

Tendencias actuales en los recursos humanos

Autor: Paola Barrera Alvarez
Institución: Universidad Tecnológica de
Querétaro (UTEQ)
Contacto: paolabarrera30052003@gmail.com

Resumen

Las nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos incluyen la gestión del talento humano, el enfoque en el desempeño laboral, el reclutamiento de candidatos cualificados y la evaluación del desempeño de los empleados.

En la actualidad, se observa una creciente adopción de tecnologías de vanguardia en el ámbito de la gestión de capital humano. Estas tecnologías incluyen inteligencia artificial, análisis de datos, automatización de procesos y plataformas en la nube.

Una de las tendencias más destacadas es el uso de la inteligencia artificial y el aprendizaje automático para mejorar la eficiencia y la toma de decisiones en la gestión de capital humano. Estas tecnologías permiten analizar grandes cantidades de datos para identificar patrones y tendencias, lo que ayuda a los profesionales de recursos humanos a tomar decisiones más informadas y estratégicas.

Otra tendencia importante es la automatización de procesos. Cada vez más organizaciones están adoptando sistemas y herramientas que automatizan tareas repetitivas y administrativas, como la gestión de nóminas, la contratación y el seguimiento del desempeño. Esto libera tiempo para que los profesionales de recursos humanos se centren en actividades más estratégicas,

como el desarrollo de talento y la planificación de la sucesión.

Palabras clave: Tendencias en la gestión de recursos humanos, Gestión del talento humano, Enfoque en el desempeño laboral, Reclutamiento de candidatos cualificados, Evaluación del desempeño de los empleados
Abstract

New trends in human resource management include human talent management, focus on job performance, recruitment of qualified candidates, and employee performance evaluation.

Today, there is a growing adoption of cutting-edge technologies in the field of human capital management. These technologies include artificial intelligence, data analytics, process automation and cloud platforms.

One of the most prominent trends is the use of artificial intelligence and machine learning to improve efficiency and decision making in human capital management. These technologies make it possible to analyze large amounts of data to identify patterns and trends, which helps HR professionals make more informed and strategic decisions.

Another important trend is process automation. More and more organizations are adopting systems and tools that automate repetitive and administrative tasks, such as payroll management, recruiting and performance tracking. This frees up time for HR professionals to focus on more strategic activities, such as talent development and succession planning.

Keywords: Trends in human resource management, Human talent management, Focus on job performance, Recruiting qualified candidates, Employee performance appraisals

Borrero (2018) afirma que “La denominación de administración de recursos humanos se ha sustituido por gestión del talento humano, gestión de socios, gestión de colaboradores, gestión de capital humano e incluso gestión de personas, entre otras.”

En ese rumbo, Chiavenato (2002), afirma que “la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Bohlander (2003), afirma que el desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización”, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio.

El reclutamiento según señala Gómez (2008) en su libro Gestión de Recursos Humanos que el objetivo del reclutamiento “consiste en atraer a candidatos cualificados para el puesto”. De igual manera aquí es donde en el proceso de selección se establece una clasificación de información para seleccionar al personal adecuado para la vacante.

La evaluación del desempeño es da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa (Martinez, et al, 2018).

En todo tipo de organizaciones se tiene como finalidad social el contribuir en el desarrollo de cada uno de los empleados. Esta responsabilidad conlleva a poner en práctica cada una de las nuevas tendencias que han

surgido, haciendo crecer a sus colaboradores con confianza y respeto.

Las tendencias aplicadas se generan en el área de recursos humanos donde se intercambian procesos con todos los colaboradores, como lo son hombres y mujeres en una edad a partir de 25 a 30 años en adelante.

En esta edad los colaboradores tienen conocimiento a las nuevas actualizaciones en los procesos y manejo de las actividades realizadas, donde favorecen a la empresa con creatividad y aprendizaje.

Objetivo

Esta investigación tiene como objetivo analizar las nuevas tendencias de los recursos humanos para conocer nuevos y actualizados procesos que existen en las organizaciones creando un sistema de valores y visión empresarial común.

Premisas:

La calidad del desempeño en los trabajadores.

Mejores procesos y beneficios en las organizaciones.

Aumento en la calidad de los servicios.

Hipótesis

Una adecuada administración en compensación a los procesos y beneficios de los mismos tiene un impacto positivo en los diferentes procesos liderados por el área de recursos humanos, lo que resulta en un aumento de la productividad para lograr los objetivos de la organización y personales.

