

# La Tecnología y el Capital Humano

Desde hace unos cuantos años la tecnología ha entrado en la vida de las empresas por la puerta grande. Ya nadie discute la necesidad de utilizarla como medio para obtener información valiosa, optimizar los procesos de la compañía, y facilitar la comunicación.

En una primera etapa las empresas vieron en las soluciones tecnológicas la clave para ser más **eficientes y productivas** en todo lo relacionado a clientes o proveedores. Por esa razón, las empresas invierten importantes sumas de dinero en los CRM (Customer Relationship Management), en los ERPs (que los ayudan a ordenarlos) y eventualmente en software para lo que se denomina "business Intelligence" con el fin de hacer útil comercialmente aquella información que produce la empresa y que antes no era analizada.

Sin embargo, un sector estratégico de la organización se encuentra en muchos casos relegado de la inversión en tecnología: **El área de RRHH**. Muchas empresas todavía tienen falencias al momento de aplicar procesos tales como las búsquedas de profesionales, las evaluaciones de desempeño, los cuadros de reemplazo, los sistemas de Competencias y la capacitación.

En síntesis, **la tecnología no se aplica a la gestión de talento del Capital Humano de sus empresas**, dejando librado a un Word, a un Excel, o a planillas impresas (y a la buena voluntad del responsable de RRHH y del gerente de cada área) la implementación manual de procesos de alto valor agregado para la Cia. EL otro problema es que estos procesos se manejan individualmente y para hacer más efectiva la tarea, los mismos deberían estar integrados.

Hay en el mercado excelentes productos que podrían unir entre si estos procesos y simplificar la vida de los responsables del área. Basta con buscar en algún buscador las palabras clave y tomarse un tiempo para elegir o la empresa podría decidir armar el suyo propio. Sea cual sea la decisión, la implementación de un sistema de estas características se vuelve indispensable para seleccionar y mantener a los mejores empleados.

Esto no reemplaza la necesidad de un consultor (interno u externo) experto en el armado y la implementación de estos procesos. El área de RRHH, por su obvia complejidad, jamás podrá ser dirigida por una máquina pero es hora de que los profesionales de ésta área nos volvamos mas eficientes y además, logremos a través de un sistema unificado calcular los **Indicadores de gestión** que demostrarán el **ROI** (return of investment) de gestionar bien el capital humano.

<http://www.canal-ar.com.ar/posts/images/APYA1.gif>

Publicado por Agustina Paz el Martes 23 de Febrero de 2010

---