



**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:

**Licenciado(a) En Gestión de la Información Gerencial**

**TEMA:**

“Análisis de las competencias profesionales en el desarrollo de la búsqueda de la información en la empresa FishCorp.S.A. del cantón Jaramijó, año 2023” (Estudio de caso)

**AUTOR:**

Zambrano Murillo Michael Adonis

MANTA-ECUADOR

2024

**Tema:**

“Análisis de las competencias profesionales en el desarrollo de la búsqueda de la información en la empresa FishCorp.S.A. del cantón Jaramijó, año 2023” (Estudio de caso)

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

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) 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 y Examen de carácter complejo bajo la autoría del estudiante **Zambrano Murillo Michael Adonis**, legalmente matriculado/a en la carrera de Gestión de Información Gerencial, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 240 horas, cuyo tema del proyecto es "Análisis de las competencias profesionales en el desarrollo de la búsqueda de la información en la empresa FishCorp.S.A. del cantón Jaramijó, año 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, 06 de enero de 2025.

Lo certifico,



Ing. Isabel Barreiro Cedeño, Mg GA  
**Docente Tutor(a)**  
**Ciencias Administrativas**

## **Autoría**

Yo, Michael Adonis Zambrano Murillo, autor de la tesis titulada “Análisis de las competencias profesionales en el desarrollo de la búsqueda de la información en la empresa FishCorp.S.A. del cantón Jaramijó, año 2023” (Estudio de caso), mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Licenciado en Gestión de la Información Gerencial en la universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí .

Los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.

Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.



**Zambrano Murillo Michael Adonis**

**Autor**

**Firma**

## **Dedicatoria**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios y todas las personas que han sido parte de este viaje y han contribuido a la realización de esta tesis. A mis padres y hermanos, cuya fuerza, sabiduría y amor incondicional me han inspirado y motivado en cada paso. A mi familia, por su constante apoyo y cariño, pilares fundamentales en este proceso. A mi hermano y amigos, por su compañía y ánimo en los momentos difíciles. Su presencia ha sido una fuente de energía invaluable.

Finalmente, gracias a todos aquellos que, de una manera u otra, han contribuido a que este proyecto se haga realidad. Su apoyo ha sido inestimable y siempre será recordado con gratitud. Con cariño y respeto, gracias a todos por ser parte.

A mis padres y hermano, cuya inquebrantable fe en mí y su amor incondicional han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza. Gracias por sus sacrificios, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, y por estar siempre a mi lado en cada paso de este camino. A mis abuelos que me han dado su amor y apoyo, les dedico este y todos los demás logros que vendrán a mi vida, gracias por bendecirme y cuidarme siempre, los amo mucho. A mis tíos, cuyo apoyo constante y comprensión han sido esenciales durante este proceso. Gracias por ser y formar parte de este viaje, por sus palabras de aliento en los momentos difíciles y por compartir conmigo la alegría de cada logro.

Y a todos aquellos que me acompañaron en este proceso, amigos, colegas y profesores, les extiendo mi gratitud. Sus consejos, su paciencia y su disposición para ayudarme han sido invaluableles.

Cada uno de ustedes ha dejado una huella en mi vida y en este trabajo.

Con aprecio y cariño:

*Michael Adonis Zambrano Murillo*

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por brindarme la oportunidad de formar parte de esta institución, que ha sido fundamental en mi desarrollo académico y personal. Agradezco a todos los docentes y personal administrativo por su dedicación y apoyo incondicional.

Un agradecimiento especial a mi tutor de tesis, Ing. Isabel Barreiro, por su guía, paciencia y valiosos consejos a lo largo de este proceso. Su experiencia y compromiso han sido una fuente de inspiración y un pilar esencial en la culminación de mi trabajo. Gracias por creer en mí y por acompañarme en cada paso de esta travesía.

A mis amigos que han estado en la trayectoria de este largo camino, gracias por su apoyo mutuo y por estar a mi lado en los momentos más importantes de este camino, gracias a mi familia por apoyarme y estar cuando más los necesité

Un agradecimiento muy especial a mi madre por haber hecho hasta lo imposible que yo llegará hasta aquí, Tú has sido mi momento de paz, mi fuente de felicidad y mi pilar. Sin presencia en este proceso no habría sido fácil. Gracias a todos, a mis tíos, a mis abuelos, a mis padres y a mi hermano.

Les agradece con todo el corazón:

*Michael Zambrano Murillo*

## Índice de contenido

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tema:</b> .....                                                               | 2  |
| <b>Certificación</b> .....                                                       | 3  |
| <b>Declaración de autoría</b> .....                                              | 4  |
| <b>Dedicatoria</b> .....                                                         | 5  |
| <b>Agradecimiento</b> .....                                                      | 6  |
| <b>Introducción</b> .....                                                        | 9  |
| Antecedentes Investigativos.....                                                 | 10 |
| Definición del estudio de caso .....                                             | 13 |
| Justificación del caso de estudio .....                                          | 15 |
| Objetivos del caso de estudio.....                                               | 17 |
| Objetivos Específicos.....                                                       | 17 |
| <b>Marco conceptual</b> .....                                                    | 18 |
| Competencias Profesionales .....                                                 | 18 |
| Tipos de competencias .....                                                      | 19 |
| Importancia de las competencias profesionales en la búsqueda de información .... | 21 |
| Búsqueda de la Información .....                                                 | 22 |
| Estrategias para la Búsqueda de Información .....                                | 23 |
| Los riesgos más comunes de realizar búsquedas intuitivas o no planeadas.....     | 25 |
| Proceso de búsqueda de información .....                                         | 25 |
| Herramientas de Búsqueda de Información .....                                    | 28 |
| <b>Marco metodológico</b> .....                                                  | 30 |
| Enfoque de la Investigación.....                                                 | 30 |
| Diseño de Investigación.....                                                     | 30 |
| Tipo de Investigación.....                                                       | 30 |
| Métodos.....                                                                     | 31 |
| Inductivo-Deductivo.....                                                         | 31 |
| Método de Análisis e Interpretación de la Información Recopilada .....           | 31 |

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Alcance de estudio .....                                                           | 31        |
| Alcance Temporal .....                                                             | 31        |
| Alcance Geográfico.....                                                            | 31        |
| Técnicas e instrumentos.....                                                       | 31        |
| Técnica de Recolección de Datos.....                                               | 31        |
| Instrumentos de Recolección de Datos .....                                         | 32        |
| Población y muestra.....                                                           | 33        |
| Población.....                                                                     | 33        |
| Muestra.....                                                                       | 33        |
| Recursos.....                                                                      | 33        |
| <b>Análisis de resultados .....</b>                                                | <b>34</b> |
| Tabulaciones de encuesta dirigida al personal de FISHCORP S.A. ....                | 34        |
| Categorización y codificación del análisis de los datos cualitativos .....         | 46        |
| Exposición y descripción de resultados de acuerdo a los objetivos específicos..... | 49        |
| Triangulación de la información.....                                               | 50        |
| <b>Conclusiones.....</b>                                                           | <b>52</b> |
| <b>Recomendaciones.....</b>                                                        | <b>53</b> |
| <b>Referencias bibliográficas.....</b>                                             | <b>54</b> |
| <b>Anexos.....</b>                                                                 | <b>58</b> |
| Anexo 1. Encuesta aplicada .....                                                   | 58        |
| Anexo 2. Entrevista aplicada .....                                                 | 61        |
| <b>Anexo 3. Diseño de la propuesta.....</b>                                        | <b>63</b> |
| Título de la propuesta.....                                                        | 63        |
| Justificación .....                                                                | 63        |
| Objetivos de la propuesta.....                                                     | 63        |
| Objetivo General: .....                                                            | 63        |
| Objetivos Específicos:.....                                                        | 64        |
| Beneficiarios.....                                                                 | 64        |
| Desarrollo de la propuesta .....                                                   | 64        |
| Anexo 4. Evidencias fotográficas .....                                             | 67        |



## **Introducción**

En el dinámico panorama empresarial contemporáneo, el tema de investigación titulado "Análisis de las competencias profesionales en el desarrollo de la búsqueda de la información en la empresa Fishcorp S.A. del Cantón Jaramijó, año 2023" aborda un aspecto fundamental en la gestión empresarial: las competencias que debe tener el personal para buscar, analizar, evaluar y utilizar la información de manera eficiente para la toma de decisiones y la optimización de los procesos organizacionales. Este análisis resulta clave en un entorno empresarial competitivo, donde el manejo adecuado de la información influye directamente en la productividad y el desempeño organizacional.

El interés para realizar este trabajo de investigación surge a partir de la necesidad de analizar cómo las competencias profesionales del personal que labora en la empresa Fishcorp S.A, puede significar ventajas estratégicas que permitan comprender el nivel de desarrollo y resulte fundamental para proponer mejoras y estrategias formativas. En este contexto, la capacidad de sus empleados para acceder a fuentes de información pertinentes, seleccionar datos precisos y útiles, y analizar y utilizar la información de manera efectiva, se erige como un factor crítico para su éxito continuo.

La finalidad del estudio fue analizar las competencias profesionales relacionadas con la búsqueda de información en Fishcorp S.A., con el objetivo de identificar fortalezas y debilidades en este aspecto. De manera específica, se plantearon objetivos como: diagnosticar el nivel de desarrollo de competencias informacionales, determinar su impacto en los procesos empresariales y proponer recomendaciones para fortalecer las habilidades informativas del personal.

Esta investigación se desarrollará en dos etapas. La primera etapa se centrará en la identificación del problema, el análisis teórico que fundamenta las competencias profesionales de los empleados y la definición de los objetivos. La segunda etapa abarcará el análisis de los resultados obtenidos a partir de la información recopilada mediante

encuestas y entrevistas, la formulación de conclusiones y recomendaciones, así como el diseño de una propuesta enfocada en fortalecer las competencias profesionales clave para optimizar los procesos de búsqueda y gestión de la información en FishCorp.S.A.

### **Antecedentes Investigativos**

El análisis de las competencias profesionales y su relación con la búsqueda de información ha sido objeto de estudio en diversas organizaciones, debido a su impacto en la eficiencia operativa y la toma de decisiones estratégicas.

En el contexto actual de la economía globalizada y la rápida evolución de la tecnología de la información, las empresas se enfrentan a desafíos sin precedentes en la gestión y aprovechamiento de la información. La capacidad de acceder, evaluar y utilizar la información de manera efectiva se ha convertido en un factor crítico para el éxito empresarial. En este sentido, el análisis de competencias profesionales en la búsqueda de información en empresas como FishCorp.S.A del cantón Jaramijó, año 2023, encuentra sus raíces en diversos antecedentes:

En el ámbito macro, investigaciones como la realizada por Triviño et al. (2019) denominada como: “Competencias profesionales: desafíos en el proceso de formación profesional”, destacaron que, aunque su enfoque principal es la formación educativa, los hallazgos pueden ser extrapolados a contextos empresariales. Por ende, el estudio tiene como objetivo desarrollar competencias profesionales sólidas para enfrentar los desafíos actuales en el mundo laboral. Para esto, se implementó una metodología descriptiva, experimental en donde como resultado se obtuvo que el desarrollo profesional es un proceso complejo que demanda para su estudio determinados factores, debido a la capacidad del sujeto de transformar en experiencia significativa y acontecimientos cotidianos, generalmente desde un proyecto personal y colectivo.

Al analizar el estudio de las necesidades de FishCorp.S.A, se puede identificar cómo la formación profesional puede influir en la capacidad de los empleados para buscar y utilizar información de manera efectiva en el entorno laboral. Además, el artículo destaca los desafíos que enfrentan los profesionales en su proceso de formación, como la necesidad de adaptarse a cambios tecnológicos y mantenerse actualizados en un entorno empresarial en constante evolución. Esto resalta la importancia de la capacitación

continúa y el desarrollo profesional en FishCorp.S.A, especialmente en lo que respecta a la adquisición y aplicación de habilidades para la búsqueda de información en el año 2023.

Por otro lado, la investigación de Aucancela et al. (2024) titulada como: “Contadores del siglo XXI: desarrollo de competencias profesionales para la industria 4” tiene como objetivo elevar su eficiencia y productividad, aprovechando los nuevos caminos de negocio mediante la adopción de tecnologías innovadoras. El estudio aplicó una metodología no experimental con un enfoque cualitativo y transversal. Como resultado se evidenció que la función del contador ha experimentado una transformación significativa en la era de la industria 4.0, extendiéndose más allá de las responsabilidades tributarias hacia áreas estratégicas como la reducción de costos, la eficiencia operativa y la gestión de riesgos. En este sentido, se concluye que la contabilidad ha tomado un rol estratégico, demandando habilidades tecnológicas y ética digital. La conexión entre educación, industria y competencias tecnológicas es clave para enfrentar los desafíos actuales.

Asimismo, el estudio realizado en México por Dávalos et al. (2023) titulado como: “Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: un factor clave en la gestión administrativa” destacó que, en el entorno empresarial actual, la gestión efectiva del talento humano es importante para el éxito de las organizaciones. Este tuvo como objetivo analizar las competencias profesionales del personal administrativo, identificando las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para desempeñar eficientemente sus roles. Con un diseño descriptivo e interpretativo, se logró organizar datos sobre las competencias del profesional en administración. El estudio concluye que las competencias varían según el nivel jerárquico, el sector de la organización (público o privado) y las características del puesto de trabajo.

En el ámbito meso, en Ecuador el artículo de Cedeño et al. (2019) titulado "Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios", aborda la importancia de las estrategias gerenciales en la administración empresarial. El objetivo de este trabajo es analizar cómo las estrategias gerenciales influyen en el éxito del negocio. La investigación es cualitativa, documental y descriptiva, utilizando entrevistas a expertos en administración. Los resultados destacan que las claves para una buena gestión incluyen la experiencia del administrador, el cumplimiento de normas de

calidad y la innovación constante. Estos hallazgos buscan servir de base para futuras investigaciones y ayudar a los administradores a tomar decisiones oportunas.

