

Título

Modelo de gestión por competencias de capital humano en los sistemas con uso intensivo de tecnologías de información

Autor

Miroslav Pavlović, Director de Innovación estratégica, Segacy, mpavlovic@segacy.com

Resumen

Contexto

La minería moderna es una industria altamente sofisticada. El uso de tecnologías avanzadas, la automatización, las comunicaciones por satélite, sensores inteligentes, y la robótica está muy extendida. Las computadoras y microprocesadores son utilizadas para hacer grandes máquinas eficientes y confiables, para ayudar todo el proceso productivo y de administración.

Necesidad que resuelve

En su reporte "*Global Status Report on the Governance of Enterprise It (Geit)—2011*" ISACA identifica los principales brechas entre el negocio y áreas de TI: falta de profesionales para atender el negocio, falta de conocimiento en las áreas de TI (de negocio y de TI) y un constante aumento de costos de áreas de TI.

Las áreas de TI en la industria minera no están ajenas a estas brechas, y este artículo muestra como se pueden resolver las mismas utilizando el modelo SFIA (Skills Framework for the Information Age) definido para gestionar competencias de áreas de TI.

Desarrollo: actividades, herramientas o metodología y resultados

Se presentan las experiencias en diferentes proyectos realizados con la industria y con las universidades con el objetivo de establecer un ecosistema basado en la competencias para las áreas de TI utilizando el modelo SFIA.

Con la industria, los proyectos abarcaron trabajo de definición los cargos, las competencias y sueldos asociados a estos cargos.

Con las universidades se ha trabajado a definir nuevas mallas de estudio para los programas de pre y post grado acercándolos a las necesidades de la industria e incorporando las nuevas tendencias de la industria TI en estos programas de enseñanza.

Conclusiones: interpretación de los resultados

Los resultados de nuestros proyectos claramente demuestran una gran falta de estandarización de las competencias de áreas de TI a nivel nacional, brechas entre las necesidades de la industria y los programas de estudios de las universidades, la gran latencia de los departamentos de recursos humanos en la materia de desarrollo y movilidad interna de las personas y también que es posible superar estos obstáculos adoptando las buenas prácticas de nivel mundial.

Perspectivas futuras, qué oportunidades presenta

Además de las brechas principales, utilizando el SFIA, se podrían medir la concentración de conocimiento en áreas de TI, se puede definir el proceso de desarrollo de capital humano, tiempo de procesos de búsqueda e incorporación de nuevas personas se disminuye, se promueve la movilidad interna de las personas, medición de desempeño se vuelve objetiva, entre otros; generando un ecosistema interno donde el ciclo de vida de las personas sea más largo y donde las empresas pueden utilizar mejor el talento y capital humano para generar mayores beneficios para todos.

También se puede medir el nivel de riesgo del capital humano de TI de la empresa y relacionar estas mediciones con los planes de contingencia, recuperación de desastre y continuidad de negocio.