



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

MODALIDAD ESTUDIO DE CASO

Previo a la obtención del título de:

Licenciada en Gestión de la Información Gerencial

TEMA:

Tecnologías de la información y comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de Productos Pesqueros S.A., 2024 (Estudio de Caso)

AUTORA:

Moreira Soledispa Nayely Jamilette

TUTOR:

Lic. Pedro Manuel Idrovo Flores, Mg.

MANTA-ECUADOR

2025-1

Tema:

Tecnologías de la información y comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de Productos Pesqueros S.A., 2024 (Estudio de Caso)

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	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 Facultad 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 MOREIRA SOLEDISPA NAYELY JAMILETTE legalmente matriculada en la carrera de Gestión de la Información Gerencial, período académico 2025 (1), cumpliendo el total de 240 horas (96 FASE I: DISEÑO y 144 horas FASE II: Análisis de Resultados), cuyo tema del proyecto es "Tecnologías de la información y comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de Productos Pesqueros S.A., 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, 4 de agosto de 2025.

Lo certifico,

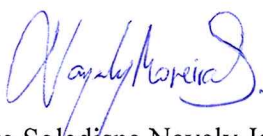


Lic. Pedro Idrovo Flores, Mg
Docente Tutor

Autoría

Yo, Nayely Jamilette Moreira Soledispa, con cédula de identidad N° 131564640-4, estudiante de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, perteneciente a la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, por medio de la presente declaro, que soy la autora del Trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad Estudio de Caso titulado: Tecnologías de la Información y comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de Productos Pesqueros S.A., 2024. (Estudio de Caso).

En este sentido, asevero el cumplimiento de los parámetros establecidos por el Alma Máter y unidad académica en mención. Además, enfatizo que el contenido de la investigación percibe el desarrollo y diseño original, vertidos, de mi autoría y bajo la supervisión del tutor académico.



Moreira Soledispa Nayely Jamilette
CI: 1315646404

Dedicatoria

El camino se vuelve ameno con las personas correctas, es por eso que quiero dedicar este logro a mis padres, Pilar Soledispa Mera y Pedro Moreira Cedeño, que fueron la mano amiga, la sonrisa y las palabras de aliento para continuar en este proceso de mucho aprendizaje, agradezco sin duda la predisposición por mantenerse interesados en cada paso que daba, siempre respetando mi punto de vista, mis ideales y objetivos, es por y para ellos este triunfo.

Además, extendiendo esta dedicatoria a mi hermano, Pablo Moreira Soledispa, quien fue el motor y las ganas para convertirme en una profesional, desde el día uno me inspiró a querer ser un ejemplo, en donde la dedicación, fortaleza y disciplina sean la base de todo. Pese a las dificultades, fue mi soporte para no dejarme flaquear.

Es satisfactorio ver como los frutos del esfuerzo dieron resultado, esto no hubiera sido posible sin ustedes, gracias por su paciencia, su amor, su actitud positiva, gracias por acompañarme en este trayecto.

Nayely Jamilette Moreira Soledispa

Reconocimiento

En primer lugar, este reconocimiento lo otorgo a mi Dios, quien me ha regalado cada don o habilidad, en él he encontrado la fuerza más grande de confiar siempre en mis instintos y capacidades.

Quisiera enfatizar la formación académica y profesional que me brindó la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, fueron clave fundamental para mi preparación, además, incluyo específicamente el esfuerzo de los docentes de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, mismos que con sus conocimientos y entusiasmo se adaptaron a los distintos cambios y siempre estuvieron predispuestos a ser un motor de enseñanza.

Sin duda, quiero compartir este reconocimiento a mi tutor, el licenciado Pedro Manuel Idrovo Flores, Mg, quien me mostró una perspectiva distinta de la vida estudiantil y profesional, siempre hablando desde su experiencia y conocimientos, incluyo que, gracias a él, comprendí que las exigencias nos hacen fuertes y no debemos de tenerles miedo, son estas las que nos forman como individuos y profesiones competitivos y visionarios. Su disciplina, temple firme y proactividad me permitieron concluir con éxito este grandioso proceso.

Nayely Jamilette Moreira Soledispa

Índice de Contenido

Portada.....	1
Tema.....	2
Certificación del tutor	3
Autoría	4
Dedicatoria.....	5
Reconocimiento	6
Índice de contenido.....	7
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	11
Antecedentes Investigativos.....	13
Definición del Caso de Estudio.....	20
Justificación	22
Objetivos	24
Objetivo General.....	24
Objetivos Específicos.....	24
Marco Conceptual.....	25
Tecnologías de la Información y Comunicación	25
Generalidades.....	25
Definición de las TIC	25
Importancia de las TIC.....	25
Ventajas de las TIC	26
Tipos de TIC	26
Redes.....	27

