



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

**Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio Carrera de
Gestión de la Información Gerencial**

TRABAJO DE UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Previo a la obtención del título de:

Licenciada en Gestión de la Información Gerencial

TEMA

El rol del chief information officer en la gestión de información estratégica en el departamento de Recurso Humanos de Conservas Isabel, Manta, año 2024 (Estudio de caso).

AUTORA

CONFORME ZAMBRANO LADY KORINA

TUTOR

Ing. Rodríguez Sánchez Johnny Gustavo

MANTA-ECUADOR

2025 - 1

Tema:

El rol del chief information officer en la gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel, Manta, año 2024 (Estudio de caso).

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

CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular – Estudio de Caso bajo la autoría de la estudiante **CONFORME ZAMBRANO LADY KORINA**, legalmente matriculada en la Carrera de Gestión de la Información Gerencial, período académico 2025-1, cumpliendo el total de 240 horas (96 horas Fase de Diseño y 144 horas Fase de Resultados), cuyo tema del trabajo es **"EL ROL DEL CHIEF INFORMATION OFFICER EN LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSO HUMANOS DE CONSERVAS ISABEL, MANTA, AÑO 2024" (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, 08 de agosto de 2025

Lo certifico,



Ing. Johnny Gustavo Rodríguez Sánchez, MG.
Docente Tutor
Área: Administrativas, Contables y Comercio

AUTORÍA

Declaro, que la presente investigación titulada “El rol del chief information officer en la gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel, Manta, año 2024”, es un trabajo redactado, investigado y desarrollado en su totalidad por quien suscribe CONFORME ZAMBRANO LADY KORINA, con cedula de ciudadanía N. 131706108-1, estudiante de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”, de la facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio, de la carrera de la Gestión de la Información Gerencial.

De la misma manera cedo mis derechos y reconozco mi estudio de caso a la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí” tal y como lo describe la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador.

Manta, agosto 2025



Lady Korina Conforme Zambrano

C.I. 131706108-1

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación con el corazón lleno de amor y agradecimiento a quienes estuvieron presente en este proceso, a su apoyo, consejos y esperanza:

A Dios principalmente por nunca abandonarme y siempre mantenerme firme con mi propósito, por estar en mis oraciones y pensamientos en cada logro alcanzado en este proceso de preparación como profesional.

A mi madre Antonia Conforme y mi padrastro Carlos Mero, que, aunque fue una lucha constante sé que siempre supieron que iba a llegar lejos, por apoyarme rigurosamente hasta en mi último semestre, por ser esa razón de culminar este proceso y demostrar la increíble hija que puedo ser.

A mi tía Martha Montesdeoca que fue mi mentora, que me ha impulsado cada día dar lo mejor de mí y nunca a decaer, por guiarme y prestarme su fuente de trabajo como herramienta de estudio y demostrar mis capacidades como una profesional, por escucharme y motivarme a llegar lejos en este proceso.

A mi abuelita Olinda que me ha escuchado y me ha bendecido día y noche para seguir con mis estudios y felicitarme en cada logro alcanzado, a mi tío Ítalo que siempre estuvo de la mano aconsejándome y apoyándome, mi tía Alejandra y su esposo Boris que gracias a su apoyo incondicional en este último semestre he podido culminar con éxito mi proceso de formación.

A mis hermanos David y Jefferson, a mis primos Ernesto, Mateo, Tomás, Camila, Jade e Iris para que tomen esto como un incentivo a prepararse, a que nunca se dejen llevar por un NO, que no importa cuán difícil sea siempre se podrá lograr, todo es posible y este es un claro ejemplo, para que nunca olviden que tienen a una hermana que estará para guiarlos siempre.

A mis amigas y mi amigo Willy que de una u otra manera estuvieron presentes en mis logros y en mis procesos de preparación sobre todo en esos días que más los necesite, ayudándome y brindándome apoyo en mi culminación de tesis, y a mi actual pareja Kenny que ha sido inspiración de siempre demostrarme lo capaz que soy y motivarme a luchar, retarme y que el límite está solo en mi mente.

Conforme Zambrano Lady Korina

RECONOCIMIENTO

Aprecio y gratitud a:

Mi tutor de tesis el Ing. Johnny Rodríguez Sánchez que hasta el último minuto de oportunidad estuvo presente y más allá de ser mi tutor en la última fase de este proyecto, fue la primera persona que confió en mis capacidades para representar a la carrera en muchos aspectos, y que gracias a su amplio conocimiento me permitió encontrar la dirección exacta de mi estudio de caso.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por darme la oportunidad de formarme en esta hermosa comunidad donde pude darme a conocer a nivel de institución, de carrera y de persona.

A mis profesores, que siempre vieron más allá del potencial que podía dar y que nunca dudaron de que llegaría muy lejos, convirtiéndose en grandes amigos.

A Conservas Isabel S.A. por permitirme desarrollar mi estudio de caso brindándome la atención e información que necesitaba para culminar con este proceso.

Conforme Zambrano Lady Korina

Índice de Contenido

Tema:.....	2
CERTIFICADO	3
AUTORÍA.....	4
.....	4
DEDICATORIA.....	5
RECONOCIMIENTO.....	6
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	11
Antecedentes Investigativos.....	13
Definición Del Problema	16
Justificación Del Caso.....	18
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Marco Conceptual.....	20
Rol Del Cio	20
Cio en la Tecnología	21
Cio y la Inteligencia Artificial.....	22
Responsabilidades del CIO	22
Gestión de la Información.....	23
Gestión de la Información Estratégica	23
Gobernanza y seguridad de la Información	24
Gobernanza	24
Seguridad	24
Competencias Digitales	25

Medición de Competencias Digitales	25
Marco Metodológico.....	27
Resultados Obtenidos.....	29
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	29
PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.....	33
Análisis de Resultados	37
Conclusiones	39
Recomendaciones	40
Referencias.....	41
Anexos	45
Anexo A: Guía de observaciones	45
Anexo B: Entrevista inicial a la directora de Recursos Humanos	47
Anexo C: Entrevista dirigida al personal del Departamento de Recursos Humanos	49
Anexo D: Entrevista dirigida a la directora de Recursos Humanos.....	50
Anexo E: Entrevistas y tutoría	51
.....	51
Propuesta de Solución.....	52

Resumen

El presente estudio de caso analiza el rol del Chief Information Officer en la gestión de información estratégica del departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel, en la planta de Manta. A nivel local, no cuenta con la presencia directa de un líder en tecnología que capacite al personal en el manejo de herramientas para evaluar el rendimiento de los trabajadores de la empresa y brindar calidad en la información que se comparte para la toma de decisiones dentro del departamento.

Se puede observar cómo a nivel global siendo parte esta organización de un equipo internacional sus necesidades no son alineadas con el nivel de tecnología que podemos encontrar en otros países, por ello se investigó a profundidad las necesidades locales que está atravesando el departamento de Recursos Humanos en cuanto a la gestión de información mediante las herramientas tecnológicas que posee dicha área, como desafíos en la asistencia de soluciones tecnológicas y como el CIO podría fortalecer la digitalización y aseguramiento de datos, que impacta positivamente en la optimización de estos procesos desarrollando habilidades de comunicación en el área.

En consecuencia, se pudo obtener bajo el enfoque cualitativo a través de una entrevista y ficha de observación, necesidades, competencias y oportunidades de mejora, recomendando la incorporación de un CIO local o una figura similar que asuma las responsabilidades de este líder, que garantice el fortalecimiento y desarrollo de competencias operativas y organizacionales, estableciendo capacitaciones continuas de las herramientas claves para su actualización y seguridad de la información, optimizando los procesos, reduciendo tiempo y mejorando la eficiencia del departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel S.A.

Palabras claves: CIO, gestión de información, decisiones tecnológicas, herramientas tecnológicas

Abstract

This case study analyzes the role of the Chief Information Officer in strategic information management for the Human Resources department of Conservas Isabel, at the Manta plant. At the local level, there is no direct presence of a technology leader to train staff in the use of tools to evaluate the performance of the company's employees and provide quality information shared for decision-making within the department.

It can be observed that, at a global level, this organization, being part of an international team, has needs that are not aligned with the level of technology found in other countries. Therefore, an in-depth investigation was conducted into the local needs of the Human Resources department regarding information management through the technological tools available in this area. This study explored the challenges faced by the Human Resources department in providing technological solutions and how the CIO could strengthen data digitization and security, which positively impacts the optimization of these processes by developing communication skills in this area.

Consequently, it was possible to obtain, using a qualitative approach through an interview and observation sheet, needs, competencies and opportunities for improvement, recommending the incorporation of a local CIO or a similar figure to assume the responsibilities of this leader, who guarantees the strengthening and development of operational and organizational competencies, establishing continuous training in key tools for updating and information security, optimizing processes, reducing time and improving the efficiency of the Human Resources department of Conservas Isabel S.A.

Keywords: CIO, information management, technological decisions, technological tools

Introducción

En el presente estudio de caso titulado "El rol del Chief Information Officer en la gestión de información estratégica" se aborda cómo la presencia local de un CIO es parte fundamental en la gestión de información estratégica para el manejo de las herramientas tecnológicas en el departamento. El CIO se convierte en guía, alineando las necesidades locales con los sistemas de información integrados en el área.

En la era digital el desarrollo de competencias y habilidades que debe poseer un equipo de trabajo para la gestión de información estratégica, que le ayude a la toma de decisiones y la implementación de mejoras, tanto el manejo de plataformas digitales, como el procesamiento de la información dentro de ellas.

Al implementar una plataforma digital dentro de un departamento, la alineación de las partes interesadas y la información que se manejará, deben ser guiadas y orientadas por un encargado y experto en tecnología, que lleve al equipo a desarrollar cada una de las actividades planteadas, considerando a la gestión de la información estratégica siempre como resultado de la participación del personal autorizado y el manejo adecuado que se le dé a las herramientas digitales, ya sean plataformas de comunicación o de evaluación del personal.

Esta investigación tiene como objetivo el analizar el rol del Chief Information Officer en la gestión de información estratégica del departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel. A través de un enfoque cualitativo se conoce la presencia de un CIO global en Italia, que, al no tener presencia directa en la planta de Manta, toma un fuerte impacto en la gestión de información estratégica local.

La relevancia del estudio se centra en la necesidad de un CIO local, como una figura clave para el asesoramiento y asistencia en el uso de las herramientas tecnológicas para alinear la gestión de información y sus objetivos dentro del departamento de Recursos Humanos.

Para alcanzar los objetivos planteados en el estudio de caso, se establecen los métodos inductivo, deductivo y analítico, que partieron desde de la recopilación de información por medio de una ficha de observación y entrevistas dirigidas a los colaboradores del departamento de recursos humanos y a la directora de área, poder conocer cuál es el rol del CIO en la gestión de la información estratégica.

