



Revista de Artes y Humanidades UNICA
Volumen 25 N°52 / Enero-Junio 2024, pp. 66-73
Universidad Católica Cecilio Acosta – Maracaibo - Venezuela
ISSN: 1317-102X e – ISSN: 2542-3460

Rol estratégico de las competencias digitales en la gestión del talento humano. Una revisión sistemática a las actuales tendencias

García, María de los Ángeles

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3061-1761>
Universidad “Rafael María Baralt”
maangels265@gmail.com

Zabala, Dionel

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9803-8384>

Hernández, Adyleim

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5497-1442>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13674979>

Resumen

El objetivo del presente estudio es analizar el rol estratégico de las competencias digitales en la gestión del talento humano, desde una revisión sistemática a las actuales tendencias. Estuvo basada en los aportes teóricos de European Parliament and the Council (2016) Fernández *et al* (2019) Chiavenato, (2013) Aspe (2011) Valenzuela y Garro (2019). La metodología utilizada es descriptiva, con análisis documental. Los resultados permiten evidenciar que aun cuando se ha venido trabajando en promover las competencias digitales, la mayoría de las estrategias solo están en los teóricos, son pocas las organizaciones empresariales que han visionado integrarlas a la gestión del talento humano desde un punto de la articulación de los equipos, buscando con ello mejorar las prácticas empresariales, por lo que es un tema que se debe seguir trabajando, profundizando y socializando para dinamizar mediante el conocimiento y las comunidades académicas su aporte a las prácticas gerenciales que se encuentran en tendencia tras el contexto posterior a la pandemia.

Palabras clave: Estrategias, competencias digitales, gestión de talento humano, revisión sistemática y tendencias actuales.

Strategic Role of Digital Skills in Human Talent Management. A Systematic Review of Current Trends

Abstract

The objective of this study is to analyze the strategic role of digital competencies in human talent management, from a systematic review of current trends. It was based on the theoretical contributions of European Parliament and the Council (2016) Fernández et al (2019) Chiavenato, (2013) Aspe (2011) Valenzuela and Garro (2019). The methodology used is descriptive, with documentary analysis. The results show that even though work has been done to promote digital skills, most of the strategies are only in theory; there are few business organizations that have envisioned integrating them into the management of human talent from a point of articulation of teams, thereby seeking to improve business practices, so it is a topic that must continue to be worked on, deepened and socialized to energize through knowledge and academic communities their contribution to the management practices that are in trend after the subsequent context to the pandemic.

Keywords: Strategies, digital skills, human talent management, systematic review and current trends.

Introducción

Los procesos gerenciales se han venido transformado en los últimos años, producto de las prácticas innovadoras que día a día demandan la preparación de nuevos profesionales en las diversas áreas y bajo diversas competencias que promuevan en éstos estrategias que propicien la articulación entre los distintos departamentos. Igualmente, la preparación profesional contemporánea es más exigente y competitiva, por lo que se requiere estar al día con cada transformación de lo empresarial, visto desde el acompañamiento dado al personal.

La tecnología ha sido la respuesta a los argumentos anteriores, pues poco a poco se ha ido incorporando en las gestiones administrativas, así como las vinculadas al talento humano para evitar que caigan en lo mismo, evitando que los fenómenos externos irrumpen en la dinámica organizacional. Los gerentes de recursos humanos encuentran en ellas potenciales formas de direccionar de manera más dinámica los equipos de trabajo, desarrollando así las inteligencias múltiples, en las que cada miembro es capaz de operar, acorde a sus funciones.

Las organizaciones empresariales se han ido sumando poco a poco a este proceso en el que ha sido dificultoso conectar las tecnologías con los diversos requerimientos, pues en algunos entornos más que en otros se evidencia la ausencia de la automatización de procesos, dándole a los gerentes, así como a equipos de trabajo la forma elemental de realizar faenas de orden laboral.

Fundamentación teórica

Competencias digitales

En relación a su definición, el European Parliament and the Council (2016), establece que las competencias digitales se definen como el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el trabajo, el ocio y la comunicación. Igualmente, suponen un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias que se requieren para el uso de los medios digitales y de las tecnologías de información y comunicación. Del mismo modo, se puede referir que las competencias digitales se apoyan en las habilidades del uso de ordenadores para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información y para comunicar y participar en redes de colaboración a través de Internet”.

