

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

TALENTO HUMANO Y LAS NUEVAS TECNOLOGIAS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

RIVAS GALDOS LUZ MAGALY

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3795-7522

ASESOR: Mg.

CERDAN FLORES ROSA ELIZABETH

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9023-5414

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA - PERÚ

MARZO - 2022

Resumen

La investigación tiene como tema talento humano y las nuevas tecnologías en este trabajo se va a dar un aporte en una pequeña introducción donde es el comienzo donde se va a empezar con la investigación, respecto al trabajo la investigadora se va a encargar de brindar una buena información acorde al tema tratado. Este trabajo se ha dividido en 3 partes en el cual inicial con la presentación de la caratula, una hoja de respeto y un pequeño resumen hablando o explicando de lo que trata todo el trabajo completo y de ahí se hace el abstract que es la traducción en ingles del resumen explicado, un índice donde indica los pasos del trabajo enumerando cada página, se hace una introducción explicando brevemente lo general del tema en el siguiente capítulo se realiza unos antecedentes en el cual es apoyo de información del tema son trabajos parecidos al tema tratado continuando con la investigación se realiza el desarrollo del tema con más información precisa y contundente, la información son de fuentes confiables ya sea de libros, revistas y artículos. Por ultimo ya culminando con el trabajo se llega a las conclusiones se brinda un aporte en la investigación una cierta de opiniones de parte de la investigadora y también unas recomendaciones para poder mejorar y finalizando con las referencias bibliográficas al estilo APA.

Palabras claves: Talento Humano. Nuevas Tecnologías. Economía. Productividad

Abstract

The research has as its theme human talent and the new technologies in this work will be given a contribution in a small introduction where it is the beginning where the research will begin, regarding the work the researcher will be responsible for providing good information according to the topic treated. This work has been divided into 3 parts in which initial with the presentation of the cover, a sheet of respect and a small summary talking or explaining what the whole work is about and from there the abstract is made which is the English translation of the explained summary, an index where it indicates the steps of the work listing each page, an introduction is made briefly explaining the general of the topic in the next chapter some background is made in which it is support of information of the subject are works similar to the subject treated continuing with the research the development of the topic is carried out with more precise and forceful information, the information are from reliable sources either from books, magazines and articles. Finally, culminating with the work, the conclusions are reached, a certain contribution is provided in the research, a certain number of opinions on the part of the researcher and also some recommendations to be able to improve and ending with the bibliographic references in the APA style.

Keywords: Human Talent. New Technologies. Economy. Productivity

Tabla de Contenidos

| | |
|---|-----|
| Resumen..... | iii |
| Palabras clave..... | iii |
| Abstract..... | iv |
| Keywords..... | iv |
| Tabla de Contenido..... | v |
| 1. Introducción..... | 1 |
| 2. Antecedentes Internacionales y Nacionales..... | 3 |
| 3. Desarrollo del tema (Bases teóricas) | 6 |
| 4. Conclusiones..... | 27 |
| 5. Aporte de la Investigación..... | 29 |
| 6. Recomendaciones..... | 31 |
| 7. Referencias Bibliográficas..... | 32 |

1. Introducción

En la actualidad la población vive conectado a diversas tecnologías siempre está a la mano el uso del internet, el celular o un Tablet son los aparatos que usan con más frecuencia la juventud y la adultez pues la verdad que dependemos mucho de esos aparatos electrónicos. Las empresas no son una excepción hasta el momento hay una totalidad de 75% de las empresas están activas en el desarrollo del trabajo con aparatos tecnológicos.

Hoy en día casi todas las empresas usan la tecnología digital pero solo un 20% tiene una propuesta, todas estas aplicaciones tecnológicas vienen para hacer unas renovaciones, en este proceso tecnológico es fundamental cambiar muchas cosas como de lo tradicional a uno moderno.

Actualmente hay un incremento de aumento en los negocios de la empresa en que tienen que acoplar los nuevos sistemas al recurso humano como nuevas tecnologías móviles de este modo se acelera los trámites del empleado. Las redes sociales es un modo distinto para comunicarnos, pero ayuda al mundo a que se muestre de un modo diferente para este tipo de entorno que hay en las empresas.

La tecnología es una renovación autentica y moderna que se usa a menudo hoy en día en toda esta modernización que depende de un grupo que va de la mano con aparatos tecnológicos y las redes sociales como el Facebook, twitter, correo electrónico/Gmail, Messenger, tiktok, Instagram, zoom, Skype, video llamada y wasap. Todo esto ayuda para cualquier tipo de trabajo laboral la tecnología es fundamental para el uso del día a día de toda la sociedad dependemos mucho de esos aparatos tecnológicos sin ellos la población no puede dejar de usarlos ya sea

usarlo de manera laboral para su trabajo, como también lo usan para comunicarse con sus amistades.

Por lo tanto, la tecnología es una opción positiva para cualquier tipo de trabajo que facilita a los empleados, estos tipos de herramientas ayudan a facilitar un mejor clima laboral y un buen resultado en el trabajo estas opciones ayudan a generar mejores talentos y mejores propuestas en las empresas.

2. Antecedentes de la Investigación

2.1 Antecedentes Internacionales

Vásconez (2017). *Estrategia tecnológica para la selección de personal en las pequeñas empresas textiles de la provincia de Tungurahua*. Tesis pregrado. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tuvo como propósito el desarrollo de una estrategia tecnológica para la selección de personal en las pequeñas empresas textiles de la Provincia indicada. Investigación que utilizó los métodos Análítico-sintético y el inductivo-deductivo. Las técnicas fueron: encuesta y entrevista, con el cuestionario como instrumento. Población conformada por 127 empresas y la muestra conformada por 95 empresas. Concluye: que, la aplicación de la estrategia tecnológica en las empresas que se investigó para seleccionar los recursos humanos permitió el diagnóstico y el ajuste en la organización del personal, asimismo, las informaciones obtenidas, permitió proponer los perfiles de competencias en los niveles operativo y medio para seleccionar el personal.

