

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO ORIENTADO A DESARROLLADORES DE SOFTWARE DE LA EMPRESA SYSTEMJC.**MANAGEMENT OF HUMAN TALENT ORIENTED TO THE SOFTWARE DEVELOPERS OF THE COMPANY SYSTEMJC.**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3239421>

AUTOR: Francisco Marcelo Ramos Secaira ¹

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: ramosmarcelo69@gmail.com

Fecha de recepción: 11 de septiembre de 2018

Fecha de aceptación: 29 de noviembre de 2018

RESUMEN:

Las grandes empresas tales como Google, Inc. Apple, Microsoft, Facebook nos hacen conocer que la tecnología avanza exponencialmente, que obliga a los ingenieros en sistemas y a las empresas de software a capacitarse constantemente, es por ello que la organización SYSTEMJC presenta este grave problema de adquisición de conocimiento, ya que no ha invertido en el talento humano que se desempeña en el departamento de desarrollo de software, y sumado aquello el personal es forzado a cumplir la metas sin tener descanso alguno al momento de desarrollo software, ocasionando estrés repetitivo. Esta investigación se ha enfocado en el departamento de desarrollo de software de SYSTEMJC, con todo lo relacionado a la gestión del talento humano para promover el desarrollo de las habilidades de los ingenieros, entre ellos los temas de gestión, capacitación y tecnología. Con un buen plan de capacitación de índole internacional, y la creación de cultura organizacional sobre todo la implementación de pausas activas con descansos visuales, se solucionará los problemas actuales que se son objeto de estudio dentro de la empresa SYSTEMJC

PALABRAS CLAVE: Gestión; Desarrollo; Capacitación.

ABSTRACT

Large companies such as Google, Inc. Apple, Microsoft, Facebook let us know that technology is advancing exponentially, which forces systems engineers and software companies to train constantly, which is why the organization SYSTEMJC presents this serious problem of knowledge acquisition, since it has not invested in the human talent that performs in the software development department, and added that the staff is forced

¹ Ingeniero en Sistemas e Informática. Desarrollador de software de la empresa SYSTEMJC ubicada en Santo Domingo de los Tsachilas – Ecuador. E-mail: ramosmarcelo69@gmail.com

to meet the goals without having any rest at the time of software development, causing repetitive stress. This research has focused on the software development department of SYSTEMJC, with everything related to human talent management to promote the development of engineers' skills, including management issues, training and technology. With a good training plan of an international nature, and the creation of an organizational culture, especially the implementation of active breaks with visual breaks, the current problems that are the object of study within the company SYSTEMJC will be solved.

KEYWORDS: Management; Development; Training.

INTRODUCCIÓN:

La tecnología avanza exponencialmente, a diario se crean miles de sitios web, aparecen nuevas herramientas de desarrollo, lenguajes de programación, etc. Por lo cual se debe conocer y aprender de las nuevas tecnologías, centrándose en la tendencia actual. Con una buena gestión y liderazgo se puede generar soluciones informáticas que permitan satisfacer las necesidades de los clientes, adaptándose a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que no es otra cosa que el conjunto de tecnologías que se han desarrollado para administrar, almacenar y gestionar información.

Según (Madero & Peña Rivera, 2012), La gestión de talento humano es el entorno donde participan las empresas en este tiempo está muy enfocado con la competitividad, el cumplimiento y logro de resultados, con la eficiencia, con tener una diversidad de herramientas de mejora, con hacer uso correcto de la tecnología y con enfocarse en actividades que sean innovadoras y que generen valor.

La empresa SYSTEMJC se encuentra situada en la ciudad de Santo Domingo, siendo su actividad comercial el desarrollo y comercialización de productos de software, actualmente presenta problemas en el departamento de desarrollo de software, viéndose afectados los ingenieros que se dedican al desarrollo de los sistemas informáticos, quienes presentan estrés repetitivo por la concentración absoluta durante varias horas en el computador, esto ocasiona que el rendimiento del personal disminuya.