En la actualidad, se observa una creciente adopción de tecnologías de vanguardia en el ámbito de la gestión de capital humano.

Estas tecnologías incluyen inteligencia artificial, análisis de datos, automatización de procesos y plataformas en la nube.

Una de las tendencias más destacadas es el uso de la inteligencia artificial y el aprendizaje automático para mejorar la eficiencia y la toma de decisiones en la gestión de capital humano. Estas tecnologías permiten analizar grandes cantidades de datos para identificar patrones y tendencias, lo que ayuda a los profesionales de recursos

humanos a tomar decisiones más informadas y estratégicas.

Otra tendencia importante es la automatización de procesos. Cada vez más organizaciones están adoptando sistemas y herramientas que automatizan tareas repetitivas y administrativas, como la gestión de nóminas, la contratación y el seguimiento del desempeño. Esto libera tiempo para que los profesionales de recursos humanos se centren en actividades más estratégicas, como el desarrollo de talento y la planificación de la sucesión.

Además, el uso de plataformas en la nube está ganando popularidad en el ámbito de la gestión de capital humano. Estas plataformas permiten a las organizaciones almacenar y acceder a datos de recursos humanos de manera segura y en tiempo real, lo que facilita la colaboración y la gestión eficiente de la información.

Alcance

El alcance es conocer las tendencias actuales de los recursos humanos en las organizaciones y el cómo se plantean en las instituciones para comprobar cómo se llevan los procesos y poder brindar recomendaciones que permitan priorizar de manera más eficaz las tendencias actuales en dichas organizaciones. La presente investigación tiene como finalidad conocer y analizar las nuevas tendencias de los recursos humanos para orientar a las organizaciones y actualizarlas en procesos.

Generando conocimiento dentro de las organizaciones, conllevando las actualizaciones de las tendencias mejorando el clima laboral.

Es importante actualizar cada uno de los métodos, técnicas y procesos dentro de las organizaciones para generar confianza y calidad dentro de ellas. Las organizaciones y estudiantes son beneficiados esto siendo una herramienta de conocimiento mucho más eficaz en donde ponerla en práctica.

Marco teórico

Los conceptos que se desarrollan en la investigación son:

Sistema: La Real Academia (2022) señala que “un sistema es un conjunto de reglas o principios basados en una materia relacionada entre sí”.

Calidad: “Es un conjunto de características que hacen satisfacción a los demás o un producto donde se conjuga en el no tener deficiencias” (Consultores, 2012).

Recursos Humanos: “Es un proceso administrativo que aplica el incremento de una organización en áreas en conjunto de políticas y normas establecidas” (Desser, 1994).

Selección: “Es una acción y efecto de elegir el personal adecuado mediante un proceso en el cual pasarán a formar parte de una organización” (Perez, 2010).

Dirección: “Es un conjunto de personas o conjunto de personas que puedan dirigir, gobernar, mandar, liderar empresas, establecimientos y/u otros grupos de personas” (Significado de Dirección, 2016).

Metodología

La presente investigación tiene como paradigma un enfoque cuantitativo y este ofrece generalizar resultados más ampliamente

1. Revisión de literatura: “Realizar una revisión exhaustiva de la literatura académica y profesional sobre las tendencias actuales en la gestión de capital humano. Esto incluye la búsqueda de artículos científicos, informes de investigación y publicaciones de expertos en el campo” (Las 10 tendencias en la gestión de recursos humanos, 2017).
2. Análisis de tendencias: Analizar la información recopilada para identificar las tendencias más relevantes en el sistema de gestión de capital humano. Esto implica identificar patrones, cambios significativos y nuevas prácticas que están emergiendo en el campo. Por

ejemplo, una tendencia identificada puede ser la transformación de los puestos de trabajo debido a la adopción de tecnologías cognitivas y la digitalización de procesos (Las 10 tendencias en la gestión de recursos humanos, 2017).

3. Categorización de tendencias: Organizar las tendencias identificadas en categorías o temas principales. Esto ayuda a estructurar la información y facilita su comprensión. Algunas categorías posibles pueden ser la tecnología en la gestión de capital humano, el compromiso de los empleados, la diversidad e inclusión, entre otros.
4. Validación de las tendencias: Verificar la validez y relevancia de las tendencias identificadas a través de la comparación con otras fuentes confiables y la consulta con expertos en el campo. Esto asegura que las tendencias seleccionadas sean respaldadas por evidencia sólida y estén alineadas con las prácticas actuales en la gestión de capital humano.

