



**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 en Gestión de la Información Gerencial**

**TEMA:**

**La Gestión por Competencia en el Almacenamiento de la Información en el  
Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la  
ciudad de Manta, 2023 (Estudio de caso)**

**AUTORA:**

**Lesly Dayana Miño Quiroz**

**MANTA**

**2023**

## **Tema**

**La Gestión por Competencia en el Almacenamiento de la Información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2023 (Estudio de caso)**

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

## CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular – Estudio de Caso bajo la autoría de la estudiante **Miño Quiroz Lesly Dayana**, legalmente matriculado/a en la Carrera de Gestión de la Información Gerencial, período académico 2024\_1, cumpliendo el total de 240 horas (96 horas Fase de Diseño y 144 horas Fase de Resultado), cuyo tema del trabajo es **“La gestión por competencia en el almacenamiento de la información en el departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2023 (Estudio de caso)”**.

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.

Manta, 2 de agosto de 2024

Lo certifico,



Lic. Oswaldo Waldemar Mero Delgado  
**Docente Tutor**  
**Área:** Administrativas Contables y Comercio

**Nota 1:** Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

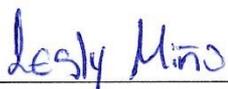
**Nota 2:** Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

### Autoría

Yo, Lesly Dayana Miño Quiroz, con cédula de identidad N°135115852-0, estudiante de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, adscrito a la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio y cursando la carrera de Gestión de la Información Gerencial, declaro que soy el autor del trabajo titulado “La Gestión por Competencias en el Almacenamiento de la Información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2023 (Estudio de caso).

Este trabajo ha sido realizado con la finalidad de contribuir al desarrollo académico y profesional en el Área de Gestión de Talento Humano, bajo mi total responsabilidad y cumpliendo con los estándares éticos y académicos establecidos por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Asimismo, reconozco que los derechos de autor y la propiedad intelectual de este documento son cedidos exclusivamente a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en cumplimiento con las normativas vigentes.



---

Lesly Dayana Miño Quiroz  
135115852-0

### **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico en primer lugar a Dios, quien me guía en todo momento y ha sabido brindarme la fortaleza necesaria para permanecer en este proceso. A mis padres, por ese amor incondicional, sabiduría y sacrificio. A mis hermanos, siendo ese apoyo constante y aliento de la fuerza que ha impulsado mi trayectoria académica.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento hacia mis docentes y compañeros, quienes transformaron cada sesión académica en un espacio de aprendizaje y sinceridad, propicio para el intercambio de conocimientos, vivencias y perspectivas. Este proceso contribuye significativamente a mi crecimiento profesional y personal. Quiero reconocer especialmente a mis tutores, la Ingeniera Dahiana Alvia y el Licenciado Oswaldo Mero Delgado, por su paciencia y dedicación; sus valiosos consejos fueron fundamentales para dar forma a este proyecto de investigación.

Además, expreso mi profundo agradecimiento a la señora Janexi Bravo, quien estuvo presente en cada paso de mi ingreso a la universidad, brindándome apoyo y orientación crucial durante el proceso de papeleo y decisión. Su ayuda y compromiso fueron determinantes para mi camino académico. También quiero agradecer a mis amistades y seres queridos por acompañarme en este trayecto, brindándome palabras de aliento y comprensión en los momentos más desafiantes.

## Índice

Dedicatoria .....	5
Agradecimiento .....	6
Introducción .....	8
Antecedentes Investigativos.....	10
Definición del Estudio de Caso.....	13
Delimitación del problema .....	15
Formulación del problema.....	15
Justificación .....	16
Objetivos del Estudio de Caso .....	18
Objetivo General .....	18
Objetivos Específicos .....	18
Marco conceptual.....	19
Gestión por Competencias.....	19
Almacenamiento de Información .....	19
Eficiencia Organizativa .....	20
Desarrollo de Competencias.....	20
Tecnología de la Información.....	21
Competitividad Institucional .....	21
Mejora Continua.....	21
Modelo Eficiente en Recurso Humano .....	22
Marco Metodológico.....	23
Resultados Obtenidos.....	24
Análisis de Resultados .....	36
Conclusiones .....	39
Recomendaciones .....	40
Propuesta de Investigación .....	41
Anexos .....	46
Anexo 1. ....	46
Anexos 2.....	49
Referencias.....	50

## Introducción

En la actualidad, marcada por la velocidad de la evolución tecnológica y la globalización de los mercados, las organizaciones se ven inmersas en un entorno altamente competitivo y en constante cambio. La eficiente gestión de la información en el ámbito del departamento de Talento Humano emerge como un pilar importante para el desarrollo organizativo, especialmente en instituciones educativas de renombre. En este contexto, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí se erige consciente de la importancia estratégica que conlleva la gestión por competencias convirtiéndose en el epicentro de nuestro estudio de caso.

La presente investigación emerge en un análisis detallado de la gestión por competencias en el almacenamiento de información en el departamento de Talento Humano. Esta temática, intrínsecamente ligada a la optimización de procesos y al desarrollo del capital humano, cobra especial relevancia en un entorno académico en evolución constante.

El propósito de esta investigación radica en la necesidad imperante de abordar de manera integral los desafíos que impone la gestión de información en un departamento clave para la institución educativa. La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, como epicentro de la formación académica, busca no solo mantenerse a la vanguardia en el ámbito educativo, sino también en la gestión eficaz de su talento humano, haciendo de este estudio un componente esencial para su desarrollo sostenible.

Al abordar esta investigación, nuestro objetivo es Identificar la gestión por competencia en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para el mejoramiento de los procesos informacionales, con el propósito de identificar áreas de mejora que impulsen la eficiencia y eficacia en los procesos informacionales, así como en la administración de datos y recursos humanos.

Para alcanzar estos objetivos, la investigación se desarrolla con un enfoque cuantitativo, utilizando técnicas como encuestas. Este enfoque permite la recolección de datos numéricos y medibles, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias en la gestión por competencias y en el almacenamiento de información. La combinación de estas técnicas proporciona una comprensión integral de las dinámicas existentes, ofreciendo datos cuantificables que respaldan las conclusiones obtenidas y garantiza una base sólida para las recomendaciones.

Además, el trabajo se estructura en diversas secciones que abarcan desde la contextualización del problema hasta la presentación de recomendaciones con base en los resultados obtenidos. Iniciando con una revisión exhaustiva de la literatura relevante, seguida por la descripción del marco teórico y conceptual que sustenta la investigación.

Posteriormente, se detalla la metodología empleada, los resultados obtenidos y su respectivo análisis. Luego, se presentan las conclusiones y recomendaciones que derivan de este estudio.

La estructura del trabajo incluirá secciones como la contextualización del problema, revisión de la literatura, marco teórico y conceptual, metodología, resultados, análisis, conclusiones y recomendaciones. Cada sección contribuirá a la comprensión integral del tema y respalda la consecución de los objetivos propuestos.

Finalmente, esta investigación proporcionará no sólo una comprensión clara de las prácticas actuales de gestión por competencias en el departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, sino también valiosos conocimientos que impulsarán la mejora continua de dichas prácticas. Se considera que los resultados de este estudio no sólo serán relevantes para la institución en cuestión, sino que también contribuirán al conocimiento general en la gestión eficiente de la información y los recursos humanos.

### **Antecedentes Investigativos**

En el ámbito de la gestión de competencias en el almacenamiento de la información, se aborda la implementación y evaluación de modelos de gestión en diversos contextos. En el Cantón La Libertad-Ecuador, se propuso implementar un modelo de gestión por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral. La investigación reveló que la evaluación periódica del personal era insuficiente y destacó la necesidad de adoptar un modelo que fortaleciera las capacidades individuales para mejorar el rendimiento interno en el Departamento de Talento Humano. Este estudio resalta la importancia de desarrollar modelos de gestión por competencias específicos para mejorar el desempeño en contextos laborales locales. Por otro lado, en Portoviejo, se examina el desempeño y la gestión por competencias, donde se evidencia una falta de enfoque estructurado que afecta la productividad. Mientras tanto, en Colombia, se desarrolló un sistema informático para datos estudiantiles en la Institución Educativa Belén, resaltando la optimización del trabajo docente. Estos estudios reflejan la diversidad de enfoques y desafíos en la implementación de modelos de gestión en diferentes entornos organizacionales.

