



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

Carrera de Gestión de la Información Gerencial

TRABAJO DE UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Previo a la obtención del título de:

Licenciada(o) en Gestión de la Información Gerencial

TEMA:

Herramienta digital para la optimización de la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal del Cantón Manta. (Propuesta metodológica)

AUTOR:


Pilligua Anchundia Betania Alejandra

MANTA-ECUADOR

2022

Tema

Herramienta digital para la optimización de la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal del Cantón Manta. (Propuesta metodológica)

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 3 de 45

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas, Contabilidad y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular, Propuesta Metodológica bajo la autoría de la estudiante **Pilligua Anchundia Betania Alejandra**, legalmente matriculada en la carrera de Gestión de la Información Gerencial, período académico 2023-1, cumpliendo el total de 240 horas, cuyo tema del proyecto es “Herramienta digital para la optimización de la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD-Municipal del Cantón Manta 2023”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 20 de julio de 2023.

Lo certifico,

Lic. Martha Zambrano Vera
Docente Tutor

Índice

Tema	2
Dedicatoria	7
Agradecimiento	8
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Planteamiento del problema	13
Delimitación del problema	15
Formulación del problema	15
Determinación del objeto y campo	15
Objeto de estudio	15
Campo de acción del investigador	16
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos específicos	16
Justificación	16
Impacto social	17
Estado de Arte	18
Antecedentes de investigación	18
Gestión de la información	18
Bases teóricas	20
Gestión de la información	20
Competencias digitales	22
Herramientas digitales y la importancia en la gestión de la información	22

Tipos de herramientas	23
Estrategia metodológica.....	24
Métodos de investigación	24
Métodos teóricos.....	24
Técnicas e instrumentos.....	25
Guía de observación:.....	25
Entrevista:	25
Tipos de investigación	25
Análisis e interpretación de la recolección de datos	26
Análisis de la guía de observación.....	26
Análisis de la entrevista	27
Conclusiones.....	28
Recomendaciones	28
Propuesta metodológica.....	29
Tema	29
Introducción	29
Justificación	30
Objetivos.....	30
Objetivo General.....	30
Objetivos específicos	30
Beneficiarios	31
Beneficiarios directos.....	31
Beneficiarios indirectos	31
Estrategia Metodológica	31
Gráfico de la propuesta.....	32

Resultados esperados	35
Cronograma.....	36
Diagrama de Gantt-Propuesta metodológica	37
Referencias.....	39
Anexos	41

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia en especial a mis padres Johnny Pilligua y Marcela Anchundia que han estado durante este proceso tan importante para mí, brindándome apoyo en todo momento, su amor incondicional, consejos y sacrificio durante toda mi vida.

A mis abuelos porque han estado pendiente de cada paso que doy.

Betania Pilligua Anchundia

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por darme fortaleza y luchar cada día para alcanzar esta meta.

A mis padres por su constante apoyo emocional, económico, motivacional que son mi pilar fundamental para cumplir con este logro.

A la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí” por la formación profesional y a todos los docentes que me han brindado sabiduría, enseñanza y guía a lo largo de mi formación académica.

Y mi más profundo agradecimiento a mi tutor académico la Lic. Martha Zambrano por su guía experta, dedicación y paciencia.

Betania Pilligua Anchundia

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Herramienta digital para la optimización de la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal del Cantón Manta, el cual tiene como objetivo principal determinar que herramienta digital es idónea para fortalecer la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD-Municipal del Cantón Manta.

En los resultados obtenidos mediante una entrevista aplicada a la secretaria del área de Talento Humano se evidencia la falta de herramientas digitales que ayuden a la correcta gestión de la información, los funcionarios utilizan bases de datos que se realizan en Excel y les resulta útil, pero no es suficiente para las necesidades actuales.

De acuerdo a los resultados alcanzados se considera fundamental proponer una herramienta digital más avanzada y actualizada para lograr un impacto significativo que permita contribuir en la mejora de la eficacia, automatización de tareas, agilización de procesos que permita tener opciones variadas para la gestión de la información.

Palabras claves: información, gestión, propuesta, solución, necesidades.

Abstract

The present research work entitled "Digital tool for information management in the Municipal GAD Human Talent Department of the Manta canton", whose main objective is to determine which digital tool is ideal to strengthen information management in the Department of Human Talent GAD-Municipal of the Manta Canton.

In the results obtained through an interview applied to the secretary of the Human Talent area, the lack of digital tools that help the correct management of information is evident, officials use databases that are carried out in Excel and they find them useful, but It is not enough for current needs.

According to the results achieved, it is considered essential to propose a more advanced and updated digital tool to achieve a significant impact that allows contributing to the improvement of efficiency, automation of tasks, streamlining of processes that allows having various options for information management.

Keywords: information, management, proposal, solution, needs.

Introducción

La gestión de la información hace referencia al conjunto de procesos que consiste en recopilar, organizar, almacenar, proteger, analizar y distribuir la información de manera eficiente.

La gestión de la información es un pilar fundamental en cualquier organización, sin importar su tamaño o sector. Si bien es cierto, un adecuado manejo de la información es esencial para garantizar el correcto funcionamiento de la organización.

Si se gestiona la información de manera apropiada se obtendrán grandes beneficios entre ellos tomar mejores decisiones, agilización de los procesos, reducción de tiempo en las búsquedas y acceso a la información y la competitividad de las entidades.

Sin embargo, en los departamentos de las organizaciones es afectada en muchas ocasiones por la falta de modelos, herramientas, procesos y protocolos para el apoyo de la gestión de la información ocasionando diversos inconvenientes: toma de decisiones erróneas, ineficiencia en los procesos, pérdida de oportunidades, falta de cumplimiento y mal servicio.

Esta inconsistencia, que en la actualidad sigue detectándose, genera como objeto de estudio “La gestión de la información en el Departamento de Talento Humano”.

Para comprender el significado del objeto de estudio de la presente investigación se realiza un exhaustivo análisis teórico desde varios autores.

Del mismo modo, se identificaron estudios relacionados a la temática de esta investigación los cuales permitieron detectar las siguientes manifestaciones externas del problema:

- Datos faltantes o erróneos por falta de herramientas informáticas.
- Información lenta entre Departamentos.

- Poca efectividad en los procesos.

A partir de lo anterior, se evidenció la necesidad de desarrollar esta investigación que asume como problema científico:

“Falta de herramientas digitales que afecta a la correcta gestión de la información en el Departamento de Talento Humano del GAD- Municipal del cantón Manta”.

Con la finalidad de indagar las causas de este problema, se realizó un diagnóstico causal en el Departamento de Talento Humano del GAD- Municipal del cantón Manta.

- Dispersión de la información.
- Pérdida de información.
- Falta de agilidad en los trámites.
- Retraso en los procesos.
- Falta de seguridad.
- Herramientas básicas.
- Métodos tradicionales.

La profundización en la temática sobre la gestión de la información y las herramientas digitales, permitió conocer que es esencial utilizar herramientas digitales para el apoyo de la gestión de la información para lograr resultados favorables. Lo anterior genera la siguiente interrogante que permite formular el problema investigado:

¿Mediante que herramienta digital se podría fortalecer la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal del cantón Manta?

