

Recomendaciones para aumentar el dominio tecnológico de las personas adultas en las organizaciones de la zona de Limón

Angélica González Hernández

Resumen

Esta investigación va dirigida las personas que están al mando de las organizaciones de la zona de Limón que necesitan recomendaciones para aumentar el dominio tecnológico de las personas adultas que laboran para sus organizaciones. En la investigación se brindan diferentes conceptos de gran importancia que las empresas de dicha zona deben de conocer con el fin de mantenerse actualizadas y relevantes en el mercado actual y futuro, los cuales brindan beneficios tanto para las empresas como para los colaboradores ya que les ayuda a lograr una adaptación tecnológica que sería de mucho provecho para mantenerse a la vanguardia.

El problema que plantea la investigación es: ¿cuáles son las recomendaciones idóneas para motivar e incentivar la capacitación tecnológica en las personas adultas de las organizaciones de la zona de Limón? En relación con la metodología, esta investigación se caracteriza por ser de tipo descriptivo y adopta un tipo de enfoque cuantitativo. El instrumento de investigación que se aplicó es un cuestionario y la técnica de recolección de datos es una encuesta, la cual se dirigió a 50 personas quienes son colaboradores de diferentes organizaciones de la zona de Limón para dar paso a sus opiniones.

En cuanto a los resultados, estos revelan que el motivo por el cual los colaboradores no se terminan de adaptar tecnológicamente a lo que se demanda, es porque no se les

Angélica González Hernández. Bachiller en Administración de Negocios de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT. Optando por la Licenciatura en Administración de Negocios de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT. Correo electrónico: aghnov@gmail.com

incentiva a hacerlo y no se les brinda las capacitaciones laborales necesarias.

Por lo general, la causa de lo anterior se deriva de la falta de un equipo de formación y capacitación que esté interesado día a día en el desarrollo de sus colaboradores, y a que los líderes encargados de las organizaciones no han desarrollado la conciencia del impacto positivo que se puede alcanzar al posicionar un talento humano con eficiencia tecnológica.

Palabras clave: Tecnología, Recursos Humanos, Adaptación, Capacitación, Colaboradores.

Abstract:

This research is aimed at people who are in charge of organizations in Limón who need recommendations to increase the technological mastery of adults who work for their organizations. The research provides different concepts of great importance that companies in that area must know in order to stay updated and relevant in the current and future market, which provide benefits for both companies and collaborators since it helps them to achieve a technological adaptation that would be very useful to stay ahead.

The problem posed by the research is: what are the ideal recommendations to motivate and encourage technological training in adults from organizations in Limón? In relation to the methodology, this research is characterized by being descriptive and adopts a type of quantitative approach. The research instrument that was applied is a questionnaire and the data collection technique is a survey, which was applied to 50 people who are collaborators of different organizations in Limón to give way to their opinions.

In the part of the results, these reveal that the reason why the collaborators do not finish adapting technologically to what is demanded, is because they are not encouraged to do so and they are not provided with the necessary job training.

In general, the cause of the above is derived from the lack of a training and education team that is interested in the development of its collaborators on a daily basis, and to the

fact that the leaders in charge of the organizations have not developed awareness of the positive impact that can be achieved by positioning a human talent with technological efficiency.

Key words: Technology, Human Resources, Adaptation, Training, Collaborators.

Introducción

La llegada de la pandemia obligó a las organizaciones a implementar y desarrollar diversas tecnologías para minimizar los riesgos de salud, lo que puso en evidencia un punto débil de dominio tecnológico de los adultos, sobretodo en los mayores de 40 años de las zonas rurales en donde el uso de aplicaciones, programas y aparatos tecnológicos se les ha dificultado en comparación a los más jóvenes, y esto les ha limitado a poder demostrar un rendimiento óptimo y al desarrollo de oportunidades en el día a día de sus labores.

El crecimiento tecnológico ha ido cambiando la naturaleza de los trabajos en los últimos años. Costa Rica se presenta como una de las economías más innovadoras y tecnológicas de América Latina, la cual la mayor potencia y personal capacitado se encuentra en la Gran Área Metropolitana. En contraste a lo anterior, a los adultos trabajadores de la zona de Limón se les ha dificultado un poco la adaptación a estos cambios que para ellos son repentinos debido a la poca capacitación y acceso tecnológico al que se han expuesto. De acuerdo con Vernia-Carrasco (2021), esto es lo que se consideraría brecha digital, esta desigualdad entre personas y también en territorios o zonas geográficas, donde el acceso a las TIC es más difícil.

Limón es una de las zonas económicas más importantes del país debido a las actividades turísticas y aduaneras que se realizan en la zona, a su vez es de las zonas con menor a pesar de que tiene un alto potencial debido a las facilidades que ofrece su ubicación, razones por las cuales hacen que la investigación sea interesante enfocarla en la zona.

El tema es de gran importancia ya que crea una brecha de competencia en la cual los más jóvenes toman ventaja de dominio tecnológico gracias a que tienen un alcance educativo más reciente en comparación a la población adulta, por lo que limita a que los resultados sean equitativos. Por otra parte, es una población que aún necesita estar en la fuerza laboral por lo que las organizaciones deben de velar por la continua capacitación de sus colaboradores para que se adapten a los cambios y puedan sacar el máximo provecho y dar los mejores resultados con los recursos que se tienen.

La investigación sirve tanto a las organizaciones que necesitan fortalecer las debilidades tecnológicas de su personal para trabajar de forma eficiente, como a los mismos colaboradores que necesitan el conocimiento para poder mantenerse en competencia en el mercado laboral demandante y cambiante.

En cuanto al beneficio que brinda esta investigación, se busca dar a conocer los diferentes problemas que están teniendo la población que les impide mantenerse a la vanguardia en cuanto al desarrollo tecnológico de las organizaciones y del mundo, y que les permita implementar ideas de capacitación y desarrollo.

En relación con los aportes que ofrecerá el trabajo, se busca brindar recomendaciones tanto a las empresas como a los colaboradores que busquen minimizar las debilidades tecnológicas anteriormente mencionadas y que les permita mantenerse actualizados de cara al mundo cambiante.

Considerando dichas debilidades organizacionales las cuales se convierten en una necesaria atención se establece la siguiente interrogante: ¿cuáles son las recomendaciones idóneas para motivar e incentivar la capacitación tecnológica en las personas adultas de las organizaciones de la zona de Limón?

En cuanto al objetivo general de la investigación, se establece analizar la necesidad de capacitación tecnológica de los trabajadores de la zona de Limón a partir de la pandemia, para la formulación de estrategias que busquen promover el dominio tecnológico.

Con el fin de que dicho objetivo general pueda ser alcanzado, se plantean tres objetivos específicos los cuales son: conocer los diferentes cambios tecnológicos que han implementado las empresas para dar continuidad al negocio de cara a la pandemia, distinguir las diferentes causas por las cuales los colaboradores no se han adaptado del todo a las nuevas tecnologías organizacionales y formular nuevas estrategias de capacitación tecnológica organizacional para la debida adaptación de los colaboradores.

A continuación, en la sección de revisión bibliográfica, se exponen los hallazgos y las recomendaciones más importantes de esta investigación, relacionadas con las tecnologías organizacionales implementadas de cara a la pandemia y la adaptación de los colaboradores a las mismas.