Vicente (2017). *Impacto de las tecnologías de la información en la productividad del establecimiento comercial minorista*. Tesis posgrado, Universidad Complutense de Madrid. España. Tuvo como propósito: el análisis del impacto de la tecnología de información, aplicada a vendedores y a la productividad de establecimientos comerciales. Investigación de metodología analítico estadístico y descriptivo. La muestra fue de 248 establecimientos. Técnica utilizada la encuesta. Resultados: en los establecimientos comerciales minoristas, se ha contrastado una correlación directa entre las variables de la investigación, del mismo modo, la correlación inversa entre nivel salarial, experiencia y la productividad, de los

mencionados establecimientos. Conclusiones: se revisó diferentes perspectivas que exponen sobre las tecnologías de información y comunicación en la productividad; existiendo una positiva relación entre ellos. Asimismo, se determinó que en los establecimientos que tienen expertos vendedores existe menor influencia de las tecnologías debido a que las experiencias del vendedor lo limitan de manera negativa.

2.2 Antecedentes Nacionales

Casas (2019). *Soluciones digitales para la gestión de recursos humanos, en los últimos 10 años*. Tesis pregrado. Universidad Privada del Norte. Lima. su objetivo fue la comunicación de los beneficios de la implementación de soluciones digitales a los procesos de selección de personal en las instituciones. Investigación cualitativa. Técnica revisión y análisis sistematizada de artículos. Población documentos relacionados al estudio. La muestra fue de 34 documentos. Conclusión: la revisión y el análisis de los artículos científicos permite tener conocimiento y corroborar el contexto sobre las actualizaciones del sistema digital en las empresas; hoy la mayoría de las empresas están automatizando sus sistemas sobre recurso humano, usando instrumentos y software virtual, a fin de ser competitivas en el mercado y tener mayor rentabilidad. La herramienta digital que se está utilizando con mayor frecuencia es el software Zoho para la gestión de personal.

Olivares y Santos (2019). *Frecuencia de digitalización en la subgerencia de recursos humanos en la municipalidad provincial de Pasco*. Tesis pregrado. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco. Su propósito fue el conocimiento sobre el nivel de digitalización en la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad indicada. Investigación aplicada, descriptiva. Diseño transaccional. Población conformada por 34 personas y la muestra de 32 personas.

Técnicas utilizadas el análisis documental y la encuesta. Los instrumentos fueron guía de análisis documental y el cuestionario. Concluye: se demostró que, en la municipalidad en estudio que los funcionarios poseen exiguo conocimiento de digitalización en el proceso referente a recursos humanos y su inseguridad a ser separados del trabajo. En tal sentido, al existir incompetencia en la digitalización afecta la comunicación sobre gestión del recurso humano en la mencionada Municipalidad.

3. Marco Teórico

3.1 Talento Humano

3.1.1 Conceptualizaciones

La gestión de recurso humano hace un papel importante durante su proceso trae nuevos empleados y no los deja ir a otros colaboradores para que se vayan a la competencia. Esto quiere decir que en recursos humanos contratan a empleados con alta capacidad que dan la talla para cualquier tipo de puesto de trabajo (Santos 2010).

También se llama de otras formas como administración de personal o administración del recurso humano. Al respecto esta gestión no solo trata de buscar nuevos trabajadores calificados sino además busca detenerlos para que trabajen con ellos en sus empresas (Santos 2010).

En el recurso humano se encargan de realizar en las empresas tener nuevos integrantes en el servicio que piensen que están óptimos al puesto laboral y lo que se piensa es que hagan una buena función en su área respectiva, todos los trabajadores tienen mucho talento y de este modo lo muestran en el campo (Santos 2010).

Los 3 fundamentos del talento humano

Estratégicamente tiene importancia en la toma de decisiones en la empresa.

La competencia empresarial está basada en las diferentes fases del talento humano.

Los procedimientos de selección y retención del personal calificado por su desempeño acrecientan la competitividad.

Los trabajadores tienen un papel de requerimiento y están en constante observación a su estado de satisfacer como medio de una base de organización para poder lograr una renovación o un cambio en el modelo de la gestión y poder desarrollar las funciones que requiere las personas internas (Santos 2010).

Reclutamiento: proyecto estratégico en el planeamiento del talento humano para la selección y su retención fundado en la marca o imagen de la empresa.

Incorporación a la empresa: proceso de admitir trabajadores nuevos a integrase como miembro productivo en la empresa y deviene de la planificación estratégica de logro de metas y objetivos.

Ejecución de diligencias encaminadas al objetivo de mejorar las capacidades y actitudes del liderazgo en el colaborador.

Evaluación de 360°: permite al líder de la organización las posibilidades de medir los desempeños del trabajador.

Programa de incentivos y reconocimientos: instrumento utilizado en la motivación del personal o equipo para la productividad.

Definir competencias: es la identificación de habilidades, particularidades, personalidad y comportamiento del personal.

Retención, sistema de retener al recurso humano en la empresa, creación del ambiente y cultura laboral adecuado.

Continuamente se ha mencionado que, en las micro empresas y empresas grandes, el personal de talento humano tiene la última palabra en decidir sobre cualquier citación laboral como un modo estratégico para los empleados con objetivos altos (Santos 2010).

