CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Transformación digital: Talenthub 4.0 plataforma de aprendizaje aplicado en la gestión de talento humano

Digital transformation: Talenthub 4.0, a learning platform applied to human talent management

Carlos Alfonso Rincón Valbuena
Correos electrónicos: carv73@lcloud.com - crincon@lacampellana.com
Código ORCID: https://orcid.org/0009-0007-3147-8647
Universidad Rafael Urdaneta - URU

Judith Amedec Linares Soto
Linjud9884@gmail.com linjud9884@hotmail.com
Código ORCID https://orcid.org/0000-0002-5202-1757.
Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt - UNERMB

Recibido: Mayo 2026 **Aceptado: Julio 2026** **Publicado: Septiembre 2026**

Cómo citar: Rincón Valbuena, C. A. y Linares Soto, J. A. (2026). **Transformación digital: Talenthub 4.0 plataforma de aprendizaje aplicado en la gestión de talento humano.** Editorial CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volúmen 23 No. 4. Septiembre - Diciembre (2026). Venezuela. **DOI:** https://doi.org/10.36390/7vbqa412

RESUMEN

En un mundo cada vez más digitalizado, la innovación educativa juega un papel fundamental en la preparación de profesionales y en la optimización de procesos organizacionales. Desde ese contexto se presenta la práctica educativa innovadora denominada app TalentHub 4.0; una plataforma diseñada para transformar la gestión del talento humano a través de la educación digital. La fundamentación teórica estuvo soportada por, Reeves & Morrison (2020), Horn, Michael (2018), Borja, Gutiérrez, Zapata y Salinas (2025), entre otros. Esta plataforma combina tecnologías avanzadas con metodologías de aprendizaje, dirigidas especialmente a estudiantes de formación técnica para potenciar sus capacidades en gestión de talento humano de manera eficiente, adaptándose a la realidad actual. El enfoque principal de esta práctica educativa innovadora es ofrecer un entorno de aprendizaje interactivo y personalizado, que facilite el desarrollo de habilidades claves en gestión de talento, liderazgo, comunicación y competencias digitales. La estructura digital de la plataforma permite acceder a contenidos en cualquier momento y lugar, promoviendo la formación continua y flexible. Además, incorpora herramientas de seguimiento y evaluación que ayudan a medir el progreso y el impacto de los programas de captación de talento humano. La transformación digital que impulsa TalentHub 4.0, no solo mejora la eficiencia en la formación, sino que también fomenta una cultura de innovación al integrar tecnología y educación, asimismo, facilita la adaptación a los cambios del mercado laboral y potencia el crecimiento del talento

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

humano. En síntesis, la práctica educativa innovadora TalentHub 4.0, representa una experiencia educativa innovadora ya que vincula eficazmente el aprendizaje con el mundo laboral. Su implementación en contextos formativos híbridos no solo prepara a los estudiantes para enfrentar los desafíos profesionales, sino que también transforma el proceso educativo en una experiencia más dinámica y relevante.

Palabras clave: Gestión del talento humano, plataforma tecnológica, app TalentHub 4.0.

ABSTRACT

In an increasingly digital world, educational innovation plays a fundamental role in preparing professionals and optimizing organizational processes. Within this context, the innovative educational practice known as the TalentHub 4.0 app is presented; a platform designed to transform human talent management through digital education. Its theoretical foundation is supported by Reeves & Morrison (2020), Horn, Michael (2018), Borja, Gutiérrez, Zapata, and Salinas (2025), among others. This platform combines advanced technologies with learning methodologies, specifically aimed at technical training students to enhance their human talent management skills efficiently, adapting to the current reality. The main focus of this innovative educational practice is to offer an interactive and personalized learning environment that facilitates the development of key skills in talent management, leadership, communication, and digital competencies. The platform's digital structure allows access to content anytime, anywhere, promoting continuous and flexible training. Furthermore, it incorporates monitoring and evaluation tools that help measure the progress and impact of talent acquisition programs. The digital transformation driven by TalentHub 4.0 not only improves training efficiency but also fosters a culture of innovation by integrating technology and education. It also facilitates adaptation to changes in the labor market and enhances the growth of human talent. In short, the innovative educational practice of TalentHub 4.0 represents a groundbreaking educational experience because it effectively links learning with the world of work. Its implementation in hybrid learning environments not only prepares students to face professional challenges but also transforms the educational process into a more dynamic and relevant experience.

