

# SISTEMA DE GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO PARA CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2023 MEDIANTE LA OBTENCIÓN DE UN TRABAJO DECENTE

*Data de submissão: 05/10/2023*

*Data de aceite: 01/11/2023*

### **Giselle Guillermo Chuc**

Doctor en Gestión Administrativa  
Institución: Universidad Autónoma de  
Campeche  
Dirección: Av. Agustín melgar s/n, Col.  
Buenavista, Campeche, México  
ORC ID 0000-0002-7748-4731

### **Roger Manuel Patrón Cortes**

Doctor en Ciencias Administrativas  
Institución: Universidad Autónoma de  
Campeche  
Dirección: Av. Agustín melgar s/n, Col.  
Buenavista, Campeche, México

### **Charlotte Monserrat Llanes Chiquini**

Doctor en Ciencias de la Administración  
Institución: Universidad Autónoma de  
Campeche  
Dirección: Av. Agustín melgar s/n, Col.  
Buenavista, Campeche, México

### **Carlos Alberto Pérez Canul**

Doctor en Ciencias de la Administración  
Institución: Universidad Autónoma de  
Campeche  
Dirección: Av. Agustín melgar s/n, Col.  
Buenavista, Campeche, México

### **Fidel Ramón Alcocer Martínez**

Candidato a Doctor en Análisis Estratégico  
y Desarrollo Sustentable  
Institución: Universidad Autónoma de  
Campeche  
Dirección: Av. Agustín melgar s/n, Col.  
Buenavista, Campeche, México

### **Diana Concepción Mex Alvarez**

Maestra en Pedagogía  
Institución: Universidad Autónoma de  
Campeche  
Dirección: Av. Agustín melgar s/n, Col.  
Buenavista, Campeche, México

**RESUMEN**— Este estudio se centra en el diseño y desarrollo de un sistema de gestión de capital humano con el propósito de contribuir al desarrollo sostenible de la agenda 2023, específicamente en la búsqueda de la promoción de trabajos decentes. Exploramos las estrategias y herramientas necesarias para optimizar la gestión de recursos humanos con un enfoque en la creación de empleos dignos y sostenibles. Este sistema busca abordar los desafíos actuales en la gestión de recursos humanos, al tiempo que promueve la creación de empleos de calidad.

Destacamos la importancia crucial de la adopción de tecnologías en la gestión del capital humano durante la cuarta revolución industrial. Estas tecnologías son fundamentales para impulsar la transformación de los roles de los profesionales de capital humano en beneficio tanto de los individuos como de las organizaciones y empleados en general. Nuestras recomendaciones se enfocan en la implementación efectiva de tecnologías de vanguardia en la gestión de recursos humanos, destacando sus ventajas y posibilidades de mejora en la promoción de empleos decentes. Además, exploramos cómo estas tecnologías pueden ser utilizadas estratégicamente para mejorar la eficiencia y la efectividad de la gestión de capital humano en línea con los objetivos de la agenda 2023 de desarrollo sostenible.

**PALABRAS CLAVE:** Capital Humano, Gestión de capital humano, Tecnología.

## HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SYSTEM TO CONTRIBUTE TO THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE 2023 AGENDA BY OBTAINING DECENT WORK

**ABSTRACT.** This study focuses on the design and development of a human capital management system with the purpose of contributing to the sustainable development of the 2023 agenda, specifically in the search for the promotion of decent jobs. We explore the strategies and tools necessary to optimize human resource management with a focus on creating decent and sustainable jobs. This system seeks to address current challenges in human resource management, while promoting the creation of quality jobs. We highlight the crucial importance of technology adoption in human capital management during the fourth industrial revolution. These technologies are essential to drive the transformation of the roles of human capital professionals for the benefit of both individuals and organizations and employees in general. Our recommendations focus on the effective implementation of cutting-edge technologies in human resources management, highlighting their advantages and possibilities for improvement in the promotion of decent jobs. Furthermore, we explore how these technologies can be used strategically to improve the efficiency and effectiveness of human capital management in line with the objectives of the 2023 sustainable development agenda.

