

Trabajador 4.0 en la Pequeña y mediana empresa

4.0 Worker in Small and Medium Business

José Luis Alvarado - Reséndiz ^a, Mónica García - Munguía ^b, Ivette Flores - Jiménez ^c

Abstract:

The analysis of the research aims to offer a reflection on the 4.0 worker in the SME, with the use of network and multimedia technologies, highlighting the importance of being in the economy and the role played by this figure, who should be adopted to promote loyalty and avoid the loss of professionals.

Keywords:

PyMe, Worker 4.0

Resumen:

El análisis de la investigación tiene como objetivo ofrecer una reflexión sobre el trabajador 4.0 en la PyMe, con el uso de las tecnologías de redes y multimedia, destacando la importancia de éstas en la economía y el papel que desempeña esta figura, quien debe adoptarse para fomentar la lealtad y evitar la pérdida de profesionales.

Palabras Clave:

PyMe, Trabajador 4.0

Introducción

En el actual entorno global y dinámico de negocios, las empresas se enfrentan a la creciente presión por mantener su competitividad y alcanzar un crecimiento sostenible a través de la agilidad y la innovación. Las maneras tradicionales de abordar los desafíos de negocio pasan por alto un valioso recurso—los empleados. Las tecnologías Web 4.0 han despertado un enorme interés en los últimos años, como resultado, las empresas buscan distintas maneras de aprovechar estas excitantes nuevas tecnologías.

Las tecnologías de colaboración Web de las Pequeñas y medianas empresa (PyMes) permiten promover la creatividad y el pensamiento crítico de los empleados, mientras ofrecen una plataforma para capitalizar sus innovaciones y mejorar sus procesos y productos. De ahí

la importancias de contar con el trabajador 4.0 en las PyMes, quien ayuda a aprovechar de manera efectiva una fuente abundante de innovación, combinando las valiosas capacidades de Web como blogs y wikis, la colaboración online, los *mashups* empresariales, el etiquetado y las redes sociales con el poder de una aplicación comercial para desarrollar una experiencia de usuario (UX) innovadora, completa, integrada a otros servicios, basada en estándares y de próxima generación.

El trabajador 4.0 es parte de los fenómenos inscritos en la sociedad de las últimas décadas [4]. La generación Y, recibe diversas denominaciones: del siglo XXI, también conocida como la generación del milenio, la generación 2001 o la generación Why, por analogía fonética con el nombre de la letra Y en inglés y por su carácter crítico, común a la mayoría de sus integrantes. Abarca a los nacidos, aproximadamente, entre 1981 y 2000.

^a Mtro. José Luis Alvarado Reséndiz, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tlahuelilpan, Email jose_alvarado4225@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tlahuelilpan, <https://orcid.org/0000-0002-0507-3933>, Email: monicagm@uaeh.edu.mx

^c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tlahuelilpan, Email: ivette@uaeh.edu.mx

La generación Y es considerarla como el ámbito de procedencia del trabajador 4.0., formando a su vez la “empresa 4.0”, caracterizada por la preeminencia de las relaciones sociales, culturales y económicas, entendidas como conversaciones. Además, esto converge con la llegada de una comunicación abierta, sin límites y completamente descentralizada, sustentada en “redes sociales”.

Para las PyMes el reto es enfrentar el fenómeno web social al tener un valor real que se basa en crear comunidades de colaboración, co-creación o creación compartida y conexiones, que cuando se utilizan por los trabajador 4.0 de una organización puede mejorar la manera en que laboran, innovan, escuchan y llegan a sus stakeholder.

Desarrollo

El proceso de globalización de los mercados está intrínsecamente unido al de la internacionalización de la empresa. La principal característica de esta última época la constituye la rapidez e intensidad con que se está produciendo este fenómeno. La internacionalización de las actividades económicas no es un fenómeno nuevo, para los mercados financieros internacionales y el local, este año es de crecimiento incierto [1]. Las operaciones económicas se desarrollan cada vez más en un ambiente sin fronteras, y los mercados laborales no han sido la excepción, en donde la producción, la tecnología y la comercialización están vinculadas en cadenas de valor agregado integradas mundialmente.

Actualmente los mercados laborales globales son menos flexibles de lo que fueron alguna vez; se recuperan más lentamente y producen una desigualdad creciente. Los sistemas para alinear la oferta y la demanda laborales ya no funcionan como antes. El resultado es una escasez de talento generalizada a pesar de un alto nivel de desempleo. Las PyMes no escapan a las problemáticas del mercado laboral, porque al analizar la estructura económica de México, se encuentra la coexistencia de empresas, es decir que de ello se puede inferir que la dimensión de una empresa está caracterizadas por diferentes actividades en la producción. Buscando en la estructura económica de México, se encuentran sectores más dinámicos que otros, siempre se hallaran empresas pequeñas, medianas y grandes, que contribuyen a un desarrollo sustentable en México, una pieza clave de la actividad empresarial son las pequeñas empresas, núcleo de la creación de empresas y que desempeñan un papel vital y clave activando la competencia a través de la economía [5].