Por ende, como resultado detectado, se enfatizó la necesidad de contar con un CIO local o una figura similar que cumpla con las responsabilidades planteadas para liderar

estrategias tecnológicas y de gestión de información, que garantice la seguridad y calidad de los datos, innovando y alineando la tecnología con los objetivos que se plantean dentro del área.

Las técnicas que se aplicaron para la obtención de resultados, como la entrevista o ficha de observaciones garantizó la profundidad y reconocimiento de las necesidades locales que presenta el departamento de recursos humano, siendo este el responsable de la información que se difunde a través de los canales de comunicación al personal de Conservas Isabel.

La determinación del impacto de no contar con un CIO local se reflejó en la necesidad de asistencia del funcionamiento directo de las plataformas que se han implementado para el control y evaluación de las actividades. Inicialmente la plataforma SUCCESS FACTOR, permitía gestionar datos y almacenar los registros del personal que son parte de la organización y en base al tiempo y a las competencias tecnológicas fueron implementando sistemas como POWER BI el cual demanda de capacitaciones y fortalecimientos en su uso y gestión de información estratégica, el que nos lleva a la conclusión de que un CIO es un líder capaz de optimizar los procesos mediante la infraestructura tecnológica liderando a los equipos locales y guiarlos a impulsar la transformación digital, asegurando la calidad de los datos que se integran dentro de estas plataformas.

Para ello se propuso un plan de acción para la incorporación de un CIO local, mostrando una estructura que detalla las funciones y alcances de esta figura dentro del Departamento de Recursos Humanos en Conservas Isabel S.A., el cual debe contar con habilidades de liderazgo y comunicación efectiva para el fortalecimiento de las necesidades tecnológicas en el departamento, que presente soluciones de mejoras en el desarrollo de los procesos de gestión de la información.

Antecedentes Investigativos

Conservas Isabel S.A. es una institución que forma parte del grupo Bolton Food, que, con base a su actividad pesquera e industrial dentro de la ciudad de Manta, en la producción de conservas de atún que le permite conectar comercialmente con mercados internacionales, presentando retos relacionados con el manejo de los sistemas de información que integran la modernización de la tecnología, por la cual actualmente atraviesa un proceso de transformación digital y organizacional.

Es en este contexto en donde emerge la necesidad de analizar el rol del Chief Information Officer en la gestión de información estratégica como una figura clave para el asesoramiento y asistencia en el uso de las herramientas tecnológicas para alinear la gestión de información y sus objetivos, por ende, el departamento de Recursos Humanos es el claro ejemplo de transformación al integrar un nuevo sistema para la evaluación del personal y determinar estratégicamente su rendimiento.

El rol del CIO es fundamental en los procesos que se llevan dentro de una organización centrados en la tecnología de información, proponiendo mejoras en la gestión de la información de acuerdo con las necesidades locales que atraviese la institución.

Dado aquello, se efectúan investigaciones de autores que asemejan sus estudios con las variables del caso:

En un artículo presentado por Cepeda, H., & Herrera, A. (2010) de la revista colombiana de computación, titulada, “Estudio del Rol del Chief Information Officer: Muestra de su impacto en la adopción de tecnologías de información” que tiene como objetivo analizar el Rol del CIO en el contexto del sector de telecomunicaciones en Colombia referente a la importancia frente a las nuevas tecnologías, innovación y crecimiento organizacional. Esta investigación se basa en un modelo de relación donde se entrevistaron docentes expertos TICS de la Universidad de los Andes para reflejar las responsabilidades del CIO, llevando a cabo un trabajo de campo en cuatro empresas del sector de telecomunicaciones por su relevancia dentro del mercado. Dicho estudio presenta resultados tales como el Rol fundamental del CIO, que garantiza la competitividad y el acceso a las tecnologías en el sector, proponiendo un modelo que valide y complemente los trabajos de campos adicionales.

En la revista Impulso de Administración, Haro-Zea, K., & Valencia, D. (2024) en su artículo titulado “Gestión estratégica en instituciones de salud: Revisión sistemática”, nos da a conocer que su objetivo fue analizar su avance en un contexto de instituciones de salud, como un conjunto de procesos organizativos, por ende se llevó a cabo bajo un enfoque cualitativo descriptivo para la recopilación de información relacionada con el análisis de la gestión económicas, utilizando búsqueda y operadores que le permitieron identificar estudios similares. Los resultados del estudio le permitieron tener una revisión significativa en diferencias, concluyendo que el análisis en cuanto al avance en el sistema de gestión de instituciones presenta desafíos que requieren orientación sobre todo en la atención de los pacientes.

Santiago Acuario del Pino (2024) en su artículo titulado “Desafíos y oportunidades de los CIO en el marco de leyes y normativas vigentes”, publicado en la revista IT Ahora, sostiene que la Ley Orgánica para el Desarrollo, Regulación y Control de Servicios Financieros Tecnológicos le ofrecen oportunidades sustanciales al CIO y departamentos de TI en las empresas del Ecuador, nos da a conocer que su objetivo era identificar los desafíos normativos que enfrentan cada uno de los CIO y las oportunidades que se presentan en las empresas sobre la transformación digital, su metodología se basó en el análisis de los casos empresariales sobre la Ley Orgánica para el Desarrollo, Regulación y Control de los Servicios Financieros Tecnológicos, concluyendo que el CIO enfrenta retos en la seguridad de datos, en el cumplimiento de las normativas de las empresas y sobre todo en la adopción de las nuevas tecnologías.

Guevara Tucta, R. A. (2017) en su proyecto de investigación “Sistema de Gestión de Seguridad de la información basado en la Norma ISO/IEC 27001 para el Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación del Distrito 18D01 de Educación” nos señalan que su objetivo es garantizar la seguridad de los procesos organizacionales a través de un modelo estructurado de manera preventivo basado en la norma ISO/IEC 27001. Su investigación de campo, les permitió identificar y analizar amenazas informáticas como para rendir con la elaboración de un modelo de gestión adecuado que garantice trámites eficientes de la información dentro de la institución, y en base a los resultados se propone políticas de seguridad coherentes y enmarcadas dentro de los límites de cumplimiento institucional.

Erick Sánchez, Jessenia Chillán y Carmen Vásquez (2020) en su trabajo de investigación llamado “Gestión de la información para la toma de decisiones de pequeños y medianos negocios en Jipijapa, Manabí, Ecuador” nos permitió conocer su enfoque centrado

en la adquisición, uso y transmisión de la información en las pequeñas y medianas empresas, se fue implementada una encuesta que se aplicó a los administradores y a las personas encargadas de la gestión de la información sobre las barreras y la transferencia de conocimientos como característica empresarial, en el que mediante una escala de Likert y su análisis se logró identificar cuáles eran esas barreras organizacionales, tecnológicas, humanas y económicas que afectan la gestión de la información en las pequeñas y medianas empresas afectando la toma de decisiones efectiva

Pinargote Montenegro, K. G., & Vidal Fernández, P. (2021) en su estudio titulado “Management y Liderazgo en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Manta – Ecuador” nos dan a conocer la importancia de contar con líderes que gestionen adecuadamente el cambio, fortalezcan procesos y logren resultados, su objetivo es demostrar las incidencias que tienen el management y el liderazgo en la gestión de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Manta, siendo así su investigación de carácter transversal y exploratorio, mediante la aplicación de encuestas, que como resultado llegaron a determinar que las pequeñas y medianas empresas conozcan la importancia de la participación de un líder con un rendimiento personal que le ayude a las organizaciones alcanzar el éxito y cumplimiento de metas.

Definición Del Problema

Conservas Isabel Ecuatoriana S.A., con su planta local en Manta se especializa en la producción de productos derivados del atún. Actualmente, la empresa se encuentra en un proceso de transición tecnológica, buscando el aumento y complemento de su sistema operativo. Este cambio es clave para optimizar los procesos de la gestión de información estratégica en áreas como Recursos Humanos.

La empresa actualmente no cuenta con una figura de CIO local, ya que las decisiones relacionadas con la tecnología y la información estratégica están centralizadas en Italia, lo que genera desafíos de adaptación a las necesidades locales. El departamento de Recursos Humanos enfrenta diversos retos, tales como la dificultad para contratar y retener personal adecuado, señalando como departamento la necesidad de adaptar un sistema de gestión de información más completo y eficiente, que busca mejorar la fiabilidad de la información sobre los colaboradores, permitiendo una mejor evaluación del rendimiento.

El Chief Information Officer en Conservas Isabel no tiene presencia directa en la planta de Manta, lo cual toma un fuerte impacto en la gestión de información estratégica local. Aunque el CIO global está a cargo de supervisar las decisiones tecnológicas para todas las plantas del grupo, se evidencia la necesidad de una figura similar a nivel local que se encargue de alinear las necesidades tecnológicas y de información con los objetivos estratégicos de la empresa. Esta variable busca analizar cómo el rol del CIO puede influir en la mejora de los procesos de gestión de información estratégica en el área de Recursos Humanos.

La gestión de la información estratégica en Conservas Isabel se realiza de manera desordenada y mediante varios sistemas operativos a nivel de plantas, pero con un limitado apoyo de especialistas en tecnología, presentando inconsistencias en la toma de decisiones y en el desarrollo del talento, que limita la capacidad de la digitalización y calidad de los datos en el área. La plataforma Success Factor, utilizada en el área de Recursos Humanos interfiere en la evaluación de los empleados, es uno de los recursos principales para gestionar el rendimiento de los colaboradores.

Tal es el caso de figuras similares que participan como líderes en gestión de información a través de canales digitales, siendo así responsables de la difusión de información a los colaboradores de planta por medio de plataformas, facilitando y apoyando directamente con los procesos de registros y análisis de datos. El departamento de recursos

humanos asiste la presencia de figuras que parcialmente asumen ese rol como Ingenieros en sistemas y equipo de comunicación.

Se considera el manejo de herramientas tecnológicas como parte de las competencias del personal, mostrando el bajo nivel de dominio que presentan ante la gestión de información dentro de ellas, pero se muestra una fuerte necesidad en la asistencia del funcionamiento directo de las plataformas que se han implementado para el control y evaluación de las actividades, esta figura del CIO entra con la visión de mejorar la calidad de la información que se gestiona a través Excel, Power BI y Success Factor, siendo un apoyo de crecimiento profesional que garantice el uso adecuado de las plataformas para la validación de objetivos.

Por otro lado, las decisiones tecnológicas tomadas en Italia, no siempre se alinean con las realidades y necesidades operativas de la planta de Manta, por ello y ante los problemas tecnológicos del departamento la aplicación de estrategias de solución es temporal, como la capacitación del personal y la evaluación de nuevas herramientas que garanticen seguridad en la gestión de la información dentro del departamento de Recursos Humanos.

Presto a esto, se plantea en el estudio de caso la pregunta de investigación: ¿De qué manera el rol del Chief Information Officer favorece a la gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel?