<i>Dispositivos Tecnológicos</i>	27
<i>Servicios</i>	27
Gestión Informacional	29
Generalidades.....	29
Definición de Gestión Informacional.....	29
Importancia de Gestión Informacional	29
Ventajas de la Gestión Informacional	30
Habilidades Informacionales	30
Tipos de Habilidades Informacionales.....	31
<i>Reconocimiento de Necesidad de Información</i>	31
<i>Planificación de la Búsqueda de Información</i>	31
<i>Localización de Recursos de Información</i>	32
<i>Valoración y Comprensión de la Información</i>	32
<i>Comunicación de Información</i>	33
Marco Metodológico.....	34
Resultados Obtenidos.....	36
Análisis de Resultados.....	50
Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	58
Referencia Bibliográfica.....	59
Anexos.....	64
Propuesta.....	69

Resumen

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se han integrado como pilares fundamentales en la era digital, al fomentar importantes transformaciones en un contexto organizacional. Estas herramientas gestionan la información, lo que genera mejora en los procesos, las actividades informacionales y la toma de decisiones. La investigación, titulada “Tecnologías de la Información y Comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de Productos Pesqueros S.A., 2024 (Estudio de Caso)”, aborda cómo las TIC impactan de manera oportuna en la gestión informacional dentro del entorno empresarial.

El estudio tiene como objetivo analizar el uso de las tecnologías de la información y comunicación en mejora de la gestión informacional en el departamento de Talento Humano, dentro de la muestra los informantes claves fueron el Gerente General, Jefa de Talento humano y el técnico interno, su intervención fortaleció las bases del estudio, al generar datos e información relevantes que sirvieron como sustento para analizar los diversos comportamientos y puntos de vistas que se tiene con respecto a las dos variables.

Los resultados evidencian que, persiste una limitada innovación en sus recursos tecnológicos, se presencia una falta de discernimiento de términos esenciales y habilidades informacionales. En conclusión, la falta de innovación tecnológica es la primera inconsistencia. Además, no se establecen diferencias en cuanto a palabras significativas dentro de las variables, lo que limita la comprensión y respuestas claras, súmese el escaso conocimiento en habilidades informacionales, que conlleva al poco dominio de sus actividades.

Palabras claves: Tecnologías de la Información y Comunicación, Gestión Informacional, Toma de decisiones, Optimización de procesos, Innovación de recursos tecnológicos.

Abstract

Information and Communication Technologies (ICT) have become fundamental pillars in the digital era, fostering significant transformations in an organizational context. These tools manage information, leading to improvements in processes, informational activities, and decision-making. The research, titled “Information and Communication Technologies to improve informational management in the Human Talent Department of Productos Pesqueros S.A., 2024 (Case Study)”, addresses how ICTs have a timely impact on informational management within the business environment.

The study aims to analyze the use of information and communication technologies in improving information management in the Human Talent Department. Within the sample, the key informants were the General Manager, the Head of Human Talent, and the internal technician. Their involvement strengthened the foundation of the study by generating relevant data and information that supported the analysis of various behaviors and points of view regarding the two variables.

The results show that there is still limited innovation in technological resources, and a lack of understanding of essential terms and informational skills is evident. In conclusion, the lack of technological innovation is the primary inconsistency. Moreover, no clear distinctions are established regarding significant words within the variables, which limits comprehension and clear responses. Added to this is the limited knowledge of informational skills, which results in a weak command of their activities.

Keywords: Information and Communication Technologies, Information Management, Decision-making, Process Optimization, Technological Resource Innovation.

Introducción

Las TIC conocidas como Tecnologías de la Información y Comunicación se han convertido en el auge de una sociedad digitalizada, al generar una serie de cambios en las empresas, que significativamente permiten que este activo fundamental como lo es la información se pueda gestionar eficientemente, viéndose reflejado a través del manejo correcto en sus procesos, actividades o la toma de decisiones informadas.

La actual investigación, titulada Tecnologías de la Información y comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de Productos Pesqueros S.A., 2024 (Estudio de Caso), parte como un tema de interés social y empresarial en donde las tecnologías de la información y la comunicación generan un impacto notorio en cómo se gestiona la información dentro de las empresas, de alguna y otra manera permiten que la información cumpla con rigurosidad su proceso o ciclo vital.

El estudio tiene por finalidad resaltar que las TIC brindan un conjunto de herramientas, programas, medios e inclusive equipos (hardware) para gestionar la información, que producen grandes resultados en la eficiencia de sus procedimientos, la optimización del tiempo/espacio y la mejora en la toma de decisiones, por ende, el objetivo de la investigación es: Analizar el uso de las tecnologías de la información y comunicación en mejora de la gestión informacional del departamento de Talento humano.

La metodología de la investigación es un estudio de caso con enfoque cualitativo, en donde se utilizó un tipo de investigación con alcance descriptivo-explicativo el cual se dividió en dos fases: diseño y presentación de resultados. Los métodos fueron análisis-síntesis, análisis documental- bibliográfico e inductivo-deductivos y las técnicas aplicadas se basaron en observaciones directas e indirectas y entrevistas estructuradas al personal del Departamento de Talento Humano.

