

Inicio / Aportes de la tecnología a la gestión del capital humano

Navegador Semántico

Categorías

- [Recursos Humanos](#)

Palabras Clave

- [Capacitación](#)
- [Personal](#)

Entidades

- [Meta4](#)

Personas

- [Daniel Demitrio](#)

Navegador Semántico

Categorías

- [Recursos Humanos](#)

Palabras Clave

- [Capacitación](#)
- [Personal](#)

Entidades

- [Meta4](#)

Personas

- [Daniel Demitrio](#)

Navegador Semántico

Categorías

- [Recursos Humanos](#)

Palabras Clave

- [Capacitación](#)
- [Personal](#)

Entidades

- [Meta4](#)

## Aportes de la tecnología a la gestión del capital humano

Por Daniel Demitrio, director de Capacitación de Meta4.

Autor: Daniel Demitrio

9/11/2009

Promedio: ★★★★★

[Comentar](#) [Imprimir](#) [Enviar](#)



Diferentes situaciones ligadas a cambios en tecnología, tendencias de mercado, crisis locales y crisis internacionales han hecho que las áreas de Recursos Humanos de las organizaciones hayan ido cambiando su forma de ver el mundo laboral, para ayudar a las organizaciones a sobrevivir ante las modificaciones significativas del entorno.

Hoy en día, las organizaciones vuelven a cambiar para adaptarse a una economía mundial convulsionada. En este contexto, las necesidades de hoy ya no pueden resolverse con las tecnologías de ayer y las áreas de Recursos Humanos

lo saben.

Actualmente, el Área de Recursos humanos se encuentra con presupuestos reducidos teniendo la responsabilidad de seleccionar, capacitar y desarrollar a las personas que ayudarán a la organización a navegar la crisis.

En este modelo, el gran desafío es mantener la satisfacción del cliente interno respondiendo las consultas diarias de los empleados y a la vez ocuparse de la gestión estratégica.

Afortunadamente, la tecnología basada en el modelo Web permite llegar a todos los empleados de la organización por su amigabilidad y bajo costo. Es por ello, que existen herramientas de software que brindan soluciones para llevar la información que necesitan los empleados directamente a su puesto de trabajo sin la participación directa del área de Recursos Humanos en el momento del requerimiento. Estos productos pertenecen a una gama conocida como ESS (Employee Self Service) y MSS (Manager Self Service) por permitir un autoservicio de empleados y responsables de áreas, liberando del trabajo rutinario a las personas del área de Recursos Humanos, dándoles tiempo y recursos adicionales para realizar la gestión estratégica que en ocasiones es descuidada por el exceso de tiempo que demandan las tareas administrativas.

Aquí nace el modelo de autoservicio, que consiste en un trabajo conjunto del área de Recursos Humanos, los empleados y los responsables de la organización. De esta forma, Recursos Humanos se encarga de mantener en el sistema la información necesaria para el consumo de los empleados, tales como políticas organizacionales, resultados de evaluaciones, catálogos de cursos, datos personales de empleados y su familia, información de salarios, domicilio del empleado, vacantes existentes en la organización y datos académicos del empleado.

Los empleados observan toda esta información, actualizan parte de ella y realizan solicitudes que el sistema deriva automáticamente al responsable del área correspondiente o al sector de Recursos Humanos según sea el caso.

Lo significativo de este modelo descentralizado es que la carga de datos y la consulta de éstos se traslada al propio dueño de la información: el Empleado. Las validaciones y autorizaciones pasan a ser tareas que realizan virtualmente los responsables y el personal de Recursos Humanos.

A partir de esta nueva visión, los empleados son participes fundamentales en el manejo de la información dentro del sistema informático y eso les ha cambiado la forma de relacionarse con el área de Recursos Humanos y hasta con sus propios jefes.

En los tiempos que corren muchas organizaciones descubrieron los beneficios que se obtienen con la implantación de un modelo de autoservicio de empleados, tales como mejoras en la comunicación interna, satisfacción de empleados y reducción de sobrecarga de trabajo, entre otras.

Evidentemente el autoservicio de empleados ya está entre nosotros y ha llegado para quedarse a igual que otros modelos de autoservicio como el "Home Banking", el pago de impuestos o el pago de servicios a través de Internet.

0 tweets

[tweet](#)

[Compartir](#)



**Regístrese y reciba gratis**  
una selección semanal de noticias, consejos, opiniones y análisis de especialistas e información sobre MBA y Educación Ejecutiva.

- Más Vistos** **Más Comentados** **Más Recomendadas**
1. 10 claves para realizar un MBA en el extranjero
  2. Consejos para lidiar con un jefe difícil
  3. EE.UU.: crean gimnasios para entrenar la mente
  4. "Los MBA online permiten un mayor intercambio de pensamientos"
  5. TIC, la nueva apuesta en formación ejecutiva