Por su parte, Fernández *et al* (2019), definen las competencias digitales como el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el trabajo, el tiempo libre y la comunicación; apoyándose en habilidades como el uso de ordenadores para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y para comunicar y participar en redes de colaboración a través de Internet”.

También se tiene el criterio de Ocaña, Valenzuela y Garro (2019) y Krumsvik (2011, citado por Durán, Gutiérrez y Prendes, 2016), quienes aluden que las competencias digitales deben ser entendidas bajo una visión holística que abarca saberes y capacidades de carácter tecnológico las que deben ser gestadas en primer orden a nivel de la educación superior y que, además, deben tener como sustento una red de elevada complejidad en la alfabetización tecnológica peor con carácter funcional. Dicho aspecto ha sido ya

puntualizado por Rangel y Peñalosa (2013) quienes ya afirman denodadamente que para el contexto actual se requiere de nuevas competencias, habilidades y actitudes y la forma que guarda consecuencia con tal planteamiento se encuentra ligada a la implementación de un novedoso proceso de alfabetización digital.

Con base en las ideas anteriores, se tiene que las gerencias de capital humano en la actualidad no deben estar desvinculadas de los procesos inherentes a la tecnología, por cuanto no solo permiten desarrollar las actividades con mayor efectividad, sino que además establece la articulación de los líderes de equipos funcionales en la organización, así como el cumplimiento de las acciones específicas.

En ello, la incorporación de las competencias digitales promueve un rol estratégico en la actividad del directivo que se encarga de acompañar los procesos específicos de control, guía, reclutamiento y evaluación. De allí que puedan optimizarse las dinámicas al automatizar tareas repetitivas, como la gestión de nóminas, el desempeño de los empleados y la contratación de personal. Esto libera tiempo para que los profesionales de gestión del talento humano se concentren en tareas más estratégicas.

Aunado a lo anteriormente mencionado, las competencias digitales favorecen la mejora de la comunicación, así como de la colaboración, considerando el empleo de las plataformas digitales, puesto que facilitan la comunicación interna, la colaboración entre equipos y la gestión del conocimiento. Ello le permite a los profesionales de talento humano crear una cultura de trabajo más abierta y conectada, logrando la cohesión entre los miembros de todos los equipos productivos de la organización.

En el marco de estas ideas, es preciso considerar que las competencias digitales en el ámbito de la gestión del talento humano permiten tomar decisiones más estratégicas, provenientes del análisis de datos, siendo considerada una herramienta poderosa acompañada de la planificación, la fuerza laboral, así como la evaluación de programas del departamento que se encarga del personal.

Gestión del talento humano enmarcado en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación

De acuerdo con los postulados de Chiavenato, (2013), que la gestión del talento es un proceso para incorporar nuevos talentos o empleados de valor en la empresa además de que busca retener y desarrollar el recurso humano que existe en la propia empresa. Busca que las empresas tengan un mayor número de empleados de alto potencial que aumenten el valor de la empresa. También se le conoce como gestión del capital humano.

Aspe (2011), por su parte, asegura que está comprobado que el ser humano tiene capacidad de adquirir nuevas competencias durante toda su vida, siempre que se den los estímulos apropiados y exista acceso a los recursos necesarios. En la actualidad las organizaciones se han dado cuenta de la importancia de su capital humano y por esta razón desde hace algún tiempo se ha venido implementando la gestión del talento humano en las empresas, impulsando a sus trabajadores a contribuir con el logro del éxito no solo del personal sino también de manera global encerrando en un todo las metas y expectativas de dichas organizaciones.

Al revisar, las diversas que comportan la gestión del talento humano, también se hace fundamental comprender algunas de sus precisiones en el marco de la práctica empresarial, por ello se esbozan algunas consideraciones al respecto. La gestión del talento humano en términos generales es el alma y por lo tanto la función más importante dentro de cualquier organización ya que en esta va inmersa toda la cultura organizacional y el funcionamiento de las empresas desde su punto más sensible, como lo son las personas, así como todo el proceso de inclusión de los empleados y el acogimiento de los objetivos organizacionales.

Gestionar el talento humano permite el mejoramiento, la utilización de ese capital intelectual que facilita, convirtiéndolo en un canal de comunicación para el mejoramiento de las necesidades en atención a los deseos de sus actores, con el fin de ayudarlos, respaldarlos, ofrecerles enriquecimiento así como el desarrollo de su personalidad, sobre la

base de lo expuesto se pretende afrontar una sociedad del aprendizaje donde se redefinen expectativas, requerimientos, formas de participación, interrelación y comunicación, se demanda la necesidad de contar con orientaciones que delimitan cuales son las competencias a exhibir por el docente en su práctica personal y profesional.

