VISIÓN Empresarial

IMPACTO DE LA ERA DIGITAL EN LA PRÁCTICA DE LA GESTIÓN HUMANA

IMPACT OF THE DIGITAL AGE ON THE PRACTICE OF HUMAN MANAGEMENT

Recibido: 05/Agosto/ 2021 – Aprobado: 17/03/2022

Josueth Alfonso Meza Cisneros

Rector de Instituto especializado en formación técnica y tecnológica en producción agropecuaria

Docente – investigador, Magister en Negocios y actualmente cursando Doctorado en Administración Pública

josuethmeza@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-7121-049X

Fernando Rodolfo Intriago-Mendoza

Magíster en Agronomía con mención en Mecanización Agrícola
Ingeniero Agrónomo, Tecnólogo en Silvoagropecuaria y Técnico Superior en Administración de Fincas

Docente en el Instituto Superior Tecnológico Quinindé.

fintriago@institutoquininde.tech
https://orcid.org/0000-0002-7902-8465

Julio Andrés Escobar Cárdenas

Magíster en Auditoría de Gestión de la Calidad,
Ingeniero en Auditoría y Finanzas - CPA

Especialista de Apoyo de Auditoría
Municipio de Quito

andres_je@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0001-9320-8262

Mayra Verónica Cantos Cruz

Magister en Producción animal en la Universidad Tecnológica Equinoccial,
Ingeniera Zootecnista en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Docente del Instituto Superior Tecnológico Quinindé
Quinindé - Ecuador

mcantos@institutoquininde.tech
https://orcid.org/0000-0002-7941-7399

Como citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

Resumen

Actualmente la mayoría de las personas depende de avances tecnológicos para diversas aplicaciones, de tal manera que siempre se tiene una comunicación constante con el mundo cada vez más globalizado. A esta era digital no se escapa el arte de gestionar al talento humano. En el presente artículo se hace una revisión sobre las implicaciones del desarrollo tecnológico en el manejo de la gestión humana desde el enfoque de la postmodernidad. Además, considerando la gerencia del talento humano como todo un sistema complejo con un paradigma sistemático. Obteniendo como resultado, en la revisión, que se requieren líderes y gestores a la altura de los desafíos que este mundo globalizado exige. Tomando en consideración la disposición de acción, de orientación, la toma de decisiones y su capacidad de operatividad que permita alcanzar los objetivos organizacionales que contribuyan en la búsqueda del éxito..

Palabras clave: Gestión Humana, Era Digital, Sistemas Complejos

Abstract

Currently most people depend on technological advances for various applications, in such a way that they always have a constant communication with the increasingly globalized world. The art of managing human talent does not escape this digital age. This article reviews the implications of technological development in the management of human management from the postmodern approach. In addition, considering the management of human talent as a complex system with a systematic paradigm. Obtaining as a result, in the review, that leaders and managers are required to meet the challenges that this globalized world demands. Taking into consideration the willingness to act, guidance, decision-making and its ability to operate to achieve the organizational objectives that contribute to the search for success.

Keywords: Human Management, Digital Age, Complex Systems

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

Introducción

En un mundo cada vez más globalizado la administración del Talento Humano adquiere especial importancia, ya que, a través de ese capital humano y de su buen gestionamiento se hace posible que una organización aumente su nivel de competitividad frente a sus "rivales". Ello se puede hacer notar en el contexto empresarial, de hecho en los últimos años, se han venido incorporando estrategias, que para muchos, sencillamente, son consideradas como una moda, que le aportan poco a la organización, mientras que para otros, representan nuevas formas y estilos de administración que ayudan a incrementar la competitividad y productividad (Guerra, y otros 2014)(Bouckaert 2011), a través de los procesos de gestión humana organizacional, impactando positiva o negativamente la interacción en los diversos procesos productivos que se suceden en la misma, en las relaciones interinstitucionales, los medios de resolución de conflictos, inclusión en las actividades comerciales, entre otros.

Es por ello que al llevar a cabo una reflexión respecto a la gestión y administración del talento humano (Maryer 2012), se hace necesario analizar acerca de la organización y su esencia, de sus objetivos, el cumplimiento de los mismos, las estrategias empleadas para relacionarse con el contexto, las experiencias o vivencias de su personal, las relaciones interpersonales y la manera de enfrentarlas o resolverlas. Pues se puede llegar a pensar que las relaciones humanas que allí se suceden y la manera en que se lleva a cabo las estrategias y métodos aplicados al personal incide claramente en: estructura, correspondencia entre los individuos que la conforman, en los procesos productivos, etc.

Los desafíos que el mundo actual presenta se vuelven también importantes dentro del estudio de la gestión humana, ya que, en un gran número de trabajadores suele existir el pensamiento de "no al cambio", refiriéndose a la implementación de nuevas tecnologías, en ocasiones sin siquiera saber si este cambio será positivo o negativo. El temor de los trabajadores suele verse evidenciado ante la posibilidad de que la actualización o automatización que se genera en la era digital traiga consigo la fatalidad de un despido o cambio de personal. Por lo cual, es de gran significancia para un administrador o para un líder, conocer el pensamiento y la posición del personal que labora en su organización para así poder hacer frente a estos temores, ayudándolos a descubrir sus potencialidades y poder aumentarlas junto a sus capacidades, todo esto en miras de una optimización de recursos, ante la posibilidad de la automatizar la organización, en busca de mejorar los procesos productivos, pero sin descuidar o dejar de lado el factor humano que siempre será de gran importancia para cualquier organización, ya que, la era digital está presente y ha venido para quedarse en un mundo que cada vez desarrolla nuevas tecnologías, siempre intentando mejorar los procesos o reducir el tiempo de ejecución de los mismos, haciendo que, tanto la organización, como los trabajadores sean más eficientes, para continuar así en la carrera por el liderazgo y posicionamiento de la empresa en los mercados globales.

