



Journal Homepage: [-www.journalijar.com](http://www.journalijar.com)

INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Article DOI: 10.21474/IJAR01/15156
DOI URL: <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/15156>



RESEARCH ARTICLE

IMPACTO Y EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA UTILIZADA EN LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO EN MÉXICO

IMPACT AND EVOLUTION OF THE TECHNOLOGY USED IN THE MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL IN MEXICO

Giselle Guillermo Chuc¹, Fidel Ramón Alcocer Martínez², Charlotte Monserrat Llanes Chiquini³ and Carlos Alberto Pérez Canul⁴

1. Doctor en Gestión Administrativa Institución: Universidad Autónoma de Campeche Dirección: Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, Campeche, México.
2. Candidato a Doctor en Análisis Estratégico y Desarrollo Sustentable Institución: Universidad Autónoma de Campeche Dirección: Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, Campeche, México.
3. Doctor en Ciencias de la Administración Institución: Universidad Autónoma de Campeche Dirección: Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, Campeche, México.
4. Doctor en Ciencias de la Administración Institución: Universidad Autónoma de Campeche Dirección: Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, Campeche, México.

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 05 June 2022
Final Accepted: 09 July 2022
Published: August 2022

Key words:-

Human Capital, Competitiveness, Innovation, Human Capital Management, Technology, Information Systems

Abstract

This article shows the changing role of the human capital professional through the technological advances of the fourth revolution. This research will focus on understanding these implications in different countries that have introduced these technological advances and compare them with a developing country, such as Mexico, which as a case study, provides insight into how an underdeveloped field and human capital program and little researched can affect companies and organizations. It is a documentary and qualitative research. The research shows that the role of the human capital area will shift towards training, development, and strategic roles, while also concentrating on reward systems and employee benefits. The lack of data on human capital management and the lack of technologies of the fourth revolution in Mexico make it difficult to understand how the citizens of this country see the role of a human resources manager. In conclusion, it offers recommendations on how this situation can improve in Mexico and why the use of technologies for human capital management in the fourth revolution is important to help change these new roles of human capital professionals, for their benefit. but also, for the organization and the employees.

Copy Right, IJAR, 2022,. All rights reserved.

Introduction:-

Se considera que los empleados son la mayor fortaleza de una empresa. Sin empleados dedicados y motivados, una empresa u organización nunca podrá alcanzar sus metas y objetivos, además de ser la principal táctica de estas. Sin

Corresponding Author:- Giselle Guillermo Chuc

Address:- Doctor en Gestión Administrativa Institución: Universidad Autónoma de Campeche Dirección: Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, Campeche, México.

embargo, "las empresas antes no tenían forma de entender esta correlación y, por lo tanto, podrían haber maltratado a sus empleados porque sabían que no había nadie que los protegiera" (Kaufman, 2010).

A medida que la productividad de la empresa comenzó a disminuir junto con la motivación de los empleados, los empleados comenzaron a darse cuenta de su poder en esta correlación directa, comenzaron a formar sindicatos. Antes del desarrollo de la Gestión de Capital Humano como campo de estudio, se le daba poca o ninguna importancia al bienestar y al trato justo de los empleados en el lugar de trabajo. La idea de lo que ahora consideramos Gestión de Capital Humano (HRM) se conocía inicialmente como "la función de 'Personal' antes de la década de 1960, y el enfoque se centró en la administración de actividades básicas como la nómina o las hojas de tiempo" (Kaufman, 2010).

Más tarde, entramos en una ola de movimientos sindicales, donde las necesidades de los empleados se priorizan. Con el impacto de los sindicatos en la determinación de las políticas de la empresa, también contamos con el desarrollo de Gerentes de Capital Humano. donde las necesidades de los empleados se establecen en una prioridad más alta. Sin embargo, durante muchos años, se consideró a los gerentes de capital humano como "un lobo con piel de oveja" y se les consideró como un empleado cuya lealtad está con la empresa (Sharma, 2014).

La Gestión de Capital Humano es actualmente una función importante de toda empresa, ya que mejora el clima laboral y las relaciones de sus empleados con la empresa. Lo hace a través del desarrollo profesional, el trato justo, la evaluación y la seguridad, asegurándose de que los empleados estén contentos con su trabajo y, por lo tanto, proporcionando a la empresa empleados motivados y trabajadores. Los gerentes o departamentos de capital humano casi nunca están presentes en las pequeñas y medianas empresas, ya que los gerentes se ocupan de la mayoría de las tareas de recursos humanos. Así, los avances tecnológicos han hecho posible que incluso las pequeñas y medianas empresas tengan acceso a sistemas de información de capital humano y servicios electrónicos de capital humano (Yu, 2010).