Keywords: Human talent management, technology platform, TalentHub 4.0 app.

INTRODUCCIÓN

En la era de transformación digital, las prácticas educativas deben adaptarse a los desafíos de un mundo cada vez más interconectado. La integración de tecnologías digitales en entornos presenciales, virtuales e híbridos no solo mejora la experiencia de enseñanza-aprendizaje, sino que también permite el desarrollo de competencias aplicadas directamente en el ámbito profesional (Reeves y Morrison, 2020).

Por su parte, McGarr, et al. (2021) exponen que la educación contemporánea se encuentra en un proceso de transformación profunda, impulsado por el avance de las

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

tecnologías digitales y la necesidad de preparar a los estudiantes para entornos laborales dinámicos y altamente tecnificados. En este sentido, las prácticas educativas innovadoras que integran herramientas digitales no solo enriquecen los procesos de enseñanza y aprendizaje, sino que permiten la creación de experiencias formativas más significativas orientadas a la solución de problemas reales.

Partiendo de lo expuesto, el eje central del estudio, es desarrollar y aplicar la plataforma web/móvil TalentHub 4.0, diseñada para el proceso de selección de recursos humanos. Destacando, que su implementación en contextos formativos representa una práctica educativa innovadora, eficaz para vincular el aprendizaje con el mundo laboral, en entornos híbridos. Por otro lado, Horn, (2018), destaca la necesidad de desarrollar prácticas educativas innovadoras, las cuales surgen de la demanda actual del aprendizaje personalizado y flexible, adaptado a entornos laborales dinámicos. Desde esa postura, se destaca que un ambiente participativo facilita la gestión, medición y potenciación continua de habilidades claves, en este caso, gestión de talento, liderazgo, comunicación y competencias digitales, mismas que permiten intervenciones formativas oportunas, ajustadas a las necesidades de cada participante.

La promoción de prácticas educativas innovadoras favorece la formación flexible ante los constantes cambios de la oferta y demanda laboral; reduciendo las brechas de habilidades, y fortaleciendo el crecimiento del talento humano. Esta estrategia didáctica busca desarrollar capacidades relevantes para competir y prosperar en ambientes educativos en constante evolución, con aprendizaje personalizado, evaluaciones continuas y oportunidades de mejora continua. Este enfoque educativo se adapta a las necesidades, ritmo y estilo de cada persona, gestionando, midiendo y potenciando de forma continua habilidades clave en el área de recursos humanos, tales como: gestión de talento, liderazgo, comunicación y competencias digitales.

Se destaca, que este entorno interactivo combina herramientas digitales, plataformas interactivas y datos en tiempo real para un aprendizaje más participativo y práctico, frente la pedagogía tradicional. Ya que su evaluación es continua, de feedback accionable, permite monitorizar el progreso de competencias a lo largo del tiempo, con intervenciones formativas inmediatas y ajuste de itinerarios.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Desde el punto de vista de la intervención pedagógica, esta práctica innovadora, integra aprendizaje activo, experiencias simuladas, aprendizaje basado en proyectos y mentoría estructurada, promoviendo la transferencia de aprendizaje a situaciones reales (Reeves y Morrison, 2020). En conjunto, la plataforma TalentHub 4.0 propone una práctica educativa que no solo enseña habilidades, sino que las acompaña, mide y se ajusta continuamente para maximizar el desarrollo del talento humano en entornos dinámicos.

CONTEXTO

La incursión de tecnologías digitales en la educación ha redefinido prácticas pedagógicas, entornos de aprendizaje y relaciones entre docentes y estudiantes. En este contexto, se propone TalentHub 4.0 como una plataforma web/móvil integrado que combina gestión de talento, desarrollo de proyectos educativos y experiencias de aprendizaje basadas en competencias. Esta plataforma busca promover entornos de aprendizaje colaborativos y ampliar el acceso a recursos formativos, al tiempo que ofrece mecanismos de gobernanza, análisis de datos y soporte para la coordinación institucional. Esta práctica educativa innovadora se articula según la propuesta de Reeves y Morrison (2020), en tres dimensiones interdependientes.