Es notorio como en los últimos tiempos se ha producido un impresionante avance de la tecnología y su impacto sobre la vida y sus aspectos fundamentales como familia, educación y trabajo y con ello impulsa su deseo de libertad en varios ámbitos tales como de expresión, elección y la personalización de sus necesidades (Gómez, 2011), este aumento de la dependencia mutua entre el individuo y la tecnología ha ocasionado una transformación sustancial en nuestro proceder, actuar y hasta en la forma de comunicarnos, considerándose como primario el valor informativo sobre el valor laboral y actividad física, bajo este nuevo escenario de comunicación también cambian los puestos debiendo ser más dinámicos, competitivos y productivos, produciéndose una reestructuración de la propia organización empresarial (Marin, 2010).

Aquí radica la importancia de llevar a cabo esta investigación, no solo tomando al proceso de gestión humana como centro de discusión, sino además, analizando el impacto que ha sufrido la misma gracias a los avances tecnológico (era digital), sus efectos en la organización desde una perspectiva sistémica, la relación de interdependencia funcional, posibilitando el éxito y equilibrio

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

organizacional, considerándose a la gestión humana la piedra angular de toda institución (administrativamente, organizacionalmente, en los procesos de toma de decisiones), sumado a ello el encontrarse en un contexto globalizado, en el que la tecnología, sus innovaciones y todo lo que ello implica, han venido marcando pautas, diferenciación, posicionamiento y nivel de competencia interinstitucional, todo ello, dando origen a este artículo, haciéndose necesario generalizar las habilidades para gestionar el recurso humano que faciliten y coadyuven en la competitividad empresarial.

Materiales y métodos

El trabajo se desplegó en un diseño investigativo con carácter no experimental. Los métodos empleados en la investigación fueron tanto el inductivo como el deductivo, en el que se llevó a cabo el análisis de las variables principales de la temática estudiada y sin que aplique un elemento para la modificación de la misma. Partiendo de lo general a lo particular, realizando un análisis conceptual inherente a la gestión humana y de la era digital. Adicionalmente se aplica el método de revisión bibliográfica, con el propósito de llevar a cabo una búsqueda profunda en fuentes primarias y secundarias de carácter documental para el logro del objetivo principal de evidenciar el conmoción de la tecnología sobre las habilidades de gestión del recurso humano dentro de las organizaciones.

Resultados y discusión

La gestión del recurso humano ha sido un tema de abordaje por diversidad de autores en sus distintas fases de desarrollo, es por ello que a continuación se cita la definición de Gestión Humana, como concepto referencial, García, Sánchez y Zapata (2008) la detallan como: la acción transcendental que sirve de puntal y soporte a la dirección, formada por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades con la finalidad de conseguir, establecer, motivar, compensar y desarrollar el personal necesario para crear y potencializar, el management, la cultura organizacional y el capital social, nivelando los múltiples beneficios que orientan la estructura para alcanzar los objetivos de forma positiva.

La preponderancia de esta área de competencia radica en facilitar la prosecución de los beneficios particulares del personal con los de la organización. Algunos autores clasifican las técnicas afines con las normativas y habilidades requeridas de integración del personal, y administración de sus labores y su progreso dentro de las estructuras, entre ellos se puede mencionar: Gómez y Balkin (2003); Koontz y Weihrich (2004); Chiavenato (2002); Rodríguez (2002), Dolan y Jackson (2003) y García, Sánchez y Zapata (2008).

De acuerdo a la forma en que se concibe el management, se puede considerar al proceso de gestionamiento humano de tipo reduccionista enfocado a las prácticas, y su influencia en los resultados organizacionales, tomando en cuenta a los diversos actores que intervienen en los diferentes procesos productivos. Sin embargo, a pesar de ello, cuando se lleva a cabo, estudia y analiza la evolución de esta área del conocimiento, se observa a un sistema complejo, por las múltiples interrelaciones y factores existentes tales como: adaptación, resistencia, creatividad, destreza social, aptitud digital, empuje, entusiasmo y liderazgo (Schooll 2018). En torno a la gestión humana, confluyen como mínimo siete componentes que incurren en su concepto, filosofía y habilidades.