La primera fase comprende de una revisión bibliográfica de las variables de estudio en donde se obtendrán las sustentos teóricos o antecedentes para la investigación, por consiguiente, se planteó la definición de la problemática, continúa con la justificación del estudio de caso. Así mismo se detallan los objetivos de la investigación. Además, se manifiestan de manera clara los conceptos o fundamentos teóricos de las variables, Tecnologías de la Información y Comunicación y Gestión Informacional, como último punto se define la metodología.

En la segunda fase, se aplican los instrumentos de recolección de datos para posterior analizar los resultados obtenidos, identificando los temas más relevantes, sus categorías o patrones, asimismo la aplicabilidad de la triangulación, que es una de las estrategias para desglosar los resultados obtenidos de las entrevistas estructuradas, la cual permite mayor orden y entendimiento de los resultados, los últimos puntos de esta fase son las conclusiones y recomendaciones del estudio. En última instancia, se presenta una propuesta de solución ante la problemática identificada.

Los resultados obtenidos señalan que a pesar de que la empresa implemente el uso de las tecnologías de información y comunicación, existen una considerable falta de innovación de los recursos en el departamento de Talento Humano, los utilizados son comunes a la amplitud de herramientas por las que se podría optar, es decir, nunca está de más la búsqueda de nuevos programas, sistemas y recursos que incrementen la optimización de la gestión de la información.

Antecedentes Investigativos

PRODUCTOS PESQUEROS S.A es una empresa del sector pesquero, emprendedora en la producción y comercialización de harina y aceite de pescado, fundada en el año 2007, bajo la responsabilidad del Ingeniero Jorge Appenzauser quien es gerente general y de ventas, así mismo, la empresa se rige en un marco de respeto a las personas, las normas y el medio donde realiza sus actividades.

La empresa PRODUCTOS PESQUEROS S.A estableció como objetivo, alcanzar el crecimiento sostenible y el desarrollo profesional de sus trabajadores, en consideración a lo señalado destaca como misión: Ser una empresa líder, con nivel de competencia mundial, que busca satisfacer a sus clientes con productos que cumplan los más altos estándares de calidad, por otro lado su visión: Ser líder en la producción y comercialización de harina y aceite de pescado, satisfaciendo las necesidades de sus clientes por encima de sus expectativas, brindándoles productos de calidad y con excelencia en el servicio.

Según lo expuesto, a finales del 2010, en sus instalaciones implementaban una planta evaporadora de película descendente la que permitió recuperar soluble de pescado para incorporarlo a la harina de pescado, y a su vez ser amigables al medio ambiente reduciendo los efluentes de proceso. A partir de marzo de 2015 se implementó tecnología de secado a vapor con los equipos Rotadisco y Rotatubo, los que ayudan considerablemente a la calidad de la harina de pescado y a la inocuidad de esta.

Los equipos idóneos utilizados en esta planta de procesamiento, las certificaciones de calidad de sus productos y el respeto por el medioambiente garantizan el más alto nivel de estos, acorde con las exigencias de calidad del mercado internacional. Además, cuenta con una línea de secado a vapor de última generación, proceso que garantiza la conservación de los nutrientes en sus productos.

Las investigaciones elaboradas por otros autores de forma macro, meso y micro de la variable de estudio, Tecnologías de la Información y Comunicación, se detallan a continuación:

A escala internacional, la presente investigación efectuada por Capote (2021) con su tema “Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) y Brecha Digital en Cuba: un estudio en jóvenes”, planteó como objetivo general el analizar las condicionantes en el acceso y uso de las TICs en los jóvenes entre 15-34 años de la provincia La Habana, la tesis se desarrolla desde un enfoque mixto, el cual unifica las perspectivas cualitativas y cuantitativas, lo que otorga una amplia visión del fenómeno de estudio.

En la investigación obtuvo por resultados grandes hallazgos mismos que muestran que los jóvenes se conectan varias veces en el día (106), más de 1 hora los estudiantes de preuniversitario y los universitarios; mientras que las personas que trabajan y los desvinculados lo hacen menos de 1 hora. A pesar de ello no exceden la hora de conexión, lo que puede estar asociado al ahorro de datos y dinero.

Se consideró que las redes sociales han marcado las actividades cotidianas de las personas, identificándola “como una práctica cultural generadora de sentido y de identidad, tanto individual como colectiva” entre ellas la más usada es WhatsApp que permite crear grupos, enviar imágenes, videos y grabaciones de audio; así como hacer publicaciones en los estados que contengan diversos contenidos. En cuanto a las habilidades cognitivas se observó que los jóvenes tienen habilidades básicas para el uso del Paquete de Office. Word y PowerPoint que son las que dominan; Excel con media habilidad y Publisher con ninguna destreza.

