

Talento 4.0, un nuevo reto para el área de gestión humana

Karina Lozano Loaiza

Nahomy García Marchena

Alejandra Narváez Cerón

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Negocios Internacionales y Administración De Empresas
Facultad de Administración, Economía y Negocios Investigación
Negocios Internacionales- Administración De Empresas
Medellín, Antioquia
2024

Talento 4.0, un nuevo reto para el área de gestión humana

Karina Lozano Loaiza

Nahomy García Marchena

Alejandra Narváez Cerón

Trabajo de grado para optar al título de
Negociadora Internacional y Admiradoras De Empresas.

Asesor

Ana Maria Velez Evans

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Negocios Internacionales y Administración De Empresas
Facultad de Administración, Economía y Negocios Investigación
Negocios Internacionales- Administración De Empresas
Medellín, Antioquia
2024

Fecha: Viernes 15 de Marzo / 2024

Nombre: Nahomy García Marchena - Alejandra Narváez Cerón - Karina Lozano
Loaiza

"Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad". Art. 92, parágrafo, Régimen Estudiantil de Formación Avanzada.

Firma de autor (es)



Alejandra N.c.

"Karina Lozano"

DEDICATORIA

“A mis padres James García y Bertha Marchena, por ser pilar fundamental en mi vida, por haberme traído a este mundo, inculcarme buenos valores y darme la mejor educación”.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	1.0
RESUMEN	3.0
INTRODUCCIÓN	4.0
CAPITULOS 1 - INTRODUCCIÓN.....	5.0
CAPITULOS 2 - TECNOLOGÍA CLAVE PARA LA INDUSTRIA 4.0	6.0
CAPITULOS 3 – DESAFIOS Y OPORTUNIDADES DE LA FUERZA LABORAL...7.0	
CAPITULOS 4 – BENEFICIOS DE ADOPTAR EL TALENTO HUMANO 4.0.....	8.0
CAPITULOS 5 - CONCLUSIONES.....	9.0
CONCLUSIONES.....	10.0
RECOMENDACIONES.....	11.0
BIBLIOGRAFIA.....	12.0

RESUMEN

Capítulo 1: introducción: Este capítulo menciona los desafíos y oportunidades que ofrece esta nueva era. Subraya la importancia de que las empresas se adapten a los cambios y aprovechen las oportunidades que ofrece la Industria 4.0 para mejorar la competitividad en el mercado. Además, se proporciona una breve descripción de los temas tratados en los siguientes capítulos. Se mencionan tecnologías clave de la Industria 4.0, desafíos y oportunidades de la fuerza laboral, beneficios de la implementación del Talento Humano 4.0 y conclusiones del documento.

Capítulo 2: Tecnologías clave para la Industria 4.0: Aquí hablamos de inteligencia artificial que permite la automatización de procesos y la toma de decisiones basada en datos. También se menciona el big data, que se puede utilizar para analizar grandes volúmenes de datos y obtener información valiosa.

Otra tecnología clave es la robótica, que permite la automatización de tareas repetitivas y peligrosas. Hablamos también de realidad virtual y aumentada, que permiten simular situaciones y formar a los empleados. Además, se mencionan otras tecnologías como el Internet de las Cosas, la impresión 3D y la ciberseguridad. Explica cómo estas tecnologías pueden mejorar la eficiencia y la productividad de la gestión de recursos humano.

Capítulo 3: Desafíos y oportunidades de la fuerza laboral: Discutimos la necesidad de desarrollar las habilidades digitales de los empleados y adaptarse al cambio. Se nombran las posibilidades de desarrollo profesional e innovación que ofrece la Industria 4.0. Además, se enfatiza la importancia de las empresas en el fomento de una cultura de aprendizaje continuo e innovación. Hablan de la necesidad de que los trabajadores estén dispuestos a aprender y adaptarse al cambio tecnológico. También se mencionan los retos a los que se enfrentan los empleados en la era de la Industria 4.0, como la automatización de tareas y la necesidad de desarrollar nuevas habilidades. Explica cómo las empresas pueden ayudar a sus empleados a afrontar estos desafíos a través de la formación y el desarrollo profesional.