Surgiendo las primeras prácticas de Gestión Humana a fines del siglo XIX en la industria norteamericana (EEUU) orientadas en pro de perfeccionar las circunstancias intelectuales y morales propias de la religión protestante estadounidense. Otra muestra de cómo las situaciones económicas, sociales y políticas incurren en el tipo de prácticas, se observa en el tema colombiano a principios del siglo XXI, al verse un predominante número de las mismas, encaminadas a alcanzar la flexibilización y no regulación en el impulso laboral a través de sistemas de contratación poco rigurosos, polivalencia, gratificación por rendimiento, gestión por capacidades, regidas por el

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

apremio de un diferente precepto institucional, dejando a un lado la estabilidad y lealtad asociada para darle importancia a los sistemas de selección y carrera prevalecientes en los últimos cien años de la era capitalista. Esta nueva concepción de la estructura empresarial ha sido promotora de innovaciones en los vínculos de tipo laboral (particular y colectiva) en la sociedad actual. Siendo un reto difícil para la gestión del impulso laboral, concibiéndose ahora al nuevo, discurso gerencial, bajo esta nueva estructura, en apoyo a promover la mentalidad competitiva adecuándose a las peticiones de flexibilidad sin oponer resistencia, actuando como "empresarios de sí mismos" (L. Y. García 2015).

En lo referente a la nueva noción en correspondencia al ser humano, de la misma manera influye en la gestión, asumiendo que el individuo actúa de acuerdo a las bases de cordura económica, entendiéndose que la Relación Empresarial representa el comportamiento a la manera como las empresas utilizan y emplean los recursos de los cuales disponen. Dolan y Jackson (2003), refieren que los conocimientos de la Gestión Humana diferirán si se concibe al individuo organizacional. "Una estructura establece ciertos valores muy genéricos a través de la distribución organizacional, tratando de conseguir aceptación en los diferentes grupos que la conforman" (Simon 1972). Al prevalecer la concepción de hombre psicológico, la función de la administración del personal se enfocará en armonizar a los individuos con la organización, amoldándolos a la misma (Cruz 2000).

Sobre la era digital

Dentro de las particularidades primordiales de esta nueva época, no solo es el cambio que ella ha traído, sino su ritmo acelerado, estableciéndose nuevas reglas de la Gestión Humana. Lo cual, ha generado que las organizaciones tengan que hacerle frente a una variación total a todo lo concerniente al contexto laboral. Sus líderes también han experimentado dichos cambios de manera positiva o negativa tanto personal como profesionalmente. Este cambio vertiginoso no solo es característico de la tecnología; incluye a toda la colectividad de manera general. A partir de esta nueva dinámica concebida, los líderes de gestión humana han tenido que llevar a cabo un cambio de paradigma, teniendo que acoger nuevas formas de inferir acerca de sus organizaciones, su competitividad y su relación respecto a los inconvenientes sindividuales y globales, también sus funciones de liderato han requerido de un nuevo comportamiento en cuanto a la forma de liderar, motivar, organizar y gestionar la fuerza laboral a partir del siglo XXI (Soro 2012). Mientras que es complicado pronosticar que estas habilidades emergentes permanecerán, es inaplicable no comprender la necesidad de permuta.

La tecnología ha venido avanzando a un ritmo que no tiene precedentes, revolucionando la manera en cómo se trabaja, se vive y se comunica el hombre; tecnologías como la Inteligencia Artificial, plataformas móviles, sensores, sistemas de colaboración social, entre otros (Soro 2012). Causando estrés en los individuos, en las sociedades, encontrándose en investigaciones realizadas, tanto los empleados como organizaciones, más abrumadas que nunca. Aspectos que podrían considerarse tan básicos como la educación hacen que aumente la preocupación entre los trabajadores, considerando que, ahora deben capacitarse para poder estar al día con lo que la tecnología representa para la empresa. En ciertos casos la preocupación puede llegar a convertirse incluso en miedo o temor a ser desplazados por la tecnología (Leyton, del Pilar Rodríguez, & Correa, 2014), ya que, se suele pensar que la tecnología es un sinónimo de despidos y pérdidas de trabajo.

La rentabilidad de los negocios ha sufrido un rezago en relación con el adelanto de la tecnología. Datos del Buró de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, y otras fuentes, exponen que, pese a la inclusión de tecnologías novedosas en el ámbito empresarial, el crecimiento de la productividad conserva estándares bajos. Efectivamente, desde la recesión de 2008, el incremento de la producción del negocio (Producto Interno Bruto por hora trabajada) presentó en una tasa inferior a la reportada a principios de los setentas (1.3%). Proporcionalmente, las organizaciones están afectándose presurosamente. A modo de ejemplo, solo el 12% de las compañías que formaban parte de las 500 compañías de Fortune desde 1955 se hallan operando, sin embargo, que el año anterior, el 26% de estas compañías se desvaneció de la lista.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

¿Cuál serán los efectos de esta brecha?, se considera que la problemática está directamente relacionada con las estrategias del capital humano, la manera como se organizan los negocios, la manera de captar y gestionar a los profesionales independientemente de su área de experticia, así como su alineación y desarrollo laboral.

En la era digital las labores manuales han sido depuestas por el trabajo intelectual, mismo que ha marcado la época de la post industrialización, fundada en el conocimiento y en el sector intermediario. Las organizaciones demandan de innovación, prontitud, cambio, entre otros, para afrontar las nuevas oportunidades y amenazas en un contexto de metamorfosis e intensa revuelta (Drucker 1998).