Un estudio efectuado en Colombia Según Ayazo Quintero, Álvaro Javier (2021), este proyecto se centra en la Creación de un Sistema Informático Diseñado para Manejar y Almacenar Datos de los Estudiantes de la Institución Educativa Belén en Montelíbano, Colombia. El objetivo del trabajo de investigación es mejorar la gestión de los expedientes de los estudiantes activos y egresados, así como agilizar el proceso de recuperación de datos y la generación de informes para fines internos y externos de la institución, según los datos obtenidos a través de encuestas realizadas con la gestión. El estudio se estructura paso a paso, comenzando con una visión general del problema y los objetivos de la investigación, seguido de un marco teórico, metodología y finalmente, un análisis de los resultados

alcanzados mediante la implementación del software SIS (Sistemas de Información Escolar). El SIS, que se utiliza para gestionar expedientes y datos académicos, ha demostrado ser eficaz para optimizar las responsabilidades de los profesores relacionados con la gestión. La conclusión destaca la eficacia del software para optimizar las responsabilidades de los profesores relacionadas con la gestión.

Adicionalmente, la investigación en Portoviejo, según Cuesta (2016), el tema Desempeño y Gestión por Competencias del Talento Humano resalta la distinción entre administración tradicional y moderna. Esto incluye la utilización de técnicas contemporáneas para identificar y optimizar eficazmente habilidades, comportamientos y conocimientos de habilidades, asegurando el éxito continuo de la fundación.

La investigación llevada a cabo en la Fundación (FEPP) de Portoviejo, con miras a proponer alternativas de mejora para aumentar la productividad laboral y empresarial. Para lograr este objetivo, se emplean métodos de análisis-síntesis y de inducción-deducción, permitiendo realizar un diagnóstico exhaustivo del desempeño y la gestión de competencias laborales. El enfoque de la investigación se define como de campo, analítico y descriptivo. Con el fin de evaluar las competencias y el desempeño laboral, se diseñaron y aplicaron encuestas entre el personal. Los resultados obtenidos revelan que la entidad carece de un enfoque estructurado en la Gestión por Competencias del Talento Humano, lo que repercute en la falta de un equipo especializado y competente. Asimismo, el desempeño del personal no cumple con las expectativas y su contribución no se alinea de manera adecuada con los objetivos establecidos por la organización.

Este estudio efectuado en el Cantón La Libertad-Ecuador, según Lora (2020), se propuso implementar un modelo de gestión por competencias con el objetivo general de mejorar el rendimiento laboral en 2018. El enfoque del estudio fue descriptivo y no experimental. Los hallazgos revelaron que la evaluación periódica del personal dentro de la

Municipalidad era insuficiente. En consecuencia, se optó por la adopción de un modelo de gestión por competencias que apuntará a fortalecer las capacidades individuales, con la expectativa de mejorar significativamente el rendimiento interno en el Departamento de Talento Humano. La investigación sugiere la necesidad de desarrollar este modelo, dado que se preveía que podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Además, se resaltó su potencial para fortalecer capacidades, mejorar la toma de decisiones y fomentar un entorno laboral altamente eficiente y eficaz.

Por lo tanto, los estudios previos resaltan la importancia de la gestión por competencias en diversos contextos (laboral municipal, organización no gubernamental y educativa) como estrategia para mejorar el desempeño y la eficiencia. Además, subrayan la necesidad de implementar sistemas informáticos para el tratamiento y almacenamiento de datos, evidenciando la relevancia de la tecnología en la optimización de procesos y en la toma de decisiones fundamentadas. En conjunto, estos estudios enfatizan la integración de la gestión por competencias y la tecnología como elementos clave para alcanzar resultados positivos en el ámbito laboral y organizativo.

En el contexto actual, la ciudad de Manta enfrenta desafíos sustanciales en la gestión por competencia relacionada con el almacenamiento de información. La importancia estratégica de esta función se ve comprometida por la ineficiencia en la implementación de estrategias de gestión por competencia, lo que afecta la capacidad del departamento para optimizar el almacenamiento de información crucial para el funcionamiento eficiente de la institución.

## **Definición del Estudio de Caso**

### **Misión**

La Dirección de Administración del Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, plenamente identificada con los valores, principios éticos y morales universitarios, tiene como responsabilidad la administración del personal docente, administrativo y trabajadores, la coordinación y verificación de políticas, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano de la Universidad, cuyo objetivo primordial es el de contribuir a la presencia de un adecuado entorno laboral, sustentándose en el mejoramiento integral de procesos, en la atención a usuarios e integración de la gestión del Talento Humano.

### **Visión**

La Dirección de Administración del Talento Humano aspira ser reconocido como parte integral de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, que se concentrara en la atención personalizada y continua de cada servidor, mediante la gestión administrativa eficaz del Talento Humano, toda vez que se cuenta con personal especializado y altamente calificado en el área.

### **General**

Regular el desarrollo profesional y ocupacional del personal docente, administrativo y trabajadores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; facilitando a su vez oportunidades de perfeccionar sus habilidades que estimulen su trabajo, además ha de dar la responsabilidad a los directivos de reconocer el potencial del personal, analizándolos desde un punto de vista ético y social.

## **Estratégicos**

- Sociales-Laborales: Mantener los principios éticos, evitando políticas discriminatorias por razones de sexo, raza, religión, grupo cultural u otros.
- Organizacionales: Reconocer que su trabajo no es en fin en sí mismo, sino como trabajo en equipo, para beneficio de la entidad.
- De Ingreso: Realizar el ingreso de personal competente bajo los parámetros de selección acordes con disposiciones de Ley y norma técnica.
- De Puntualidad y Permanencia: Control óptimo de asistencia y permanencia en sus puestos de trabajo del personal, bajo sistemas biométricos y registros manuales de asistencia de personal.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.
- Análisis y descripción de puestos de la institución
- Base de datos del personal actualizada.

La gestión por competencia en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano presenta obstáculos que podrían impactar negativamente en la toma de decisiones informadas y en la utilización efectiva de los recursos humanos. Este fenómeno no solo afecta la productividad interna del departamento, sino que también influye en la competitividad de la universidad en el panorama educativo actual.

La ineficiencia en la implementación de estrategias de gestión por competencia en el contexto específico del almacenamiento de información del Departamento de Talento Humano es un factor limitante para el desarrollo de decisiones estratégicas y la optimización de los recursos humanos, obstaculizando así el potencial de la universidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y de gestión en su entorno.

**Delimitación del problema**

La ineficiencia en la implementación de estrategias de gestión por competencia en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano.

**Formulación del problema**

1. ¿Cómo se puede optimizar la integración de estrategias de gestión por competencia en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para maximizar la eficiencia y rendimiento del personal en el manejo de datos?

2. ¿Cuáles son las medidas específicas que pueden implementarse para mejorar la eficiencia en la gestión por competencia en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, contribuyendo así a la mejora de la productividad y competitividad institucional?

## **Justificación**

El presente estudio de caso tiene como propósito realizar un análisis exhaustivo de la gestión por competencias, con un enfoque particular en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano. Esta elección se fundamenta en diversos aspectos que subrayan la urgente necesidad, la relevancia y el significativo impacto social de explorar la gestión por competencias en el ámbito específico del almacenamiento de información en esta destacada institución educativa.

El departamento de Talento Humano es un pilar clave en cualquier institución y su eficiente gestión se vuelve aún más crucial en un entorno académico en evolución constante. La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, como entidad dedicada a la formación académica, reconoce la importancia estratégica de la gestión por competencias en el manejo de la información. La justificación radica en la necesidad de alinear las prácticas de almacenamiento de información con las competencias del personal, garantizando así una administración eficaz de los recursos humanos y optimizando la toma de decisiones informadas.

En el contexto actual, caracterizado por avances tecnológicos y cambios en las dinámicas laborales, la investigación se torna relevante al ofrecer a la universidad una profunda comprensión de las prácticas actuales y las posibles áreas de mejora. La gestión por competencias no solo impulsa el desarrollo individual de los empleados, sino que también contribuye a la eficiencia organizativa y, por ende, al posicionamiento competitivo de la institución en el panorama educativo.

La factibilidad de esta investigación se sustenta en la disposición de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para mejorar sus prácticas de gestión de la información. La investigación proporcionará una hoja de ruta precisa para fortalecer las estrategias de gestión

por competencias, lo que no solo es factible sino también esencial para la adaptación de la universidad a los desafíos contemporáneos.

La relevancia se evidencia al considerar estudios previos en entornos similares, donde la implementación de modelos de gestión por competencias ha demostrado mejoras significativas en el rendimiento laboral y la eficiencia organizativa. Este estudio, centrado en el contexto específico de la universidad, contribuirá al conocimiento general sobre la integración efectiva de la gestión por competencias en el ámbito educativo.