En conclusión, el acceso y uso de las tecnologías constituyeron un factor estructurador de diferencias entre sujetos, grupos y familias, quienes vivencian su apropiación de formas variadas. Las condiciones de partida de cada uno de ellos, enfocadas

en las trayectorias educativas, la educación recibida, los rasgos socio-ocupacionales, la procedencia sociológica y cultural, son factores que influyen en el grado de información con el que contaban.

La siguiente investigación a nivel nacional, realizada por Brito (2023) comprende del tema “Tecnología de la información y comunicación, incidencia en procesos de gestión administrativa, Gobierno Autónomo Descentralizado, Cantón La Maná, Ecuador, 2023”, esta buscaba determinar cómo la Tecnología de la información y la comunicación inciden en los procesos de gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Maná, Ecuador, 2023.

La metodología empleada fue de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, misma que permitió obtener resultados que revelan que la dimensión administrativa de las TIC incide de manera directa y significativa en los procesos de gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Maná, Ecuador.

Esta dimensión que analizó los indicadores sobre la simplificación de procesos y la agilización de Imagen, tuvieron una incidencia directa y significativa de las tic en la gestión administrativa, afirmación resultante del cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0.668 con un nivel de significancia de 0,000 de las contestaciones de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Maná, Ecuador.

Estos resultados se respaldan al observar que el 82.1 % de los encuestados percibieron un alto nivel de organización en la gestión administrativa, al utilizar de manera óptima recursos materiales, financieros, humanos y de información para alcanzar objetivos. Además, el 78.6% indicó un alto nivel de uso de TIC, con esta breve descripción se concluyó el estudio al destacar la conexión entre las tecnologías de información y comunicación y la

gestión administrativa, recalcando cuán importante son las TIC en la organización eficiente de una entidad.

El estudio empleado de manera local, por Zambrano y colaboradores (2022) con el tema “Las tic’s y su incidencia en la gestión administrativa de las pymes manufactureras del cantón Manta pre y post pandemia” tuvo por objetivo determinar cómo inciden las TIC’S en la gestión administrativa de las PYMES manufactureras del cantón Manta pre y post pandemia del covid-19, estudio a base de una metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo, correlacional no experimental.

En ella se muestran como resultados del procesamiento de los datos, una significación bilateral de 0.00, lo cual determina un coeficiente de Spearman <0.05 , por ende, se descarta la hipótesis nula H_0 , lo que valida la hipótesis alternativa H_1 . Da por evidencia el valor del coeficiente de correlación $p=0,768$, el cual interpreta que entre las dimensiones “Herramientas Tecnológicas” y “Control” de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva alta.

Para concluir se observó cómo las TIC’S inciden en la gestión comercial de las PYMES manufactureras en la ciudad de Manta. Al evidenciar que, una de las prioridades de las Pymes manufactureras de la ciudad de Manta era invertir en tecnologías de la información y comunicación lo cual les permitirá, optimizar y fortalecer el servicio al cliente, mejorarla capacidad de almacenamiento de base de datos de clientes, llevar un control eficiente de las finanzas, inventarios, entre otras actividades comerciales, lo que les permitirá una gestión administrativa más eficiente, al planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización.

Los estudios empleados por otros autores a nivel macro, meso y micro de la variable de estudio, Gestión Informacional, seguidamente se detallan:

El estudio internacional realizado en Cuba y propuesto por Rodríguez y colaboradores (2023), en su investigación “La gestión de información en el proceso de innovación empresarial, propuesta de acciones para conformar un procedimiento metodológico”, tuvo como objetivo gestionar recursos de información a favor de la gestión de la innovación; que contribuya en la estructuración y socialización de la información interna y externa necesaria para un mejor desarrollo del proceso de innovación empresarial. Estudio que parte del análisis documental y de métodos empíricos como lo es la observación, encuestas y la técnica del cuestionario.

Dentro del estudio se detallaron cuatro puntos para desarrollar la GI en el proceso de innovación empresarial, entre ellas la fase de planeación, que parte desde la caracterización de la GI de acuerdo al proceso de innovación que tenga la empresa, misma que va de la mano con la creación de un grupo de decisión relacionado con la GI, el paso tres es la identificación de las necesidades de información internas y externas y por último la valoración de las competencias informacionales de los trabajadores que inciden en el proceso informacional.

La segunda fase es la organización, en donde se ejecutó un diseño de los flujos de información identificados en la empresa, luego se consideraron los recursos de información relacionados con el proceso y posterior la determinación de los roles informacionales hacia los miembros del grupo de decisión, de acuerdo con cada área o departamento, sin olvidar la valoración de los sistemas de información. La tercera fase implicó la ejecución o dirección de las capacitaciones del personal, de acuerdo a sus roles y la implementación de un sistema de gestión de información que garantice un proceso armónico.