Capítulo 4: Los beneficios de adoptar el Talento Humano 4.0: Habla de cómo la adopción de tecnologías avanzadas y la digitalización pueden mejorar la eficiencia y productividad de la gestión de RR.HH. Se mencionan los beneficios de la automatización de procesos y la toma de decisiones basada en datos. Además, se enfatiza la importancia de la formación y el desarrollo profesional de los empleados en la era de la Industria 4.0. Explica cómo la implementación del Talento Humano 4.0 puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la retención del talento y la imagen corporativa. También se discute cómo la introducción del Talento Humano 4.0 puede mejorar la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios y

aprovechar las oportunidades que ofrece la Industria 4.0. Se mencionan los beneficios de la innovación y la mejora continua de la gestión de recursos humanos.

Capítulo 5: Conclusiones: Subraya la importancia de adoptar alta tecnología y digitalización en la gestión de recursos humanos. Se mencionan los desafíos y oportunidades de la fuerza laboral en la era de la Industria 4.0 y se explica cómo las empresas pueden preparar a sus empleados para enfrentar estos desafíos. Además, hablan de la importancia de la formación y el desarrollo profesional de los empleados, así como de la innovación y mejora continua de la gestión de RRHH. Los beneficios de implementar Talento Humano 4.0 en las organizaciones empresariales incluyen la mejora de la eficiencia y la productividad, la retención del talento y la imagen corporativa. También se destaca la importancia de la cooperación entre empresas, instituciones educativas y empleados en la preparación para la era de la Industria 4.0. Las oportunidades que ofrece la Industria 4.0 para mejorar la competitividad de las empresas en el mercado se denominan.

PALABRAS CLAVE: LEGISLACION LABORAL; DERECHO CIVIL; FAMILIA NOTA:

Empleado, Industria 4.0*, Competencias Profesionales, Capacidades.

*La palabra no se encuentra en el Tesauro de la UNESCO, pero es una palabra importante para el desarrollo.

Para Ciencias Sociales se sugiere consultar el [Tesauro de la UNESCO](#)

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es examinar los desafíos que plantea el talento humano 4.0 en las organizaciones en el contexto de la cuarta revolución industrial. Las empresas se enfrentan a un entorno cada vez más competitivo y cambiante en el que las nuevas tecnologías están transformando la gestión organizacional y los procesos productivos. En este sentido, es esencial comprender las habilidades y competencias necesarias para tener éxito en la era de la industria 4.0, así como los principales desafíos que enfrentan las organizaciones al implementar nuevas metodologías y formas de trabajo. Además, se discutirán las estrategias que las empresas pueden implementar para desarrollar talento 4.0 y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la industria 4.0 para ofrecer una visión completa y actualizada de este tema de gran relevancia para el mundo empresarial, el trabajo presentará una variedad de perspectivas y enfoques teóricos, así como casos prácticos y ejemplos concretos.

Una razón detrás de esta investigación es que las organizaciones carecen de capacitación en el manejo de la tecnología 4.0, lo que resulta en una baja productividad en la gestión organizacional. Un análisis del árbol de problemas encontró este problema y demostró que una de las principales causas de la baja productividad en la gestión organizacional es la falta de capacitación en nuevas tecnologías. Este antecedente es importante porque demuestra la importancia de desarrollar personas 4.0 capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la industria 4.0. El objetivo de esta investigación fue comprender las habilidades y competencias necesarias para enfrentar los desafíos de la cuarta revolución industrial y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la productividad en la gestión organizacional.

Para desarrollar este objetivo se utilizó una metodología de tipo cualitativo ya que desarrollara una recolección y análisis de los datos e información sobre el liderazgo 4.0 para revelar nuevos interrogantes sobre el manejo de gestión humana en las organizaciones, con un alcance descriptivo dado a que busca que se genere un nuevo reto en el área de gestión humana, con un tipo de investigación Documental ya que se implementa el uso de documentos escritos como una forma de recoger datos para la investigación; finalmente con un tipo de fuente Secundaria , ya que la información que se registro es recopilada y transcrita, esto porque han sido recibidas a través de otras fuentes escritas o por participantes en un suceso o acontecimiento.