La globalización también ha tenido un gran impacto en RR.HH., al enfocarse más en la gestión del talento, la contratación internacional, la inclusión y la diversidad (Tubey, R., Rotich, KJ, &Kurgat, A., 2015). Con todos estos avances tecnológicos, este documento busca comprender cómo ha cambiado el rol de los gerentes de capital humano a lo largo de los años, específicamente en las tecnologías de reclutamiento, que reducen la cantidad de tiempo que lleva pasar por la solicitud de cada candidato. Comprender estos aspectos desde la perspectiva de las empresas en un país en desarrollo, como México, es en lo que también se centrará esta tesis. La razón por la que México se considera un estudio de caso es para resaltar lo poco investigado y subdesarrollado que está este campo, mientras se compara con otros países que han alcanzado estos avances tecnológicos en puestos de recursos humanos.

Método:-

Esta investigación se concentra en recopilar y analizar la investigación disponible sobre el desarrollo de la investigación humana y las diferentes tecnologías de capital humano disponibles. Por lo tanto, es una investigación documental y cualitativa. Para los datos secundarios, que serán la fuente principal de este artículo de investigación cualitativa, se utilizan artículos de investigación, revistas y artículos sobre este tema para ayudar a dar forma al alcance de esta investigación y ayudar a construir una base sólida para la investigación y los hallazgos de este artículo. Esto se hace con el fin de tener información relevante para compararla con los hallazgos futuros de este documento.

Analizar las tecnologías de capital humano que se utilizan y determinar cómo operan dentro de cada negocio en las funciones de un gerente de recursos humanos, o cómo los objetivos y la jerarquía de cada empresa ayudan a determinar la estructura de los diferentes sistemas de recursos humanos, ya sean en línea o no. El documento también analizará la adaptación o la disponibilidad de diferentes países y luego lo comparará con México, identificando también los factores que podrían causar que la adaptación de tecnologías de recursos humanos, como HRIS y e-HRM, aumente.

Al aprender sobre la gestión de recursos humanos, es importante comprender el desarrollo de este campo en diferentes países para que haya una comprensión más profunda del estado de la gestión de capital humano y cómo se puede mejorar. Los gerentes de capital humano creen que estas tecnologías son beneficiosas para ellos y para la empresa. Por lo tanto, el objetivo es comprender primero los roles de los gerentes de capital humano en las pequeñas

y medianas empresas en México, luego analizar su comprensión de la tecnología de capital humano y si creen que el rol de los gerentes de capital humano ha cambiado en los últimos años.

Además, debido a que muchas pequeñas y medianas empresas no suelen tener gerentes de recursos humanos, consultar con el director ejecutivo o el gerente comercial también proporcionará información sobre por qué el capital humano no es un campo al que dan importancia y si en su lugar utilizan alguna tecnología de recursos humanos.

Resultados:-

La sección de resultados de este artículo se concentra en los resultados de la investigación secundaria sobre el desarrollo y el estado de la gestión de capital humano en diferentes países del mundo y los resultados de las entrevistas como parte de nuestros datos primarios sobre este tema. Debido a que los resultados de los datos primarios se concentran principalmente en México, es de esperar que esto sirva como un estudio de caso para las implicaciones futuras y una forma de comparación entre México y otras naciones.

Después de definir estas nuevas tecnologías de capital humano y analizar sus implicaciones, también es crucial analizar el impacto que estas tecnologías tienen para el papel de los profesionales de recursos humanos. Al igual que toda nueva tecnología, su objetivo principal es mejorar y facilitar un trabajo o un servicio, por lo tanto, incluso con las tecnologías de RRHH se espera que estos cambios tengan un impacto positivo en los roles de los profesionales de RRHH. Según Bal, Bozkurt&Ertemsir (2012), “el uso de HRIS puede proporcionar una serie de beneficios no solo para la función de RR.HH., sino también para los gerentes de línea y la organización en general”. Explican además cómo HRIS brinda “una oportunidad para que los profesionales de capital humano se conviertan en socios estratégicos de la alta dirección” (2012).