La gestión por competencias no solo impacta la eficiencia interna de la universidad, sino que también influye en la calidad educativa y en la preparación de los profesionales que egresan de la institución. Al mejorar el almacenamiento de los datos en el Departamento de Talento Humano, se contribuirá directamente al desarrollo de un entorno laboral más efectivo y adaptado a las demandas contemporáneas, beneficiando tanto al personal como a los estudiantes.

Finalmente, la propuesta de investigación no solo aborda las necesidades específicas del Departamento de Talento Humano, sino que también ofrece conocimientos aplicables a contextos similares. La combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos, respaldada por estudios previos en áreas afines, garantiza tanto la profundidad como la amplitud necesaria para una comprensión holística y la formulación de recomendaciones prácticas. La relevancia de este estudio radica en su potencial para transformar las prácticas de gestión en un departamento crucial para el desarrollo.

## **Objetivos del Estudio de Caso**

### **Objetivo General**

Identificar la gestión por competencia en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para el mejoramiento de los procesos informacionales.

### **Objetivos Específicos**

- 1.** Establecer las habilidades y competencias del personal con relación al almacenamiento seguro y organizado de la información del Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- 2.** Detallar las habilidades y competencias para el almacenamiento de la información Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- 3.** Definir las habilidades y competencias para el almacenamiento de la información Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- 4.** Sugerir la Implementación de un modelo estructurado de Gestión por competencias en el almacenamiento de Información del Departamento de Talento Humano en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

## **Marco conceptual**

### **Gestión por Competencias**

Según Acurio (2020), el proceso descrito permite visualizar las necesidades de formación dentro de una organización. Esto, a su vez, facilita la obtención de los perfiles de cargo deseados. Esta adecuada identificación y definición de perfiles contribuye significativamente a la competitividad y productividad de los colaboradores. En consecuencia, se establece una conexión directa entre la formación del personal y el logro de los objetivos organizacionales, destacando la importancia de un enfoque estratégico en la gestión de recursos humanos.

Según el autor, resalta la importancia de un proceso específico dentro de la gestión de recursos humanos: identificar las necesidades. Este procedimiento se posiciona como un medio efectivo para alcanzar los perfiles de cargo deseados, lo que, a su vez impulsa la competitividad y productividad de los colaboradores. La estrecha relación entre la identificación precisa de las necesidades de capacitación y la definición clara de los perfiles de puesto resalta la importancia de una gestión estratégica de recursos humanos, subrayando la necesidad de comprender cómo las estrategias de desarrollo del personal inciden directamente en el rendimiento organizacional y en el logro de los objetivos institucionales. Este análisis pone de relieve la relevancia de integrar la capacitación y el desarrollo del talento como pilares fundamentales para el crecimiento sostenido y la competitividad de la organización en el mercado laboral actual.

### **Almacenamiento de Información**

Szczepaniuk (2020), en cualquier organización, la información existe en múltiples formatos y no es estática; está estrechamente vinculado a procedimientos en evolución y fluye a través de canales físicos y electrónicos. En consecuencia, siempre existe el riesgo de que se produzca una violación de la información en un momento dado (p.155)

El autor señala que, en toda organización, la información es dinámica y se vincula a procesos cambiantes. Además, indica que la información, presente en múltiples formatos, fluye tanto en medios físicos como electrónicos, siendo vulnerable a violaciones en cualquier instante.

### **Eficiencia Organizativa**

Mejorar la calidad de vida laboral depende en gran medida de la eficiencia organizacional, que incluye el desarrollo de sus empleados. Para garantizar la mejora continua y el éxito en su entorno, la organización debe monitorear constantemente este factor. Al hacerlo, la organización puede mantener su posición y crear valor para sí misma. Erazo (2018)

La eficiencia organizativa, según el autor citado, es esencial para potenciar la calidad de vida laboral, se traduce en un compromiso constante con el desarrollo de los colaboradores. La supervisión constante de este indicador se presenta como un método seguro para garantizar que la gestión organizativa se mantenga ininterrumpidamente orientada hacia la mejora continua en este enfoque no solo asegura la perdurabilidad de la organización en su entorno, sino que también contribuye significativamente a la creación de valor para la entidad.

### **Desarrollo de Competencias**

Cejas (2019) la formación basada en competencias es un método de enseñanza y aprendizaje que se centra en que las personas adquieran habilidades, conocimientos y capacidades mediante el uso de procedimientos y actitudes que mejoren su desempeño y les ayuden a alcanzar objetivos organizacionales e institucionales (p.456)

Como lo indica el autor, la formación por competencias, se caracteriza como un proceso educativo enfocado en que los individuos obtengan habilidades, conocimientos y destrezas mediante procedimientos y actitudes esenciales para mejorar su rendimiento.

## **Tecnología de la Información**

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) permiten la producción, interacción, procesamiento y comunicación de información, lo cual es de gran importancia debido a los avances científicos en los campos de la informática y las telecomunicaciones. Pérez (2019)

De acuerdo con el escritor, se señala que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) los avances científicos en informática y telecomunicaciones contribuyen a su evolución, destacando la importancia de esta tecnología en la producción, interacción, procesamiento y comunicación de la información.

## **Competitividad Institucional**

Amarante (2018) menciona que, en el contexto de contratación, las competencias juegan un papel crucial al distinguir entre candidatos. Estas competencias incluyen conocimientos en áreas específicas como legislación turística, habilidades de liderazgo, conocimientos sobre transporte, y el uso de micrófonos (p.85).

Según el autor destaca que las competencias son fundamentales en el proceso de contratación, ya que determinan la diferenciación entre candidatos. Estas habilidades y conocimientos, que van desde la legislación turística hasta la capacidad de liderar grupos y utilizar equipos técnicos, son esenciales para asegurar una selección eficaz y una alta competitividad dentro de la institución. La inclusión de estos elementos específicos resalta cómo diversas competencias contribuyen a la capacidad de la institución para elegir a los candidatos más adecuados y fortalecer su posición competitiva.

## **Mejora Continua**

Según Aenor (2021) para adoptar la mejora continua, las organizaciones deben mejorar constantemente la idoneidad, adecuación y eficacia de sus Sistemas de Gestión de

Organizaciones Educativas (SGOE), considerando las investigaciones y las mejores prácticas pertinentes. (pág. 4)

De acuerdo con el autor, implica un constante perfeccionamiento de la idoneidad, pertinencia y eficacia de dichos Sistemas. Este proceso requiere considerar tanto la investigación relevante como las mejores prácticas, asegurando así un avance constante y adaptativo en la calidad y eficiencia de dichos sistemas.

### **Modelo Eficiente en Recurso Humano**

El campo de la gestión de recursos humanos abarca la gestión del talento humano, que implica implementar una variedad de políticas y prácticas para supervisar de manera efectiva puestos relacionados con personas y recursos. Esto incluye actividades tales como reclutamiento, selección, capacitación, beneficios, remuneración y evaluación del desempeño. Además, la gestión del talento humano tiene como objetivo crear un ambiente de trabajo armonioso, facilitando así el desempeño óptimo de los empleados. Estos aspectos son parte integral del trabajo administrativo empresarial y las relaciones humanas dentro de una organización (Cuesta F. G., 2018)

Los expertos sugieren que una estrategia eficaz para gestionar el talento humano implica considerarlo a través del lente de la gestión de recursos humanos. Esta perspectiva considera la gestión del talento humano como un sistema holístico de políticas y prácticas que rigen diversas funciones de gestión de personal y recursos. Estas funciones incluyen reclutamiento, selección, capacitación, beneficios, compensación y evaluación del desempeño. Además, enfatiza la importancia de establecer un ambiente de trabajo armonioso y equitativo que fomente el desempeño óptimo de los empleados. Estos elementos están inherentemente conectados con el ámbito de las relaciones humanas en el campo de la administración de empresas.

### **Marco Metodológico**

La presente investigación se enmarca en un estudio de caso, abordando la gestión por competencias en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se opta por este enfoque para permitir una comprensión profunda y contextualizada de la problemática específica en el entorno universitario.

La investigación se enfoca exclusivamente en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Este departamento está compuesto por 36 personas, incluyendo 1 director, 2 coordinadores, 29 profesionales de recursos humanos, y 4 empleados de apoyo administrativo.

Se establece contacto con el personal del Departamento de Talento Humano, incluyendo directivos, profesionales de recursos humanos y empleados involucrados en la gestión por competencias y el almacenamiento de información. En cuanto a las técnicas e instrumentos, se utilizan encuestas dirigidas a los miembros clave del Departamento de Talento Humano para obtener percepciones y experiencias directas relacionadas con la gestión por competencias y el almacenamiento de información.