Técnicas

Las técnicas aplicadas en la investigación son basadas en cuestionarios estructurados esto con el fin de recopilar datos cuantitativos de una muestra amplia de profesionales de recursos humanos e inclusive maestros de maestría y licenciatura ya que esto ayudará a cuantificar las tendencias y a identificar patrones.

Resultados

Los resultados obtenidos en la investigación destacan que es importante actualizarse y avanzar en tecnología respecto a los recursos humanos, llevando a cabo las tendencias necesarias para mejorar como organización. De igual manera, en el campo de la gestión de recursos humanos, se han observado diversas tendencias que están transformando

la forma en que las organizaciones administran su capital humano. Estas tendencias incluyen la adopción de tecnologías de vanguardia, como la inteligencia artificial y la automatización de procesos, así como el uso de plataformas en la nube para el almacenamiento y acceso seguro de datos de recursos humanos.

Inteligencia artificial y aprendizaje automático: Una de las tendencias más destacadas en la gestión de recursos humanos es el uso de la inteligencia artificial y el aprendizaje automático. Estas tecnologías permiten analizar grandes cantidades de datos para identificar patrones y tendencias, lo que ayuda a los profesionales de recursos humanos a tomar decisiones más informadas y estratégicas.

Automatización de procesos: Cada vez más organizaciones están adoptando sistemas y herramientas que automatizan tareas repetitivas y administrativas en recursos humanos. Esto incluye la gestión de nóminas, la contratación y el seguimiento del desempeño. La automatización de estos procesos libera tiempo para que los profesionales de recursos humanos se centren en actividades más estratégicas, como el desarrollo de talento y la planificación de la sucesión.

Plataformas en la nube: El uso de plataformas en la nube está ganando popularidad en la gestión de recursos humanos. Estas plataformas permiten a las organizaciones almacenar y acceder a datos de recursos humanos de manera segura y en tiempo real, lo que facilita la colaboración y la gestión eficiente de la información.

Conclusión

En conclusión las tendencias del capital humano se centran en mejorar tiene como objetivo analizar las nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos, incluyendo el uso de tecnologías de vanguardia, la importancia del desempeño laboral, el

reclutamiento y la evaluación del desempeño. Además las nuevas tendencias en recursos humanos están impulsando la adopción de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial y la automatización de procesos, así como el uso de plataformas en la nube. Estas tendencias tienen como objetivo mejorar la eficiencia, la toma de decisiones y la gestión de la información en el ámbito de recursos humanos, lo que a su vez contribuye al desarrollo y éxito de las organizaciones.

Bibliografía

- Borrero, R (2018), Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia, vol. IV, núm. 7, pp. 293-307, 2019 Fundación Koinonía.
- Bohlander, George (2003), Administración de recursos humanos. Madrid; España: International thomson Editore.
- Chiavenato, Idalberto (2002), Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Practice Hill.
- Consultores, A. (2012, abril 7). Definición del Concepto de Calidad. Aiteco.com; Aiteco Consultores.
<https://www.aiteco.com/concepto-de-calidad/>
- Da Gama, M. M. K. X. (2014). Modelos Actuales De La Gestión De Los Recursos Humanos. Contribuciones a las Ciencias Sociales, (2014-06).
- Desser, G. (1994). Administración de personal. Sexta edición. Ed. Prentice Hall. Hispanoamérica.
- Gómez Mejía; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. 5ta. Edic. Editorial Pearson Education.
- Las 10 tendencias en la gestión de recursos humanos. (2017, marzo 10). Deloitte Spain.
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/10-tendencias-gestion-RRH.html>
- Martinez, M.A, Vega, N.S, Pintado, N.E, Gúzman, J.J (2018), Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760, 2018.
- Pérez Porto, Julián y Merino, María. *Selección - Qué es, definición, en el deporte y en la economía*. Disponible en
<https://definicion.de/seleccion/>

Significado de Dirección. (2016, marzo 29).

Significados.

<https://www.significados.com/direccion/>

(S/f). Rae.es. Recuperado el 9 de octubre de 2023, de

<https://dle.rae.es/sistema>