Los clientes de SYSTEMJC tienen problemas con el rendimiento de los productos de software, y en muchas de las ocasiones realizan reclamos constantes, esto se debe a que los ingenieros del departamento de desarrollo, diseñan los sistemas utilizando tecnología obsoleta, siendo las políticas de la empresa trabajar con framework que se creó en el año 2003 y desde ese entonces los ingenieros desarrollan en el marco de trabajo establecido, siendo esta una limitante para la innovación.

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo gestionar el talento humano de los ingenieros que desempeñan sus actividades en el departamento de desarrollo de software de la empresa SYSTEMJC, ellos constituyen uno de los pilares principales para el éxito de la organización por el hecho de crear soluciones informáticas empresariales,

donde se propone crear planes de capacitación enmarcados en las nuevas tecnologías de desarrollo; también conocidas como las tecnologías hábiles, con empresas que otorguen certificaciones internacionales y validadas por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).

Se plantea diseñar y reestructurar políticas para el proceso de desarrollo de software que permitan estimular, apoyar y orientar el comportamiento, siendo una de las estrategias la creación de pausas activas con el fin de prevenir enfermedades y molestias de tipo músculo- esquelético, los descansos visuales se los haría sin tener un objeto electrónico a la mano en un área comfortable.

Una de las debilidades u omisiones de las organizaciones es el no considerar a los clientes internos (los empleados), olvidando que ellos reflejan los valores, la calidad y el servicio que otorga la empresa hacia los usuarios o clientes externos de la empresa; por lo tanto, el clima laboral tiende a ser ignorado por la mayoría de las organizaciones, ya que dan por hecho que se le proporcionan las herramientas básicas a sus empleados (clientes internos) para desarrollar su trabajo y esto será suficiente para que se desempeñen adecuadamente. (Calva & Hernández, 2004).

Nuestro enfoque investigativo aplicativo es al departamento de desarrollo de software con todo lo relacionado a la gestión del talento humano, para promover el desarrollo de las habilidades de los ingenieros, entre ellos los temas de gestión, capacitación y tecnología. Lo que no se ha investigado es el tema comercial, y que se recomienda a los investigadores estudiar ya que al existir problemas con los clientes puede repercutir al área comercial en especial "Ventas".

DESARROLLO

El presente trabajo tiene el objeto de buscar una estructura dinámica que encuentre la solución eficiente a los problemas que se suscitan en el departamento de desarrollo de software de la empresa SYSTEMC, se empleó la modalidad de investigación cualitativa en la cual prevalece la técnica de la entrevista tanto para clientes internos y externo. Con un tipo de investigación aplicada, de campo y bibliográfica; además algunos métodos se emplearon para sustentar la temática desde el punto de vista teórico:

Mediante el base teórico documental para el análisis de recursos bibliográficos, prensa digital, y sitios Web, se realizó la búsqueda de contenido en referencia al tema, que ayudo a dar una aproximación conceptual, sobre los diferentes enfoques del estudio de las TIC y de la gestión del talento humano.

Mediante el método Inductivo - Deductivo para realizar el tránsito de lo general a lo particular y viceversa, al establecer los vínculos entre las TIC y la capacitación.

Mediante el método Analítico – Sintético para analizar el criterio de cada uno de los autores y sintetizar en un criterio propio aplicado a la empresa SYSTEMJC.

La empresa de desarrollo de software SYSTEMJC situada en la ciudad de Santo Domingo de la república del Ecuador, constituida legalmente en el año 2002, cuenta con una amplia estructura organizacional; gerencia general, departamento comercial, departamento de desarrollo de software, departamento de soporte técnico y departamento de finanzas. La misión es desarrollar productos de software innovares; genéricos y a medida en base a los requerimientos de los clientes, siendo la empresa de software más reconocida a nivel de la ciudad.