Se diseñarán encuestas con el objetivo de recopilar datos cuantitativos sobre la eficiencia percibida, los obstáculos identificados y las sugerencias para mejoras. Las encuestas serán administradas a los miembros clave del Departamento de Talento Humano, incluyendo directivos, profesionales de recursos humanos y empleados involucrados en la gestión por competencias y el almacenamiento de información.

Con la implementación de esta metodología, se persigue brindar a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí una guía precisa para mejorar sus prácticas de gestión por competencias, fomentando un entorno laboral más eficiente y adaptado a las demandas contemporáneas del ámbito educativo.

## Resultados Obtenidos

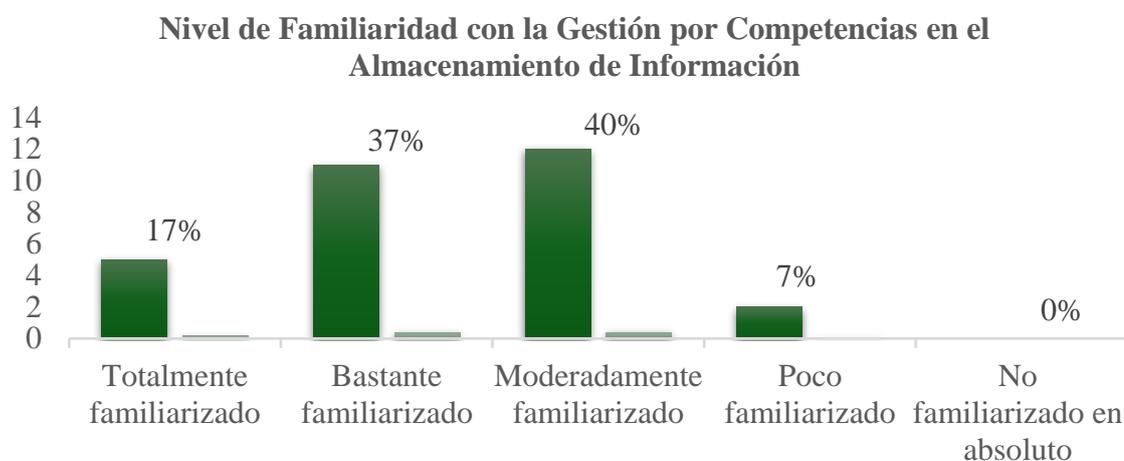
**Tabla N°. 1**

*Nivel de Familiaridad con la Gestión por Competencias en el Almacenamiento de Información*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente familiarizado	5	17
Bastante familiarizado	11	37
Moderadamente familiarizado	12	40
Poco familiarizado	2	7
No familiarizado en absoluto	0	0
Total	30	100

**Nota:** Los datos reflejan el nivel de familiaridad del personal con la gestión por competencias en el almacenamiento de información, según encuestas realizadas.

**Gráfico N°. 1**



**Nota:** Resultados sobre la familiaridad del personal con la gestión por competencias en almacenamiento de información.

### Interpretación

En la Tabla 1 presenta el Nivel de Familiaridad con la Gestión de Competencias en el Almacenamiento de Información. El 17% que representa a cinco encuestados manifiesta que se siente “Totalmente Familiarizado”; el 37% que significa 11 encuestados menciona “Bastante familiarizado”; el 40% que constituyen 12 involucrados declara que

“Moderadamente Familiarizado”; el 7% que incorpora dos implicados indica que tiene “Poco Familiarizado” y ningún encuestado indicó que “No Familiarizado en absoluto”.

**Tabla N°. 2**

*Habilidades y Competencias Esenciales para el Almacenamiento de Información en el Entorno Laboral*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de bases de datos	20	23
Clasificación de información	17	20
Seguridad informática	19	22
Organización de archivos	20	23
Cumplimiento de políticas	10	12
Total	86	100

**Nota:** Distribución de las habilidades y competencias clave identificadas para el almacenamiento eficiente de información en el entorno laboral.

**Gráfico N°. 2**



**Nota:** Las habilidades y competencias identificadas reflejan las áreas clave necesarias para un manejo eficaz de la información en el entorno laboral.

### Interpretación

La Tabla 2 refleja la apreciación de los encuestados sobre como determinan las Habilidades y Competencias Esenciales para el Almacenamiento de Información en el Entorno Laboral. El 23% que representa a 20 de los encuestados destaca la “Gestión de bases de datos” y la “Organización de archivos” como habilidades cruciales, mientras que el 22% que significa 19 encuestados señala la “Seguridad informática”. La “Clasificación de la

Información” es importante para el 20% que equivale a 17 de los encuestados y el “Cumplimiento de Políticas” es esencial para el 12% que representa a diez encuestados.

Se valoran mucho las habilidades técnicas y organizativas, como la gestión de bases de datos y la organización de archivos. Sin embargo, el menor énfasis en el cumplimiento de las políticas sugiere que esta área puede no tener prioridad en algunas organizaciones.

**Tabla N°. 3**

*Nivel de Habilidades y Competencias en el Almacenamiento Seguro y Organizado de la Información*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	17
Bueno	21	70
Suficiente	4	13
Insuficiente	0	0
Muy insuficiente	0	0
Total	30	100

**Nota:** La mayoría de los encuestados considera que poseen un nivel bueno de habilidades y competencias en el almacenamiento seguro y organizado de la información.

**Gráfico N°. 3**



**Nota:** El 70% de los encuestados evaluó sus competencias en almacenamiento seguro y organizado de la información como "Bueno".

## Interpretación

La Tabla 3 presenta la evaluación del nivel de Habilidades y Competencias en el Almacenamiento Seguro y Organizado de la Información. El 70% que representa a 21 encuestados califica su nivel de competencias como "Bueno", mientras que el 17% que representa a cinco encuestados lo considera "Excelente". Sólo el 13% corresponde a cuatro encuestados lo califica como "Suficiente" y no hubo respuestas en las categorías "Insuficiente" o "Muy insuficiente".

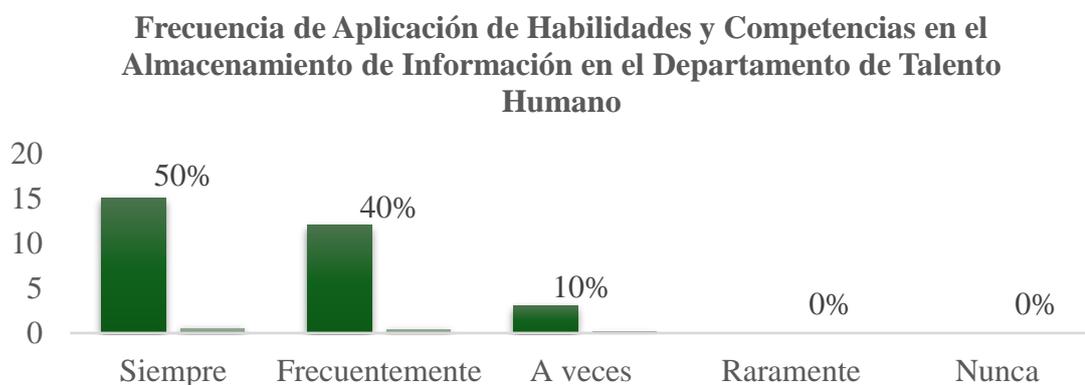
El mayor porcentaje de los encuestados tiene una percepción positiva sobre sus competencias, lo que podría reflejar una adecuada preparación y capacitación en sus áreas laborales. La ausencia de respuestas en las categorías más bajas indica que ningún encuestado siente una falta significativa de habilidades.

**Tabla N°. 4**

*Frecuencia de Aplicación de Habilidades y Competencias en el Almacenamiento de Información en el Departamento de Talento Humano*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	50
Frecuentemente	12	40
A veces	3	10
Raramente	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100

**Nota:** El 50% de los encuestados indica que siempre aplican sus habilidades y competencias en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano.

**Gráfico N°. 4**

**Nota:** Frecuencia de aplicación de habilidades y competencias en almacenamiento de información en talento humano.

### Interpretación

La Tabla 4 presenta la frecuencia de Aplicación de Habilidades y Competencias en el Almacenamiento de Información en el Departamento de Talento Humano. El 50% que representa a 15 de los encuestados señalan que lo aplica “Siempre”, mientras que el 40% que constituyen 12 encuestados menciona que la aplica “Frecuentemente”; Sólo el 10% que equivale a tres encuestados indica que la aplica “A veces”. Ningún encuestado reporta aplicar la herramienta o técnica “Rara vez” o “Nunca”.

**Tabla N°. 5**

*Percepción del Nivel de Habilidades y Competencias en el Almacenamiento de Información del Personal del Departamento de Talento Humano*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	6	20
Alto	14	47
Moderado	9	30
Bajo	1	3
Muy bajo	0	0
Total	30	100

**Nota:** Distribución porcentual de la percepción del nivel de habilidades y competencias en almacenamiento de información del personal de talento humano.