Revisión Bibliográfica

Según la Real Academia Española (RAE) (2021), el término capacitación se deriva del latín “actio” y significa la “Acción y efecto de capacitar” (párr.1). Pueden participar en estas actividades los trabajadores y organizaciones. En cuanto a quienes califican como trabajadores, el Artículo 4° del Código de Trabajo de Costa Rica (1943) estipula lo siguiente:

Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. “La misma denominación corresponderá a cobradores, agentes de comercio, vendedores y todo aquel que reciba una comisión como pago.” (La Sala Constitucional declaró inconstitucional el aparte último de este artículo, Voto 1336-1990). (párr.1)

La transformación digital emerge como estrategia clave para mejorar el crecimiento y adaptación del negocio a los nuevos escenarios económicos y globalizados. (Proaño, Orellana & Martillo, 2018). La tecnología ha ido en crecimiento a lo largo de los años mostrando un mayor impacto en las últimas dos décadas donde la transformación digital ha cambiado los modelos de negocio y por ende los recursos humanos han tenido que adaptarse a esos cambios para mantenerse a la vanguardia.

Según La Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, Costa Rica es el hogar de 16 de las 100 principales empresas de tecnología a nivel mundial. Una fuerza laboral creativa, innovadora y completamente digitalizada ha servido para convertirnos en un epicentro tecnológico en América Latina (CINDE,2020). El mayor impacto se puede presenciar en el GAM, que cuenta con múltiples zonas francas que han permitido a las empresas internacionales tecnológicas establecerse en el país y que como consecuencia positiva ha llevado a la población a prepararse educativamente para involucrarse en esas organizaciones.

Sin embargo, en el país hay zonas en las cuales el acceso tecnológico, educativo y laboral no ha tenido el desarrollo necesario para afrontar los nuevos cambios de la industria.

Según Zamora (2018) la condición del país con respecto a lo anterior es el siguiente:

Uno de los temas que deben tener mayor relevancia en las aspiraciones nacionales es la brecha digital multidimensional: los hogares de zonas rurales, de escasos ingresos y bajo nivel educativo no tienen la misma oportunidad de acceso que el resto del país: Mientras que las viviendas de zona urbana tienen computadora en el 55% de los hogares, en la rural apenas el 31% la tienen; el 49% de las viviendas más ricas del país tiene tabletas, pero sólo el 9% de las más pobres tienen esta tecnología en sus casas. (p. 151)

Para una eficiente gestión tecnológica la empresa necesita considerar todos aquellos aspectos relacionados con las oportunidades y amenazas de su posición tecnológica, la capacidad de adquirir y desarrollar recursos tecnológicos (Estrada, Cano & Aguirre, 2021). Ante lo mencionado, las organizaciones deberían de considerar como oportunidades y amenazas la carencia de dominio tecnológico de las personas adultas de las zonas rurales, en este caso se tomará como punto de desarrollo la zona de Limón, la cual tiene un alto potencial de desarrollo empresarial y tecnológico pero que no se ha aprovechado.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es la organización encargada de trabajar los indicadores de desarrollo a nivel nacional, dentro de los cuales ha dado a conocer las carencias que vive la provincia de Limón el cual puede responder a muchos de los problemas que se han presentado en los últimos años con respecto a la población.

En todos los cantones Limonenses, la tasa de desempleo está por encima de la nacional, lo que convierte a Limón en la provincia más rezagada en desarrollo humano de Costa Rica (PNUD, 2018). Entre los datos encontrados, la mayor proporción de empleo se genera en el Sector Privado, el 86% de los ocupados de esta provincia se encuentra en el Sector Privado, y el 14% restante se ubica en el Sector Público. Además, cabe mencionar que las mujeres representan el mayor porcentaje de personas desempleadas de la zona.

El departamento de Análisis Estadístico del Ministerio de Educación Pública (2018) desarrolló las áreas en las que se enfoca el empleo de la zona de Limón las cuales corresponden a lo siguiente:

En Matina el grueso de las personas (64.3%) se ubica en el Sector Primario caracterizado porque sus actividades se realizan próximas a las fuentes de recursos naturales como son la agricultura, silvicultura, caza y pesca. En el caso del cantón de Limón se presenta la menor ocupación en este sector de un 17.2%. El Sector Secundario se caracteriza por transformar materias primas en otros bienes, en general son actividades de tipo industrial, incluyendo manufactura, construcción y minería, absorbe a una baja proporción de la fuerza de trabajo, el menor nivel se encuentra en Matina con un 5.9%, y el mayor en el cantón de Limón con un 13.4%. Hay mayor cantidad de hombres en este sector de ocupación. Por último, el Sector Terciario reúne las ramas de actividad cuyas empresas generan bienes inmateriales como electricidad, agua, comercio, transporte, comunicaciones, educación, servicios sociales, comunales y personales, administración pública, etc. (p. 34)

Con respecto a lo anterior, el mayor porcentaje de las áreas de empleabilidad de la zona de Limón aún no se enfocan en labores donde tengan que desarrollar competencias tecnológicas lo que tiene como consecuencia la falta de interés en dichas habilidades. Sin embargo, eso no significa que esas empresas no tengan que desarrollarse internamente para competir en el mercado. Al contrario, es la problemática que está creciendo en la capacitación tecnológica del personal.

Es necesario tener claridad de los niveles educativos de la población para realizar recomendaciones adecuadas a lo que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2018) brinda la siguiente información:

En cuanto a la Educación Técnica, desde la perspectiva país el 3.3% de las personas tiene este nivel máximo de escolaridad, en la provincia de Limón este indicador asciende a un 4%. La mayor proporción se encuentra en Siquirres donde el 5% de las personas cuentan con este nivel de escolaridad, en Guácimo y Pococí se presenta el menor indicador con un 3.7%, Talamanca muestra un 4% de las personas con esta escolaridad. La Educación Superior, especialmente la universitaria, está muy por debajo del promedio nacional (15.8%) en esta provincia (7.8%), en el cantón de Limón es donde más personas cuentan con Educación Universitaria completa, un 11% de la población; la menor proporción se presenta en Matina con un 4.4%; el cantón de Talamanca muestra un 6% de sus habitantes con este nivel de escolaridad. (p. 27)

El acceso a dispositivos tecnológicos en los hogares ha mostrado una mejoría en los últimos años. Esto trae como consecuencia positiva el desarrollo de competencias de uso tecnológico y mayor accesibilidad a información en donde la población puede mejorar sus habilidades y así las herramientas laborales no tenga que ser un aprendizaje desde cero.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018), brinda estadísticas del comportamiento del uso dispositivos tecnológicos en los hogares las cuales son las siguientes:

La presencia en las casas de radios baja llegando a un 54%, aumenta la tenencia de televisores (94%) y el uso de la televisión por cable se incrementó considerablemente del 2011 al 2018 (61%). En el 96% de los hogares se cuenta con servicio de telefonía celular, la tenencia de computadoras aumentó pero sigue siendo muy baja (28%); la tenencia de Internet mejoró considerablemente pasando de ser un servicio presente en tan solo el 16%, en el 2011, de los hogares a estar en el 70% de estos. (p. 30)

Con la llegada del COVID-19 el teletrabajo ha ido posicionándose en las diferentes organizaciones obligando a los colaboradores a tener que adaptarse tecnológicamente en cuanto a recursos y dominio, el cual le ha traído complicaciones de uso a la población que no había estado familiarizada con los recursos tecnológicos. La post pandemia ha hecho que el teletrabajo pase de ser un privilegio a una necesidad y muchas empresas han establecido protocolos con la finalidad de que sus empleados puedan transitar de la cotidianidad al trabajo en forma digital (Camacho, 2021).

Años atrás, el teletrabajo no era bien visto por las organizaciones y líderes ya que se ponía en duda la productividad y el bienestar que este pudiera brindar. Sin embargo bajo la obligatoriedad de implementarlo cambio la percepción mundial acerca del mismo. El teletrabajo ofrece beneficios tanto para el trabajador como para la organización, ya que evita exponer a los trabajadores a factores estresores de la vida cotidiana tales como hacer uso del transporte público y estar por horas en trancones (Cortés, Henao & Osorio, 2020).