La capacitación que brindan y el aspecto de retener es un recurso bastante utilizado en diferentes aspectos laborales empresariales, el talento humano, los

empleados que laboran tienen una tarea importante en su función por recurso humano no los deja ir a trabajar en la competencia ya que son de mucha importancia para ellos son de gran utilidad por eso a nivel económico cobran un alto valor sustancial económicamente muy bien la empresa está feliz de tener empleados trabajadores y eficientes con gran talento para mostrar al mundo y están en la capacidad de probar nuevas cosas y arriesgarse para nuevos propósitos (Santos 2010).

Que es gestión del talento humano

En este aspecto y en diversos aspectos laborales, en el recurso humano habido varios cambios desde algún tiempo antes los recursos humanos estaban pendientes solo en casos necesarios como los contratos, nóminas y beneficios, pero hoy en día eso cambio ahora las empresas solo tienen que contratar empleados capacitados y que den la talla con su puesto laboral (Pérez 2021).

En la actualidad solo se contratan personas según tengan estatus de ese puesto y cuenten con experiencia laboral más que todo esto ayuda a puestos más importantes de este modo se brinda la capacidad y el proceso de sus cualidades y virtudes (Pérez 2021).

Los recursos humanos es un grupo que integran procesos como de organizar, diseñar, de tener una buena gestión base a un proceso una motivación para detenerlos o tenerlos con ellos para que estén elaborando para sus empresas y no para otros. Esto quiere decir que para tener un buen logro en la empresa con la ayuda de todos los empleados se hace un proceso estratégico de este modo se realiza lo profesional en el enfoque humano y se llega a tener un buen éxito en las metas (Pérez 2021).

Importancia de gestión del talento humano

Minimiza las brechas entre la competencia requerida por la empresa y la capacidad del trabajador.

Mejora continua para el logro de una mayor eficiencia y eficacia.

Fomenta la cultura de logro de objetivos empresariales mediante la productividad.

Mejora el clima y la cultura empresarial u organizacional.

Optimiza la satisfacción laboral de los trabajadores.

Disminuye la rotación del personal y aumenta la retención de personal calificado.

Objetivo de gestión del talento humano

Recursos humanos es importante en toda organización, administrativamente su única intención es tener buena comunicación laboral en sus empleados de todas las áreas todo esto se encarga con el único fin de tener un buen clima laboral con todos los empleados de la empresa (Pérez 2021).

Varias empresas en la actualidad no cuentan con un plan que le permite saber cuándo tomaran el mando cuando el gerente actual desee renunciar además cuando hay poco presupuesto los trabajadores tienen poca inversión para el proceso de la ejecución (Pérez 2021).

Por lo tanto, esto no es factible y no es para toda la vida es por un periodo corto los empleados que laboran en la empresa si no están actos para realizar un buen desempeño en su área pues tendrían que mejorarlo para dar un buen resultado el día siguiente, un recurso para esta totalidad en el aspecto laboral a un periodo de mucho tiempo tener la opción de trabajar con los mejores empleados de esta manera se podrá organizar un buen desempeño exitoso (Pérez 2021).

La capital es el inicio por el cual se empieza a laborar en una empresa ya sea pequeña o grande es un patrimonio que uno está dispuesto a poner sus ahorros y arriesgar para su futuro y tener algo propio como su propia empresa algo tuyo e innato de este modo dejaría de trabajar para otros y sería el monto de ser el jefe de su propia empresa que acaba de poner en el mercado laboral una empresa no se trabaja sola sino en equipo ahora como líder de un territorio tiene que tener la capacidad de poner contar con empleados que den la talla que el necesita para su puesto de trabajo en sus áreas indicadas (Pérez 2021).

Del mismo modo, si los trabajadores tienen conocimiento de la gestión del talento humano dentro de la organización y tienen confianza que ello ayudará a su crecimiento profesional, tendrán mayor inspiración y motivación en ascender en los niveles de su carrera, habrá mayor involucramiento, se reducirá costes de contratatos (Pérez 2021).

Por lo tanto, tener un éxito en la empresa es un trabajo en conjunto de líder y empleados es necesario también aplaudir y felicitar el trabajo de los demás de este modo el trabajador seguirá dando un buen desempeño es bueno decirles a los empleados cuando realizan una buena actitud y merecen un reconocimiento laboral en su trabajo (Pérez 2021).

3.1.2 Como retener y aumentar el talento humano en la empresa

Promover el crecimiento profesional y personal del trabajador, ajustando horarios y apostando por su formación y capacitación.

Evaluar el desempeño del trabajador, para ubicar a los mejores e incentivarlo.

Innovar el plan de retención del talento y reclutamiento de personal.

Ejecutar programas de ascenso y/o concordancia familia, con la finalidad de acrecentar el bienestar del trabajador.

En la actualidad se entiende que al desear hacer esto hay que cumplir ciertos rangos con ayuda de los recursos humanos para que de este modo estén dentro de una empresa solo ciertos empleados porque solo algunos van hacer los elegidos en el cual se espera tener éxito con ellos y que hagan un buen desempeño laboral (Rodríguez 2021).

El talento

En la totalidad uno piensa que los contratos y lo que se adquiere por talento tiene concordancia, pero las empresas con proyectos grandes a cortos plazos ven un buen visión a futuro por lo cual se dan cuenta de la diferencia que hay entre ambos. Por el momento se aclara que el proceso de contrato y la adquisición de talento tienen causas casi parecidas en lo que implica dar respuestas rápidas y una buena programación a futuro (Pérez 2021).

Ambas características pueden usarse en este ámbito, pero una es táctica y el otro es estratégica, el recurso humano en la organización puede lograr desarrollar una mejora en la programación del contrato mediante el proceso estratégico del talento humano (Pérez 2021).