En el análisis de resultados se desarrollaron tres grandes apartados. El primero se enfocó en la caracterización del perfil del talento humano en las organizaciones empresariales, con el objetivo de identificar las habilidades y competencias necesarias para enfrentar los desafíos de la industria 4.0. El segundo apartado se centró en las dificultades que enfrentan las organizaciones con las nuevas metodologías y formas de trabajo de la industria 4.0. Finalmente, el tercer apartado propuso estrategias para consolidar un talento humano 4.0 en las organizaciones empresariales, con el fin de aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la cuarta revolución industrial.

En cuanto a la caracterización del perfil del talento humano en las organizaciones empresariales, se identificaron habilidades y competencias clave para enfrentar los desafíos de la industria 4.0. Estas incluyen habilidades tecnológicas, como el manejo de herramientas digitales y la capacidad de adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías. También se destacaron habilidades blandas, como la creatividad, la resolución de problemas, la colaboración y la capacidad de aprendizaje continuo.

En relación con las dificultades que enfrentan las organizaciones con las nuevas metodologías y formas de trabajo de la industria 4.0, se identificaron varios desafíos comunes. Estos incluyen la resistencia al cambio por parte de los empleados, la falta de conocimiento y capacitación en nuevas tecnologías, la integración de sistemas y procesos antiguos con tecnologías nuevas, y la necesidad de redefinir roles y responsabilidades en el entorno digital.

Por último, se propusieron estrategias para consolidar un talento humano 4.0 en las organizaciones. Estas estrategias incluyen la formación y capacitación continua en habilidades digitales y competencias clave, la promoción de una cultura de aprendizaje y adaptabilidad, la creación de espacios de trabajo colaborativos y flexibles, y la implementación de programas de gestión del cambio para facilitar la transición hacia la industria 4.0.

CAPITULO 1

Introducción

La gestión del talento humano en las organizaciones empresariales enfrenta un desafío sin precedentes en la era del talento humano 4.0 con la llegada de la tecnología digital y la automatización, el entorno laboral está experimentando transformaciones radicales que impactan en la forma en que reclutamos, desarrollamos y retendremos a nuestros empleados. En este contexto, el área de gestión humana se encuentra en una encrucijada, donde debe adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral y aprovechar las oportunidades que brindan las tecnologías emergentes para impulsar el rendimiento y la competitividad organizacional.

La gestión del talento humano 4.0 implica mucho más que simplemente reclutar y retener empleados; se trata de comprender y abrazar las tendencias y herramientas tecnológicas que están transformando la forma en que trabajamos. Desde el reclutamiento basado en datos y el análisis predictivo hasta el aprendizaje automatizado y la gestión remota del desempeño, las organizaciones deben adoptar un enfoque integral para gestionar su capital humano en la era digital.

Sin embargo, este cambio hacia el talento humano 4.0 no está exento de desafíos. La implementación de nuevas tecnologías requiere una planificación cuidadosa, una inversión en capacitación y desarrollo de habilidades, y una adaptación cultural en toda la organización. Además, la gestión del talento humano debe equilibrar las necesidades de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa, garantizando un ambiente de trabajo inclusivo, diverso y ético.

CAPITULO 2

Tecnología clave para la industria 4.0

Actualmente el trabajo de las personas en las empresas se basa en la aplicación de herramientas propias de un ecosistema, nuevas tecnologías 4.0, y modelos laborales poco operativos y con trabajo autónomo y virtual. Estas nuevas formas de trabajo están aumentando en la productividad, eficiencia y creatividad de las personas (aecoc innovation hub, s.f.). Para apoyar este contexto, las empresas están buscando como de minimizar las tareas rutinarias de los empleados, generar un mayor equilibrio entre la vida personal del empleado y el trabajo, crear flexibilidad laboral, y trabajos más virtuales.

Nuevos modelos laborales y tecnologías 4.0: Las empresas están adoptando herramientas y tecnologías avanzadas, así como modelos laborales más flexibles y virtuales. Esto está aumentando la productividad, eficiencia y creatividad de los empleados.

Impacto en las tareas laborales: La integración de tecnologías como la robótica y la inteligencia artificial está cambiando la naturaleza de las tareas laborales. Los empleados pueden dejar de realizar tareas repetitivas y manuales para enfocarse en actividades más creativas y estratégicas.

Nuevos modelos organizacionales: Las empresas están adoptando estructuras menos jerárquicas y más ágiles, con equipos interdisciplinarios y procesos flexibles. Esto promueve una mayor colaboración, intercambio de conocimientos y desarrollo de talento.

