

EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

LA EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA ES IMPARABLE Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE PERSONAS SE ESTÁ DEJANDO NOTAR EN MÚLTIPLES ESCENARIOS.

IGNACIO MAZO. DIRECTOR DE PEOPLEMATTERS.

Personas y tecnología, tecnología y personas son los dos elementos clave del entorno actual. Van de la mano, y sus interrelaciones conforman un escenario de gestión distinto, caracterizado por la necesidad de adaptación constante a la velocidad de la evolución tecnológica, y el acceso al mercado laboral de nuevas generaciones con perfiles propios y distintos de los anteriores. La evolución de ambos elementos ha sido vertiginosa. Valgan dos ejemplos. No hace mucho que para estimular la creatividad al facilitar sesiones de trabajo con directivos solía pedirles que imaginaran un armario que planchaba la ropa. Casi siempre se podían observar sonrisas ante lo peregrino de la idea. Sin embargo, acabamos de conocer, no sólo que es posible, sino que ya está en el mercado.

El otro ejemplo es la evolución del mercado laboral español y la necesidad de incorporar personas de otras nacionalidades cuando hace unos años el paro era un problema de primer orden.

NUEVAS TECNOLOGÍAS, NUEVAS TAREAS

Como no podía ser de otra forma la gestión de personas también ha evolucionado. No hace mucho una de las actividades que se realizaban en un departamento de personal era la revisión de las tarjetas de fichaje para comprobar las incidencias e informar a quienes elaboraban la nómina.

Hoy día, no es sólo que existan sistemas electrónicos de control de presencia conectados al sistema informático que calcula la nómina sino que, aunque todavía no puede decirse que sea algo masivo, muchos empleados trabajan desde casa y todo parece que esta tendencia va en aumento, aunque sólo sea por el interés ca-

da vez mayor en la conciliación de la vida familiar y laboral.

El siguiente paso, hoy ya tecnológicamente posible, será que los sistemas de información controlen el tiempo de trabajo del trabajador a distancia. La tarea del departamento de gestión de personas es ahora ayudar al cambio de estilo de direc-

LA TAREA DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS ES AHORA AYUDAR AL CAMBIO DE ESTILO DE DIRECCIÓN QUE REQUIERE EL TELETRABAJO O E-TRABAJO



INTERNET, NUEVO CANAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El incremento en la utilización de Internet como canal de búsqueda de empleo ha incrementado de forma imparable. Así lo demuestran un informe de la consultora Forrester de febrero de 2000, que estimaba que la inversión en anuncios de prensa como canal de búsqueda de empleo se iba a reducir en Estados Unidos un 34% para 2004.

En España entre el año 2000 y el año 2002 la utilización de la prensa como canal para buscar empleo se había reducido en un 49%, medido en euros invertidos.



ción que requiere el teletrabajo o “e-trabajo”. Se trata de:

- ▶ Evolucionar desde el control de las tareas hacia otro estilo más centrado en el análisis y la consecución de resultados.
- ▶ Facilitar el uso racional y adecuado, de nuevas herramientas de gestión del conocimiento, *groupware* y correo electrónico.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En la actividad de reclutamiento y selección también el impacto de la tecnología ha sido importante, aunque todavía existen posibilidades de mejora. El incremento en la utilización de Internet como canal de búsqueda de empleo se veía venir de forma imparable. En febrero de 2000 un informe de la consultora Forrester estimaba que la inversión en anuncios de prensa como canal de búsqueda de empleo se iba a reducir en Estados Unidos un 34% para 2004. En España entre el año 2000 y el año 2002 la utilización de la prensa como canal para buscar empleo se había reducido en un 49%, medido en euros invertidos.

Sin embargo, el proceso de cobertura de puestos continúa basándose en una secuencia como la siguiente:

- ▶ Se produce una vacante.
- ▶ Se prepara un perfil.
- ▶ Se publica un anuncio, ya sea en prensa o en una web de empleo en Internet.
- ▶ Se reciben los historiales profesionales.
- ▶ Se analizan manualmente.
- ▶ Se hacen pruebas y se entrevista a los candidatos, etc.

La mejora vendrá por el desarrollo de herramientas que comparen el perfil del candidato y el perfil deseado para el puesto teniendo en cuenta que es posible depositar y actualizar los historiales profes-

sionales de prácticamente todos los individuos en edad de trabajar en algún repositorio de información de la Red.

La posibilidad de incorporar vídeo, esto es, es la imagen del propio candidato quien explica su historial profesional no parece tecnológicamente imposible, con lo que muchos de los aspectos que había que evaluar en la entrevista se podrían apreciar previamente.

La actividad de los departamentos de selección deberá orientarse a la creación de una marca como empleador, como empresa preferida para trabajar.

LOS MERCADOS DEL TALENTO

Qué decir de la asignación de personas a posiciones organizativas y de la formación y el desarrollo. Los nuevos sistemas de información permiten ya una gestión dinámica de los modelos de gestión por competencias.

Así mismo, posibilitan tener actualizada la información sobre los conocimientos y habilidades de los empleados, pero también de sus inquietudes y deseos. La extensión y desarrollo de los sistemas de *e-learning* y de gestión del conocimiento integrados en entornos virtuales de aprendizaje, que permiten un despliegue de contenidos formativos e informativos como nunca antes se había logrado.

Los departamentos de desarrollo van a ocuparse del despliegue de mercados de talento, y de la puesta en práctica iniciativa tendentes a estimular el aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos según la evolución del negocio, su estrategia y el entorno con el fin de que la empresa se

anticipe a la competencia. De forma separada, deben responsabilizarse del entrenamiento, una actividad que debe ser descentralizada según el modelo operativo de la empresa, que se fija en el presente, y cuyo objetivo fundamental es optimizar y hacer más productivas a las personas actuando sobre lo que éstas ya saben hacer.

LO QUE ESTÁ POR LLEGAR

En otras áreas de la gestión de personas el impacto de la tecnología todavía está por llegar. En compensación y beneficios, comunicación interna, planificación de plantillas y evaluación, de acuerdo con los datos de BearingPoint (Estudio HRIS, septiembre de 2004) existe todavía una gran distancia entre la prioridad otorgada por los profesionales de gestión de recursos humanos y el grado de cobertura funcional que ofrecen los sistemas de información.

Nuevos aspectos de la gestión de personas van a aparecer en los próximos años algunos derivados de la propia evolución tecnológica. Los síndromes vinculados con el aislamiento y la necesidad de menores plazos para ejecutar las tareas, el déficit de atención, el estrés de estar “siempre conectado” o bien los nuevos requerimientos de integración y de gestión de la diversidad.

En todo caso, la evolución tecnológica es imparable y su impacto en la gestión de personas inevitable. Su avance del mercado laboral también es incuestionable y la necesidad de la tecnología para gestionar mejor indiscutible.

«El impacto de la tecnología en la gestión de personas». © Ediciones Deusto.

Si desea más información relacionada con este tema, introduzca el código 13942 en www.e-deusto.com/buscadorempresarial