El mercado laboral en PyMes se ve entorpecido por la falta de liquidez del talento y una inversión limitada, mientras que los modelos de trabajo tradicionales compiten con

alternativas nuevas, más adaptables. Los empleadores, desafiados por la globalización, una baja productividad, la presión salarial y la escasez de talento no están invirtiendo en las personas como lo hacían anteriormente. Han pasado de un papel tradicional de ser constructores de talento a ser consumidores de trabajo. Todavía no han encontrado dónde invertir para adquirir y desarrollar las habilidades más especializadas que necesitan para este nuevo entorno de negocios.

Las PyMes con una baja productividad pierden posicionamiento aceleradamente frente a sus competidores, debido a que la mayoría de las valuaciones de las acciones del mercado bursátil son impulsadas por productos de propiedad intelectual y servicios, en lugar de bienes físicos o de capital. Lo que ocasiona esta brecha en el problema se relaciona a las estrategias de capital humano la forma en que los negocios organizan, gestionan, desarrollan y alinean a los profesionales en el trabajo [2].

Los trabajos y las habilidades cambian, por lo que encontrar y reclutar a la gente correcta es más importante que nunca. La adquisición de talento es ahora el tercer reto más importante al que las organizaciones se enfrentan. Se requiere de talento con habilidades en el manejo de las redes sociales, analíticas y con herramientas cognitivas, proponiendo a este nuevo reto de talentos a los trabajadores 4.0 ya que será la persona que sepa aprovechar sus *soft skills* junto a las tecnologías para hacer su trabajo más eficiente, innovador y competitivo.

El trabajador 4.0 en la PyMe puede ser considerado como un administrador de la información o un gestor del conocimiento y por la naturaleza de su función, debe poseer un conjunto de características particulares. La génesis de su talento se encuentra en la diferenciación. Se presenta como el poseedor de una concepción multidimensional de su entorno, con sólidas bases para la competencia, es decir, una personalidad polifacética, sustentada en la imaginación, creatividad e innovación y la tecnología es parte de su rutina laboral. También “destaca su ingenio, basado en el error o en su fracaso, porque a pesar de sus continuos fallos, es ese camino precisamente el más atingente para aprender de manera notable” [7]. Además de su multifuncionalidad, es necesario reconocer en él una personalidad honesta, a que uno de los pilares fundamentales en su forma de entender la interrelación en los flujos de información (esta última la recibe y comparte libremente) es la confianza. El nuevo tipo de trabajador que se está buscando para ayudar a las PyMes y que triunfará en los próximos años es el trabajador 4.0, activo en las redes sociales para manipular la información en tiempo real, utilizando además la realidad aumentada, asistentes virtuales como

Siri y Alexa, sensores portátiles como FitBits serán sus herramientas en sus procesos rutinarios.

Son pocas las experiencias de las empresas que buscan incentivar este nuevo tipo de trabajador, pero se espera que próximamente sea el perfil deseado por las empresas. Pero el hecho es que sí, que el perfil del trabajador 4.0 podría ser el que prefieran empresas, especialmente las PyMes debido al marketing online, fintech y UX que cada vez está ganando más importancia así como la adaptación que hacen a las nuevas tecnologías.

Por tanto, este reto es un trabajo colaborativo de empresas y personas que buscan estar a la altura de las nuevas necesidades del momento en la revolución industrial 4.0.

El trabajador 4.0 permitirá mejorar la comunicación de la PyMe en la empresa tanto interna como externa, dando lugar al concepto de empresa 4.0, que es la que utiliza nuevas tecnologías y software, facilitando el acceso a nuevos mercados a través del vínculo con empresas maduras que permitirá incrementar la productividad con la cadenas de valor y suministros más grandes.

Conclusiones

La evolución digital no significa un recorte en su personal, ya que una empresa siempre debe apoyarse de su capital intelectual siendo éste su motor, pero sí es un reto que la PyMe genere más empleos que propicien a la adopción de los trabajadores 4.0.

En este mundo donde lo único cierto es la incertidumbre, las organizaciones deben adaptarse a un entorno más rápido y posicionarse para capitalizar más ventajas competitivas transitorias. Para que las PyMes puedan competir, el recurso humano seguirá siendo más personalizado y dirigido a poblaciones específicas. A medida que los individuos asumen más responsabilidad sobre su carrera, los empleadores se verán obligados a involucrarse en ella, a motivarlos y retenerlos, esto requerirá un enfoque diferente para la estrategia de capital humano, que asegure a las empresas contar con el talento adecuado en el momento preciso.