Por otra parte, el artículo de Navarrete et al. (2024) con el tema: “Modelación de perfiles por competencias en la gestión del talento humano” tuvo como objetivo aplicar la metodología Modelando Perfiles por Competencias como guía para la Gestión del Talento Humano basada en competencias. La metodología utilizada fue descriptiva y de campo, con un enfoque cuantitativo, que permitió desarrollar perfiles de competencias laborales alineados con la planificación estratégica de la institución. Los resultados indicaron que el modelo seleccionado facilitó tanto la evaluación de competencias requeridas como el proceso de formación y capacitación de los empleados. En conclusión, el uso de esta metodología permite a las organizaciones gestionar mejor su capital humano, integrando el desarrollo profesional con las necesidades estratégicas.

Al comparar los estudios en relación las competencias profesionales en la búsqueda de información en FishCorp.S.A en el año 2023, se puede destacar la relevancia de las estrategias gerenciales para optimizar los procesos relacionados con la gestión de información en la empresa. Las estrategias gerenciales eficaces pueden proporcionar un marco sólido para la implementación de políticas y procedimientos que fomenten la adquisición, evaluación y utilización de información relevante para la toma de decisiones empresariales. Además, se resalta la importancia de la planificación estratégica y la capacidad de adaptación de las estrategias gerenciales a los cambios en el entorno empresarial.

En el ámbito micro, la tesis doctoral de Yosa (2018) titulada "Las competencias laborales en las secretarías ejecutivas del siglo XXI" tiene como objetivo demostrar la importancia de las secretarías ejecutivas actuales en diferentes competencias laborales, destacando su efectividad y ampliación de funciones en el ámbito empresarial. La metodología utilizada fue descriptiva, con la aplicación de encuestas al departamento administrativo de Fishcorp S.A. Los resultados mostraron que las secretarías ejecutivas han evolucionado, asumiendo responsabilidades más amplias y siendo clave en la organización empresarial. En conclusión, se resaltó la relevancia de las competencias laborales, que incluyen conocimientos, actitudes y habilidades. Se recomienda implementar un programa de capacitación enfocado en el nuevo perfil y competencias de las secretarías(os) del siglo XXI.

Al estudiar la tesis en relación con el tema de análisis de competencias profesionales en la búsqueda de información en FishCorp.S.A en el año 2023, se puede destacar cómo las competencias laborales identificadas en el estudio de Yosa Tomalá pueden influir en la capacidad de los empleados para buscar, evaluar y utilizar información de manera efectiva en su trabajo diario. Por ejemplo, las competencias profesionales, comunicación efectiva y uso de tecnologías de la información pueden ser críticas para el personal del departamento administrativo de FishCorp.S.A en el año 2023, especialmente considerando el entorno empresarial cada vez más digitalizado y globalizado.

Además, la investigación puede proporcionar información específica sobre las necesidades de formación y desarrollo profesional del personal administrativo de FishCorp.S.A en relación con las competencias en la búsqueda de información. Esto podría servir como base para la implementación de programas de capacitación personalizados que aborden las habilidades necesarias para mejorar la eficacia en la gestión de información en la empresa.

### **Definición del estudio de caso**

FishCorp.S.A, una prominente empresa con sede en el cantón Jaramijó, se enfrenta a desafíos significativos en su entorno empresarial altamente dinámico durante el año 2023. Específicamente, la falta de competencias en la búsqueda y gestión de información entre sus empleados emerge como un obstáculo crítico para su desarrollo y éxito continuo.

En un mundo empresarial donde la información es un recurso vital, la incapacidad para buscar, seleccionar y analizar datos de manera efectiva puede resultar en decisiones erróneas, oportunidades perdidas y una pérdida de competitividad frente a otras empresas del sector. La falta de competencias en este ámbito también puede conducir a una mala interpretación de los datos disponibles, generando análisis sesgados o incompletos que pueden perjudicar el desarrollo de la empresa a largo plazo.

La problemática radica en que, en el entorno empresarial altamente dinámico de FishCorp.S.A en el cantón Jaramijó durante el año 2023, la falta de competencias en la búsqueda y gestión de información entre los empleados se convierte en un obstáculo significativo para el desarrollo y el éxito de la empresa. Esta carencia de habilidades adecuadas afecta directamente la capacidad de la empresa para acceder a información

relevante, precisa y oportuna, lo que a su vez repercute en la toma de decisiones estratégicas y operativas.

Además, la ausencia de habilidades en la gestión de información puede provocar una sobrecarga de información desorganizada y no estructurada, lo que dificulta aún más el proceso de toma de decisiones. Esta sobrecarga puede llevar a una pérdida de tiempo y recursos, así como a una falta de claridad sobre qué información es relevante y qué no lo es.

Por lo tanto, la carencia de competencias en la búsqueda y gestión de información dentro de FishCorp.S.A representa un desafío significativo que repercute en su capacidad para adaptarse ágilmente a las fluctuaciones del mercado, así como en la toma de decisiones fundamentadas y en la preservación de su posición competitiva en el sector. Abordar esta problemática a través de la implementación del fortalecimiento de las competencias profesionales y estrategias organizativas eficientes permitirá a FishCorp.S.A optimizar su acceso a la información relevante. A su vez implementar los programas de capacitación sobre la incorporación de estas soluciones tecnológicas, se promoverá una mejora continua en la capacidad de la empresa para acceder, evaluar y utilizar la información de manera efectiva. Esto contribuirá al fortalecimiento de su posición en el mercado y asegurará su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

Cabe recalcar que, la falta de competencias profesionales en la búsqueda y gestión de información en FishCorp.S.A, junto con la sobrecarga de datos desorganizados, afecta de manera directa la toma de decisiones estratégicas y operativas, lo que pone en riesgo su competitividad en el sector. Por ende, el fortalecimiento de las competencias profesionales se presenta como una solución potencial. Este panorama plantea interrogantes fundamentales sobre cómo mejorar las habilidades de los empleados en la gestión de información y qué impacto tendrá la adopción de nuevas tecnologías en la eficiencia empresarial.

Preguntas del estudio:

- ¿Cuáles son las competencias profesionales clave que deben desarrollar los empleados de FishCorp.S.A para mejorar la búsqueda y gestión de información?
- ¿Cómo influyen las competencias profesionales de los empleados de FishCorp.S.A. en el uso eficaz de las herramientas tecnológicas disponibles para la búsqueda de información?

- ¿Cómo influirá el fortalecimiento de las competencias profesionales de los empleados en la mejora de la toma de decisiones estratégicas y operativas en FishCorp S.A.?

### **Justificación del caso de estudio**

En la era actual de la información, el acceso rápido y eficiente a datos relevantes se ha convertido en un factor crítico para el éxito empresarial. En este contexto, el análisis de las competencias profesionales en la búsqueda de información dentro de una organización como FishCorp.S.A en el cantón Jaramijó durante el año 2023 se presenta como una investigación fundamental para comprender cómo los empleados de la empresa están equipados para enfrentar los desafíos de la era digital.

La importancia de este estudio radica en su impacto directo sobre la competitividad empresarial de FishCorp.S.A. En un mercado globalizado y altamente competitivo, las empresas que logran acceder, procesar y aplicar información de manera eficiente adquieren una ventaja significativa sobre sus competidores. Analizar las competencias profesionales en la búsqueda de información permitirá evaluar la posición competitiva de la empresa y su capacidad para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno empresarial. La adecuada gestión de la información se traduce en decisiones más acertadas y en una mayor capacidad de reacción frente a las fluctuaciones del mercado.

Otro aspecto esencial es la optimización de los recursos internos. La eficiencia con la que los empleados buscan, seleccionan y gestionan la información no solo influye en la toma de decisiones estratégicas, sino también en el uso eficaz de los recursos disponibles. Identificar las fortalezas y áreas de mejora en este ámbito ayudará a FishCorp.S.A a asignar recursos de manera más efectiva, lo que a su vez incrementará la productividad general y reducirá los costos asociados con decisiones basadas en información incompleta o inadecuada.

Además, el desarrollo profesional es otro eje clave del estudio. Analizar las competencias de los empleados en la búsqueda y gestión de información no solo ofrecerá una visión del estado actual de la empresa, sino que también permitirá identificar brechas de habilidades que podrían abordarse mediante programas de capacitación específicos. Estas iniciativas de formación contribuirán a mejorar las capacidades del personal, promoviendo un enfoque más estratégico y eficiente en el manejo de la información crítica para el negocio.

Por último, la evolución tecnológica juega un papel central en la capacidad de adaptación de FishCorp.S.A. Dado que el entorno empresarial está en constante cambio, es fundamental evaluar cómo la empresa está respondiendo a los avances tecnológicos y si sus empleados están aprovechando adecuadamente las herramientas disponibles. Este análisis permitirá determinar si la empresa está preparada para enfrentarse a los desafíos futuros del mercado, optimizando su capacidad para gestionar la información de manera efectiva en un contexto tecnológico en rápida evolución.

Por lo tanto, el análisis de las competencias profesionales en la búsqueda de información en FishCorp.S.A durante el año 2023 es esencial para entender la posición competitiva de la empresa, optimizar recursos, impulsar el desarrollo profesional y adaptarse a los cambios tecnológicos. Esta investigación proporcionará información valiosa que puede guiar estrategias futuras y mejorar el rendimiento general de la organización.

El fortalecimiento de las competencias profesionales en FishCorp S.A. generará beneficios no solo dentro de la empresa, sino también en la comunidad del cantón Jaramijó. Al mejorar la gestión de información, la empresa podrá optimizar su operación, incrementar su competitividad y generar mayores oportunidades de empleo, lo que repercutirá positivamente en el desarrollo económico local. Además, este estudio fomenta la equidad en el acceso a herramientas y conocimientos, contribuyendo al cierre de brechas en competencias digitales y profesionales en una región con alta dependencia del sector pesquero.



**Objetivos del caso de estudio****Objetivo general**

Analizar las competencias profesionales de los empleados de FishCorp S.A. para optimizar la búsqueda de información

**Objetivos Específicos**

1. Identificar las competencias profesionales clave que los empleados de FishCorp S.A. deben desarrollar para mejorar la búsqueda de información de manera eficiente.
2. Determinar la relación entre las competencias profesionales de los empleados y el uso eficaz de las herramientas tecnológicas disponibles en la empresa para la búsqueda de información.
3. Implementar estrategias de capacitación que permitan fortalecer las competencias profesionales de los empleados, fomentando una mejora en la búsqueda de información

## **Marco conceptual**

### **Competencias Profesionales**

Según lo estipulado por Galdeano & Valiente (2010) las competencias se refieren a un conjunto integrado de comportamientos socio-afectivos y capacidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras, que capacitan a una persona para desempeñar correctamente una función, actividad o tarea. Es así que, la competencia puede entenderse como la habilidad de un experto para resolver problemas difíciles en su campo profesional mediante la toma de decisiones informadas, utilizando sus conocimientos, destrezas y actitudes asociadas a su área de trabajo.

Es decir, que la competencia de una persona engloba todo lo que sabe hacer, su actitud y habilidades tanto en su vida personal como profesional o académica, adquiridas de diversas maneras y en todos los niveles de experiencia. Estas habilidades se ponen en práctica para lograr un rendimiento destacado que ayuda a alcanzar metas.

Por otro lado, conforme expuesto por Arts & Humanities (2023) las competencias profesionales implican el uso eficiente de las habilidades necesarias para llevar a cabo una ocupación, en relación con los niveles exigidos en el ámbito laboral. Van más allá del conocimiento técnico, abarcando tanto el saber cómo el saber hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Asimismo, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2004) definió que “la competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (p.45). Es así que, los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente, dado que la calificación es una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

La competencia profesional refleja la integración equilibrada entre el sentir, pensar y actuar de una persona en su desempeño laboral. Un profesional es competente no solo por demostrar conocimientos y habilidades para resolver problemas en su

campo, sino también por su capacidad de reflexionar y comprometerse con sus acciones, alineándolas con sus conocimientos, habilidades, valores y motivaciones. Todo ello se manifiesta con flexibilidad, dedicación y perseverancia al enfrentar los desafíos que exige su práctica profesional.

Triviño (2019) expresa que, para que un profesional se considere competente, desde esta concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente, sino resulta indispensable que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas. Esto ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja, integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una unidad reguladora en la actuación profesional.

### **Tipos de competencias**

En concordancia a lo expuesto por Roldán (2005) se destaca que, desde la perspectiva organizacional se habla de tres tipos de competencias fundamentales: genéricas, laborales y básicas.

De igual manera, según las directrices del Grupo Humannova (2023) se enfatiza que las competencias pueden ser genéricas, aplicables a varios puestos de trabajo, o específicas para un trabajo o industria en particular. En la gestión por competencias, se identifican y definen las competencias críticas necesarias para desempeñar un trabajo con éxito y se utilizan para evaluar el desempeño actual y el potencial de los empleados.

Las competencias genéricas, que se refieren a los comportamientos y actitudes hacia las tareas dentro de la organización, refuerzan la identidad empresarial. Estas competencias surgen de las políticas y metas de la empresa y están relacionadas con el desempeño adecuado, así como con el ingreso y la permanencia en la organización (Roldán, 2005). En esta dirección, se exponen las siguientes competencias:

- Aptitud de conocimientos para estar bien informado.
- Astucia para tener entendimiento claro.
- Razonamiento para encontrar alternativas.
- Organización para trabajar productivamente.

- Enfoque en conseguir resultados.
- Liderazgo.
- Sensibilidad para identificar otros puntos de vista.
- Cooperación para trabajar en equipo.
- Orientación para conseguir objetivos de largo plazo.

