



LAS TIC EN LA GESTIÓN DE PERSONAL PARA LAS EMPRESAS

Flores Carvajal Leyla Isabel

Magister en Administración de Empresas, Ingeniera en Marketing y Negociación Comercial, catedrática de la Universidad de Guayaquil.

leyflo1@gmail.com

Acosta Ramírez Nadia

Magíster en Educación Superior por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Licenciada en Lengua Inglesa por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, nadia.acosta@cu.ucsg.edu.ec

Sánchez Parrales Carlos Eduardo

Magister en Negocios Internacionales y Gestión de Comercio Exterior. Ingeniero Comercial, Catedrático de la Universidad de Guayaquil y

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

caredusanchez@hotmail.es

Vélez Alcívar Shirley Janeth

Ingeniera Comercial – Universidad Católica Santiago de Guayaquil

shirleyvelezt@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Flores Carvajal Leyla Isabel, Acosta Ramírez Nadia, Sánchez Parrales Carlos Eduardo y Vélez Alcívar Shirley Janeth (2016): "Las TIC en la gestión de personal para las empresas", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (diciembre 2016). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/12/tics.html>

Resumen

La gestión de talento humano dentro del departamento de recursos humanos y a toda la organización; es decir, directivos, ejecutivos o mandos intermedios para obtener el éxito de una empresa. Los procesos relacionados con el ingreso de personal se apoyan en las TICS como el reclutamiento, selección, contratación e inducción con los diferentes procesos relacionados con las funciones de herramientas, con la compensación, con la adquisición de conocimientos, con las condiciones de trabajo. El objetivo de las TICS en la gestión de talento humano es conocer el tipo de herramientas necesarias para el recurso humano y poder implementar otras que ayuden al proceso. La importancia de las TICS en la gestión de talento humano es para que la empresa realice con mayor destreza en la recolección de datos e información necesaria para dar el seguimiento del ciclo de vida de los empleados. Es indispensable un software de apoyo para una organización en la gestión de talento humano para obtener mejores actividades en la empresa.

Palabras Claves: Administración - Recursos Humanos -TICS – Herramientas - Empresas

Abstract

The management of human talent within the HR department and the entire organization; is, directors, executives or middle managers for the success of a company. Related processes personal income relies on TICS as recruitment, selection, recruitment and induction with different processes related to the functions of tools, with compensation, with the acquisition of knowledge, with working conditions. The aim of TICS in the management of human talent in the kind of tools needed for human resources and other help to implement the process. The importance of TICS in the management of human talent is for the company to perform with greater skill in gathering data and information necessary to track the lifecycle of employees. software support for an organization in managing human talent for better activities in the company is indispensable.

Keywords: Management - Human Resource - TICS - Tools - Company

1. INTRODUCCIÓN

Empresas¹

Una empresa es una organización con fines de lucro que otorga un servicio o bien a la sociedad. Desde el punto de vista de la economía, una empresa es la encargada de satisfacer las demandas del mercado. Para lograr los objetivos esta coordina el capital y el trabajo y hace uso de materiales pasivos tales como tecnología, materias primas, entre otros.

Según la actividad, las empresas se clasifican en empresas de servicios, comerciales, extractivas o industriales; según la dimensión, en microempresa, pequeña empresa, mediana empresa o gran empresa; según la forma jurídica, en empresas individuales, societarias o cooperativas; según la titularidad del capital, en empresas públicas, estatales o mixtas; y finalmente, según el lugar donde actúan, las empresas se clasifican en empresas locales, regionales, nacionales o multinacionales.

El origen de las empresas tal como se las concibe hoy en día debe rastrearse en momentos claves del desarrollo del capitalismo, especialmente en el siglo XIX, con la revolución industrial y la difusión de las ideas de Adam Smith. Esta época coincide con los primeros trabajos relativos a cómo administrar y organizar una empresa de modo más sistemático.

La empresa tiene un rol sumamente importante en el desarrollo de la sociedad en general. Además de generar empleo, suministra aquellos bienes y servicios satisfaciendo necesidades en general, otorga créditos motivando la inversión y la posibilidad de compra y hace conocer continuamente productos útiles a través de la publicidad. No obstante, todas estas posibilidades solo tienen lugar en una economía de mercado.

El estado debe garantizar un ámbito apropiado para que la empresa se desarrolle en la medida en que cumpla con las funciones sociales. En este sentido, se deben facilitar las inversiones, brindar seguridad jurídica y tener un rol activo en momentos de crisis inyectando liquidez al mercado. Es importante entender que a pesar de que el fin de una empresa sea el lucro, los beneficios que otorga a la sociedad son siempre mayores.

Recursos Humanos²

Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

Las personas son la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el “todo” que dicha organización necesita.