Gráfico N°. 5



**Nota:** Percepción del nivel de competencias en almacenamiento de información entre el personal de talento humano.

### Interpretación

La Tabla 5 indica la percepción del nivel de Habilidades y Competencias en el Almacenamiento de Información del Personal del Talento Humano. El 47% que representa a 14 encuestados percibe su competencia como “Alta”, mientras que el 20% que equivale a seis encuestados la considera “Muy Alta”. Por otro lado, el 30% que significa nueve encuestados tiene una percepción “Moderada” de su competencia y sólo el 3% que representa a un encuestado la ve como “Baja”. No hubo encuestados que se percibieran a sí mismos con una competencia "muy baja".

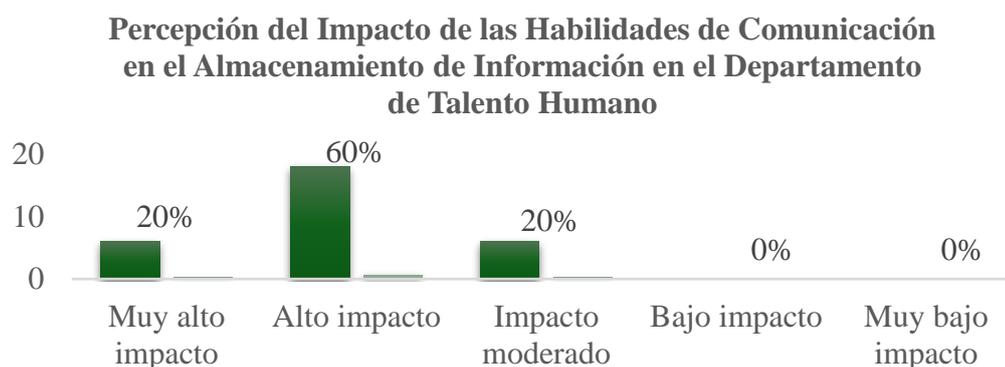
La mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva de sus competencias, aunque todavía hay una parte importante que siente que su nivel de competencia es sólo moderado. Esto podría reflejar áreas en las que las organizaciones podrían centrarse en mejorar y desarrollar aún más las habilidades de sus empleados.

**Tabla N°. 6**

*Percepción del Impacto de las Habilidades de Comunicación en el Almacenamiento de Información en el Departamento de Talento Humano*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto impacto	6	20
Alto impacto	18	60
Impacto moderado	6	20
Bajo impacto	0	0
Muy bajo impacto	0	0
Total	30	100

**Nota:** Distribución de la percepción sobre cómo las habilidades de comunicación influyen en el almacenamiento de información en el departamento de talento humano.

**Gráfico N°. 6**

**Nota:** El gráfico presenta los resultados de una encuesta que indaga sobre la percepción de los encuestados acerca del impacto de las habilidades de comunicación en el almacenamiento de información dentro del Departamento de Talento Humano.

### **Interpretación**

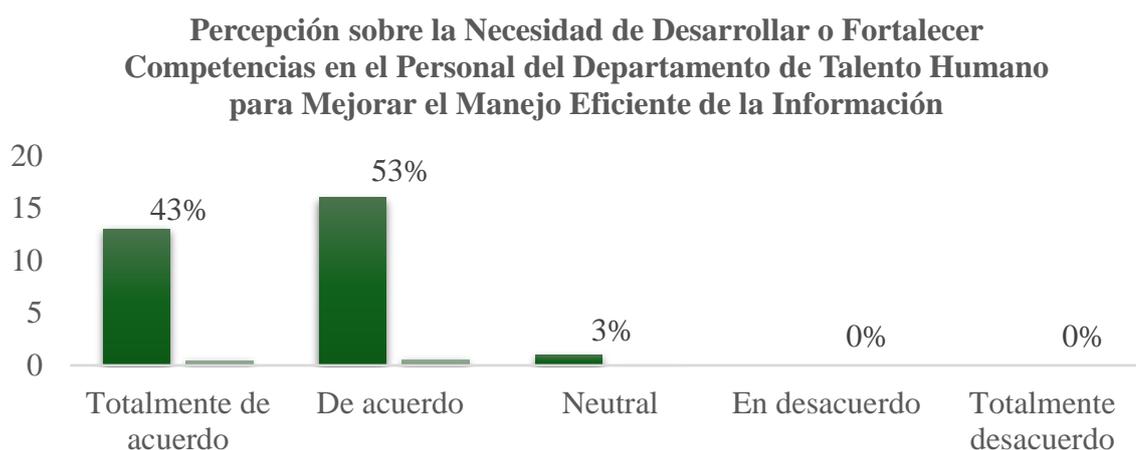
La Tabla 6 muestra la Percepción del impacto de las Habilidades de comunicación en el Almacenamiento de Información, según los encuestados. El 60% que representa a 18 encuestados percibe un “Impacto Alto”, mientras que un 20% que equivale a seis encuestados considera que tiene un “Impacto Muy Alto” y otro 20% que también corresponde a seis encuestados señala un “Impacto Moderado”. Nadie informó de un impacto "bajo" o "muy bajo". La mayoría de los encuestados valoran positivamente el papel de la comunicación, sugiriendo su importancia en el entorno organizacional.

**Tabla N°. 7**

*Percepción sobre la Necesidad de Desarrollar o Fortalecer Competencias en el Personal del Departamento de Talento Humano para Mejorar el Manejo Eficiente de la Información*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	43
De acuerdo	16	53
Neutral	1	3
En desacuerdo	0	0
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	30	100

**Nota:** El 96% de los encuestados considera necesario fortalecer las competencias del personal del Departamento de Talento Humano para mejorar el manejo de la información.

**Gráfico N°. 7**

**Nota:** La mayoría de los encuestados percibe la necesidad de desarrollar o fortalecer las competencias del personal de Talento Humano para mejorar el manejo eficiente de la información.

### **Interpretación**

La Tabla 7 presenta la opinión de los encuestados sobre la Necesidad de Desarrollar o Fortalecer mejoras en competencias. El 43% que representa a 13 encuestados manifiesta estar " Totalmente de acuerdo " en que se han producido mejoras en las capacidades, mientras que el 53% que significa 16 encuestados "está de acuerdo". Sólo el 3% que equivale a un encuestado se mantiene "neutral" y no hay encuestados que no estén de acuerdo.

Esto indica un fuerte consenso positivo entre los encuestados sobre la mejora de habilidades, lo que sugiere que las iniciativas de mejora de habilidades han sido bien recibidas y efectivas.

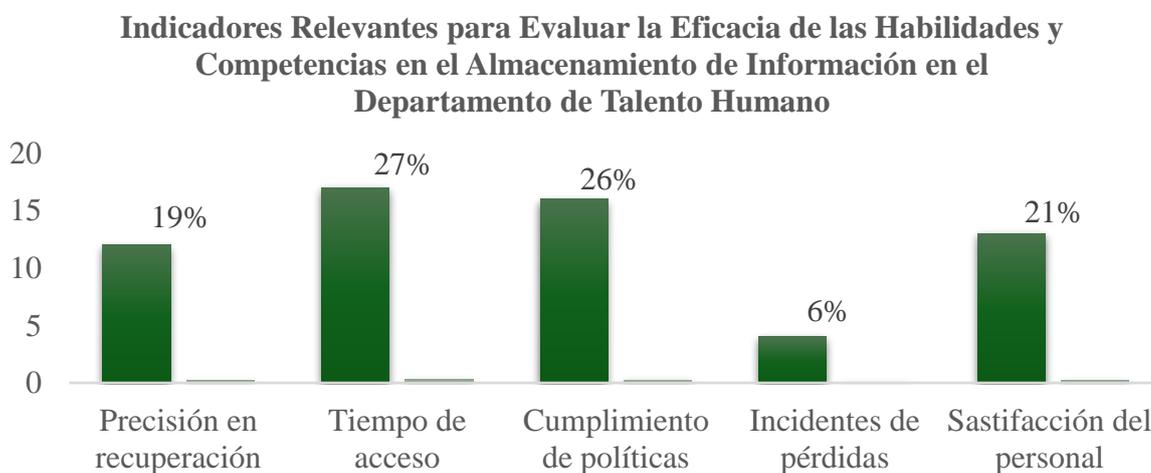
### Tabla N°. 8

*Indicadores Relevantes para Evaluar la Eficacia de las Habilidades y Competencias en el Almacenamiento de Información en el Departamento de Talento Humano*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Precisión en recuperación	12	19
Tiempo de acceso	17	27
Cumplimiento de políticas	16	26
Incidentes de pérdidas	4	6
Satisfacción del personal	13	21
Total	62	100

**Nota:** Los datos presentados muestran la frecuencia y porcentaje de cada valor obtenido para cinco indicadores clave, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en la gestión de la información.

