

## Desafíos del departamento de recursos humanos frente al COVID-19 caso de estudio profesores de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Simón Bolívar

### Challenges for human resources departments in the face of COVID-19: case study of professors in the industrial engineering program at Universidad Simón Bolívar.

M. Estrada\*, J. Miranda\*, M. Oliveros\*, C. Rangel\*, & J. Sarmiento\*  
Mairym.estrada\*, Jmiranda15\*, Milena.oliveiros\*, Carlos.rangel\*, & Janer.sarmiento\*  
@unisimon.edu.co - @unisimonbolivar.edu.co

\*Profesor investigador del grupo\*  
Ingrith dayana rodríguez gutiérrez  
Irodriguez34@unisimonbolivar.edu.co

Universidad Simón Bolívar - Barranquilla-Colombia.

<b>Resumen</b>	El objetivo de este artículo es presentar un análisis donde se busca profundizar en la forma en que el departamento de recursos humanos influye en el proceso de formación brindado por docentes de la Universidad Simón Bolívar para seguir laborando en tiempos de pandemia. Se busca identificar las primeras acciones lideradas en la Universidad y las acciones posteriores que han ido implementando en la particularidad, el presente estudio se centra en los docentes de la facultad de ingeniería industrial. Entre las consecuencias producidas por el COVID-19, se destacan los cambios surtidos en el sector educativo, las cuales ha implicado transformaciones adicionales tanto por docentes como en las Instituciones de Educación Superior con la virtualización del proceso de formación, las cuales no siempre eran clases magistrales sino en su mayoría con componentes teórico-prácticos.
<b>Palabras clave:</b>	Covid-19, departamento de recursos humanos, educación, tecnología, formación, educación superior
<b>Abstract</b>	The objective of this article is to present an analysis which seeks to deepen the way in which the human resources department influences the training process provided by teachers of the Universidad Simón Bolívar to continue working in times of pandemic. It seeks to identify the first actions led at the University and the subsequent actions that have been implemented in the particularity, this study focuses on teachers of the faculty of industrial engineering. Among the consequences produced by COVID-19, the transformations in the educational sector stand out, which have implied additional transformations both by teachers and in the Higher Education Institutions with the virtualization of the training process, which were not always master classes but mostly with theoretical-practical components.
<b>Keywords:</b>	Covid-19, human resources department, education, technology, university

## I. INTRODUCCIÓN.

Para poder enmarcar la gestión del departamento de recursos humanos es necesario contar con un conocimiento básico sobre el lugar de trabajo y sus principales formas de gestión, en el caso puntual de esta investigación se aplicará a la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Simón Bolívar y las principales funciones que se dan en ella. La universidad para poder conseguir sus objetivos considera necesario contar con una estructura en la que delimite la distribución de las funciones que se llevan a cabo y la forma de relacionarse entre las distintas áreas que la conforman. En un momento como el actual los procesos de formación constituyen procesos complejos integrados por metodologías y estrategias pedagógicas necesarias para tal fin, en este sentido, la flexibilidad y la apropiación de la tecnologías pueden entenderse como un apoyo para impulsar las actividades pedagógicas, sin embargo, dado el contexto actual debido a la emergencia sanitaria por el COVID-19 las herramientas que eran consideradas como alternativas y de apoyo se convirtieron en únicas opciones para dar continuidad al proceso de formación al tiempo que ha significado grandes desafíos tanto para estudiantes como docentes quienes han necesitado transformar sus procesos de enseñanza-aprendizaje con una alta incertidumbre a nivel económico, social y de salud. Por lo tanto, algunas de las funciones de los docentes, las cuales son de carácter profesional implican la realización directa y de forma sistemática de enseñanza – aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la

evaluación de los mismos procesos de formación, al igual que actividades de investigación y extensión social dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. En este sentido, es importante resaltar que los docentes además de las actividades de formación también apoyan en las asignaciones académicas, comprende actividades dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas con el proceso educativo.

Considerando que el concepto de Dirección de RRHH “es el conjunto de políticas y medidas organizativas, planteadas para: conseguir la estructura humana adecuada a las tareas y propósitos organizativos; así como para dotar en todo el momento a las personas que la componen de las capacidades necesarias, y de los alicientes que provoquen el interés máximo por la organización, sus objetivos y las tareas” [2], autor considera que el concepto de Gestión de RRHH como “el conjunto de actividades y medidas concretas, adoptadas por los directivos de determinadas funciones dentro del departamento de recursos humanos, y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes, satisfacción, etc. De una persona, o un grupo reducido de personas, dentro de la organización”. Según estos dos conceptos, se abren dos formas de entender a la Dirección de RRHH, una manera más técnica y otra más estratégica: – El enfoque técnico sería el más tradicional en el que las organizaciones buscan la

aprobación de sus actividades en la sociedad. Sus prácticas están más vinculadas a los procesos de selección y reclutamiento, entrenamiento del personal, administración compensación y medidas de resultado. – El enfoque basado en las estrategias es más actual y se basa en garantizar las distintas prácticas dentro de la organización tanto horizontales como verticales. Sus prácticas están basadas en el trabajo en equipos, la flexibilidad dentro de la organización, las prácticas de mejora de la calidad y el desarrollo de los talentos dentro de dicha. Esta práctica en la actualidad lleva a que las organizaciones no tengan implantadas unas bases y a la hora de llevarla a cabo, sea más complicado el encontrar especialistas para su aplicación.