Para lograr un desempeño satisfactorio, es necesario contar con competencias básicas que sirvan como base para desarrollar competencias genéricas, y estas a su vez son fundamentales para adquirir competencias específicas. Conforme a lo dictaminado por Rivera et al. (2024) clasifica las competencias laborales para mandos intermedios de la siguiente manera:

- Intelectuales: perspectiva estratégica; análisis y valoración; planeación y organización.
- Interpersonales: manejo de personal; persuasión; asertividad y decisión; sensibilidad interpersonal; comunicación oral.
- Adaptabilidad y resistencia.
- Orientación a resultados: energía e iniciativa, motivación al logro, sensibilidad para realizar negocios.

Cualesquiera que sean los despliegues de las competencias genéricas de que se trate, cada empresa particulariza según su propia conveniencia: ejes axiológicos, valores, etc. Son las empresas las que definen las competencias que requieren los candidatos a ocupar los cargos disponibles, o las competencias básicas sobre las cuales van a desarrollar competencias específicas.

De acuerdo con las pautas de Prado et al. (2020) las competencias básicas, asociadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación general, son:

- Habilidades básicas: capacidad lectora; escritura; matemáticas, hablar y escuchar.
- Desarrollo de pensamiento: pensamiento creativo; solución de problemas; toma de decisiones; asimilación y comprensión; capacidad de aprender y razonar (organizar conceptos).

- Cualidades personales: autorresponsabilidad; autoestima; sociabilidad; autodirección; integridad. (p.5)

### **Importancia de las competencias profesionales en la búsqueda de información**

La competencia en gestión de información requiere desarrollar habilidades que permitan buscar, filtrar, seleccionar, organizar y almacenar datos, de manera que podamos acceder a ellos cuando los necesitemos (Salud Conectada, 2017). Y, para ello, se utilizará una serie de herramientas que conformarán el entorno personal de aprendizaje, al que se hará referencia cuando se hable de la competencia de aprendizaje permanente.

**Buscadores Web:** Son esenciales desde los inicios de Internet y se han convertido en la principal fuente de información. Utilizamos Google y otros motores de búsqueda diariamente para encontrar información en diversos formatos. Su éxito radica en proporcionar resultados relevantes rápidamente, rastreando, indexando y clasificando millones de páginas. La relevancia de los contenidos se determina por criterios como el número de enlaces recibidos y el tiempo que los usuarios pasan en una página. Además, los resultados se personalizan según nuestra ubicación y actividad en la web.

**La red como fuente de conocimiento:** Tampoco debe olvidarse el otro gran pilar sobre el que se sustenta Internet: las redes sociales y, en general, la capacidad de tejer una red a lo largo de todas ellas. Aunque las redes sociales no son ideales para realizar búsquedas directas, permiten solicitar y recibir contenidos a través de los contactos, así como seguir a personas que filtran y difunden información útil.

**Monitorización y suscripción a contenidos:** Para obtener información de Internet de manera eficiente, podemos utilizar herramientas de monitorización y suscripción. Los canales de suscripción permiten recibir las últimas entradas de las páginas web de interés en un solo lugar. Existen herramientas que centralizan estos contenidos para nosotros. Además, servicios de monitoreo, como Alertas de Google, nos envían actualizaciones sobre temas específicos al introducir nuestros términos de búsqueda, manteniéndonos informados sobre las novedades relevantes.

**Organización y almacenamiento de información:** Una vez que obtenemos información relevante, es crucial organizarla y almacenarla para facilitar su acceso y

recuperación. Para esto, podemos usar herramientas como Delicious o Diigo, que permiten etiquetar y subrayar contenidos, añadir notas, y clasificarlos en listas o carpetas. También se pueden utilizar herramientas científicas como Mendeley o Zotero, que ayudan a clasificar información y gestionar citas y bibliografías automáticamente. Además, los sistemas de almacenamiento en la nube permiten guardar datos de forma remota, acceder a ellos desde cualquier dispositivo, hacer copias de respaldo y compartir archivos para colaboración.

**Curación, prescripción y difusión de contenidos:** Una de las habilidades más importantes que debemos desarrollar los profesionales es la curación y prescripción de contenidos. Esto implica acceder, seleccionar y difundir recursos digitales que mejoren la alfabetización en salud de la población. Dado que muchas personas tienen dificultades para entender la información de salud en Internet y evaluar su fiabilidad, es esencial que los profesionales proporcionen recursos adecuados y enseñen criterios de evaluación. Según lo descrito por Guallar (2024) la curación de contenidos puede hacerse de manera individual, similar a la prescripción de medicamentos o consejos de salud, y de manera colectiva, utilizando herramientas digitales y redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, etc.) para alcanzar a un público más amplio.

### **Búsqueda de la Información**

La búsqueda de información es una actividad que nos acompaña no solo en nuestra etapa académica, sino también a lo largo de nuestra carrera profesional. Por esta razón, es fundamental aprender a reconocer los recursos que nos permiten acceder a la información necesaria. El tema sobre el que queremos información y la finalidad con la que buscamos la misma determinan el tipo de fuentes de información que debemos consultar (estadísticas, libros, artículos de revista, tesis, artículos de opinión, noticias, etc.). (Manzano, 2017, p.3)

En la actualidad, gracias a las nuevas tecnologías y la facilidad de publicar en internet, junto con la gran cantidad de información disponible, podemos acceder a innumerables documentos. Por esta razón, es esencial recurrir a fuentes que aseguren, mediante procesos de selección previos, la obtención de información fiable y de calidad. Además, para asegurar la relevancia de la información, las búsquedas deben ser precisas y eficientes de acuerdo con las necesidades informativas. Conocer ciertas técnicas de

búsqueda de información, ajustadas ligeramente según el recurso utilizado, nos ayudará a alcanzar este objetivo.

Por lo tanto, la búsqueda de información se puede considerar como una competencia fundamental para su gestión, ya que es un proceso que abarca diversas etapas y estrategias con el objetivo de satisfacer una necesidad específica. Así, el individuo debe traducir la necesidad de información y transformarla en una consulta que le permitirá acceder a diversas fuentes (Alonso & Saraiva, 2020).

Por su parte, Lillo et al. (2024) aluden que: “Las habilidades en la búsqueda y manejo de información y las declaran como capacidades y destrezas que permiten buscar y procesar información de forma eficiente y efectiva de manera que se logren resultados satisfactorios según los objetivos propuestos.” (p.78). En este sentido, es de suma importancia reconocer la necesidad de estas habilidades para lograr una apropiada selección en la búsqueda y manejo de información en entornos virtuales y que deben obtenerse mediante la práctica sistemática, de manera que puedan ser incorporadas al accionar del investigador o profesional.

En términos generales, la búsqueda de información es un proceso esencial en cualquier campo del conocimiento, implicando múltiples factores interconectados. Además, el desarrollo de las TIC facilita la publicación continua de información en internet. Dada la gran cantidad de información disponible hoy en día, es fundamental acceder a fuentes confiables. Esto requiere seleccionar y evaluar la información de diversas fuentes, como bases de datos, revistas, portales o buscadores especializados.

Con los antecedentes expuestos, la búsqueda de información en línea representa la forma de acceso a la información que más rápido crecimiento ha experimentado. Pinos (2021) menciona que en la actualidad, muchas personas consideran a internet como su primera opción de búsqueda, aunque en ella, no siempre toda la información sea confiable (p.3). Aun así, es lo primero que utilizan las personas cuando tratan de investigar algún tema.

### **Estrategias para la Búsqueda de Información**

Serna (2020) señala que, debido al constante avance en el se vive hoy en día, el volumen de información que circula en el mundo es tan extenso y diverso que, por su

abundancia y naturaleza cambiante, puede hacer que se pierda el propósito original de buscar en ese flujo. Es común que muchas personas que buscan información a diario, especialmente en internet, se desorienten porque no saben cómo hacerlo de manera adecuada. Sus hábitos de búsqueda suelen ser intuitivos, lo que resulta en que la búsqueda no siempre satisfacen las necesidades y, además, terminan perdiendo tiempo valioso.

Es importante mencionar que, se puede optar por continuar realizando ese tipo de pesquisas no planeadas, sin embargo, para poder tener oportunidad de sobrevivir en la selva de la Sociedad de la Información es importante adquirir conocimientos y desarrollar habilidades para la recuperación efectiva de información a través del diseño de estrategias de búsqueda que incluso puedan ser evaluadas y replanteadas hasta obtener lo que realmente necesitamos.

Sánchez (2020) indica que para hacer más específica la estrategia de búsqueda de información es recomendable utilizar:

- Los operadores booleanos son palabras que conectan o separan las palabras clave según el nivel de precisión que se desee en la búsqueda. Los tres más comunes son: AND, que actúa como un operador de intersección y limita la búsqueda a los artículos que contienen ambos términos; OR, que amplía la búsqueda al incluir artículos que contienen uno u otro término; y NOT, que excluye el segundo término, mostrando solo la información que contiene el primero. Es relevante destacar que estos operadores son aplicables en cualquier motor de búsqueda y se consideran operadores lógicos cuando se escriben en mayúsculas. En plataformas como LILACS o Scielo, los operadores lógicos se utilizan para separar las palabras clave en ventanas pequeñas, como se explicará más adelante.
- Otra forma de hacer una búsqueda más específica es utilizando los filtros de las bases de datos. Los filtros o límites permiten disminuir el total de artículos a revisar, ya que excluye todo lo que señalemos que no nos interesa que se incluya en el listado de referencias.
- Aplicar estos filtros de manera estratégica asegura que la empresa acceda a información relevante y actualizada, ajustada a sus necesidades operativas y de mercado. Por lo tanto, es fundamental que el equipo encargado de gestionar la



información esté capacitado en el uso de estas herramientas para optimizar el proceso de búsqueda y seleccionar contenidos que contribuyan a la toma de decisiones informadas y a la mejora de los procesos empresariales. (p.3).

### **Los riesgos más comunes de realizar búsquedas intuitivas o no planeadas**

- Dedicar tiempo a repetir la misma búsqueda sin una guía clara.
- Enfrentar grandes volúmenes de información difíciles de gestionar.
- Obtener resultados que no están relacionados con lo que realmente se necesita.
- Restringirse a utilizar solo unos pocos términos de búsqueda.
- Tomar decisiones sin fundamentos sólidos o basadas en argumentos erróneos.
- Abandonar la búsqueda por no encontrar la información deseada.
- Es posible que se olvide cómo realizar las búsquedas si no se lleva un registro adecuado.

De acuerdo a lo expuesto por Ridge (2023) se destaca que aunque internet ofrece una cantidad inmensa de información lo cual es importante entender ya que existen límites en cuanto a lo que se puede encontrar en la web. Los motores de búsqueda tienen limitaciones en cuanto a la indexación y acceso a ciertos contenidos, lo que significa que hay información valiosa que no está fácilmente disponible a través de una simple búsqueda en Internet. Es importante tener en cuenta estos límites y explorar otras fuentes de información para obtener una visión más completa y precisa.

### **Proceso de búsqueda de información**

El proceso de búsqueda y recuperación de información ocurre cuando un usuario necesita obtener cierta información que no puede encontrar por sí mismo. En ese caso, se dirige a la biblioteca y le comunica su necesidad a un referencista o profesional. Este profesional, utilizando diversos métodos de búsqueda y recuperación de información, puede encontrar y proporcionar el asesoramiento más adecuado para satisfacer dicha necesidad. Este proceso tiene una estructura que incluye varias etapas, las cuales deben ser consideradas para desarrollar una estrategia de búsqueda de información efectiva. (Flores & Vargas, 2021)

Es decir, que la búsqueda y recuperación de información ocurre cuando un usuario necesita obtener cierta información que no puede obtener por sí mismo. Este

proceso involucra la interacción entre el usuario y un profesional de la información, generalmente un referencista o bibliotecario, quien ayuda al usuario a encontrar la información que necesita.

Según García (2021) Google define el proceso de búsqueda de información “como consultar un libro muy extenso en el que un índice exhaustivo nos indica exactamente la ubicación de cada elemento.” (p.18). Cuando efectúas una búsqueda en Google, nuestros programas consultan nuestro índice para decidir qué resultados de búsqueda son los más relevantes y mostrártelos”

Al finalizar el proceso, el usuario recibe la respuesta a su consulta. Esta información puede aparecer en diferentes formatos y secciones, dependiendo del tipo de buscador. Cada motor de búsqueda tiene su propio diseño y muestra el contenido según su estructura. También es relevante el tipo de consulta que realiza el usuario, no solo por las palabras que emplea en su búsqueda, las cuales serán analizadas a nivel emocional en esta investigación, sino también por el objetivo de la misma.

### **Etapas del proceso de búsqueda de información**

Buscar información implica reconocer lo que se necesita, encontrar las fuentes adecuadas, juzgar si la información es de buena calidad y pertinente, y luego emplearla de manera efectiva. Según Marchionini (2019), la búsqueda de información es una actividad compleja que implica tanto habilidades cognitivas como técnicas.

Para Manzano (2017) la búsqueda bibliográfica es el proceso que nos permite encontrar los documentos relevantes que contienen información útil para comprender de manera más precisa una problemática específica. Es fundamental tener en cuenta que no existe una única metodología de búsqueda perfecta, sino que esta se va perfeccionando con la experiencia. Existen diversas alternativas, aunque algunas pueden ser más efectivas y completas que otras. Además, la búsqueda siempre responde a una necesidad de información previa, originada por razones académicas (como un trabajo de fin de grado, una tesis doctoral o el desarrollo de un proyecto) o profesionales. El propósito de la búsqueda es lo que define qué fuentes se deben consultar, como estadísticas, gráficos o documentos. Así, podemos distinguir las siguientes etapas o momentos en el proceso de búsqueda:

### **Definición de la necesidad de información**

- Definir el propósito y los objetivos de la búsqueda (qué información necesitamos).
- Establecer la perspectiva desde la cual abordamos el tema de búsqueda: general, social, estadística, histórica, medioambiental, económica, educativa, entre otras.