Por la cual, analizamos las siguientes interrogantes que nos permitirán dar respuesta y desarrollo al estudio de caso:

1. ¿Como se define el rol del Chief Information Officer y la Gestión de la información Gerencial?
2. ¿Cuáles son las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos en la gestión de información estratégica de Conservas Isabel S.A.?
3. ¿Cómo la incorporación de un CIO local alinearía las necesidades tecnológicas de la gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel S.A.?

Justificación Del Caso

El rol del Chief Information Officer en la gestión de la información estratégica, es fundamental para el aseguramiento del buen uso de las herramientas tecnológicas en las organizaciones. En este contexto, el estudio de caso se centra en analizar el rol del CIO global que existe en la empresa de Conservas Isabel S. A, en la que su participación impacta directamente en las actividades que se llevan a cabo dentro del departamento de Recursos Humanos, como el análisis del rendimiento y alcance del personal dentro de la planta local en la ciudad de Manta, integrando los recursos tecnológicos que aporta dicho departamento. Esto recalcando que su función como líder en estrategias tecnológicas se adapten a las necesidades locales, facilitando el manejo y uso de las herramientas incluidas en el área de manera que contribuyan a la optimización de procesos.

La gestión de información estratégica es un proceso que gracias a la presencia de personal cualificado en el uso correcto de la tecnología de la información y sus responsabilidades logra el alcance de los objetivos de la empresa. El CIO y su dominio en la arquitectura de información, busca la implementación de estrategias informacionales desafiando los cambios de las nuevas tecnologías actualizando sus conocimientos y adaptándose a los avances que hacen eficiente el trabajo y optimizan las actividades laborales. Su liderazgo en la gestión de la información estratégica implica constancia en la verificación de calidad de datos y acceso tecnológico a las plataformas impulsando mejoras en la productividad, de esta manera Conservas Isabel no solo fortalece su sistema operativo digital, sino más bien impulsa el fortalecimiento de habilidades y competencias en retos como la solución de problemas en base a los procesos de la información que se manejan dentro del área.

La pertinencia de este estudio de caso se da por la necesidad de contar con un líder responsable en el control y manejo de las herramientas digitales que se dan dentro de Conservas Isabel S.A, siendo fundamental para la gestión de información estratégica, enfatizando las necesidades locales que presenta la empresa, directamente dentro del departamento de Recursos Humanos. La ausencia directa de un CIO en la planta local de Manta, dificulta la organización, almacenamiento y actualización de los datos a través de las herramientas de gestión de información.

La importancia reside de la manera en cómo las nuevas tecnologías, los sistemas de información y las estrategias empresariales, permiten que los procesos de datos e interacción de información sean eficientes, siendo así, la factibilidad en la comprensión de información y comunicación para determinar una sola decisión integrando la tecnología, la participación de nuevas figuras de líderes en TI y herramientas funcionales para el logro de metas. Por otro lado, el uso efectivo de estas herramientas y plataformas de comunicación genere positivamente un alcance en la integración de datos para la toma de decisiones dentro del departamento, logrando un entorno eficiente y capacitado para el equilibrio de estas dos variables.

La relevancia expuesta en esta investigación reconoce el desempeño del CIO como un líder en la tecnología, innovación y funcionamiento de los recursos de gestión de información que se presentan. Teniendo así un impacto positivo en la sociedad alineando las necesidades locales, fortaleciendo el manejo de las plataformas digitales y la fundamentación de personal capacitado en las diferentes áreas de la empresa. Viendo como una ventaja el mejoramiento local de Conservas Isabel abriendo paso a la innovación y contando con una participación activa en las redes digitales de las plataformas de evaluación de personal y medios de comunicación de la organización.

Objetivo General

Analizar el rol del Chief Information Officer en la gestión de la información estratégica en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel, en la planta de Manta.

Objetivos Específicos

- Fundamentar las bases teóricas del CIO y la gestión de la información estratégica.
- Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de información estratégica.
- Plantear la incorporación de un CIO local que alinee las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos en la ciudad de Manta.

Marco Conceptual

Sobre el contexto del estudio de caso, centrado en la integración de un CIO local que beneficie la gestión de información en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel, se debe destacar la relación del Rol del Chief Information Officer en la gestión de información estratégica, conociendo los conceptos claves que nos permitirá analizar nuestras dos variables.

Rol Del Cio

El CIO es el líder en la infraestructura tecnológica que abarca la gestión de información digital, analizar datos digitales y ayudar a buscar soluciones que permitan el mejoramiento y cumplimiento de las planificaciones propuestas por las empresas. Es por eso que Helena Cepeda y Andrea Herrera (2010) nos indican de como el rol del CIO hoy en día es cambiante y que evidentemente seguirá evolucionando, demostrando que debe adaptarse a los constantes cambios que se presenten.

La revista CIO Magazine describe de la siguiente manera dicha evolución:

“La era de las autopistas de la información y el comercio electrónico (e-commerce) han cambiado la percepción de la importancia de TI. Algunos ejecutivos lo ven como oportunidades de negocio, otros como amenazas al mismo; sin embargo, es responsabilidad de TI definir los sistemas necesarios para soportar las estrategias del negocio y la forma en

que los recursos de TI pueden transformarlos. Los CIO's deben ser estrategas. No ha habido un momento más excitante para ser un CIO. Difícilmente alguien en la industria puede dudar que hayamos entrado en la era de la información y que TI la está liderando. Y una vez que las personas de negocio entiendan que la tecnología debe ser escalable, diversificable y robusta, entenderán que necesitan ayuda profesional. Esta es, tal vez, la mejor oportunidad que se ha presentado para que el CIO demuestre que es un estratega del negocio.” (Smith, 2006)

En la actualidad, la era digital da paso a líderes capaces de sostener una organización en cuanto a la infraestructura tecnológica. Como se menciona, las competencias tecnológicas que se presentan en las organizaciones, exigen implementación de mejoras para dar soporte a las necesidades a nivel local, siendo el caso, de que no todas las organizaciones cuentan con los recursos necesarios para el análisis y evaluación de herramientas tecnológicas mejorando la optimización de los procesos de gestión de información.

Cio en la Tecnología

Los ejecutivos en tecnología de información, son los responsables de reforzar las habilidades del uso y la integración de datos con la contribución de las herramientas tecnológicas dentro de una organización. Las capacidades de un CIO, son punto clave para el desarrollo de actividades logrando que los sistemas de información sean más factibles a la hora de integrar estrategias de análisis y alcance de resultados. El CIO es el encargado de aprovechar la disrupción digital de manera estratégica a través de la adopción y adaptación de dicho marco (Anoruo 2019).

Sergi Monroy (2022), indica, que es su capacidad la cual permite una innovación en las decisiones, siendo su papel influyente directamente con los logros obtenidos.

El crecimiento interno de las organizaciones le ha dado paso al CIO como un ejecutivo tecnológico, con un papel fundamental en la toma de decisiones de información digital, este con el fin de solventar los conocimientos y fortalecer las habilidades técnicas de los colaboradores. Es así, como las necesidades que se presentan en las diferentes áreas de la empresa, son a tiempo récord solucionadas, implementando estrategias relativas a la tecnología destacando la efectividad de sus resultados.

El CIO, forma parte de un quipo elemental entre los ejecutivos de una empresa, siendo el responsable preparado para dar realismo a la innovación mediante los sistemas de información que navegan dentro de la organización. Es quien lidera y enfrenta retos

relacionados con la tecnología, haciendo frente a los proyectos y cambios que constantemente se van modificando en las áreas.

Cio y la Inteligencia Artificial

Es claro que la era digital cada vez más va evolucionando, en estos casos el nuevo protagonista es la IA, siendo integrada corporativamente en las organizaciones, pero no como una alianza que determine estrategias de elevadas expectativas y cargos de necesidad profundos. Esto quiere decir que el CIO se mantiene como una figura esencial para el dominio de gestión de información en herramientas digitales, con el uso de base de datos gruesos y herramientas alineadas a necesidades locales. De hecho, se expresaba que “El CIO tiene que hacer frente a una expectativa muy elevada que viene desde el negocio” (Bellé A. 2025). La inteligencia artificial nos proporciona respuestas como alternativas de soluciones inmediatas, pero no con el conocimiento exacto de las problemáticas presentadas en las organizaciones.

Responsabilidades del CIO

A lo largo de los años los profesionales con bases a las experiencias forjan su carácter como líder, podemos considerar que las habilidades que posee un CIO como líder en la racha digital, es esa capacidad que le permite ser competente y que se construya en el marco de responsabilidades, por ende, es importante considerar un perfil adecuado del CIO. Es posible considerar que Anderson (2006) manifestó que existen “siete categorías generales que definen las responsabilidades principales del CIO, como complemento a los modelos de negocio que debe adoptar el rol del CIO, particulares a cada industria”:

R1 - Miembro del Equipo de Líderes Ejecutivos

R2 - Dirección Estratégica de TI

R3 - Liderazgo de TI

R4 - Gestión Organizacional de TI

R5 - Sociedad de Negocios

R6 - Consultor/Asesor de TI

R7 - Procesos de Mejoramiento de Negocio

El CIO más allá de encargarse de la parte técnica de la empresa, es el responsable de los proyectos digitales de la organización, en este caso un líder no solo necesita saber guiar, necesita dominar y demostrar el cómo el uso de una herramienta garantiza la optimización de procesos, las regulaciones de normativas, las alineaciones de problemas locales y el entorno que le rodea, son aspectos fundamentales que un líder en tecnología debe manejar y saber guiar a la empresa con excelencia en un mundo digital competitivo.

Gestión de la Información

Es el procesamiento de datos mediante un sistema de gestión de información que permite de manera eficaz alcanzar los objetivos de una organización, dando paso a la adquisición, evaluación y difusión de información, de manera interna y externa.

La gestión de la información es la manera en cómo un equipo de trabajo adquiere datos relevantes y los almacena dentro de un sistema, que a medida de su transmisión se identifican puntos claves y relevantes que permiten garantizar al cliente o usuario información de calidad, segura y objetiva. (Loudon 1996)

Dentro de la tecnología de la información, los procesos son automatizados y enriquecedores, encargados de: seleccionar, procesar y compartir información en toda la organización. Por ende, cumple con varias funciones que abarca del:

- Determinar cuáles son las necesidades de información y proporcionar alternativas de funcionamiento o actividades correspondientes
- Mejora los canales de comunicación y difusión de información, incluyendo los permisos de accesibilidad a los sistemas de información
- Mejora los procesos de preparación de datos y transformación de información
- Eficiencia en la implementación de recursos para su desarrollo

Gestión de la Información Estratégica

La gestión de información es un proceso que permite la toma de decisiones en una organización para determinar mejoras que impulsen el desarrollo de habilidades y fortaleciendo el uso de los sistemas de información integrando áreas tales como, Recursos humanos, datos, equipo de computación, software y los medios de comunicación por los cuales se comparte la información dentro de una organización.

