un recurso que hay que optimizar a partir de una visión renovada, dinámica, competitiva, en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico.

El Sistema de Gestión y su importancia para alcanzar el desarrollo del talento humano es tarea primordial para las organizaciones en la actualidad. El empeño que una Nación ponga para el logro de tal propósito incidirá decisivamente en el logro de sus metas a mediano y largo plazos. Lograr tener un talento humano a la altura de los momentos actuales constituye para las organizaciones una ventaja competitiva de extraordinario valor añadido. Tener un sistema que permita gestionar el desarrollo del talento humano a nivel de empresa o de país, constituye garantía de éxito futurible.

CONCLUSIONES

1. La gestión del desarrollo del talento humano constituye premisa esencial para el logro de niveles superiores de eficiencia, eficacia y productividad en las organizaciones, lo cual redundará en los niveles de crecimiento económico.
2. Un sistema de gestión del desarrollo del talento humano es factor primordial para lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos de un país.
3. El sistema de gestión del desarrollo del talento humano permite poner el énfasis de los esfuerzos de las organizaciones y el país, en los puntos neurálgicos que propician las condiciones para el crecimiento de los sectores y el desarrollo económico y social del país.
4. Los sistemas de gestión del desarrollo del talento humano van más allá de los conceptos de Recurso y capital humanos y constituyen una dimensión superior en el proceso de formación, capacitación y superación del talento humano, en función de la elevación de los niveles de aprovechamiento de los factores productivos.
5. El tratamiento conceptual realizado permite el basamento teórico necesario para efectuar un diagnóstico de la situación concreta de Guinea Ecuatorial y la posterior propuesta del Sistema de Gestión de Desarrollo del Talento Humano que le corresponde.

REFERENCIAS

- Amat i Salas, J. M. La importancia del control de gestión en el proceso directivo. Revista Novamáquina. No.149 (marzo). España. 1989.
- AMOZARRAIN, M. La gestión por procesos. España: Editorial Mondragón Corporación Cooperativa, 1999
- Becker, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3 edición). University of Chicago Press. 2009. ISBN 9780226041223.
- Bisbe, J., Batista-Foguet, J. & Chenhall, R. (2007). Defining management accounting constructs: A methodological note on the risks of conceptual misspecification. *Accounting, Organizations and Society*, 32 (7-8), pp. 789-820.
- Bueno, E. "Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento". 2002.
- Bueno, E.; Rodríguez, P. y Salmador, M. P. (1999): "Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual: análisis de experiencias en la empresa española". Actas X Congreso AECA. Zaragoza.

- Bustillo, Carlos. La atención a los RRRHHH en las organizaciones www.researchgate.net/profile./Carlos_Bustillos. 1994.
- Castillo, Helene G. Modelo de la triple hélice como un medio para la vinculación entre la Universidad y la Empresa. Costa Rica 2010. <http://investiga.uned.ac.cr>
- CEPAL. La eficiencia de la desigualdad. Trigésimo periodo de sesiones de la CEPAL. La Habana. 2018. <http://www.cep.al.org>. Pgs. 8 y 9.
- David Watkins (1998). <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/> DTE. 2021. Desarrollo del Talento Humano. Diccionario de Términos económicos. <https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-de-talento/>
- Edvinsson, L. y Malone, M. S. "El capital intelectual". Gestión 2000, Barcelona. 1999. Pg.28-64.
- Gary S. Becker. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3 edition). University of Chicago Press. ISBN 9780226041223. 2009.
- GTE. 2021. <https://www.gestion.org/recursos-humanos/>
<https://www.people-performance.com/es/por-que-es-importante-el-talento-humano/>. 2020
- Lage. A. El capital humano en la sociedad actual. <http://www.rebelion.org.mostrar.agustin-lage>.
- Lucas, Robert (1988): "On the Mechanics of Development Planning", Journal of Monetary Economics, 22, 1 (Julio).
- Lledó Emilio. La ignorancia cultivada genera violencia. www.lamarea.com/emilio-lledo-la-ignorancia-cultiv.
- Marshall, Alfred, *Principios de Economía*. Washington. 1930, Pg787-788
- Morales, Francisco Coll. Pobreza Estructural. 2020. [https://economipedia.com/definiciones/pobreza-estructural.html#:~:text=La%20pobreza%20estructural%2C%20en%20su,Necesidades%20B%C3%A1sicas%20Insatisfechas%20\(NBI\)](https://economipedia.com/definiciones/pobreza-estructural.html#:~:text=La%20pobreza%20estructural%2C%20en%20su,Necesidades%20B%C3%A1sicas%20Insatisfechas%20(NBI)).
- Nonaka "The knowledge-creating company". Harvard Business Review. 1991.
- Puchades, D (2010). <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>
- República de Guinea Ecuatorial. Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social. "Guinea Ecuatorial 2020". Agenda para la diversificación de las fuentes de crecimiento. Tomo III: Estudio del perfil de pobreza en Guinea Ecuatorial. Noviembre 2007.
- SCHULTZ, THEODORE W. Invirtiendo en la gente. Editorial Ariel / 978-84-344-1047-3. España. 1965
- Uzawa, Hirofumi (1965). "Optimum Technical Change in An Aggregative Model of Economic Growth". International Economic Review. 6 (1): 18–31. doi:10.2307/2525621. JSTOR 2525621
- Zorio. L.L. <http://www.monografias.com/trabajos82/la-gestion-por-competencias/>. 2019