En cuanto a la dinámica organizacional (procesos), esta se ha vuelto más importante que las secciones que se integran en la organización. Dichos órganos (unidades, departamentos o divisiones) no son concluyentes, más bien, momentáneos y tanto los puestos como funciones se redefinen a consecuencia de los cambios que se producen a nivel tecnológico y contextual; adaptándose los bienes y servicios a las continuos requerimientos y carestías de los consumidores. Cuando la organización se encuentra altamente visible a los cambios circunstanciales, la estructura pasó de tener cargos fijos a transitorios, apoyándose en dispositivos multifuncionales de trabajo que realizando acciones determinadas en base al cumplimiento de objetivos bien definidos se puedan alcanzar las metas propuestas. Dando origen a la organización virtual la cual marcha sin limitaciones de espacio, transitorios y emplea de forma diferente el área física.

Modernidad y Postmodernidad

Tanto la modernidad como la postmodernidad conforman dos etapas del pensamiento, como resultado de los cambios que han ido sucediendo a lo largo del tiempo. Siendo la posmodernidad, época recién en la que el hombre y el mundo en general han centrado su atención en la complejidad, pluralidad y diversidad; asociada además a la edificación de una sociedad impoluta, que experimentó un cambio de era industrial a postindustrial. Zeraoui (2000), sostiene que: "la Postmodernidad evoca el malestar de la cultura, los temores del cambio de época con la sensación de angustia e incertidumbre, la muerte de los grandes relatos, la fatiga de la razón ilustrada; en consecuencia, señala también una despedida de la modernidad, de sus ideales, de sus promesas, con todo lo que ello significa: asumir que los grandes conceptos y presupuestos del programa moderno han perdido sentido".

Siendo la Posmodernidad para Lyotard Jean (1971) "aquello que se alega, lo impresentable en lo moderno y en la presentación misma; aquello que se niega a la consolación de las formas bellas, al consenso de un gusto que permitiría experimentar en común la nostalgia de lo imposible; aquello que indaga por presentaciones nuevas, no para gozar de ellas sino para hacer sentir mejor que hay algo que es impresentable". Ocurre una desvinculación epistemológica de lo que para el momento ofrecían las ciencias humanas, asociándose a la postmodernidad con la crisis de la metanarrativa (integrando el carácter científico, religioso, histórico y social), categorías creadas en la era moderna para interpretar la realidad existente.

Cuando se hace referencia a la postmodernidad, no hay que olvidar que se empieza a abandonar estas grandes narrativas, cuyo propósito es buscar un consenso y aceptación social, cultural y política. La postmodernidad contiene lo moderno, pero dejando a un lado las dinámicas propias de la modernidad. En el que se toma en cuenta la pluralidad cultural, la cultura popular, en el que esos grandes discursos perdieron legitimación y sencillamente no funcionan.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se puede decir que la postmodernidad representa una parte de la historia en el que la sociedad experimenta un cambio acelerado partiendo de la visión de la tecnología de información y comunicaciones, permitiendo responder enigmas en diversas áreas del conocimiento: político, económico, gerencial, entre otros. Según Zeraoui (2000), el problema que trata la postmodernidad es cognitivo, ético y político.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

Sistemas Complejos

La complejidad, además de la diversidad, esta explícita por fragmentos que constituyen el todo y por la interdependencia de las funciones que cada una desempeñan al interno de esa generalidad, caracterizando un régimen complejo en su conducta individual, las múltiples acciones que de manera conjunta permiten definir el funcionamiento de la "totalidad".

Al estudiar la complejidad de un escenario no es posible considerar "todos" sus componentes. No solo se trata de que materialmente no se puede, sino de un asunto práctico, haciéndose ineludible el establecimiento de correlaciones entre número de elementos desglosados del contexto que lo contiene, cuando esto ocurre es porque el componente ya ha sido descifrado.

El ejemplo de ello es cuando se asiste a una colectividad agraria, no se "observan" campesinos, sino a personas con innegables peculiaridades únicas, el motivo de que los identifiquemos y nombremos "campesinos" es el resultado de la construcción de un concepto relacionada con las actividades que una persona lleva a cabo, así como las relaciones de producción asociadas a la sociedad a la cual pertenecen. Desde el punto de vista práctico se identifican a los individuos que (siendo el dato de la experiencia) desarrollan una labor en el área agrícola. Mientras que "campesino" está asociado a la conceptualización de dicho dato.

Las distinciones realizadas entre los datos observables y procesos son los que permiten proyectar una problemática habitual, frecuente en todas las técnicas de trabajo empírico: la correspondencia entre estos datos y las percepciones hechas por García (2006), siendo en sentido estricto, un sistema una construcción que permite identificar a los principales representantes y las diligencias propias asociadas a un terminante sistema integral. La edificación de un régimen complejo consiste en escoger los elementos a ser desglosados de ese complejo empírico identificando además las interrelaciones entre esos elementos, siendo ese conjunto de relaciones parte de la estructura del sistema.

Cabe destacar que se pueden construir nuevos sistemas complejo con los mismos elementos con su estructura particular, propia o característica. La selección de los mismos dependerá de la selección de elementos que se realice y por supuesto de los fines de la indagación y será determinada por interrogantes concretas. Preguntas que permiten estudiar los fenómenos para posteriormente explicarlos y formular teorías científicas, siendo las interrogantes que el investigador se plantea en una investigación que le permita explicar la realidad bajo estudio.