Es por esto que, en la mayoría de las empresas, por ejemplo, se realizan exhaustivos análisis y evaluaciones a los candidatos que desean ocupar un puesto de trabajo en la empresa convocante. Incluso, existen áreas dentro de la empresa destinadas a la gestión de los recursos humanos y profesionales especializados en esta disciplina, que abarca desde conocimiento legal de contrataciones hasta principios de psicología y desempeño actitudinal.

En síntesis, se puede decir que estas áreas se encargan de elegir al recurso humano más apropiado para la empresa, de acuerdo no sólo con las habilidades y destrezas para desempeñar el trabajo requerido, si no también evaluando otras condiciones y actitudes personales que impacten –o puedan impactar- de manera positiva en la organización: responsabilidad, emprendedurismo, compañerismo, respeto, honestidad, transparencia, etc.

Claro que, para esto, también la empresa u organización debe ofrecer buenas condiciones laborales: en principio, un correcto ambiente de trabajo que permita el desarrollo normal y cómodo de las actividades, y algunas otras condiciones que los futuros trabajadores siempre considerarán: posibilidades de progreso dentro de la organización, capacitación permanente, premios por logros, incentivos, entre otras cosas.

En este sentido, quienes están a cargo de gestionar el área de recursos humanos, en contacto permanente con las personas que trabajan en la organización, deben ser capaces de vincular las inquietudes de los trabajadores y los intereses de la empresa a fin de lograr un beneficio y equilibrio laboral hacia ambas partes.

Por lo que se dice respecto de la importancia de las personas como motores impulsores dentro de la empresa en cuanto crecimiento y desarrollo, desde hace algunos años, diferentes universidades o centros de enseñanza superior han incorporado a la oferta académica cursos, diplomados, o

¹ Definición de empresa. Definición ABC. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/economia/empresa.php>

² Recursos humanos. Definición de recursos humanos. Definicion.mx. Disponible en: <http://definicion.mx/recursos-humanos/>

licenciaturas enteras destinadas al estudio del área de recursos humano (sigla es RRHH) y la formación de profesionales idóneos para desenvolverse en dichas áreas dentro de organizaciones. Junto con el management, merchandising, marketing, comunicación corporativa y responsabilidad social empresarial, conforma el conjunto de las denominadas “ciencias empresariales”.

Gestión de Talento humano³

Afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes.

Tecnología de la Información y la comunicación (TICS)⁴

Thompson y Strickland, (2004) definen las tecnologías de información y de comunicaciones, como aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos; capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización.

Cabe destacar que en ambientes tan complejos como los que deben enfrentar hoy en día las organizaciones, sólo las que utilicen todos los medios al alcance, y aprendan a aprovechar las oportunidades del mercado visualizando siempre las amenazas, podrán lograr el objetivo de ser exitosas.

³ Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: McGRAW-HILL.

⁴ Thompson, A. y Strickland, A. (2004). Administración Estratégica. Editorial Mc Graw Hill, México

2. CONTENIDO

Empresas⁵

Conjunto de factores de producción coordinados, cuya función es producir y cuya finalidad viene determinada por el sistema de organización económica en el que la empresa se halle inmersa. En el sistema capitalista o de economía de mercado, el fin de la empresa ha consistido tradicionalmente en la obtención del máximo beneficio o lucro, mientras que en las economías colectivistas con dirección centralizada el fin de la empresa ha consistido en cumplir los objetivos asignados en un plan más general, de ámbito nacional, regional o local. Esta concepción monista de los objetivos empresariales ha experimentado, sin embargo, cambios importantes en uno y otro sistema durante las últimas décadas. La imagen que habitualmente se tiene de la empresa suele corresponderse con los aspectos accidentales o externos y no con el verdadero contenido. Pero la empresa es algo más que un simple conjunto de bienes materiales. La empresa es un sistema de coordinación central; una unidad de dirección o planificación.

Las empresas o unidades económicas de producción pueden ser clasificadas atendiendo a diferentes criterios. Según el tamaño, las empresas pueden ser pequeñas, medianas o grandes. Según la naturaleza de la actividad productiva, hay tantos tipos de empresas como sectores o ramas de la actividad económica, con el grado de desagregación que se quiera.



Figura 1 Empresa

En función de la titularidad del capital social, las empresas pueden ser clasificadas en tres grandes grupos:

- Empresas privadas, cuyo capital es propiedad de particulares (accionistas y socios en general).
- Empresas públicas, cuyo capital es propiedad del Estado y de los poderes públicos en general.
- Empresas sociales o cooperativas, cuyo capital es propiedad de los trabajadores.