**KEYWORDS:** Human Capital, Human capital management, Technology.

## INTRODUCCIÓN

La Gestión de Capital Humano desempeña un papel esencial en todas las empresas, ya que contribuye a mejorar el entorno laboral y las relaciones entre los empleados y la organización. Esto se logra mediante el fomento del desarrollo profesional, la equidad en el trato, la evaluación del desempeño y la garantía de la seguridad en el trabajo, lo que resulta en la satisfacción de los empleados. En consecuencia, esto proporciona a la empresa un equipo motivado y productivo.

En muchas pequeñas y medianas empresas, los gerentes asumen la mayoría de las responsabilidades de recursos humanos, lo que a menudo reduce la presencia de departamentos de capital humano dedicados. 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).

Este documento se concentra en analizar cómo la evolución del papel de los gerentes de capital humano, específicamente en el contexto de las tecnologías de reclutamiento que agilizan el proceso de selección de candidatos, puede influir en el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de las empresas. Además, se investigará cómo estos cambios afectan a las empresas en un país en desarrollo como México. La elección de México como estudio de caso subraya la importancia de investigar y desarrollar este campo, que se encuentra en un estado subdesarrollado en comparación con otros países que han adoptado ampliamente estas tecnologías en funciones de recursos humanos, en aras de promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible.

## OBJETIVO

Examinar y evaluar exhaustivamente la investigación existente relacionada con el desarrollo de estrategias de gestión de capital humano orientadas a promover el trabajo decente y contribuir al desarrollo sostenible según los objetivos de la Agenda 2030.

## MARCO TEÓRICO

A medida que nos adentramos en una cuarta revolución industrial, que incluye Internet de las cosas, inteligencia artificial (IA) y computación cuántica, entre otros, vemos la necesidad de una nueva forma de abordar la gestión de capital humano y el papel que desempeñará en el futuro cercano. A medida que la IA y los robots se vuelven cada vez más común, entramos en un nuevo dilema moral al determinar si los mismos beneficios y compensación también deberían aplicarse a los robots por hacer el mismo trabajo, o incluso más, que a los humanos.

La importancia de un currículum vitae ha cambiado mucho en estos últimos años. Como escribe Tom Dunlop, escritor de The Guardian: “Este nuevo campo de contratación, denominado ciencia de la fuerza laboral, se basa en la idea de que los datos que las personas crean mientras hacen cosas en línea pueden recopilarse e interpretarse y proporcionar una mejor idea de la idoneidad de una persona que los métodos tradicionales” (2017). Se está volviendo más importante el tipo de habilidades que tiene una persona que dónde y cuándo se graduó. Dunlop continúa con la importancia que también ha jugado LinkedIn para convertirse en una importante herramienta de reclutamiento, a través de su base de datos Talent Solution, diseñada específicamente para que las empresas encuentren

empleados (2017).

Además, explica cómo “LinkedIn es un gran depósito de información sobre los trabajadores y las habilidades que tienen. Es una plataforma donde las personas pueden hablar entre sí sobre el trabajo, publicitar sus talentos, intercambiar información sobre sus campos de interés y experiencia y comunicarse de forma privada” (Dunlop, 2017). En otras palabras, junto a estos grandes pasos, también vemos un cambio de las funciones de recursos humanos, que, debido a la cuarta revolución industrial, se están volviendo más basadas en datos.

En su artículo sobre cómo la cuarta revolución industrial afectará a RR.HH. en África Oriental, Summers escribe sobre cómo “los departamentos de RR.HH. tienen más datos sobre la fuerza laboral que nunca, datos que pueden usar para impulsar una mejor toma de decisiones y dar forma a experiencias superiores de los empleados. Pueden usar análisis de capital humano para ayudar a los gerentes y líderes senior a tomar mejores decisiones para el negocio” (2018). Por lo tanto, como muchos han pensado en RR.HH. en el aspecto de la administración y contratación de personal en su mayor parte, con estos nuevos avances tecnológicos está claro que RR.HH. también está cambiando su enfoque para mantener a sus empleados capacitados y capacitados para estos avances tecnológicos y la automatización de la empresa.