Contratación y adquisición de talento

El contrato tiene como prioridad en cubrir todos los puestos de trabajos esta adquisición que requiere de talentos es un recurso estratégico que se da para tener especialistas líderes en su campo o con el transcurso del tiempo ejecutivos empresariales. Todo esto beneficia en la programación que se planifica en el talento

humano del mismo modo se busca opciones que requieren para el tipo de perfil con aptitudes positivas y con ciertas habilidades que requieren como transcurso del desarrollo administrativo (Pérez 2021).

3.1.3 Grandes Tendencias del talento humano

Imagen de la empresa o Employer Branding

La imagen de la empresa presenta o describe a la empresa, a través de objetivos específicos. Está dirigido, a las personas que tengan capacidades, habilidades, actitudes, potencialidades y expectativas de laborar en la empresa (Pérez 2021).

Se expresa así por una extensión de un modo antiguo del termino *branding* en lo cual se usa antiguamente en la parte de marketing esto se entiende por una consolidación de manera de ofrecer producto en el mercado esto en lo particular tiene un modo de pensar en los que consumen. En esta situación lo más importante es el inicio de tener empleados para poder contratarlos por un largo tiempo y retenerlos con ellos en sus centros de labores para siempre (Pérez 2021).

Mejora en la experiencia del trabajador

Se considera la opinión y la experiencia que tiene el empleado sobre la empresa, todo esto se puede mejorar para tener un buen propósito positivo todo esto se hace por medio de plataformas digitales como *Google My Business, Mailchimp, Evernote*, etc (Pérez 2021).

Todo esto pertenece a un solo enfoque del Employer Branding, mediante esto aparecen novedades: El Employee Journey Map esto es un instrumento para realizar evaluaciones para reconocer planteamientos y dar soluciones respectivas todo esto

se realiza mediante el proceso de ejecución de encuestas anónimas y entrevistas a cada persona (Pérez 2021).

Big data aplicado a los RRHH

Hoy en día es suma importancia que los datos que sean requeridos para la base de información se puedan poner en un sinnúmero de áreas y en el aspecto del recurso humano no se queda atrás. Big data es una aplicación que tiene una gama grande de datos proporcionados y otros no son tan establecidos lo cual son los mismos que dan utilidad de distintos modos por los centros laborales (Pérez 2021).

Asiste a la indagación de personas con talento, en concordancia a los requerimientos que tiene la gerencia general.

Es el respaldo en la personalidad y desarrollo del colaborador, de la forma que se integra a la organización.

Proporciona al trabajador el acceso de informaciones profesionales destacadas.

Fortalece el uso de informaciones en tiempo real, sobre las repercusiones, motivaciones y satisfacciones de los trabajadores en su puesto laboral.

La gratificación y trabajo en equipo

Todo esto se trabaja para una nueva renovación para poder formar de modo interactivo propuesto para el proceso de la consolidación de las aptitudes de trabajar en grupo, permite a los demás de tener un método exitoso de gratificación para esto se capacita sus habilidades de laborales. *Mindset, Soft, Skills y Processes* (Pérez 2021).

A los colaboradores se les muestra contextos críticos típicos, sobre la realidad laboral del equipo, como: faltas del trabajador, aplazamientos, informalidad presupuestaria, etc. Para motivar la razón, deliberación y balance del desempeño (Pérez 2021).

Linkedin (red social profesional)

La empresa Glassdoor especializada en redes sociales elaboró el ranking de las 100 sobresalientes en el contexto laboral en el 2020 por lo cual LinkedIn está en el puesto 12. Esto es una plataforma digital en el cual se ejecuta actividades desde el año 2002 por el mismo modo te ayuda a gestionar a personas profesionales y tener mejores contactos para relacionarte con los demás esto te sirve como apoyo para cumplir tus propósitos en tu campo profesional (Pérez 2021).

Google (buscador más utilizado en el mundo)

La plataforma se creó en el año de 1998 en California es el buscador que se usa con más frecuencia a nivel mundial por lo cual es necesario en su respectiva búsqueda que se creó por Sergey Brin y Larry Page (Pérez 2021).

Con google se trabaja mediante una selección precisa y concreta en el cual debe completar como modelo de la gestión, todo esto se organiza mediante el trabajo de empleados y es permitido en los casos momentos de ocio. Todo trabajo laboral del personal de la empresa se da con un propósito de profesional que tienen cada uno de ellos mientras que sea necesario dar buenos resultados y sean eficaz los empleados tendrán buenas propuestas laborales (Pérez 2021).

Twitter (red social y servicio microblogging)

Se creó en Estados Unidos – San Francisco (2006) constituyéndose en una red social excelente con asistencia microblogging, consistente en una combinación de contenidos y mensajes al instante (Pérez 2021).

Esta red social para la retención de los sobresalientes talentos, se caracteriza por costear retribuciones a sus trabajadores, en la que se incluye bonificación, comisión y otros. Al mismo tiempo, de un excelente trato flexible y emocional laboralmente (Pérez 2021).

En tal sentido los empleados están involucrados y confieren su contingencia a la organización tecnológica, para ubicarla entre la más excelente red social (Pérez 2021).

3.2 Nuevas Tecnologías

La nueva tecnología actualmente se usa para este trabajo de estudio son plataformas tecnológicas que el sistema requiere como la telecomunicación, las cámaras, escáner, digitales y las redes sociales todo esto es mediante la red del internet, todo tipo de tecnología ayudado bastante a la sociedad para que de este modo contactarnos y comunicarnos unos a otros (Pérez 2005).

Las progresivas invasiones de las Tics en la moderna sociedad han llevado a la administración educativa a reflexionar la relevancia del conocimiento, utilización de las mencionadas tecnologías a la institución educativa. De igual manera, las Tics está interviniendo trastornando el principio sobre las comunicaciones en el tiempo, se puede deducir que su consecuencia afecta a toda la estructura social, entre la que se destaca la educación (Pérez 2005).