Desde la óptica fenomenológica, a la empresa mercantil o empresa de negocios se puede definir como un conjunto de actividades llevadas a cabo (emprendidas) por el empresario para la producción y el intercambio (distribución) de bienes y servicios, con el objeto de obtener un beneficio máximo o cuando menos satisfactorio (suficiente).

Los diferentes recursos y actividades o funciones de la empresa no pueden ser coordinados (dirigidos) sin una estructura organizativa, que es modelo teórico o marco conceptual de referencia por el que se dispone: qué hacer, cómo hacerlo, quién ha de hacerlo y cuándo ha de hacerse. La organización no es por ella misma un recurso. Es causa y efecto de los servicios que son rendidos por los recursos materiales y humanos de que dispone la empresa.

⁵ Empresa. Definición de empresa. La gran enciclopedia Economía. Disponible en: <http://www.economia48.com/spa/d/empresa/empresa.htm>

Es la manifestación concreta de la función racional del empresario en un deliberado intento de adaptar medios para conseguir fines.

Unidad económica de producción y decisión que, mediante la organización y coordinación de una serie de factores (capital y trabajo), persigue obtener un beneficio produciendo y comercializando productos o prestando servicios en el mercado.

Áreas de una empresa⁶

Dentro de una empresa existen diferentes áreas las cuales pueden variar dependiendo del tipo empresa, pero siempre serán indispensables, puesto que las actividades más importantes que se desempeñan para alcanzar los objetivos, son precisamente, planteadas y llevadas a cabo por cada departamento.

Generalmente una empresa está formada por al menos 5 a 6 áreas funcionales básicas: Dirección General, Administración y Recursos Humanos, Producción, Finanzas y Contabilidad, Publicidad y Mercadotecnia e Informática, pero puede estar formada por muchas más.

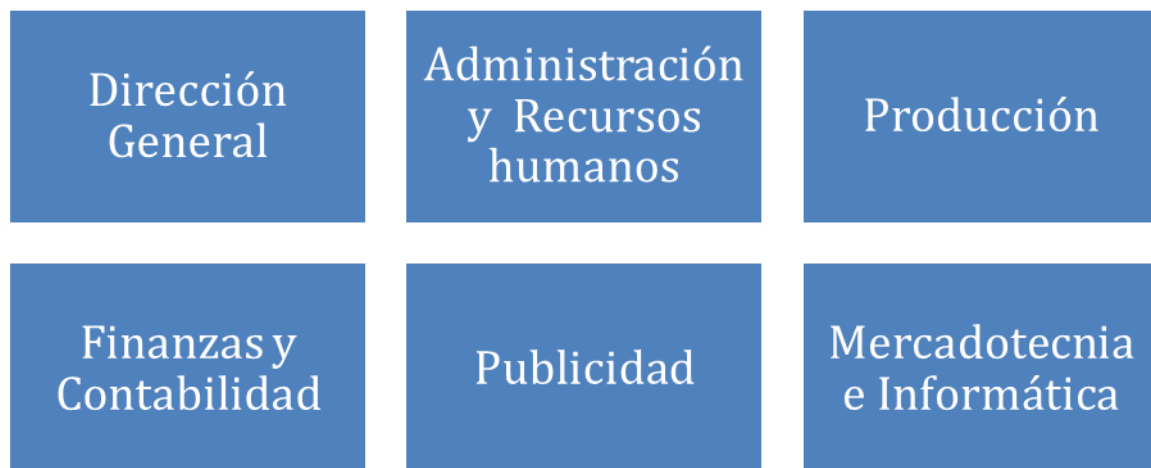


Figura 2 Áreas de una empresa

El número de áreas de la empresa dependerá del tamaño de la organización. En las pequeñas empresas las áreas funcionales se simplifican y se integran unas dentro de las otras.

Dirección General

Es un área considerada la cabeza de la empresa. Establece los objetivos y la dirige hacia ellos. Está relacionada con el resto de áreas funcionales, ya que es quien las controla. En ¿Qué es un administrador? podrás conocer más acerca de las tareas que componen esta función, asimismo aprenderás cuáles son las habilidades y el perfil que se requiere para el cargo de director(a) general, administrador o gerente.

