

RR.HH. 4.0, impulsa el desarrollo del talento



Arilú Zecua
Consultora en Desarrollo Organizacional

La tendencia empresarial se inclina en la gestión eficaz de los recursos humanos, que es esencial para el éxito de cualquier organización. Con la llegada de la tecnología digital y la **Era de la Industria 4.0**, el ámbito de los RRHH ha evolucionado. Este cambio, que es conocido como los **Recursos Humanos 4.0**, redefine cómo **las empresas atraen, retienen y desarrollan a su talento humano**. Efectivamente, la tecnología ha desencadenado una revolución en la administración del capital humano.

La necesidad de adaptarse a los cambios y las habilidades requeridas para el futuro laboral requiere de diversas habilidades, las nuevas formas de trabajo y nuevas dinámicas requieren líderes capacitados que faciliten la adopción de nuevas tecnologías por parte de los colaboradores. El Foro Económico Mundial identifica varias habilidades esenciales y son las siguientes:



Habilidades para la Era de la industria 4.0

1. Las habilidades que no pueden ser replicadas únicamente por la tecnología, son aquellas que requieren una interacción específicamente humana para desarrollarse:

- **Creatividad:** Capacidad de generar ideas originales y pensar de manera innovadora.
- **Trabajo en equipo:** Habilidad de colaborar eficazmente con otros, coordinando esfuerzos y comunicándose de manera efectiva.
- **Empatía:** Capacidad de entender y compartir los sentimientos de otros, lo cual es crucial para construir relaciones y liderar equipos.
- **Inteligencia emocional:** Habilidad para gestionar y entender las propias emociones y las de los demás.

2. Las habilidades que impulsan el desarrollo, son aquellas que promueven la innovación, mejoran la competitividad de la empresa, la eficiencia operativa, en un mundo donde la tecnología avanza a pasos agigantados.

- **Uso de herramientas tecnológicas:** Conocimiento y uso de herramientas, para la solución a diversas problemáticas.
- **Análisis de datos:** Capacidad para interpretar y utilizar volúmenes de datos para la toma de decisiones informadas y estratégicas.

3. Las habilidades transversales, son aquellas que permiten adaptarse a diferentes roles y entornos laborales, mejorando las capacidades de los colaboradores para enfrentar desafíos futuros.

- **Trabajar con datos para tomar decisiones:** La habilidad de analizar y utilizar datos de manera efectiva para tomar decisiones informadas.
- **Resolver problemas complejos:** La capacidad de identificar, analizar y resolver problemas complicados de manera efectiva.
- **Persuadir:** La habilidad de influir y convencer a otros sobre ideas o acciones.
- **Inteligencia emocional:** La capacidad para entender y gestionar las propias emociones y las de los demás.
- **Enseñar a otros:** La habilidad de impartir conocimientos y habilidades a otras personas.
- **Creatividad:** La capacidad de generar ideas originales e innovadoras.
- **Pensamiento matemático:** La habilidad de aplicar conceptos matemáticos para resolver problemas.

- **Comunicación:** La capacidad de expresar ideas de manera clara y efectiva, tanto oralmente como por escrito.
- **Escuchar ideas de otros:** La habilidad de prestar atención y comprender las ideas y opiniones de otras personas.
- **Pensamiento crítico:** La capacidad de evaluar información y argumentos de manera lógica y racional para tomar decisiones bien fundamentadas.

Según estudios de Reséndiz-Prado (2020), las nuevas habilidades serán esenciales para el futuro laboral.

Habilidades de la Industria 4.0, con base en distintos niveles de coincidencia. Reséndiz-Prado (2020)	
Habilidades digitales	100%
Pensamiento analítico y crítico	92%
Creatividad / innovación	92%
Resolución de problemas	77%
Habilidades de aprendizaje	62%
Habilidades sociales y emocionales	54%
Trabajo colaborativo	54%
Liderazgo	46%
Pensamiento matemático	46%
Habilidades de gestión y comunicación	38%

Automatización de Procesos

Las tareas repetitivas y administrativas pueden ahora ser realizadas de manera eficiente por sistemas automatizados. Esto no solo ahorra tiempo y recursos, sino que también permite el enfoque en actividades más estratégicas, como el desarrollo del talento y la planificación de la sucesión.

Reclutamiento Inteligente

Las plataformas de reclutamiento en línea y sistemas de seguimiento de candidatos utilizan herramientas tecnológicas para identificar candidatos potenciales de manera más precisa y eficiente, optimizando así el proceso de selección y reduciendo el tiempo de contratación.

Desarrollo del Talento y Aprendizaje Personalizado

El uso de la gamificación, escenarios inmersivos y la realidad virtual en el entrenamiento permite experiencias de aprendizaje más efectivas. Esta personalización en el desarrollo del talento no solo mejora el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, sino que también contribuye al crecimiento y la competitividad de la empresa.

Análisis de Datos

Mediante el uso de herramientas de análisis de datos y big data, las empresas pueden **obtener información valiosa sobre el rendimiento, la satisfacción y la retención de los colaboradores**. Esto les permite identificar tendencias, prever patrones de comportamiento y tomar decisiones informadas para mejorar la gestión del talento.

Es fundamental reconocer que el factor humano sigue siendo el núcleo de cualquier estrategia exitosa de recursos humanos, y la tecnología debe utilizarse para potenciar y apoyar el talento humano en lugar de reemplazarlo.

Referencias:

Cardozo, A. P. (2021). *El enfoque RRHH 4.0.: ¿está cambiando finalmente la función recursos humanos?* Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7879454>

De la Garza, (2022) *“El impacto de la Industria 4.0 en Recursos Humanos”*
<https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/torreon/article/view/7988/10193>