Si bien, todo lo anteriormente mencionado reconocen los esfuerzos liderados en la organización por parte del

departamento objeto de estudio, es también importante entender el contexto y los cambios que han tenido que liderar para continuar trabajando en su gestión, en este sentido, el año 2020 y la emergencia sanitaria sufrida a nivel mundial ha impactado especialmente los procesos de formación en sus distintos niveles de formación, por ha marcado un sin numero de desafíos para continuar apoyando y gestionando los Recursos Humanos. Igualmente importante los tiempos de acción no han sido de gran holgura para una planeación y repensar sus acciones, sino que han tenido que responder y crear estrategias de forma rápida debido a la demanda de actividades y necesidades que tienen los estudiantes como usuarios finales del proceso de formación.

## JUSTIFICACION.

Desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) decreta el estado de emergencia sanitaria debido a la pandemia del COVID-19 se ha convertido en un objeto de máxima preocupación a nivel global debido a la necesidad de transformar todas las acciones conocidas en una normalidad a pasar a una virtualidad en todas las actividades. Más allá de agregar aún más incertidumbre al futuro de la economía mundial, el trabajo, los viajes de negocios, la sostenibilidad de las empresas y por consiguiente los empleos se está viendo comprometidos. Como es lógico, la paralización que está sufriendo el mundo ante el cierre de oficinas y fronteras incide en la economía y en el mundo laboral, requiriendo la obligatoriedad en la implementación de nuevas estrategias y acciones para poder continuar con el cumplimiento de funciones tales como los protocolos de bioseguridad y nuevas medidas para mantener el distanciamiento social y la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, sectores como la educación son los que más tiempo y acciones demanda para su reactivación, por lo que el teletrabajo, el cierre de oficinas, la prohibición o limitaciones en el desplazamiento, controles médicos, entre otras medidas, son cada vez más comunes en múltiples espacios del diario vivir.

Por su parte, la administración del departamento de recursos humanos se caracteriza por ser un área extremadamente

sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual existe alta dependencia de la cultura presente en cada organización y los procesos de adopción de nuevas culturas o dinámicas requieren de acciones claras implementadas de forma integral en la organización [3]. Asimismo, se hablan de características del contexto ambiental, del giro de la organización, de las características internas, de sus funciones y procesos y de un sinnúmero de otras variables importantes. En una época llena de incertidumbre, restricciones, problemas, amenazas y dificultades de toda índole, en la que se acentúa la inflación, la recesión y el desempleo, la administración de recursos organizacionales se hace cada vez más compleja y desafiante [1]. Especialmente la Dirección de Recursos Humanos, donde la reducción de gastos parece ser más fácil y de efectos más inmediatos y visibles desde el punto de vista estrictamente financiero; a muchos administradores les ha tocado realizar recortes y reducciones de costos por medio recortes de nómina o de los beneficios otorgados a los empleados.

[2] La crisis del coronavirus está suponiendo un reto para los entornos de trabajo nivel mundial: no sólo por la incertidumbre ante una enfermedad de la que todavía se desconoce el alcance real que tendrá, sino por la repercusión que puede tener en la economía de los países más afectados. En el proceso de formación se puede diferenciar y entender los niveles de complejidad que se puede llegar a trabajar de un

método diferente porque no es nada fácil enseñar a cientos de alumnos para su vida como profesional, se debe dar crédito debido al cambio abismal y sobretodo, el valor que los docentes le proporcionan a los alumnos sin importar que estén del otro lado de una pantalla. Los jóvenes por su deseo de indagación, en la actualidad son ciudadanos digitales, que conocen el uso de muchas plataformas de comunicación. Es por ello por lo que, aunque el proceso de virtualización para los jóvenes ha sido mucho más sencillo, el proceso de preparación y realización de las clases virtuales para los docentes demanda de mucho más tiempo y esfuerzo; al igual que mantener la atención y participación de los estudiantes durante el proceso de formación.

En esta vía, la Universidad Simón Bolívar, específicamente a facultad de ingeniería industrial esta llamada a apoyar en todos los aspectos para que los docentes tengan un mejor crecimiento personal y como profesional para que puedan brindar un mejor rendimiento a los estudiantes. En definitiva,

los nuevos procesos virtuales invitan a pensar, entender, y sobretodo comprender que no podemos ser indiferentes a lo que vivimos como personas, sabemos que nadie se esperaba esto, pero debemos ser fuertes y enfrentar los problemas que afrontamos como civilización. Por lo que el apoyo en la formación no debe ser la única herramienta para incentivar a los estudiantes, sino también buscar establecer acciones para acompañar la compensación familiar en la que conviven los estudiantes teniendo que trabajar, atender compromisos familiares y demás actividades en el mismo espacio desde donde se reciben las clases, adicional ante la incertidumbre económica, social y de salud muchos se han visto afectados en su salud mental, lo cual se refleja también en el proceso de aprendizaje. Todas estas variables son identificadas por los profesores y más allá de recibir un tema y una clase en especial es un acompañamiento integral que realizan, por lo cual el rediseño de nuevas estrategias propicia a esta formación integral que no ha sido sencilla por la virtualización misma de todas las actividades.