### Gráfico N°. 8



**Nota:** Porcentaje de encuestados que utilizan cada criterio para evaluar la eficacia de las habilidades y competencias en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano.

### Interpretación

La tabla 8 evidencia los resultados de los encuestados que se utilizan diferentes criterios para medir la eficacia. El 27% que representa a 17 encuestados utiliza "Tiempo de

acceso" como un criterio de medición, mientras que el 26% que significa 16 encuestados se enfoca en el "Cumplimiento de políticas". "Satisfacción del personal" es usado por el 21% que equivale a 13 encuestados y la "Precisión en recuperación" por el 19% que representa a 12 encuestados. Solo el 6% que corresponde a cuatro encuestados considera los "Incidentes de pérdidas" como un criterio de medición.

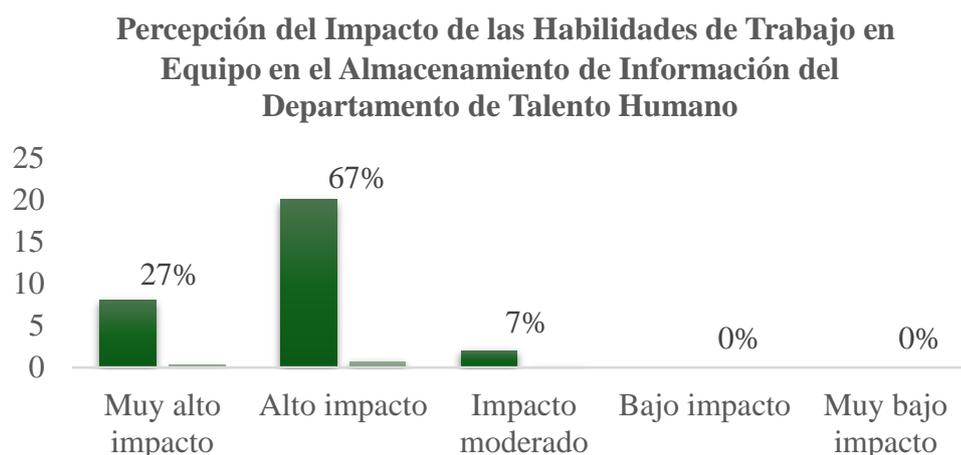
**Tabla N°. 9**

*Percepción del Impacto de las Habilidades de Trabajo en Equipo en el Almacenamiento de Información del Departamento de Talento Humano*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto impacto	8	27
Alto impacto	20	67
Impacto moderado	2	7
Bajo impacto	0	0
Muy bajo impacto	0	0
Total	30	100

**Nota:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la percepción del impacto de las habilidades de trabajo en equipo en el almacenamiento de información del Departamento de Talento Humano.

**Gráfico N°. 9**



**Nota:** El gráfico presenta los resultados de una encuesta que indaga sobre la percepción de los encuestados acerca del impacto de las habilidades de trabajo en equipo en el almacenamiento de información dentro del Departamento de Talento Humano.

## Interpretación

La Tabla 9 presenta el impacto del trabajo en equipo y el almacenamiento según lo perciben los encuestados. El 27% que representa a ocho encuestados considera que tiene un “impacto muy alto”, mientras que el 67% que significa a 20 encuestados que lo cataloga como “Alto impacto”. Sólo el 7% equivale a dos encuestado percibe un “Impacto Moderado” y no se registraron respuestas de “Bajo Impacto” o “Muy Bajo Impacto”.

La gran mayoría de los encuestados considera el trabajo en equipo y el almacenamiento como factores cruciales, lo que podría indicar una valoración positiva de estas prácticas en sus entornos laborales.

**Tabla N°. 10**

*Conocimientos Técnicos y Capacitación Necesaria para Mejorar el Manejo de la Información en el Departamento de Talento Humano*

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Tecnologías de almacenamiento	18	26
Cumplimiento normativo	10	14
Gestión documental	22	32
Seguridad informática	9	13
Optimización de sistema	10	14
Total	69	100

**Nota:** Distribución de frecuencias y porcentajes de los conocimientos técnicos y capacitación necesarios para mejorar el manejo de la información en el Departamento de Talento Humano.

**Gráfico N°. 10**

**Nota:** El gráfico de barras presenta los porcentajes de los conocimientos técnicos y capacitación que los encuestados consideran necesarios para mejorar el manejo de la información en el Departamento de Talento Humano.

### **Interpretación**

La Tabla 10 presenta las necesidades de capacitación identificadas entre los encuestados. El 32% que representa a 22 encuestados considera prioritaria la gestión documental, seguida de las tecnologías de almacenamiento con un 26% que significa a 18 encuestados. Otras áreas importantes son el cumplimiento normativo y la optimización de sistemas, ambas con un 14% que equivale a 10 encuestados, y la seguridad informática con un 13% que representa a nueve encuestado.

Es importante que las tecnologías de almacenamiento y gestión de documentos son las áreas que más necesitan capacitación. La distribución puede reflejar la importancia de estos temas en las organizaciones, así como posibles deficiencias en conocimientos o habilidades en estas áreas específicas.

## Análisis de Resultados

Es fundamental implementar un modelo de gestión basado en competencias para mejorar el rendimiento laboral, modelo que debe incluir evaluación periódica y el fortalecimiento de capacidades individuales como sugiere Lora (2020), este enfoque demuestra una mejora significativa al desempeño de los empleados. Es así como se corrobora en los datos obtenidos donde la mayoría de los participantes está al menos moderadamente familiarizada con la gestión de competencias, lo cual indica una buena base sólida, aunque también señala áreas de mejora.

La adopción de un modelo estructurado podría fortalecer aún más estas competencias, asegurando un almacenamiento seguro y organizado de la información. Este enfoque no solo mejoraría la seguridad de los datos o información, sino que también optimizará la eficiencia operativa del departamento, fomentando la colaboración y reduciendo errores. Además, al integrar prácticas de mejora continua, se crearía un entorno proactivo que anticipe y responda a las necesidades cambiantes, promoviendo una cultura organizacional orientada a la excelencia en la gestión de la información.

Los resultados muestran que, aunque la mayoría del personal está familiarizada con la gestión de competencias, existe una necesidad clara de mejorar en áreas específicas como la seguridad informática y el cumplimiento de políticas. Esto sugiere que la formación y el desarrollo deben centrarse en estas áreas críticas para asegurar un almacenamiento seguro y organizado.

Entre las habilidades esenciales identificadas, la gestión de bases de datos y la organización de archivos destacan como cruciales para optimizar el manejo de esta, Cuesta (2016), con un 23% de los encuestados subrayando su importancia. La capacidad de manejar y mantener bases de datos es vital para asegurar que la información se almacene de manera eficiente y esté fácilmente accesible cuando sea necesario. La organización de archivos

implica la capacidad de estructurar y mantener archivos de manera que se minimice la pérdida de información y se maximice la facilidad de acceso.

Entre los datos se detalla que las habilidades esenciales incluyen la gestión de bases de datos, la organización de archivos, y la clasificación de información. Estas habilidades son fundamentales para mantener un sistema de almacenamiento de información eficiente y efectivo. Según Gutiérrez-Cano (2021), describir estas habilidades permite a las organizaciones entender mejor dónde se deben enfocar los esfuerzos de capacitación y desarrollo. Gutiérrez-Cano destaca la importancia de estas competencias en la gestión de la información, subrayando cómo contribuyen a la efectividad operativa y estratégica de las organizaciones.

Según Guaña-Moya (2023), garantizar la seguridad de la información y mantener su integridad, confidencialidad y disponibilidad es de suma importancia en el ámbito de la educación digital. Las instituciones educativas deben priorizar la adopción de estándares internacionales como ISO/IEC 27002:2013 para combatir eficazmente los riesgos de seguridad. Es crucial enfatizar la implementación de mejores prácticas, particularmente entre los usuarios que son el principal punto de vulnerabilidad. Por lo tanto, la seguridad informática es destacada por el 22% de los encuestados, es otra habilidad crucial. Por otra parte, proteger la información contra accesos no autorizados y posibles ciberataques asegura la integridad y confidencialidad de los datos almacenados.