En correspondencia con lo anterior, se propone como objetivo general: Determinar que herramienta digital es idónea para fortalecer la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal del Cantón Manta.

Teniendo en cuenta se definieron los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar el estado inicial de la gestión de la información en el Departamento.
- Identificar el aporte de herramientas digitales en la gestión de la información.
- Proponer una herramienta que fortalezca la gestión de la información y mejore las funciones que se realizan en el Departamento de Talento Humano.

La investigación, se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I. tema, resumen, abstract, introducción, planteamiento del problema, delimitación, formulación, determinación de objeto y campo, objetivos (general y específicos), justificación, impacto social, estado de arte, consideraciones metodológicas, análisis e interpretación de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo II. Propuesta metodológica: tema, introducción, justificación, objetivos (general y específicos), beneficiarios directos e indirectos, consideraciones metodológicas, grafico de la propuesta, resultados esperados y cronograma.

Finalmente, se concluye con las referencias bibliográficas de cada documento que se utilizó en el desarrollo de la investigación y los anexos pertenecientes relacionados.

Planteamiento del problema

El presente trabajo es el producto de la Unidad de Integración Curricular modalidad “Propuesta metodológica” enmarcada en el núcleo problémico “¿Qué modelos, herramientas, procesos y protocolos sirven para la gestión de la información?” y la tensión “Diseño de modelo de gestión: estándares y mecanismos, para la regulación y control para el registro de la información en el sector público y privado”. El mismo se realiza con el apoyo de la institución Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta en el Departamento de Talento Humano.

Actualmente, las organizaciones a nivel mundial cuentan con una gran cantidad de información, la misma que en muchas ocasiones no se les da el tratamiento adecuado para su posterior uso teniendo en consideración que es esencial este recurso para las organizaciones porque depende del éxito de la misma.

Si bien es cierto la gestión de la información es primordial en las compañías porque permite una mejor planificación, organización, dirección y control de la información. Esto significa lograr los objetivos propuestos, tomar mejores decisiones, adaptarse al cambio y obtener ventaja competitiva.

Por lo tanto, la gestión de la información tiene gran importancia dentro del desempeño organizacional porque ayuda fundamentalmente al crecimiento de una entidad, el orden de los procesos administrativos y enfocarse a cumplir las metas, objetivos y funciones establecidas.

Barahona et al. (2010) Afirman que “Las herramientas de gestión, han adquirido cada vez mayor relevancia al interior de las organizaciones, los directivos requieren alinear a los miembros de la empresa, disponer de información adecuada (oportuna y que agregue valor) para la toma de decisiones”.

Por lo antes expresado, manifiestan que las herramientas son el punto clave para llegar a solucionar inconvenientes en las entidades y cada vez tienen mayor relevancia beneficiando al interior y exterior de la misma con el propósito de que exista fluidez de la información, mejor prestación de servicio a los usuarios y tomar decisiones acertadas.

En el GAD Municipal de la ciudad de Manta hay diversas áreas entre ellos el Departamento de Talento Humano que posee información física de las actividades que se realizan. Por ejemplo:

Nóminas, informes, oficios, entrevistas, permisos, contratos, jubilación, vacaciones, ausencias, protocolos e información personal de los funcionarios que laboran en la institución, dicha información se encuentra en papeles simples ubicados en archivadores físicos.

El uso de herramientas digitales se limita principalmente a Microsoft office, específicamente en Word y Excel para la digitalización de la información. Sin embargo, esta situación provoca una serie de inconvenientes: dispersión de información, falta de seguridad, falta de agilidad en los trámites, retraso en los procesos y pérdida de información.

Es importante destacar que en las organizaciones es fundamental utilizar herramientas digitales no solo para mantener ventaja competitiva, también para ofrecer mejores experiencias a los empleados en relación a los servicios prestados.

Delimitación del problema

En el área, se maneja una gran cantidad de información. Ocasionando una serie de inconvenientes debido a que se realizan las actividades de manera manual y las herramientas que utilizan son tradicionales.

El problema se centra específicamente en la falta de herramientas digitales modernas que afectan a la correcta gestión de la información en el Departamento de Talento Humano del GAD-Municipal Cantón Manta.

Formulación del problema

¿Mediante que herramienta digital se podría fortalecer la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal Cantón Manta?

Determinación del objeto y campo

Objeto de estudio

Gestión de la información en el Departamento de Talento Humano

Campo de acción del investigador

Herramienta digital

Objetivos

En este presente trabajo se plantean los objetivos a continuación:

Objetivo General

Determinar que herramienta digital es idónea para fortalecer la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD-Municipal del Cantón Manta.

Objetivos específicos

- Caracterizar el estado inicial de la gestión de la información en el Departamento.
- Identificar el aporte de las herramientas digitales en la gestión de la información.
- Proponer una herramienta que fortalezca la gestión de la información y mejore las funciones que se realizan en el Departamento de Talento Humano.

Justificación

Hoy en día la información es un recurso esencial para el alto nivel de competitividad y desarrollo, cuyos elementos son relacionados porque permiten el progreso de las actividades diarias.

En la actualidad, las instituciones sean públicas o privadas deben de estar a la vanguardia en un mundo tan globalizado en relación con la innovación digital para contribuir con el desarrollo y crecimiento de las instituciones. De esta manera, la gestión de la información no se verá afectada por los problemas internos.

La importancia de este proyecto radica en el proceso de contribuir con una herramienta digital para lograr gestionar la información de manera adecuada sobre las necesidades del área y

la institución aportando con la facilidad de acceder y distribuir la información que agilizaran las actividades, procesos y trámites.

El propósito de este trabajo de investigación consiste en motivar al Departamento, hacia la integración de una herramienta, dejando en el pasado los métodos tradicionales y haciendo uso de las nuevas tendencias digitales, misma que permitirá gestionar la información de manera eficiente.

Esta investigación es factible puesto que se cuenta con los recursos bibliográficos y tecnológicos para la búsqueda de la información, así como el apoyo de los que conforman el Departamento de Talento Humano, quienes permitirán obtener la información necesaria. Así mismo, contamos con la orientación de la tutora, que nos guiará para alcanzar las expectativas de la investigación. Por tal motivo, se establece que esta investigación contó con facilidades para la elaboración, siendo de gran interés por el problema que se identificó en el área escogida, la falencia que tiene es la falta de herramientas para la correcta gestión de la información.

Impacto social

El impacto que se obtendrá es la correcta gestión de la información que se convierte en una herramienta potencial para las organizaciones debido a que permite tener grandes ventajas acorde a la información que posee el departamento. Cabe de mencionar que estos problemas tienen un impacto negativo en la eficiencia, seguridad y productividad del Departamento de Talento Humano GAD- Municipal Cantón Manta. Es necesario abordar estas limitaciones mediante la implementación de soluciones digitales que permitan gestionar la información de manera adecuada.