La adaptación tecnológica se volvió una necesidad para todo el mundo. Ante una era globalizada los sistemas de educación y capacitación de recursos humanos deberán ser capaces de elevar sus niveles de calidad y acelerar su adaptación a las nuevas condiciones de la tecnología, la economía y la sociedad (Coronel & Giraud, 2022).

A continuación, en la sección de análisis de resultados, se exponen los hallazgos más importantes de la investigación realizada.

Metodología

El trabajo se realizará con el tipo de investigación descriptiva con el fin de analizar la necesidad de capacitación tecnológica de los trabajadores de la zona de Limón a partir de la pandemia. Con respecto a la investigación descriptiva, (Robles 2020) menciona que “se preocupa con todo lo que puede ser contado y estudiado, por lo que tiene un impacto en las vidas de las personas que se relacionan con esos elementos.” (párr.37). Este tipo de investigación se basa estudiar a los individuos o grupos para describirlos o caracterizarlos sin analizar su comportamiento entre sí.

Para realizar esta investigación se va a trabajar con un enfoque cuantitativo ya que es necesaria la recopilación de datos estadísticos y numéricos para hacer el respectivo análisis lo más cercano a la realidad y realizar las recomendaciones adecuadas. Este tipo de enfoque trabaja con números para fundamentar la medición de las variables que se encuentran en los objetivos de investigación y así comprobar las suposiciones en torno al tema principal. (Torres, 2019).

La población utilizada para esta investigación es finita, ya que se deben de delimitar las características de la población para que la investigación vaya enfocada al objetivo propuesto. Se busca llegar a las personas que estén laborando actualmente y que sean mayores de 40 años en las diferentes empresas de la zona de Limón. El Banco Central de Costa Rica (BCCR), en el 2018 publicó datos en donde la provincia de Limón figuró con el parque empresarial más pequeño del país con alrededor de 5599 empresas que representan cerca del 5% del total nacional. La investigación se busca ejecutar en los colaboradores de esas empresas y así conocer el impacto tecnológico que han tenido en los últimos años.

El tipo de muestreo a utilizar en la investigación es el probabilístico de conveniencia, ya que se realizará de forma aleatoria entre la población que cumpla con las características del enfoque de investigación entorno a las delimitaciones dadas. Según Sánchez et al. (2018) este “se basa en el criterio del investigador, ya que las unidades del muestreo no se seleccionan por procedimientos al azar. Pueden ser intencionado, sin normas o circunstancial” (p. 94). Considerando lo anterior, la muestra de investigación sería de 50

personas, mayores a 40 años que sean colaboradores de empresas de la zona de Limón como se delimitó en los objetivos.

El instrumento de investigación que se empleará para la investigación es un cuestionario y como técnica de recolección de datos se realizarán encuestas a la población objetiva ya anteriormente planteada. Según la Real Academia de la Lengua Española (2021) una encuesta es un “conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan.” (párr.1) por lo que se estableció que esta técnica es la ideal para recopilar la información necesaria para dar las recomendaciones adecuadas.

A continuación, en la sección de análisis de resultados, se exponen los hallazgos más importantes de la investigación realizada.

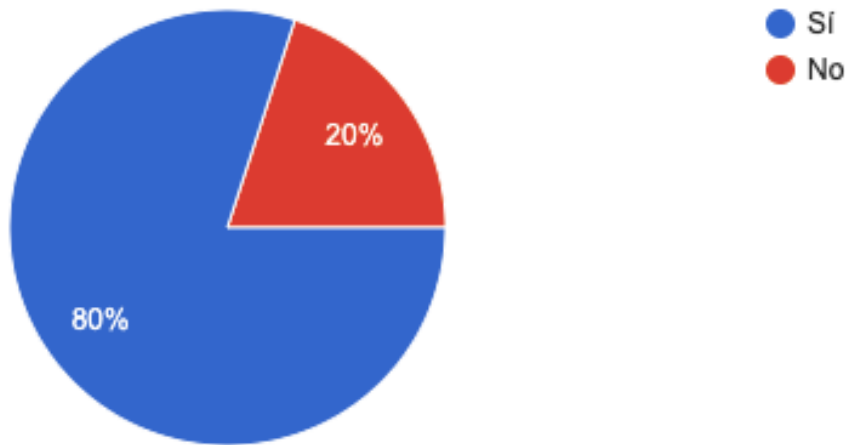
Análisis de resultados

En esta sección se busca mostrar los resultados que fueron obtenidos por medio de la técnica aplicada para la recolección de datos la cual es una encuesta. Dicha técnica fue aplicada a 50 personas y posee preguntas que se refieren a cada uno de los objetivos específicos que contiene esta investigación. Los resultados obtenidos se presentarán a través de diferentes gráficos, esto con el fin de hacer más fácil la comprensión de las respuestas otorgadas por los colaboradores de las empresas de la zona de Limón en relación con el proceso de adaptación tecnológica durante el año 2022.

En cuanto al análisis del primer objetivo específico, este hace referencia a *conocer los diferentes cambios tecnológicos que han implementado las empresas para dar continuidad al negocio de cara a la pandemia*. Los hallazgos se exponen a continuación:

Gráfico 1.

Empresas que implementaron el teletrabajo en tiempos de COVID-19



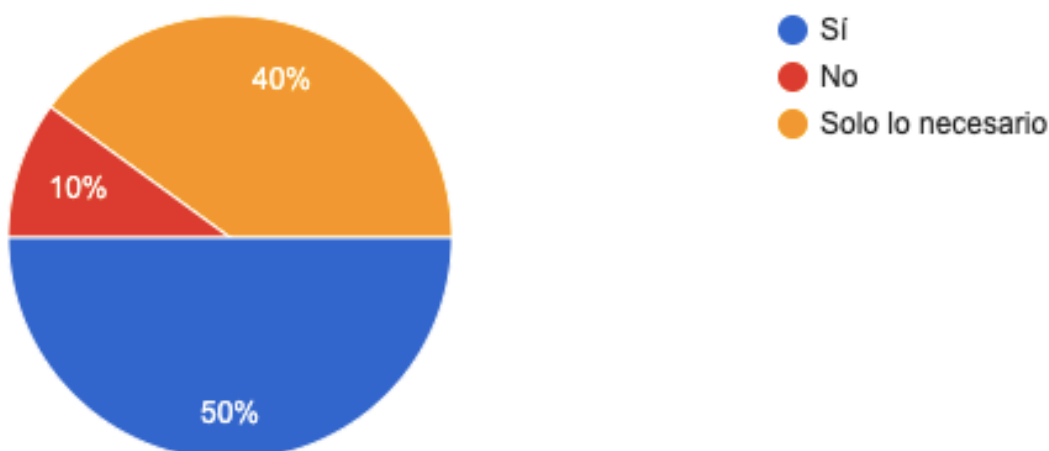
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, con el gráfico 1 se puede identificar que la mayoría de los encuestados pertenecen a empresas que implementaron el teletrabajo cuando se presentó la pandemia por COVID-19, población que representa un 80%.

Muchas de las empresas se vieron obligadas a implementar el teletrabajo para poder continuar con sus procesos y sobrevivir a lo largo del periodo en que se vieron afectadas. Aunque muchas no estaban preparadas, tuvieron que buscar la forma de adaptar a los colaboradores y equipos lo antes posible para dar continuidad al trabajo.

Grafico 2.

Implementación de cambios tecnológicos en las empresas en los últimos 3 años.