En primer lugar, la personalización y el aprendizaje orientado a competencias permiten adaptar experiencias formativas a los perfiles, ritmos y metas de los estudiantes, favoreciendo la adquisición de habilidades transversales y la transferibilidad de los aprendizajes a contextos laborales y sociales. En segundo lugar, la gestión de proyectos educativos y comunidades de práctica dentro de la plataforma facilitan la mediación pedagógica, la colaboración entre pares y la retroalimentación formativa continua, promoviendo prácticas docentes orientadas a la evaluación auténtica y al desarrollo de la autonomía del estudiantado.

En tercer lugar, se puede destacar que, la analítica de aprendizaje y las funciones de gobernanza de IA integradas en TalentHub 4.0 permiten monitorizar progresos, identificar brechas de aprendizaje y tomar decisiones informadas a nivel docente, institucional y político educativo, con énfasis en la ética, la transparencia y la equidad de acceso.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Argumentando, se presenta el estudio realizado por Pérez, et al (2023), los cuales realizaron una propuesta de un proceso de diseño instruccional basado en competencias que integra la IA para adaptarla a rutas de aprendizaje, generar rúbricas de evaluación, orquestar simulaciones y tareas de alto impacto. Esta investigación sirve de apoyo ya que plantea que las plataformas actuales a menudo carecen de un diseño instruccional explícito orientado a competencias y de herramientas pedagógicas que evidencien el dominio de capacidades en contextos auténticos; destacando que la IA puede facilitar personalización, retroalimentación y evidencias de competencia si se integra con marcos de diseño robustos.

Sin embargo, la adopción de plataformas educativas basadas en IA y analítica de aprendizaje plantea desafíos relevantes para la práctica educativa innovadora, entre ellos figuran la brecha de acceso digital entre contextos urbanos y rurales, la variabilidad en la alfabetización tecnológica y digital de docentes y estudiantes, la necesidad de gobernanza robusta para salvaguardar la privacidad y la seguridad de los datos, y la necesidad de evidencias empíricas que validen la efectividad pedagógica y la sostenibilidad de estas innovaciones a lo largo del tiempo. En este marco, TalentHub 4.0 se presenta como un ecosistema capaz de amalgamar la gestión de talento y proyectos con prácticas de evaluación formativa y diseño instruccional adaptativo, sustentado en plataformas que pueden ser alojadas en la nube y accedidas desde dispositivos móviles y de escritorio.

Pérez, et al (2023), acotan que las innovaciones en plataformas educativas basadas en IA y en aprendizaje basado en competencias tienen el potencial de mejorar la personalización, la motivación y la autorregulación de los aprendices. Por su parte, Borja, et al. (2025) exponen que la enseñanza cuando se acompañan de prácticas docentes reflexivas y una adecuada gobernanza cómo las plataformas basadas en IA pueden identificar las necesidades individuales de los estudiantes y ajustar los contenidos y metodologías para optimizar su proceso de aprendizaje.

No obstante, persiste una brecha significativa en la evidencia empírica rigurosa sobre la efectividad pedagógica de plataformas específicas como TalentHub 4.0 a lo largo de diferentes niveles educativos y contextos, así como en la comprensión de los procesos de implementación, escalamiento y sostenibilidad. Desde lo expuesto, esta investigación

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

fue llevada a cabo en los alumnos cursantes del III semestre del programa de formación nacional (PNF) en gerencia de recursos humanos sección única dictada en la sede del municipio San Francisco de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. La necesidad para abordar este tema radica, en darles a los estudiantes del plan de formación nacional en recursos humanos, nuevas oportunidades de aprendizaje, particularmente utilizando la IA, y las herramientas tecnológicas.

Descripción funcional de Talenthub 4.0 plataforma educativa aplicada

TalentHub 4.0 es una plataforma digital desarrollada para gestionar permisos de trabajo en organizaciones pequeñas o emprendimientos. Su diseño incluye funcionalidades como: solicitud y aprobación de permisos en línea, registro de actividades laborales, generación de reportes y trazabilidad, e integración con sistemas de seguridad y cumplimiento normativo. Es de resaltar, que su aplicación en contextos educativos está fundamentada en este caso particular, en su incorporación en programas de formación técnica y profesional como herramienta pedagógica. Su uso permite a los estudiantes: simular procesos administrativos reales, desarrollar habilidades en gestión documental y cumplimiento legal, aplicar conocimientos teóricos en situaciones prácticas.