Estado de Arte

Antecedentes de investigación

En la exploración respecto al tema planteado y su impacto en el área se realiza una investigación de trabajos existentes por medio de proyectos, tesis y artículos científicos que permitirá construir una base y punto de partida dentro del presente trabajo.

Gestión de la información

Pérez (2010) en su investigación. Mejora en la gestión de la información en una empresa de la investigación de mercado mediante la aplicación de herramientas de tecnología de la información, llevado a cabo en la ciudad de Santiago de Chile (Chile) tuvo como objetivo incrementar la utilidad anual de Penta Research mediante la adaptación de distintas herramientas de tecnología de la información a sus procesos claves, para ello usó la metodología de comprender el conocimiento de la organización, análisis a su proceso de investigación de mercado, recopilación de la bibliografía, diagnóstico de la situación actual del proceso de investigación de mercado, entrevistas a los potenciales usuarios e involucrados en los procesos claves. Se concluye que resulta muy atractivo implementar herramientas, pues implica una reducción sustancial de costos y la mejora en la gestión de la información de cara a cara con sus clientes, lo que le permite obtener mejores resultados para el negocio. La herramienta propuesta es un sistema CAPI para la captura de información en Penta Research.

Pajuelo (2019) en su investigación. Aplicación web para la gestión de la información de los programas sociales en la municipalidad provincial del Callao, llevado a cabo en la ciudad de Lima (Perú) tuvo como objetivo determinar la influencia de la aplicación web en la gestión de la información de los programas sociales en la

municipalidad provincial del Callao, la metodología seleccionada fue AUP, esta metodología fue adaptada para el trabajo de la gerencia de informática para asegurar que la aplicación web sea de calidad y se ajuste a los procesos de la gerencia general de programas sociales. Se obtuvo como resultado que la efectividad de la aplicación web influyó positivamente en la gestión de la información, porque se cumplió con la funcionabilidad esperada y se obtuvieron tiempos de respuesta consistentes. Además, se mitigaron en su totalidad los problemas de información errónea y casi en su totalidad la información incompleta, igualmente se redujeron los tiempos de trabajo para la generación de reportes, teniendo nivel de efectividad del 84.77%

Soto (2013) en su investigación. Procedimiento para la gestión de la información en la empresa ISLAZUL de la provincia de Villa Clara, llevado a cabo en la ciudad de Santa Clara (Cuba) tuvo como objetivo diseñar un procedimiento para la gestión de la información en la empresa Islazul de la provincia de Villa Clara, como base para el proceso de inteligencia empresarial, para ello se usó la siguiente metodología: criterio de expertos para la validación del procedimiento. Como resultado se obtuvo un procedimiento que permite la gestión de la información de forma efectiva, apoyando significativamente el proceso de toma de decisiones, ajustándose a la empresa y el entorno donde se desarrolla, y creando las bases para la futura implementación de la inteligencia corporativa. Como conclusión el procedimiento es una puerta abierta para el uso de la inteligencia empresarial, como herramienta de desarrollo hacia el logro de una empresa inteligente.

Moreno & Paredes (2020) en su investigación. Análisis de gestión de la información del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Carchi y su

influencia en la práctica del buen gobierno durante el periodo 2015-2017, llevado a cabo en la ciudad de Tulcán (Ecuador) tuvo como objetivo analizar la gestión de la información del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Carchi y su influencia en la práctica del buen gobierno durante el periodo 2015-2017, se concluye que conocer la influencia de la gestión de información del GAD permite establecer el nivel de cumplimiento que se ha generado por brindar información de calidad a la ciudadanía de esta manera desarrollar la práctica de buen gobierno y los funcionarios de la institución como los ciudadanos reconozcan las acciones que está contribuyendo a dicha práctica. Hoy en día los tiempos han cambiado la comunicación es lo que más se ha tecnificado, la comunicación es a través de los medios informáticos, digitales de un computador, plataformas de gobierno abierto y plataformas donde se puede subir toda la información para que sea realmente información abierta.

Bases teóricas

Gestión de la información

Suárez et al. (2015) Mencionan que “la información se utiliza para soportar un hecho, transmitir conocimiento y comunicarse. En el contexto empresarial, constituye un recurso decisivo que puede determinar el éxito de una organización siempre y cuando se gestione de manera eficiente”.

Mayorga et al. (2015) Afirman que la gestión de la información “es un elemento que promueve el desarrollo de nuevas habilidades y oportunidades para el personal en las organizaciones, permitiendo que las personas desarrollen, motiven y comuniquen generen e introduzcan nuevos conocimientos de manera sistemática para obtener nuevos conocimientos”.

Según lo antes citado concuerdan que la gestión de la información es un elemento que ayuda al personal de cualquier entidad a desarrollar nuevas capacidades, habilidades y oportunidades para incitar una nueva manera de establecer instituciones competitivas. Todas las organizaciones deben aprovechar sus recursos para gestionar de manera adecuada la información. Obteniendo como resultado la calidad y veracidad de la información, en especial los GADS que deben de aplicar el manejo correcto de la información para lograr satisfacer las necesidades de los servidores públicos.

Rodríguez & Del Pinto (2023) Señalan que “es un proceso estratégico de planificación, organización, dirección y control, de forma eficaz y eficiente, de las estrategias, recursos, procesos, sistemas, productos, servicios y demás capacidades de información que existen en la organización o sociedad de por medio”.

Por lo antes expresado, se confirma que la gestión de la información es considerada como una estrategia que ayuda a planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de las organizaciones de manera eficaz y eficiente, el objetivo de esto es optimizar la utilidad y contribución de los recursos de información para alcanzar metas establecidas en cualquier institución.

Pinargote (2015) Indica que la gestión de la información tiene como propósito fundamental “el uso adecuado de la información que una organización requiere para su mejor funcionamiento, esto hace que su interés se centre no sólo en la información y el modo en que interviene, sino también en aquellos recursos”.

Por lo antes expuesto, utilizar la información de manera adecuada beneficia a las organizaciones llevando a cabo un correcto funcionamiento de la misma. Es esencial tomar en

cuenta todos los recursos involucrados en ella y no solo centrarse en la información, esto asegurará el desempeño óptimo.

Competencias digitales

Jalil (2018) Considera que las competencias digitales son “todas aquellas habilidades, capacidades y aptitudes relacionadas con la aplicación, el uso eficaz, útil, práctico y seguro de las nuevas tecnologías, tanto en entorno profesional, social, formativo, familiar”.

Díaz & Loyola (2021) Definen que las competencias digitales son “un concepto en constante renovación y mejora, que deben adaptarse y evolucionar a la par para progresar, lo que ayuda además al desarrollo sociocultural y económico de la humanidad”.

De acuerdo a los autores antes señalados, argumentan que hoy en día, las personas han desarrollado habilidades y destrezas acorde a la tecnología con la finalidad de alcanzar el éxito en las organizaciones. Cabe de mencionar que las competencias digitales tienen estrecha relación con los avances tecnológicos y es necesario indicar que para utilizar de manera correcta las herramientas digitales los funcionarios de cualquier entidad deben desarrollar dichas competencias.