Importancia de las habilidades blandas: A medida que la tecnología sustituye las habilidades técnicas, las habilidades blandas se vuelven fundamentales. La resolución de problemas, la orientación a objetivos y la colaboración mutua son cada vez más valoradas en los empleados.

Bienestar del empleado: Los empleados priorizan su bienestar emocional y personal, junto con los beneficios económicos. Las empresas deben considerar el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como la responsabilidad social y ética hacia sus empleados.

Temores y oportunidades: Aunque existe temor por la posible desaparición de empleos debido a la tecnología, la realidad es que se están creando nuevos perfiles laborales. Los "trabajos híbridos" combinan habilidades humanas y tecnológicas para optimizar la productividad.

Importancia de la tecnología: Las tecnologías como el machine learning y el people analytics están transformando la gestión de recursos humanos. Estas herramientas ayudan en la selección de talento, la toma de decisiones y la mejora del clima organizacional.

Capacitación y desarrollo: Las organizaciones deben capacitar a su personal para adaptarse a los cambios tecnológicos y desarrollar habilidades relevantes. La formación continua es clave para mantenerse competitivo en un entorno laboral en constante evolución.

En resumen, las empresas deben abrazar los avances tecnológicos y adaptarse a los nuevos modelos laborales para promover la productividad, la innovación y el bienestar de sus empleados. La gestión efectiva del talento humano en la era digital es fundamental para el éxito y la competitividad organizacional.

CAPITULO 3

Desafíos y oportunidades de la fuerza laboral

La evolución de las tecnologías en la Industria 4.0 no solo está transformando la manera en que las empresas operan, sino que también está generando nuevas oportunidades de empleo. La integración tecnológica está creando puestos de trabajo que antes no existían, lo que contribuye a un aumento inesperado en el empleo. Además, esta evolución está beneficiando a los trabajadores al brindarles mejores oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

A partir de lo anterior, podemos decir que estos cambios tecnológicos que están en el presente de las organizaciones deberán ser recibidos y adaptados en los procesos organizacionales, “La gestión de conocimiento podría perfeccionar las comunicaciones organizacionales que se centran en una realidad sensible a las impresiones o percepciones del entorno organizacional y, en una realidad intangible figurada en ideas racionales que forman el capital intelectual” (Romero, 2005; p. 67).

Todas estas herramientas tecnológicas deben usarse como complemento de trabajo, mas no como el reemplazo del mismo, pues esto lograra que las organizaciones sean exponenciales, haya reinvencción permanente, agilidad, innovación y fuerza laboral en el futuro, las tendencias tecnológicas impactaran de manera positiva el área de gestión humana, lo que permitirá que la organización sea mucho más dinámica gracias a la facilidad de adquirir información de manera óptima y rápida, asimismo la organización podrá entrar en entornos VICA (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad), es decir que, sabrá actuar rápido, adaptarse constantemente de manera estratégica , siendo inclusiva, equitativa y respetando formas de pensar que estén en pro de la visión de la organización.

Es esencial que las empresas inviertan en la capacitación y el desarrollo del talento humano para garantizar que estén preparados para aprovechar al máximo las nuevas tecnologías. Al capacitar a su personal, las organizaciones pueden asegurarse de contar con profesionales altamente calificados y éticos que contribuyan al éxito de la empresa. En definitiva, la adopción de nuevas tecnologías en la Industria 4.0 ofrece oportunidades emocionantes para el crecimiento y la innovación en las organizaciones, siempre que se implementen de manera estratégica y se complementen con el talento humano adecuado.

CAPITULO 4

Los beneficios de adoptar el talento humano 4.0

En el contexto actual de la revolución digital, la adopción de tecnologías avanzadas y la digitalización emergen como elementos cruciales para optimizar la gestión de recursos humanos (RR.HH.). Este fenómeno ha dado lugar a una serie de beneficios tangibles que merecen ser explorados en profundidad.

En primer lugar, la automatización de procesos se ha revelado como un poderoso aliado en la mejora de la eficiencia de las operaciones de RR.HH. La implementación de sistemas automatizados permite la realización ágil y precisa de tareas administrativas rutinarias, liberando así tiempo y recursos que pueden ser redirigidos hacia actividades de mayor valor agregado. Además, la toma de decisiones basada en datos, habilitada por la digitalización, proporciona una base objetiva para la formulación de estrategias de gestión de personal más efectivas. Al aprovechar el análisis de datos, las organizaciones pueden identificar tendencias, prever necesidades y tomar decisiones informadas en cuanto a la contratación, retención y desarrollo del talento humano.