Dado que el talento altamente demandado impulsa el cambio hacia un mercado laboral más orientado hacia las oportunidades de desarrollo, capacitación y trayectorias de carrera claras que mejoren, el compromiso del empleado será crucial. En tanto que las industrias evolucionan rápidamente, los puestos de trabajo serán creados y desplazados dando lugar a un mercado laboral cada vez más complejo en términos de oferta y demanda, es decir, de un trabajadores 4.0 fácilmente adaptables a la actividad grupal, con conocimientos en medios sociales, inteligencia artificial, manejo de datos, etc., con rápida adaptación a las nuevas necesidades y dispuestos a asumir cambios para responder al consumidor, que hoy en día es el centro de todo.

Los trabajadores 4.0 suele llegar a las PyMes en las que la estructura suele ser del siglo pasado, los cambios son difíciles de asumir, se desconoce lo que es la digitalización, por no hablar de condiciones contractuales que son muy anteriores a la crisis económica. El hecho que posibilita la transición hacia la denominada empresa PyMe 4.0, [9] es la convergencia de tres tendencias principales:

1. La aparición de plataformas simples y libres para la expresión de opiniones, ideas y conocimiento, como son los blogs, wikis, redes sociales, etc.
2. El surgimiento de estructuras que se construyen en colaboración en lugar de ser impuestas. El ejemplo paradigmático es la Wikipedia.
3. La posibilidad de crear orden desde el caos, gracias al sistema automatización utilizando la inteligencia artificial.

Incorporar tecnología a la PyMe es mucho más que simplemente incorporar la tecnología más reciente; se trata de cambiar el modelo de negocios tradicional y aprovechar la creatividad, el intelecto y el interés de cada empleado. Para las empresas es mucho más importante comprender las tendencias de cambio en la empresa que simplemente implementar el próximo producto "novedoso" de tecnología. El trabajador 4.0 permite a las PyMes impulsar el desarrollo de nuevas ideas, aprovechar los conocimientos y el pensamiento crítico de los empleados y asegurar la sinergia de equipo para revolucionar sus actuales modelos de negocio y alcanzar el éxito duradero.

Referencias

- [1] Ayala, D. (Abril-Mayo, 2016). Su Estrategia Redunda en Crecimiento. Instituto Mexicano de Ejecutivo de Finanzas. 64-68.
- [2] Bersin J., Pelster B., Schwartz J., y Vyver B. (2017). Reescribiendo las reglas para la era digital. Tendencias Globales en Capital Humano. Pág. 2-19. Recuperado de: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/estudios/170228-DUP_Global-Tendencias-Capital-Humano_2017.pdf.
- [3] Mazza B. (2014). Estrategias de Gestión Humana 4.0: desde el employer branding a su reclutamiento y la retención. ISBN-13: 978-84-15698-74-6 / D.L.: TF-589-2014. Recuperado de: http://www.revistalatinacs.org/14SLCS/2014_actas/190_Mazza.pdf.
- [4] Medina Salgado César (2009). L generación y el surgimiento del trabajador 4.0. Gestión y estrategia. Núm. 36, Julio / Diciembre 2009. Recuperado de: gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/download/120/1.
- [5] Melgarejo Z., Vera M., y Mora E. (2014). Diferencias De Desempeño Empresarial De Pequeñas Y Medianas Empresas Clasificadas Según La Estructura De La Propiedad Del Capital, Caso Colombiano. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración y Contaduría Pública, Bogotá, Colombia. Suma De Negocios; 5 (12): Pág. 76-84. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X1470029>.

- [6] Méndez Pedraza J. A. (2015).la importancia del talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales. Universidad Militar Nueva Granada Facultad De Estudios A Distancia (FAEDIS) Programa De Administración De Empresas. Bogotá, D.C. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14145/1/LA%20IMPORTANCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LA%20CONSECUCION%20DE%20LOS%20OBJETIVOS%20ORGANIZACIONALES.pdf>.
- [7] Nordström, K. y Riddestrale J. (2000), Funky Business. El talento mueve al capital, España, Pearson/Prentice Hall.
- [8] Prising J. (2015).La Era del Potencial Humano 4.0: Fuerzas Futuras en el Mundo del Trabajo. La Encuesta de Escasez de Talento. ManpowerGroup. Recuperado de: http://www.manpowergroup.com.ar/files/00002/00380_EraPotencialHumano4.0.pdf.
- [9] Ruiz del Castillo J. C., y Luna Huertas P. (2014). La web 4.0 en el entorno empresarial: socializando a las PyMes. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación. N° 45. Julio 2014. ISSN: 1133-8482. E-ISSN: 2171-7966. Recuperado de: <http://acdc.sav.us.es/pixelbit/images/stories/p45/05.pdf>.