El aprovechamiento de los cambios tecnológicos en la administración de recursos humanos.

Todos estos cambios

que se han venido dando en los últimos años en los departamentos de Recursos Humanos, nos prepararon para los desafíos que hemos tenido que enfrentar desde marzo del 2020.

Desde los años noventa, la tecnología ha venido a trasformar a la sociedad y el entorno laboral. Esto ha obligado a las empresas a adaptarse a los cambios tecnológicos, en busca del fortalecimiento, para enfrentar los desafíos y a la competencia.

Con el avance de la tecnología, conectividad e internet, las organizaciones han logrado cambar de manera más dinámica. Ello ha llevado a los departamentos de Recursos Humanos a estar pendientes de estas circunstancias, por ser estos un área estratégica, lo que paralelamente, ha provocado reformas en sus labores, las cuales se han tenido que ir ajustando a la tecnología, con el fin de satisfacer las necesidades de la organización, de manera eficiente y eficaz.

Cuando se habla de la transformación de una organización, a causa del internet, conectividad y tecnología, en lo primero que se debe pensar es en la cultura organizacional, dada la sensibilización a los cambios digitales; en este sentido el Departamento de Recursos Humanos tiene un papel fundamental, pues es el pilar para preparar a los colaboradores frente a los cambios que enfrentarán, ya que, por más sencillos que sean, hay que familiarizarse con ellos y hacerlos atractivos para cada uno de los colaboradores y convencerlos de que estos cambios van a dar un valor agregado a sus labores; incluso, que tendrán la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.

Las empresas tuvieron que adaptarse a la situación, con el objetivo de proteger la vida de sus colaboradores y continuar brindando el

servicio a la sociedad.

Las aplicaciones tecnológicas son herramientas fundamentales en las labores propias del Departamento de Recursos Humanos, debido a que el cambio no es solamente en el ámbito organizacional, sino, también, de dicho departamento, porque aquellas aplicaciones promueven el atraer, retener y mantener al recurso humano idóneo para la organización, capacitar al personal, dar seguimiento a las labores asignadas; inclusive, a trabajar aquellos aspectos relacionados con los estudios de clima organizacional, comunicación, entre otras.

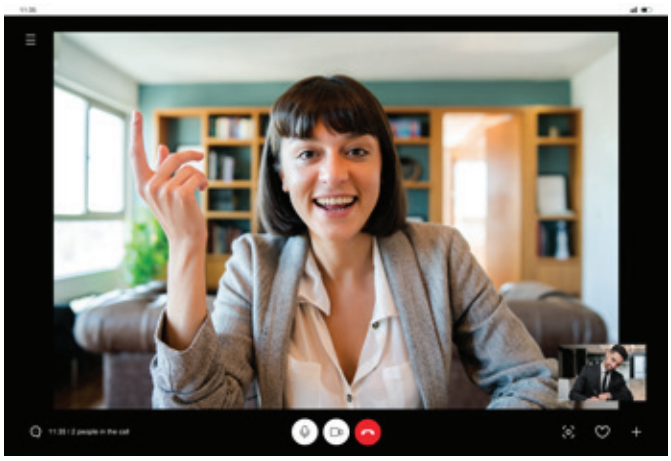
Todos estos cambios que se han venido dando en los últimos años en los departamentos de Recursos Humanos, nos prepararon para los desafíos que hemos tenido que enfrentar desde marzo del 2020, en vista de que los cambios han sido drásticos, y las empresas han enfrentado desafíos, entre los cuales se encuentran la aplicación del teletrabajo: tomando en cuenta aquellos puestos que técnicamente, se tenían catalogados que no era posible el teletrabajo (servicio al cliente), las empresas tuvieron que adaptarse a la situación, con el objetivo de proteger la vida de sus colaboradores y continuar brindando el servicio a la sociedad.

Dado lo anterior, las empresas, junto con los departamentos de Recursos Humanos, tuvieron que ir adaptando la forma de trabajo, ya que había que seguir reforzando y fortaleciendo la organización. Lo primero que hubo que trabajar fue el capacitar a los colaboradores, en cuanto a la forma de ejecutar las labores, según la metodología del teletrabajo, porque la forma de prestar el servicio cambiaba. Segundo, se adaptaron a las circunstancias las diferentes actividades de RR. HH.; por ejemplo, el proceso de reclutamiento y selección. Las empresas que no habían optado por un reclutamiento digital, tuvieron que recurrir a este, y las diferentes actividades del proceso de selección de personal se fueron ajustando para trabajarlas en línea: las distintas entrevistas comenzaron a hacerse por medio de diferentes plataformas, así como

las pruebas técnicas y psicométricas, que se han realizado en línea, considerando la conectividad a que los oferentes tuvieran acceso, como un teléfono celular o una computadora, debido a que todo oferente que reúne los requisitos para un puesto en concurso, tiene derecho a que se lo considere en todo el proceso de selección de personal.

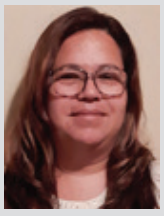
Por otra parte, las empresas debían de continuar con la preparación de sus colaboradores. asimismo, las organizaciones optaron por realizar la inducción y la capacitación de forma virtual o en línea, con el fin de que los colaboradores continuaran con su formación, en cuanto a la evaluación del desempeño. (Muchas empresas debieron adaptar la metodología a un software de acceso en línea). Otras de las actividades de suma importancia es la retroalimentación, la comunicación y el dar instrucciones de los colaboradores, las que se ha realizado de manera virtual; las empresas optaron por utilizar diferentes plataformas, las cuales han facilitado el trabajo de las organizaciones; también, se han realizado los estudios de clima organizacional, facilitando a los colaboradores un link, por medio de un correo electrónico o alguna plataforma, para que realicen la valoración correspondiente.

Se concluye que los departamentos de Recursos Humanos no detuvieron su funcionamiento, ni ninguna de sus actividades que son primordiales para otorgar a una organización el recurso humano idóneo que requieren y se siguió dando ese servicio. Se tuvo como resultado un cambio cultural, en el cual se modificó la forma de trabajo sustancialmente, evidenciando que la era digital ha facilitado el enfrentar los obstáculos. En definitiva, nos dimos cuenta de que seguimos dando un valor agregado fundamental, para que las empresas sigan creciendo y logrando sus objetivos.



La era digital ha facilitado el enfrentar los obstáculos.

En definitiva, nos dimos cuenta de que seguimos dando un valor agregado fundamental, para que las empresas sigan creciendo y logrando sus objetivos



Licda. Rebeca Segura Valverde.
Licda en Administración de Recursos Humanos y Licda. en Psicología

Cursos libres virtuales

IV BIMESTRE

Matrícula: 19 al 24 de julio.

- LESCO (niveles I, II, III, IV, V)
- Estrategias de Inclusión Educativa para alumnos en la etapa prescolar y escolar.
- Desarrollo de Habilidades Blandas.
- Técnico Virtual en Administración de Empresas.
- Diseño de Cursos Virtuales.

V BIMESTRE

Matrícula: 20 al 25 de septiembre.

- LESCO (niveles I, II, III, IV, V)
- Técnicas, Métodos y Estrategias de Lecto Escritura.
- Curso Virtual de Recreación y Discapacidad.

Somos esencial® COSTA RICA

PARA MÁS INFORMACIÓN:
Llamar al teléfono: 2591-4563, ext.: 209 • Correo electrónico: asistenciaeducacionvirtual@uca.ac.cr