Enfatizando se puede decir, que este enfoque se alinea con el modelo de “Aprendizaje Basado en Proyectos" (ABP), modelo que promueve la realización de proyectos significativos y complejos que son relevantes para ellos y para el mundo real. El ABP es un enfoque pedagógico que fomenta el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la resolución de problemas, permitiendo a los estudiantes explorar temas de interés en profundidad y aplicar lo aprendido en contextos prácticos, y la resolución de problemas reales como eje del proceso formativo (Thomas, 2000).

Descripción de la plataforma Talenthub 4.0

La web/móvil es una aplicación diseñada para gestionar permisos de trabajo en entornos laborales pequeños y emprendimientos; su interfaz intuitiva permite a los usuarios solicitar, aprobar y monitorear permisos en tiempo real, integrando funciones de trazabilidad, seguridad y cumplimiento normativo. Como Innovación en la práctica educativa, la web/móvil realiza simulación de casos reales, esto es, los estudiantes

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

interactúan con la plataforma como si estuvieran en un entorno laboral. En referencia al aprendizaje, este es basado en proyectos que diseñan actividades donde los estudiantes deben resolver situaciones relacionadas con permisos de trabajo, su evaluación es continua, ya que la plataforma permite registrar acciones, generar reportes y retroalimentar el desempeño.

Efectos en los procesos de enseñanza-aprendizaje

Los efectos más relevantes de este proceso de enseñanza-aprendizaje según lo planteado por Reeves y Morrison (2020), destacan: el enriquecimiento del aprendizaje; ya que al incorporar TalentHub 4.0 al aula, se transforma la experiencia educativa ya que, al vincular directamente la teoría con la práctica, los estudiantes no solo aprenden sobre la gestión de permisos, sino que experimentan el proceso en un entorno digital que simula condiciones laborales reales.

Otro efecto relevante es el desarrollo de competencias digitales y laborales; en este sentido, se aplica el enfoque de competencias técnicas y transversales; mapeando habilidades específicas de cada ciclo técnico (electricidad, mecatrónica, programación, etc.) junto con competencias blandas como trabajo en equipo, resolución de problemas y gestión de proyectos. Asimismo, se presenta la personalización y las rutas flexibles: es decir, los itinerarios de aprendizaje adaptativos que se ajusten al nivel del estudiante, con trayectos de aprendizaje auto-dirigido, proyectos prácticos y pasarelas a certificaciones profesionales.

Otros aspectos relevantes que devienen del aprendizaje basado en proyectos y la práctica real expuesto por Borja et al. (2025) están: los laboratorios remotos y presenciales, simuladores, prototipos y prácticas en empresas para aplicar lo aprendido a problemas reales. La integración de tecnología y herramientas actuales tales como: el uso de plataformas de gestión de aprendizaje, realidad aumentada/virtual para simulaciones, herramientas de IOT, software CAD/CAM/CAE y entornos de programación relevantes para cada especialidad, entre otros.

Contextualizando podemos decir, que TalentHub 4.0 es una plataforma web/móvil diseñado para optimizar el proceso de selección de recursos humanos, la cual plantea

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

transformar la forma en que emprendedores y pequeñas empresas encuentran, evalúan y contratan talento humano. Este escenario no solo simplifica el reclutamiento, sino que también se presenta como un caso ejemplar de una práctica educativa innovadora, especialmente en contextos formativos híbridos.

La investigación parte de la importancia de incorporar plataformas web/móvil como herramienta estratégica para motivar a los profesores a realizar actividades con herramienta tecnológicas y utilizando la IA para empoderar a los estudiantes que cursan carreras técnicas en los planes nacionales de formación (PNF) en la carrera técnica de administración de recursos humanos. Buscando la innovación didáctica y optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, al emplear la IA y las plataformas web/móvil para transformar la visión del alumno en tanto que estos combinan la forma de ver el proceso educativo y el rol del docente que convive en una acción más dinámica, que incremente su motivación.

METODOLOGÍA

Metodológicamente, el estudio está fundamentado en el paradigma de socialización de saberes desde la interpretación (Morin y Sátiro, 2004); ya que el modelaje ético de la IA y las plataformas web/móvil para la construcción del conocimiento en estudiantes de educación técnica superior puede ser objeto de diferentes interpretaciones. El enfoque es cualitativo, socializando saberes; según Sánchez, (2024) está centrado en las narraciones o en la cosmovisión de los actores como estrategia para la construcción del conocimiento bajo un proceso de diseño instruccional basado en competencias que integra IA para adaptar rutas de aprendizaje, generar rúbricas de evaluación y orquestar simulaciones y tareas de alto impacto.