La cuarta y última fase es el control, donde se evaluó la gestión de información en correspondencia con el cumplimiento de los objetivos instaurados en la primera fase de planeación. En el cumplimiento de las acciones propuestas se identificaron tres pilares fundamentales para la efectividad del sistema: las personas, procesos y tecnologías. Lo que

lleva a concluir que, a nivel institucional, la gestión de la información se ha convertido en una actividad estratégica, que enlaza varios componentes para contribuir en la creación de nuevos productos o servicios, la capacidad de generar nuevos conocimientos y la toma de decisiones.

La investigación nacional que planteó Vázquez (2023) se enfoca en la “Gestión de la información y habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios” tiene como objetivo analizar la gestión de la información y las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez”. El estudio adoptó un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, con apoyo de herramientas como el cuestionario de escala de evaluación de competencias informacionales autopercibidas y la elaboración de una entrevista.

La utilización de tales técnicas permitió identificar los principales resultados, como la existencia de una relación entre las habilidades informacionales y la gestión de la información, además, se identificaron las habilidades que poseen los bibliotecarios, en donde se destaca una correcta organización, comunicación, evaluación, búsqueda y gestión de la información.

En relevancia con el objetivo general y el objetivo específico de “Definir teóricamente la gestión de la información y las habilidades informacionales en los bibliotecarios universitarios” se concluyó la gran relación entre gestión de la información y las habilidades informacionales que poseen los bibliotecarios del Centro de Documentación Regional “Juan Bautista Vázquez” de la Universidad de Cuenca.

El presente artículo ejecutado localmente por, Fernández y colaboradores (2023) en su investigación “Gestión de la información a través de espacios virtuales de la universidad uleam, año 2022” consideró analizar la gestión de la información a través de espacios virtuales de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, durante el año, 2022. El estudio cuenta con una metodología de enfoque mixto, en donde se aplicaron entrevistas a personal

universitario, trabajadores en el área de gestión de información; y por otro lado se observaron, mediante dos test, los niveles de accesibilidad y usabilidad, que arrojaron como resultados algunas problemáticas que se plantean a continuación.

Una de las primeras problemáticas ronda a nivel tecnológico virtual, que incluye búsqueda, navegación, acceso a información relevante, redes sociales, entre otros, misma que ha impactado negativamente la calidad de la navegación de los usuarios a través de los espacios digitales de la Universidad. Los resultados mostraron que el portal web de la ULEAM tiene numerosos problemas, advertencias y algunos elementos no verificados, lo cual refiere la necesidad de mejorar, modificar y corregir para hacer más accesible este portal web.

La herramienta TAWDIS evaluó cada uno de los elementos, y muestra las tablas a modo de resumen, de los principales indicadores que deben revisarse y qué parámetros se ven comprometidos. Esta labor de optimización es necesaria si se pretende alcanzar un buen nivel de posicionamiento en los motores de búsqueda (SEO), y llegar a un mayor número de personas. Concluyen los autores en que, la investigación contribuyó a reconocer la existencia de aspectos mejorables, como la conformación de un lineamiento uniforme en el manejo de la información.

Definición del Caso de Estudio

Productos Pesqueros S.A. Fábrica de Harina y Aceite de Pescado – Ecuador, fundada en el año 2007 es una empresa del sector pesquero, emprendedora en la producción y comercialización de harina y aceite de pescado, que procura satisfacer las necesidades de sus clientes por encima de sus expectativas, brindándoles productos de calidad y con excelencia en el servicio. Cuenta con profesionales y personal técnico capacitado y comprometido a elaborar productos con eficiencia y eficacia, en búsqueda de la mejora continua.

Porta de un sistema de control de calidad que tiene la finalidad de brindar a los clientes los más altos estándares de calidad y eficacia. Lo que amerita los estándares es ofrecer un resultado final, sea producto o servicio, que incluya la rigurosidad con la que se gestionan los datos e información, la implementación de tecnologías innovadoras y actualizadas que optimicen sus procesos y ayuden a tomar decisiones informadas.

Por ende, el principal enfoque es analizar, observar y corroborar el uso de “Tecnologías de la información y comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de la empresa Productos Pesqueros S.A”. Junto con la exploración de las TIC se pueden enfrentar desafíos y aprovechar las oportunidades de su implementación, creando una ventaja competitiva u óptima en el departamento.

La problemática recae en el desconocimiento de lo fundamental que es aplicar las tecnologías de la información y comunicación, al ignorar la relación, uso o beneficios que estas producen, más aún, al hablar de la gestión informacional, donde el equilibrio entre estas es de gran valor, convirtiéndose en la clave del éxito y lo que proveerá grandes avances innovadores y competitivos.

El departamento posee una tecnología básica como soporte para el procesamiento de sus actividades, que les permite gestionar la información, no obstante, es evidente la

resistencia al cambio, al notar que evitan adentrarse a una gama o diversidad de tecnologías por miedo, desconocimiento y las nuevas exigencias que trae consigo su implementación.