## II. MARCO TEORICO.

El departamento de Recursos Humanos cumple las funciones asociadas a planear, coordinar, ejecutar y prestar orientaciones técnicas sobre actividades de administración de personal, entrenamiento y formación, bienestar social, seguridad y salud ocupacional, basado en las políticas, directrices y normas legales y de la empresa.

- Administración de personal: Asegurar que la empresa cumple y aplica las legislaciones del trabajo y obligaciones tributarias y sociales.

- Entrenamiento y Formación: Desarrollar planes de capacitación y formación orientados a mejorar la competencia de los trabajadores y al desarrollo del potencial humano.

- Reclutamiento y Selección: Implementar acciones necesarias para entregar a las diferentes dependencias (administrativas / operacionales) personal competente y capacitado que contribuya al cumplimiento de la visión, objetivos y metas de la empresa.

Seguridad y salud Ocupacional: Crear políticas y controles que minimicen los riesgos de accidentes que atentan contra la salud del trabajador en cada puesto de trabajo, dentro de él se incluye el Área de Recursos Humano - ARH, son áreas extremadamente sensibles a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como de la cultura organizacional que se adopte e igualmente depende de las

características del contexto ambiental, del giro de la organización, de las características internas de sus funciones y procesos y de un sinnúmero de otras variables importantes. En una época llena de incertidumbre, restricciones, problemas, amenazas y dificultades de toda índole, en la que se acentúa la inflación, la recesión y el desempleo, la administración de recursos organizacionales se hace cada vez más compleja y desafiante. Especialmente la ARH, donde la reducción de gastos parece ser más fácil y de efectos más inmediatos y visibles desde el punto de vista estrictamente financiero; a muchos administradores les resulta fácil lograr una reducción de costos por medio de implacables recortes de nómina o de los beneficios otorgados a los empleados. Así, en tiempos de austeridad, la ARH suele ser el área más afectada: una especie de reserva a costa de la cual algunas empresas suelen hacer sus ahorros o reducciones para salvaguardar sus resultados a corto plazo, poniendo en riesgo la salud organizacional y los resultados a mediano y largo plazo. Tal estrategia se debe casi siempre, en la mayoría de las empresas, al desconocimiento de las características, proporciones y naturaleza del área de RH y, sobre todo, a la falta de consideración a las personas: personas como recursos y personas como personas. Sin embargo, la ARH tiene grandes cambios e innovaciones. Especialmente, en este tercer milenio, debido a la creciente globalización de las empresas y a la gradual exposición a la fuerte competencia mundial; actualmente, cuando las palabras de moda son productividad,

calidad y competitividad. En este nuevo contexto, las personas ya no son un problema para las organizaciones sino la solución de sus problemas. Las personas ya no son un desafío sino una ventaja competitiva para aquellas organizaciones que saben manejarlas. Las personas ya no son el recurso organizacional más importante sino el socio principal del negocio, el que le da dinamismo, vigor e inteligencia. (ADMINISTRATION AND PROFESSIONAL STAFF, Michael Vice 2013). Para poder entender mejor se analiza desde el origen y evolución del departamento de recursos humanos, los recursos humanos o RRHH y también conocido como capital humano, se originó en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción. Los primeros y más débiles estudios sobre el elemento humano en las denominadas Escuelas Clásicas, debemos citar a Taylor (1911). Quien en su obra "Principios de la Administración Científica" sostenía que el factor humano era simplemente uno más entre los factores productivos, cuya principal e incluso única motivación era económica. Su tratamiento estaba exento de cualquier otro objetivo que no fuera lograr que su rendimiento llegase a ser el mayor posible. Esta concepción fue rebasada por las aportaciones de la Escuela de las Relaciones Humanas, que sentó las bases para una Teoría del Comportamiento Humano en el Trabajo y que recogió la influencia de ciencias que tradicionalmente habían estudiado la conducta individual y grupal de las personas en el seno de la empresa y fuera de ella: la Psicología y la Sociología. Durante los años 60 y 70, los aspectos