La importancia de un currículum vitae ha cambiado mucho en estos últimos años. Como escribe Tom Dunlop, escritor de The Guardian: “Este nuevo campo de contratación, denominado ciencia de la fuerza laboral, se basa en la idea de que los datos que las personas crean mientras hacen cosas en línea pueden recopilarse e interpretarse y proporcionar una mejor idea de la idoneidad de una persona que los métodos tradicionales” (2017). Se está volviendo más importante el tipo de habilidades que tiene una persona que dónde y cuándo se graduó. Dunlop continúa con la importancia que también ha jugado LinkedIn para convertirse en una importante herramienta de reclutamiento, a través de su base de datos Talent Solution, diseñada específicamente para que las empresas encuentren empleados (2017).

En su artículo sobre cómo la cuarta revolución industrial afectará a RR.HH. en África Oriental, Summers escribe sobre cómo “los departamentos de RR.HH. tienen más datos sobre la fuerza laboral que nunca, datos que pueden usar para impulsar una mejor toma de decisiones y dar forma a experiencias superiores de los empleados. Pueden usar análisis de capital humano para ayudar a los gerentes y líderes senior a tomar mejores decisiones para el negocio” (2018). Por lo tanto, como muchos han pensado en RR.HH. en el aspecto de la administración y contratación de personal en su mayor parte, con estos nuevos avances tecnológicos está claro que RR.HH. también está cambiando su enfoque para mantener a sus empleados capacitados y capacitados para estos avances tecnológicos y la automatización de la empresa.

## METODOLOGÍA

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.

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.

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

En resumen, esta sección crucial de la investigación cualitativa ha destacado la importancia de las tecnologías de recursos humanos en la consecución de un trabajo decente y el desarrollo sostenible, conforme a la Agenda 2030. Los hallazgos y la revisión de la literatura han revelado cómo estas tecnologías están reconfigurando los roles tradicionales de los profesionales de capital humano, impulsándolos hacia funciones estratégicas en lugar de operativas.

Cabe resaltar que las ventajas de estas tecnologías no se limitan a los profesionales de recursos humanos, sino que se extienden a los empleados y a la organización en su conjunto. Facilitan una mayor participación y autonomía para los empleados, elementos fundamentales en la búsqueda de trabajos decentes. En consecuencia, se evidencia

el valor significativo de las tecnologías de gestión de capital humano para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2023.

Los hallazgos resaltan que el nivel de ingresos y la comprensión de las funciones de Recursos Humanos son indicadores significativos de la adaptación de las tecnologías en esta área para un crecimiento económico y que contribuye al desarrollo sostenible en un entorno laboral. Sin embargo, es importante señalar que las leyes laborales también desempeñan un papel crucial en la adopción de estas tecnologías, como se evidencia en el caso de Bulgaria y Chipre.

Comparando estos hallazgos con la situación en México, donde aún no se ha realizado una investigación exhaustiva sobre este tema, se reconoce que los resultados están en una etapa inicial. Por lo tanto, este estudio actual ha evaluado el estado actual de la gestión de recursos humanos para identificar los pasos que pueden llevar a las organizaciones mexicanas a mejorar el área de capital humano mediante la incorporación de tecnologías con base en la agenda 2030.

En este contexto, se alienta a las empresas y organizaciones a empoderar a los profesionales de capital humano para que aborden esta nueva perspectiva y exploren cómo pueden diseñar programas, contratos, beneficios y sistemas de recompensas que tengan en cuenta las tendencias y necesidades de la fuerza laboral actual.

Comparando estos hallazgos con la situación en México, donde aún no se ha realizado una investigación exhaustiva sobre este tema, se reconoce que los resultados están en una etapa inicial. Por lo tanto, este estudio actual ha evaluado el estado actual de la gestión de recursos humanos para identificar los pasos que pueden llevar a las organizaciones mexicanas a mejorar el área de capital humano mediante la incorporación de tecnologías con base en la agenda 2030.