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

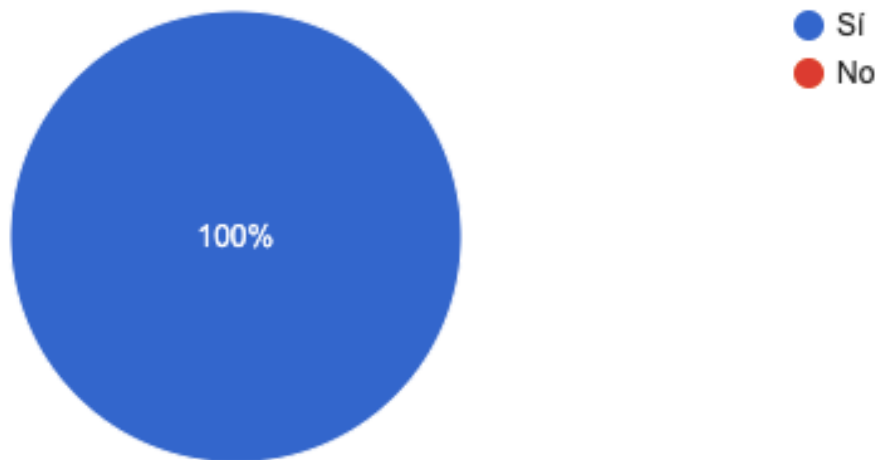
Según los resultados obtenidos, con el gráfico 2 se puede apreciar la opinión de los encuestados en cuanto a la implementación de cambios tecnológicos en las empresas donde colaboran durante los últimos tres años, y se muestra como la mitad de los encuestados tienen respuestas no tan positivas en cuanto al tema, ya que el 40% dice que las empresas solo han implementado los cambios tecnológicos necesarios, mientras que el 10% dice que no han implementado cambios tecnológicos del todo.

Lo anterior demuestra la falta de interés por parte de las organizaciones de la zona de Limón para dar paso a nuevas tecnologías y conocimientos, lo que al paso de los años afecta la productividad en comparación a otras zonas y afecta al recurso humano ya que no se le presenta la necesidad de capacitación y quedan rezagados en comparación a otras poblaciones.

Se podría decir que los cambios tecnológicos que se implementaron según los encuestados, fueron por obligación como consecuencia de la cuarentena por COVID-19 ya que las empresas debían de seguir con sus procesos para poder subsistir. Lo anterior los llevó a comprar equipo tecnológico de urgencia para teletrabajar, implementar el uso de plataformas como zoom y teams para realizar reuniones y adaptar los sistemas de las organizaciones al teletrabajo buscando siempre la seguridad de la información.

Gráfico 3.

Favorecimiento del uso de la tecnología en las empresas de la zona de Limón.

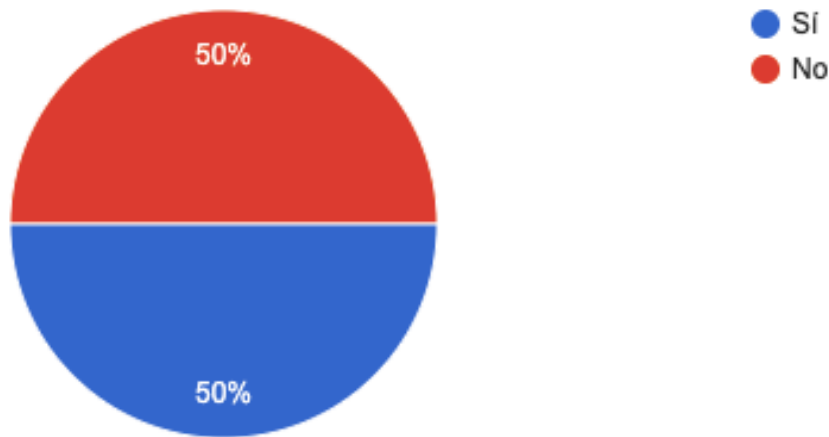


Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 3 evidencia que el 100% de los encuestados están de acuerdo con que el uso de tecnología favorece a las empresas de la zona de Limón, ya que los colaboradores han tenido la experiencia con los cambios que se han tenido que implementar de cara a la pandemia y han notado que el uso de la tecnología puede agilizar los procesos y ofrecer diferentes formas de trabajo que hasta pueden ser más favorables que los anteriormente establecidos. También se ha hecho notar el alcance que tienen las redes sociales, páginas web, aplicaciones y otras herramientas con la población y la facilidad de manejo que tienen las mismas.

Gráfico 4.

Condiciones tecnológicas óptimas de las empresas.



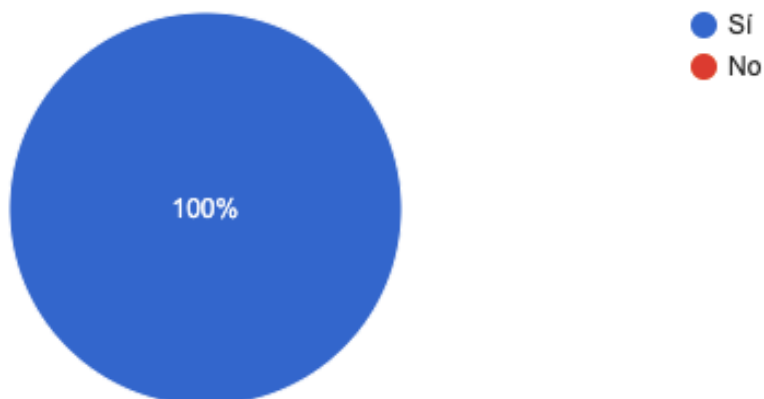
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 4 muestra la opinión de los colaboradores en cuanto a si las empresas donde laboran presentan las condiciones tecnológicas óptimas, a lo cual el 50% respondió que no creen que sea así. Con este resultado se evidencia nuevamente la carencia de implementaciones tecnológicas que están teniendo las empresas de la zona de Limón, que a su vez está afectando tanto la productividad como el nivel de conocimiento tecnológico de los colaboradores.

Para el análisis del segundo objetivo específico que hace referencia a *distinguir las diferentes causas por las cuales los colaboradores no se han adaptado del todo a las nuevas tecnologías organizacionales*. Se exponen los siguientes hallazgos:

Gráfico 5.

Capacidad para el dominio adecuado y eficiente de tecnológicas de los colaboradores.

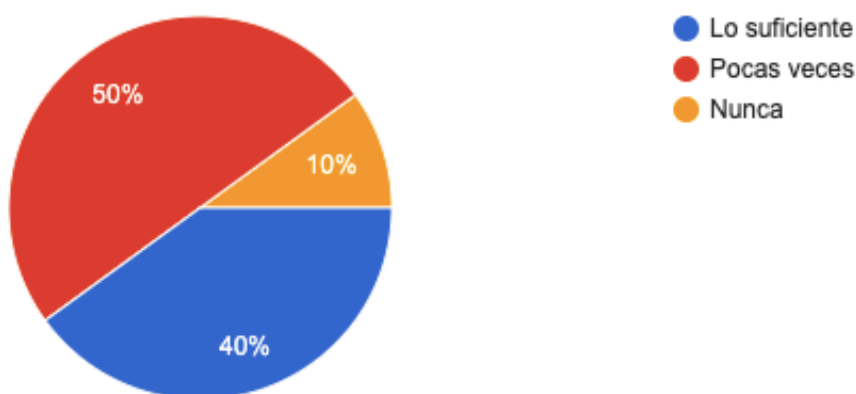


Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 5 muestra que el 100% de los encuestados creen que tienen la capacidad para efectuar el dominio adecuado y eficiente de las tecnologías que se implementen en las empresas, lo cual evidencia que tienen disposición para aprender y manejar de forma correcta las tecnologías que se implementen y no creen que tengan limitantes para el aprendizaje y dominio de las mismas.

Gráfico 6.

Frecuencia de capacitaciones tecnológicas por parte de las empresas.