En las organizaciones estos sistemas de información son necesaria que se cumpla con los tiempos establecidos, esto cuando hablamos de compartir información con las distintas

áreas, el manejo de la información, el proceso que se les da a los datos y la identificación de los puntos clave para trabajar, son los que llevan a la obtención de la información estratégica que se necesita para el éxito de la organización. Laudon (1996) menciona en su libro: “Desde el punto de vista de negocios, un SI es una solución de organización y administración basada en la tecnología de información a un reto que surge del medio ambiente”. Entonces las estrategias están de la mano con los valores, con la responsabilidad y con la disposición de alcanzar metas y sobresalir pese a los cambios que ahora en la actualidad enfrentan las organizaciones y la integración de mentes frescas sobre las nuevas tecnologías.

Gobernanza y seguridad de la Información

Gobernanza

En la actualidad la Gobernanza corporativa es una exigencia mas a la eficiencia de los resultados de las empresas, se ve el tema de las PYMES, que atraviesan por dificultades sobre el tema de rentabilidad a largo plazo, si nos fijamos el CIO tiene el perfil esencial del manejo adecuado de datos asegurándole a la empresa estabilidad y fiabilidad. (Cúneo F. 2025)

Se menciona que “El origen de la gobernanza por su parte, radica en la gobernabilidad de las naciones y la toma de decisiones que deben estar orientadas al logro de objetivos y al beneficio de la sociedad en general (Arellano, 2014)”.

Seguridad

Como el crecimiento de la tecnología aumenta cada vez más, es mucho más fácil aún poder acceder a la información, pero este a su vez trae consecuencias y afectaciones directa e indirectamente con las organizaciones y sus personas y es por esto que las organizaciones prefieren la implementación de normas y protocolos de protección basados en metodologías de seguridad que garanticen la salvaguarda de datos, su correcto uso y la trasmisión de información entre entidades y personas.

Joan Miranda (2021) indica en su investigación que para poder mitigar este tipo de inconsistencias que naturalmente suelen surgir se crean ciertos modelos que se basan en reglas y políticas de seguridad, adaptables a la cultura y objetivos que destaca la organización, con el fin de llevar un correcto manejo de la información.

Competencias Digitales

Juan Márquez (2022) menciona en un monográfico de España digital, que las competencias digitales son las habilidades que implica el uso seguro y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje en el trabajo y la participación en la sociedad, también indica que el dominio de estas competencias son el resultado de la implementación y desarrollo de las siguientes habilidades.

- Alfabetización de la información es parte de las habilidades que permiten en las personas desarrollar destrezas de como buscar, seleccionar y evaluar fuentes de información de los diferentes sitios web.
- Las habilidades más técnicas y directas con la infraestructura tecnológica del cómo usar un ordenador, un móvil o una tableta.
- Actitudes que se alcanzan a lograr a través del manejo de tecnologías digitales de forma responsable.

Cabe recalcar que las competencias digitales siempre deben estar acorde con las necesidades locales según su desarrollo tecnológico, esto va de la mano con la identificación de problemas y la implementación de responsables capacitados para darle solución integrando estrategias de mejora enfocadas en las TI, que garanticen a las organizaciones a que los resultados de los procesos de gestión de información sean mas eficientes y se manejen de manera más precisa, optimizando tiempo y actividades que demanden de mas personas y las herramientas por implementar.

Medición de Competencias Digitales

Las competencias digitales básicamente se ven centradas en áreas específicas dentro de una organización sobre todo aquellas que deben compartir y difundir información, ellas deben cumplir con la gestión de información que es darle un seguimiento a través de sistemas digitales y herramientas que constituyen ser parte del sistema de gestión de información, garantizando calidad en la información que es parte de toda la empresa.

Cuando se menciona la ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL DE DATOS, se reconoce la necesidad de saber, sobre las fuentes de información dentro de las organizaciones siendo estos repositorios de las áreas interesadas en la que es visible el poder desarrollar una búsqueda, de cómo buscar y que buscar, siendo así puntos clave para la gestión de información y contenidos digitales.

Al mencionar seguridad y comunicación dentro de una organización enfocada en la información digital, nos referimos a la manera que difundimos y distribuimos datos por medio de plataformas relacionadas con otras áreas empresariales con el objetivo de fortalecer el conocimiento de quienes lo conforman y llevar un mensaje a la sociedad, las fuentes de donde son sacadas la información, las normas y mecanismos que se aplica, las herramientas apropiadas que utilizan y el contenido que se integra.

Por ellos el JRC y el servicio de ciencia y conocimiento de la Comisión Europea, revelan cinco áreas de competencias digitales, tales como:

- Información y alfabetización de datos
- Comunicación y colaboración
- Creación de contenidos digitales
- Seguridad
- Resolución de problemas.

Marco Metodológico

La presente investigación posee un enfoque cualitativo, que a partir de la entrevista aplicada se logró conocer con profundidad la gestión de la información en el departamento de Recursos Humanos y el rol del CIO dentro de la organización.

Este enfoque cualitativo permitió identificar los puntos clave del departamento para reconocer las debilidades al momento de tomar una decisión. Conservas Isabel S.A, dentro de su planta local, permitió mediante el departamento de RRHH, realizar una entrevista y presentar una ficha de observaciones con el objetivo de identificar el Rol del CIO y su impacto en la transformación digital y el rendimiento empresarial del personal.

El estudio de caso dispone de un enfoque desarrollado mediante la exploración del entorno que va más allá de los conocimientos básicos del rol del CIO, debido a que la investigación directa con responsables y profesionales del área es pieza fundamental para la recolección de información y permitió tener una visión más clara de los problemas que pueden surgir por la falta del CIO local en la planta de la ciudad de Manta de Conservas Isabel S.A.

Este enfoque dio acceso a conocer con profundidad las necesidades locales que enfrenta el departamento de Recursos Humanos, justamente en el desarrollo de actividades a través de las plataformas digitales dentro del área. En conjunto con el la participación del personal en la entrevista compartida, se reconocía la necesidad de un líder en tecnología, para abarcar la gestión de la información estratégica, el almacenamiento de datos, la búsqueda de información y la difusión la información por los medios digitales.

La necesidad identificada al inicio, en el personal del departamento de Recursos Humanos incitó a desarrollar una entrevista más profunda y comprender que a nivel global muchas de las decisiones tecnológicas no logran alcanzar las necesidades locales. Explorando los enfoques operativos de los diferentes cargos dentro del departamento.

Para la obtención de resultados se explica brevemente sobre los métodos inductivos deductivo y analítico que fueron presentes dentro de esta metodología para la obtención de resultados:

Sé aplicó el método inductivo para el reconocimiento de datos puntuales referentes a las necesidades tecnológicas reflejadas en la gestión de información estratégica.

Mediante este método deductivo se logró reafirmar los puntos relevantes de las necesidades en cuanto al fortalecimiento del conocimiento del rol del CIO y de la gestión de información, reafirmando debilidades en la toma de decisiones y adopción en las nuevas soluciones tecnológicas del departamento.

Aplicando el método analítico para el reconocimiento del fenómeno y de las partes interesadas de este departamento en la que se comprende de manera más clara que la integración de un CIO mejoraría la efectividad de los procesos para que la información sea difundida por los canales de comunicación que se maneja en el área.

Las técnicas utilizadas en la investigación nos permitieron recolectar datos relevantes reconociendo la infraestructura tecnológica y el manejo de la información en el departamento de Recursos Humanos. La ficha de observación y las entrevistas que fueron generadas, lograron cumplir con los objetivos del caso, analizando el rol del CIO y el impacto en la gestión de la información estratégica si su presencia fuera directa en la planta de Manta, de Conservas Isabel. S.A.

De manera cualitativa, la entrevista aplicada al inicio y al final de la investigación, permitió acentuar una vez más la necesidad principal a nivel local, dando paso a su vez a evaluar de manera visual el nivel de conocimiento del uso de las herramientas tecnológicas, la presencia de un CIO para la gestión de información estratégica.

Resultados Obtenidos

DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PREGUNTA	ENTREVISTADO 1	OBJETIVO RELACIONADO	CITA DE AUTOR	ANÁLISIS PERSONAL
¿Cuáles son las responsabilidades del Chief Information Officer global para la gestión de información en Conservas Isabel?	El CIO global de Conservas Isabel es responsable de liderar la estrategia tecnológica y la gestión de la información a nivel internacional, garantizando la seguridad y calidad de los datos.	Objetivo específico 1: Fundamentar las bases teóricas del CIO y la gestión de la información estratégica.	Michael P. (2019) “Es una figura esencial en cualquier organización que busca mantenerse a la vanguardia de la innovación y la tecnología”	Las responsabilidades que toma este líder en tecnología es guiar y orientar al buen uso de las herramientas tecnológicas dentro de una organización y en tal caso garantizando la seguridad de la información almacenada y calidad de la misma a la hora de ser difundida a través de los canales de comunicación dentro de la empresa.
¿Existe alguna figura en la planta de Manta que asuma funciones similares a las del CIO en la gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos?	En la planta de Manta, no existe una figura formal equivalente al CIO en el área de Recursos Humanos. Sin embargo, la persona encargada del área de comunicación asume parcialmente funciones similares	Objetivo específico 1: Fundamentar las bases teóricas del CIO y la gestión de la información estratégica.	Michael P. (2019) menciona que entre las habilidades interpersonales del Chief Technology Officer “Este perfil debe tener habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de problemas”	La directora de área como encargada en el reconocimiento de funciones y responsabilidades de los encargados de áreas reconoce que no existe una figura tal como la de un CIO a nivel local en la planta de Manta la cual dificulta el dominio de herramientas y eficiencia en los resultados de la gestión de la información.
¿La gestión de información actual logra el cumplimiento de los objetivos en el departamento de RR. HH?	Actualmente, la gestión de información en el departamento de Recursos Humanos cumple parcialmente con	Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos	Woodman (1998, p. 54), considera que “la gestión de información abarca todos los aspectos en relación a	La gestión de información estratégica es el resultado del proceso debido con el que se ha manejado la información y que no en su totalidad a nivel local esta cumpliendo con los

los objetivos establecidos.

Humanos para la gestión de información estratégica.

obtener información correctamente, con personas especializadas y mediante sistemas efectivos”.

objetivos planteados limitando la toma de decisiones efectiva dentro del departamento.