### **Nivel y cobertura de la búsqueda**

- Nos asegura la obtención de la información más relevante.
- Las fuentes varían según la disciplina o campo de estudio. Existen fuentes de carácter multidisciplinario, que recopilan información y documentos de diversas áreas, y otras especializadas en una disciplina o en un conjunto de disciplinas estrechamente relacionadas. Por ejemplo, Arte y Humanidades (Antropología, Arqueología, Historia); Ciencias Sociales (Ciencias Políticas, Sociología, Trabajo Social)

### **Elaboración de la estrategia de búsqueda**

- Es la manera en que interrogamos a un recurso para localizar y acceder a la información que necesitamos.
- Está constituida por la serie de técnicas de búsqueda que realizamos hasta conseguir un resultado satisfactorio

### **Valoración de los resultados**

- Revisar los resultados obtenidos y comprobar si son pertinentes, es decir, si se adecuan a tus necesidades de información.
- Ese proceso permite detectar si hemos recuperado muchos documentos que no nos interesan (ruido documental) o si falta información relevante (silencio documental).
- Considerar que algunas palabras pueden representar varios conceptos a la vez (polisemia y homonimia), así como que un mismo concepto puede ser expresado con diferentes palabras (sinonimia).

### **Gestión de la información obtenida**

- Nos permite ordenar la información y recuperarla fácilmente.
- Existen ficheros electrónicos o gestores de referencias gratuitos, como Zotero o Mendeley, que nos facilitan el almacenamiento y la consulta de documentos, incluso nos permiten resaltarlos y continuar con la lectura desde donde lo dejamos.

## Herramientas de Búsqueda de Información

Las herramientas de acceso libre para la información científica son definidas como “aplicaciones informáticas para la búsqueda, recuperación, acceso libre a la información publicada en diferentes fuentes de literatura científica disponibles en la web”. La correcta selección e implementación de herramientas tecnológicas para la búsqueda, selección y gestión de información puede mejorar significativamente la eficiencia operativa y la toma de decisiones (Antúñez, 2021).

- **Google:** El motor de búsqueda más utilizado, que ofrece resultados relevantes basados en algoritmos avanzados.
- **Bing:** Otra opción popular que ofrece funciones similares a Google.
- **DuckDuckGo:** Conocido por su enfoque en la privacidad, no rastrea las búsquedas de los usuarios.
- **Google Cloud Search:** Ofrece una búsqueda potente dentro de los documentos y datos de la empresa, integrándose con G Suite. Ideal para organizaciones que ya utilizan las aplicaciones de Google.
- **Elasticsearch:** Una solución de búsqueda de código abierto que permite indexar y buscar grandes volúmenes de datos rápidamente. Es altamente escalable y personalizable.
- **Microsoft Search:** Integrado en Microsoft 365, proporciona capacidades de búsqueda en todos los servicios de Microsoft, incluidos SharePoint, OneDrive y Outlook.
- **MySQL:** Una base de datos relacional de código abierto, ideal para almacenar y gestionar grandes cantidades de datos estructurados. Es conocida por su confiabilidad y robustez.
- **MongoDB:** Una base de datos NoSQL que permite almacenar datos en formato de documentos JSON, facilitando el manejo de datos no estructurados y semiestructurados.

- **SharePoint:** Una plataforma de colaboración y gestión de contenidos de Microsoft que permite almacenar, organizar, compartir y acceder a información desde cualquier dispositivo.
- **WordPress:** Principalmente conocido como una plataforma de blogs, también puede ser utilizado como un CMS versátil para pequeñas empresas
- **DocuWare:** Proporciona una solución integral para la gestión de documentos, incluyendo captura, indexación, almacenamiento y recuperación de documentos.
- **M-Files:** Un sistema de gestión de documentos que utiliza metadatos para organizar y gestionar información, lo que facilita la búsqueda y recuperación de documentos.
- **Tableau:** Herramienta líder en visualización de datos que permite crear paneles interactivos y atractivos. Es ideal para analizar grandes volúmenes de datos y presentar insights de manera clara.
- **Power BI:** Una herramienta de análisis y visualización de datos de Microsoft que se integra bien con otros productos de Microsoft y ofrece potentes capacidades de análisis.

## **Marco metodológico**

### **Enfoque de la Investigación**

El presente estudio adoptará un enfoque mixto, pues según lo expuesto por Otero (2018) este enfoque combina elementos cualitativos y cuantitativos para ofrecer una comprensión sólida y completa de los fenómenos estudiados. Cabe resaltar que, este permitirá obtener una visión integral de las competencias en búsqueda y gestión de información dentro de FishCorp.S.A El enfoque cualitativo se empleará para entender las percepciones y prácticas actuales de los empleados en relación con la gestión de información, mientras que el enfoque cuantitativo permitirá medir el impacto y la eficacia de las herramientas tecnológicas implementadas. La combinación de ambos enfoques proporcionará una comprensión más profunda del fenómeno.

### **Diseño de Investigación**

Acorde a lo estipulado con anterioridad, el diseño de investigación adoptado para este estudio es no experimental, ya que se enfoca en la observación y recopilación de datos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenciones ni manipulaciones controladas de las variables independientes. Según lo expuesto por Oteros (2018), este enfoque es adecuado para describir fenómenos, explorar relaciones y comprender contextos sin aplicar tratamientos experimentales. Este diseño resulta idóneo para el análisis de las competencias profesionales en la búsqueda y gestión de la información dentro de FishCorp.S.A, ya que permite una exploración detallada y contextualizada de cómo los empleados manejan la información en su entorno laboral, identificando las fortalezas y debilidades en sus procesos sin intervenir directamente en las dinámicas internas de la empresa.

### **Tipo de Investigación**

La investigación es de tipo descriptivo, debido a que según Cisneros et al. (2022) este se enfoca en la descripción de fenómenos dentro de una población de estudio. En el caso de la temática abordada sobre las competencias profesionales en la gestión de la información el objetivo es detallar las características y prácticas actuales, así como evaluar cómo las nuevas herramientas tecnológicas influyen en la búsqueda y gestión de información, sin explorar causalidades o relaciones profundas entre variables dentro de FishCorp.S.A y en documentar el impacto de las nuevas herramientas tecnológicas.

## **Métodos**

### **Inductivo-Deductivo**

Se utilizará un enfoque inductivo-deductivo para el análisis de datos. El método inductivo permitirá observar y recoger información específica sobre las competencias profesionales en el desarrollo de búsqueda de información y, a partir de estos datos, desarrollar teorías o conclusiones generales. El método deductivo, por su parte, se usará para aplicar principios teóricos sobre la gestión de la información y evaluar cómo se ajustan a la situación específica de FishCorp.S.A. Esta combinación permitirá una evaluación detallada y contextualizada de la implementación de las nuevas herramientas tecnológicas.

### **Método de Análisis e Interpretación de la Información Recopilada**

El método de análisis e interpretación de la información recopilada se centrará en identificar patrones, tendencias y relaciones en los datos. Esto incluirá una evaluación de cómo las competencias profesionales afectan la búsqueda y gestión de información, y una comparación de indicadores antes y después de la implementación. Se utilizarán técnicas estadísticas para analizar datos cuantitativos y análisis temático para los datos cualitativos, facilitando una comprensión integral de los efectos de las herramientas implementadas.

### **Alcance de estudio**

#### **Alcance Temporal**

El estudio abarcará el año 2023, período durante el cual se evaluarán las competencias profesionales en la búsqueda de información de los empleados de FishCorp.S.A.

#### **Alcance Geográfico**

La investigación se centrará en FishCorp.S.A, ubicada en el cantón Jaramijó, provincia de Manabí. El estudio se limitará a los empleados de esta sede específica, proporcionando una visión detallada de sus competencias en la búsqueda de información dentro de este entorno geográfico particular.

### **Técnicas e instrumentos**

#### **Técnica de Recolección de Datos**

##### **Encuesta**

La técnica principal utilizada en este estudio, será la encuesta, pues en base a lo expuesto por Feria et al. (2020) “se caracteriza por la obtención de datos de manera sistemática, recolectar información estadística de un problema antes establecido.”(p. 12). Cabe mencionar, que en este estudio se aplicará esta técnica con la finalidad recolectar datos cuantitativos sobre las competencias en búsqueda y gestión de información. La encuesta se diseñará para evaluar el uso actual de herramientas tecnológicas y la percepción de los empleados sobre la eficacia de las nuevas herramientas. Por ende, esta permitirá obtener una visión general de las prácticas actuales y medir el impacto de las nuevas herramientas en la gestión de información.

### **Entrevista**

Además, se realizarán entrevistas semiestructuradas con responsables de la gestión de información en FishCorp.S.A. Estas entrevistas cualitativas proporcionarán una comprensión profunda de las experiencias y opiniones de los empleados sobre las herramientas tecnológicas utilizadas. Las entrevistas permitirán explorar en detalle cómo las competencias profesionales han influido en sus prácticas diarias y en la toma de decisiones.

### **Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **Cuestionario**

El cuestionario de tipo múltiple se empleará como instrumento principal para obtener datos estructurados sobre el uso y la efectividad de las herramientas tecnológicas en la gestión de información. Este cuestionario incluirá preguntas cerradas y escalas de evaluación para medir la percepción de los empleados sobre la utilidad y la eficiencia de las herramientas implementadas. En este sentido, es necesario acotar que, esta basa en la perspectiva de Caro (2020) quien lo considera fundamental para la observación en el ámbito de la encuesta. Este instrumento es valioso por su habilidad para formular una serie organizada de preguntas, cuidadosamente diseñadas para evaluar múltiples variables importantes para el estudio.

#### **Guía de Entrevista**

Por otro lado, la guía de entrevista incluirá preguntas abiertas y semiestructuradas para profundizar en las experiencias y opiniones de los empleados



respecto a las herramientas tecnológicas. La guía permitirá captar detalles cualitativos y contextuales sobre el impacto de las nuevas herramientas en la búsqueda y gestión de información.

## **Población y muestra**

### **Población**

La población objetivo está compuesta por los empleados de FishCorp.S.A que están involucrados en la búsqueda y gestión de información, mismos conforman un total de 30 personas. Esta población incluye tanto a usuarios directos de las herramientas tecnológicas como a personal encargado de supervisar y administrar el sistema de información.

### **Muestra**

Se seleccionará una muestra representativa de empleados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra incluirá a aproximadamente 10 empleados, con el objetivo de obtener una visión diversa y representativa de las experiencias y percepciones sobre las herramientas tecnológicas implementadas.

### **Recursos**

- Investigadores del estudio

## **Análisis de resultados**

En esta sección se presenta un análisis detallado de los datos obtenidos durante el estudio enfocado en el desarrollo de la búsqueda de información en la empresa FISHCORP.S.A. del cantón Jaramijó. Este análisis se centra en interpretar la información recolectada a través de las encuestas y entrevistas aplicadas, con el objetivo de ofrecer una comprensión clara de las necesidades de información de los empleados y su relación con las competencias profesionales.

**Tabulaciones de encuesta dirigida al personal de FISHCORP S.A.**

**1. ¿Con qué frecuencia utilizas tus competencias profesionales para buscar y gestionar información en tu trabajo?**

**Tabla 1.**

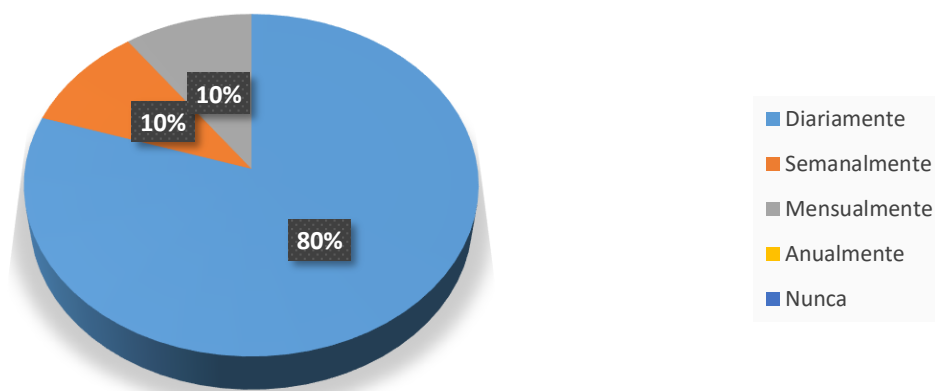
*Frecuencia de uso de competencias profesionales en la búsqueda de información*

| Ítem         | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Diariamente  | 8          | 80%         |
| Semanalmente | 1          | 10%         |
| Mensualmente | 1          | 10%         |
| Anualmente   | 0          | 0%          |
| Nunca        | 0          | 0%          |
| <b>Total</b> | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 1.**

*Frecuencia de uso de tecnologías en el trabajo*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Análisis e interpretación:**

Los resultados de la encuesta reflejan un uso significativo de las tecnologías en el entorno laboral, predominando el uso diario como la práctica más común entre los trabajadores. Se observa una clara tendencia hacia la incorporación habitual de herramientas tecnológicas en las actividades de la empresa. Aunque algunos empleados las utilizan con menor frecuencia, la mayoría de los encuestados muestra una fuerte dependencia de estas en sus tareas diarias. Esto resalta la importancia de la tecnología como un recurso esencial en la dinámica laboral de la empresa FISHCORP S.A.

## 2. ¿Qué tan competente se considera en la búsqueda de información en fuentes digitales (bases de datos, internet, archivos internos)?