Por lo tanto, lo que lleva a plantear el objeto de estudio es la gran relevancia con la que la empresa Productos Pesqueros S.A. expresa convertirse en líder con nivel de competencia mundial, relacionándolo con de las TIC, se puede observar cómo estas influyen en gran medida con su visión y misión, puesto que generan eficiencia, eficacia y efectividad en la optimización de sus procedimientos, el rigor con el que se gestiona su información, pero sobre todo la competitividad.

Así mismo, existen diversas maneras de ser tratada, una de ellas es la incorporación de estrategias como Business Intelligence, así, pueden incrementar sus habilidades a la hora de manejar información, esta proporciona un análisis eficiente de datos, uso de tecnologías y arquitectura técnica que brinda un equipamiento más avanzado. Incluso la inducción o capacitaciones en donde se alfabetice a los trabajadores sobre las TIC, junto con la adopción de habilidades de información. En base a la investigación de las variables se ha determinado la siguiente formulación del problema: ¿En qué influye las tecnologías de la información y comunicación en mejora a la gestión informacional en el departamento de Talento Humano de Productos Pesqueros S.A.; por consiguiente, surgen las interrogantes:

¿Cuáles son las de tecnologías de la información y comunicación que más utilizan en el Departamento de Talento Humano?

¿Cuáles son las habilidades informacionales identificadas en el departamento de Talento Humano?

¿Cuál sería una estrategia factible para incrementar el uso e innovación de las TIC en función de la efectiva gestión de la información del Departamento de Talento Humano?

Justificación

Las tecnologías de la información y comunicación se han convertido en las herramientas potenciales a la hora de gestionar o manejar la información. Estas se adaptan de manera íntegra a las necesidades de toda empresa, son aquellas que satisfactoriamente mejoran la operatividad, optimización de los procesos y demás actividades internas o externas a la misma. En este sentido, como lo menciona la empresa Productos Pesqueros S.A. en su misión de ser líderes con nivel de competencia mundial, genera un interés por promover el uso de recursos o tecnología avanzada e innovadora, que les brinde una perspectiva amplia de cómo lograr ser competencia ante otros negocios.

Las TIC optimizan la gestión informacional, pero es el recurso humano quien realza su utilidad, con las destrezas y el conocimiento, por ende, para alcanzar la misión de la empresa, se requiere de un insaciable interés por mantenerse al tanto de los cambios que produce la transformación digital, esto es posible al impulsar capacitaciones que vuelvan este un tema de relevancia social, político, económico y cultural.

Además, es necesario el uso de las TIC en el departamento de Talento Humano, al ser fuente de intercambio informacional y social, en donde se enlazan nuevos conocimientos, se crean alianzas o inclusive se conocen las normativas políticas que conducen a formar una base lineal y regulada, para implementarla en sus procesos y por su puesto al usar nueva tecnología que permita salvaguardar los datos e información.

Al aplicar las TIC se sistematizan los procesos, lo que supone un elemento generador de crecimiento, que conlleva un incremento de las ventas, la mejoría de los procedimientos informacionales, efectividad en la comunicación, la gestión correcta de la información y contribuye a impulsar la innovación, lo que refleja elevadas tasas de desarrollo económico. Por último, se dice que es cultural porque es un factor que promueve la globalización de un

conjunto de prácticas, ideologías, religiones, costumbres que pueden ser influyentes dentro de la empresa.

La importancia de la investigación radica en fomentar la incorporación de nueva tecnología de información y comunicación, que agilicen las actividades desarrolladas en el departamento de Talento Humano. El estudio no solo se centra en demostrar cuan necesarios son los recursos tecnológicos, sino, la ventaja que genera el contar con trabajadores proactivos al cambio que exploten al máximo sus conocimientos.

La presente investigación es factible porque cuenta con los recursos bibliográficos, electrónicos y el apoyo de la empresa, que aportan las bases al estudio, al brindar seguridad y soporte teórico y técnico de los distintos resultados que han arrojado tales investigaciones, estas ofrecen una visión directa de las problemáticas de no usar tecnologías innovadoras y muestra las diversas posibilidades de mejora o alcances que han tenido.

A su vez, es considerada relevante porque intercede en generar conocimiento del uso de tecnologías de la información y comunicación en la correcta gestión informacional, siendo un sustento académico para aquellos jóvenes que se vean interesados por el tema y más aún invita a reflexionar si dentro de las empresas cuentan con habilidades en herramientas tecnológicas.

El punto anterior se conecta al impacto social de la investigación, que radica en cultivar el interés de los educandos y funcionarios del departamento de Talento Humano para que tomen medidas necesarias en la implementación de nueva tecnología que agilice y permita el dominio de sus competencias en la gestión informacional y que reconozcan las ventajas competitivas que estas producen y así, evitar resistirse al cambio. Por tanto, los elementos explicados con anterioridad, se justifican dentro de la investigación de modalidad estudio de caso.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el uso de las tecnologías de la información y comunicación en mejora de la gestión informacional del departamento de Talento humano.