¿Cómo se gestionan las decisiones tecnológicas en el departamento?	En el departamento de Recursos Humanos, las decisiones tecnológicas se gestionan de manera descentralizada y operativa, con apoyo limitado de especialistas en tecnología.	Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de información estratégica.	Valdez A. (2015) menciona que “No se trata de adquirir los equipos como tal, ni solo usarlos por usarlos, se trata de considerar esos recursos como herramientas que permitan tomar decisiones y aplicar estrategias que mejoren la organización”	A nivel local no existe una organización en la toma de decisiones, porque se considera que las herramientas de tomas de decisiones deben ser tratadas con especialistas en el área, el cual como las necesidades a nivel local no son las misma a nivel de toda la empresa como es Italia, esta enfrenta tal desafío por no contar con la presencia directa del CIO.
¿Considera que las decisiones tecnológicas de Italia se alinean adecuadamente con las necesidades locales de Manta?	No. Las decisiones tecnológicas tomadas desde Italia no siempre se alinean con las realidades y necesidades operativas de la planta de Manta.	Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de información estratégica.	Lukas J (2023) menciona que “en la actualidad la alineación de las tecnologías se a convertido en una necesidad para las organizaciones que buscan mantenerse competitivas en los mercados de constante evolución”	Se menciona q las necesidades tecnológicas no siempre son alineadas, los recursos para la resolución de problemas no siempre son los mismo, es por eso que contar con un CIO que ayude en el desarrollo de actividades estratégicas beneficiaría el manejo adecuado de las necesidades presentadas a nivel local.

<p>¿Qué medidas de solución aplica cuando se presentan desafíos tecnológicos para la gestión de información en el departamento?</p>	<p>Ante problemas tecnológicos en el departamento de Recursos Humanos, se coordinan acciones con IT corporativo, se capacita al personal, se aplican soluciones temporales, se evalúan nuevas herramientas y se garantiza la seguridad y continuidad de la información.</p>	<p>Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de información estratégica.</p>	<p>Betz Frederick (2011), la innovación tecnológica desempeña un papel fundamental en las empresas ayudando a los gerentes a alcanzar sus objetivos</p>	<p>Las medidas de solución son integradas por personal cualificado que va acorde con los permisos que otorga el departamento, en este caso las soluciones son solo temporales, pero no existe una planificación que sostenga esas estrategias con los problemas que se presentan y más a un que contar con una figura especializada en problemas digitales de información garantiza cumplir con metas y plasmar mejoras continuas que se puede actualizar en el transcurso de lo que va del año.</p>
<p>¿Cuáles serían las competencias necesarias que debería adoptar el CIO local para lograr una gestión de información estratégica?</p>	<p>El CIO local debe contar con competencias como: visión estratégica, capacidad para gestionar y analizar datos, conocimiento tecnológico, enfoque en ciberseguridad, habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y adaptabilidad al cambio.</p>	<p>Objetivo específico 3: Plantear la integración de un CIO local que beneficie la Gestión de la Información estratégica.</p>	<p>Richard Ricks (2024) asegura que el papel del CIO es esencial ya que debe “supervisar a las personas, los procesos y las tecnologías dentro de la organización para garantizar resultados objetivos dentro de la empresa”</p>	<p>En el mundo de la tecnología el CIO debe estar siempre un paso mas adelante que los sistemas de información, incentivando a la preparación constante que debe tener por las nuevas actualizaciones tecnológicas, brindando un aporte de calidad en sus conocimientos al ser impartidos por el personal de la empresa, debe supervisar los avances del manejo de las herramientas, tener una visión de hacia donde quiere llevar a la empresa y estar predispuesto a la adaptación de cambios implementando propuestas innovadoras a la organización.</p>

¿Cree que la integración de un CIO local impactaría de manera positiva en la gestión de información estratégica dentro del departamento?	Sí. La incorporación de un CIO local fortalecería la gestión estratégica de la información, permitiendo una mejor alineación de las tecnologías con las necesidades específicas de la planta	Objetivo específico 3: Plantear la integración de un CIO local que beneficie la Gestión de la Información estratégica.	Domínguez María (2024) menciona que “El cio ha ido evolucionando no solo siendo parte técnica y ahora ya es prte de las estrategias y de desarrollo de una organización”	La integración de un CIO en una organización favorece en el funcionamiento estratégico del manejo de las herramientas tecnológicas innovando los procesos de gestión de información en la área que sea necesaria, sus asistencia fortalecerá el desarrollo de habilidades competitiva en los trabajadores de la empresa a nivel local.
--	--	--	--	--

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PREGUNTA	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	OBJETIVO RELACIONADO	CITA DE AUTOR	ANÁLISIS PERSONAL
¿Conoce un rol activo que lidere la gestión de información en base a las herramientas tecnológicas que se maneja dentro del departamento?	Conozco responsables de tecnología como recursos humanos, ingenieros de sistemas y encargados del departamento de capacitación	Si conozco, la encargada de las nóminas de los trabajadores y los pagos que se reflejan en la plataforma	Objetivo específico 1: Fundamentar las bases teóricas del CIO y la gestión de la información estratégica.	Domínguez María (2024) menciona también que el CIO “cada vez más existen nuevas iniciativas de liderazgos dentro de las organizaciones lo que lleva a un incremento de la relación con otros departamentos, entre ellos recursos humanos, operaciones y finanzas.	El personal reconoce figuras similares que asumen el papel de un CIO, pero las limitaciones en actualización de conocimientos sobre el uso de las herramientas que aborda el departamento siguen siendo una debilidad.
¿De qué manera la presencia de esta figura fortalece la gestión de la información estratégica dentro del departamento?	Nos da apoyo al crecimiento profesional y también nos garantiza el buen manejo de la plataforma que utilizamos que es una forma de validar los objetivos durante todo el año.	Es la que se encarga de los registros en la nube de la plataforma de SUCCER FACTOR E INTERMIX y tiene mas poder en las aplicaciones	Objetivo específico 1: Fundamentar las bases teóricas del CIO y la gestión de la información estratégica.	Carreiro J. (2023) define que “el líder tecnológico se direcciona a la técnica del proyecto y despeja caminos de cualquier dificultad de programación, buscando soluciones y optimizando las operaciones”	La asistencia de las figuras similares, sí ayuda parcialmente a la sostenibilidad de las necesidades presentes, pero rol del CIO tomo un impacto aun mayor sobre cualquier otra figura similar que aporte conocimiento del uno de herramientas en el departamento.
¿Cómo describiría a la gestión de información a través de las herramientas	Son de buen alcance, pero por el momento solo los encargados de áreas tienen acceso de la información que se	Nos facilita el poder actualizar datos de personal o el registro de actividad por medio de filtrado de código que agiliza el análisis de la información	Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de	Ortega C. (2023), indica que “la gestión de datos es una tarea difícil que requiere de un seguimiento cauteloso con expertos reduciendo riesgos y mejorando la	La gestión de la información es buena porque ayuda a reconocer los errores y los puntos claves con los que deben trabajar dentro del área, sobre todo en la acción de comunicación de

<p>tas digitales en el departamento de RR. HH.?</p>	<p>comparten ya sean vías web o plataformas como, jefaturas, recursos humanos, financiamiento, contabilidad y exportación sobre todo oficinas</p>	<p>información estratégica.</p>	<p>usabilidad y calidad de datos “</p>	<p>información al personal de la empresa.</p>
---	---	---------------------------------	--	---

<p>¿Considera que existen suficientes medidas de seguridad para la gestión de la información que se maneja a través de las herramientas tecnológicas en el departamento?</p>	<p>Sí, por ejemplo, el departamento de sistema es muy cuidadoso con la información y constantemente se envía feedback de los correos que si se puede revisar para que no dañe la plataforma</p>	<p>Sí, existe seguridad tanto para la actualización de datos como en el momento de compartir información entre los colaboradores de una misma area</p>	<p>Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de información estratégica.</p>	<p>Coronel I. & Quirumbay D. (2022) menciona que “Existen diferentes métodos para evaluar la seguridad de la información digital. Un tipo de método de escaneo alimenta datos aleatorios a la aplicación y monitorea su comportamiento.”</p>	<p>Las medidas de seguridad al presentarse dentro del departamento en la comunicación de información garantiza la calidad y efectividad con la que se emite el mensaje, y dentro de los procesos de gestión de información la seguridad es aun mayor, siendo el acceso permitido a las plataformas de evaluación de rendimiento de personal, únicamente por personal autorizado.</p>
--	---	--	---	--	--

<p>¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones y asesoramientos en el manejo de herramientas digitales para la gestión de información?</p>	<p>2 veces semestre dependiendo la integración de sistemas y de quienes sí y quienes no la deben manejar</p>	<p>Una sola vez, pero le permitió conocer su importancia en la aplicación de un sistema para la automatización de procesos de información y la garantía de seguridad de esos datos</p>	<p>Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de información estratégica.</p>	<p>Cordero & Vargas (2022) habla de las ofertas de capacitaciones en las Tics y señala que “promover la descentralización e capacitaciones y expansión en programas de formación, garantiza el acceso equitativo a oportunidades de capacitaciones sobre las herramientas digitales”</p>	<p>Las capacitaciones son 2 veces por semestre el cual si su constancia aumentara brindaría mucha mas efectividad en la aportación de habilidades del personal hacia el área de recursos humanos, la actualización de las herramientas obliga a que las capacitaciones como herramientas de fortalecimiento de conocimiento y</p>
--	--	--	---	--	---

habilidades sea más constante.

<p>¿Cómo considera su dominio en la tecnología para la gestión de información estratégica en el departamento de RR. HH.?</p>	<p>Estoy de la mano en el uso de las tecnologías aplicadas dentro del departamento</p>	<p>Aún debo fortalecer ya que recién ingresa a ser parte del equipo dentro del departamento de recursos humanos</p>	<p>Objetivo específico 2: Identificar las necesidades tecnológicas del departamento de Recursos Humanos para la gestión de información estratégica.</p>	<p>Calderón M, Cueto B, Guerrero U & Moreno V. (2024) “el dominio de las TIC se refiere a esas habilidades y competencias que se deben utilizar en ámbitos de alfabetización digital para comprenderla y utilizarla de manera ética y efectiva”</p>	<p>En los superficial el personal esta de la mano con el manejo dela herramientas, por el motivo de que las capacitaciones son superficiales pero no indican a profundidad el manejo como tal de la herramienta es por eso que ellos están enfocado en el desarrollo de su actividad como departamento.</p>
<p>¿Cree usted que la participación de un CIO local ayudaría en la gestión de información estratégica?</p>	<p>Nos ayudaría en el avance de los resultados más efectivos. relacionar los en base a las necesidades locales, la cual aún se cuenta con una pequeña ineficiencia en el conocimiento profundo de los sistemas digitales</p>	<p>Nos ayudaría con el manejo de las herramientas, tanto para el personal autorizado como para los pasantes</p>	<p>Objetivo específico 3: Plantear la integración de un CIO local que beneficie la Gestión de la Información estratégica.</p>	<p>Zapata k, Medina J & Gonzáles Y. (2015) “los roles de los encargados en la implementación de TI incluyen el desarrollo y entendimiento de la capacidades y limitaciones, establecer metas razonables de sistemas, eficiente y de comunicación estratégica a todos los miembros del equipo”</p>	<p>El líder en tecnología de información establece medidas de adaptabilidad a las tecnologías que se hayan implementado en el departamento, pero su presencia directa a nivel local, permitiría el alcance eficiente de objetivos de personal y del área, fortaleciendo sus conocimientos y habilidades en el manejo de herramientas de evaluación de personal.</p>
<p>¿Cuál cree que sería el impacto del CIO local en el departamento de RR. HH.?</p>	<p>Crecimiento tecnológico, avances tecnológicos profesionalmente, que a su vez reduciría el tiempo y reducción de los trabajos</p>	<p>Su impacto seria de manera positiva y podrían tener más capacitaciones para fortalecer el uso de los sistemas que se manejan dentro del area</p>	<p>Objetivo específico 3: Plantear la integración de un CIO local que beneficie la Gestión de la Información estratégica.</p>	<p>Pérez D. (2025) señala que el CIO “No se trata de ser infalible, sino de tomar decisiones informadas, minimizar riesgos y, dar respuesta a las necesidades y problemáticas que se presentan dentro de las organizaciones en base</p>	<p>La integración de un CIO no solo beneficia al departamento en la gestión de información de manera digital, si no que también cumple con un rol de ser mentor para el crecimiento profesional de los colaboradores y</p>

que demanda
más tiempo,

a las herramientas
digitales .”

permitiendo así
optimizar tiempo y
trabajo y generando
soluciones inmediatas
ante los problemas
que se pueden llegar a
presentar en el
departamento.