Herramientas digitales y la importancia en la gestión de la información

Citando a Fernández (2014) Asevera que “la aparición de nuevos medios en el ámbito digital y la necesidad de obtener resultados positivos por parte de los anunciantes han obligado a los profesionales, y en especial a las agencias, a innovar o morir en medio de un entorno cambiante”.

Gracias a las herramientas digitales las organizaciones tienen información de alto valor que ayuda en la agilización de los procesos, optimización de tiempo, conexión entre los miembros y tomar decisiones eficientes para lograr los objetivos institucionales.

Con esta información, es posible predecir con mayor precisión el crecimiento de la empresa y captar que áreas necesitan ayuda.

Tipos de herramientas

A continuación, se presentan las diferentes herramientas que ayudan a gestionar la información en las organizaciones, de acuerdo a las consideraciones de:

Rentería et al. (2020) Argumentan que Alfresco Share “permite establecer espacios colaborativos relacionados con la gestión documental y la gestión de contenidos, proporcionando para ellos una serie de herramientas como wiki, foros de discusión, blog, etc.”

Entorno a Share Point, Suaza (2022) da a conocer que:

Sirve para crear sitios web. Se puede usar como un lugar seguro donde almacenar, organizar y compartir información desde cualquier dispositivo, así como acceder a ella, lo que necesita es un explorador web, como Microsoft Edge, Internet Explorer, Chrome o Firefox, Share Point Designer 2013, One Drive sincronización.

Respecto a Knowledge Tree, Puig (2013) manifiesta que:

Es una herramienta que proporciona un poderoso mecanismo de control que accede a los documentos para editarlos y poder ser enviados. Proporciona un acceso a través de interfaces familiares a su organización, ya sean basadas en la web o dentro de las aplicaciones de productividad.

A cerca de Oracle Fusion Cloud HCM, Martínez (2018) expresa que:

Es la aplicación que se encarga de los recursos humanos. Un HCM se encarga de la gestión de talentos (personas a las que promocionar o no), de controlar la productividad de los empleados y de las habituales tareas de contratación, despido, etc. Una de las misiones principales del HCM es la de automatizar en todo lo posible los procesos

relacionados con el personal, para que el departamento de recursos humanos tenga la mayor eficiencia posible.

Spence (2015) Considera que Workday “es una empresa especializada en sistemas de ERP (Enterprise Resource Planning) y tiene cinco productos que están enfocados en aspectos diferentes que se relacionan con departamentos variados dentro de una organización y no solo en RR. HH”.

Se pueden identificar diversas herramientas digitales, incluyendo las mencionadas previamente, entre otras opciones. Estas herramientas son aplicables debido a su capacidad para adaptarse a las necesidades actuales en la gestión de información dentro del Departamento de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Manta.

Estrategia metodológica

Citando a Guevera et al. (2020) revelan que la investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

Por lo tanto, el trabajo es tipo descriptivo.

Métodos de investigación

Los métodos y técnicas que se utilizaron en la presente investigación fueron:

Métodos teóricos

Análisis-síntesis: el método de análisis fue utilizado en el desarrollo de la investigación para conocer de manera pormenorizada las cualidades y componentes de las variables de estudio de la investigación. La síntesis fue el método que permitió sintetizar y generalizar las teorías y estudios anteriores. Permitted llegar a las conclusiones y adquisición de conocimientos.

Investigación documental-bibliográfica: fueron empleados para la recopilación y análisis de investigaciones relacionadas con el tema de estudio.

Método Inductivo-Deductivo: el método inductivo que se utilizó durante el proceso investigativo, permitió indagar de manera pormenorizada para llegar a conclusiones generales.

El método deductivo fue utilizado a partir de los resultados obtenidos y de esta manera llegar a lo particular.

Técnicas e instrumentos

En la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos para la recolección de datos:

Guía de observación: se empleó esta técnica de observación para la recopilación de la información, procesamiento y análisis de datos conformado por un grupo de expertos el cual incluye a profesionales especiales en la materia y al autor de la investigación.

Entrevista: se aplicó la entrevista a la secretaria del Departamento a través de una conversación planificada con el propósito de conocer el criterio, necesidades o aportes que pueden estos dar a la investigación.

Tipos de investigación

Universo

El universo estuvo compuesto por el GAD- Municipal del Cantón Manta.

Población

La población lo conformaron los funcionarios públicos del Departamento de Talento Humano.

Muestra

La muestra queda delimitada a 1 persona que esta involucrada en el Departamento de Talento Humano.

Análisis e interpretación de la recolección de datos

Análisis de la guía de observación

Para realizar un análisis más completo sobre el manejo de la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal del Cantón Manta se llevó a cabo una guía de observación en la cual se observó que hay un total de 10 funcionarios laborando en dicha área en donde se visualizó que el espacio es reducido para el número de servidores, dificultando la existencia de varios invernáculos de oficina o archivadores para organizar los folders o carpetas que contiene información importante entre ellos información personal de los trabajadores, roles de pago, sanciones, vacaciones, ausencias, certificados médicos e historial laboral y las solicitudes que solicitan los usuarios externos para algún trámite.

También, se evidenció que parte de la información que posee el departamento lo realizan de manera manual y no cuentan con suficientes carpetas para guardar la información, algunas de estas se encuentran deterioradas.

Además, se observó que solo utilizan como herramientas el paquete de Microsoft Office para ingresar la información. Provocando que cierta información no esté organizada, accesible, segura, ágil y no hay facilidad para la distribución de la misma.

Análisis de la entrevista

De acuerdo con la entrevista aplicada a la Lic. Estefanía Bravo secretaria del Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, se consiguió una concepción amplia de la situación actual sobre la gestión de la información y así identificar las problemáticas para dar una posible solución.

Durante la conversación con la secretaria mencionó que reciben capacitaciones de manera anual sobre temas generales y ellos poseen cierto conocimiento sobre herramientas digitales básicas para guardar la información. Considera que sirven para el manejo estratégico y el uso efectivo de la información. Es dentro del Departamento donde se ven las necesidades puntuales.

Además, expresa que utilizan una base de datos en Excel que les ha ayudado al correcto manejo de la información. Sin embargo, en el área no se utilizan herramientas digitales acorde a la actualidad. Cabe de mencionar que en dicho departamento es de suma utilidad una herramienta moderna para lograr la fluidez de la información permitiendo realizar las actividades de forma rápida, precisa y automatizada para lograr el éxito de la empresa.

Por último, indica que si se debería de implementar herramientas digitales porque el objetivo es tener en funcionamiento un recurso tecnológico para el reclutamiento y administración eficaz, que permita opciones variadas como publicar ofertas de empleo automáticamente, gestionar incorporaciones, ausencias, registros de jornada, nóminas, contrataciones, candidatos, etc.