No obstante, es importante subrayar que la transformación digital no se limita simplemente a la implementación de tecnologías; requiere un cambio cultural y una inversión en la capacitación y desarrollo profesional de los empleados. En la era de la Industria 4.0, la adquisición de habilidades digitales se convierte en un imperativo para la competitividad empresarial. Por ende, las empresas deben dedicar recursos significativos a programas de formación continua que promuevan la adopción de nuevas tecnologías y fomenten la innovación dentro de la fuerza laboral.

En este sentido, la noción de Talento Humano 4.0 cobra relevancia. Al centrarse en la integración de habilidades técnicas y competencias blandas, el enfoque del Talento Humano 4.0 busca no solo mejorar la productividad, sino también impulsar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esta estrategia no solo tiene el potencial de aumentar la retención del talento, sino también de fortalecer la imagen corporativa de la empresa como empleador de elección en un mercado altamente competitivo. Además, la implementación del Talento Humano 4.0 prepara a las organizaciones para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta la Industria 4.0. La capacidad de adaptación y flexibilidad se convierten en activos fundamentales en un entorno empresarial caracterizado por la rápida evolución tecnológica y la disrupción constante. Por lo tanto, invertir en la mejora continua de la gestión de RR.HH., mediante la promoción de una cultura de innovación y aprendizaje, se vuelve esencial para mantener la competitividad a largo plazo.

CAPITULO 5

Conclusiones

La Industria 4.0 ha traído consigo nuevas metodologías y formas de trabajo que están transformando la manera en que las empresas operan y se relacionan con el mundo, estas metodologías, basadas en la digitalización y la inteligencia artificial, han impactado positivamente en la eficiencia, la productividad y la innovación dentro de las organizaciones, asimismo la adopción progresiva y planificada de estas metodologías, junto con una cultura de innovación y aprendizaje, son fundamentales para el éxito en la era de la Industria 4.0.

Además, es esencial invertir en la formación y capacitación del talento humano, asegurándose de que estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para aprovechar al máximo las nuevas prácticas laborales, por otro lado, el enfoque en la experiencia del cliente y la integración efectiva de tecnologías y sistemas son claves para ofrecer productos y servicios personalizados, lo que fortalece las relaciones comerciales y mejora la satisfacción del cliente.

En este proceso de transformación, la gestión del cambio y un liderazgo transformador son esenciales para alinear a los equipos, fomentar un ambiente de colaboración y lograr una transición exitosa hacia una Industria 4.0 más ágil y adaptada al entorno empresarial actual.

En definitiva, las nuevas metodologías y formas de trabajo en la Industria 4.0 abren un mundo de posibilidades para las organizaciones que desean prosperar en un entorno empresarial en constante cambio, pues al adoptar estas prácticas laborales innovadoras, las empresas pueden mejorar su eficiencia, competitividad y capacidad de adaptación, lo que les permitirá enfrentar los desafíos de la industria 4.0 con éxito.

La Industria 4.0 busca que la tecnología evolucione a un ritmo avanzado y las empresas se vean obligadas a adaptarse a los cambios lo más rápido posible así estas tengan una ventaja totalmente competitiva. La tecnología en la nueva industria 4.0 es una revolución en las empresas que están cambiando en diseño de dispositivos tecnológicos, programación, diseño Wu (2021).

CONCLUSIONES

- Se destaca la importancia de la implementación de políticas y estrategias de gestión del talento humano que permitan a las empresas atraer, retener y desarrollar a los mejores talentos. En este sentido, se sugiere que las empresas adopten un enfoque centrado en el empleado, que les permita satisfacer las necesidades y expectativas de sus empleados, y así mejorar su compromiso y desempeño.

Atracción de Talento:

La atracción de talento comienza con la creación de una marca empleadora sólida y atractiva. Las empresas deben comunicar de manera efectiva su cultura, valores y oportunidades de crecimiento profesional para atraer a los profesionales más calificados del mercado. La transparencia y la autenticidad en la presentación de la empresa son clave para atraer a aquellos cuyos valores y metas se alinean con los de la organización.