De manera similar con las tecnologías web o e-HRM, Bal, Bozkurt&Ertemsir (2012) explican cómo estas tecnologías de capital humano “dejarán a los especialistas en capital humano más tiempo para la toma de decisiones estratégicas y que la subcontratación de actividades de gestión de personas liberará a los especialistas de capital humano para realizar actividades más estratégicas”. Con la ayuda de estas nuevas tecnologías, los empleados también pueden realizar la mayor parte del trabajo administrativo por su cuenta. Y con menos trabajo administrativo por realizar, “los profesionales de RR.HH. también pueden actuar como un administrador de competencias al organizar a las personas adecuadas en los puestos correctos en el momento adecuado con su nuevo rol de arquitectura estratégica”, cambiando así sus roles administrativos u operativos a unos estratégicos (Bal, Bozkurt y Ertemsir, 2012).

En los Estados Unidos, Kaufman (2014) informa que en 2010 “la Society of Human Resource Management anunció que tenía una membresía de más de 200.000 personas, incluidos muchos vicepresidentes de RRHH de alto nivel y reconocidos académicos y consultores”. Sin embargo, esto mostraría lo prometedor que es la gestión de capital humano en los EE. UU., Como Kaufman (2014) menciona más tarde que debido a “una mayor competencia global y una mayor presión de los mercados financieros mayores ganancias a corto plazo, muchas empresas estadounidenses se han enfrentado a una creciente presión para optimizar las operaciones, centrarse en las competencias básicas y reducir los costes ”.

La necesidad de hacer que la función HRM sea más eficiente y rentable brinda grandes oportunidades para las tecnologías de recursos humanos. Es por eso por lo que muchas nuevas empresas están comenzando con e-HRM a través de sitios web en línea, para que puedan atraer a los nuevos empleados de la Generación Y Z, que siempre están buscando mejores formas de HRM dentro de una empresa.

Turquía está experimentando un cambio de una forma más tradicional a una moderna de gestión de personal. Este fenómeno es interesante ya que muchas de las técnicas de gestión de capital humano de Turquía también están determinadas por la cultura y la religión musulmana. Dunlop(2017) “sugieren que no existe un conflicto inherente entre la fe islámica y los lugares de trabajo modernos y, por lo tanto, cualquier área potencial de fricción entre el Islam y las prácticas contemporáneas de HRM puede manejarse de manera efectiva”.

Este argumento, sin embargo, podría considerarse falso, ya que la cultura de un lugar de trabajo está determinada por la cultura de las personas que trabajan en esa organización. Como menciona Kaufman (2014), “la filosofía islámica es la razón básica por la que la familia y las creencias religiosas son de gran importancia en la forma de hacer negocios turca”. Otra conexión importante aquí es también la forma en que se resuelven los conflictos entre

empleadores y empleados, donde más del 65 por ciento de estos conflictos se resuelven con la ayuda de terceros (Kaufman 2014).

Cuando se trata de tecnologías de RR.HH., uno de los usos más habituales en Turquía es la función de contratación a través de sitios web de empleo, que han dado trabajo a más de 500.000 personas. Además, Kaufman (2014) menciona que “la difusión de e-HR ha aumentado debido a que la sociedad turca se ha ampliado a Internet, las empresas crean sus propios sitios web y la capacidad de proporcionar aplicaciones de capital humano basadas en la web”. Uno de los usos más habituales en Turquía es la función de contratación a través de sitios web de empleo, que han proporcionado trabajo a más de 500.000 personas.

En Bangladesh vemos la necesidad de la digitalización de las funciones de RRHH, ya que las actuales no son eficientes y están politizadas. Este fenómeno está mayormente presente en el sector público para el cual ha habido múltiples intentos de implementar sistemas e-HRM, sin embargo, siempre han fallado. Algunas de las razones que menciona Summers(2018),son la falta de profesionales de TI en el sector que puedan ayudar a administrar estos sistemas, la dificultad de implementación y los problemas de privacidad y seguridad.

Sin embargo, incluso con estos factores que prohíben la implementación, es importante mencionar cómo Bangladesh se encuentra actualmente en el proceso de implementar estos sistemas en el sector público, mientras que muchos países, como México, están muy atrás. Summers(2018), durante su investigación de más de 2.000 empresas en 23 países y Aguado (2018) obtuvieron algunos hallazgos interesantes en la implementación y los factores que afectan la adaptación de las tecnologías de capital humano dentro de las organizaciones en Europa.