**Tabla 2.**

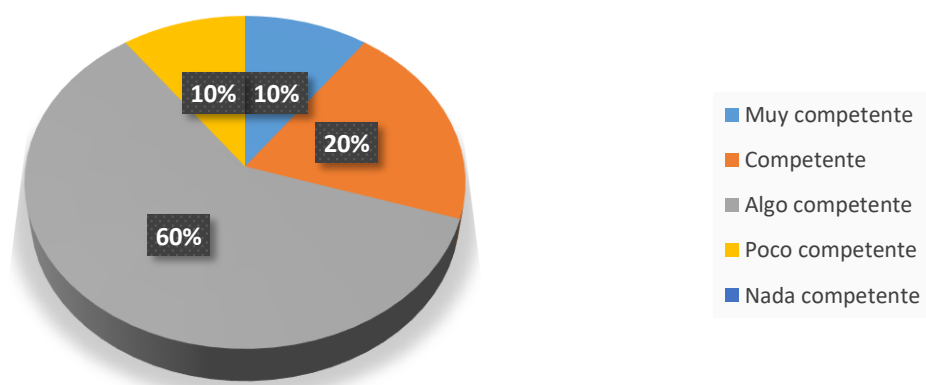
*Competencias profesionales búsqueda de información en fuentes digitales.*

| Ítem            | Frecuencia | Porcentaje  |
|-----------------|------------|-------------|
| Muy competente  | 1          | 10%         |
| Competente      | 2          | 20%         |
| Algo competente | 6          | 60%         |
| Poco competente | 1          | 10%         |
| Nada competente | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>    | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 2.**

*Competente de la búsqueda de información en fuentes digitales.*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

### **Análisis e interpretación:**

Los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los trabajadores se consideran moderadamente competentes en la búsqueda de información en fuentes digitales, lo que sugiere un nivel generalizado de habilidad en este aspecto. Sin embargo, también se identifican diferencias en los niveles de competencia, con algunos empleados que se perciben más o menos seguros en esta tarea. Esto indica que, aunque la destreza general en el uso de fuentes digitales es adecuada, existe la posibilidad de mejorar las competencias de ciertos grupos dentro del personal.

**3. ¿Con qué frecuencia necesita ayuda para encontrar información específica en el sistema de gestión de información de la empresa?**

**Tabla 3.**

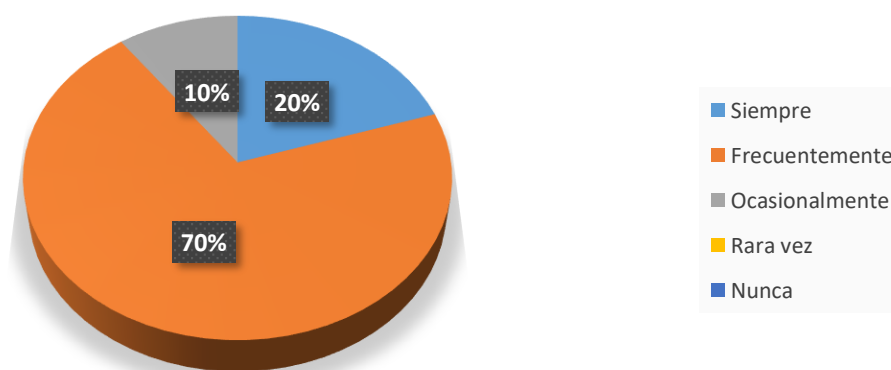
*Frecuencia de necesidad de ayuda para la búsqueda de información.*

| Ítem           | Frecuencia | Porcentaje  |
|----------------|------------|-------------|
| Siempre        | 2          | 20%         |
| Frecuentemente | 7          | 70%         |
| Ocasionalmente | 1          | 10%         |
| Rara vez       | 0          | 0%          |
| Nunca          | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>   | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

Nota. La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 3.**

*Frecuencia de necesidad de ayuda para la búsqueda de información.*



Nota. El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Análisis e interpretación:**

Según los datos expuestos la encuesta, muestran que la mayoría de los trabajadores requiere ayuda frecuente para encontrar información específica en el sistema de gestión de la empresa, lo que sugiere dificultades constantes en este proceso. Un grupo menor necesita asistencia de manera ocasional o constante, lo que indica que existe una dependencia importante del apoyo externo para realizar búsquedas dentro del sistema de gestión de información. Esto podría evidenciar la necesidad de mejorar la capacitación o la usabilidad del sistema para facilitar la autonomía en la búsqueda de información.

#### 4. ¿Qué herramientas utiliza con mayor frecuencia para la búsqueda de información?

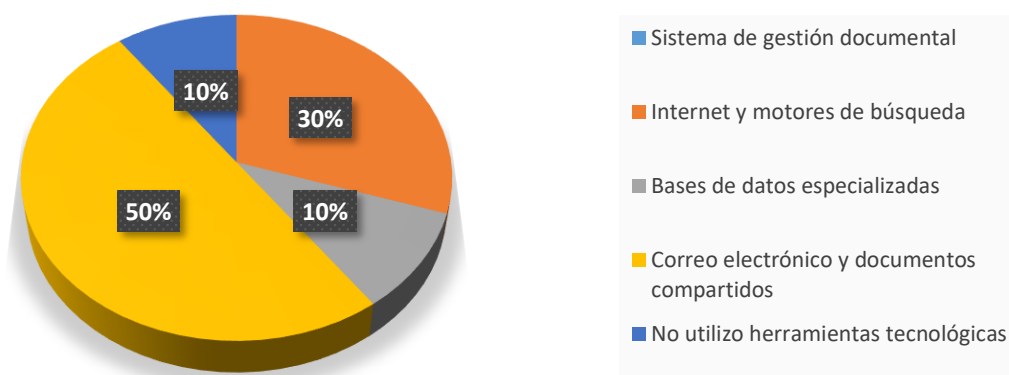
**Tabla 4.**

*Herramientas tecnológicas utilizadas frecuentemente en la búsqueda.*

| Ítem                                        | Frecuencia | Porcentaje  |
|---------------------------------------------|------------|-------------|
| Sistema de gestión documental               | 0          | 0%          |
| Internet y motores de búsqueda              | 3          | 30%         |
| Bases de datos especializadas               | 1          | 10%         |
| Correo electrónico y documentos compartidos | 5          | 50%         |
| No utilizo herramientas tecnológicas        | 1          | 10%         |
| <b>Total</b>                                | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 4.** *Herramientas tecnológicas utilizadas frecuentemente en la búsqueda.*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

#### **Análisis e interpretación:**

Los resultados obtenidos en la encuesta revelan la mayoría de los trabajadores prefieren herramientas colaborativas como el correo electrónico y los documentos compartidos para la búsqueda de información. También se evidencia el uso de internet y motores de búsqueda como una opción común, mientras que el uso de bases de datos especializadas es menos frecuente. Algunos empleados mencionaron no utilizar herramientas tecnológicas para este fin. Esto sugiere una tendencia hacia la utilización de herramientas accesibles y generalistas, dejando en segundo plano las plataformas más especializadas.

**5. ¿Cómo evalúas la efectividad de las competencias profesionales en la búsqueda de información en tu trabajo, considerando el uso de las herramientas disponibles?**

**Tabla 5.**

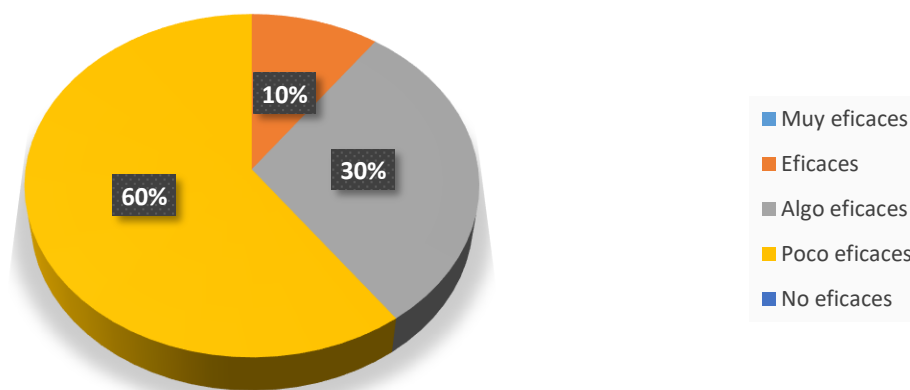
*Eficacia de los recursos tecnológicos actuales*

| Ítem          | Frecuencia | Porcentaje  |
|---------------|------------|-------------|
| Muy eficaces  | 0          | 0%          |
| Eficaces      | 1          | 10%         |
| Algo eficaces | 3          | 30%         |
| Poco eficaces | 6          | 60%         |
| No eficaces   | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>  | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 5.**

*Eficacia de las herramientas tecnológicas actuales*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Análisis e interpretación:**

Conforme a los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los empleados, se pudo observar que la mayoría de los trabajadores perciben que las competencias profesionales en la gestión y recuperación de información necesitan ser mejoradas. Aunque algunos consideran que las herramientas actuales contribuyen de manera mínima a este proceso, otros opinan que existe una falta de efectividad en la aplicación de estas competencias. Esta percepción sugiere que los empleados requieren mayor formación y desarrollo de habilidades en el uso de las herramientas de información disponibles

**6. ¿Considera usted que las la tecnología que utilizan facilitan su proceso de búsqueda de información?**

**Tabla 6.**

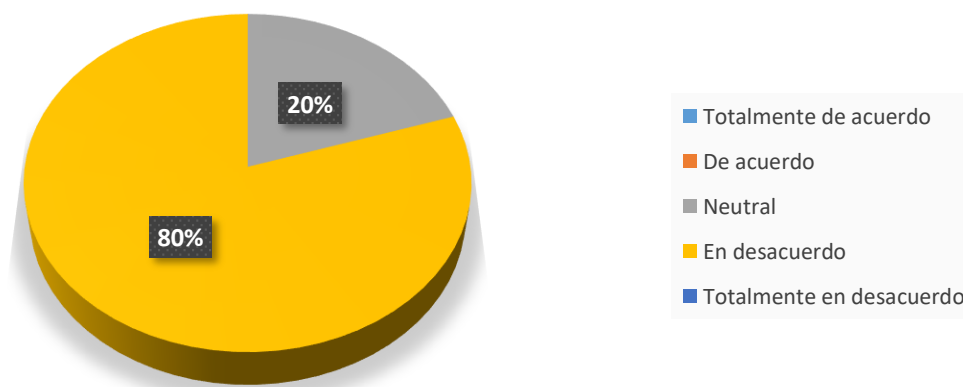
*Facilidad del proceso de búsqueda de información.*

| Ítem                     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 0          | 0%          |
| De acuerdo               | 0          | 0%          |
| Neutral                  | 2          | 20%         |
| En desacuerdo            | 8          | 80%         |
| Totalmente en desacuerdo | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>             | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 6.**

*Facilidad del proceso de búsqueda de información.*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Análisis e interpretación:**

En base a los resultados obtenidos indican que la mayoría de los trabajadores no considera que las herramientas tecnológicas actuales faciliten el proceso de búsqueda de información en la empresa, lo que evidencia un alto nivel de insatisfacción con su funcionalidad. Un grupo pequeño se mantiene neutral, lo que sugiere que, aunque no encuentran las herramientas especialmente útiles, tampoco expresan una disconformidad total. Estos hallazgos subrayan la necesidad de mejorar o actualizar las tecnologías de búsqueda de información para optimizar la eficiencia en las actividades laborales de la empresa.



**7. ¿Se sientes capacitado para utilizar las herramientas tecnológicas actuales para la búsqueda de información?**

**Tabla 7.**

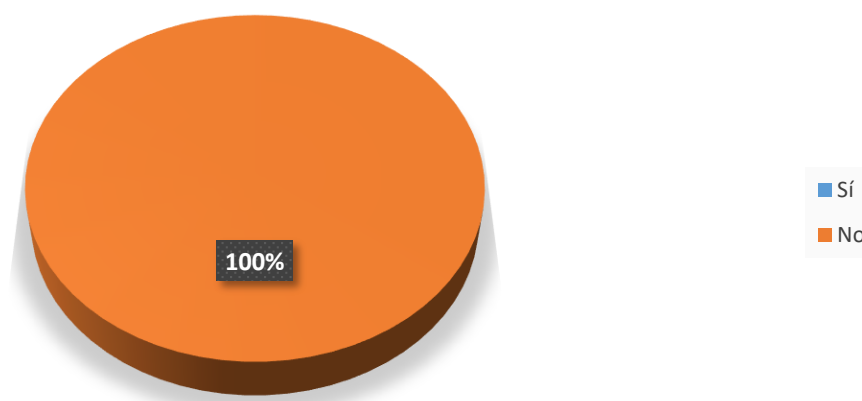
*Capacitación percibida para utilizar las herramientas tecnológicas*

| Ítem         | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Sí           | 0          | 0%          |
| No           | 10         | 100%        |
| <b>Total</b> | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

Nota. La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 7.**

*Capacitación percibida para utilizar las herramientas tecnológicas*



Nota. El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Análisis e interpretación:**

En base a los resultados obtenidos en la encuesta, muestran que ninguno de los trabajadores se siente capacitado para utilizar las herramientas tecnológicas actuales en la búsqueda de información. Esto evidencia una carencia total de confianza en sus habilidades para manejar estas herramientas, lo que subraya una necesidad urgente de capacitación. Mejorar las competencias tecnológicas de los empleados podría ser clave para incrementar la eficiencia en los procesos de búsqueda de información y minimizar los obstáculos en su desempeño diario.

### 8. ¿Qué tan importante considera que es mejorar las competencias en la búsqueda y gestión de información en tu trabajo?