Retención de Talentos:

La retención del talento implica crear un entorno de trabajo que fomente el compromiso y la satisfacción de los empleados. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de desarrollo profesional, beneficios competitivos, un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal, y un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo. Además, es esencial ofrecer oportunidades de crecimiento y avance dentro de la empresa para motivar a los empleados a permanecer a largo plazo.

Desarrollo Continuo:

El desarrollo continuo del talento implica proporcionar oportunidades de aprendizaje y capacitación que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y mantenerse actualizados en sus campos. Las empresas pueden invertir en programas de capacitación interna, facilitar el acceso a cursos externos y fomentar la participación en conferencias y eventos de la industria. Esto no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye al crecimiento y la innovación de la empresa en general.

Enfoque Centrado en el Empleado:

Adoptar un enfoque centrado en el empleado implica poner las necesidades y expectativas de los empleados en el centro de las decisiones empresariales. Esto implica la creación de políticas flexibles que se ajusten a las circunstancias individuales, la promoción de un ambiente de trabajo saludable y el reconocimiento del esfuerzo y los logros de los empleados. Un ambiente laboral positivo y de apoyo contribuye significativamente al aumento del compromiso y desempeño de los empleados.

Monitoreo y Evaluación:

La gestión del talento efectiva también implica el monitoreo continuo y la evaluación del desempeño y el compromiso de los empleados. Esto permite identificar áreas de mejora, reconocer y recompensar el buen desempeño, y ajustar las estrategias de gestión del talento según sea necesario. La retroalimentación regular contribuye a mantener un ambiente de trabajo dinámico y en constante evolución.

- La investigación sobre la gestión del talento humano en el marco de la Industria 4.0 se erige como un área de gran interés tanto en el ámbito académico como en el práctico. Su valor trasciende la mera generación de conocimiento teórico, ya que ofrece aplicaciones prácticas sustanciales para instituciones educativas y empresas por igual. En el ámbito académico, los hallazgos de esta investigación contribuyen a la generación de nuevo conocimiento y enriquecen los programas educativos relacionados con la gestión del talento y las tecnologías emergentes. Además, la investigación desafía y amplía las teorías existentes sobre la gestión del talento en entornos altamente tecnológicos. En el ámbito práctico, las empresas se benefician al comprender mejor los desafíos y oportunidades que presenta la Industria 4.0 en términos de gestión del talento humano. La información proporcionada por la investigación facilita una toma de decisiones más informada, el desarrollo de estrategias efectivas y la inspiración para la innovación en las prácticas de gestión del talento, asimismo, promueve la colaboración entre la academia y las empresas, fomentando el intercambio de conocimientos y la posibilidad de desarrollar programas de formación conjuntos que preparen a estudiantes y profesionales para los desafíos específicos de la gestión del talento en la era digital. En conjunto, la investigación actúa como un puente entre la teoría y la práctica, enriqueciendo ambos dominios de manera significativa.
- El fenómeno del talento humano 4.0 constituye una realidad palpable que está dando forma de manera significativa a la dinámica laboral y a las interacciones entre las organizaciones y su personal. Esta evolución marca una transición clave en la manera en que concebimos el trabajo y, más importante aún, en cómo las empresas gestionan a su capital humano. La habilidad de las organizaciones y profesionales para adaptarse a estos cambios emergentes y evolucionar en consonancia con ellos se erige como un factor determinante para su éxito en el contexto de la industria 4.0. Aquellas empresas que logren comprender y abrazar las transformaciones en el panorama laboral, incorporando tecnologías emergentes, procesos automatizados y enfoques innovadores en la gestión de su personal, estarán en una posición óptima para afrontar los desafíos inherentes a este nuevo paradigma y, al mismo tiempo, aprovechar al máximo las oportunidades que se presentan.

En este escenario, los profesionales también enfrentan la responsabilidad de actualizar constantemente sus habilidades y competencias para alinearse con las demandas cambiantes del entorno laboral. La adaptabilidad, la capacidad para aprender de forma continua y la disposición para colaborar con tecnologías avanzadas son elementos cruciales para los trabajadores 4.0. La interacción entre la empresa y sus empleados debe transformarse hacia un enfoque más centrado en el desarrollo profesional continuo, promoviendo una cultura organizacional que estimule la innovación y el aprendizaje constante.