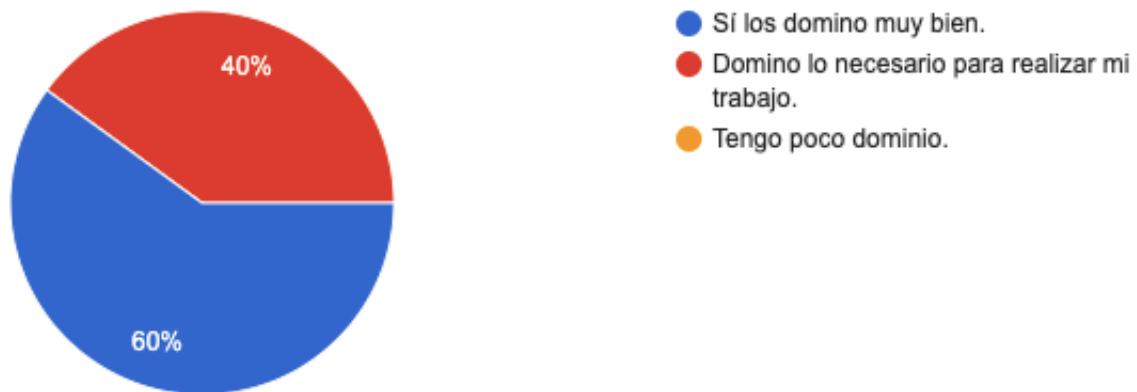


Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 6 muestra que la frecuencia con que las empresas para la que laboran los encuestados imparten capacitaciones tecnológicas es deficiente siendo pocas veces o nunca. El resultado evidencia que a como las empresas no implementan cambios tecnológicos, tampoco imparten capacitación de adaptación tecnológica, lo cual muestra oportunidades de mejora y de desarrollo para los departamentos de recursos humanos de dichas empresas.

Gráfico 7.

Nivel de dominio de equipos y sistemas tecnológicos por parte de los colaboradores.



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 7 muestra que el 40% de los encuestados dominan los equipos y sistemas tecnológicos de las empresas solo lo necesario para cumplir con su trabajo. El resultado evidencia cómo el manejo tecnológico es una limitante para los colaboradores ya que no se les permite ir más allá de lo que les corresponde por falta de conocimiento, por lo que se limitan a realizar el trabajo establecido según lo aprendido que es solo lo necesario para cumplir con sus procesos. Eso lleva a los colaboradores a entrar a una zona de confort en donde no puedan desarrollar habilidades y ampliar su conocimiento.

Gráfico 8.

Aprendizaje del dominio tecnológico actual de los colaboradores.



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

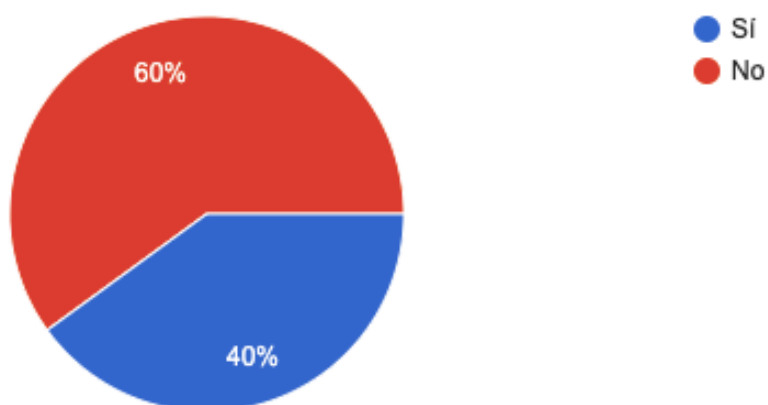
Según los resultados obtenidos, el gráfico 8 muestra que la mayoría de los encuestados adquirieron el conocimiento tecnológico actual por cuenta propia, lo cual representan un 60%. Es una cifra muy negativa ya que demuestra que por parte de las empresas e instituciones educativas no obtuvieron suficiente conocimiento tecnológico y tuvieron que recurrir al aprendizaje mediante internet y/o experimentando por cuenta propia en los diferentes procesos lo cual podría ser riesgoso.

El resultado también evidencia el bajo porcentaje de aprendizaje de dominio tecnológico que se ha adquirido por parte de las empresas, lo cual es negativo ya que el día a día de los procesos están en la empresa y debería de ser ella quien capacite a sus colaboradores para utilizar de forma apropiada y efectiva sus herramientas tecnológicas y además puedan desarrollar el máximo potencial de las mismas.

Para el análisis del tercer objetivo específico que hace referencia a *formular nuevas estrategias de capacitación tecnológica organizacional para la debida adaptación de los colaboradores*. Se exponen los siguientes hallazgos:

Gráfico 9.

Satisfacción de los colaboradores con las capacitaciones tecnológicas brindadas.

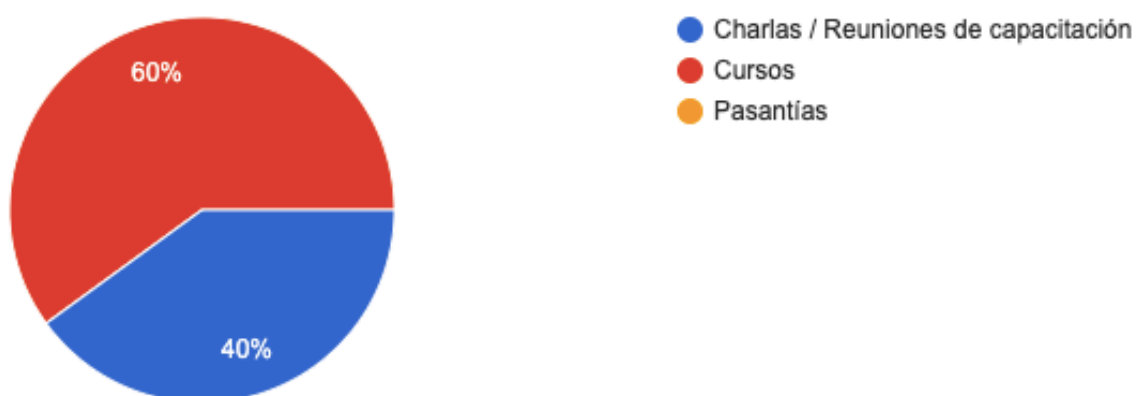


Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 9 evidencia la poca satisfacción que tienen los colaboradores de las empresas de la zona de Limón en cuanto a la capacitación tecnológica que se les brinda, por lo que se detecta una oportunidad de desarrollo para que los colaboradores amplíen su conocimiento y puedan realizar mejor su trabajo.

Gráfico 10.

Opciones para capacitar tecnológicamente a los colaboradores.



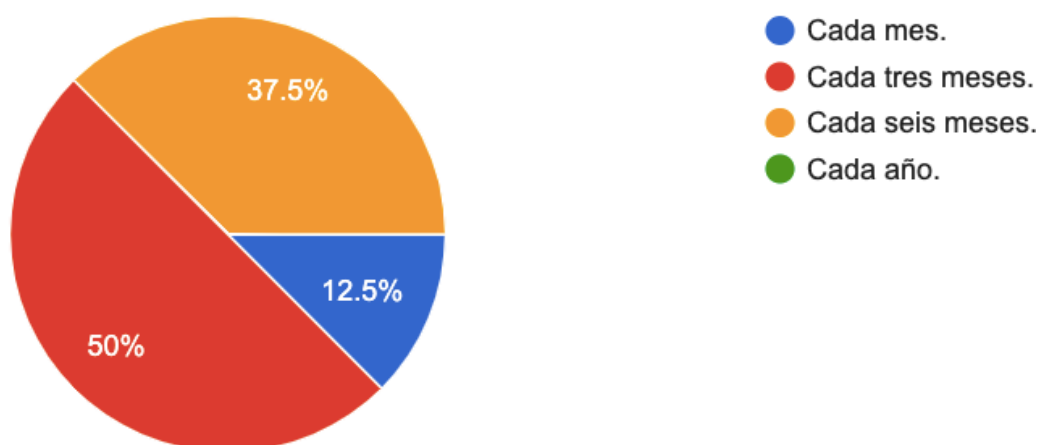
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 10 muestran las formas de capacitación tecnológica que prefieren los colaboradores siendo los cursos, el método más les interesa.