- **Auxiliar Administrativo:** Se trata por lo regular de una persona encargada de auxiliar a dirección general y ser el filtro de información con mayor importancia o urgencia, además es el vínculo entre la dirección y los demás departamentos.
- **Administración y Recursos Humanos:** Relacionada con el funcionamiento de la empresa. Es la operación del negocio desde contrataciones, hasta aplicación de campañas en el recurso humano. Por lo general es el emprendedor o empresario quien se encarga de esta área funcional. Te sugerimos consultar Administración de Recursos Humanos ¿cómo funciona? para hacerte una idea en profundidad del engranaje de esta área funcional de la organización.
- **Producción:** Lleva a cabo la producción de los bienes que la empresa comercializará. En otras palabras, este subsistema de operaciones o de producción tiene como objetivo la consecución de los bienes y servicios destinados a satisfacer las necesidades de mercado detectadas por el área de mercadotecnia o comercial.
- **Finanzas y Contabilidad:** Es obligatorio que lleven un registro contable. Tendrá en cuenta todos los movimientos de dinero, tanto dentro como fuera de la empresa, además realiza el cálculo de pagos para los empleados que el departamento de recursos se encarga de llevar a cabo el pago

⁶ Áreas de una empresa. 6 áreas de una empresa. Gestipolis. Disponible en: <http://www.gestipolis.com/areas-funcionales-de-una-empresa/>

o en algunas ocasiones también este departamento lo realiza si se trata de depósito en banco. Las anteriores son sólo algunas de las funciones de la gerencia financiera o el departamento financiero de una organización empresarial.

- **Publicidad y Mercadotecnia:** Se encarga de realizar la investigación en el mercado, determinar cuál será el siguiente producto o mantenimiento de producto para llegar a una negociación en el mercado, además, se encarga de mantener vínculos con el departamento de producción para que éste lleve a buen puerto los resultados obtenidos en la investigación.

Recursos humanos⁷

Normalmente, se designa como recursos humanos al conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector. Los recursos humanos de una empresa son, de acuerdo a las teorías de administración de empresas, una de las fuentes de riqueza más importantes ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten para el buen funcionamiento de la misma. El término es muy común hoy en día y se utiliza en diversos aspectos relacionados al ordenamiento empresarial.

Debido a la importancia que los recursos humanos tienen para una empresa o espacio laboral, hoy en día se acostumbra destinar un sector directamente especializado en la organización de tales recursos. Este sector cuenta con el mismo nombre y por lo general se compone de varios agentes capacitados que tienen entre las principales funciones la selección de trabajadores, la ubicación de los mismos en las distintas áreas de la empresa, el mantenimiento de buenos y apropiados lazos de comunicación entre las diferentes áreas, el establecimiento de pautas de trabajo, la conducción y desarrollo de equipos de trabajo y la planificación de tácticas y actividades específicas para cada sector. Además, el sector de recursos humanos también puede tener injerencia en el establecimiento de las políticas salariales. Muchas veces, también tiene que hacerse cargo del despido de empleados que no cuadren con las políticas empresariales, así como también con el establecimiento de las correspondientes indemnizaciones laborales.

Se considera que la organización de los recursos humanos de una institución (especialmente cuando se habla de instituciones que tienen que demostrar resultados específicos) es una de las claves para el buen funcionamiento de la misma. Esto tiene que ver con la noción de adecuación de cada uno de los empleados a las necesidades de la empresa a modo de asegurar que los resultados tanto a nivel general como específico sean los esperados.

Talento humano⁸

El talento humano es uno de los principales elementos de las empresas. Por ello, en el desarrollo de las empresas con visión evolutiva, sostenible y sustentable se están creando políticas de responsabilidad social, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de los trabajadores. Actualmente las empresas están considerando que un empleado feliz es más productivo.

Las medidas de conciliación y de igualdad son importantes instrumentos que mejoran la motivación de los empleados y el clima laboral, incrementando la productividad de la empresa.

Los empleados para permanecer o abandonar a una empresa se centran no solo en las remuneraciones económicas percibidas sino también en un salario emocional, que va ligado a las recompensas emocionales que reciben a cambio de la prestación de un trabajo. Por ello confían en los planes de igualdad, la flexibilidad y los beneficios sociales y emocionales que ofrecen las empresas en las políticas retributivas.

Aunado a esto la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral y el buen ambiente de trabajo forman parte de los instrumentos que pueden apoyar a la empresa en el camino hacia la flexibilidad siendo uno de ellos la incorporación de las nuevas tecnologías utilizadas para una mejor organización del trabajo y optimización del tiempo, de ésta forma las empresas contarán con empleados productivos y el éxito se verá reflejado en los resultados de la empresa.

Si los líderes se esfuerzan por establecer culturas organizacionales sólidas, compensadas con políticas internas satisfactorias para todos, las empresas obtendrían unos brillantes e inesperados

⁷ Recursos humanos. Definición de Recursos humanos. Definicion ABC. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/economia/recursos-humanos.php>

⁸ Talento humano. Talento humano espejo empresarial. Degerencia.com. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/talento-humano-espejo-empresarial>

resultados para cumplir los objetivos de rentabilidad e incremento de nichos de mercados. Es sabido que un empleado feliz es un reflejo de una empresa sana, sin vicios y abierta al éxito desde adentro. Desde las empresas grandes, hasta las pequeñas están despertando acerca de la importancia que tienen hoy los empleados, por lo que muchas buscan fórmulas para involucrar al personal con la estrategia de la organización, a la vez que buscan la satisfacción del empleado consiguen la suya propia. Siempre que se lleve una relación conciliatoria se conseguirán resultados satisfactorios, para nadie es un secreto que los resultados vienen de los empleados.