Las nuevas tecnologías son parte de una función tecnológica que se está dando con el tiempo en un dado ejemplo industrial y social como de modo económico universal esto quiere decir que es un grupo tecnológico reciente que está en proceso de integrar al grupo tecnológico (Llamas 2022).

3.2 Principales Tecnologías

3.2.1 Inteligencia artificial (IA)

Esta tecnología que se compromete a brindar razones en el desarrollo que facilitan solo hasta el origen humano. Todo esto se aplica mediante dispositivos como pulseras, tv y móviles (Llamas 2022).

Cadena de bloques: Esto ayuda a que tenga una conexión con todos los dispositivos tecnológicos de modo anónimo por lo cual se aplica como contratos inteligentes en distintas aplicaciones (Llamas 2022).

Realidad aumentada y virtual (VR)

Tener nuevas expectativas sensoriales hasta un gran exponente de modo natural es uno de los aspectos inmensos del servicio digital (Llamas 2022).

Así pues, aunque se dan multitud de tecnologías que pueden ir ganando peso e ir desplazando e incluso combinarse con las expuestas, lo que caracteriza a las ya explicadas es su carácter multidisciplinar. Es decir, su uso potencial en distintos sectores y áreas de empresa (Llamas 2022).

A nivel social

Se está brindando a corto plazo una renovación desde un modelo social analógico y escaso en lo presencial que en lo digital con mejores probabilidades a distancia (Llamas 2022).

A nivel económico

La economía nunca ha estado tan desaparecida desde los procesos digitales que se recopilaron en ese tiempo todo esto es a nivel global por lo cual se encarga de eliminar las prevalencias que existe en los países con los continentes todo esto por un lugar en la línea económica de una prevalencia eficacia que regula en el medio de este modo se encarga de dar distinta información (Llamas 2022).

A nivel industrial

En la revolución industrial se cambió de un modelo rural y de descentralización poblacional y económica, a un modelo en el que la riqueza se empezó a concentrar en las grandes ciudades. En este aspecto, con la revolución digital, existe la posibilidad no precisamente de revertir este aspecto, pero sí de que una urbe de menor rango pueda ser una opción gracias a las ventajas que suponen los avances digitales. Por ello, a nivel industrial, puede suponer el fin de tener a las ciudades como única opción de vivir cerca del lugar de trabajo (Llamas 2022).

En la parte de la tecnología hasta la actualidad en una parte del proceso ya sea de modo económico o social además con toda esta situación que se está viviendo con la tecnología genera varios recelos todo esto se da en un proceso de un futuro a largo tiempo y como respuesta afectaría a la parte económica y a la población, pero

también estas nuevas tecnologías ayudarían bastante al proceso económico que tanta falta lo hace (Canals y Carreras 2020).

La IA se ha desarrollado considerablemente desde su origen en los años cincuenta, en el noventa fue notable su acrecentamiento, pero el genuino desarrollo del estudio de diferentes técnicas de IA se realizó a inicio del 2000, diez años después comenzó a desarrollarse las patentes asociadas (Canals y Carreras 2020).

3.2.2 Efecto en la economía

Se entiende como la parte fundamental del progreso del proceso y por lo consiguiente el aumento económico. Por lo que el desarrollo tecnológico también se da una ruptura económica, hace más de una década la palabra desempleo tecnológico se entiende a la situación de los empleados que trabajan con tecnología, pero el proceso de los nuevos creadores tecnológicos crece las cosas de producción por lo que existe nuevas oportunidades de empleos (Canals y Carreras 2020).

En esta situación a nivel mundial donde existen maquinas no solo hacen sino también razonan por lo que se inicia a tener que aprender las opciones de automatizar los empleos para que crezcan en un periodo máximo (Canals y Carreras 2020).

Desempleo tecnológico

Todo esto se investiga desde años atrás sirve para la actualidad de hoy en día por lo que algunos piensan que las maquinas los podría sustituir, pero en si tiene algo de verdad podrían ser reemplazados en un futuro a lo largo del tiempo por lo cual habría muchos desempleados y personas que se queden sin trabajos lo cual existiría un caos a nivel global la cantidad de puestos de trabajos estarían perjudicados porque

se cambiarían por la automatización, pero esto solo sería una reducción del 9% (Canals y Carreras 2020).

Productividad

A diferencia de la renovación se tiene la complementación. Existe centros laborales en que las automatizaciones complementan al colaborador. El crecimiento de la producción profesional en la IA a mediano plazo. Se discutiría del ritmo de desarrollo económico completo que duplicaría al actual en la década próxima, debido al aumento de la producción hasta un 40% todo esto pactaría mediante el uso de nuevo modo tecnológico que se acoplaría al modo laboral y al crecimiento de aumento que existiría en su eficacia (Canals y Carreras 2020).

Nuevos productos – nuevos empleos

También se está pensando darle un cambio y renovar los bienes y servicios que se están dando como de este modo renovaciones que salen en el mercado productivo todo esto se produce porque se vincula a las nuevas empresas que se están brindando gracias a la tecnología todo esto se ve como un futuro de productividad que ayuda a la parte económica (Canals y Carreras 2020).

La tecnología digital ayuda a la parte económica de la red por lo que se brindaría nuevas apariciones y habría ciertos roles negativos en la competencia por lo que se debe equilibrar para el bien y la tranquilidad del quien consume y equilibra y debe tener una mejor relación en el ámbito fiscal (Canals y Carreras 2020).

Por lo tanto, la tecnología es de suma importancia para nuestra vivencia ya sea económica o social con una potencia autentica por lo cual se aclara que una empresa

preparada que trabaje con lo tecnológico ayude siempre a los demás (Canals y Carrera 2020).