Los cursos deberían de ser incorporados como procesos de formación para responder a la exigencias del sector productivo como recurso innovador y alternativa para la actualización de los profesionales de las organizaciones (Díaz & Suárez, 2019). También ofrecen el beneficio personal del colaborador de obtener un certificado del curso por lo que le aumenta el curriculum y puede verse beneficiado para futuras oportunidades laborales, además de que funciona como motivación para realizar mejor su trabajo.

Gráfico 11.

Frecuencia de capacitación tecnológica.



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 11 muestra la frecuencia con la que a los colaboradores les gustaría ser capacitados, a lo cual la mayoría de los encuestados creen que una capacitación cada tres meses sería lo ideal para mantenerse actualizados.

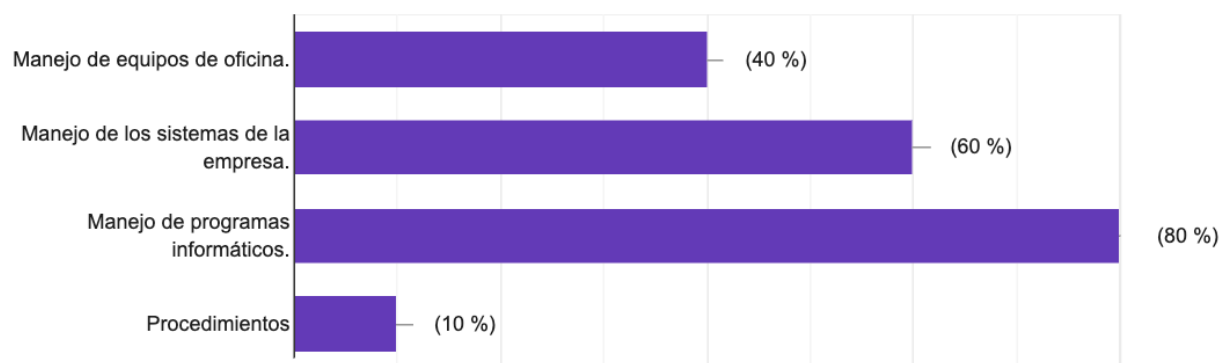
Es importante comparar los resultados anteriores para detectar la necesidad de capacitación, ya que la mayoría dice que las empresas los capacitan pocas veces y nunca, mientras que la frecuencia de capacitación tecnológica que ellos quisieran es de tres meses.

Triana y Medina (2019) con respecto a las capacitaciones y formación laboral expresan lo siguiente:

En una sociedad en continuo cambio, la formación se convierte en una de las principales herramientas que tienen las empresas, organizaciones y administraciones para fortalecerse y desarrollar sus recursos humanos. En el contexto actual las personas constituyen el capital fundamental de una organización y por lo tanto el éxito en el cumplimiento de la misión proyectada depende cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus trabajadores. (p. 25)

Gráfico 12.

Áreas con necesidad de capacitación tecnológica.



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Según los resultados obtenidos, el gráfico 12 muestra las áreas tecnológicas en las que los encuestados creen que necesitan mayor apoyo, siendo el manejo de programas informáticos la más solicitada, la cual el manejo de los programas de Microsoft Office, correos electrónicos, plataformas de video llamadas, entre otras. Sin embargo, las otras áreas también tuvieron votos en cantidades considerables lo que evidencia que los colaboradores necesitan capacitaciones en todas las áreas.

A continuación, se presenta en la sección de Conclusiones y Recomendaciones, una última recapitulación sobre los resultados obtenidos basándose en los objetivos específicos, así también como sugerencias de gran importancia en dichos resultados orientadas a la adaptación tecnológica de los trabajadores de las empresas la zona de Limón.

Conclusiones y recomendaciones

La capacitación tecnológica de los trabajadores de Limón es de gran importancia al ser una zona estratégica para la economía del país, donde se moviliza la mayoría de las importaciones y exportaciones que se manejan a nivel nacional. Como conclusión del primer objetivo específico, que hace referencia a *conocer los diferentes cambios tecnológicos que han implementado las empresas para dar continuidad al negocio de cara a la pandemia*, se afirma que definitivamente la pandemia llegó para marcar un antes y un después en la evolución tecnológica de las empresas ya que se obligó a utilizar los diferentes medios y mecanismos tecnológicos para poder continuar con las operaciones y se mostró la factibilidad de nuevas formas de trabajo como el teletrabajo.

Como recomendación al primer objetivo específico, se propone que se escuche la opinión de los colaboradores en cuanto a sus necesidades tecnológicas para poder realizar mejor su trabajo, y que a los nuevos colaboradores se les capacite desde el primer día en el uso de las diferentes herramientas y programas tecnológicos necesarios para cumplir debidamente sus funciones ante las diferentes formas de trabajo ya sea de forma presencial, híbrido o tele trabajo para que se anticipen ante cualquier situación y tengan esa flexibilidad laboral.

Para el segundo objetivo específico, que refiere a *distinguir las diferentes causas por las cuales los colaboradores no se han adaptado del todo a las nuevas tecnologías organizacionales*, se encuentra que los colaboradores no están siendo capacitados por sus organizaciones como debería de ser. El conocimiento que la mayoría ha adquirido y por el cual han podido hacer frente a los cambios tecnológicos ha sido por autoaprendizaje.

Como recomendación al segundo objetivo, se establece que para realmente detectar las debilidades tecnológicas de los colaboradores es necesario hacer un diagnóstico que permita conocer los puntos de mejora, a como se hizo en la encuesta aplicada para realizar la investigación, en donde ellos mostraron interés en ciertos programas de las organizaciones, Microsoft Office, ciertos equipos tecnológicos y demás.

Para el tercer objetivo específico, que refiere a *formular nuevas estrategias de capacitación tecnológica organizacional para la debida adaptación de los colaboradores*, se confirma que los encuestados se encuentran interesados en que las organizaciones les apoyen con el aprendizaje, lo cual brinda apertura al crecimiento organizacional. Es una oportunidad de mejora para las organizaciones que también se puede aprovechar para buscar nuevos proyectos y adaptar a los colaboradores.

Como recomendación al tercer objetivo, se propone el establecimiento de capacitaciones de tecnológicas periódicas, ya sea cada tres meses o cada seis meses dependiendo de la necesidad de los colaboradores y de las organizaciones. Es importante que las capacitaciones que se establezcan sean realmente beneficiosas para los procesos que se realizan y que sea un aprendizaje que los colaboradores necesitan.

Se llega al final de la investigación, de la cual se espera que pueda ser información de provecho para que las organizaciones se concienticen y saquen el máximo provecho del potencial de sus colaboradores para que puedan competir y destacar en el mercado.