García (2006), realiza una propuesta metodológica fundada en un examen integral. Pese a la supuesta claridad de tal juicio resoluto, es probable que genere confusiones debido que tiene dos hondas y confusas expresiones: "metodología" y "análisis sistémico". Entendiéndose por "metodología" a un procedimiento que permiten llevar a cabo una tarea de manera exitosa, la intención es ir adelante de la enunciación: Es un procedimiento investigativo procedente de una teoría -la teoría de sistemas complejos- y apoyando epistemológicamente el marco conceptual. Desde otro punto de vista, los términos "sistema complejo" y "análisis de sistemas complejos" que empleados, discrepan procedimental y conceptualmente.

Son dos las condiciones que otorgan al sistema la forma de complejo:

La no independencia de las funciones de los elementos del sistema (subsistemas); que establece la interdefinibilidad de los elementos;

el sistema no posee límites estrictos, en su totalidad es abierto; sumergido en un contexto más extenso, interactuando a través de flujos de materia, energía, recursos económicos, políticas regionales, nacionales, entre otros.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

Desafíos, Retos y Oportunidades

La anticuada administración de recursos humanos (ARH) dio paso a una nueva orientación: la gestión del talento humano (Chiavenato 2002). Con esta nueva noción, los individuos desisten de ser recursos humanos organizacionales, para ser experimentados como seres provistos de inteligencia, personalidad, conocimientos, prácticas, pericias, ambiciones y discernimientos únicos. Convirtiéndose en los nuevos accionistas de la organización.

Siendo el medio externo un factor influyente en la cultura organizacional ennobleciendo la innovación y el cambio (acelerados), orientados en el porvenir y destino de la organización. Trayendo estos cambios turbulencia e imprevisibilidad al contexto involucrado. La gestión humana en el ámbito social, académico y operacional ha sido calificada como una labor administradora (Rodríguez 2002) de carácter estrictamente de apoyo y servicio para las demás áreas de la organización.

Recorriendo las escuelas que dieron inicio a la ideología administrativa, Rodríguez (2002), muestra, a partir de las posturas tradicionales hasta las actuales, atravesando el reduccionismo del esquema metodológico aplicado a la organización, siendo lo fundamental, de manera generalizada, la relación entre estructura, función, y proporciones del personal en la organización, más que el propio individuo, todo por la persecución de la eficiencia y la eficacia.

Al surgir la Escuela de Relaciones Humanas, el personal de la organización se convirtió en el foco de estudio, ya que Hawthorne a través de su práctica expuso las relaciones que existen entre el entorno laboral y la eficiencia de los trabajadores, al igual que los aspectos psicológicos concurrencias en el ambiente laboral. Además de ello, en la actualidad tanto la representación tradicional como la actual en la gestión humana se contraponen.

Calderón (2004), establece las diferencias entre la dimensión de las empresas y las pericias de la gestión humana aseverando la no existencia de unificación entre las prácticas de gestión humana y la destreza empresarial y el logro de dicha integración en aquellas grandes organizaciones, lo que pudiera estar determinado por la disponibilidad de recursos destinados a la administración del talento humano, también pudiera estar asociado a la manera como los empresarios conciben el rol del individuo en una institución y de las circunstancias externas que demandan efectividad y productividad.

En relación a estas discrepancias, Hernandez, Saenz y Mesa (2004), afirman:

> En la muestra investigada no se evidenció empíricamente que exista relación de dependencia entre el estilo estratégico general de las medianas empresas y las prácticas de recursos humanos escogidas, siendo una muestra de la falta de alineación entre la estrategia de gestión humana y la estrategia del negocio, es decir, aparentemente no hay conexión entre dichas estrategias; por otra parte al interior de las prácticas de recursos humanos únicamente se halló que existe relación entre el estilo estratégico usado en selección con el estilo estratégico empleado en capacitación, sin embargo no se comprobaron relaciones de dependencia entre selección-remuneración, selección-evaluación, capacitación-remuneración, capacitación-evaluación, ni en remuneración-evaluación; es decir, no parece existir coherencia interna entre las prácticas de recursos humanos.

Quedando demostrado que en estas organizaciones no consta un pensamiento del individuo orientada a la tarea para su administración, ni en las direcciones, ni en las dependencias de talento humano, no hay estrategias claras que consientan llevar a cabo un proceso de gestión humana.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

En otro tratado, Hernández, Valencia y Giraldo (2010), reconocen ciertos subprocesos de gestión humana como la clasificación, la formación y capacitación, el plan de carrera, la evaluación del desempeño y la remuneración, encontrando esencialmente lo siguiente:

- En muchas empresas el escogitamiento del personal se realiza de manera poco técnica.
- No existe programación de los procesos de formación.
- Se considera a la capacitación como un gasto y no como inversión.
- Los planes de carrera carecen de estructura.
- La evaluación del desempeño no atiende a una política de gestión humana encaminada a la busca de fortalezas y potencialidades, sino de dificultades y conflictos.
- No se considera a la remuneración como variable estratégica de gestión.

De esto se deduce, los procesos más comunes asociados a la gestión humana, en cualquier organización y los que más se mencionan en la literatura, carecen y en muchos casos están ausentes de la aplicación de estrategias totalizadoras y globalizadas. En gran medida esto tiene relación con la globalización que Morin (1982), llama mundialización estableciendo requerimientos que las organizaciones han de cumplir a favor de su competitividad y productividad, que no benefician los procesos de gestión humana en el interior de las organizaciones.