económicos y tecnológicos se convirtieron en un importante desafío para la empresa, de modo que el estudio del factor humano se quedó relegado a un segundo plano. Es en la siguiente década cuando, por fin, desde el ámbito de la Dirección de Empresas, en particular desde el campo de la Dirección Estratégica. A partir de esto, en los últimos años ha ido cambiando la forma de entender a los individuos como elemento que forma parte de la empresa y las diversas concepciones teóricas que se han sucedido y, en cierto modo, justificar las distintas formas de desarrollo de su gestión que han existido a lo largo del tiempo. Recientemente el interés en el campo de la "Dirección de Recursos Humanos" se ha intensificado ya que algunos investigadores han otorgado especial relevancia al papel del personal de la empresa como fuente única de ventaja competitiva. Junto al concepto de Recursos Humanos hay otro concepto que desde la literatura especializada en este tema se suele tener en cuenta a la hora de hablar de los recursos humanos en las organizaciones, tal concepto sería el de "la Gestión de los RRHH". Según [4] durante muchos años los empleados tenían que ajustarse a las normas y reformas por parte de sus compañías, el departamento de recursos humano llega como un último salvavidas para poder defender los derechos de los trabajadores, que pudieran tener a beneficios, tener voz en sus trabajos, tener apoyo psicológico, que fueran mejor capacitados, y a ser comprendidos. Actualmente, los trabajadores se denominan un ser biopsicosocial, viven las 24 horas del día intercambiando con el medio ambiente, trabaja 8 horas y comparte aproximadamente

16 horas con sus familiares, por esto se debe ver de forma integral las familias, las organizaciones y como elemento importante el medio ambiente. En busca de un mejor futuro y bienestar para sus familias, los trabajadores son personas incansables dando un buen ejemplo de perseverancia y honradez como trabajadores, los departamentos de recursos humanos deben de estudiar más afondo las necesidades de los trabajadores. Con el tiempo, la variable calidad de vida afecta en gran medida la gestión de los recursos humanos debido a que los investigadores confirman que esta, está estrechamente relacionada con la productividad y competitividad de los trabajadores y la calidad del trabajo que realizan, las cuales se reflejan en la transformación de la gestión de personal, que pasa de ser una ocupación centralizada en el bienestar del empleado a una gestión de personas que se ajusta a los objetivos organizativos e individuales ofreciendo así a los trabajadores recompensas intrínsecas y extrínsecas. Por lo que, en lugar de ser diferenciada como en el pasado, ahora la función de la gestión de recursos humanos, en el departamento de recursos humano, se le reconoce como un aspecto fundamental en los negocios, al punto de ser integrado dentro de la gestión estratégica y su interés en utilizar los recursos humanos para conseguir objetivos de la gestión estratégica de las organizaciones. [1]. Ya que las organizaciones son toda aquella agrupación o asociación de personas, con el fin de conseguir objetivos trazados logrando así la máxima eficiencia posible. Pero la coordinación que se necesita no se conseguirá solo por el deseo de que suceda, para

ello se deben pasar una serie de factores que actúan claramente en el impulso del comportamiento de las personas, teniendo consecuencias directas hacia el grupo que pertenecen. Estructuralmente la organización se define como “conjunto de componentes debidamente establecidos para conseguir unos objetivos de acuerdo con un plan previsto”, pero para la empresa en su acepción mercantil, la define como “comunidad de personas que mediante la utilización de recursos materiales, tecnológicos y financieros realizan actividades asignadas en pro del beneficio de un fin el cual es el negocio”, del cual se desprende inmediatamente para que una organización sea tan requerida algunos componentes esenciales como:

- ✓ Existencia de unos objetivos.
  - ✓ Establecimiento de un plan para conseguir dichos objetivos.
  - ✓ Exigencia de varias series de entradas o en la organización.
- [2].

Pero debido al crecimiento diverso de la fuerza de trabajo y la globalización de la economía al nivel mundial en el siglo XXI, hace que encaremos nuevos desafíos. Por lo que el departamento GTH, toman en cuenta el reto de los diversos cambios del entorno legal, al ver que estas condiciones han forzado a varios países latinoamericanos a revisar fundamentalmente su legislación en cara a la materia laboral. El éxito de un administrador de talento humano depende de cómo enfrente estos retos y cómo logre vencerlos. El grado al que las organizaciones alcancen sus metas afecta a toda la sociedad, así como a sus integrantes. [3]. Durante todo el transcurso de nuestra

investigación quisimos ver el otro lado de la moneda, nosotros como estudiantes en muchos casos no entendemos o comprendemos, a nuestros los docentes durante estos tiempos de pandemia a causa del covid-19, saber que tan preparado estaban para afrontar la forma de alternancia desde casa para brindarle a nosotros los estudiantes las clases correspondientes, hicimos una línea de tiempo como el departamento de recursos humano, aporta a los docente, no de ahora si no de mucho tiempo atrás. Como bien se puede ver la evolución tan rápida que ha tenido el coronavirus (Covid-19) ha generado mucha incertidumbre del futuro tanto a nivel personal como profesional. Una de las áreas más afectada es la de los recursos humanos, el manejo de la crisis implica un gran desafío, no solo porque afecta de manera directa a un campo, sino generalmente a una empresa completa y es ahí donde se ponen a prueba la capacidad y métodos de contención de los líderes, teniendo una adaptación, resiliencia, confianza y comunicación eficiente a cualquier problema presentado. A raíz de la crisis presentada las compañías optaron por medidas basadas en reforzar las prácticas de higiene y convivencia, pero el mayor problema presentado en la situación actual fue la suspensión de viajes y la aplicación de modelos de trabajo a distancia en organizaciones donde seguramente no estaban las políticas desarrolladas o al menos no lo suficiente como la crisis lo requiere. En esta situación, los principales responsables es la parte de Recursos Humanos, los cuales deben actuar con el fin de facilitar que el negocio de cuya empresa pueda continuar, más allá de las circunstancias. Principalmente, es clave que puedan