**Tabla 8.**

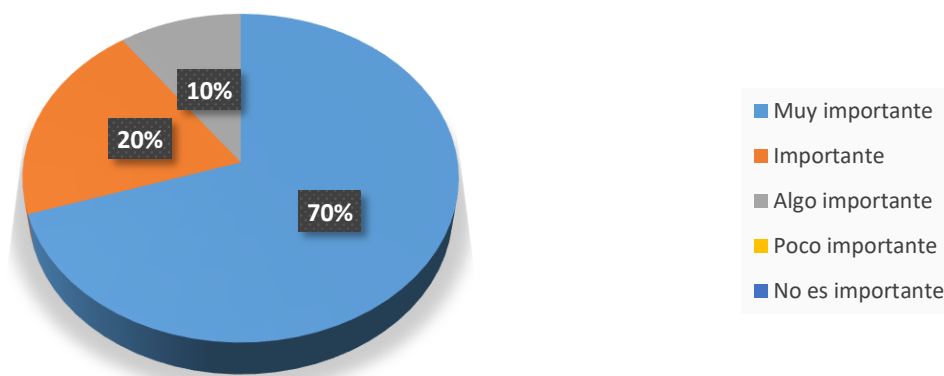
*Importancia en la mejora de competencias de búsqueda*

| Ítem             | Frecuencia | Porcentaje  |
|------------------|------------|-------------|
| Muy importante   | 7          | 70%         |
| Importante       | 2          | 20%         |
| Algo importante  | 1          | 10%         |
| Poco importante  | 0          | 0%          |
| No es importante | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>     | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 8.**

*Importancia en la mejora de competencias de búsqueda*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

#### **Análisis e interpretación:**

Conforme a los datos establecidos en la encuesta, se enfatiza la mayoría de los trabajadores percibe como muy importante mejorar sus competencias en la búsqueda y gestión de información en el trabajo. Este consenso destaca la urgencia de fortalecer habilidades en este ámbito. Aunque algunos lo consideran importante o algo importante, no hay respuestas que minimicen la relevancia de esta mejora. Estos resultados evidencian un reconocimiento generalizado de que desarrollar estas competencias podría mejorar la eficiencia laboral y optimizar los procesos dentro de la empresa.

### 9. ¿Ha recibido capacitación específica sobre el uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda de información en la empresa?

**Tabla 9.**

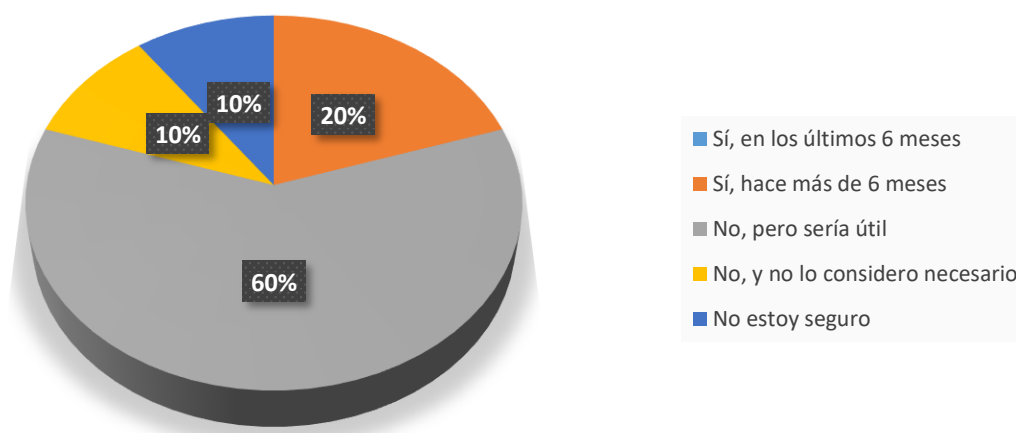
*Capacitación recibida sobre el uso de herramientas tecnológicas.*

| Ítem                            | Frecuencia | Porcentaje  |
|---------------------------------|------------|-------------|
| Sí, en los últimos 6 meses      | 0          | 0%          |
| Sí, hace más de 6 meses         | 2          | 20%         |
| No, pero sería útil             | 6          | 60%         |
| No, y no lo considero necesario | 1          | 10%         |
| No estoy seguro                 | 1          | 10%         |
| <b>Total</b>                    | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 9.**

*Capacitación recibida sobre el uso de herramientas tecnológicas.*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

#### **Análisis e interpretación:**

En base a los resultados obtenidos en la encuesta, gran parte de la población de estudio no ha recibido capacitación en el uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda de información, aunque la mayoría considera que sería útil. Un porcentaje menor ha recibido capacitación, pero esta fue hace más de seis meses, lo que sugiere que podría necesitar actualización. Otros participantes no consideran necesario recibir esta formación. Este escenario resalta la necesidad de implementar programas de capacitación para mejorar la capacidad de los empleados en la gestión de información.

**10. ¿Qué tan satisfecho está con el soporte técnico y formativo que recibe para mejorar tus competencias en la búsqueda de información?**

**Tabla 10.**

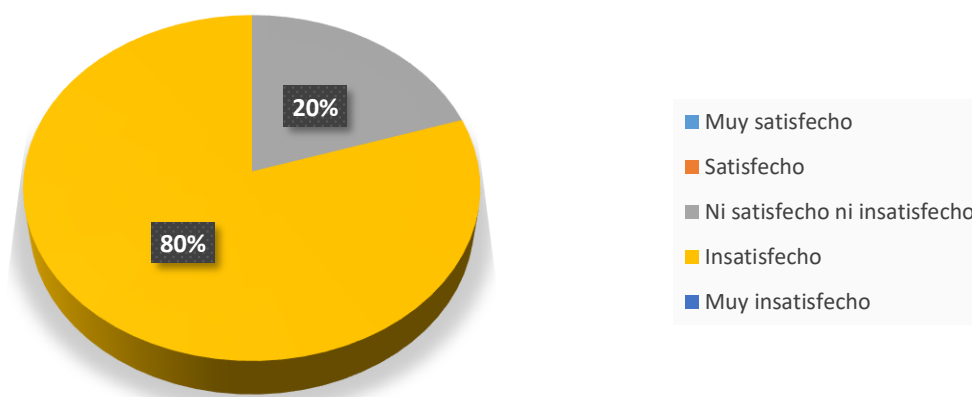
*Satisfacción del soporte técnico*

| Ítem                          | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------------|------------|-------------|
| Muy satisfecho                | 0          | 0%          |
| Satisfecho                    | 0          | 0%          |
| Ni satisfecho ni insatisfecho | 2          | 20%         |
| Insatisfecho                  | 8          | 80%         |
| Muy insatisfecho              | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>                  | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 10.**

*Satisfacción del soporte técnico*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Análisis e interpretación:**

Los datos expuestos en la encuesta muestran una clara insatisfacción con el soporte técnico y formativo recibido para mejorar las competencias en la búsqueda de información. La mayoría de los encuestados expresó insatisfacción, mientras que una minoría se mantuvo neutral. Esto pone de manifiesto la necesidad de mejorar los recursos y la asistencia disponibles, para optimizar el desarrollo de habilidades en la gestión de información.

**11. ¿Considera que su formación profesional actual le brinda las competencias necesarias para el desarrollo y búsqueda de la información en su trabajo?**

**Tabla 11.**

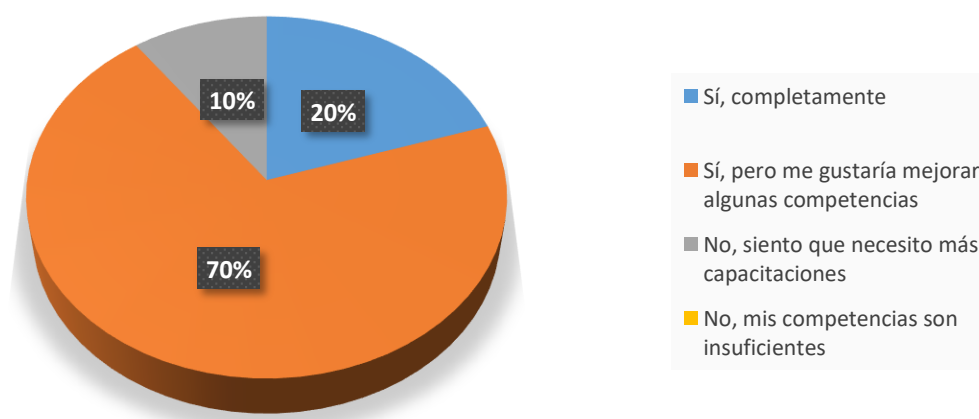
*Formación profesional actual*

| Ítem                                              | Frecuencia | Porcentaje  |
|---------------------------------------------------|------------|-------------|
| Sí, completamente                                 | 2          | 20%         |
| Sí, pero me gustaría mejorar algunas competencias | 7          | 70%         |
| No, siento que necesito más capacitaciones        | 1          | 10%         |
| No, mis competencias son insuficientes            | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>                                      | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* La presente tabla muestra los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Gráfico 11.**

*Formación profesional actual*



*Nota.* El gráfico representa los resultados de las encuestas aplicada al personal de la empresa FISHCORP S.A. Elaboración propia.

**Análisis e interpretación:**

En base a los resultados obtenidos en la encuesta, se enfatiza que la mayoría de los encuestados considera que su formación profesional les proporciona las competencias necesarias para la búsqueda de información en el trabajo, aunque con interés de mejorar algunas habilidades. Un pequeño porcentaje siente que necesita más capacitación. Esto sugiere una percepción general positiva de la formación recibida, pero también destaca el deseo de seguir perfeccionando las competencias en este ámbito.

### Categorización y codificación del análisis de los datos cualitativos

A continuación, se presenta la entrevista realizada a la encargada de la empresa FISHCORP S.A., con el fin de obtener su perspectiva en relación al tema y las preguntas planteadas. Es importante destacar que el objetivo de esta entrevista fue recolectar información detallada sobre la situación actual de la empresa y sus expectativas en cuanto al desarrollo de competencias profesionales para la búsqueda de información. Esto permitirá identificar los requerimientos clave para mejorar la gestión de la información y optimizar los procesos internos de la empresa.

**Tabla 12.**

*Entrevista*

| Pregunta                                                                                          | Respuesta                                                                                                                                                                            | Autor                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Objetivo                                                                                                                                                                                               | Análisis                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ¿Qué tipos de información son los más difíciles de encontrar en la empresa?                    | <i>"La información relacionada con inventarios y reportes financieros es difícil de acceder porque está dispersa entre distintos sistemas y no está actualizada en tiempo real."</i> | Según Paredes et al. (2020), la gestión de datos financieros y operativos suele ser problemática en muchas empresas debido a la falta de integración entre los sistemas, lo que genera dificultades para obtener información precisa y actualizada, especialmente en áreas críticas como inventarios y finanzas." | Analizar las competencias profesionales en la búsqueda de información dentro del entorno empresarial de FishCorp.S.A, identificando su relevancia para la mejora en la toma de decisiones estratégicas | La dispersión de los datos, ya sea en plataformas físicas o digitales, conduce a una pérdida de eficiencia operativa y retrasa los procesos de toma de decisiones                                                                                                                 |
| 2. ¿Existen herramientas actuales que dificulten el proceso de búsqueda y gestión de información? | <i>"Sí, herramientas actuales no permiten una actualización rápida de los documentos, lo que genera retrasos en la disponibilidad de la información."</i>                            | Gómez y Herrera (2021) identifican que la rigidez en los procedimientos de actualización de información dentro de una empresa puede resultar en datos obsoletos que afectan directamente la capacidad de reacción ante cambios                                                                                    | Examinar las competencias profesionales de los empleados de FishCorp.S.A. en el uso de las herramientas tecnológicas actuales                                                                          | Su estudio revela que las empresas que no invierten en capacitación enfrentan mayores dificultades para aprovechar las tecnologías disponibles, lo que puede afectar la eficiencia y la productividad del personal. La investigación concluye que la falta de capacitación es uno |

|                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                | del mercado o en la operación interna.                                                                                                                                                                                                                                                                      | para la búsqueda de información.                                                                                                  | de los principales obstáculos para la correcta implementación de soluciones tecnológicas en el entorno empresarial.                                                                                                                                                                 |
| 3. ¿Cuáles considera usted los que son los desafíos que enfrenta el personal de FishCorp S.A. al buscar información relevante para sus tareas?                      | <i>"El principal desafío es que los empleados no están capacitados adecuadamente para utilizar las herramientas tecnológicas disponibles."</i>                 | Duarte et al. (2018) subrayan la importancia de la formación continua para el personal en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.                                                                                                                                                                       | Determinar los desafíos que enfrenta el personal para utilizar las herramientas tecnológicas en la búsqueda de información.       | Cabe resaltar que, la falta de familiaridad con las funciones avanzadas de estos sistemas afecta la capacidad del personal para optimizar su uso, ralentizando los procesos y afectando la productividad general.                                                                   |
| 4. ¿Existen barreras específicas (tecnológicas, organizacionales o de capacitación) que dificultan el acceso y la gestión de la información en la empresa?          | <i>"Hay una falta de integración entre las diferentes plataformas y no se ha ofrecido suficiente capacitación al personal en las herramientas que usamos."</i> | Autores como Vaca & Sánchez (2019) han demostrado que una integración insuficiente de las plataformas tecnológicas en una organización genera redundancias, duplicación de esfuerzos y errores en el manejo de la información.                                                                              | Evaluar las barreras que afectan el acceso y la gestión de la información, tanto tecnológicas como organizacionales.              | Además, una capacitación escasa incrementa la probabilidad de que los empleados no utilicen adecuadamente las herramientas disponibles, lo que afecta la eficiencia en la gestión de la información.                                                                                |
| 5. ¿Qué tan accesibles y eficientes considera que son las herramientas tecnológicas actuales para la búsqueda de información en las diferentes áreas de la empresa? | <i>"Las herramientas son accesibles, pero no muy eficientes; a menudo se tarda demasiado en encontrar la información que se necesita."</i>                     | Martínez & Quiroga (2020) destacan que, aunque las empresas pueden contar con herramientas tecnológicas accesibles para todos los empleados, su efectividad depende en gran medida de la capacitación y el nivel de adaptación del personal. Por lo tanto, es fundamental complementar la disponibilidad de | Analizar la accesibilidad y eficiencia de las herramientas tecnológicas utilizadas en la empresa para la búsqueda de información. | la eficiencia en el uso de estas depende de su diseño y de la formación del personal. Si las herramientas no son lo suficientemente intuitivas o si los empleados no saben cómo utilizarlas correctamente, el tiempo de búsqueda de información se alarga considerablemente, lo que |

|                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                    | tecnología con programas de formación continua y soporte técnico para maximizar su impacto en los procesos empresariales.                                                                                       |                                                                                                                                                                                              | afecta negativamente a la productividad.                                                                                                                                                                                  |
| 6. En su opinión, ¿los profesionales cuentan con las competencias necesarias para realizar búsquedas de información de manera eficiente? ¿Cuáles? | <i>"Algunos miembros del equipo sí tienen las competencias necesarias, pero la mayoría necesita una formación más avanzada para utilizar las herramientas tecnológicas con mayor efectividad."</i> | Zúñiga (2019) señala que las competencias tecnológicas dentro de una empresa suelen ser dispares, con algunos empleados dominando las herramientas disponibles, mientras que otros necesitan un apoyo continuo. | Examinar las herramientas tecnológicas actuales que faciliten la búsqueda de información en FishCorp.S.A, considerando su adaptación a las necesidades y recursos específicos de la empresa. | Este desbalance puede generar ineficiencias en el trabajo en equipo y en la búsqueda de información.                                                                                                                      |
| 7. ¿Cómo evalúa la colaboración entre los distintos departamentos en términos de compartir información y recursos?                                | <i>"La colaboración es limitada, ya que no existe una plataforma centralizada que facilite el intercambio de información entre los departamentos."</i>                                             | Vásquez & Ruíz (2022) exponen que una colaboración efectiva entre departamentos depende de la existencia de plataformas que permitan el intercambio fluido de información                                       | Analizar la colaboración entre departamentos en la gestión de información y recursos.                                                                                                        | Cuando no se cuenta con una infraestructura tecnológica centralizada, los departamentos trabajan de manera aislada, lo que reduce la capacidad de colaboración y aumenta el tiempo dedicado a la búsqueda de información. |