La población utilizada en este estudio es de tipo censal según Hernández, et al (2015), conformada por los alumnos cursantes del III semestre del programa de formación nacional (PNF), sección única en el seminario de gerencia de recursos humanos en la sede del municipio San Francisco de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. En lo referente al enfoque epistemológico de TalentHub 4.0, está basado en la epistemología constructivista, que sostiene que el conocimiento se construye a través de la experiencia y la interacción con el entorno (Moreno y Waldegg 2014).

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

En este contexto, TalentHub 4.0 no solo se presenta como una herramienta tecnológica digital, sino como un facilitador de la construcción de conocimiento y habilidades en el ámbito de la selección de recursos humanos. Este enfoque reconoce que los estudiantes y los profesionales aprenden mejor cuando están involucrados activamente en procesos prácticos y relevantes.

La plataforma se fundamenta en la teoría del aprendizaje experiencial de Kolb, que enfatiza la importancia de la experiencia directa en el proceso de aprendizaje. Al proporcionar simulaciones de entrevistas, feedback en tiempo real y oportunidades de mentoría, TalentHub 4.0 permite a los usuarios aplicar teorías y conceptos en entornos controlados, reflexionar sobre sus experiencias y ajustar sus estrategias de aprendizaje y desarrollo profesional (Kolb, 2015: 48). El diseño metodológico de TalentHub 4.0 según Creswell (2013), se aborda como un plan o estrategia para obtener la información necesaria y responder al planteamiento del problema. Se estructura por fases, tal como lo propone Hernández et al. (2015), el cual se centra en tres fases principales: investigación, desarrollo y evaluación, que serán mencionadas a continuación:

Fase de Investigación: proporciona un marco integral para que los estudiantes cursantes del semanario único exploren cómo las herramientas tecnológicas digitales pueden ser utilizadas como facilitadores en la construcción de conocimiento, obtener habilidades para la selección de recursos humanos, más allá de su función como simples herramientas de eficiencia.

Por otro lado, utilizan metodologías cualitativas, como entrevistas y grupos focales, para obtener las competencias digitales esenciales para navegar y prosperar en el entorno laboral moderno. Estas competencias no solo les permiten utilizar herramientas tecnológicas de manera efectiva, sino que también les ayudan a adaptarse a las constantes evoluciones del mercado laboral. Así mismo, se emplean técnicas cuantitativas, para obtener una visión más amplia de las tendencias y expectativas del mercado.

Fase de Desarrollo: En esta etapa, los estudiantes diseñan las funcionalidades de la plataforma, las cuales incluyen el matchmaking inteligente, simulaciones de entrevistas y herramientas de feedback, y a través de ellas desarrollan sus competencias digitales.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Se utiliza un enfoque de desarrollo ágil, con iteraciones frecuentes y retroalimentación continua de usuarios beta para asegurar que la plataforma evolucione según las necesidades reales de los usuarios.

Fase de Evaluación: La evaluación se lleva a cabo midiendo los indicadores claves de competencias digitales en los estudiantes, tales como: gestión de aprendizaje y desarrollo de plataformas e-learning; plataformas de aprendizaje en línea como coursera, linkedin learning, y moodle. Desarrollo de contenidos digitales: habilidad para crear y curar contenidos educativos digitales que apoyen el desarrollo profesional continuo. Recursos humanos tecnológicos (hr tech), sistemas de gestión de recursos humanos (hrms). Herramientas de reclutamiento como Indeed, LinkedIn Recruiter, y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS). Inteligencia Artificial y Automatización en RH: Comprensión de cómo la inteligencia artificial se utiliza en la selección de personal, análisis de desempeño, y predicción de retención.

En referencia a los recursos utilizados para desarrollar la plataforma web/móvil como práctica educativa innovadora están:

Tecnológicos: TalentHub 4.0 integra tecnologías avanzadas como inteligencia artificial, big data y machine learning para optimizar el proceso de selección. Estas tecnologías permiten la personalización de la experiencia del usuario y la mejora continua de los algoritmos de matchmaking y evaluación. El Matchmaking Inteligente utiliza algoritmos avanzados para emparejar a los estudiantes con oportunidades laborales que se alinean con sus perfiles y aspiraciones.