Conclusiones

De acuerdo al diagnóstico inicial que se realizó en el Departamento de Talento Humano GAD- Municipal del Cantón Manta en el cual hay un total de 10 funcionarios que manejan una diversidad de información importante de los directivos, empleados, técnicos y usuarios externos. se concluye que:

Los funcionarios no poseen conocimiento sobre herramientas digitales modernas específicamente para el apoyo de la gestión de la información. Las capacitaciones que reciben se enfocan en temas generales.

Por lo tanto, se evidencia que los insumos digitales se limitan a herramientas básicas como Microsoft Office que contienen información personal de los trabajadores, roles de pago, sanciones, vacaciones, ausencias, certificados médicos, historial laboral, informes, etc. Dicha herramienta les resulta útil pero no es acorde a los avances que tiene la tecnología.

Por lo que, se identificó la ausencia de herramientas digitales en el Departamento siendo este un problema que ocasiona la pérdida de información, retraso en los procesos, pérdida de tiempo y dificultad para tomar decisiones.

Se evidencia que el área requiere de una herramienta digital más avanzada y actualizada para lograr un impacto significativo y que permita contribuir en la automatización de tareas, agilización de procesos y que sea accesible para todos, dicha herramienta debe ofrecer opciones variadas como publicar ofertas de empleo, gestionar ausencias, registros de jornada, nóminas, contrataciones, informes, etc. Que este diseñada especialmente para el área de Talento Humano.

Recomendaciones

Se recomienda que los funcionarios indaguen más sobre las herramientas digitales actuales para fortalecer las funciones del área.

Se sugiere que se capaciten a los funcionarios constantemente sobre el manejo de herramientas digitales para apoyar a la gestión de la información.

Se recomienda que implementen herramientas digitales diseñadas para el soporte y fortalecimiento de la gestión de la información para el Departamento.

Propuesta metodológica

Tema

Presentar la herramienta digital “Oracle Fusion Cloud HCM” para fortalecer la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD Municipal del Cantón Manta.

Introducción

En la siguiente propuesta se presenta una herramienta digital que es el resultado del diagnóstico realizado en el Departamento de Talento Humano.

Por ello se pretende mostrar dicha herramienta con diversas funcionalidades permitiendo recopilar, organizar, almacenar y utilizar eficientemente la información. A continuación, se detallan las siguientes funciones:

Permite gestionar de forma integra la información y los procesos relacionados con los servidores públicos de las organizaciones, consta de un portal para acceder y gestionar su propia información, asistente digital, reclutamiento, selección y contratación de nuevo personal, brinda medidas de seguridad y privacidad para proteger la información, ofrece módulos para mantener actualizados a los funcionarios sobre cambios que surjan en la herramienta y todo lo relacionado con el área de Talento Humano, reporte y analíticas, entre otros.

Oracle Fusion Cloud HCM es una plataforma diseñada específicamente para los Departamentos de Talento Humano y para el fortalecimiento de la gestión de la información.

Que conecta todos los procesos que se manejan en el área encargada desde la contratación hasta la jubilación de los funcionarios.

Justificación

La importancia de esta herramienta digital radica en el aporte que tiene su implementación dentro del Departamento de Talento Humano con el objetivo de fortalecer la gestión de la información beneficiando a todos los que forman parte del área y la organización.

El impacto que se obtendrá con esta propuesta es que exista una eficiente gestión de la información que agilizará los procesos de selección, localización, adquisición, análisis, almacenamiento y la conservación de información bajo la responsabilidad de los funcionarios permitiendo un acceso más rápido y seguro de los datos, mejorará la eficiencia operativa, facilitará la toma de decisiones y promoverá una gestión del talento humano más eficiente y estratégica. En última instancia, esta propuesta contribuirá al desarrollo y éxito de la institución en su conjunto.

Objetivos

Objetivo General

Establecer una herramienta digital que fortalezca la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano GAD Municipal del Cantón Manta.

Objetivos específicos

Presentar la herramienta digital Oracle Fusion Cloud HCM para fortalecer la gestión de la información.

Capacitar al personal del Departamento en el uso de la herramienta digital.

Beneficiarios

Beneficiarios directos

Los principales beneficiarios directos son los funcionarios del departamento al utilizar esta herramienta permitiendo la eficiencia en sus tareas diarias y contar con información confiable, segura y oportuna para respaldar la toma de decisiones.

Beneficiarios indirectos

Las diferentes áreas, usuarios externos e internos se beneficiarán indirectamente recibiendo un mejor servicio y comunicación efectiva.

Estrategia Metodológica

Entre los métodos utilizados para el desarrollo de esta propuesta fueron:

Método de análisis y síntesis: fue empleado durante el desarrollo de esta investigación que permitió conocer las problemáticas.

Método documental-bibliográfico: este método se utilizó para la recopilación, revisión y el análisis de investigaciones previas para solventar dudas relacionadas con el tema de estudio.

Método deductivo e inductivo: el método inductivo se basó en la observación de las conceptualizaciones refiriéndose a casos particulares y así llegar a las respectivas conclusiones generales. A diferencia del deductivo que comenzó con principios generales hasta llegar a conclusiones específicas.

Método descriptivo: permitió describir los datos de la investigación para conocer a profundidad sobre la problemática y brindar las posibles soluciones.

Gráfico de la propuesta



Oracle Fusion Cloud Human Capital Management

La herramienta digital Oracle Fusion Cloud HCM está desarrollada de forma nativa para la nube con funcionalidades amplias y profundas, es una herramienta que está en constante innovación les permitirá cubrir las necesidades a los funcionarios del Departamento de Talento Humano. Algunas de las funcionalidades son:

Gestión de empleados: permite crear un perfil para cada funcionario donde podrán ingresar información personal como datos de contacto, historial laboral, solicitar vacaciones, beneficios y compensaciones la cual podrán visualizar y a su vez modificar o actualizar sus datos.

Asistente digital: esta opción permite que los funcionarios puedan solicitar cualquier documento y les aparecerá inmediatamente. Entre estos pueden ser: contratos, roles de pagos, sanciones, atrasos, permisos, etc. Además, se pueden hacer comentarios a compañeros sobre el rendimiento que este tiene.

Contratación: se puede publicar anuncios de empleo, recibir solicitudes y currículos, evaluar y clasificar candidatos, programar entrevistas y colaborar con los responsables de la contratación. Recomienda los mejores candidatos de acuerdo al perfil y descripción de los vacantes.

Reporte y analíticas: Generar informes y análisis en tiempo real sobre métricas y datos relacionados con el capital humano, como el desempeño de los empleados, la retención de talento, la diversidad y la inclusión, entre otros.

Almacenar y organizar información: permite guardar la información que se maneja en el área y así mantener la organización de los mismos estos documentos son: contratos de empleo,

formularios de solicitud, políticas internas, certificados de capacitación, evaluaciones de desempeño, entre otros.

Capacitaciones: La herramienta cuenta con módulos para mantener un constante aprendizaje para los funcionarios que cubren diferentes temas relacionados con los recursos humanos.

Módulo de Administración de empleados: se encarga de la administración de los datos de los empleados, como la información personal, el historial laboral, la gestión de ausencias y licencias, y la gestión de relaciones con empleados.