A lo que se tiene que acostumbrar en el contexto laboral es el cambio. El avance tecnológico en estos años nos permitido desarrollarnos vertiginosamente y solo aquellos que logren ajustarse al cambio conseguirán mantenerse en el contexto productivo cada día con más competitividad (Rodríguez 2018).

La nube

La nube como tecnología simplifica el proceso laboral; proporciona seguridad y flexibilidad, porque admite la realización periódica de copias y la recuperación de informaciones en situaciones de pérdidas. Asimismo, su ventaja es de acceder a las carpetas de datos de cualquier sitio (Rodríguez 2018).

Big data

El Big data es el trabajo del siglo mediante los procesos de digitalización en la que nos encontramos. Está conformado por la cantidad de información que se cuenta en el presente, de mucha utilidad en los contextos organizacionales y empresariales (Rodríguez 2018)

3.2.3 Tecnología inalámbrica

Con esta tecnología, el trabajador puede enlazarse del lugar en que se encuentre, cualquier contexto en el que se ubique puede desempeñarse en sus funciones y acrecentar su producción. Asimismo, la utilización de esta tecnología favorece para tener comunicación con las personas ya sea de su trabajo o entorno familiar o social todo esto va de la mano con la empresa y tecnología por lo que se

inventa un proceso tecnológico sin claves ni cuestiones todo para ayudar a tener mejor desempeño laboral (Rodríguez 2018).

Tecnología en video

De acuerdo a la investigación de Cisco, el video representa en el 2021 el 70% del internet español, lo que hoy nos demuestra su importancia y su futuro, la utilización en la entrevista y comunicación (Rodríguez 2018).

Esta tecnología ha minimizado las necesidades de contar con personal laborando en el contexto, e incluso, revoluciona la entrevista laboral. No es obligatorio ver al postulante físicamente, el perfil puede ser seleccionado por medio de Skype (Rodríguez 2018).

Realidad virtual y realidad aumentada

Qué diferencia hay en ambos pues la realidad aumentada tiene por usar objetos y elementos que usan en el día a día esto quiere decir que la tecnología permite sustituir las cosas virtuales sobre el contexto quiere decir artificialmente se tiene en un campo de cosas reales encima de lo artificial desde un objetivo modo empresa se tiene la opción de acceder tanto de manera sensorial y emocional del cerebro (Rodríguez 2018).

3.2.4 Las tecnologías como afectan

La virtualidad se encuentra en conferencias, seminarios o cursos en vídeo donde el ponente lleva a cabo la actividad comunicativa en un auditorio sin necesidad de su presencia física (Rodríguez 2018)

Esta Realidad Aumentada tienen mayor impacto en el sector de la industria, en el cual los procesos y competencias se superponen en el contexto del trabajo; el avance tecnológico tiene efecto innovador en el centro laboral con la finalidad de optimizar los procedimientos, recursos, producción y funcional (Rodríguez 2018)

Conocer cómo afecta y en qué proporción es dificultoso, pero, sí conocemos que el avance tecnológico ha llegado para quedarse como lo afirma The Future of Work en su última investigación, sobre cómo afecta la robótica, Inteligencia Artificial, y la automatización en los centros laborales a futuro, tendremos que adecuarnos a dicha tecnología (Rodríguez 2018)

Lo pensamos, lo aplicamos la virtualidad no vino de paso ni para un momento sino para quedarse en nuestras vidas para siempre todos estos aparatos tecnológicos nos servirán en un periodo no tan lejano en el momento menos esperado usaremos cualquier tipo de móvil para comunicarnos y ayudarnos de ese modo con la tecnología (Rodríguez 2018).

Beneficios de las nuevas tecnologías

La nueva tecnología está transfigurando la productividad y gestión de las producciones, trastocando íntegramente el concepto de tiempo y eficiencia. La nueva tecnología transforma el día a día del individuo y crea probabilidades jamás imaginada, la empresa también se beneficia considerando la tecnología digital simple, como hoja de cálculo y softwares de controles tecnológicos más sofisticados, como la nube, la inteligencia artificial, internet, robotización, impresora 3D, los cuales transforma la productividad (Arbache 2019)

En América Latina, la producción está detenida y levemente llama la atención de los países desarrollados, y los índices de competencia es regresivo en este tiempo.

Es una realidad, la tecnología digital puede impactar en el incremento productivo del trabajador, en racionalizar la utilización del recurso y al ingreso empresarial en el mercado internacional (Arbache 2019).

Debido a su importancia, se debe considerar el límite de la nueva tecnología debido a la digitalización, que representa el impacto de la masificación de acceso, a la digitalización estandarizada y a la competencia. Por otro lado, algunas empresas acceden a determinadas tecnologías. Cuando el acceso y la utilización de tecnologías se dispersan, los impactos disminuyen, en todo caso desaparecen (Arbache 2019).

Asimismo, se está estudiando el uso de commodities digitales para tener menor impacto positivo. Por otro lado, al elevar los niveles de producción, la tecnología no es capaz de controlar el incremento de competitividad (Arbache 2019).

Aparte de los ingresos que genera, la tecnología diversifica económicamente la actividad industrial, además, facilita el acceso y fomenta la utilización de tecnologías modernas (Arbache 2019).

La tecnología en la pandemia

En el año 2020 hubo un incremento de utilización de instrumentos tecnológicos que fue creciendo del 70% al 300% según las encuestas. Hubo un aumento exponencial en aplicaciones como e-commerce y los pagos por medio virtual como comprar comida, medicina para atención remota ya sea de salud o teletrabajo o trabajar desde casa (Caillaux 2020).