Algunos de los factores principales incluyen el tamaño de la organización, la industria a la que pertenece y la demografía de los empleados, concentrándose en la edad, el sexo o el nivel de educación. En términos de tamaño e industria, Aguado (2018) menciona que “las industrias con una alta proporción de trabajo estacionario y administrativo, como la banca, prometen una adopción sin complicaciones, ya que hay una alta proporción de computadoras en el lugar de trabajo y empleados con conocimientos de informática”.

Por lo tanto, en muchos casos es más importante mirar la industria que el tamaño de la organización. Otro factor crucial fue la demografía de los empleados. Según su investigación, Aguado (2018) han descubierto que las organizaciones “con un alto porcentaje de empleados jóvenes, hombres y con formación adoptarán con mayor frecuencia e-HRM”. El siguiente factor importante para indicar la adaptación de e-HRM también fue el PIB o el PIB per cápita.

Discusión:-

La sección importante de este artículo de investigación cualitativa está demostrando a través de la revisión de la literatura y los hallazgos sobre el impacto de las tecnologías de recursos humanos, al analizar también su uso en todo el mundo en comparación con México. Los hallazgos y la revisión de la literatura han demostrado que las tecnologías de capital humano tienen un impacto en los roles de los profesionales de capital humano al cambiarlos de roles operativos a roles de planificación estratégica.

Sin embargo, estas tecnologías no solo ayudan a los profesionales de recursos humanos, sino que también ayudan a los empleados y a la organización en la que operan. Esto se hace dándoles la oportunidad de hacer parte del trabajo ellos mismos, al mismo tiempo dándoles más autoridad en su propio trabajo, lo cual es muy importante tener en un lugar de trabajo. Luego, el documento continúa con los hallazgos sobre el uso de tecnologías de capital humano en diferentes países para que pueda compararse con México, como un estudio de caso.

Los hallazgos muestran que el nivel de ingresos y la conciencia sobre las funciones de RR.HH. son un gran indicador de la adaptación de las tecnologías de RR.HH. Sin embargo, Bulgaria y Chipre muestran que las leyes laborales también tienen un impacto en estos avances tecnológicos. En comparación con México, dado que todavía no se ha realizado ninguna investigación sobre este tema aquí, los resultados se encuentran en la etapa preliminar.

Por lo tanto, este estudio actual examinó el nivel actual de HRM para identificar los pasos que pueden llevar a las organizaciones de México a un mejor nivel de HRM mediante el uso de tecnologías de recursos humanos. Dicho esto, las empresas y organizaciones pueden hacer que los profesionales de capital humano aborden esta nueva ola de

pensamiento y vean cómo los profesionales de capital humano pueden trabajar para crear ciertos programas, contratos o beneficios, o sistemas de recompensa que tengan en cuenta a esta audiencia.

Conclusiones:-

Este estudio se realizó con el objetivo de brindar una mejor comprensión del tema de las tecnologías de capital humano y cómo estas nuevas tecnologías están cambiando el papel de los profesionales de recursos humanos. Además, buscó arrojar luz sobre la importancia de un gerente de capital humano en un país en desarrollo como México.

La revisión de la literatura y los hallazgos confirmaron que la tecnología ha cambiado el rol de los profesionales de RRHH, mientras que la investigación primaria nos ayudó a correlacionar con eso, en el sentido de que planteó el tema de tener un profesional de RRHH y la adaptación de las tecnologías de RRHH. Según nuestros hallazgos, puedo concluir que los mismos factores son los que obstaculizan tanto la adaptación de las tecnologías de capital humano en todo el mundo como los puestos disponibles para los profesionales de capital humano en México.