contar con herramientas y procesos necesarios que faciliten un aprendizaje rápido de trabajo y liderazgo para personas que nunca lo han hecho, creando espacios de entrenamiento virtual para líderes y colaboradores. Asimismo, es fundamental la contención que, desde Recursos Humanos, se pueda brindar, por ejemplo, a los colaboradores que ante la suspensión de los viajes quedaron desolados en otro país, sin poder volver al suyo. Los recursos humanos deben buscar la manera de proveer todo lo necesario para que se sientan cuidados por la organización. Este es un momento para mostrar empatía y compasión no solo como líderes de Recursos Humanos sino también como organización. Sus principales referentes deben hacer sentir su acompañamiento a través de comunicaciones directas, lo que contribuirá en gran medida a demostrar que la organización realmente se preocupa. En todas las crisis surgen nuevas oportunidades. Tal vez esta pandemia ayude a las organizaciones alrededor del mundo a valorar aún más la importancia de la transformación. El coronavirus se ha convertido en un objeto de máxima preocupación a nivel global. Y lógicamente, las empresas y el mercado laboral se han resentido ante la epidemia que se está propagando por los cinco continentes. Más allá de agregar aún más incertidumbre al futuro de la economía mundial, el trabajo, los viajes de negocios e incluso el ocio de los empleados se están viendo comprometidos. Como es lógico, la paralización que está sufriendo el mundo ante el cierre de oficinas y fronteras está teniendo su incidencia en la economía y en el mundo laboral y es que muchas empresas ya han establecido protocolos de actuación

ante el coronavirus. Se habla de teletrabajo, de cierre de oficinas, de prohibición o limitación de los viajes (tanto por motivos laborales como personales), controles médicos. La administración de recursos humanos (ARH) es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como de la cultura organizacional que se adopte. E igualmente depende de las características del contexto ambiental, del giro de la organización, de las características internas, de sus funciones y procesos y de un sinnúmero de otras variables importantes. En una época llena de incertidumbre, restricciones, problemas, amenazas y dificultades de toda índole, en la que se acentúa la inflación, la recesión y el desempleo, la administración de recursos organizacionales se hace cada vez más compleja y desafiante. Especialmente la ARH, donde la reducción de gastos parece ser más fácil y de efectos más inmediatos y visibles desde el punto de vista estrictamente financiero; a muchos administradores les resulta fácil lograr una reducción de costos por medio de implacables recortes de nómina o de los beneficios otorgados a los empleados.

### III. ESTADOS DEL ARTE.

Se hace un reconocimiento a las tecnologías, redes, plataformas de comunicación, etc. Desde que la pandemia empezó a nivel mundial en el 2020, las tecnologías hacen parte fundamental de nuestro día a día al igual que las leyes y normas que están relacionadas a la gestión virtual del trabajo y formación. En este

campo, la educación virtual como nuevo método de dar las clases, facilitando la comunicación entre personas para evitar aglomeraciones, igual como en las compras virtuales. En coherencia con todo esto, la Universidad Simón Bolívar brinda la oportunidad de seguir estudiando con todas las plataformas de comunicación, redes, y todas estas tecnologías, para seguir estudiando, pero en casa. En este sentido, se encuentran referentes como aspectos normativos previos a la pandemia que regulan la formación virtual de forma general:

- ✓ El decreto 1295 del 2010 reglamenta el registro calificador que trata la ley 1188 del 2008; Decreto que se presentan los siguientes lineamientos. Para ello se toman cuatro dimensiones que se constituyen en pilares para garantizar la calidad de la oferta de programas virtuales.
- ✓ La educación a distancia; a la luz de la ley 1992, en el artículo 15, se entiende como una metodología educativa, una metodología tiene que ver con un conjunto de procedimientos, estrategias y actividades, organizadas en ciertas secundarias, que permiten desarrollar determinadas acciones.

**Marco regulatorio actual:** Entre las características de las normativas que ha regulado la educación a distancias en Colombia, pueden destacarse las siguientes;

- ✓ No ha existido una política pública, de carácter estatal, que trascienda a los diferentes gobiernos.

- ✓ Por lo mismo, no ha existido una normatividad de alto nivel, sino regulaciones a partir de decretos o reglamentaciones.

**Acreditación de alta calidad:** La acreditación, como bien ya sabemos es un instrumento de fomento de la educación superior en Colombia, Creada por la ley 30 de 1192. La calidad de la educación es una prioridad de la educación actual y sociedades del futuro.

Como sabemos la universidad simón bolívar se le fue otorgado la acreditación de alta calidad A través de las Resoluciones 017236 y 017237 de octubre 24 de 2018, el Ministerio de Educación Nacional le concedió la acreditación de alta calidad a los programas de Contaduría Pública y Enfermería de la Universidad Simón Bolívar por un periodo de cuatro años.