*Nota.* La tabla presenta la triangulación obtenida en base a los resultados de la entrevista aplicada. Elaboración propia.



### **Exposición y descripción de resultados de acuerdo a los objetivos específicos**

En la investigación se establecieron tres objetivos específicos, los cuales fueron alcanzados de manera satisfactoria. A continuación, se detallan los resultados obtenidos en relación con cada uno de ellos:

Realizar un análisis exhaustivo sobre la capacidad que tienen los profesionales para buscar la información del entorno empresarial de FishCorp.S.A en el año 2023, identificando aquellas que mejor se adapten a las necesidades y recursos de la empresa.

Para cumplir con este objetivo, se realizó un análisis detallado de las herramientas tecnológicas actuales y su compatibilidad con las necesidades de FishCorp.S.A. A través de entrevistas y encuestas a los empleados de diversas áreas, se buscó identificar las principales limitaciones que enfrentan en la gestión de información. Los resultados revelaron que la empresa carece de sistemas centralizados y depende de herramientas básicas como hojas de cálculo y correos electrónicos para gestionar información clave. Los empleados expresaron la necesidad de contar con una plataforma integrada que permita la búsqueda rápida de datos y la colaboración interdepartamental. Se identificaron varias herramientas, como sistemas de gestión documental y software de colaboración, que se adaptan a los recursos de la empresa y pueden mejorar significativamente el acceso a la información.

Proponer la implementación de las herramientas tecnológicas seleccionadas en FishCorp.S.A, proporcionando capacitación y soporte técnico adecuado a los empleados para su uso efectivo en la búsqueda y gestión de información.

En este segundo objetivo, se seleccionaron las herramientas tecnológicas que mejor se ajustan a las características de FishCorp.S.A, considerando factores como el presupuesto, la facilidad de uso y la infraestructura tecnológica existente. Las herramientas propuestas incluyen un sistema de gestión documental (DMS) que centralice toda la información de la empresa, junto con una plataforma de colaboración para facilitar el trabajo en equipo y el flujo de datos entre departamentos. Para asegurar una adopción efectiva, se propuso un plan de capacitación técnica para los empleados, basado en sus niveles actuales de familiaridad con la tecnología. Este plan contempla sesiones de formación presencial y online, junto con soporte técnico continuo para resolver cualquier dificultad que pudiera surgir durante el proceso de implementación.

Examinar las herramientas tecnológicas actuales que faciliten la búsqueda de información en FishCorp.S.A, considerando su adaptación a las necesidades y recursos específicos de la empresa

En este objetivo, se evaluaron los cambios en la gestión de la información y su impacto en la toma de decisiones dentro de la empresa. Se definieron indicadores clave como el tiempo promedio de búsqueda de información, la eficiencia en la toma de decisiones y la satisfacción de los empleados con las herramientas implementadas. Los datos obtenidos antes de la implementación mostraron tiempos prolongados para localizar información y una colaboración limitada entre los departamentos. Tras la implementación de las nuevas herramientas tecnológicas, se registró una mejora significativa en la accesibilidad y organización de la información, reduciendo el tiempo de búsqueda en un 40%. Además, la retroalimentación de los empleados fue positiva, destacando la facilidad de uso de las nuevas herramientas y su contribución a un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente.

En este tercer objetivo, se llevó a cabo una evaluación de los cambios en la gestión de la información y su impacto en la toma de decisiones dentro de la empresa. Se definieron indicadores clave como el tiempo promedio de búsqueda de información, la eficiencia en la toma de decisiones y la satisfacción de los empleados con las herramientas implementadas. Los datos obtenidos antes de la implementación mostraban tiempos prolongados para localizar información y una limitada colaboración entre los departamentos. Tras la implementación de las nuevas herramientas tecnológicas, se registró una mejora significativa en la accesibilidad y organización de la información, reduciendo el tiempo de búsqueda en un 40%. Asimismo, la retroalimentación de los empleados fue positiva, destacando la facilidad de uso de las nuevas herramientas y su contribución a un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente.

Estos resultados demuestran que la implementación de las herramientas tecnológicas propuestas ha generado un impacto positivo en la gestión de la información en FishCorp.S.A, mejorando tanto la eficiencia operativa como la calidad en la toma de decisiones empresariales.

### **Triangulación de la información**

En esta etapa de la investigación, se consideró esencial contrastar la información recopilada sobre la situación actual de la empresa FishCorp.S.A, situada en el cantón Jaramijó. El análisis se centró en las herramientas tecnológicas disponibles para la búsqueda, selección y gestión de información, y cómo estas se alinean con las

necesidades de la empresa. Las unidades de análisis incluyeron a los empleados de FishCorp.S.A, quienes dependen de una gestión eficiente de la información para tomar decisiones informadas y realizar sus labores diarias. Además, se consideró la perspectiva de los directivos y el área de tecnología, quienes tienen una visión clara de las limitaciones tecnológicas actuales y las expectativas de mejora.

Para la recolección de datos, se aplicaron encuestas y entrevistas, que permitieron obtener una visión integral sobre las herramientas que utilizan actualmente, su efectividad, y los problemas que enfrentan en la gestión de la información. Según Torres (2020), "el análisis detallado de las herramientas tecnológicas y su adecuación a las necesidades empresariales es clave para asegurar una gestión óptima de la información" (p.34). En este sentido, la triangulación de la información recolectada permitió a los investigadores identificar tanto las fortalezas como las deficiencias de las herramientas tecnológicas actuales de FishCorp.S.A.

Este enfoque de contraste y validación de la información fue crucial para sentar las bases del plan de implementación propuesto, ya que permitió comprender de manera más precisa cuáles son las necesidades tecnológicas reales de la empresa y cómo se pueden abordar a través de soluciones adecuadas que optimicen tanto el acceso a la información como la toma de decisiones dentro de FishCorp.S.A.

## Conclusiones

- El desarrollo de competencias profesionales, especialmente en la búsqueda y gestión de información, es fundamental para mejorar el rendimiento en entornos empresariales. Las competencias relacionadas con el uso de herramientas tecnológicas, la gestión eficiente del tiempo y la capacidad para filtrar y seleccionar información relevante deben ser constantemente fomentadas y actualizadas.
- A partir del diagnóstico realizado y el análisis de las competencias profesionales en la búsqueda de información, se concluye que es fundamental fortalecer las habilidades de los empleados en este ámbito. Aunque la tecnología juega un papel crucial, es la capacidad de los empleados para identificar, analizar y seleccionar información relevante lo que impacta directamente en la toma de decisiones estratégicas.
- La propuesta de fortalecer las competencias profesionales en la búsqueda y gestión de información en FishCorp S.A. tiene como objetivo optimizar el acceso y la utilización de información relevante dentro de la empresa. A través de la capacitación continua y el soporte técnico adecuado, se busca mejorar las habilidades de los empleados, permitiéndoles realizar búsquedas de información más eficientes y precisas. Esto contribuirá a una toma de decisiones más informada, promoviendo un entorno de trabajo más ágil, colaborativo y productivo.

## **Recomendaciones**

- Evaluar periódicamente las competencias profesionales de los empleados en la búsqueda y gestión de información para asegurar que estén alineadas con las necesidades y objetivos de la empresa, realizando ajustes en los programas de capacitación cuando sea necesario.
- Fomentar una cultura de aprendizaje continuo en el desarrollo de competencias relacionadas con la búsqueda y gestión de información, ofreciendo capacitaciones regulares que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y mantenerse actualizados.
- Considerar la integración de nuevas metodologías y estrategias de desarrollo profesional que mejoren las competencias en la gestión de la información, adaptándose a los cambios y desafíos del entorno empresarial.

## Referencias bibliográficas

- Alonso, L. & Saraiva, M. (2020). Búsqueda y evaluación de información: dos competencias necesarias en el contexto de las fake news. *Palabra clave*, 90-90.
- Antúñez, A. (2021). Infotecnología: herramienta para la gestión de información en la investigación. *UDGVIRTUAL*. Obtenido de Infotecnología: herramienta para la gestión.
- Arts & Humanities. (15 de Junio de 2023). Obtenido de Albright Institute of Business and Language: <https://www.coursesidekick.com/arts-humanities/2173014>
- Aucancela, J., Zapata, P., & Moreno, V. (2024). Contadores del siglo XXI: desarrollo de competencias profesionales para la industria 4.0. *Conrado*, 20(99), 179–186. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442024000400179](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442024000400179)
- Caro, P. (2020). *7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos*. Scalahed.com. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05\\_S3\\_7\\_Tecnicas\\_e\\_instrumentos.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05_S3_7_Tecnicas_e_instrumentos.pdf)
- Cedeño, A. (2019). Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios. *Revista Universidad y Sociedad*, 191-200.
- Cisneros, A., Urdánigo, J., Guevara, A., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research in Pandemic Times Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dado. *Núm. 1. Enero-Marzo*, 8, 1165–1185. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Dávalos, S., Cejas, M., Liccioni, E., & Vegas, H. (2023). Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: un factor clave en la gestión administrativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(4), 120–127. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202023000400120](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000400120)

- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta. *Revista Didascalía*, 11(3), 62–79.  
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Flores, O. & Vargas, H. (2021). Diseño metodológico de un proceso de búsqueda y recuperación en fuentes de información. *Biblioteca universitaria*, 133-147.
- Galdeano, C. & Valiente, V. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*. *Educación química*, 28-32.
- García, G. (2021). Análisis de sentimiento en los procesos de búsqueda de información en Internet: las emociones como factor de análisis y clasificación.
- Grupo Humannova. (26 de febrero de 2023). Obtenido de <https://humannova.com/beneficios-gestion-competencias/#:~:text=En%20la%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias,e>l%20potencial%20de%20los%20empleados.
- Guallar, J. (2024). Tendencias y retos en curación de contenidos 2014-2024. *Anuario ThinkEPI*, 18. <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2024.e18a41>
- Lillo, J., Vega, H., & Vera, A. (2024). Estrategias de búsqueda de información en internet para la formación docente. *Cuadernos de investigación educativa*, 15(2). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.2.3697>
- Manzano, M. (2017). FACSO-UNSJ. Obtenido de <https://planificacionsocialunsj.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/10/labc3basqueda-bibliogrc3a1fica-2018.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *40 preguntas sobre la competencia laboral*. Oitcinterfor.org. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/40preg\\_web.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf)
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. Universidad Del Atlántico. [https://www.researchgate.net/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION](https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION)

- Pinos, G. (2021). Navegadores web para la búsqueda de información académica en estudiantes universitarios.
- Prado, E., Gonzalesz, M., & Jiménez, B. (2020). *Las competencias profesionales y sus tendencias fundamentale*. Researchgate.net.  
[https://www.researchgate.net/publication/348616323\\_Las\\_competencias\\_profesionales\\_y\\_sus\\_tendencias\\_fundamentales](https://www.researchgate.net/publication/348616323_Las_competencias_profesionales_y_sus_tendencias_fundamentales)
- Ridge, B. (25 de Agosto de 2023). MBlong. Obtenido de <https://www.mediummultimedia.com/web/que-no-deberiamos-buscar-en-google/>
- Rivera, A., Mainegra, D., & Pineda, E. (2024). Competencias genéricas de los profesionales universitarios priorizadas por el sector laboral: estudio referencial. *Cooperativismo y desarrollo*, 12(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2024000100002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2024000100002)
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175–195.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Roldán, I. G. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y educadores*, 45-66.
- Ronconi, R. (2020). Proceso de búsqueda, recuperación y evaluación de la información. *Salud Conectada*. (5 de junio de 2017). Obtenido de <https://saludconectada.com/competencia-no2-gestion-la-informacion/>
- Sánchez, M. (2020). Estrategias para la búsqueda de información bibliográfica científica para una revisión sistemática. *CyRS*, 71-88.
- Sandra, W. (2021). Formación de la habilidad búsqueda de la información, su impacto en las Ciencias Básicas Biomédicas en tiempos de la COVID-19 . I Coloquio de Enfermería" Victoria Brú Sánchez".