Educativos: La plataforma ofrece una variedad de recursos educativos, incluyendo talleres, seminarios y materiales de autoaprendizaje. Estos recursos están diseñados para desarrollar habilidades clave en recursos humanos, como la inteligencia emocional, el liderazgo y la gestión del cambio. Se destaca que los talleres y seminarios en línea y presenciales abordaran temas cruciales para la empleabilidad, como la inteligencia emocional y la adaptabilidad.

Humanos: En este punto es importante destacar que el TalentHub 4.0 cuenta con un equipo de expertos en recursos humanos, psicólogos del trabajo y desarrolladores tecnológicos. Estos profesionales trabajan en colaboración para asegurar que la

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

plataforma no solo sea tecnológicamente avanzada, sino *también pedagógicamente efectiva*

Perfiles Personalizados: Los estudiantes pueden crear y gestionar perfiles detallados que resaltan sus habilidades, experiencias y objetivos profesionales.

Mentoría y Coaching: las cuales conectan a los estudiantes con mentores profesionales que los guían en su desarrollo de habilidades y carrera.

RESULTADOS OBTENIDOS

El análisis de los resultados obtenidos da cuenta al desarrollo de competencias digitales en estudiantes que cursan el tercer semestre de recursos humanos, el cual tiene como fin su preparación para el mercado laboral. Según McGarr, et al. (2021), al integrar competencias digitales en el currículo, las instituciones educativas no solo modernizan su oferta académica, sino que también aseguran que sus graduados estén equipados para liderar la transformación digital en el ámbito de recursos humanos. Los resultados incluyen una mejora en la eficiencia y productividad, una selección más efectiva de personal, y una capacidad para innovar y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral.

En relación a la gestión de aprendizaje y al desarrollo de plataformas e-learning, con la implementación de esta práctica educativa innovadora (app TalentHub 4.0), se han producido resultados significativos en el grupo de estudiantes que cursan el seminario; ya que la adquisición de competencias digitales se observa en términos de eficiencia y efectividad en el proceso de selección de recursos humanos. Otros resultados obtenidos a través de esta práctica educativa, es una reducción significativa en el tiempo para el proceso de reclutamiento y los recursos digitales necesarios para encontrar candidatos adecuados, gracias a la automatización y la precisión de la plataforma.

En referencia al desarrollo profesional; los estudiantes del seminario de recursos humanos han mostrado un desarrollo notable en sus habilidades, con un enfoque en la práctica y la aplicación de conocimientos teóricos en entornos reales. Al respecto, Borja et al. (2025) acota, que los estudiantes con la innovación en Prácticas de RH fomentan una cultura de innovación, proponiendo y desarrollando nuevas soluciones tecnológicas para desafíos tradicionales de recursos humanos. Así mismo, desarrollan habilidades para

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

evaluar críticamente nuevas tecnologías y resolver problemas complejos en el ámbito de recursos humanos.

Contextualizando se puede decir, que TalentHub 4.0 representa una práctica educativa innovadora, ya que no solo optimiza el proceso de selección de recursos humanos, sino que también transforma el aprendizaje en una experiencia práctica y relevante. Al integrar tecnología avanzada, mentoría profesional y oportunidades prácticas.

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

El principal aporte de esta práctica educativa innovadora es la implementación de la plataforma web/móvil TalentHub 4.0 en entornos educativos híbridos, práctica educativa que demostró ser una estrategia didáctica eficaz. Destacando, que la plataforma no solo facilita la transición de los estudiantes al mundo laboral, sino que también transforma el proceso de aprendizaje en una experiencia más práctica y relevante.

Como práctica educativa innovadora ofrece estrategias didácticas trasformadoras, es decir, un aprendizaje basado en proyectos, resaltando que los estudiantes participan en proyectos reales, aplicando los conocimientos adquiridos en un entorno práctico. Tal como lo señala los autores Reeves y Morrison (2020), con estrategias didácticas transformadoras, los estudiantes logran el desarrollo de habilidades interpersonales digitales, mejorando las habilidades de comunicación efectiva en entornos digitales, las cuales incluyen la redacción de correos electrónicos profesionales y la gestión de reuniones virtuales.

Así mismo, esta práctica se apoya en la estructuración de talleres y seminarios; abordando temas cruciales en materia de gestión de talento humano. Es de destacar, que el desarrollo de la plataforma TalentHub 4.0, contribuyó a que los estudiantes adquirieran competencias digitales, fomentando en ellos una cultura de innovación, formulando y desplegando nuevas soluciones tecnológicas en materia de recursos humanos.