Análisis de Resultados

Con base al instrumento aplicado al personal del departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel, logrando el alcance de objetivos planteados en el estudio de caso. Los resultados obtenidos a través de la entrevista aplicada, permitió analizar el rol del CIO situado en Italia, siendo el encargado de liderar la gestión de información y las estrategias tecnológicas de toda la organización, pero no existe un rol activo responsable de la asistencia local que se encargue de resolver los problemas que se presentan en cuanto a la gestión de información, innovación y tecnología.

En la planta de Manta no existe una figura formal al CIO que impacte directamente con el departamento de Recursos Humanos. Tal como lo mencionó la directora de área, que los encargados de comunicación y directores de capacitación, asumen parcialmente roles similares al CIO pero que no se especializan en liderar la gestión de información y la implementación de estrategias digitales.

La Gestión de la Información actualmente cumple parcialmente con los objetivos que se plantean dentro del departamento de Recursos Humanos, debido a la clasificación de personal autorizado en el acceso de las plataformas, viéndose la necesidad de fortalecer la digitalización a nivel de departamento para el impacto positivo en la toma de decisiones y el desarrollo del talento.

Las decisiones tecnológicas a nivel de departamento se gestionan de manera dispersa, sin apoyo de especialistas en tecnologías y mucho menos planificaciones que les ayude con la organización y desarrollo de estrategias, razón por la que la aplicación de soluciones no es continua y las necesidades aún permanecen presentes.

En términos básicos la seguridad en las herramientas es esenciales y le permite asegurar al personal información de calidad, pero se teme que el exceso de integración de herramientas digitales otorgue riesgos mayores a la información que se almacena.

Los entrevistados reconocen la necesidad de recibir asesoramiento sobre la importancia de prevenir los ataques de ciberseguridad, con el fin de compartir correos con información segura y de calidad.

Las decisiones tecnológicas de Italia no suelen ser las misma que se presentan de manera local en Conservas Isabel en la Ciudad de Manta. Ante estos problemas tecnológicos el departamento de Recursos Humanos coordina con el personal que asume responsabilidades

similares a las de un CIO y se aplican soluciones temporales, evaluando las herramientas tecnológicas y capacitando al personal al menos unas dos veces de manera semestral.

Las competencias tecnológicas y la gestión de información a nivel local que se pudo identificar, permiten analizar las capacidades con las que un CIO debe contar para gestionar los datos, con una visión estratégica que mejore la comunicación efectiva mediante los canales digitales y la adaptabilidad a los cambios locales. El personal del departamento asegura que el no contar con un CIO limita sus capacidades y crecimiento profesional.

Conclusiones

De acuerdo con el estudio de caso en base al Rol del CIO en la gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel, se concluyó de la siguiente manera:

El CIO como líder en las herramientas digitales dentro de una empresa , impacta directamente en los departamentos de gestión de información ayudando a la solución de problemas que mejoran la gestión de la información estratégica, brindando asesoramiento al manejo y seguridad de los datos que se almacenan y comportante.

Se identificaron necesidades tecnológicas para la gestión de información dentro del departamento, como el déficit en la alineación del manejo de las plataformas y la información que se gestiona de manera digital, descontrol en el almacenamiento de los datos, calidad de información difundida por medio de los canales digitales de comunicación, decisiones tecnológicas desorganizadas, falta de planificación de estrategias de solución y limitado apoyo tecnológico para la contratación, retención y evaluación eficiente del personal de la empresa. La necesidad de contar con un líder a nivel local que ayude al fortalecimiento de habilidades tecnológicas tomaría un fuerte impacto para el desarrollo de actividades en el departamento de Recursos Humanos.

Sé detectó que la implementación de una figura como líder en tecnología ayudaría con la alineación de necesidades locales y aseguramiento en la calidad de la información que se comparte a través de los medios de comunicación digitales y plataformas del departamento. El CIO y su asistencia en el manejo de las herramientas tecnológicas fortalecería el uso de sistemas de gestión de información estratégica, impulsando la transformación digital y optimizando los procesos dentro del departamento de Recursos Humanos.

Recomendaciones

Con base a las conclusiones del estudio de caso, se presentan las correspondientes recomendaciones.

Implementar un mecanismo de evaluación a nivel de departamento que cuente con la asistencia de una figura de un CIO o líder en tecnología, reconociendo las necesidades locales e integrar estrategias de gestión de información a través de estas herramientas mejorando los procesos a nivel de área y determinando mecanismos de solución para la toma de decisión.

Desarrollar un plan de estrategias de solución en el uso de las herramientas tecnológicas y plataformas digitales existentes en el departamento, con el objetivo de optimizar los procesos y fortalecer las habilidades del personal del área en gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos.

Integrar un CIO local o una figura similar que cumpla con las habilidades de líderes tecnológicamente la gestión de la información, alineando las necesidades locales de la organización y el funcionamiento efectivos de las plataformas dentro del departamento de Recurso Humanos, garantizando un soporte técnico y soluciones inmediatas, gestionando datos y actualización en las plataformas de POWER BI, EXCEL y SUCCES FACTOR.

Referencias

- Acuario del Pino, S. (2024, 31 enero). “Desafíos y Oportunidades de los CIO en el Marco de Leyes y Normativas vigentes”. IT Ahora. <https://itahora.com/2024/01/22/desafios-y-oportunidades-de-los-cio-en-el-marco-de-leyes-y-normativas-vigentes/>
- Guevara Tuca, R. A. (2017). “Sistema de Gestión de Seguridad de la información basado en la Norma ISO/IEC 27001 para el Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación del Distrito 18D01 de Educación.” <https://repositorio.uta.edu.ec/items/25707e4e-4eeb-4009-83e5-6ea99c311710>
- Anoruo, C., CISM, CGEIT & CRISC. (2019). Employing COBIT 2019 for Enterprise Governance Strategy. ISACA. <https://www.isaca.org/resources/news-and-trends/newsletters/cobit-focus/2019/employing-cobit-2019-for-enterprise-governance-strategy>
- Arellano, D. (2014). *¿Uno o varios tipos de gobernanza? Más allá de la gobernanza como moda: la prueba del tránsito organizacional*. Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 1(2), 9-29.
- Bellé, A. (2025, mes desconocido). *El CIO debe conseguir influencia estratégica en un momento crucial marcado por el auge de la IA*. CIO. <https://www.cio.com/article/4011088/el-cio-debe-conseguir-influencia-estrategica-en-un-momento-crucial-marcado-por-el-auge-de-la-ia.html>
- Betz, Frederick (2011), **Managing Technological Innovation: Competitive Advantage from Change**. Tercera edición. John Wiley and Sons Inc. New Jersey. Canadá, información recuperada de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051014/html/>
- Calderón Mallqui, D., Cueto Baldeón, D. G., Guerrero Urbano, H. I., & Moreno Vera, L. M. (2024, marzo 8). *Dominio de las TIC y alfabetización digital en docentes de la región Lima*. Artículo de la revista Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10798227>
- Carreiro, J. (2023, 17 de junio). *¿Qué es un líder tecnológico?* Ironhack. Recuperado de <https://www.ironhack.com/es/blog/que-es-un-lider-tecnologico>
- CEPEDA, H. & HERRERA, A. (2010). *ESTUDIO DEL ROL DEL CHIEF INFORMATION OFFICER: MUESTRA DE SU IMPACTO EN LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN*. RECUPERADO DE: <http://hdl.handle.net/20.500.12749/8954>
- Coronel Suárez, I., & Quirumbay Yagual, D. (2022). *Seguridad informática, metodologías, estándares y marco de gestión en un enfoque hacia las aplicaciones web*. Revista Científica y Tecnológica UPSE, 9(2), 97–108. <https://doi.org/10.26423/rctu.v9i2.672>

- Cordero, R., & Vargas, E. (2022). Geographic Distribution of ICT Trainings: An Analysis of Training Institutions in Ecuador. *Journal of Educational Technology*, 49(4), 458-475. Información recuperada de: <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/95/195>
- Cúneo, F. (2025, 27 de abril). *Gobernanza corporativa: el secreto del éxito y la sostenibilidad empresarial*. Economía 3. información recuperada de; <https://economia3.com/?s=Gobernanza+corporativa%3A+el+secreto+del+%C3%A9xito+y+la+sostenibilidad+empresarial>
- Domínguez, M. R. (2024, 31 de julio). *Técnica, liderazgo y habilidades blandas: esta es la formación ideal para ser CIO*. CIO. Recuperado de <https://www.cio.com/article/3478269/tecnica-liderazgo-y-habilidades-blandas-esta-es-la-formacion-ideal-para-ser-cio.html>
- Franco, N. M., Rubio, A. E., & Salazar, J. A. V. (2021). *Gobernanza corporativa en pequeñas y medianas empresas: una revisión sistemática de literatura*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890384>
- Smith, G. (2006) *Straight to the top: Becoming a World-Class CIO*. Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Haro-Zea, K., & Valencia, D. (2024). “Vista de Gestión estratégica en instituciones de salud: Revisión sistemática” | Impulso, Revista de Administración. (s. f.). https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/198/413?utm_source=chatgpt.com
- LAUDON Kenneth y LAUDON Jane, “Administración de los sistemas de información”, Ed. Prentice Hall, Edición 3era, Mexico, 1996
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (1996). *Sistemas de información gerencial*. Pearson Educación.
- Lukas Joseph. (2023), “La importancia de la alineación tecnológica en la estrategia de TI” Lemon learning. Información recuperada de: <https://lemonlearning.com/es/blog/importancia-tecnologica-estrategia-de-ti>
- Miranda, J., & Joan, N. (2021). *Mapeo sistemático de metodologías de Seguridad de la Información para el control de la gestión de riesgos informáticos*. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20966>
- Márquez Juan Miguel., (2022) *Monográficos España Digital: Competencias Digitales 2022*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-02/20221213%20Monogr%C3%A1fico%20Competencias%20Digitales.pdf>