Capacitación en Tecnologías (TIC'S)

Existe una relación entre el talento humano y las competencias, indica (Largacha Martínez, Pinzón, & León Velázquez, 2015) si se define el término “competencia” como un conjunto de habilidades, saberes, técnicas, formas de pensamiento; que le permiten al empleado desarrollar un desempeño, éste sería el nivel de perfeccionamiento en el cual se encuentra la competencia. Se entiende entonces por competencia lo siguiente:

“La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno”.

Desde las empresas (Velasco, 2005) percibe que cada vez toma más importancia el conocimiento de las expectativas y necesidades de los colaboradores, quienes esperan que la organización les cree condiciones para su desarrollo personal y profesional. Por esta razón las organizaciones han entendido que además de la compensación y las condiciones de trabajo, su reto frente a la gestión del talento humano es ofrecer oportunidades para que cada persona vinculada desarrolle por completo sus habilidades, participe en puestos interesantes y pueda recibir capacitación y guía que le permitan avanzar a posiciones donde se utilice por completo su potencial.

Guadarrama y Valero (2009) manifiestan que se debe orientar la mirada hacia aspectos como las transformaciones en los mercados laborales; en las condiciones en que se ejecutan los nuevos puestos de trabajo y que reclaman las TIC. O si se quiere, en las formas de inserción laboral que logran o que encuentran determinados segmentos de población que antes del surgimiento y propagación de un dispositivo tecnológico no podrían haber sido empleados. Serían de especial relevancia los desplazamientos y complejos reacomodos que generan las tic, ante los permanentes y veloces procesos de innovación, de cara al aceleramiento de la “obsolescencia” que les imprimen a los

artefectos mediáticos y que tiene que ver más con las necesidades empresariales y de competencia, que con las necesidades de la mayoría de los usuarios.

Arvanitis (2005) investiga la influencia de las TIC, las nuevas prácticas en la organización del trabajo y la formación sobre la productividad de la empresa. Los resultados revelan a que las empresas con una mayor participación de trabajadores cualificados obtienen mayor productividad de las TIC mientras que las nuevas prácticas organizacionales no parecen contribuir de manera significativa a una mayor productividad.

“Muy de acuerdo con respecto a la importancia de la capacitación es parte esencial de la gestión del talento humano, significa preparar a la persona en su cargo para que afronte las adversidades con pleno conocimiento de la materia, de manera inteligente y eficaz, y sobre todo tenga las habilidades que le permitan participar en la toma de decisiones contando con las herramientas tecnológicas necesarias.”

Actualmente la empresa SYSTEMJC tiene un problema de adquisición de nuevos conocimientos, Es la razón de no querer invertir en talento humano, esto ha ocasionado insatisfacción a los clientes de empresa, mal encaminado la misión de la organización, porque se basan en un marco de trabajo obsoleto con lenguaje de programación poco modernos y que no cumplen los estándares actuales para ser tecnologías rápidas. Se plantea un plan de capacitación anual sobre las nuevas tecnologías de desarrollo, con empresas capacitadoras que otorguen certificaciones internacionales y validadas por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Esto mejorará la productividad del departamento de software y también servirá de incentivo al empleado.

Gestión del Talento Humano

Desde la perspectiva (Calderón, 2004) el impacto sobre la gestión humana de este factor se refleja en la necesidad de concebir la variable cultural, específicamente la cultura organizacional, en la dirección del talento humano; ampliar del ámbito de gestión humana –casi exclusivo de gestión de operarios– a considerar a los equipos directivos como un cliente importante para este rol; pasar de pensar en prácticas de alto rendimiento a considerar sistemas de prácticas que sean más eficaces en un mundo global y, por último, tener en cuenta el cambio organizacional como parte de la función de recursos humanos.