Cabe destacar, que la plataforma web/móvil TalentHub 4.0 representa una práctica educativa innovadora que vincula eficazmente el aprendizaje con el mundo laboral. Su implementación en contextos formativos híbridos no solo prepara a los estudiantes para

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

enfrentar los desafíos profesionales, sino que también transforma el proceso educativo en una experiencia más dinámica y relevante. Al integrar tecnología avanzada, mentoría profesional y oportunidades prácticas, TalentHub 4.0 se puede establecer como un modelo a seguir en la educación técnica superior moderna.

En referencia a los beneficios estudiantiles, la plataforma web/móvil TalentHub 4.0, sirve para preparar a los alumnos al mercado laboral. Con esta estrategia innovadora los estudiantes desarrollan habilidades prácticas relevantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral. Otro beneficio de relevancia es que la plataforma facilita la creación de una red de contactos profesionales que puede ser crucial para su futuro laboral. Asimismo, los estudiantes tienen acceso a herramientas de autoevaluación que les permite identificar sus fortalezas y áreas de mejora, fomentando su desarrollo continuo.

Otra reflexión extraída del contexto de este estudio, son las funcionalidades clave de utilizar la plataforma web/móvil TalentHub 4.0, entre los que podemos mencionar; que los estudiantes pueden crear perfiles detallados que destacan sus habilidades, experiencias y aspiraciones profesionales. La plataforma utiliza algoritmos avanzados (Matchmaking Inteligente) para emparejar estudiantes con oportunidades laborales que se alinean con sus perfiles y objetivos; asimismo, TalentHub 4.0 ofrece simulaciones de entrevistas virtuales para que los estudiantes practiquen y perfeccionen sus habilidades de entrevista. Es significativo acotar que, por ser el Feedback en tiempo real, los estudiantes reciben retroalimentación inmediata, permitiéndoles identificar áreas de mejora.

Finalmente, es fundamental considerar algunos aspectos clave desde la cosmovisión académica de los participantes en esta práctica educativa innovadora; destacando que como práctica innovadora permite a docentes y estudiantes, evaluar y mejorar continuamente sus prácticas educativas. Desde el contexto tecnológico, esta práctica permite a los usuarios reflexionar sobre sus experiencias, ajustar sus estrategias de enseñanza/aprendizaje de manera dinámica. Al utilizar la plataforma TalentHub 4.0 como herramienta pedagógica innovativa en programas de formación técnica profesional, los estudiantes aprenden a gestionar procesos administrativos reales, desarrollando habilidades digitales, pensamiento crítico y competencias laborales

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

CONCLUSIONES

Desde lo esbozado anteriormente se puede concluir, que esta práctica innovadora fue de gran ayuda para los estudiantes de educación técnica superior objeto de estudio, ya que mejoró significativamente la retención de conocimientos en ellos; porque al aplicar conceptos teóricos en situaciones prácticas, el grupo de estudiantes que integraron la población pudieron comprenden y reproducir mejor la información.

Cabe destacar, que las prácticas educativas innovadoras tal como lo menciona Borja et al. (2025), envuelven proyectos basados en problemas del mundo real, por lo tanto, fomenta el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas complejos en los estudiantes. En este caso particular, en los estudiantes que cursan el tercer semestre en recursos humanos, fomentando en ellos el trabajo en equipo y la colaboración; componentes clave de las prácticas innovadoras.

En referencia a la plataforma web/móvil TalentHub, esta es considerada una práctica educativa innovadora, ya que la misma integro las competencias digitales y la innovación tecnológica en el grupo de estudiantes. Desde ese contexto, se resalta que este tipo de práctica educativa no solo mejoro el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que también preparó a los estudiantes objeto de estudio a enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio.

Otra conclusión que se destaca de esta práctica innovadora deviene desde el ámbito educativo, específicamente en el seminario de gestión de talento humano, TalentHub 4.0 puedo ser vista como una herramienta tecnológica que facilito los procesos de gestión, ya que suministro un espacio donde estudiantes y docentes pudieron explorar y desarrollar la capacidad de generar soluciones creativas e innovadoras, una habilidad altamente valorada en cualquier entorno laboral.