En el Perú se vio obligado a tener mejores conexiones desde su domicilio para obtener buenos servicios en su educación virtual y también en sus juegos recreativos como en las empresas que acceden para atención al público estos aparatos

tecnológicos ayudan mucho para saber los síntomas de esta nueva enfermedad el COVID-19 (Caillaux 2020).

Por lo tanto, se empleó más cosas para mejorar las aplicaciones para este tipo de soporte y mucho más para continuar con la visibilidad en el envío de los productos y también controlar el stock todo el mundo se recopiló y adecuó al mundo de los aparatos tecnológicos como celular, tabletas y laptops de este modo se evita tener personas en los establecimientos y menos contacto con las personas que están a su entorno (Caillaux 2020).

Entorno laboral

La alternativa del teletrabajo aparece en la empresa, por las necesidades de nuevos modelos laborales descentralizados, distribuidos y digitalizados; lo cual involucró la ausencia física de trabajadores e infraestructura, adoptando la nueva tecnología en la continuación de la empresa, mejorando la experiencia (Caillaux 2020).

El *big data* contribuyó en la mejora métodos nuevos para recolectar información que ayuda a las organizaciones a tener conocimiento de la necesidad del consumidor (Caillaux 2020).

Los conflictos primordiales, destaca el acceso al internet de banda ancha, la entrega de la laptop a cambio de desktop, configurar el VPN del trabajador para el ingreso a la aplicación corporativa e instrumentos de asistencia desde el hogar. Otro inconveniente es la improvisación del contexto apropiado, habitualmente compartido en los hogares (Caillaux 2020)

Tecnología en el negocio

El Covid-19 precipitó las transformaciones digitales de los ecosistemas empresariales, acrecentándose la importancia de la *big data* y la nube. Las empresas se vieron en la necesidad del ahorro de costes, innovación, optimización de procesos y rentabilidad de la inversión en tecnología por medio de la mejora de aplicaciones: el *call centers* en el servicio de la nube, el dashboard virtual con información clave de venta y la predicción del progreso para la cadena de suministro (Caillaux 2020).

El servicio cloud fue un instrumento esencial en el trabajo remoto y disgregado del trabajador en la utilización de informaciones internas de las organizaciones. El *big data* contribuyó a mejorar nuevas metodologías para recolectar información que ayuda a las organizaciones privadas en el conocimiento de necesidades del consumidor. Asimismo, se llevó a cabo el análisis de predicción de información sobre ubicación de celulares, para la cantidad de visitas a los centros comerciales, así como, el análisis de la comunicación en las redes sociales para la mejora de atención al cliente (Callaux 2020).

Educación a distancia

La educación recreativa de la marinera, el karate y la educación sea de nivel inicial, primaria y secundaria la tecnología tubo que salvarnos en cambiar todo de golpe y renovar los sistemas educativos por a un continuar con la educación de un modo distinto de este modo se aprendió de manera diferente (Callaux 2020).

Hubo varios modos de educación a distancia o teleeducación donde la enseñanza se realiza a tiempo actual en este momento y los docentes y alumnos están previamente juntos en el mismo momento, pero no físicamente si no a través de un aparato tecnológico (Callaux 2020).

Todo esto surgió para dar diferentes opciones en los programas en el cual se podía llevar de cualquier móvil hubo campus virtual, aulas colaborativas y sistemas de videoconferencia, pero esto solo ayudo a una parte ya que lamentablemente la otra parte de las personas con menos posibilidades económicas fueron las más afectadas (Callaux 2020).

A pesar del beneficio de los modelos modernos de la educación a distancia, en el Perú enfrentamos a la brecha digital. El servicio de aprendo en casa se da en canales de TV con utilizando el internet, el cual no está disponible para todos. El cual se observa por la constante interrupción en la trasmisión de los temas, afectando la dedicación del alumno (Callaux 2020).

La problemática que enfrenta la educación peruana es el uso de las nuevas tecnologías, destacándose las capacitaciones en el uso de instrumentos digitales, por otro parte, se observan restricciones económicas de la población, para las adquisiciones de dispositivos tecnológicos (Callaux 2020).

Observando la vulnerabilidad y riesgo de las herramientas y plataformas tecnológicas, encontramos lo referente a la seguridad de las informaciones. Otro aspecto fundamental es la desconfianza del usuario en el procesamiento de su información y su privacidad en lo personal o empresarialmente (Callaux 2020).

El ejecutivo en alianza en el sector privado se encuentra en el proceso de implementación de plataformas tecnológicas para la cobertura y mejora de los servicios a través nuevas tecnologías: sistema satelital, red celular de sistema compartida y fibra óptica (Callaux 2020).

4. Conclusiones

Recursos humanos o también llamado talento humano tiene que tener nuevas estrategias que vayan de la mano con la tecnología dejar ya lo tradicional por una modernización cambiar ya las situaciones del momento por otros mejores, la tecnología para comunicarnos de un modo diferente de este modo no se pierde la estabilidad emocional, familiar, social y laboral.

Este es un recurso que deben ser ya utilizados por las empresas para impactar así con la competencia de este modo crecerá la competencia entre ellos mismos, esto se debe a que hay una buena productividad y se comprometan con los mejores trabajadores para un buen clima laboral.

El talento humano es necesario para el triunfo de las empresas porque se viene dando que en las empresas que tienen empleados con más antigüedad en la elaboración están más aptos para su tipo de puesto esto quiere decir que hay mejores beneficios y mejor productividad en la empresa y en su competencia.

Es importante saber que al contratar un empleado tiene que tener todas las cualidades que la empresa requiere no se puede contratar a la deriva si no con mucha eficiencia y eficacia todo esto se ve mediante la entrevista y mediante la prueba de trabajo que se le solicite y de este modo se evaluara su desempeño laboral y se verá si tiene las características que la empresa pide, para tener un buen éxito en la vida laboral también hay que saber elegir a los mejores porque en una empresa solo uno no abarca sino rema grupal y si queremos que todo vaya bien pues también se debe elegir bien por ende, elegir a los mejores empleados para trabajar en la empresa y de esta manera tener un buen tributo laboral éxito y estar mejor que la competencia.