Para (Gómez, 2006) encuentra una fuerte correlación entre el éxito de estas prácticas y el desempeño de los trabajadores, el cual es a su vez modificado mediante el uso de las prácticas de motivación de talento más populares hoy, a saber: entrenamiento, formación de equipos, comparación competitiva, liderazgo, gestión del talento, planificación y habilidad para el manejo del cambio. Concluyen que las prácticas más impactantes para el desempeño de los trabajadores son la planificación, el liderazgo y la gestión del talento.

“Según Calderón para una buena gestión de talento humano indica que se debe crear una cultura organizacional, con el objeto de crear equipos de alto rendimiento, mientras que Gómez encuentra una fuerte correlación entre el éxito de la organización con el desempeño de los trabajadores, mediante motivación, liderazgo y gestión.”

Los problemas de salud (estrés repetitivo) que afronta los empleados del departamento de desarrollo de software de la empresa SYSTEMJC, es por no tener una cultura organizacional que promueva el bienestar del empleado. Para aquello se plantea diseñar y reestructurar políticas para el proceso de desarrollo de software que permitan estimular, apoyar y orientar el comportamiento, siendo una de las estrategias la creación de pausas activas con el fin de prevenir enfermedades y molestias de tipo músculo- esquelético, los descansos visuales se los haría sin tener un objeto electrónico a la mano en un área comfortable. La organización deberá asignar a una persona quien se encargue de controlar, verificar que se lleve a cabo la cultura organizacional.

CONCLUSIONES

La técnica de la entrevista aplicada a los clientes internos y externos, sumado el apoyo de los métodos investigativos expuestos fue de gran aporte para la obtención de información de la estructura dinámica de la organización, conociendo a ciencia cierta las causas, efectos, limitantes y deficiencias que ocurren en el departamento de desarrollo de software de la empresa SYSTEMJC

La empresa SYSTEMJC tiene problemas con sus clientes externos, por lo cual debe establecer el plan de capacitación en tecnología de desarrollo con empresas internacionales certificadas, para adquirir conocimiento tecnológico que solventará el rendimiento e innovación en los productos de software, logrando así encaminar la misión de la empresa, y promoviendo la gestión del talento humano.

Durante los últimos años, grandes ingenieros han renunciado a seguir laborando en SYSTEMJC por temas de salud, para disminuir los problemas de estrés se debe crear la cultura organizacional, con el uso de pausas activas y descanso visual en lugares comfortable a los ingenieros que laboran en el departamento de desarrollo de software, con esto se aumentará el nivel de productividad y una mejor valoración por parte del empleado hacia la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARVANITIS, S. (2005) «Computerization, Workplace Organization, Skilled Labour and Firm Productivity: Evidence For the Swiss Business Sector», Economics of Innovation and New Technology, XIV (4) 2005: 225-249.
2. Calderón, G. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. Innovar, 15.
3. Calva, D. B. y Hernández, G. L. (2004). Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla. Tesis Licenciatura. Administración de Empresas. Departamento de Administración de Empresas. Escuela de Negocios, Universidad de las Américas Puebla.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO ORIENTADO A DESARROLLADORES DE SOFTWARE DE LA EMPRESA SYSTEMJC.

4. Gómez, J. A. (2006). Modelo De Productividad Basado En Prácticas De Gestión Humana. *Eia*, 9.
5. Guadarrama Rico, L., & Valero Vilchis, J. (2009). Tecnologías de la Información y la Comunicación [TIC] desde el concepto de "calidad de vida". *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 16 , 207-224.
6. Largacha Martínez, C., Pinzón, A., & León Velázquez, E. (2015). La fusión de la gerencia humanista y el aprendizaje organizacional producen organizaciones sostenibles y de excelencia. *EAN*, 15.
7. Madero, S., & Peña Rivera, H. (2012). Análisis de los procesos de recursos humanos y su influencia en los bonos y prestaciones. *Del Valle*, 10.
8. Velasco, M. (2005). Condiciones Motivacionales. *Estudios Gerenciales*, 10.