Módulo de Administración de compensaciones: se enfoca en la gestión de la compensación de los empleados, incluyendo la administración de políticas de compensación, la planificación de presupuestos, la gestión de bonificaciones e incentivos, y la administración de beneficios.

Módulo de Administración de nómina: Este módulo se encarga de la gestión de la nómina de los empleados, incluyendo el cálculo de salarios, la gestión de impuestos y deducciones, y la generación de informes de nómina.

Módulo de Administración de tiempo y asistencia: se encarga de la gestión del tiempo y la asistencia de los empleados, incluyendo el seguimiento de horas trabajadas, la programación de turnos, la gestión de horarios y la generación de informes de tiempo y asistencia.

Módulo de análisis y reportes: Este módulo proporciona capacidades avanzadas de análisis y generación de informes para obtener datos en tiempo real sobre el desempeño del talento, la fuerza laboral, la compensación y otros aspectos relacionados.

Control: seguimiento de las ausencias y licencias de los empleados, así como el tiempo y asistencia, incluyendo la programación de horarios, el control de asistencia y la gestión de permisos y vacaciones.

Seguridad y privacidad de los datos: incluyen estrictos protocolos de seguridad con derechos de acceso cuidadosamente personalizados para las necesidades del Departamento.

Resultados esperados

Con la utilización de Oracle Fusion Cloud HCM en el Departamento de Talento Humano del GAD- Cantón Manta se espera que cada función de la herramienta digital contribuya en las actividades que realiza cada funcionario en el área, se espera:

- Lograr una mejora en la gestión de la información.
- Accesibilidad rápida a la información.
- Agilización de los procesos
- Reducción en el tiempo empleado en buscar información
- Capacidad de tomar decisiones más acertadas.

Estos resultados se traducen en el desarrollo y éxito general de la institución, para la optimización de las operaciones y se alinean con los objetivos.

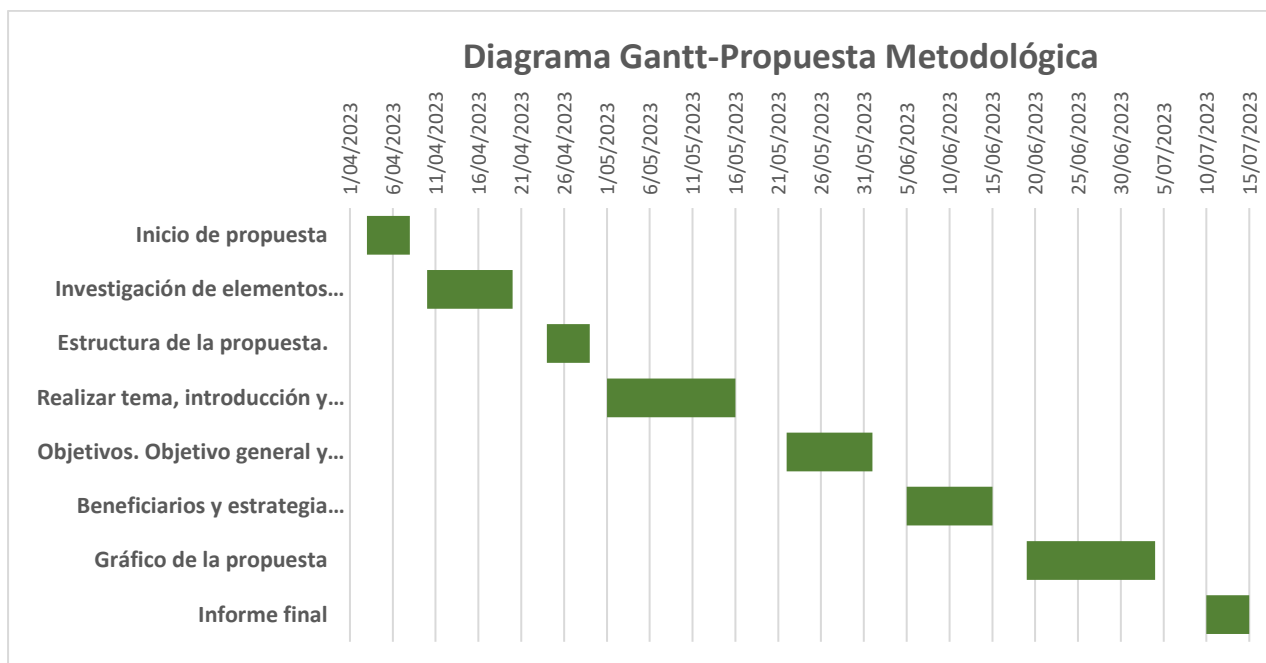
Cronograma

CRONOGRAMA															
ACTIVIDADES	MESES														
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO		
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15
Inicio de propuesta															
Investigación de elementos para la propuesta.															
Estructura de la propuesta.															
Realizar tema, introducción y justificación.															
Objetivos. Objetivo general y objetivos específicos.															
Beneficiarios y estrategia metodológica.															
Gráfico de la propuesta															
Informe final															

Fuente: Betania Pilligua (2023)

Se muestra el diagrama de Gantt con las fechas de cada actividad realizada dentro del periodo establecido.

Diagrama de Gantt-Propuesta metodológica

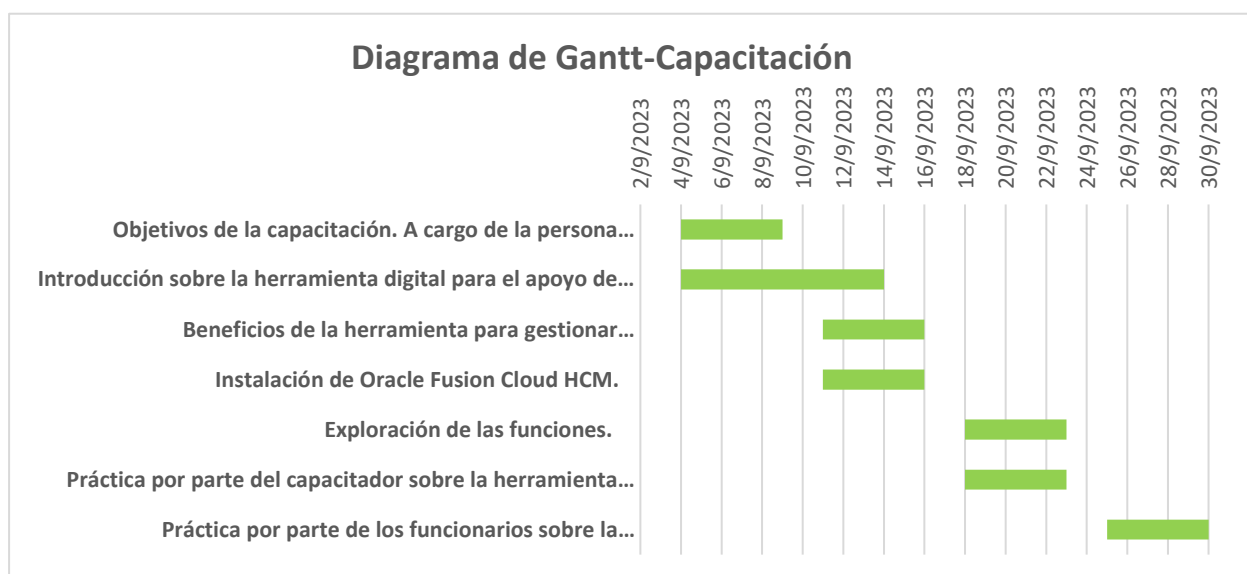


Fuente: Betania Pilligua (2023)

