



Revista Virtual Universidad Católica del Norte

ISSN: 0124-5821

editorialucn@ucn.edu.co

Fundación Universitaria Católica del Norte
Colombia

Mardones Espinosa, María Regina
Desafíos de actualización para profesionales de recursos humanos en el nuevo paradigma tecnológico
Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 72, 2024, Mayo-Agosto, pp. 1-3
Fundación Universitaria Católica del Norte
Medellín, Colombia

DOI: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n72a1>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194277606001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

Mardones Espinosa, M. R. (2024, mayo-agosto). Desafíos de actualización para profesionales de recursos humanos en el nuevo paradigma tecnológico [Editorial]. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (72), 1-3. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n72a1>

Desafíos de actualización para profesionales de recursos humanos en el nuevo paradigma tecnológico

Update challenges for human resources professionals in the new technological paradigm

María Regina Mardones Espinosa

Master en Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Jefa de carrera de Administración de personal, Universidad de Santiago de Chile

Santiago, Chile

regina.mardones@usach.cl

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3329-6376>

El avance tecnológico está cambiando de manera significativa los roles y responsabilidades en el trabajo ¿Cómo podremos equilibrar la eficiencia tecnológica con la necesidad humana de tener un trabajo significativo y satisfactorio? La gestión de personas se ve desafiada por el nuevo paradigma que emerge con la velocidad del avance tecnológico, el cual exige a las organizaciones adaptarse y ajustar las estrategias de personas para optimizar el talento y la productividad. Los expertos en gestión de recursos humanos deben modificar sus tácticas y procedimientos en esta era para mantenerse al día con el rápido ritmo de las mejoras tecnológicas (Sharma, 2018).

Los líderes del área deben garantizar que los trabajadores logren desarrollar las habilidades para el entorno tecnológico y, al mismo tiempo, mantener la motivación y el bienestar psicológico de las personas (Rawat, 2023).

La primera estrategia para enfrentar el arrasador desarrollo tecnológico es invertir en educación y capacitación; de esta forma, las organizaciones dispuestas a ello y a priorizar el desarrollo de habilidades podrán aprovechar las nuevas tecnologías y seguir siendo competitivas. Es una inversión en los aspectos técnicos y en las habilidades blandas, como la creatividad y la adaptabilidad, y para que esto ocurra los profesionales de recursos humanos (RRHH) deben haber

hecho su propio proceso de actualización en tecnología, de manera que sean capaces de anticipar y proyectar las necesidades en los trabajadores.

En este escenario los desafíos éticos también tienen su lugar, porque a medida que herramientas como la analítica de personas y la inteligencia artificial (IA) se integran en el día a día, surgen cuestiones éticas como la privacidad de los datos y el consentimiento en el uso, no solo por el cumplimiento legal, sino porque es el área de personas quien debe velar por valores como la confianza y la integridad en una organización.

Finalmente, los avances tecnológicos ya están en marcha, y las organizaciones ya están en la búsqueda de profesionales listos para enfrentar los desafíos; por ello, surgen las preguntas: ¿cómo logran los profesionales de recursos humanos actualizarse tecnológicamente y adaptarse a los cambios para liderar dichos avances en las personas que componen las organizaciones?, ¿cómo se preparan las universidades para adelantarse en la actualización del currículo de profesionales de RRHH?, ¿tienen los profesionales de RRHH la formación suficiente para abordar los desafíos éticos?

Métodos no tradicionales de educación, currículos cargados de programación, IA y uso de software se abren paso en las mallas curriculares más tradicionales de profesionales de RRHH, al mismo tiempo que conviven con las funciones de tácticas y los modelos de innovación.

Referencias

- Sharma, A. (2018). Challenges for Human Resource Management in the Era of Dynamically Changing Technology: A Quantitative Investigation [Desafíos para la gestión de recursos humanos en la era de la tecnología que cambia dinámicamente: una investigación cuantitativa]. *Psychology and Education*, 55(1), 478-485.
<https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.59>
- Rawat, C. (2023). Review of the data and implications for the human resource function about the effect of developing technology on the workplace [Revisión de los datos y las implicaciones para la función de recursos humanos sobre el efecto del desarrollo de

tecnología en el lugar de trabajo]. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(3). <https://www.ijfmr.com/papers/2023/3/3261.pdf>