Raso (1999), reflexiona que en las relaciones laborales incurren aspectos emplazados fuera de la organización, tales como la desregularización y flexibilización del derecho laboral, la progresiva marginalización a la que se ve sometida gran parte de la población, la disminución de las dimensiones del Estado mediante las políticas de privatización y la restructuración de la seguridad social, todas ellas resultado de la globalización.

Al interior de esta situación se considera que los procesos asociados a la gestión humana son menos conexos entre ellos mismos, en el que no intervienen en un proyecto y en los objetivos de una organización y que a futuro serán crecientemente precisos. Es por ello que tanto el sector empresarial como académico ha tratado de sumar esfuerzos a fin generar propuestas en las que el ser humano juegue un papel protagónico dentro de la organización.

La evolución digital de la empresa es un trabajo colectivo en que debe obligatoriamente participar de forma activa los miembros de la organización y los departamentos sin excepción, comenzando por la oportuna orientación, a través del diseño de estrategias, de toma de decisiones y de aprovechar las tecnologías, asumiendo liderazgo, en el que tanto, el talento humano, como parte integrante de una institución, y la organización en sí, deben adaptarse de manera continua a los cambios, siendo éstos avances tecnológicos potencializadores de la gestión empresarial a través de Big Data, robótica conectada, entre otros.

Para ello se deben considerar diversos aspectos:

1) Establecer un punto de partida
2) Definir una hoja de ruta hacia la innovación digital.
3) Desarrollar una cultura común para la transformación digital.
4) Fomentar el desarrollar de liderazgo digital en la empresa a lo largo de la vida.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

5) Hacer que la transformación digital sea una Prioridad.

6) Estar al tanto de la evolución digital para cada lugar y gratificar la participación, entre otros

Se hace necesario que los integrantes de la organización aprovechen su capacidad y esos nuevos conocimientos en el rediseño del organigrama de la compañía rompiendo un poco con el viejo esquema del control que un directivo tenía en la vigilancia y manejo del personal, en el que las personas debía realizar sus tareas y no podían abandonar los cargos por los tipos de contrato establecidos, considerando que hoy en día ese aspecto es más flexible, contando con individuos que se sientan realmente a gusto laborando en dicha organización.

En cuanto a toma de decisiones, la misma ya no puede ser tomada de arriba hacia abajo, debe estar lo más cerca del cliente; para que una persona pueda ser ágil en la toma de decisiones y dar respuesta rápida al cliente, tiene que manejar mucha información y debe de contar con formación para ello.

Es por esta razón que los empleados deben de pasar del miedo a la automotivación, de modo de poder familiarizarse con argumentos como el salario emocional, técnicas de vinculación más flexibles, teletrabajos, empresas socialmente comprometidas. No hay que olvidar que más que un empleado que recibe órdenes, hoy en día deben ser individuos capaces de mantenerse actualizados en cuanto a información se refiere y dispuestos a crear; más que una persona que le dan fiel cumplimiento a sus labores debe ser capaces de dar sustento y seguridad a la organización. Se está concurriendo una nueva manera de ver y organizarse internamente las instituciones, donde ya las estructuras jerárquicas de mandos casi militares pasaron a convertirse en equipos de trabajo bajo dirección de un líder.

Lamentablemente muchos directivos latinoamericanos no han reflexionado respecto al tema, todavía se está alejado en formación de profesionales y directivos, en comparación con naciones desarrolladas. Todavía aún se encuentran muchos de los profesionales entre las preferencias del management de la segunda y tercera revolución industrial, cuando gran parte del mundo civilizado ya se encuentra en la cuarta. Muchos de los directivos todavía siguen siendo muy arbitrarios, poco incluyentes y especializados. Se sigue viendo dirigentes jóvenes socialmente comprometidos, con prácticas empresariales adecuadas y jóvenes directivos anticuados en su forma de gestionar, más que una cuestión de edad es de concepción.

Es importante identificar las implicaciones organizacionales seleccionadas de la economía digital:

- Cada vez más, la responsabilidad es estar más cerca de donde las decisiones son más efectivas: las organizaciones están volviéndose más plano y más ágil en la toma de decisiones.
- Los líderes siempre se han centrado en los resultados. Con la transformación digital, hay avances tecnológicos habilitadores que hacen posible medir y probar la solidez de las decisiones de forma rápida y fácil.
- La movilidad y la flexibilidad son cruciales para que los empleados sigan siendo relevante en la economía digital. En consecuencia, las competencias son transferibles e internas y los movimientos globales son más atractivos tanto para empleadores como para empleados.
- El dilema de los recursos humanos y de su gestión ya no se basa en el ahorro de costos y el valor agregado. En cuanto a recursos humanos las preocupaciones giran en torno a los cambios de la naturaleza de la organización y los empleados cada vez

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

más están influenciados por temas disruptivos:

- Mega tendencias digitales, que incluyen, pero no se limitan a: ciberdatos, nube, redes sociales y dispositivos móviles.
- Una fuerza laboral multigeneracional que incluye a ciudadanos digitales de primera generación.
- Fusión de trabajo y vida con hiperconectados empleados.
- Surgimiento de un nuevo conjunto de digitalmente empleados calificados.
- Modelos comerciales bajo estrés por disrupción digital.
- El empleado es percibido como el primer consumidor de la marca del empleador.

Los líderes encargados de gestionar los recursos humanos deben tomar acciones preventivas con respecto a la transformación, por el rol de importancia que van a desempeñar en la conformación de la identidad digital de la organización.