- Michael Page. (2019, 7 de agosto). *Perfil de Chief Technical Officer – CTO*. Michael Page.
<https://www.michaelpage.es/advice/profesi3n/tecnol3gia/perfil-de-chief-technical-officer-cto>
- Monroy, S. (2022, 26 de octubre). Empresas digitales con 3xito: tecnolog3a, liderazgo y talento. APD.
<https://www.apd.es/empresas-digitales-con-exito/>
- Ortega, C. (2023). *Herramientas de gesti3n de datos: Qu3 son, caracter3sticas y ejemplos*.
 QuestionPro. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/herramientas-de-gestion-de-datos/>
- P3rez, D. (2025, 10 de marzo). *La paradoja del CIO: m3xima responsabilidad, m3nimo margen de error*. Michael Page Espa1a. Anexo a
- Pinargote Montenegro, K. G., & Vidal Fern3ndez, P. (2021). Management y Liderazgo en las Pymes de la ciudad de Manta – Ecuador: Management and Leadership in Smes in the city of Manta - Ecuador. Journal Business Science - ISSN: 2737-615X, 2(1), 1–21. Recuperado a partir de https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/72
- Richard R. (2024) " Cinco habilidades para ser un CIO 3gil", Forbest. AR. Informaci3n recuperada de: <https://www.forbesargentina.com/liderazgo/cinco-habilidades-ser-cio-agil-n46261>
- S3nchez, E. R. B., Chil3n, J. H. M., & V3squez, C. A. 3. (2020). Gesti3n de la informaci3n para la toma de decisiones de peque1os y medianos negocios en Jipijapa, Manab3, Ecuador.
<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869116002/>
- Silva Murillo, R., (2006). *LOS SISTEMAS DE INFORMACI3N COMO ARMA ESTRAT3GICA EN LA GESTI3N EMPRESARIAL*. PERSPECTIVAS, 9(18), 161-176. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942516006.pdf>
- Valdez Adri3n (2015, 9 de junio). Tecnolog3as de la informaci3n para la toma de decisiones en las PyMES. Milenio. Informaci3n recopilada de: <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquital/tecnologias-de-la-informacion-para-la-toma-decisiones-en-las-pymes>
- Anderson, W. (2006) *Unwrapping the CIO: Demystifying the Chief Information Officer Position*. Universe, Inc.
- Woodman, L. (1998). Information Mangement In large Organizations. En: Cronin, B. ,Information Management from Strategies to action / B. Croin ed. London: ASLIB, 1985. p. 95 Ciatdo por: Ponju3n, G. Gesti3n de informaci3n en las organizaciones: principios, conceptos y aplicaciones. CECAPI, Chile. Informaci3n recopilada de:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v7n2/rus10215.pdf>

Zapata Torres, K. L., Medina Quintero, J. M., & Loera González, Y. (2015). Participación de directivos y usuarios en los sistemas de información contable para la competitividad y toma de decisiones. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 4(9), 46-66. Información recuperada de: <https://www.redalyc.org/pdf/6379/637967186003.pdf>

Anexos

Anexo A: Guía de observaciones

FICHA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE CONSERVAS ISABEL ECUATORIANA SA. MANTA 2024	
INSTRUCCIONES	
<p>La siguiente ficha de observación contiene una serie de preguntas que está enfocada en identificar problemas y situaciones relacionadas con el rol del CIO en la gestión de la información estratégica dentro del departamento de recursos humanos.</p>	
OBJETIVO	
<p>Identifica la situación actual respecto al rol del CIO en la gestión de la información estratégica en el departamento de recursos humanos.</p>	
NOMBRE:	CARGO:

PREGUNTAS	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Está familiarizada con el concepto del Chief Information Officer (CIO)? Si es así, ¿cree que su rol es necesario en la empresa?			
¿Existen desafíos que conllevan a que el departamento busque implementar estrategias de información que mejoren la toma de decisiones?			

<p>¿El departamento de Recursos Humanos utiliza mecanismos para gestionar la información relacionada con la evaluación del desempeño de los trabajadores?</p>			
<p>¿Se comparte y gestiona la información estratégica relacionada con los empleados entre su departamento y otras áreas de la empresa?</p>			
<p>¿Existe en la empresa una persona o equipo responsable de supervisar a gestión de información estratégica tal como lo haría un CIO?</p>			
<p>¿Considera que la empresa tiene suficientes recursos tecnológicos y de información para la toma de decisiones basada en datos?</p>			
<p>¿Ha identificado alguna carencia en la infraestructura</p>			

tecnológica o en los flujos de información que impidan un análisis adecuado del rendimiento del personal para apoyar decisiones estratégicas?			
---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia de Lady Korina Conforme Zambrano

Anexo B: Entrevista inicial a la directora de Recursos Humanos

<p>ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE RR.HH. DE CONSERVAS ISABEL ECUATORIANA SA. MANTA 2024</p>
<p>INSTRUCCIONES</p> <p>El siguiente formato contiene una serie de preguntas que están enfocadas en identificar problemas y situaciones relacionadas con el rol del chief information officer (CIO) en la gestión de la información estratégica</p>

Objetivo:

Identificar la situación actual respecto al rol del CIO en la gestión de la información estratégica dentro del departamento de Recursos Humanos.

NOMBRE:-----

CARGO:-----

PREGUNTAS

¿Está familiarizada con el concepto del Chief Information Officer (CIO)? Si es así, ¿cree que su rol es necesario en la empresa?

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su departamento para la implementación de estrategias de información que mejoren la toma de decisiones?

¿Qué tipo de información considera clave en el departamento de Recursos Humanos para la toma de decisiones estratégica?

¿Qué mecanismos utiliza el departamento de Recursos Humanos para gestionar la información relacionada con la evaluación de desempeño de los trabajadores?

¿Cómo se comparte y genera la información estratégica relacionada con los empleados entre su departamento y otras áreas de la empresa?

¿Existe en la empresa una persona o equipo responsable de supervisar a gestión de información estratégica tal como lo haría un CIO?

¿Cómo evalúa la empresa el rendimiento del personal y qué tipo de información es prioritario para este proceso de evaluación?

¿Considera que la empresa tiene suficientes recursos tecnológicos y de información para la toma de decisiones basada en datos?

¿Ha identificado alguna carencia en la infraestructura tecnológica o en los flujos de información que impidan un análisis adecuado del rendimiento del personal para apoyar decisiones estratégicas?

Fuente: Elaboración propia de Lady Korina Conforme Zambrano

Anexo C: Entrevista dirigida al personal del Departamento de Recursos Humanos

ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
OBJETIVO:
Identificar desde las funciones operativas manera como se gestiona la información estratégica, las necesidades tecnológicas actuales, responsables de la asistencia tecnológica y el impacto de la implementación de un CIO.

PREGUNTAS

1. ¿Conoce un rol activo que lidere la gestión de información en base a las herramientas tecnológicas que se maneja dentro del departamento?
2. ¿De qué manera la presencia de esta figura fortalece la gestión de la información estratégica dentro del departamento? (alineadas a las herramientas tecnológicas)
3. ¿Cómo describiría la gestión de información a través de las herramientas digitales en el departamento de RR. HH.?
4. ¿Cree usted que la participación de un CIO local ayudaría en la gestión de
5. ¿Considera que existen suficientes medidas de seguridad para la gestión de la información que se maneja a través de las herramientas tecnológicas en el departamento?
6. ¿Con que frecuencia recibe capacitaciones y asesoramientos en el manejo de herramientas digitales para la gestión de información?
7. ¿Cómo considera su dominio en la tecnología para la gestión de información estratégica en el departamento de RR. HH.?
8. ¿Cuál cree que sería el impacto del CIO local en el departamento de RR.HH.?

Fuente: Elaboración propia de Lady Korina Conforme Zambrano

Anexo D: Entrevista dirigida a la directora de Recursos Humanos

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
OBJETIVO:
Identificar de manera más directa el rol del Chief Information Officer en la gestión de información estratégica, las necesidades tecnológicas actuales y el impacto de la implementación de un CIO.

PREGUNTAS

- 1.- ¿Cuáles son las responsabilidades del Chief Information Officer global para la gestión de información en Conservas Isabel?
2. ¿Existe alguna figura en la planta de Manta que asuma funciones similares a las del CIO en la gestión de información estratégica en el departamento de Recursos Humanos?
3. ¿Cuáles serían las competencias necesarias que debería adoptar el CIO local para lograr una gestión de información estratégica?
4. ¿La gestión de información actual logra el cumplimiento de los objetivos en el departamento de RR. HH?
5. ¿Cómo se gestionan las decisiones tecnológicas en el departamento?
6. ¿Considera que las decisiones tecnológicas de Italia se alinean adecuadamente con las necesidades locales de Manta?
7. ¿Qué medidas de solución aplica cuando se presentan desafíos tecnológicos para la gestión de información en el departamento?
8. ¿Cree que la integración de un CIO local impactaría de manera positiva en la gestión de información estratégica dentro del departamento?

Fuente: Elaboración propia de Lady Korina Conforme Zambrano

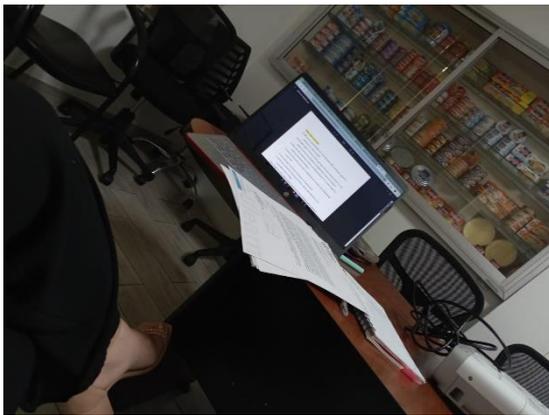
Anexo E: Entrevistas y tutoría



ENTREVISTADO 1. TRABAJADORA SOCIAL, RR.HH.



ENTREVISTADO 2. AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS



Entrevista virtual. Directora de Recursos Humanos



Revisión de tesis. Tutor de tesis

Propuesta de Solución

Plan de incorporación de un CIO local para el departamento de Recursos Humanos en Conservas Isabel S.A.

Introducción

La siguiente propuesta busca fortalecer las necesidades tecnológicas que presenta el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel S.A, analizando como la incorporación de un CIO mejoría en la gestión de información estratégica.

La gestión de la información actualmente en el departamento no logra parcialmente con el cumplimiento de los objetivos que se plantean, debido a la clasificación de personal autorizado en el acceso de las plataformas, limitando el apoyo de especialistas en tecnología para el apoyo y asistencia de estos procesos, afectando en la toma de decisiones para el control y evaluación del rendimiento del personal de la empresa.