Objetivos Específicos

1. Definir las bases teóricas de las variables de investigación.
2. Identificar las tecnologías de la información y comunicación que más utilizan en el Departamento de Talento Humano.
3. Reconocer las habilidades informacionales desarrolladas en el departamento de Talento Humano.
4. Determinar una estrategia factible en donde intervengan las TIC en función de la efectiva gestión de la información.

Marco Conceptual

Tecnologías de la Información y Comunicación

Generalidades

Hablar de las TIC no es más que aludir a un conjunto de herramientas que se usan para la administración e intercambio de la información y comunicación. Con el paso del tiempo su utilidad ha acrecentado y en la actualidad se prestan servicios como, la búsqueda, almacenamiento, control de la información y difusión de la misma, con ello, se agilizan un sinnúmero de procedimientos que cotidianamente realizan las empresas, instituciones, el gobierno, etc.

Definición de las TIC

De acuerdo con Larrea y colaboradores (2021) señala que:

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego. (p. 4).

En base a lo que señala el autor se recalca que al hablar de estas herramientas se extiende una amplia gama de beneficios, a más de permitir la recopilación de la información, abarca todos los procesos o el ciclo por el que esta debe transcurrir. Cabe destacar que las TIC combina los recursos de la comunicación y los de información, dando por resultado la optimización de sus actividades informacionales y empresariales.

Importancia de las TIC

Según lo indicado por Cruz y colaboradores (2019) las TIC son importantes porque “permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro, acceso y presentación de datos, información y contenidos en forma alfanumérica, imágenes,

videos, sonidos, aromas, vibraciones, temperaturas, movimientos y acciones a distancia. (p.

6). Dada su gran importancia en los procesos empresariales, se destaca que las TIC son un apoyo, que genera una ventaja competitiva y de optimización, pero no resuelven por sí solas todos los problemas que una empresa pueda presentar, es justo donde interviene el recurso humano, son ellos los que, con el conocimiento y habilidades informacionales pertinentes, podrán solventarlas.

Ventajas de las TIC

Rodríguez y colaboradores (2021) menciona las siguientes ventajas:

Las TIC han mejorado la comunicación, brindando una mayor facilidad en el contacto y acercamiento de las personas, esto ha conseguido incrementar el intercambio y acceso a información, en la actualidad, se tiene disposición a información prácticamente ilimitada gracias a las TIC. Otra de las ventajas es que da paso a los avances en la ciencia, esto se da gracias a las nuevas máquinas, destinadas a los investigadores, que han traído consigo grandes avances y descubrimientos en áreas tan importantes. (p.7).

En concordancia con el autor también se puede mencionar que las TIC en el mundo actual y en diversos contextos siempre se adapta a las necesidades, tanto si es necesaria como una red, servicio o dispositivo tecnológico. Al hablar de las empresas esto suele ser notorio en cómo se gestiona su información, la optimización de sus procesos y la ejecución rápida y eficaz de sus actividades, incluso se los utiliza como recursos para incentivar el aprendizaje continuo, se someten a capacitaciones, se propicia una comunicación afectiva, el intercambio de conocimiento, de técnicas y mucho más.

Tipos de TIC

Las tecnologías de la información y comunicación comprenden múltiples dispositivos que son frecuentados de manera constante, estas brindan el acceso digital e inmediato

a datos e información, normalmente gracias al uso de softwares inteligentes o los equipos que están diseñados para el desarrollo de las diversas tareas a ejecutar, cada uno con características y ventajas diferentes.

Redes

Para Gutiérrez (2019) “Una red es un conjunto de ordenadores conectados entre sí que pueden compartir datos (imágenes, documentos) y recursos (impresoras, discos duros)” (p.1). Las redes son consideradas un conjunto de dispositivos que al estar interconectados dan paso al intercambio de información y compartición de recursos, existen varios ejemplos, el más común es la Red de telefonía móvil, en la actualidad dominan el mercado de las telecomunicaciones, por su mayor amplitud de conexión, también se hacen presentes las redes de televisión, las redes de internet en el hogar entre otras.

Dispositivos Tecnológicos

Lluisupa y colaboradores (2021) añade que:

Los dispositivos tecnológicos se refieren a una amplia gama de tecnologías que almacenan y transmiten información en forma digital y podrían estar basadas en hardware/dispositivos o basado en software (aplicaciones web, blogs, wikis, sitios de redes sociales, juegos de computadora, sitios de chat, etc.). (p. 3).

Los dispositivos son aparatos o herramientas que cotidianamente son utilizados para cumplir con tareas asignadas, dentro cualquier ámbito o necesidad. Entre ellos se destacan los teléfonos inteligentes, de alta gama y almacenamiento, que al igual que las computadoras, portan incontables funcionalidades para procesar o gestionar la información. Sin olvidar los sistemas que ayudan a que toda gestión se agilice.