Siempre va haber mucha competitividad en este sector porque todos siempre querrán ser los mejores y no todas las empresas podrán lograr eso porque no siempre tenemos a los mejores empleados ya que todos no dan la talla, porque sucede esto pues por falta experiencia, que es lo más frecuente solo entran recomendados los que nunca en su vida han trabajado por eso para esto se debe tener una evaluación pasar por varios pasos para elegir el mejor el éxito de una empresa depende de sus trabajadores y para eso talento humano debe elegir a los mejores.

5. Aportes de la Investigación

En este trabajo de investigación se podría seguir investigando sobre cómo hacer las distintas acciones de los recursos humanos que se dan. Se logra identificar y tener el control por los negocios para llegar a tener resultados concretos con la ayuda de los recursos humanos de modo que sería tanto en las personas como en lo que se produce en lo laboral también se aplicaría en la parte financiera.

En la investigación se ve como adecuar la tecnología moderna en la actualidad todo esto es más factible cuando lo ponen en práctica que cualquier sector empresarial y ver los cambios que pueden generar, todo cambio es bueno se debe renovar cuando sea necesario no cambiar las cosas por cambiar, pero deben estar actualizados en lo que se debe a su rubro.

En esta investigación se ve como se está trabajando actualmente y para el futuro de la población aquí se informa como la tecnología vino abarca nuestras vidas y para siempre y darse cuenta que lo que se sabía o se usaba no era suficiente, sino que teníamos que más cosas y nos tocó aprender a fuerza para sobrevivir con ello actualmente en la realidad.

La investigación abarca mucha información de diversas tecnologías que realmente muchas no han sido utilizadas y hoy por hoy algunas de ellas las usamos para nuestros centros de laborales de trabajo, en este trabajo se da muchos aportes que sirven o ayudan en la vida real desde la pandemia nos hemos visto afectados a nivel mundial por muchas razones ya sea económica, social, emocional y laboral de este modo se aprendió a vivir de una manera distinta para poder sobrevivir con eso desde le damos más interés a la tecnología porque se empezó a utilizar muchas

plataformas virtuales para poder trabajar con eso y dejar de lado la presencialidad lo que esto significa que nunca esta demás de aprender cosas nuevas porque uno nunca sabe en un futuro cuando lo va a utilizar y que todo lo que se aprende en la vida es de uso necesario e importante en la actualidad.

6. Recomendaciones

Debe ver capacitaciones para el personal de la empresa para que se orienten y se actualicen en los nuevos métodos tecnológicos que se van a utilizar en su centro laboral de trabajo ya que hoy en día se está trabajando así por la pandemia que estamos viviendo en el país. Actualmente se está trabajando de manera virtual o remota ya que por protocolos no se puede trabajar presencial por eso se necesita aprender de la tecnología se necesita estar capacitados para poder aprender a vivir de un modo tecnológico en la actualidad.

Dar charlas a todos los empleados de la empresa sin excepción de uno y explicar con cada detalle cada aplicación para que sirve, como se utiliza, como se va a trabajar sacar todas las dudas e inquietudes de las personas para que puedan trabajar bien desde sus hogares con estas aplicaciones que están aprendiendo que son a través de la tecnología ya sea por medio de cualquier dispositivo móvil ya sea celular, laptop, computadora o Tablet pueden seguir manteniendo su rutina pero de un modo distinto mediante la virtualidad.

Ahora se recomienda trabajar desde sus hogares mediante un modo remoto así evitaremos contagios de esta enfermedad también se les pide apoyo en los aparatos móviles, las empresas están en la obligación de apoyar a sus empleados si requieren de una laptop o Tablet para poder seguir continuando trabajando para ellos de este modo se da facilidad para apoyar al trabajador de una manera retenerlo en nuestra empresa para que siga continuando con nosotros en sus labores.

7. Referencias bibliográficas

- Arbache. J. (2019). *Como beneficiarse de las nuevas tecnologías*. Perú.
- Caillaux. C. (2020). *Cuanto ha transformado la tecnología nuestras vidas durante la pandemia*. Perú.
- Casas J. (2019). *Soluciones digitales para la gestión de recursos humanos, en los últimos 10 años*. (Tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Lima
- Canals. C. y Carreras. O. (2020). *Las nuevas tecnologías: Que son como afectan a la economía*. Perú.
- Llamas. J. (2022). *Nuevas tecnologías*. Perú.
- Olivares R. y Santos R. (2019). *Frecuencia de digitalización en la subgerencia de recursos humanos en la municipalidad provincial de Pasco*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco.
- Pérez. F. (2021). *Que es talento humano en una empresa*. Perú.
- Pérez. M. (2005). *Nuevas tecnologías y educación*. Perú.
- Pérez. O. (2021). *Gestión del talento humano*. Perú.
- Rodríguez. L. (2021). *Gestión del talento humano y cuál es su ámbito en la aplicación*. Perú.
- Rodríguez. R. (2018). *Cinco nuevas tecnologías que cambiaran tu forma de trabajar*. Perú.
- Santos. A. (2010). *Gestión de talento humano y de conocimiento*. Perú.
- Vásconez J. (2017). *Estrategia tecnológica para la selección de personal en las pequeñas empresas textiles de la provincia de Tungurahua*. (Tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Vicente D. (2017). *Impacto de las tecnologías de la información en la productividad del establecimiento comercial minorista*. (Tesis posgrado). Universidad Complutense de Madrid. España.