- ✓ Programas virtuales. - Los programas virtuales, adicionalmente, exigen el uso de las redes telemáticas como entorno principal, en el cual se lleven a cabo todas o al menos el ochenta por ciento 80% de las actividades académicas.
- ✓ El Decreto 2566 de 2003 que –como se indicó- estableció las 15 condiciones o requisitos mínimos para el ofrecimiento de programas de educación superior. Este decreto tuvo sólo dos Cortas referencias a la educación a distancia.
- ✓ Modificación introducida mediante el Decreto 2170 de 2005 que precisa los aspectos curriculares (artículo 4) en los programas a distancia. Este decreto modificó el texto original del decreto 2566.

- ✓ La otra mención es el parágrafo del artículo 10 del Decreto 2566 de 2003 que se refiere a los medios educativos.
- ✓ La resolución 2755 de 2006 del Ministerio de Educación Nacional, que define las características mínimas de calidad para la obtención del registro calificado de programas a distancia inicia expresando una nueva definición.
- ✓ El Gobierno colombiano estableció una normativa que le dio marco jurídico al Sistema de Educación Abierta y a Distancia, con la expedición de los Decretos 2412 de 1982, y 1820 de 1983.

#### IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Con el fin de conocer los cambios que han sufrido las organizaciones, especialmente la Universidad Simón Bolívar a través de su programa de Ingeniería Industrial se realizó la presente investigación con la cual se pretende desde una investigación de tipo descriptivo identificar las características y tipos de cambios, si bien estos se dan principalmente desde el uso herramientas de tipo tecnológico, para el proceso de búsqueda de información se realizaron entrevistas a los docentes con los que mayor interacción teníamos y encuestas, es decir, los docentes del semestre actual. Asimismo, el proceso de observación directa con la experiencia que como estudiantes hemos visto en el proceso de formación nos permite también conocer la percepción de los estudiantes en el proceso de transformación de la formación universitaria, a través de esta se busca también realizar una confirmación de la información en el sentido de evaluar que

es una percepción integral y real de la situación descrita en la investigación.

De manera inicial se realizó una búsqueda de literatura académica a través de bases de datos con el fin de conocer conceptos y enfoques académicos en otras investigaciones en fuentes confiables como (revistas, artículos, normativas y libros, etc.), este proceso nos brindó la información base para incluir a la investigación bibliográfica y a todo tipo de revisiones existentes en la temática. Una vez realizada la revisión de la literatura, con la identificación de los principales enfoques y funciones de los departamentos de recursos humanos se desarrolló el cuestionario para la realización de las encuestas a los docentes, específicamente a los del programa de ingeniería industrial por medio de un cuestionario con preguntas cerradas usando escalas tipo Likert.

Cabe resaltar que la consulta sobre la percepción de las actividades y transformaciones de los departamentos de recursos humanos no busca cuestionar o evaluar al programa o la facultad, sin que busca conocer la percepción de los cambios que han tenido los docentes como principales beneficiarios de este departamento. Para el desarrollo de la presente investigación se establecieron los siguientes objetivos:

**Objetivo general:**

Determinar los desafíos del departamento de recursos humanos de la Universidad Simón Bolívar para el desarrollo de

la formación virtual de los profesores del programa de ingeniería industrial frente al Covid-19.

**Objetivo específico:**

- ✓ Identificar las tecnologías, redes, y plataformas de comunicación usadas con mayor frecuencia por los docentes de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Simón Bolívar.
- ✓ Determinar las principales diferencias en los procesos de preparación y realización de las clases virtuales de los docentes.
- ✓ Analizar las tendencias a nivel nacional e internación en procesos de formación virtual.
- ✓ Establecer posibles acciones para el desarrollo de capacidades en docentes.

**V. RESULTADOS.**

Una vez aplicados los instrumentos diseñados con el fin de conocer los cambios y desafíos de los departamentos de recursos humanos, se pudo las diferentes problemáticas y retos de los docentes y la universidad.

**Administración del personal:** Con relación a las acciones desarrolladas para la administración del personal se encuentra de forma positiva los docentes encuestados reconocen los cambios que ha hecho la universidad ante esta pandemia en procesos de acompañamiento al docente, en general compramos estas respuestas y dio como resultado que más del **67 %** de los docentes están muy satisfechos y un **33%** se encuentran

satisfechos por los cambios percibidos, por tanto se puede decir que de forma positiva se reconoce el compromiso que tiene la Universidad Simón Bolívar con sus docentes.

Así mismo, se resaltan los retos de la universidad al enfocarse con relación a dichos procesos de reactivación que actualmente se está implementando, es evidente que el personal docente está aportando conocimiento a la sociedad mediante la formación con aportes muy importantes en mantener la formación de manera virtual y acompañar a algunos estudiantes en su salud mental bajo este contexto. La administración del personal se refleja en la puesta en marcha de las condiciones para la prestación de la actividad o labor a desarrollar y el cumplimiento del marco normativo y legal para tal fin, en este sentido los docentes consideran que aunque el proceso de virtualización se debió realizar rápidamente, con el tiempo se fueron mejorando las condiciones para continuar con la formación.