Entre los factores que contribuirían a mejorar el espejo empresarial se encuentran:

- La comunicación interna: sirve para reforzar la participación de los empleados en la información constante de los procesos que vive la organización en un entorno cambiante, lo que constata la importancia que se le concede a cada uno según el rol para el desarrollo de la empresa. Los miembros de una organización deben conocer y compartir los principios y valores de la compañía para generar sentido de pertenencia y sentirse integrados en esa compañía. La empresa que explica internamente por qué toma decisiones económicas, institucionales, etc., ofrece una dirección y un sentido hacia dónde dirigirse.
- La autonomía: reside en aprender a liberar potenciales ocultos en cada uno de los empleados ayudándolos a experimentar sobre los medios propios de acción para ser creativos y lograr objetivos. Se debe delegar no solo poder sino autonomía y responsabilidad. Para ello hay que expresar claramente lo que se espera de cada uno.
- Equilibrio entre expectativas y recompensas: es la capacidad de influir en la productividad de los empleados para satisfacer las expectativas frente a las recompensas recibidas. Si una persona cree que un gran esfuerzo tiene poco efecto sobre el resultado, tenderá a esforzarse poco, debido a que no ve relación entre el nivel de productividad y recompensa. Por ello se debe conocer que es lo que el empleado espera de la empresa y que está dispuesto a aportar a la organización de ésta manera se establece el equilibrio mutuo valorado en expectativas y resultados.



Figura 3 Factores que contribuirían a mejorar el espejo empresarial

Cuando estos factores se alinean dentro de la relación laboral se adquiere un sentido para la estrategia empresarial, ya que comunicar una decisión refuerza a la empresa ante los públicos internos y externos. Las empresas que quieren conocer las opiniones del público interno en relación con cualquier tema vinculado con la compañía cuentan con herramientas de relaciones públicas como son: las auditorías de comunicación interna, la organización de reuniones con empleados, encuestas anuales de empleados, buzones de sugerencias a través de la Intranet, entre otras que sirven para medir el clima de opinión interno en cualquier tema que afecta a la empresa y que debería fundamentarse en un verdadero feedback entre la dirección y los empleados.

Los empleados espejos de las organizaciones son de forma habitual en las organizaciones quienes crean: revistas internas, manuales, videos, folletos, cartas, banners, newsletters u otros medios de comunicación teniendo cada vez más información a través de la intranet, entendida como lugar de encuentro con información actualizada de todo lo que ocurre en la comunidad de la empresa. Es por ello que cuanto mejor esté cada uno dentro de la empresa más brillo reflejará.

La comunicación en general contribuye a reforzar la imagen y la experiencia de la empresa, aunque lo fundamental es lo que hace la empresa en cada contacto con el público, y la diferenciación se encuentra en lo que proyecte cada parte de la empresa sean clientes internos o externos.

Para que este reflejo sea positivo y contribuya a la productividad la empresa debe basar la gestión en el conocimiento de capacidades, habilidades y destrezas, a fin de potenciar talentos, apoyar los esfuerzos colectivos e individuales, celebrar los logros, fomentar la cooperación y no la competencia, tomar siempre en cuenta las ideas, fomentar el optimismo.

Funciones del Departamento de Recursos Humanos

El Departamento de Recursos Humanos es esencialmente de servicios. Las funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, además la asesora, no dirige a los gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Entre las funciones esenciales se pueden destacar:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a los dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
- Brindar ayuda psicológica a los empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.
- Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.
- Desarrollar un marco personal basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales

Cómo hacer una gestión del talento humano en la empresa⁹

En la actualidad es imperativo la necesidad de plantear una estrategia que integre la gestión del talento dentro del departamento de Recursos Humanos, pero haciéndola extensible a toda la organización. Se trata de evitar los errores más frecuentes como:

- Directivos que no le dedican el tiempo ni los recursos necesarios.
- Ejecutivos y mandos intermedios que no se comprometen con el desarrollo de las personas de las que son responsables y no participan en el reconocimiento de los logros de los mejores, promoviendo la diferenciación.
- Empresas aisladas en comportamientos estancados, olvidando que la globalidad y la diversidad deben formar parte del plan.
- Una alta dirección que no se involucra en la gestión del talento, haciendo perder credibilidad al mensaje e impidiendo la evolución natural de la cultura de empresa.