CRONOGRAMA CAPACITACIÓN A FUNCIONARIOS SOBRE ORACLE FUSION CLOUD HCM				
ACTIVIDADES	MES			
	SEPTIEMBRE			
	S1	S2	S3	S4
Objetivos de la capacitación. A cargo de la persona especializada en la herramienta Oracle Fusión Cloud HCM.				
Introducción sobre la herramienta digital para el apoyo de la gestión de la información.				
Beneficios de la herramienta para gestionar correctamente la información.				
Instalación de Oracle Fusion Cloud HCM.				
Ingreso a la herramienta.				
Exploración de las funciones.				
Práctica por parte del capacitador sobre la herramienta digital.				
Práctica por parte de los funcionarios sobre la herramienta digital.				

Fuente: Betania Pilligua (2023)

Se muestra el diagrama de Gantt con las fechas de cada actividad en las que se realizará la capacitación.

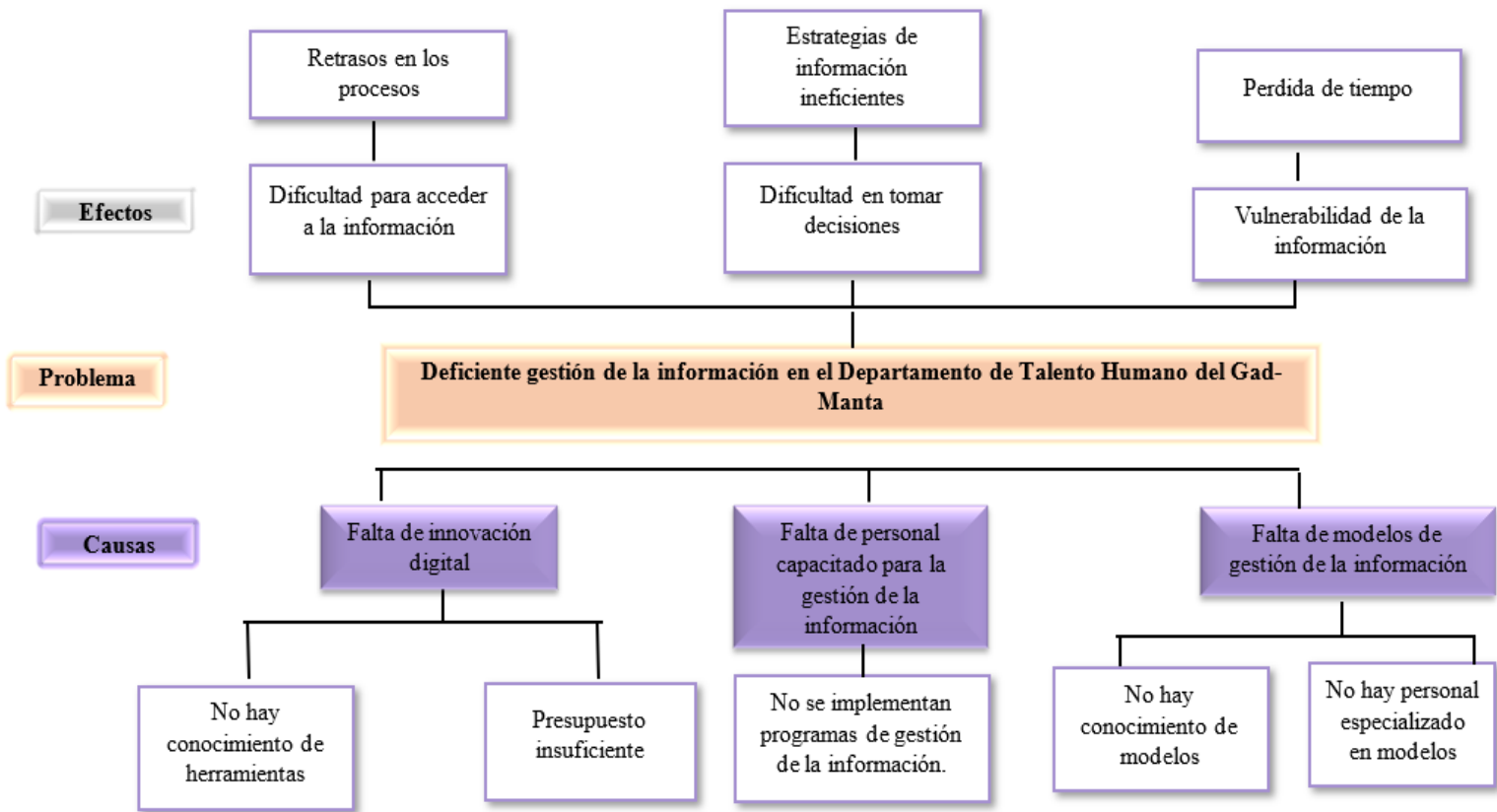


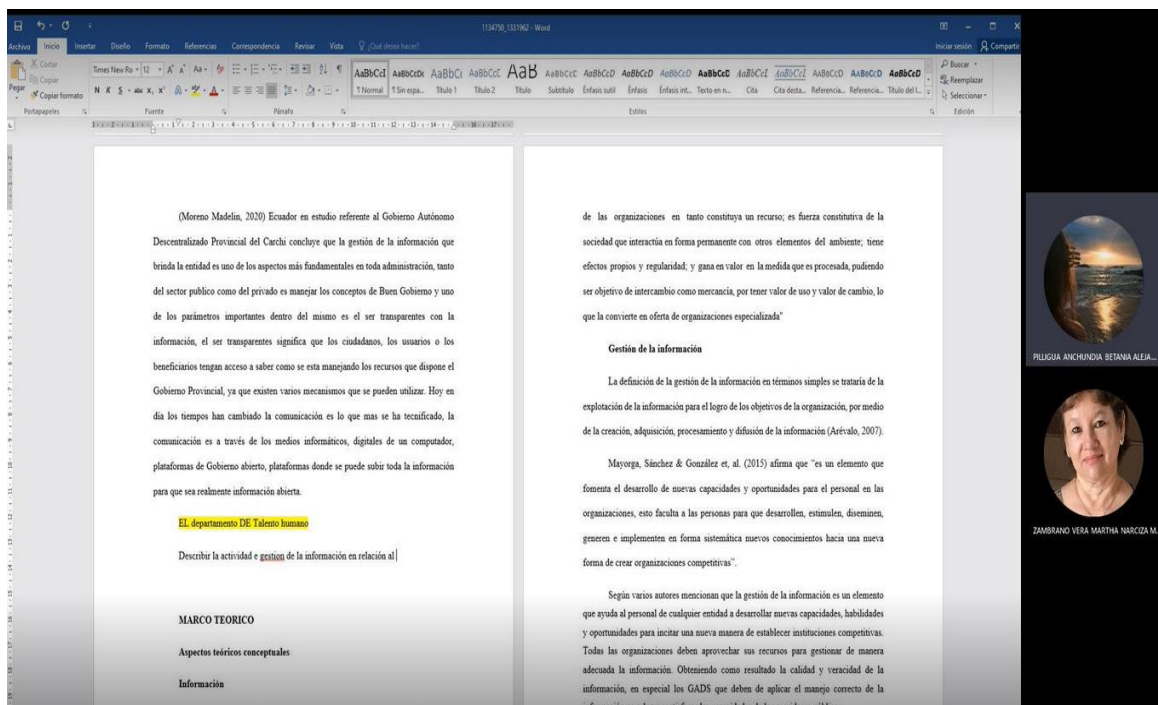
Referencias

- Barahona, C., Barrientos, E., & Lazón, E. (2010). *Herramientas o mecanismos de control de gestión a considerar en la implementación de una nueva estrategia- grupo synergy: una aplicación práctica*. Recuperado el 10 de 07 de 2023, de Repositorio Académico de la Universidad de Chile: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/135220>
- Díaz, D., & Loyola, E. (2021). Competencias digitales en el contexto COVID 19: una mirada desde la educación. *Revista innova educación*, 3(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.01.006>
- Fernández, M. (2014). Creatividad, innovación y trabajo en las agencias publicitarias en la era digital. *Fundación Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5193932>
- Jalil, M. (2018). Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(1). Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/555
- Martínez, L. (2018). *Business Intelligence adaptado a la migración masiva de datos. Puesta en práctica con Powercenter*. Obtenido de e-reding trabajos y proyectos fin de estudios de la E.T.S.I: <https://biblus.us.es/bibing/proyectos/abreproy/92007/>
- Mayorga, P., Sánchez, J., & Gonzáles, E. (2015). Efectos de las estrategias de la gestión del conocimiento en la competitividad de las pymes. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 9(1).
<https://doi.org/https://riico.net/index.php/riico/article/view/96>
- Moreno, M., & Paredes, J. (2020). *Análisis de Gestión de la Información del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Carchi y su influencia en la práctica del Buen Gobierno durante el periodo 2015-2017*. Recuperado el 10 de 07 de 2023, de Repositorio de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi:
<http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/917>
- Pajuelo, J. (2019). *Aplicación web para la gestión de la información de los programas sociales en la Municipalidad Provincial del Callao*. Recuperado el 10 de 07 de 2023, de Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega:
<http://repositorio.uigy.edu.pe/handle/20.500.11818/4120>

- Pérez, C. (2010). *Mejora en la Gestión de la Información en una Empresa de Investigación de Mercado Mediante la Aplicación de Herramientas de Tecnología de la Información*. Recuperado el 10 de 07 de 2023, de Repositorio Académico de la Universidad de Chile: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/102403>
- Pinargote, G. (2015). *La comunicación interna en el manejo de la información externa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Canuto*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/3138>
- Puig, Y. (2013). *Gestor documental para el Sistema de Planificación de Actividades SIPAC*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de las Ciencias Informáticas Xabal Repxos: <https://repositorio.uci.cu/handle/ident/8737>