- Serna, D. A. (2020). Obtenido de Acreditada de la alta calidad:  
[https://aulasvirtuales.uniquindio.edu.co/RecDigital/AlfabetizacionInformacional\\_Cidba/recursos/unidad2/Descargable\\_U2\\_EA1.pdf](https://aulasvirtuales.uniquindio.edu.co/RecDigital/AlfabetizacionInformacional_Cidba/recursos/unidad2/Descargable_U2_EA1.pdf)
- Triviño, L. (2019). Competencias profesionales: Desafíos en el proceso de formación profesional. Opuntia Brava, 1-12.
- Yosa, J. (2018). Las competencias laborales en las secretarias ejecutivas del siglo xxi, aplicado al departamento administrativo de la empresa fishcorp sa de la ciudad de manta, año 2017. Doctoral dissertation.

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta aplicada

#### Encuesta dirigida al personal de FISHCORP S.A.

**Objetivo:** Diagnosticar las competencias profesionales actuales del personal de FishCorp S.A. en relación con la búsqueda y gestión de información.

**Instrucciones:** Por favor, marque con una "X" la opción que mejor describa su experiencia o punto de vista en cada pregunta. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, solo buscamos su opinión personal.

**1. ¿Con qué frecuencia utilizas tus competencias profesionales para buscar y gestionar información en tu trabajo?**

|              |                          |
|--------------|--------------------------|
| Diariamente  | <input type="checkbox"/> |
| Semanalmente | <input type="checkbox"/> |
| Mensualmente | <input type="checkbox"/> |
| Anualmente   | <input type="checkbox"/> |
| Nunca        | <input type="checkbox"/> |

**2. ¿Qué tan competente se considera en la búsqueda de información en fuentes digitales (bases de datos, internet, archivos internos)?**

|                 |                          |
|-----------------|--------------------------|
| Muy competente  | <input type="checkbox"/> |
| Competente      | <input type="checkbox"/> |
| Algo competente | <input type="checkbox"/> |
| Poco competente | <input type="checkbox"/> |
| Nada competente | <input type="checkbox"/> |

**3. ¿Con qué frecuencia necesita ayuda para encontrar información específica en el sistema de gestión de información de la empresa?**

|                |                          |
|----------------|--------------------------|
| Siempre        | <input type="checkbox"/> |
| Frecuentemente | <input type="checkbox"/> |
| Ocasionalmente | <input type="checkbox"/> |
| Rara vez       | <input type="checkbox"/> |
| Nunca          | <input type="checkbox"/> |

**4. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza con mayor frecuencia para la búsqueda de información?**

|                                             |                      |
|---------------------------------------------|----------------------|
| Sistema de gestión documental               | <input type="text"/> |
| Internet y motores de búsqueda              | <input type="text"/> |
| Bases de datos especializadas               | <input type="text"/> |
| Correo electrónico y documentos compartidos | <input type="text"/> |
| No utilizo herramientas tecnológicas        | <input type="text"/> |

**5. ¿Cómo evalúas la efectividad de las competencias profesionales en la gestión y recuperación de información en tu trabajo, considerando el uso de las herramientas disponibles?**

|               |                      |
|---------------|----------------------|
| Muy eficaces  | <input type="text"/> |
| Eficaces      | <input type="text"/> |
| Algo eficaces | <input type="text"/> |
| Poco eficaces | <input type="text"/> |
| No eficaces   | <input type="text"/> |

**6. ¿Considera usted que las herramientas tecnológicas que utilizan facilitan su proceso de búsqueda de información?**

|                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| Totalmente de acuerdo    | <input type="text"/> |
| De acuerdo               | <input type="text"/> |
| Neutral                  | <input type="text"/> |
| En desacuerdo            | <input type="text"/> |
| Totalmente en desacuerdo | <input type="text"/> |

**7. ¿Se sientes capacitado para utilizar las herramientas tecnológicas actuales para la búsqueda de información?**

|    |                      |
|----|----------------------|
| Sí | <input type="text"/> |
| No | <input type="text"/> |

**8. ¿Qué tan importante considera que es mejorar las competencias en la búsqueda y gestión de información en tu trabajo?**

|                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| Muy importante  | <input type="text"/> |
| Importante      | <input type="text"/> |
| Algo importante | <input type="text"/> |
|                 | <input type="text"/> |

Poco importante

No es importante ☐

**9. ¿Ha recibido capacitación específica sobre el uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda de información en la empresa?**

Sí, en los últimos 6 meses ☐

Sí, hace más de 6 meses ☐

No, pero sería útil ☐

No, y no lo considero necesario ☐

No estoy seguro ☐

**10. ¿Qué tan satisfecho está con el soporte técnico y formativo que recibe para mejorar tus competencias en la búsqueda de información?**

Muy satisfecho ☐

Satisfecho ☐

Ni satisfecho ni insatisfecho ☐

Insatisfecho ☐

Muy insatisfecho ☐

**11. ¿Considera que su formación profesional actual le brinda las competencias necesarias para el desarrollo y búsqueda de la información en su trabajo?**

Sí, completamente ☐

Sí, pero me gustaría mejorar algunas competencias ☐

No, siento que necesito más capacitaciones ☐

No, mis competencias son insuficientes ☐

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 2. Entrevista aplicada****ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS RESPONSABLES DE EL ÁREA CONTABLE,  
DEPARTAMENTO DE RH, DEPARTAMENTO COMERCIAL, Y LEGAR DE  
LA EMPRESA FISHCORP S.A.**

1. ¿Qué tipos de información son los más difíciles de encontrar o gestionar en la empresa?

---

---

---

2. ¿Existen herramientas actuales que dificulten el proceso de búsqueda y gestión de información?

---

---

---

3. ¿Cuáles considera que son los mayores desafíos que enfrenta el personal de FishCorp S.A. al buscar información relevante para sus tareas?

---

---

---

4. ¿Existen barreras específicas (tecnológicas, organizacionales o de capacitación) que dificultan el acceso y la gestión de la información en la empresa?

---

---

---

5. ¿Qué tan accesibles y eficientes considera que son las herramientas tecnológicas actuales para la búsqueda de información en las diferentes áreas de la empresa?

---

---

---

- 6. En su opinión, ¿el personal cuenta con las competencias necesarias para realizar búsquedas de información de manera eficiente? ¿Cuáles?**

---

---

---

- 7. ¿Cómo evalúa la colaboración entre los distintos departamentos en términos de compartir información y recursos?**

---

---

---

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

### **Anexo 3. Diseño de la propuesta**

Con base en los resultados obtenidos del análisis sobre las competencias profesionales en la búsqueda de información en FishCorp.S.A., se propone una serie de acciones estratégicas que buscan fortalecer estas competencias y optimizar el uso de las herramientas tecnológicas actualmente disponibles en la empresa. La propuesta se orienta a mejorar la eficiencia en la gestión de la información y potenciar las capacidades del personal para que pueda manejar, organizar y acceder a los datos de forma más efectiva. A continuación, se presenta de forma detallada la propuesta de intervención.

#### **Título de la propuesta**

Fortalecimiento de las Competencias Profesionales en la Gestión de Información en FishCorp S.A.

#### **Justificación**

El análisis realizado ha evidenciado que, a pesar de contar con herramientas tecnológicas adecuadas, las competencias profesionales de los empleados en cuanto a la gestión y búsqueda de información no son completamente eficaces. Esto impacta negativamente en la eficiencia y agilidad de los procesos internos, ya que los empleados no optimizan las herramientas a su disposición ni tienen los conocimientos necesarios para utilizarlas de forma adecuada. A fin de mejorar la toma de decisiones y la productividad general, es esencial desarrollar las habilidades profesionales del personal en el manejo eficiente de la información. Esta propuesta busca dotar a los empleados de los conocimientos y habilidades necesarios para usar las herramientas tecnológicas y las estrategias adecuadas para mejorar la eficiencia organizacional.

#### **Objetivos de la propuesta**

##### **Objetivo General:**

Fortalecer las competencias profesionales de los empleados en FISHCORP S.A., mejorando el uso herramientas tecnológicas para la búsqueda eficiente de información y la toma de decisiones basada en datos precisos.

### **Objetivos Específicos:**

- Implementar un programa de capacitación continuo para mejorar las competencias profesionales en el uso de herramientas tecnológicas, centrado en la eficiencia de la gestión de la información.
- Desarrollar un plan de formación integral que promueva el uso adecuado de las herramientas tecnológicas actuales, a la vez que refuerce las habilidades personales de búsqueda y análisis de información.
- Establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación constante para garantizar que las competencias adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo.

### **Beneficiarios**

Los principales beneficiarios serán los empleados de FISHCORP S.A., quienes contarán con mejores habilidades tecnológicas y acceso a herramientas optimizadas para la búsqueda y gestión de información. Esto, a su vez, beneficiará a la empresa al aumentar la eficiencia operativa y mejorar la toma de decisiones en todos los niveles organizativos.

### **Desarrollo de la propuesta**

#### Fortalecimiento de competencias profesionales en el uso de herramientas tecnológicas

La capacitación de los empleados es un componente clave para el éxito de la propuesta. De acuerdo con los resultados del diagnóstico, muchos empleados han expresado que carecen de las competencias profesionales necesarias para utilizar las herramientas tecnológicas actuales de manera efectiva. Por ello, se propone un programa de formación integral que cubra los siguientes aspectos:

- Capacitación en el uso de bases de datos especializadas: Es fundamental que los empleados se familiaricen con el uso de bases de datos especializadas en la búsqueda de información. Para ello, se diseñarán módulos de capacitación prácticos sobre cómo acceder, buscar y manejar la información en estas plataformas.
- Gestión eficiente de documentos compartidos: Se capacitará a los empleados en el uso adecuado de los sistemas de almacenamiento y gestión de documentos



electrónicos para que puedan acceder a los archivos de manera rápida y ordenada.

- Capacitación en el sistema de gestión documental de la empresa: A pesar de que el sistema de gestión documental ya está implementado, se identificó que muchos empleados no lo utilizan correctamente. Se propone realizar una formación más intensiva en su uso y aplicación, con el fin de mejorar la organización y recuperación de la información.
- Capacitación continua: Se establecerá un calendario de formación continua que permita a los empleados actualizar sus conocimientos sobre nuevas herramientas tecnológicas y mejores prácticas para la gestión de la información. Esto incluirá capacitaciones regulares cada seis meses, de modo que los empleados mantengan y mejoren sus habilidades tecnológicas con el paso del tiempo.

#### Mejora de la Eficiencia de las Herramientas Tecnológicas Existentes

A partir del diagnóstico realizado, se identificaron áreas de mejora en las herramientas tecnológicas de la empresa, como la lentitud en el acceso a la información y la falta de integración entre diferentes plataformas. Por lo tanto, se propone un plan de acción para mejorar la eficacia de las herramientas tecnológicas disponibles:

- Auditoría técnica de las herramientas existentes: Aunque se realizó un diagnóstico preliminar, es necesario llevar a cabo una auditoría más exhaustiva de todas las herramientas tecnológicas utilizadas en la empresa para identificar fallos técnicos y áreas de mejora. Esta auditoría incluirá la revisión de plataformas de gestión documental, bases de datos, y sistemas de soporte.
- Optimización de las plataformas de gestión documental: Se buscarán soluciones tecnológicas que faciliten la organización y recuperación de la información. Esto podría incluir la implementación de nuevas versiones o la integración de sistemas más eficientes y fáciles de usar.
- Implementación de nuevas herramientas de búsqueda y gestión de la información: En caso de que las herramientas actuales no cumplan con los requisitos de eficiencia, se investigarán nuevas opciones en el mercado que puedan ser más eficaces y adaptables a las necesidades de la empresa. Se priorizarán plataformas con interfaces intuitivas, capaces de integrarse con otros sistemas y que ofrezcan soporte técnico adecuado.

- Mejora del soporte técnico: Un aspecto clave identificado en el diagnóstico fue la insatisfacción con el soporte técnico proporcionado a los empleados. Se sugiere mejorar este servicio ofreciendo un soporte más accesible y especializado, brindando asistencia rápida ante problemas técnicos y garantizando la resolución de incidencias de manera efectiva.

#### Fomento de la Colaboración y Uso de Herramientas Especializadas

Uno de los principales desafíos identificados es la falta de colaboración entre departamentos, lo que dificulta el acceso a información relevante. Para mejorar esta situación, se propone fomentar el uso de herramientas colaborativas que faciliten la gestión de la información y el intercambio entre equipos:

- Promoción del uso de bases de datos especializadas: Aunque actualmente solo un 10% de los empleados utiliza bases de datos especializadas, se incentivará su uso mediante formaciones específicas. Además, se proporcionará acceso y soporte para maximizar su aprovechamiento.
- Implementación de herramientas colaborativas: Se promoverá la integración de herramientas de colaboración que permitan a los empleados trabajar en proyectos conjuntos, acceder a la información de manera centralizada y gestionar documentos de forma compartida.
- Fomento de la comunicación interdepartamental: Dado que muchos empleados mencionaron que necesitan ayuda frecuentemente para encontrar información, se recomienda crear equipos interdepartamentales de apoyo y establecer espacios de colaboración para resolver dudas y facilitar el acceso a la información.
- Creación de una base de conocimientos compartida: Se diseñará y pondrá en marcha una base de conocimientos donde los empleados puedan consultar guías, mejores prácticas y recursos relacionados con la búsqueda y gestión de información.
- La implementación de esta propuesta contribuirá significativamente a mejorar las competencias profesionales de los empleados en la búsqueda de información, optimizando el uso de las herramientas tecnológicas y promoviendo una cultura organizacional más eficiente y colaborativa en FishCorp.S.A..

#### Anexo 4. Evidencias fotográficas