Referencias Bibliográficas:-

1. Aibaghi, S., &Rezaii, H., &Koochmeshki, N., &Sharifi, S (2017). Sustainable and flexible human resource management for innovative organizations. *ad-minister*, (30), 195-215.
2. Aguado, D. (2018). Analítica de recursos humanos: Explorando oportunidades a partir Del big data y la práctica del "human resourcesanalytics". *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*.
3. Bal, Y., Bozkurt, S. y Ertemsir, E. (2012). La importancia de utilizar los sistemas de información de recursos humanos (HRIS) y una investigación para determinar el éxito de HRIS (págs. 197-210). River Publishers, Aalborg.
4. Bawany, S. (2018). Lo que necesitas para liderar en la Industria 4.0. *Recursos humanos en línea*.
5. Biswas, S. (2019). Cómo desarrollar una estrategia de habilidades ganadoras en el cuarto sector industrial. *Revolución. Tecnólogo de RRHH*.
6. Broderick, R. y Boudreau, J. (2012). Gestión de recursos humanos, información Tecnología y ventaja competitiva. *El Ejecutivo*, 6 (2), 7-17.
7. Custers, M. (2012). Repensar las tecnologías de capital humano existentes para obtener nuevas ganancias en los empleados. *Compromiso y beneficios. Revisión de compensaciones y beneficios*, 44 (6), 332–335.
8. De Alwis, AC (2010). El impacto de la gestión electrónica de capital humano en el papel de Gerentes de Capital Humano. *E + M Economie a Management*, (4), 47-60.
9. Dunlop, T. (2017). El currículum ha muerto: su próximo clic podría determinar su próximo trabajo. *The Guardian*.
10. Ichniowski, C. y Shaw, K. (2013). Más allá del pago de incentivos: estimaciones del valor de los iniciados de prácticas complementarias de gestión de recursos humanos. *The Journal of Economic Perspectives*, 17 (1), 155-180.
11. Kaufman, B. (2010). Gestión temprana de recursos humanos: revisión de la literatura. En *Gerente el factor humano: los primeros años de la gestión de capital humano en la industria estadounidense*. Prensa de la Universidad de Cornell.
12. Kaufman, B. (2014). Desarrollo de la gestión de capital humano en todas las naciones: Unidad y diversidad. En *Gerente el factor humano: los primeros años de la gestión de capital humano en la industria estadounidense*. Prensa de la Universidad de Cornell.
13. Kaur, M., Sidhu, LS, Sharma, S., Narang, S. y Kaur, R. (2014). Tecnología de la información en gestión de recursos humanos: una evaluación práctica. *Compusoft*, 3 (12), 1437-1442.
14. Khan, S. (2011). El futuro de la función de RRHH y los retos que afrontan los directores de RRHH. *Revista India de Relaciones Industriales*, 42 (3), 430-444.
15. Nelson, D. (2012). El movimiento sindical de la empresa, 1900-1937: un nuevo examen. *Revisión de historia empresarial*, 56 (3), 335-357.
16. Pandian, S. (2018). Impacto de la cuarta revolución industrial en la gestión de recursos humanos. *Revista Internacional de Tendencias de Investigación e Innovación*, 59-61.
17. Purang, P. (2013). Dimensiones del compromiso organizacional para mejorar el clima de los DDH en Organizaciones indias. *Revista India de Relaciones Industriales*, 43 (4), 528-546.

18. Ruel, et.al. (2014). E-HRM: Innovación o Irritación. Un estudio empírico exploratorio en cinco grandes empresas sobre gestión de capital humano-basada en la web. *Management Revue: la revisión internacional de estudios de gestión*. 15.
19. Sharma, S. (2014). Gestión de recursos humanos: una profesión en dilema. *Diarioindio de RelacionesLaborales*, 43 (3), 438-449.
20. Srivastava, K. (2010). Repensar los recursos humanos: el papel de los profesionales de capital humano en un negocio cambiante. *Revista India de Relaciones Industriales*, 35 (4), 532-544.
21. Summers, N. (2018). Formas en que la cuarta revolución industrial cambiará el capital humano en África Oriental. *Sabio*.
22. Tarry, A. (2018, 7 de julio). El papel del capital humano en la IV Revolución Industrial. Reino Unido. Recuperado desde: <https://www.thehrdirector.com/features/revolution/role-hr-industrial-revolution/>
23. Teachout, R.S (2018). El CEO de SHRM dice RRHH en la "4ª Revolución Industrial". *XpertHR*. Edición: 5, páginas 1003-1018.
24. Tubey, R., Rotich, KJ. y Kurgat, A. (2015). Historia, Evolución y Desarrollo de Gestión de recursos humanos: una perspectiva contemporánea. *RevistaEuropea de Negocios y Gestión*, VII (9), 139-148.
25. UNESCO. (2015). Informe de la UNESCO sobre la ciencia hacia 2030. Luxemburgo: Unesco.
26. Yu, H. (2010). Sistemas de información de capital humano y sistemas de E-HR. En Tsui A. y Lai (Eds.), *Prácticas profesionales de gestión de capital humano en Hong Kong: vincular la gestión de capital humano al éxito organizacional* (págs. 219-248). Aberdeen, Hong Kong: Hong Kong UniversityPress.