En este contexto, se alienta a las empresas y organizaciones a empoderar a los profesionales de capital humano para que aborden esta nueva perspectiva y exploren cómo pueden diseñar programas, contratos, beneficios y sistemas de recompensas que tengan en cuenta las tendencias y necesidades de la fuerza laboral actual.

## CONCLUSIONES

Después de toda esta investigación, hay dos recomendaciones que le daría a las empresas y organizaciones que actualmente no tienen un puesto de capital humano disponible y también a las empresas que tienen uno, pero podrían mejorarlo. El primero está más enfocado a las organizaciones de México y el segundo a las organizaciones de todo el mundo.

- Subcontratación de funciones de capital humano

Una gran oportunidad para las pequeñas y medianas empresas, especialmente en México, es subcontratar las funciones de capital humano para ayudar a las empresas a

tomar mejores decisiones y también alcanzar mejor sus objetivos a través de su fuerza laboral. De esta forma, la gestión de capital humano se puede promover más entre los ciudadanos y su importancia también se puede ver a través de su trabajo dentro de las empresas u organizaciones.

- El uso de tecnologías de capital humano

Las tecnologías de capital humano son cada vez más útiles para los profesionales de recursos humanos, pero también para las empresas. Con eso en mente, se puede sugerir el uso de tecnologías para tareas administrativas, como nómina, beneficios, recompensas, días libres y muchas otras, lo que posiblemente podría hacerse sin un profesional pero por el CEO o Business Manager.

Esto permitirá que las empresas y las organizaciones no se preocupen por este aspecto de su trabajo, lo que facilita mucho el seguimiento del desempeño de los empleados, pero también de la información relevante que conocen tanto el empleador como el empleado. Este también es el peligro de los rápidos avances tecnológicos en países en desarrollo como México, donde estamos saltando, para la mayoría de las empresas, la importancia de tener un gerente de capital humano e ir directamente a estas tecnologías, que reemplazan una parte crucial del trabajo de un profesional de recursos humanos. en administración y contratación de personal.

En conclusión, la investigación confirma que la tecnología ha cambiado el papel de los gerentes de capital humano al ofrecer nuevas formas de hacer el trabajo a través de bases de datos y funciones basadas en la web. En el caso de México, se puede ver que, como era de esperar, las generaciones más jóvenes tienden a dar una gran importancia a los profesionales de capital humano y también poseen un gran conocimiento sobre su trabajo.

Esto es muy importante de entender para las empresas, ya que es crucial para ellas satisfacer las necesidades de estas generaciones jóvenes dentro de su empresa, y una forma de hacerlo puede ser contratando a un profesional de capital humano y también utilizando tecnologías de capital humano para cambiar hacia la formación y desarrollo profesional, sistemas de recompensa y mejor representación de los intereses de los empleados dentro de la alta dirección.

## REFERENCIAS

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.

Dunlop, T. (2017). El currículum ha muerto: su próximo clic podría determinar su próximo trabajo. *The Guardian*.

Summers, N. (2018). Formas en que la cuarta revolución industrial cambiará el capital humano en África Oriental. *Sabio*.

Teachout, R.S (2018). El CEO de SHRM dice RRHH en la "4ª Revolución Industrial". *XpertHR*. Edición: 5, páginas 1003-1018.

Tubey, R., Rotich, KJ. y Kurgat, A. (2015). Historia, Evolución y Desarrollo de Gestión de recursos humanos: una perspectiva contemporánea. *Revista Europea de Negocios y Gestión*, VII (9), 139-148.

UNESCO. (2015). *Informe de la UNESCO sobre la ciencia hacia 2030*. Luxemburgo: Unesco.

Vargas, A.E. y Sánchez, J. (2002). *Métodos de Investigación*. (1º ed.). México: Spanta S.A. de C.V.

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 University Press.