Es fundamental reconocer que el talento humano 4.0 no solo se trata de la implementación de tecnologías avanzadas, sino también de la redefinición de roles laborales, la promoción de la diversidad e inclusión, y la creación de entornos de trabajo flexibles y colaborativos. En este sentido, las empresas que adoptan prácticas de gestión del talento que fomentan la participación activa, la creatividad y el bienestar de los empleados se posicionan estratégicamente para atraer y retener el talento más calificado en este nuevo paradigma laboral.

- La interconexión entre el talento humano y la industria 4.0 se presenta como un vínculo fundamental en el complejo tejido del panorama laboral contemporáneo. En este contexto, resulta imperativo que tanto las organizaciones como los profesionales internalicen la trascendencia de esta relación y la integren en sus estrategias de gestión del talento. La capacidad para comprender y abrazar la dinámica de la era digital no solo se convierte en un diferenciador competitivo, sino en un requisito esencial para prosperar en un entorno empresarial caracterizado por su rápida evolución.

Una de las piedras angulares para el éxito en este nuevo paradigma es la inversión estratégica en el desarrollo de habilidades. Las organizaciones deben priorizar programas de formación y capacitación que no solo aborden las necesidades actuales, sino que también anticipen las demandas emergentes del mercado laboral 4.0. La agilidad y la capacidad de adaptación se vuelven esenciales, ya que las habilidades técnicas, las competencias digitales y las habilidades blandas se entrelazan para crear un perfil de talento completo y apto para enfrentar los desafíos de la cuarta revolución industrial.

La adopción de tecnologías inteligentes es otro pilar crucial en la gestión del talento en la era de la industria 4.0. Desde herramientas de análisis de datos hasta sistemas de inteligencia artificial, las empresas deben integrar estas soluciones para optimizar los procesos de selección, evaluación del desempeño y desarrollo profesional. La automatización de tareas rutinarias

libera tiempo para que los empleados se centren en actividades de mayor valor añadido, potenciando la eficiencia operativa y fomentando un entorno laboral más dinámico.

Asimismo, la promoción de una cultura de aprendizaje continuo se erige como un componente esencial en la gestión del talento en la industria 4.0. Las organizaciones deben crear un ambiente que estimule la curiosidad, la experimentación y el intercambio constante de conocimientos. La adaptación a nuevos entornos, la rápida asimilación de innovaciones y la disposición para aprender de los errores son aspectos clave en la construcción de una fuerza laboral resiliente y orientada al futuro.

RECOMENDACIONES

En consonancia con las recomendaciones, es imperativo continuar promoviendo investigaciones que enfoquen su atención en la capacitación y formación de los empleados en tecnologías 4.0. La rápida evolución tecnológica exige una fuerza laboral altamente calificada y adaptativa, capaz de aprovechar al máximo las herramientas emergentes. La formación constante se presenta como un pilar esencial para mejorar la productividad y eficiencia en la gestión del talento humano, ya que empodera a los empleados para abordar los desafíos de la Industria 4.0 de manera efectiva.

En este contexto, la obra de autores como Boubaker, Ghazi, Ellouze, Anis y Kamoun (2019) se revela como una referencia valiosa. Su enfoque en la falta de capacitación en nuevas tecnologías 4.0 destaca la necesidad urgente de cerrar la brecha de habilidades existente. Estas investigaciones no solo ofrecen un análisis profundo de la situación actual, sino que también proporcionan perspectivas significativas sobre cómo la falta de capacitación impacta directamente en la productividad de las organizaciones.

Por otro lado, es esencial explorar áreas de investigación que aún no han sido examinadas exhaustivamente. La relación entre la gestión del talento humano y la sostenibilidad empresarial constituye un terreno fértil que merece mayor atención. Entender cómo las prácticas de gestión del talento pueden contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar a largo plazo de las empresas es vital en un contexto global que valora cada vez más la responsabilidad social y ambiental.