Referencias bibliográficas

- Banco Central de Costa Rica (2018). Informe sobre el acceso de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas, a los servicios financieros. https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocSectorReal/Informe_acceso_mipymes_servicios_financieros.pdf
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155.
- CINDE (2020). Servicios Intensivos de Conocimiento. <https://www.cinde.org/es/sectores/servicios-intensivos-conocimiento/digital>
- Código de Comercio. (1943, 27 de agosto). Ley N°2 Código de Trabajo. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045
- Coronel, J. P. A., & Giraud, B. Y. J. (2022). La formación de competencias desde el contexto latinoamericano. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 517-523.
- Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador.
- Díaz, L. F. C., & Suárez, S. J. L. (2019). Los cursos virtuales orientados por competencias, una mirada hacia la pertinencia e innovación educativa y tecnológica del siglo XXI. Edición/Edition, 113.
- Estrada, S., Cano, K., & Aguirre, J. (2021). La gestión tecnológica en PyMEs: diferencias entre micro, pequeñas y medianas empresas.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2021. <https://inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenaho2021.pdf>
- Ministerio de Educación Pública, Departamento de Análisis estadístico. Boletines y publicaciones varias, 2018. https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/InformeProvinciadeLimon.pdf
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Área de Análisis del Desarrollo. Índice de desarrollo social 2017 / Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. San José, CR: MIDEPLAN, 2018.
- PROAÑO, M. F., ORELLANA, S. Y., & MARTILLO, I. O. (2018). Los sistemas de información y su importancia en la transformación digital de la empresa actual. *Revista Espacios*, 39(45).

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PND). Atlas de Desarrollo Humano Cantonal 2021. <https://www.cr.undp.org/content/costarica/es/home/atlas-de-desarrollo-humano-cantonal.html>
- Real Academia Española. (2021). Capacitación. RAE. <https://dle.rae.es/capacitaci%C3%B3n>
- Real Academia Española. (2021). Encuesta. RAE <https://dle.rae.es/encuesta>
- Robles, F. (2020). Los 24 Tipos de Investigación Científica y sus Características. <https://www.lifeder.com>. <https://www.lifeder.com/tipos-investigacion-cientifica/>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K (2018), Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Triana, M. S. F., & Medina, L. A. H. (2019). La medición del impacto en las capacitaciones: una herramienta eficaz dentro de la empresa. RECUS: Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad, 4(2), 24-32.
- Torres, R. H. S. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Vernia-Carrasco, A. M. (2021). Música y tecnología contra el Covid-19: un caso en personas mayores. Revista Prisma Social, (32), 244-261.
- Zamora, A. A. (2018) ACCESO Y USO DE LAS TIC EN LOS HOGARES COSTARRICENSES. PROGRAMA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, 153.

Anexos

Anexo 1. Encuesta

Encuesta dirigida a: Personas mayores a 40 años trabajadoras de empresas de la zona de Limón.

Objetivo general del estudio: Analizar la necesidad de capacitación tecnológica de los trabajadores de la zona de Limón a partir de la pandemia, para la formulación de estrategias que busquen promover el dominio tecnológico.

Tema de investigación: Recomendaciones para aumentar el dominio tecnológico de las personas adultas en las organizaciones de la zona de Limón

Encabezado-presentación de la encuesta: La siguiente encuesta busca conocer la realidad de los trabajadores de la zona de Limón en relación con el proceso de adaptación tecnológica a partir de la pandemia.

Objetivo específico 1: Conocer los diferentes cambios tecnológicos que han implementado las empresas para dar continuidad al negocio de cara a la pandemia.

1. ¿Con la llegada de la pandemia la empresa para la que usted labora implementó el teletrabajo?

- a) Sí
- b) No

2. ¿La empresa para la que usted labora ha implementado cambios tecnológicos en los últimos 3 años?

- a) Sí
- b) Solo lo necesario
- c) No

3. ¿Considera que el uso de la tecnología favorece los procesos de las empresas de Limón?
(si la respuesta es “No” indique por qué)

- a) Sí
- b) No

4. ¿Considera que la empresa para la que labora se encuentra en condiciones tecnológicas óptimas? (si la respuesta es “No” indique por qué)

- a) Sí
- b) No

Objetivo específico 2: Distinguir las diferentes causas por las cuales los colaboradores no se han adaptado del todo a las nuevas tecnologías organizacionales.

1. ¿Considera que usted tiene capacidad para utilizar de forma adecuada y eficiente los diferentes equipos y sistemas tecnológicos de la empresa para la que labora? (si la respuesta es “No” indique por qué)

- a) Sí
- b) No

2. ¿Qué tan a menudo la empresa para la que labora realiza capacitaciones?

- a) Lo suficiente
- b) Pocas veces
- c) Nunca

3. ¿Cuál cree que es su grado de dominio de equipo y sistemas tecnológicos? (piense en computadoras, equipos de oficina, correo electrónico, programas de Microsoft Office, SAP, plataformas y demás con las que trabaje la empresa para la que labora)

- a) Sí los trabajo bien
- b) Solo lo necesario
- c) Poco conocimiento

4. ¿Cómo logró el grado de dominio tecnológico con el que cuenta actualmente?

- a) En el colegio/instituto/universidad
- b) Capacitaciones laborales
- c) Por cuenta propia

Objetivo específico 3: Formular nuevas estrategias de capacitación tecnológica organizacional para la debida adaptación de los colaboradores.

1. ¿Considera que la empresa para la que labora brinda capacitaciones tecnológicas suficientes?

- a) Sí
- b) No

2. ¿Cuál considera que es la mejor opción para capacitar tecnológicamente a los colaboradores de la empresa para la que labora?

- a) Charlas / Reuniones de capacitación
- b) Cursos
- c) Pasantías
- d) Otro: _____

3. ¿Cada cuanto tiempo considera que es necesario recibir capacitaciones de actualización tecnológica?

- a) Una vez al mes
- b) Cada trimestre
- c) Cada semestre
- d) Cada año

4. ¿En cuáles áreas considera que necesita capacitación?

- a) Manejo de equipos de oficina
- b) Manejo de los sistemas de la empresa
- c) Manejo de programas informáticos
- d) d Otros _____

Perfil del encuestado

Nombre completo:

Edad:

- a) 40 años a 49 años
- b) 50 años a 59 años
- c) 60 años o más.

Género:

- a) Masculino
- b) Femenino
- c) Prefiero no decirlo
- d) Otro

Anexo 2. Resultados de la encuesta

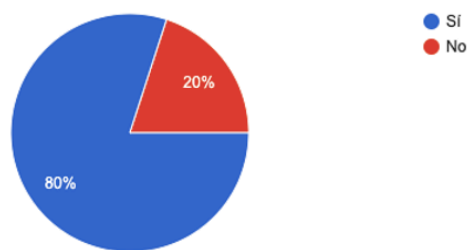
Objetivo específico 1: Conocer los diferentes cambios tecnológicos que han implementado las empresas para dar continuidad al negocio de cara a la pandemia.

Gráfico 1.

Empresas que implementaron el teletrabajo en tiempos de COVID-19

1. ¿Con la llegada de la pandemia la empresa para la que labora implementó el teletrabajo?

50 respuestas



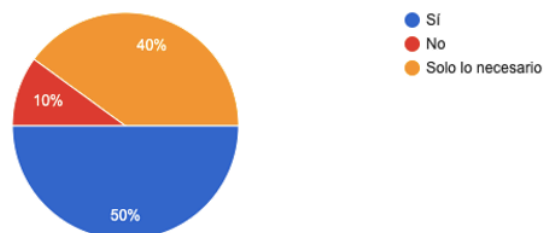
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 2.

Implementación de cambios tecnológicos en las empresas en los últimos 3 años.

2. ¿La empresa para la que labora ha implementado cambios tecnológicos en los últimos 3 años?

50 respuestas



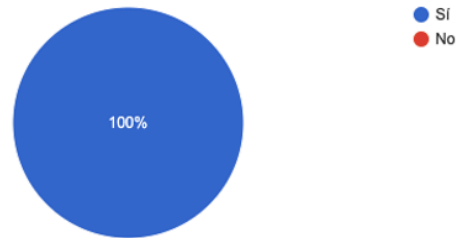
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 3.