Conocer la situación de la compañía en cuanto a la gestión del talento es el primer paso hacia el éxito. Hay que hacer autoevaluación y preguntarse:

¿Qué significa la gestión de talento en mi empresa? ¿Qué clase de talentos hacen falta?

¿Por qué invertir en gestión de talento? ¿Qué pretendo conseguir con ello?

¿Cuánto me cuesta atraer y retener el talento que necesito?

¿Quiénes necesitan involucrarse para que sea un éxito?

¿Cómo voy a garantizar que el talento sea una ventaja competitiva para mi empresa?

¿Cuándo se van a ver los resultados y qué puedo hacer para que se mantengan?

Funciones de la gestión de talento humano¹⁰

⁹ Gestión de talento humano en la empresa. Optimiza la eficiencia de la empresa. Workmeter. Disponible en: <http://es.workmeter.com/blog/336394/Gestion-del-talento-Por-que-es-importante>

Las empresas para gestionar el talento crean planes de administración y gestión del talento con una serie de medidas entre las que se encuentran:

- Atraer, reclutar y buscar candidatos cualificados para los puestos vacantes en la empresa
- Definir y administrar sueldos competitivos para los empleados
- Ofrecer procesos que mejoran el desempeño de los empleados
- Crear programas de retención de los empleados
- Crear un programa de traslados y ascensos a las personas más capacitadas
- Ofrecer oportunidades de desarrollo y capacitación para los empleados

TICS¹¹

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.



Figura 4 TIC

Una pequeña lista con los usos que se le dan a las Tecnologías de la Información y la Comunicación sería prácticamente interminable:

- Internet de banda ancha
- Teléfonos móviles de última generación
- Televisión de alta definición
- son algunos de los avances que resultan más cotidianos. Pero hay muchos más:
- Códigos de barras para gestionar los productos en un supermercado
- Bandas magnéticas para operar con seguridad con las tarjetas de crédito
- Cámaras digitales
- Reproductores de MP3

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación están presentes en nuestras vidas y la han transformado.

Pero no sólo eso, las Tecnologías de la Información y la Comunicación han transformado la gestión de las empresas y nuestra manera de hacer negocios para:

- Comunicarnos con los clientes y colaboradores de la empresa
- Gestionar los pedidos y las ventas

¹⁰ Funciones de la gestión de talento humano. Que es la gestión del talento. Gestion.org. Disponible en: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4053/que-es-la-gestion-del-talento/>

¹¹ TICS. Definición de TICS. Servicios TIC. Disponible en: <http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html>

- Promocionar productos
- Relacionarnos con la administración pública
- Mejorar los procesos de control y manejo de información por parte de los colaboradores.

En todas las áreas de la gestión empresarial, las Tecnologías de la Información y la Comunicación han transformado nuestra manera de trabajar liberándonos de las cargas más pesadas, optimizando recursos y haciéndonos más productivos. Gracias a ellas, somos capaces de producir mucho más, de mejor calidad, invirtiendo mucho menos tiempo.

En un mundo cada vez más tecnológico, las TIC están en constante evolución. Y mantenerse informado es clave para conocer y aprovechar los nuevos servicios, y ser competitivos.

TICS para empresas en la gestión de talento humano¹²

Procesos relacionados con el ingreso de personal: El profesional encargado de funciones tales como reclutamiento, selección. Contratación e inducción se apoya en tics tales como:



Figura 5 Proceso de gestión de talento humano

- Reclutamiento: es el proceso de generar un conjunto de candidatos cualificados para un puesto en particular a nivel general, el reclutamiento se apoya en herramientas TIC como el correo electrónico, las bolsas de empleo electrónicas, dado que el trabajador de la era de la economía del conocimiento, incluye el curriculum vita en los sitios web destinados a la promoción y divulgación de los profesionales con mayores competencias laborales; otro mecanismo tecnológico que se utiliza hoy en día para el reclutamiento son los foros en línea en los cuales existe la posibilidad de reclutar profesionales de alto nivel.¹³ Las TIC a utilizar son:
 - Correos electrónicos
 - Bolsas de empleo electrónicas
 - Foros en línea
- Selección: es el proceso para elegir entre varios candidatos, de dentro o fuera de la organización, a la persona más indicada para ocupar un puesto en ese momento o en el futuro¹⁴; Es de vital importancia para las empresas industriales de alta tecnología contar con personal calificado y, por

¹² TICS para empresas en la gestión de talento humano. Importancia de las TIC en Gestión del Talento Humano. Sistema de información. Disponible en: <http://spaxlmasqueunpeso.blogspot.com/2014/12/importancia-de-las-tic-en-gestion-del.html>

¹³ Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prentice May.