Además, la falta de estudios detallados sobre la gestión del talento humano en el contexto de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) representa otra área de investigación prometedora. Las PYMEs desempeñan un papel crucial en la economía, y comprender cómo gestionan su talento en un entorno dinámico y a menudo limitado en recursos puede arrojar luz sobre prácticas efectivas y desafíos únicos que enfrentan estas organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Singh, A., & Srivastava, M. (2019). Industry 4.0 and its applications in smart manufacturing: A review. In 2019 3rd International Conference on Computing Methodologies and Communication (ICCMC) (pp. 463-468). IEEE. doi: 10.1109/ICCMC.2019.8858919

Zhao, Y., Du, T., Luo, X., & Zhang, G. (2020). Research on the relationship between employee skills and innovation performance of the manufacturing industry under the background of industry 4.0. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 59. doi: 10.3390/joitmc6030059

Wang, X., Wang, Z., & Wu, L. (2021). Effects of industry 4.0 on organizational innovation performance: A resource-based view. *Technological Forecasting and Social Change*, 162, 120372. doi: 10.1016/j.techfore.2020.120372

Bughin, J., & Hazan, E. (2018). *A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity*. McKinsey Global Institute.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *La digitalización y el futuro del trabajo*. Informe del director general. Ginebra: OIT.

Almeida, F., Fernández, P. O., & Raposo, M. (2018). The effects of technological and organizational innovation on employment in Portuguese firms. *Sustainability*, 10(10), 3641.

Chen, J. C., Chen, Y. L., & Chou, C. C. (2018). The effects of human resource management practices on employee retention in Taiwan's high-tech industries. *Sustainability*, 10(2), 454.

Liao, Y., Wang, H., & Liu, Z. (2018). The impact of employee training on job satisfaction and intention to stay in the hotel industry. *Sustainability*, 10(12), 4474.

Boubaker, G., Ellouze, A., & Kamoun, F. (2019). Impacts of Industry 4.0 on human resources: review and research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 679-697.

Ramírez, J. J. G., & Lillo-Bañuls, A. (2018). Competencias tecnológicas para el empleo del futuro: una revisión de la literatura. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (E11), 1-15.

Sánchez-Rodríguez, J., García-Sánchez, E., & Sánchez-Rodríguez, C. (2019). Implicaciones de la cuarta revolución industrial en la gestión de los recursos humanos. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(2), 1-10.

Kshetri, N. (2018). Blockchain's roles in meeting key supply chain management objectives. *International Journal of Information Management*, 39, 80-89.

Spivack, A., & Marouf, F. (2021). AI Regulation: Opportunities and Risks for Development. *AI & Society*, 36(1), 161-170.

Higgs, P., & Grout, V. (2017). Ethical, legal and social issues in the use of robotics in healthcare. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(10), 29-35

Sprenger, T. O., Tumasjan, A., Sandner, P. G., & Welpe, I. M. (2019). Artificial intelligence and the public: On the challenges of measuring sentiment from social media. *Journal of Business Research*, 98, 196-212

Park, S. Y., & Nicolau, J. L. (2015). Asymmetric effects of online consumer reviews. *Annals of Tourism Research*, 50, 67-83.

Barnett, M. L., & King, A. A. (2008). Good fences make good neighbors: A longitudinal analysis of an industry self-regulatory institution. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1150-1170.

Cain, J., & McKeon, B. J. (2019). Corporate reputation in the digital age. *Business Horizons*, 62(2), 235-244.

Las consecuencias de realizar una mala selección. (2019, diciembre 30). Mandomedio.com.

Agencia. (2019, 23 de diciembre). *¿Qué hacen las empresas tradicionales para adaptarse y competir hoy?* Portinos.

Como los procesos manuales arrastran a las empresas hacia abajo y 5 beneficios de la automatización. (s/f). Zipforecasting.com. Recuperado el 23 de febrero de 2023, de <https://zipforecasting.com/es/cash-flow-projection/manual-process.html>

Netec. (2021, noviembre 30). Los riesgos de no capacitar a sus colaboradores en las nuevas tecnologías. *Netec*. <https://www.netec.com/post/los-riesgos-de-no-capacitar-a-sus-colaboradores-en-las-nuevas-tecnologias>

Mckinsey.com. Recuperado el 12 de abril de 2023, de <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.pdf>

Nino Rojas-VictorMiguel (2011) Metodologia-de la Investigacion Diseño y ejecucion.pdf de, https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Diseno-y-ejecucion_2011.pdf

Cappellin, Peter (2018). "Talento a Demanda: Gestionando el Talento en una Era de Incertidumbre"