Representa un gran reto de complejidad real llevar a cabo la planificación y selección de los tipos de profesionales, el proceso de capacitación, entre otros detalles, de esa fuerza laboral, además en procura de que ese conjunto de trabajadores logre adaptarse a los cambios de la dinámica organizacional a partir de la adecuación tecnológica que se tenga que dar, para satisfacer las demandas de los clientes mediante el posicionamiento en el mercado.

Conclusiones

En definitiva las realidades que ha traído consigo la globalización aunado a los adelantos tecnológicos, la evolución de la sociedad en el contexto del conocimiento y el manejo de lo que implica el cambio, han hecho que tanto los líderes como gestores de talento humano, se vean en la necesidad de enfrentar nuevos retos y desafíos, rompiendo paradigmas en la manera de conducir y ejercer funciones en el seno de la organización, teniendo que inclusive acelerar el paso de sus acciones y trabajo planificado a fin de que la empresa, se vea lo menos afectada posible en negativo y alcanzando un nivel de transformación de manera exitosa.

Es por esta razón que a los líderes y gestores del momento, se les presentan dilemas, encontrándose en una encrucijada en el momento de decidir en cuanto a: si realmente están preparados para gestionar el talento humano, contando con las competencias idóneas, si están en la capacidad de asumir esos nuevos desafíos, si el personal de la organización está lo suficientemente preparado en cuanto a aptitudes y actitudes para enfrentar procesos de transformación de sus labores, si se le está atendiendo al talento humano de manera adecuada, si se cuenta con los recursos para asumir esos procesos de transformación. Otra incertidumbre de gran importancia que se le presenta a los líderes de una organización es si están dispuestos a asumir los cambios, si hay una disposición en generarlos y materializarlos, si verdaderamente existe el compromiso de dar ese paso que se considera valioso, a ello obedece en gran parte el éxito de la organización y en gran parte el mantenimiento de la institución en el mercado, logrando satisfacer las demandas del mismo.

Es por lo anteriormente expuesto los lideres deben aprender a auto conducirse, a saber, gerenciarse a sí mismo para luego manejar y liderar con efectividad y eficientemente el recurso humano en sus organizaciones. Al hacer mención de la gestión del talento humano, Delgado de Smith (2007): sostiene que el gestionamiento del talento humano implica, hacer diligencias conducentes, que faciliten que el recurso humano involucrado en los procesos productivos permita que se alcance los objetivos organizacionales. Es por ello que se hace necesario, hacer mención

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

del tópico de liderazgo, haciendo referencia del rol que desempeña el líder. En este particular CLAD (2008), señala: "Calidad pre formativa de la labor traducida en supremacía de algunos perfiles de personalidad, de modo de conducción y de carácter organizacional. Obedeciendo del contexto del cual provenga el líder y de la razón social de la organización, los liderazgos responden a la capacidad de tomar decisiones, de dirigir acciones y promoverlas, al espíritu que da la pauta del ritmo de trabajo organizacional, de la orientación de esfuerzos, la planificación en bases a objetivos bajo modelos de conducción con estilos propios y originales. Continuando la línea anterior; Rodríguez (2002): explica que obedeciendo al tipo o forma de liderazgo que se ejecute se lograrán resultados halagadores, en léxico del autor, las cualidades de liderazgos más frecuentes o habituales que han subsistido hasta la actualidad son: los estilos Laissez-Faire, Autoritario y democrático. Hay que destacar que, hoy en día, todavía en el entorno empresarial se sigue ejerciendo este tipo de liderazgos, lográndose resultados acertados; sin embargo, no se deben dejar de tomar en cuenta otros estilos de liderazgo emergentes, adaptados y en función del comportamiento del recurso humano al cual le corresponde dirigir.

Es este mismo orden de ideas, hoy en día, se hace necesario reinventarse como líder sabiendo reorientar a la organización a fin de poder ejercer dichos cambios desde un punto de vista más humano. Entendiéndose que el cambio a un proceso que trae consigo nuevos aprendizajes, cambios que se alcanzan desde la estructura de la organización desde su base hasta los niveles intermedios y alto de la misma, cambios que generan transformación desde la perspectiva psicológica y emocional del talento humano: miedo, motivación, suspenso, desilusión, entre otros, propios del proceso de adaptación a esas nuevas formas de trabajo y desempeño de las labores. Es por ello que la atención de los gestores de talento humano debe estar centrada en generar resultados en plazos mesurables, timoneando el barco y gerenciando de manera óptima dichos cambios, asegurándose de la sustentabilidad de los mismos y que todo ello redunde en la consecución de los objetivos de la organización.

A manera de reflexión se puede decir, que el rol que debe ejercer el gestor de talento humano resulta clave, debido a su capacidad de gerenciar; la visión que tenga respecto a los cambios que deba enfrentar la organización del momento actual, en el buen sentido de la frase. Confrontándolo de manera asertiva dependerá el éxito de sus empleados en el ejercicio de las funciones, y lograr que los mismos alcancen a adaptarse a los procesos de transformación de manera óptima, aceptando los retos y desafíos de manera positiva, con confianza en sus capacidades, sus fortalezas y sus debilidades, el cual también, les permita enfrentar dificultades organizacionales por las que puedan pasar. Debe existir la disposición tanto personal como profesional, por parte del liderazgo de la organización en especial por parte de los gestores humano el aceptar los cambios de paradigmas, sin perder sus atributos y subvalorar los conocimientos que han facilitado la comprensión e internalización de estos nuevos paradigmas. La inseguridad la complejidad y la laboriosidad son circunstancias permanentes para la gestión del talento humano en las organizaciones. Bajo este panorama el conocimiento administrativo, es un recurso invaluable, por el requerimiento organizacional, que implica poseer gestión gerencial y liderazgo efectivo y eficaz, en que el talento humano sea valorado y apreciado por su condición humana.