¹⁴ Koont, Harold; Weihrich, Heinz. Administración: una perspectiva global. 12 ed. México, MX: McGraw-Hill, 2004. 804p. ISBN 970-10-3949-1

tanto, encontraron que la actividad de selección de personal debería ser apoyada por mecanismos tecnológicos como el Datamining. Las TIC a utilizar son

- Datamining
- Spring
- CONTRATACIÓN
 - Código sustantivo de trabajo
 - Leyes vigentes en línea
- INDUCCIÓN implica dotar a los nuevos empleados de información preliminar sobre la empresa, las funciones, las tareas y el personal¹⁵ para este proceso el sistema de información mantiene la información adecuada y el cronograma. Las TIC a utiliza son:
 - Uniclass - Nómina V Recursos Humanos
 - Gosem Gestión Humana
 - Queryx*Srh
 - Zue - Sistema de Recurso Humano
 - Sap Hcm - Human Capital Management
 - Tlm Nomus
 - Adams
 - Heinsohn Hgs Sa
 - Kactus-Hr
 - Microsoft Dynamics Ax
 - MI Dasoft
 - Sara
 - Colsin-Rh
 - Iceberg Th
 - Peoplenet7
 - Stone Hrm - Human Resource Management Serex-Ibeslsv
 - Sistema Uno-Nm
 - Softland Solución Corporativa – Nómina
 - Visualt.N.S.

Dependiendo de los procesos existen algunas herramientas de apoyo:

Procesos relacionados con las funciones herramientas:

Análisis de cargos: es el procedimiento para establecer las obligaciones y las habilidades que requiere un puesto y el tipo de persona que se debe contratar para ocuparlo.¹⁶

- Obtener un SAP (software propietario)
- Módulo de recursos humanos ERP (sistema de información gerencial)
- Workflow
- DFD (Data Flow Diagram)
- DIA
- Microsoft Vision
- software como Oragnhrm y Uniclass

Procesos relacionados con la compensación

Las actividades relacionadas con el proceso de compensación pueden ser mejoradas a través de herramientas TIC:

- Aportes a la seguridad social
- Parafiscales
- Registro de novedades
- COLSIN - RH
- Amazing HCM PayRoll
- KACTUS-HR
- ICEBERG TH
- TLM NOMUS
- DIGIDATA- DATAPINO
- HUMANO

¹⁵ Chen, C. C., & Tseng, Y. D. (2011). Quality evaluation of product reviews using an information quality framework. *Decision Support Systems*, 50(4), 755-768.

¹⁶ Dessler, G., Juárez, R. A. V., Sobrino, C. H., & Tepezano, J. L. R. (2009). *Administración de recursos humanos* (No. 658.3/D47hE/11a. ed.). Pearson educación.

- ADMAS
- VisualT.N.S.
- UNICLASS-Nómina y recursos Humanos
- HEINSOHN HGSSA
- SOFUAND SOLUCIÓN CORPORATIVA
- Microsoft Dynamics A
- STONE HRM - Human Resource Management ZUE
- FACTORY VIS UAL
- FOMPLUS.net
- GOSEM GESTIÓN HUMANA
- HELISAGW
- Ilimitada NOMINA Y AUTOLIQUIDACIONES (RHi) LOG I SYS
- MIDASOFT
- NGSoft Nómina
- NOVASOFT
- OFIMATICA
- PeopleNet7
- Queryx*SRH
- SAP HCM - HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
- SARA SEREX-IBES LSV
- SISTEM UNO - NM
- SOFTLAND - Recursos Humanos & Nómina
- ZUE - Sistema de Recursos Humanos

Procesos relacionados con la adquisición de conocimientos

Capacitación y entrenamiento

- E- learning
- Videoteca en línea

Formación y desarrollo

- Herramientas web 2.0
- Foros. Listas de correo
- Chats empresariales

Software para adquisición de conocimientos

- ADAMS
- HEINSOHN SA
- GOSEM GESTION HUMANA
- TLM NOMUS
- HUMANO
- Microsoft Dynamics AX
- PeopleNet7
- SEREX-IBES LSV
- COLSIN - RH
- ICEBERG TH
- STONE HRM - Human Resource Management
- MIDASOFT
- SAP HCM - HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
- SARA
- ZUE - Sistema de Recurso Humano

Procesos relacionados con las condiciones de trabajo:

Las actividades que involucra el proceso relacionado con las condiciones de trabajo se apoyan con la utilización de herramientas TIC.