El Departamento de Recursos Humanos, frente a estos problemas, implementa soluciones temporales excluyendo el desarrollo de planificaciones que ayude con la organización y desarrollo de estrategias, de esta manera el departamento podría conocer mejor las necesidades locales y alinearlas con los recursos tecnológicos que posee, tales como las plataformas de SUCCESS FACOR, POWER BI, MICROSOFT EXCEL.

La necesidad de contar con un líder a nivel local que ayude al fortalecimiento de habilidades tecnológicas tomaría un fuerte impacto para el desarrollo de estrategias de solución en el Departamento de Recursos Humanos.

Presto a dichas necesidades tecnológicas para la gestión de información dentro del departamento, se identificó, el déficit en la alineación del manejo de las plataformas y la información que se gestiona de manera digital, descontrol en el almacenamiento de los datos, calidad de información difundida por medio de los canales digitales de comunicación, decisiones tecnológicas desorganizadas, falta de planificación de estrategias de solución y limitado apoyo tecnológico para la contratación, retención y evaluación eficiente del personal de la empresa.

Objetivo General

Analizar la incorporación de un CIO local para el fortalecimiento de las necesidades tecnológicas en el departamento de Recursos Humanos en Conservas Isabel S.A.

Objetivo Especifico

- Diseñar estrategias de solución para el fortalecimiento de las necesidades tecnológicas
- Elaborar un cronograma de gestión para el desarrollo de las funciones del CIO

Justificación

En Conservas Isabel S.A., se identificó un CIO global, que, al no contar con su presencia directa en la planta de Manta, afecta directamente en la gestión de información al departamento de Recursos Humanos, por la cual se han generado necesidades tecnológicas a nivel de departamento.

Reconociendo que las funciones y responsabilidades del CIO garantiza la seguridad de los datos almacenados en las plataformas y la calidad de información que se difunde por medio de los canales digitales de comunicación al personal de la empresa.

La integración de un CIO es liderar la transformación digital, optimizando los procesos mediante la tecnología y asumir los cambios constantes de la infraestructura tecnológica, asistiendo en la parte técnica y operativa a Conservas Isabel. S.A.

Al diseñar una estructura funcional, que redacte de manera clave las responsabilidades que debe tomar un CIO para dar asistencia en los problemas que se presentan en el departamento, podrá relacionar las necesidades locales tecnológicas con las estrategias de solución, brindando una mejor gestión de información en el área.

La importancia de incorporar un líder operativo tecnológico, fortalece las habilidades en el manejo de herramientas digitales, soporte técnico y soluciones inmediatas, para gestionar datos y comprender las actualizaciones de las plataformas de POWER BI, EXCEL y SUCCESS FACTOR.

Descripción de la propuesta

Al enfrentar el departamento de Recursos Humanos necesidades tecnológicas, conlleva a diseñar estrategias que ayuden a la solución y alineación de los problemas locales, mejorando el manejo de herramientas tecnológicas para la gestión de información estratégica.

Se estructuran las necesidades locales y las estrategias de solución que van de la mano con las funciones de un Chief Information Officer, planteando el alcance que cada una de estas estrategias prevé lograr, fortaleciendo las habilidades del personal, de manera técnica y operativa, ayudando a la toma de decisiones en los procesos de gestión de información, almacenamiento de datos, seguridad en las plataformas para la información digitalizada y calidad en la información difundida en los canales de comunicación de Conservas Isabel S.A.

Por consiguiente, al incorporar un rol como el CIO en la empresa, dicho departamento debe contar con un cronograma de gestión para el desarrollo de las funciones del CIO, que es elaborado para visualizar de una manera más clara como se da la incorporación de estrategias, los tiempos que abarca el desarrollo de solución y los recursos necesarios para ejecutar las estrategias.

Necesidades tecnológicas locales

- Déficit en la alineación del manejo de las plataformas e información
- Descontrol en el almacenamiento de los datos
- Calidad de información difundida por medio de los canales digitales de comunicación
- Desorganización en la toma de decisiones tecnológicas
- Falta de planificación de estrategias de solución tecnológicas
- Limitado apoyo tecnológico para la contratación, retención y evaluación eficiente del personal de la empresa.
- Mejorar la seguridad de los datos almacenados en las plataformas
- Comprender las actualizaciones de las plataformas de POWER BI, EXCEL y SUCCESS FACTOR.

Funciones de un CIO

- Diseñar estrategias para mejorar las necesidades tecnológicas
- Gestionar la seguridad de los datos en los sistemas de información
- Liderar las competencias digitales
- Evaluar y supervisar el manejo de las herramientas tecnológicas
- Estructurar la información que será compartida en los canales de comunicación

Perfil del CIO local para Conservas Isabel S.A.

- Título de Ingeniero en Sistemas, Tecnólogo de la información o títulos relacionados a la Gestión de Información a través de herramientas digitales.
- Habilidades en Gestión de Información, Transformación Digital
- Certificaciones en herramientas tecnológicas o talleres de programas digitales
- Conocimientos en Ciberseguridad y Análisis de información
- Experiencia como líder de tecnología de información

Competencias Técnicas del CIO para Conservas Isabel S.A.

- Manejo de plataformas de análisis, evaluación y gestión de información en Power BI, Microsoft Excel y Success Factor
- Estrategias para la alineación de necesidades locales y los recursos tecnológicos
- Líder y comunicación efectiva ante el personal de la empresa
- Visión estratégica para la innovación de mecanismos de mejora en las herramientas digitales

ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN

Estructurar un plan de estrategias de solución para el fortalecimiento de las necesidades tecnológicas

FUNCIONES DE UN CIO	NECESIDADES TECNOLÓGICAS LOCALES	ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN	ALCANCE DE ESTRATEGIAS
<p><i>Liderar las competencias digitales</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender las actualizaciones de las plataformas de POWER BI, EXCEL y SUCCESS FACTOR. - Falta de planificación de estrategias de solución tecnológicas 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar un plan de capacitación direccionada a las funciones internas de las plataformas - Diseñar un plan de gestión que integre, responsables, funciones y recursos, definiendo metas y alcances que permita dar solución a largo plazo a los problemas que se presenten en el departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer las habilidades del personal del departamento sobre el manejo de las herramientas tecnológicas, que les permita desarrollar estrategias de solución para enfrentar los problemas tecnológicos que se presenten en el área.

<p><i>Evaluar y supervisar el manejo de las herramientas tecnológicas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Déficit en la alineación del manejo de las herramientas tecnológicas y la información que se maneja en el departamento - Descontrol en el almacenamiento de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar protocolos regulados a las políticas de seguridad de datos de la empresa para almacenar, procesar y difundir información. - Centralizar el almacenamiento en un sistema de la nube, otorgando acceso personalizado y un respaldo automático para reducir la repetición de datos 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar información coherente, precisa y relevante para la toma de decisiones y que sea comprendida a la hora de ser compartida por los canales digitales de comunicación.
<p><i>Gestionar la seguridad de los datos y la calidad de la información los sistemas de información</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la calidad de información difundida por medio de los canales digitales de comunicación - Mejorar la seguridad de los datos almacenados en las plataformas 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un flujo que permita visualizar el rol del CIO al supervisar la calidad de la información y las actualizaciones de los sistemas y las áreas integradas en este proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar y evaluar la información a través de los sistemas de gestión de información para que la difusión sea de manera segura y clara

<p><i>Desarrollar programas de formación para la gestión de información mediante herramientas digitales</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limitado apoyo tecnológico para la contratación, retención y evaluación eficiente del personal de la empresa. - Desorganización en la toma de decisiones tecnológicas 	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar módulos de funcionamiento de las herramientas del departamento como guía para los procesos de reclutamiento y evaluación de desempeño del personal - Generar reuniones y encuentros ejecutivos que permitan determinar la situación actual de las estrategias, de la evolución de las herramientas y la alineación de los objetivos del departamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr obtener personal capacitado para el desarrollo de actividades de gestión de información mediante las herramientas digitales, innovando los mecanismos tecnológicos y tomar decisiones estratégicas
--	--	--	---

Fuente: elaboración propia del plan de estrategias de solución.

	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	TIEMPOS	RECURSOS
CRONOGRAMA DE GESTIÓN	Liderar las competencias digitales	CIO local	Capacitaciones de: <ul style="list-style-type: none"> - POWER BI - MICROSOFT EXCEL - SUCCESS FACTOR 	Capacitaciones impartidas a partir de: AGOSTO – OCTUBRE DEL 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Licencias - Permisos - Manuales - Normas de seguridad de datos
	Evaluar y supervisar el manejo de las herramientas tecnológicas	CIO local y Ing. Tecnología de la información	Generar en base a las necesidades: <ul style="list-style-type: none"> - Protocolos - Sistemas de almacenamiento (en la nube) - Monitoreos de las herramientas y contenido de manera mensual 	SEPTIEMBRE-OCTUBRE 2025 (Se implementa) NOVIEMBRE 2025-ENERO 2026 (Se hace un monitoreo)	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de seguridad - Sistemas de gestión de información
	Gestionar la seguridad de los datos y la calidad	CIO local y director de Recursos Humanos	Flujos para la supervisión y evaluación	AGOSTO-SEPTIEMBRE 2025 (se diseña la	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de creación de flujos

	de la información los sistemas de información			estructura y responsables) OCTUBRE 2025 (se evalúa y aprueba) NOVIEMBRE 2025 (se aplica)	<ul style="list-style-type: none"> - Información actualizada del personal - Métricas y tableros
	Programas de formación para la gestión de información mediante herramientas digitales	CIO local, director de Recursos Humanos y responsable de Capacitación y Comunicación	Creación y redacción de módulos para el reclutamiento y evaluación de personal	SEPTIEMBRE – OCTUBRE 2025 (se diseña la estructura y contenidos) NOVIEMBRE 2025 (se aprueban los contenidos) DICIEMBRE 2025 (desarrollo de capacitaciones)	<ul style="list-style-type: none"> - Manuales de procesos - Planificación de formación

Fuente: elaboración propia del plan de gestión para el desarrollo de funciones del CIO.

Resultados esperados

La incorporación de un CIO fortalecerá las habilidades del personal en el manejo de las herramientas tecnológicas para la gestión de la información estratégicas en el departamento de Recursos Humanos de Conservas Isabel S.A. logrando alinear las necesidades locales con los recursos tecnológicos del área.

Sumado a esto, el CIO garantiza que la información que se difunde a través de los medios digitales de comunicación sea coherente y comprensible y que la asistencia en el almacenamiento de los datos sea segura y de calidad. Estas estrategias permitirán al departamento mejorar los procesos de retención y evaluación del rendimiento de personal.

La incorporación de un CIO logrará brindar espacios de formación para el personal, manejando manuales de gestión permitiendo el crecimiento profesional de cada uno de ellos y poder al departamento un plan de solución para los problemas que se pueden presentar.

Por último, el cronograma de gestión dará paso al reconocimiento de las necesidades tecnológicas a nivel local de Conservas Isabel, mostrando las funciones del CIO y como estas se fortalecen a través de los recursos tecnológicos que posee el departamento.