Finalmente, se requieren líderes y gestores, y sobre todo administradores a la altura de los desafíos que este mundo globalizado exige con disposición de acción, de orientación, la toma de decisiones y de su capacidad de operatividad, que permitan alcanzar los objetivos organizacionales en la búsqueda del éxito.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

Referencias

Bouckaert, Christopher Pollitt and Geert. Public Management Reform. New York: Ben Press, 2011.

Calderón, G. Observatorio de prácticas innovadoras de gestión humana en la empresa. No publicado, 2004.

Chiavenato. Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw-Hill., 2002.

CLAD. CLAD. 01 19, 2008. http://www.clad.org.ve/siare/innotend/innotend.html. (accessed 02 13, 2018).

Cornelis, K. Pensamiento estratégico. México.: Editorial Prentice Hall., 2007.

Cruz, F. Hacia una redefinición del concepto de organización. En H. Galvis (Comp.), De lo humano organizacional. . Cali: Facultad de Ciencias de la Administración-Universidad del Valle, 2000.

Delgado de Smith, Yamile. "Gestión de Recursos Humanos." Referencia sector manufacturero, 2007.

Dolan, S.L., Valle, R., and S.E. y Schuler, R.S. (2003). Jackson. La gestión de los recursos humanos Preparando profesionales para el siglo XXI. España: McGraw-Hill. , 2003.

Drucker. Gerencia para el futuro. Norma. . Bogotá , Colombia, 1998.

García, Leidy Yolanda González. "CONSTITUCIÓN DEL SUJETO COMOEMPRESARIO DE SÍ: MODOS DE SUBJETIVACIÓN EN EL NEOLIBERALISMO." Nomadas, 2015.

García, M, K Sánchez, and A Zapata. Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. Cali: Univalle, 2008.

Garcia, Rodolfo. Sistema Complejo. Barcelona, España: gedisa, 2006.

Gómez, and Balkin. Administración. España: McGraw-Hill., 2003.

Gómez Castellanos, R. M. (2011). La era digital. Cómo la generación net está transformando al mundo. Culturales, 7(13), 177-183.

Guerra, Fernando, Estuardo Mendoza, Gonzalo Argandoña, Mariano Errichiello, María Andrea Serrano, and Juan Manuel Ferron. "Perspectiva de Liderazgo hacia 2017." PwC Interaméricas, 2014: Edición No. 12.

Hernandez, Gregorio Calderon, Alejandra Montes Saenz, and Maria Paulina Tobon Mesa. "Practicas de Recursis Humanos y Estilo Estratégico en la Mediana Empresa: la experiencia de la empresa de manizales." Revista Universidad EAFIT, 2004: 9-22.

Hernández, Gregorio Calderón, Julia Clemencia Naranjo Valencia, and Claudia Milena Álvarez Giraldo. "Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral." Revista Cuadernos de Administracion , 2010.

Koontz, H, and H Weihrich. Administración. Una perspectiva global. Mexico: McGraw-Hill, 2004.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180

Leyton, J. D., del Pilar Rodríguez, M., & Correa, J. S. Efectos laborales vinculados al uso de técnicas de inteligencia artificial. Universidad & Empresa, 16(26), 211-249, 2014

Lyotard Jean, Francois. Discours, Figura. Paris: Klincksieck, 1971.

Marín, J. Á. J. (2010). La era digital: nuevos medios, nuevos usuarios y nuevos profesionales. Razón y palabra, (71).

Maryer, Kadi Omar y Escola. "Pensamiento Estrategico para la Gestion Publica: Una Confluencia sobre la Planificación, Organización, Dirección y Control." COEPTOM, 2012.

Morin, Edgar. Ciencia con consciencia. Barcelona: Anthropos, 1982 .

Raso. "Impacto de la mundialización de la economía en las relaciones laborales." Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social, 1999.

Rodríguez. Administración moderna de personal.México: Thomson., 2002.

Schooll, EAE Business. EAE Business Schooll. 02 13, 2018. https://www.eaeprogramas.es/blog/los-siete-factores-clave-de-la-empleabilidad-en-un-mundo-laboral-tecnologico (accessed 02 13, 2018).

Simon, H. El comportamiento administrativo: estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa. . Madrid: Aguilar, 1972.

Soro, Emilio Sáez. "El teletrabajo del siglo XXI." In Ideas, tendencias y nuevas formas de trabajo para la economía del conocimiento, by Vicente Querol y Emilio Saez, 7-19. Roja: Gobierno de la Roja, 2012.

Zeraoui, Zidane. Modernidad y Posmodernidad.Mexico: Editorial Noriega, 2000.

Cómo citar este artículo:
Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. Visión Empresarial (12), 88-102. https://doi.org/10.32645/13906852.1180