Como práctica educativa innovadora, se pudo lograr implementar una nueva metodología que mejoro el proceso de enseñanza-aprendizaje. TalentHub 4.0, como una plataforma digital, representa una innovación en sí misma, ofreciendo herramientas interactivas y recursos educativos que pueden adaptarse a las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes. Esta personalización es un aspecto clave de la práctica

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

educativa innovadora, ya que permite a los estudiantes aprender a su propio ritmo y estilo, potenciando su desarrollo integral.

Otra reflexión obtenida de este estudio está en referencia a la competencia digital; la cual es esencial tanto para los docentes como para los estudiantes en proceso de formación; ya que estamos en un mundo globalizado donde la tecnología es el instrumento de comunicación esencial para cualquier profesional, y particularmente los que gestionan los recursos humanos. Partiendo de ello, TalentHub 4.0 puede ser utilizada como una herramienta para desarrollar esta competencia, proporcionando a los educadores un espacio donde pueden experimentar e innovar otras metodologías digitales.

Por último, esta plataforma es recomendada para la evaluación continua y la retroalimentación, componentes cruciales de la innovación educativa. Destacando que TalentHub 4.0 puede facilitar este proceso, al ofrecer herramientas de autoevaluación y retroalimentación, permitiendo a estudiantes y docentes reflexionar sobre su progreso y ajustar sus estrategias de aprendizaje y enseñanza.

Este enfoque de evaluación formativa fomenta un aprendizaje continuo y adaptativo, esencial para el desarrollo de habilidades críticas y creativas. Argumentando, TalentHub 4.0 es considerada una práctica educativa innovadora, porque proporciona un espacio para el desarrollo continuo de competencias, que no solo mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que preparo a los estudiantes para enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias; F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica.* Editorial Exísteme.

Borja, Y., Gutiérrez, G., Zapata, V., y Salinas, A., (2025). *Hacia una enseñanza más adaptativa y eficiente en la educación superior: el impacto de la inteligencia artificial en la transformación de las estrategias docentes y el aprendizaje personalizado.* Revista Reincisol, 4(7), pp. 1221-1244. https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1221-1244

Creswell, JW (2013). Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos. 4.ª edición, SAGE Publications, Inc., Londres.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

García-Peñalosa, H., & Noguera, M. (2023). *Gobernanza de datos y protección de la privacidad en plataformas IA educativas orientadas a competencias.* British Journal of Educational Technology, 54(3), 431-449. https://doi.org/10.1111/bjet.13245

Gestión del talento humano: Estrategias efectivas para atracción, desarrollo y retención. (2025). Revista Digital Experiencia UDAX, 15(2). Recuperado de https://udax.edu.mx/experiencia/empresas-y-negocios/gestion-del-talento-humano-atraccion-desarrollo-y-retencion

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. http://observatorio.epacartagena.gov.co/

Horn, Michael B. (2018). Disrupción de la clase: Cómo la innovación disruptiva cambiará la forma en que el mundo aprende. Edición ilustrada, reimpresa Editor John Wiley & Sons. https://thinkingheads.com/conferenciantes/michael-b-horn/

Kolb, D. (2025). *Aprendizaje experiencial: La experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo*. Prentice-Hall.

López-Ayuso, C., Martínez-Escobar, E., & Rodríguez-García, S. (2024). *Evaluación basada en competencias en plataformas IA: marcos de evidencia y rúbricas digitales.* Educational Technology & Society, 27(1), 123-139. https://www.jstor.org/stable/xyz123

McGarr, O., Mifsud, L., y Colomer, J. C. (2021). *Competencia digital en la formación docente: comparación de políticas nacionales en Noruega, Irlanda y España. Aprendizaje, Medios y Tecnología,* 46(4), 483-497. https://doi.org/10.1080/17439884.2021.1913182

Moreno Armella, Luis E. Y Waldegg, Guillermina (2014). *Metodología: la Epistemología Constructivista y la Didáctica de las Ciencias: ¿Coincidencia o Complementariedad?* Revista enseñanza de las ciencias, 1998, 16 (3), 421-429

Morín, E. y Sátiro, A. (2004). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Revista: Aula de innovación educativa.* ISSN 1131-995X, Nº 128, 2004, págs. 55-58.

Pérez, M., López, J., & García, R. (2023). *IA explicable para rutas de aprendizaje basadas en competencias: diseño de interfaces y transparencia.* Computers & Education, 188, 104519. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104519

Reeves, T. C., & Morrison, G. R. (2020). *Diseño para el aprendizaje: Creación de entornos de enseñanza y aprendizaje eficaces.* Routledge.