En la era digital, la gestión del capital humano (HCM) y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en aliados estratégicos para las empresas. La integración efectiva de estas áreas permite optimizar procesos, mejorar la productividad, potenciar el talento y alcanzar un mayor rendimiento organizacional. La integración efectiva de HCM y TIC genera un impacto positivo en la gestión del talento, la productividad y el éxito empresarial. La clave reside en desarrollar una estrategia integral que aproveche las herramientas tecnológicas para potenciar el capital humano y alcanzar los objetivos organizacionales.

Metodología

En cuanto a la metodología del presente estudio, se puede catalogar como descriptivo, dado que sus objetivos estuvieron orientados a estudiar el rol estratégico de las competencias digitales en la gestión del talento humano desde una revisión sistemática a las actuales tendencias. Ante tales premisas, Arias (2012 p. 24), expresa que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Al mismo tiempo, puede tipificarse estudio como documental, de acuerdo con los planteamientos de Arias (2012, p. 27), se define como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”.

Es por ello que el tipo de investigación se clasifica como documental, dado que la información desarrollada en este estudio, está contenida en fuentes de diversos especialistas conocedores de la gestión del capital humano, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como su aplicación en lo estratégico de las organizaciones

empresariales.

Consideraciones finales

Al hacer un arqueo documental que permita revisar el estado actual del rol estratégico de las competencias actuales en materia en gestión de capital humano, apoyado en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación se tienen una serie de consideraciones que bien pueden ser tomadas en cuenta para futuras investigaciones respecto a las variables empleadas en el presente estudio.

La digitalización de los procesos se ha venido convirtiendo en un proceso necesario en el mercado laboral, para cualquiera de las faenas que se desee desarrollar, exigiendo cada vez más de parte de los profesionales numerosas habilidades que estén a la par de lo requerido en el mercado para la dinamización de la interacción social, vinculado al trabajo efectivo.

De allí que las organizaciones empresariales deban, de forma necesaria incorporar competencias digitales en sus procesos de reclutamiento, selección, formación y desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias gerenciales que permitan ser incorporadas de forma progresiva, a fin de ir estableciendo un entorno laboral cambiante y no abrupto.

Algunas recomendaciones por parte de los especialistas en materia de talento humano que integren competencias digitales como parte necesaria de la reinversión de los procesos, recomiendan lo siguiente:

La adopción de tecnologías disruptivas: La inteligencia artificial, el Big Data, el Machine Learning y la automatización están impactando en la forma en que se gestiona el talento humano y requieren que los empleados desarrollen habilidades para trabajar con estas tecnologías.

El enfoque en la agilidad y la adaptabilidad: Las empresas necesitan empleados

capaces de adaptarse rápidamente a los cambios constantes del mercado y las nuevas tecnologías.

El desarrollo de una cultura digital: Es importante fomentar una cultura organizacional que valore las competencias digitales y promueva su aprendizaje continuo entre los empleados.

La colaboración y el trabajo en equipo: Las competencias digitales facilitan la colaboración y el trabajo en equipo en entornos virtuales y globales.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012) “El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica”. 3era Edición. Caracas-Venezuela. Editorial Episteme
- Chiavenato, I. (2013). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Fernández Zalazar, Diana Concepción, Jofre, Cristian Martín, Fiotti, Julieta y Odeon, Lucía (2019). Proceso de definición de las competencias digitales para su evaluación en la educación superior en estudiantes de la carrera de psicología. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires
- Ocaña-Fernández, Y., Valenzuela-Fernández, L., y Garro-Aburto, L. (2019). Inteligencia artificial y sus implicaciones en la educación superior. Propósitos y Representaciones, 7(2), 17 pp. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.274>



UNICA

REVISTA DE ARTES Y HUMANIDADES UNICA

Nº 52 Vol.25 – 2024 - 1 (Enero – Junio)

*Publicación en formato digital a cargo del Fondo Editorial de la
UNIVERSIDAD CATÓLICA CECILIO ACOSTA. Maracaibo-Venezuela*

<https://revistas.unicaedu.com/>