- Rentería, H., Reyna, S., & Jurado, R. (2020). Desarrollo e implementación del sistema de gestión documentos, archivos y contenidos - Alfresco en el departamento de secretaria de la Unidad Educativa Carlos Concha Torres. *Revista Polo del conocimiento*, 5(10). Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3442>
- Rodríguez, Y., & Del Pinto, T. (2023). Rutas para una gestión estratégica y articulada de la información y la comunicación en contextos organizacionales. *Alcance Revista Cubana de Información y Comunicación*, 6(14). Obtenido de <https://revistas.uh.cu/alcance/article/view/5579>
- Soto, E. (2013). *Procedimiento para la gestión de la información en la empresa ISLAZUL de la provincia de Villa Clara*. Recuperado el 10 de 07 de 2023, de Library: <https://1library.co/document/qmj8135q-procedimiento-gestion-informacion-empresa-islazul-provincia-villa-clara.html>
- Suárez, A., Cruz, I., & Pérez, Y. (2015). La gestión de la información: herramienta esencial para el desarrollo de habilidades en la comunidad estudiantil universitaria. *Revista científica de la Universidad de cienfuegos*, 7(2). Recuperado el 11 de 07 de 2023, de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/261>
- Suaza, J. (2022). *Informe de práctica profesional en la empresa Intergrupo SoftwareOne*. Recuperado el 11 de 07 de 2023, de Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Pereira: <http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/12543>

Anexos





Fuente: tutorías académicas con la Lic. Zambrano Vera Martha Narciza María Dolores.

Guía de observación

Nombre: Estefanía Bravo

Título profesional: Licenciada

Cargo: Secretaria de Talento Humano del GAD-Manta.

Objetivo: la presente Guía de observación tiene como propósito recopilar información sobre las herramientas digitales que se utilizan para la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Manta.

No.	Ítems	Si	No	Observaciones
	Espacio físico			
1	El espacio es acorde para laborar.		x	
2	El espacio físico en el que trabajan es reducido.	x		
3	Es acorde el espacio para la cantidad de funcionarios.		x	
	Materiales de trabajo			
4	Cuenta con suficientes muebles para archivos.		x	
5	Tienen suficientes carpetas para almacenar la información física.		x	
6	Las carpetas que utilizan se encuentran en buenas condiciones.		x	
7	Digita mucha información de manera manual.	x		
	Herramientas digitales			
8	Tienen conocimiento sobre herramientas digitales básicas para gestionar la información.	x		
10	Cuentan con suficientes herramientas para la gestión de la información.		x	
11	Manejan herramientas digitales acorde a la actualidad.		x	
12	Tienen herramientas digitales básicas.	x		
13	Se debería de implementar herramientas modernas al Departamento.	x		

	Información			
14	Organización de la información.		x	
15	Accesibilidad a la información.		x	
16	Seguridad de la información.		x	
17	Agilización en las actividades.		x	
18	Facilidad en la distribución de la información.		x	

Entrevista

Nombre: Estefanía Bravo

Título profesional: Licenciada

Cargo: Secretaria de Talento Humano del GAD-Manta.

Objetivo: la presente entrevista tiene como propósito recopilar información sobre las herramientas digitales que se utilizan para la gestión de la información en el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Manta.

1. ¿Qué conocimientos tiene sobre las herramientas digitales para la gestión de la información en el Departamento?

2. ¿Cuenta con herramientas digitales para la correcta gestión de la información?

3. ¿Considera que se debería de implementar nuevas herramientas para la gestión de la información?

4. ¿En el departamento capacitan a los funcionarios sobre la importancia de las herramientas que ayudan a la gestión de la información en la actualidad?