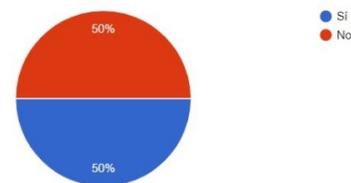
Con relación a la reactivación del sector y el volver a la presencialidad los docentes perciben el adelanto de acciones por parte del Ministerio de Educación y de la Universidad como tal con la vacunación de los docentes y esperan que como apoyo a esta se acompañe el proceso con la adecuación de espacios necesarios para el cumplimiento de protocolos de bioseguridad para las clases, en donde la planta de personal educativo y los estudiantes estén completamente satisfechos y tranquilos de riesgos de esa enfermedad en particular, obviamente esta propuesta está encaminada solo si los estudiantes y personal educativo vuelven a presencialidad o alternancia.

Con relación a la **Formación del personal** se consulto ante estos nuevos desafíos por el acompañamiento que recibieron los docentes en el proceso de transformación de su actividad docente, en este campo el **87%** de los docentes que dijeron que si habían recibido formación extra resaltaron que las capacitaciones fueron recibidas de buena manera debido a que recibieron charlas, talleres, cursos de aprendizaje y en algunas cosas diplomados, entre otros, con la finalidad de ampliar el conocimiento y técnicas a la hora de laborar bajo entornos virtuales. En este campo al profundizar sobre esta variable con los docentes se consulto que tipo de formación habían recibido fue recurrente que resaltaron un diplomado sobre el uso de las TIC en la enseñanza, sin embargo, es importante resaltar que también comentaron lo difícil y demandante que resulta usar estas herramientas pues requiere tener un mayor conocimiento en el uso de las TIC de forma base.

Gráfica 1. Virtualización del proceso de enseñanza

¿Debido a los cambios ocasionados en la forma en que se da la enseñanza durante la crisis sanitaria Covid-19 considera usted que estaba preparado para virtualizar todo su proceso de enseñanza?

4 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En este sentido, los retos que tienen en la formación de docente se encuentran en continuar afianzando su conocimiento en las TIC y brindar equipos o espacios para poder realizar la grabación

o el desarrollo de contenido necesario para la formación. También comentan que el uso de las TIC no en todas las áreas se puede aplicar fácilmente y que los problemas de conexión y equipos de los estudiantes obstruyen la forma en que se aprovecha estas herramientas.

Gráfica 2. Uso de herramientas virtuales

¿Le gustaría continuar afianzando su conocimiento en el uso de herramientas para la formación virtual?  
4 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Entre las principales herramientas usadas por los profesores es:

- Plataforma TEAMS que es usada para las clases, esta plataforma de acuerdo con los profesores ha ido cambiando en los últimos meses agregando y mejorando funciones, sin embargo, aun falta por conocer todo lo que ofrece esta herramienta.
- Videos: se realizan, pero con mucha dificultad por desconocimiento sobre edición de videos.

## VI. CONCLUSIONES.

El objetivo de este artículo está en investigar los desafíos del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Simón Bolívar a través de la percepción de los docentes de la facultad de ingeniería industrial, cambios motivados por el COVID-19, sabemos lo difícil que fue afrontar este nuevo virus, y los

- Plataforma Moodle: donde dejan todo el contenido del curso, también ofrece para los parciales herramientas, pero no todos la saben usar.

En el proceso de preparación de clases invierten mayor tiempo tratando de buscar la mejor forma de usar y de dar el contenido, sin embargo comentan que a la hora de dar la clase los estudiantes no lo notan tanto porque no tienen equipos adecuados para recibir las clases, que lo hacen por los celulares y que los espacios en los hogares de los estudiantes tampoco son los adecuados. La conectividad tanto de profesores como estudiantes es catalogada como mala ya que a la hora de dictar clase siempre hay problemas para dar y recibir la clase, también anotan el tema del servicio de la Luz que en muchos barrios se va y que hace que los estudiantes no puedan entrar a las clases.

Sobre los **Beneficios del personal** las anotaciones fueron muy positivas ya que el 100% de los profesores consultados mencionan que han identificado los esfuerzos de la Universidad y que les habían apoyado en la adaptación de espacios de trabajo, actividades de integración virtual y que tenían pausas activas, ceremonias, misas, entre otras actividades complementarias.

cambios que ha generado en la forma de pensar y de actuar de cada una de las personas.

Dejar de dar las clases presenciales, a dar clases desde la comodidad del hogar fue el principal cambio que afecta principalmente la comunicación entre docente y estudiantes,

pero también lo importante que es el bienestar propio. La unificación de espacios ha impactado en la dinámica familiar, personal y laboral de todos, es por ello que la identificación de desafíos busca apoyar a los docentes para un mejoramiento en el rendimiento laboral para que puedan brindar un mejor proceso educativo a los estudiantes del programa.