Favorecimiento del uso de la tecnología en las empresas de la zona de Limón.

3. ¿Considera que el uso de la tecnología favorece los procesos de las empresas de Limón?

50 respuestas



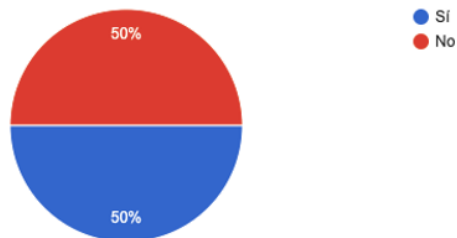
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 4.

Condiciones tecnológicas óptimas de las empresas.

4. ¿Considera que la empresa para la que labora se encuentra en condiciones tecnológicas óptimas?

50 respuestas



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

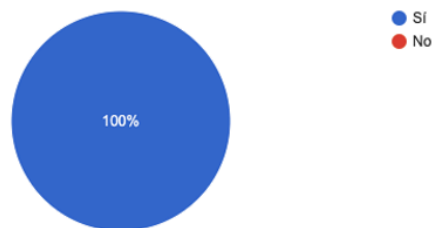
Objetivo específico 2: Distinguir las diferentes causas por las cuales los colaboradores no se han adaptado del todo a las nuevas tecnologías organizacionales.

Gráfico 5.

Capacidad para el dominio adecuado y eficiente de tecnológicas de los colaboradores.

5. ¿Considera que usted tiene capacidad para utilizar de forma adecuada y eficiente los diferentes equipos y sistemas tecnológicos de la empresa para la que labora?

50 respuestas



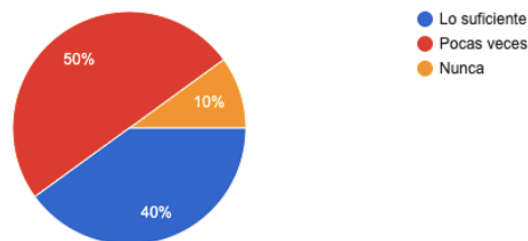
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 6.

Frecuencia de capacitaciones tecnológicas por parte de las empresas.

6. ¿Qué tan a menudo la empresa para la que labora realiza capacitaciones tecnológicas?

50 respuestas



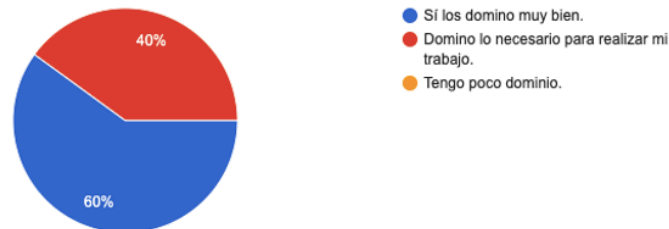
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 7.

Nivel de dominio de equipos y sistemas tecnológicos por parte de los colaboradores.

7. ¿Cuál cree que es su grado de dominio de equipo y sistemas tecnológicos? (piense en computadoras, equipos de oficina, correo electrónico, programas de Microsoft Office, SAP, plataformas y demás con las que trabaje la empresa para la que labora) [Copiar](#)

50 respuestas



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 8.

Aprendizaje del dominio tecnológico actual de los colaboradores.

8. ¿Cómo logró el grado de dominio tecnológico con el que cuenta actualmente? [Copiar](#)

50 respuestas



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

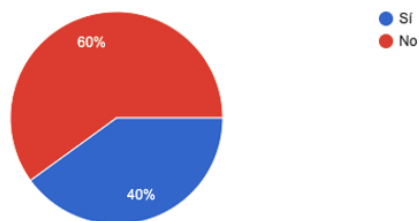
Objetivo específico 3: Formular nuevas estrategias de capacitación tecnológica organizacional para la debida adaptación de los colaboradores.

Gráfico 9.

Satisfacción de los colaboradores con las capacitaciones tecnológicas brindadas.

9. ¿Considera que la empresa para la que labora brinda capacitaciones tecnológicas suficientes?

50 respuestas



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

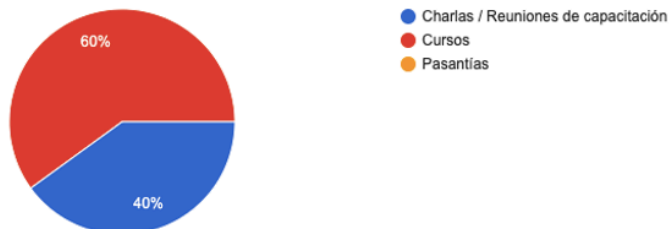
Gráfico 10.

Opciones para capacitar tecnológicamente a los colaboradores.

10. ¿Cuál considera que es la mejor opción para capacitar tecnológicamente a los colaboradores de la empresa para la que labora?



50 respuestas



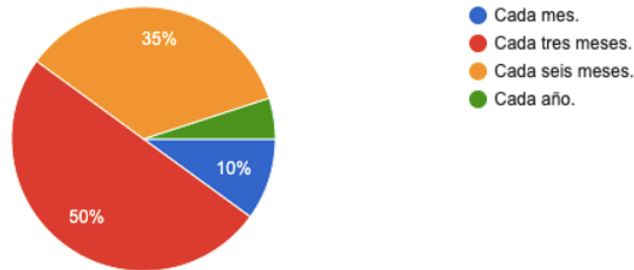
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 11.

Frecuencia de capacitación tecnológica.

11. ¿Cada cuánto tiempo considera que es necesario recibir capacitaciones de actualización tecnológica?

50 respuestas



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

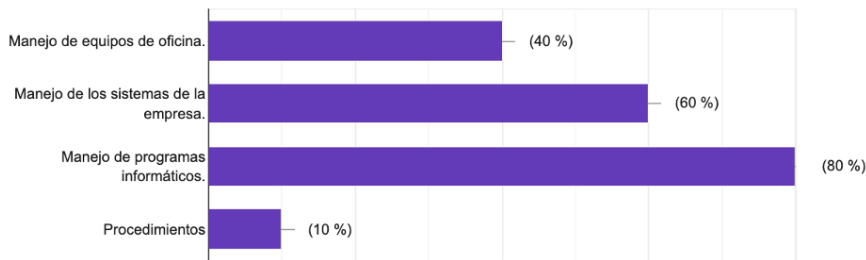
Gráfico 12.

Áreas con necesidad de capacitación tecnológica.

12. ¿En cuáles áreas considera que necesita capacitación tecnológica?

 Copiar

50 respuestas



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

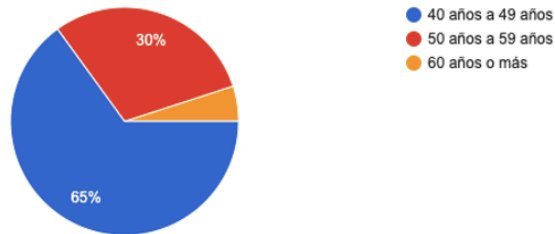
Perfil del encuestado

Gráfico 13.

Edad del encuestado.

Edad

50 respuestas



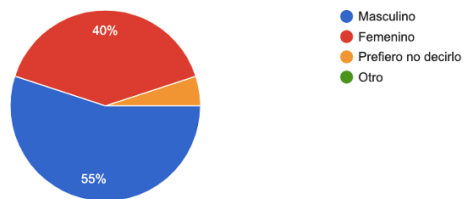
Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.

Gráfico 14.

Género del encuestado.

Género

50 respuestas



Fuente: Cuestionario sobre la Adaptación Tecnológica en la zona de limón, 2022.