- Higiene: Software de diagnóstico – sensores de automatizados.
- Seguridad: Videos interactivos – avisos multimedia.
- Calidad de vida laboral: Herramientas web – Divulgación de eventos en línea
- Relaciones Laborales: Foros y chat – grupos en línea
- Ruptura laboral: Base de datos

Software para el apoyo de las condiciones de trabajo

- Microsoft Dynamics AX

- OFIMÁTICA
- Queryx*SRH
- HEINSOHN HGSSA
- ADAMS
- GOSEM GESTIÓN HUMANA
- TLMNOMUS
- HUMANO
- COLSIN - RH
- ICEBERG TH
- STONE HRM - Human Resource Management
- MIDASOFT
- ZUE- Sistema de Recurso Humano
- KACTUS-HR
- VisualT.N.S.
- UNICLASS - Nómina y Recursos Humanos

Existen más tecnologías que se pueden utilizar para la gestión de talento humano, todo depende de los encargados de este proceso, debido a que cualquier TIC existente se podría adaptar para satisfacer una necesidad.

Importancia de las TICS en la gestión de talento humano¹⁷

La implementación de un software especializado en gestión humana, las empresas realizan con mayor habilidad la recopilación de datos, hacen un seguimiento exhaustivo al ciclo de vida de los empleados dentro de la compañía y la forma en que el trabajo impacta en la entidad.

En cuanto a nuevas tecnologías y software hay muchas opciones en el mercado, lo importante para aprovechar al máximo de implementación es elegir el correcto y lograr una socialización exitosa dentro de la compañía, es tener claro los objetivos y metas que se quieren alcanzar.

Si bien es cierto que las tareas que ejecuta RR.HH. se podrían llevar a cabo sin ciertas herramientas, “en la medida que avanza la tecnología, no contar con un software de apoyo puede convertirse en una desventaja para la competitividad de la empresa.”

¹⁷ Importancia de las TIC en la gestión de talento humano. Las TIC en la gestión del talento humano. Capital humano. Disponible en: <http://www.capitalhumano.com.co/gerencia/las-tic-en-la-gestion-del-talento-humano-5447>

3. CONCLUSIONES

La gestión de talento humano en la empresa, se debe hacer extensivo para toda la organización para evitar errores en todos los colaboradores de la institución; es decir, desde los directivos, ejecutivos, mandos medios y demás empleados.

Las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar la información y remitirla de un lugar a otro, pueda calcular resultados y elaborar informes y han transformado la gestión de las empresas.

Las TICS para empresas en la gestión de talento humano son procesos relacionados con el reclutamiento, selección, contratación e inducción que se ayudan con herramientas tecnológicas necesarias para los procesos del departamento de recursos humanos.

4. Referencias Bibliográficas

- Áreas de una empresa. 6 áreas de una empresa. Gestipolis. Disponible en: <http://www.gestipolis.com/areas-funcionales-de-una-empresa/>
- Chen, C. C., & Tseng, Y. D. (2011). Quality evaluation of product reviews using an information quality framework. *Decisión Support Systems*, 50(4), 755-768.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGRAW-HILL.
- Definición de empresa. Definición ABC. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/economia/empresa.php>
- Dessler, G., Juárez, R. A. V., Sobrino, C. H., & Tepezano, J. L. R. (2009). *Administración de recursos humanos* (No. 658.3/D47hE/11a. ed.). Pearson educación.
- Empresa. Definición de empresa. La gran enciclopedia Economía. Disponible en: <http://www.economia48.com/spa/d/empresa/empresa.htm>
- Funciones de la gestión de talento humano. Que es la gestión del talento. Gestion.org. Disponible en: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4053/que-es-la-gestion-del-talento/>
- Gestión de talento humano en la empresa. Optimiza la eficiencia de la empresa. Workmeter. Disponible en: <http://es.workmeter.com/blog/336394/Gestion-del-talento-Por-que-es-importante>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice May.
- Importancia de las TIC en la gestión de talento humano. Las TIC en la gestión del talento humano. Capital humano. Disponible en: <http://www.capitalhumano.com.co/gerencia/las-tic-en-la-gestion-del-talento-humano-5447>
- Koont, Harold; Weihrich & Heinz. *Administración: una perspectiva global*. 12 ed. México, MX: McGraw-Hill, 2004. 804p. ISBN 970-10-3949-1
- Recursos humanos. Definición de recursos humanos. Definicion.mx. Disponible en: <http://definicion.mx/recursos-humanos/>
- Recursos humanos. Definición de Recursos humanos. Definición ABC. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/economia/recursos-humanos.php>
- Talento humano. Talento humano espejo empresarial. Degerencia.com. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/talento-humano-espejo-empresarial>
- Thompson, A. y Strickland, A. (2004). *Administración Estratégica*. Editorial Mc Graw Hill, México
- TICS para empresas en la gestión de talento humano. Importancia de las TIC en Gestión del Talento Humano. Sistema de información. Disponible en: <http://spaxlmasqueunpeso.blogspot.com/2014/12/importancia-de-las-tic-en-gestion-del.html>
- TICS. Definición de TICS. Servicios TIC. Disponible en: <http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html>