Para concluir creemos que los beneficios que ofrece el departamento de recursos humanos, son indispensables sin importar cuál sea la situación, deben de brindarle todo los beneficios y apoyo para que los profesores tengan un mejor

crecimiento, profesional e incluso personal. De igual forma, consideramos que los retos no están determinados por el COVID -19 sino que esta pandemia impulso ayudo a identificar falencias y retos, ya que normalmente la formación se daba en las aulas y con muchas actividades presenciales y pasar a darlas virtual cambió todo e hizo ver que el dominio de la tecnología era limitado en todos, por esto como principal reto que se continuará teniendo es el manejo de las TIC y la utilización de más y mejores herramientas.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- ✓ [1] Estévez, J. A., Castro-Martínez, J., & Granobles, H. R. (2015). La educación virtual en Colombia: exposición de modelos de deserción. *Apertura*, 7(1), 1-10.
- ✓ [2] Fardoun, H., González-González, C. S., Collazos, C. A., & Yousef, M. (2020). Estudio exploratorio en Iberoamérica sobre procesos de enseñanza-aprendizaje y propuesta de evaluación en tiempos de pandemia. *Education in the Knowledge Society*, 21, 17. doi:10.14201/eks.23437
- ✓ [3] Hurtado Talavera, F. J. (2020). LA EDUCACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA: LOS DESAFIOS DE LA ESCUELA DEL SIGLO XXI. *REVISTA ARBITRADA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS GERENCIALES* (44). Obtenido de [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed,44\(176-187\)](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed,44(176-187)).
- ✓ [4] Martínez-Garcés, J., & Garcés-Fuenmayor, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-16.

- ✓ [5] Blass, Eddie (2009). Talent Management: Cases and Commentary, Hampshire, Palgrave Macmillan.  
Collings, David G. y Mellahi, Kamel (2009). pp. 72-79. González-Cruz, Tomás, Martínez-Fuentes, Clara y Pardo-del-Val, Manuela (2009).
- ✓ [6] Strategic talent management: A review and research agenda, Human Resource Management Review, Vol. 19, No 4, pp. 304-313. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2007).
- ✓ [7] Talent management. Research insight, <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/B513502C8F42-419C-818C-D3C12D87E0D3/0/talentmanage.pdf>, consultado el 15 De junio de 2010.
- ✓ [8] Dalkey, Norman C. y Helmer, Olaf (1963). An experimental application of the Delphi Method to the use of experts, Management Science, Vol. 9, abril, pp. 458-467. Dalkey, Norman C., Brown, Bernice y Cochran, S.W. (1970).
- ✓ [9] The Delphi Method, III: Use of self-rating to improve group estimates, Technological Forecasting and Social Change, No 1, pp. 283-291. Efron, Marc y Ort, Miriam (2010): One page talent management: Eliminating complexity, adding value, Boston, Harvard Business Press. Farley, Cheryl (2005).
- ✓ [10] HR's role in talent management and driving business results, Employment Relations Today, Vol. 32, No 1, pp. 55-61.
- ✓ [11] Goffee, Rob, y Jones, Gareth (2007). Leading clever people. Harvard Business Review, Vol. 85, No 3, pp. 72-79. González-Cruz, Tomás, Martínez-Fuentes, Clara y Pardo-del-Val, Manuela (2009).
- ✓ [12] BARTOLI, Annie. Comunicación y organización: la organización comunicante y la comunicación organizada. Barcelona: Paidós Ibérica, 1992. 221 p. ISBN 84-7509-755-3.
- ✓ [13] HALVIN, Dominique. Autodiagnostic des dirigeants et développement des organisations. 2ª ed. Suresnes (Paris): Editions Hommes et techniques, 1978. 175 p. ISBN 2-7057-0295-4.
- ✓ [14] DAVIS, Keith. Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional. México: McGraw Hill, 1983. 622 p. ISBN 968-4513-54-2.
- ✓ [15] DRUCKER, Peter F. Dirección de instituciones sin fines de lucro: teoría y práctica. Barcelona: El Ateneo, 1996. 216 p. ISBN 84-7021-074-2.
- ✓ [16] HELLER, Robert. Cómo motivar. Barcelona: Grijalbo, 1999. 72 p. ISBN 84-2533-032-2.
- ✓ [17] LOUART, Pierre. Gestión de los recursos humanos. Barcelona: Gestión 2000, 1994. 262 p. ISBN 84-8088-019-8.
- ✓ [18] ORDÓÑEZ ORDOÑEZ, Miguel. La nueva gestión de los recursos humanos. Barcelona: Gestión 2000, 1997. 416 p. ISBN 84-8088-081-3.

- ✓ [19] RILEY, Pat. Forjador de éxitos: cómo optimizar el trabajo en equipo. Barcelona: Grijalbo, 1995. 273 p. ISBN 84-253-2734-2.
- ✓ [20] SCHEIN, Edgar H. La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Esplugues de Llobregat (Barcelona): Plaza & Janés, 1988. 328 p. ISBN 84-01-36107-9