Asimismo, la clasificación de información, identificada por el 20% de los encuestados, permite categorizar y etiquetar la información de manera que sea más fácil de encontrar y utilizar. Aunque, solo el 12% de los encuestados destacó el cumplimiento de políticas, su importancia no puede ser subestimada. El cumplimiento de políticas y normativas es esencial para asegurar que todas las prácticas de almacenamiento de información estén alineadas con los requisitos legales y organizacionales.

La definición de habilidades específicas implica no solo identificar, sino también establecer estándares y métricas para evaluar su adquisición y aplicación efectiva en diversos contextos. Según Simón (2020), este proceso es crucial tanto en entornos laborales como educativos, donde la claridad en los estándares facilita la evaluación y desarrollo continuo de competencias. Por ejemplo, Abad-García (2020), destaca que la gestión efectiva de bases de datos requiere competencias específicas como el manejo de software especializado, la implementación de copias de seguridad regulares y la aplicación de medidas robustas de seguridad de datos. Además, González-Pérez (2020), subraya que la organización de archivos abarca desde la creación de sistemas lógicos de archivo hasta la disposición segura de información obsoleta, destacando la importancia de competencias claras y evaluables en esta área.

Para cumplir con los objetivos estratégicos del Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, es esencial implementar un modelo de gestión por competencias que incluya el desarrollo y fortalecimiento de habilidades específicas como la gestión de bases de datos, la organización de archivos, la seguridad informática, la clasificación de información y el cumplimiento de políticas. Al enfocarse en estas áreas, la universidad no solo mejorará la eficiencia y precisión en la recuperación de datos, sino que también promoverá un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente, facilitando la toma de decisiones. Según Medina (2019), la implementación de este modelo permite un alineamiento más efectivo entre las habilidades desarrolladas y las necesidades organizacionales.

## Conclusiones

Se concluye, que la implementación de un modelo de gestión basado en competencias es fundamental para mejorar el rendimiento del Departamento de Talento Humano. Aunque el personal ya tiene un conocimiento general sobre gestión de competencias, adoptar un modelo estructurado podría potenciar aún más estas habilidades, asegurando un almacenamiento más seguro y organizado de la información. Este enfoque no solo mejoraría la seguridad de los datos, sino que también optimizaría la eficiencia operativa del departamento, promoviendo una mayor colaboración y reduciendo errores.

Posteriormente, las habilidades clave identificadas en la encuesta, como la gestión de bases de datos, la organización de archivos y la clasificación de información, son esenciales para optimizar el manejo de la información. La capacidad de manejar y mantener bases de datos asegura un almacenamiento eficiente y un acceso fácil a la información cuando sea necesario. Además, una adecuada organización de archivos minimiza la pérdida de información y maximiza la accesibilidad, permitiendo a la organización mantener un sistema de almacenamiento efectivo.

Por otro lado, la seguridad informática y el cumplimiento de políticas requieren una atención especial. Proteger la información contra accesos no autorizados y ciberataques es crucial para mantener la integridad y confidencialidad de los datos. Además, cumplir con las políticas y normativas garantiza que las prácticas de almacenamiento de información estén alineadas con los requisitos legales y organizacionales. Aunque estas áreas son de gran importancia, no han recibido el enfoque necesario, lo que subraya la necesidad de reforzar estas competencias para alinear completamente al personal con las expectativas organizativas.

## Recomendaciones

Se recomienda desarrollar y ejecutar un programa de capacitación integral que cubra habilidades clave como la gestión de bases de datos, la organización de archivos y la clasificación de información. Este programa debe incluir formación práctica y teórica para mejorar la capacidad del personal en el manejo y almacenamiento de información. La capacitación regular ayudará a mantener al personal actualizado con las mejores prácticas y tecnologías emergentes en la gestión de la información.

Se sugiere la creación e implementación de un modelo estructurado de gestión por competencias específicamente diseñado para el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano. Este modelo debe incluir criterios claros para evaluar y desarrollar las competencias necesarias, así como procedimientos para la mejora continua. La integración de este modelo permitirá una mejor alineación con los objetivos organizacionales y fortalecerá las habilidades del personal en áreas críticas.

Es esencial reforzar las medidas de seguridad informática y asegurar el cumplimiento de políticas y normativas relacionadas con la protección de datos. Se recomienda realizar auditorías periódicas de seguridad, establecer protocolos de protección contra ciberataques y garantizar que todas las prácticas de almacenamiento de información cumplan con los requisitos legales y organizacionales. Además, se debe ofrecer capacitación adicional en seguridad informática para asegurar que el personal esté bien informado sobre las mejores prácticas para proteger la información sensible.

## **Propuesta de Investigación**

### **Título de la Propuesta:**

Implementación de un modelo estructurado de Gestión por competencias en el almacenamiento de Información del Departamento de Talento Humano en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

**Autora:** Lesly Dayana Miño Quiroz

### **1. Justificación**

La eficiente gestión de la información es crucial para el desempeño óptimo de cualquier institución. En el caso de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, la implementación de un modelo estructurado de gestión por competencias en el Departamento de Talento Humano que tiene como objetivo mejorar la capacidad de almacenamiento y gestión de la información, sino que también contribuirá al posicionamiento competitivo de la universidad en el ámbito educativo. Por lo tanto, este modelo permitirá identificar y desarrollar las competencias necesarias para el manejo eficiente de la información, alineando los recursos humanos con las estrategias organizacionales.

### **2. Alcance**

La investigación abarcará la implementación del modelo de gestión por competencias en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se centra en desarrollo de competencias específicas para la gestión de la información, desde la recolección y almacenamiento hasta el análisis y uso efectivo de los datos. El estudio abarcará tanto la capacitación del personal, la implementación de herramientas tecnológicas adecuadas y la creación de procedimientos estandarizados.

### **3. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Implementar un modelo estructurado de gestión por competencias en el almacenamiento de información del Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para optimizar el almacenamiento y la gestión de la información.

#### **Objetivos Específicos**

1. Identificar las competencias clave para la gestión eficiente de la información en el departamento de talento humano.
2. Diseñar un programa de capacitación para el personal del departamento de talento humano en las competencias identificadas.
3. Implementar una plataforma tecnológica que soporte el modelo de gestión por competencia adaptado a las necesidades del departamento.
4. Establecer procedimientos y políticas estandarizadas para la gestión de la información
5. Monitorear y evaluar el impacto del modelo de gestión por competencias en la eficiencia del almacenamiento y gestión de la información.

#### **4. Metas**

1. Capacitar al 100% del personal del Departamento de Talento Humano en las competencias claves identificadas dentro de los seis meses de implementación.
2. Reducir el tiempo promedio de acceso a la información en un 50% dentro del primer año.
3. Incrementar la satisfacción del personal con los procesos de gestión de la información en un 70% dentro del primer año.

4. Mejorar la calidad de los datos almacenados, reduciendo los errores en un 60% dentro del primer año.

## 5. Estrategias

1. Desarrollar un plan de capacitación basado en las competencias identificadas.
2. Implementar una plataforma tecnológica que soporte el modelo de gestión por competencia adaptado a las necesidades del departamento.
3. Realizar secciones de retroalimentación habituales con el personal para evaluar el progreso y realizar ajustes necesarios.
4. Establecer procedimientos y políticas estandarizadas para la gestión de la información.

## 6. Recursos

- **Humanos:** Equipo de implementación, personal internos y externos, personal del Departamento de Talento Humano.
- **Materiales:** Equipos de oficina, software de gestión de datos, materiales para capacitación, manuales y guías de procedimientos.
- **Tecnológicos:** Herramientas de capacitación en línea, software de gestión de competencias, hardware para almacenamiento de datos.
- **Financiero:** Presupuesto para capacitación, adquisición de tecnología, y costos de implementación y mantenimiento.

## 7. Financiamiento

### Presupuesto Estimado:

Concepto	Costo Estimado
Desarrollar un plan de capacitación basado en las competencias identificadas.	\$200
Identificar las competencias clave para la gestión eficiente de la información en el departamento de talento humano.	\$300
Materiales de capacitación.	\$150
Herramientas de capacitación en línea.	\$100
Equipo de implementación.	\$500
Personal internos y externos.	\$400
Implementar una plataforma tecnológica que soporte el modelo de gestión por competencia adaptado a las necesidades del departamento.	\$800
Establecer procedimientos y políticas estandarizadas para la gestión de la información.	\$300
Software de gestión de competencias.	\$500
Hardware para almacenamiento de datos.	\$500
Manuales y guías de procedimientos.	\$200
Realizar secciones de retroalimentación habituales con el personal para evaluar el progreso y realizar ajustes necesarios.	\$700
Materiales de retroalimentación.	\$600
Implementación un sistema de monitoreo continuo.	\$500
<b>Total</b>	<b>\$5,750</b>

## 8. Evaluación y Monitoreo

Se establecerá un monitoreo continuo para evaluar el progreso del proyecto, utilizando indicadores de desempeño clave (KPIs) como la eficiencia en el manejo de información, la satisfacción del personal y el cumplimiento del plan de capacitación. Los resultados serán utilizados para ajustar las estrategias y asegurar el éxito del proyecto.

## 9. Modelo propuesto



**Nota:** Modelo de cuatro etapas para la implementación de un sistema de gestión por competencias enfocado en el almacenamiento de información. Este modelo busca garantizar que los empleados cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para optimizar los procesos de almacenamiento y recuperación de información.

## Anexos

### Anexo 1.

#### Encuesta sobre la gestión por competencia en el almacenamiento de la información

En la actualidad, la gestión eficiente de la información se convierte en un pilar fundamental para el éxito de las organizaciones. Como parte de un estudio de caso titulado "La gestión por competencia en el almacenamiento de la información en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2023". Su participación en esta investigación es esencial para evaluar la situación actual, identificar áreas de mejora y proponer medidas concretas para optimizar la gestión por competencia en este contexto. Sus respuestas serán anónimas y confidenciales, y agradecemos sinceramente su colaboración en esta iniciativa destinada a mejorar la productividad y competitividad institucional.

#### DATOS DEMOGRÁFICOS

Señale según corresponda:

Cargo: \_\_\_\_\_

Área de trabajo: \_\_\_\_\_

Tercer Nivel: \_\_\_\_\_

Cuarto Nivel/Especialidad: \_\_\_\_\_

#### Experiencia en su cargo:

Menos de 3 años (     )     )

De 3 a 5 años (     )     )

De 5.1 a 10 años (     )     )

De 10.1 a 15 años (     )     )

Más de 15 años (     )     )

#### 1. ¿Está familiarizado con el concepto de gestión por competencia en el contexto del almacenamiento de información?

Totalmente familiarizado (     )     )

Bastante familiarizado (     )     )

Moderadamente familiarizado (     )     )

Poco familiarizado (     )     )

No familiarizado en absoluto (     )     )

#### 2. ¿Cuáles cree que son las habilidades y competencias más esenciales para garantizar un adecuado almacenamiento de información en un entorno laboral?

Gestión de bases de datos	( )
Clasificación de información	( )
Seguridad informática	( )
Organización de archivos	( )
Cumplimiento de políticas	( )

**3. Indique su nivel de habilidades y competencias en el campo de su profesión para el almacenamiento seguro y organizado de la información.**

Excelente	( )
Bueno	( )
Suficiente	( )
Insuficiente	( )
Muy insuficiente	( )

**4. ¿Con que frecuencia aplica habilidades y competencias necesarias para el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano?**

Siempre	( )
Frecuentemente	( )
A veces	( )
Raramente	( )
Nunca	( )

**5. Señale su percepción sobre el nivel de habilidades y competencias en el almacenamiento de información del personal del Departamento de Talento Humano.**

Muy alto	( )
Alto	( )
Moderado	( )
Bajo	( )
Muy bajo	( )

**6. ¿Cómo considera usted que las habilidades de comunicación impactan en el almacenamiento de información dentro del Departamento de Talento Humano?**

Muy alto impacto	( )
Alto impacto	( )
Impacto moderado	( )
Bajo impacto	( )
Muy bajo impacto	( )

**7. ¿Existen habilidades o competencias específicas que usted considere que el personal del Departamento de Talento Humano debería desarrollar o fortalecer para mejorar el manejo de la información de manera eficiente?**

Totalmente de acuerdo	( )
De acuerdo	( )
Neutral	( )
En desacuerdo	( )
Totalmente en desacuerdo	( )

**8. Para evaluar la eficacia de las habilidades y competencias aplicadas en el almacenamiento de información en el Departamento de Talento Humano, ¿de los siguientes, qué indicadores o criterios consideraría usted más relevantes o adecuados?**

Precisión en recuperación	( )
Tiempo de acceso	( )
Cumplimiento de políticas	( )
Incidentes de pérdida	( )
Satisfacción del personal	( )

**9. ¿Cómo cree usted que las habilidades de trabajo en equipo impactan en el almacenamiento de información del Departamento de Talento Humano?**

Muy alto impacto	( )
Alto impacto	( )
Impacto moderado	( )
Bajo impacto	( )
Muy bajo impacto	( )

**10. ¿Qué conocimientos técnicos o capacitaciones adicionales considera usted que son necesarios para mejorar el manejo de la información en el Departamento de Talento Humano?**

Tecnologías de almacenamiento	( )
Cumplimiento normativo	( )
Gestión documental	( )
Seguridad informática	( )
Optimización de sistemas	( )

## Anexos 2.



La encuesta de una gran satisfacción laboral fue completada por el Técnico del departamento de Talento Humano, como se muestra en la figura 1.



La figura 2 muestra cómo el analista 3, que es Ingeniero de Sistema en la dirección de talento humano, está completando la encuesta.



Wilson Anchundia, Especialista 2 del departamento de Talento Humano, completa la encuesta de una gran satisfacción laboral en la



Completando la encuesta, se muestra a la Analista 2 especialista en competencias educativas en el departamento de Talento Humano en la figura 4.



Finalizando la encuesta, la licenciada en secretariado Bilingüe muestra su puesto como auxiliar de Talento Humano en la figura 5.



El llenado de la encuesta muestra a una pasante en el departamento de Talento Humano en el área Técnica, en la figura 6.

## Referencias

- Abad-García, M. J. (2020). *Competencias específicas en gestión de bases de datos: software, copias de seguridad y seguridad de datos. Revista de Tecnología Educativa.*
- Acurio, Á. M. (2020). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación ISSN 1390-9150/ Vol. 8 / Nro. 3 / julio-septiembre / Año. 2021 / pp. 350-363, 1-14.*
- Aenor. (2021). *Mejora Continua en las Organizaciones partir de la Satisfacción de los Stakeholders Internos. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración. Enfoques, Vol. 5, Núm. 18, Pp. 138-157, 2021 Vol. 5, Núm. 18, Pp. 138-157, 2021. [https://www.Redalyc.](https://www.redalyc.org)*
- Amarante. (2018). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad, 15(1), 83 – 94., 83-94. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>*
- Ayazo Quintero, Á. J. (2021). *Diseño, Codificación e Implementación de un Sistema para el Almacenamiento de la Información de los Estudiantes de la Institución Educativa Belén en el Municipio de Montelíbano- Colombia. [https://Repositorio.Umecit.Edu.Pa/Server/Api/Core/Bitstreams/39e8a9.](https://repositorio.umecit.edu.pa/server/api/core/bitstreams/39e8a9)*
- Cejas. (2019). Formación por competencias del profesional. *Revista de Ciencias Sociales, 451-466.*
- Cejas. (2019). *Formación por competencias: Reto de la educación superior. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm 1, 2019. [https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009.](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009)*

- Cuesta. (2016). *Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298161.pdf>.
- Cuesta, F. G. (2018). *Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 02-Sep-2019*.[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163).
- Erazo. (2018). Estructuras organizativas favorables a la Eficiencia Empresarial. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Ko inkonia, ISSN-e 2542-3088, Vol. 4, N°. Extra 1 (Edición Especial), 2019, págs. 3-31, 1-29*.
- González-Pérez, R. (2020). *Competencias en organización de archivos: sistemas de archivo y gestión de información. Revista de Gestión de Información*.
- Guaña-Moya, J. (1 de Mayo de 2023). La importancia de la seguridad informática en la educación digital: retos y soluciones. *Recimundo*, págs. 609-16.
- Gutiérrez-Cano, A. M. (2021). *Habilidades esenciales para la gestión de la información: bases de datos, organización de archivos y clasificación. Revista de Gestión de Información*, 23(2), 87-102.<https://www.redalyc.org/pdf/3505/350553375001.pdf>.
- Lora. (2020). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Agroveterinaria Cg del Cantón La Libertad, Año 2021*.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8720/1/UPSE-TAE-2022-0078.pdf>.
- Medina, J. A. (2019). *Implementación de un modelo de gestión por competencias en el ámbito universitario: Caso Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Revista de Gestión Universitaria*.

- Pérez, P. V. (2019). *Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil*. doi:<https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.33052>
- Simón, L. F. (2020). *Definición de habilidades y establecimiento de estándares: Un enfoque integrador*. *Revista Latinoamericana de Competencias Laborales*.
- Szczepaniuk. (2020). *Factores que contribuyen en la pérdida de información en las organizaciones*. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, vol. 14, núm. 3, pp. 148-164, 2020. Redalyc, <https://www.redalyc.org/journal/3783/378365834008/html/>. .