Servicios

Miranda y colaboradores (2021) define el servicio como “un producto intangible, que demanda la necesidad de cumplir con ciertas actividades para poder satisfacer las necesidades

de los clientes” (p. 5). A más de lo mencionado por el autor, no solo se busca que un servicio satisfaga las necesidades del usuario externo (clientes), sino además de que funcionarios, estudiantes, docentes, hagan uso de la ayuda de estos servicios, como lo son el correo electrónico, que permite enviar y recibir información.

Los conocidos motores de búsqueda es otro de los servicios en donde se hacen consultas en internet las 24 horas al día, generan volúmenes de opciones en relación a los requerimientos. El servicio en la nube también ha generado un impacto sobre todo para salvaguardar la información, pero además el almacenamiento y conexión, en cuanto a las redes sociales, influyentes no solo en la comunicación, sino el entretenimiento.

Gestión Informacional

Generalidades

La gestión informacional no solo se centra en los procesos por los que transcurre la información, si no, de cómo estos son manejados estratégicamente para generar la toma decisiones informadas y relevantes. El enfoque de esta gestión recae en dar importancia a la información, es la que permite generar conocimientos, fomentar la innovación y crear valor; por ende, su visión es general y va más allá del almacenamiento de datos e información.

Definición de Gestión Informacional

Fernández y colaboradores (2020) señala que:

La gestión informacional implica habilidades para la adquisición de conocimientos en relación con el procedimiento de búsqueda y asesoramiento para organizar, describir, interpretar y utilizar de manera crítica y ética la información científica, mediada el uso de los servicios y recursos. (p. 2).

Si bien, lo que menciona el autor, recalca la presencia de las habilidades informacionales necesarias para gestionar efectiva y estratégicamente la información en sus diferentes procesos, es en este punto donde el conocimiento, las herramientas y sistemas serán de utilidad para brindar resultados óptimos y que, a más de mejorar sus servicios, brinde mayores oportunidades.

Importancia de Gestión Informacional

De acuerdo con Barrera (2020) su importancia radica en:

Buscar la excelencia para que la empresa se desenvuelva de la mejor manera en un mundo competitivo, globalizado y tecnológico. Dicha gestión debe conducir a transformar a la información en conocimiento, un conocimiento enfocado a aprovechar las posibilidades de éxito y el desarrollo empresarial. (p. 9).

A su vez se complementa que, la información es el recurso principal para tomar decisiones, reconocer su valor y saber cómo explotarlo eficazmente, con los recursos, técnicas y medios, genera un incremento en las habilidades de los individuos, lo que conlleva significativamente a expandir las oportunidades de competitividad laboral que demanda el mercado actual.

Ventajas de la Gestión Informacional

Gamboa (2021) destaca que:

Las ventajas que aporta una buena gestión informacional y que garantizan el cambio son indiscutibles. Entre ellos predominan su contribución a un mayor control de la información, rápida localización de la documentación requerida, homogenización de la documentación institucional, acceso a los productos y servicios de información de valor agregado que puedan apoyar la toma de decisiones estratégica. (p. 7).

Lo dicho por el autor muestra una gran influencia y ventaja sobre la toma de decisiones, siendo la clave de la efectividad en los procesos operativos, que ocasiona un sinnúmero de resultados como la reducción de errores o duplicidades en los datos e información, el anticiparse a los cambios, ahorro del tiempo, superar desafíos, entre otros, siendo posible hoy en día con diversos modelos, tecnología avanzada y técnicas que se adecuan al ritmo, estrategia e identidad de la empresa.

Habilidades Informacionales

Vera (2020) menciona que:

Las habilidades informacionales constituyen un tema ampliamente abordado en diversas publicaciones, investigaciones de grados y proyectos de desarrollo educativo a nivel nacional e internacional, las cuales son estudiadas y trabajadas como núcleo central de la ALFIN (Alfabetización Informacional), contenidas dentro las competencias informacionales, que incluyen además los conocimientos y las

actitudes. Este término es utilizado con diversas denominaciones según el entorno en que se apliquen, sea como habilidades informacionales o competencias en información. (p.19).

Lo que señala la autora pone en evidencia la importante relación o similitud entre las habilidades informacionales y la alfabetización informacional, son consideradas como la capacidad para hacer uso de las nuevas tecnologías y, por tanto, de la información que se puede obtener o manipular a través de estas. En una sociedad totalmente digitalizada el contar con estas habilidades es fundamental para generar un mayor impacto en la economía, en lo social, político y cultural.

Tipos de Habilidades Informacionales

Reconocimiento de Necesidad de Información

Guadarrama y Betanzos (2022) expresan que “puede existir una gran cantidad de información, más ahora a través de internet, pero si no le otorgamos su valor y utilidad, esta deja de tener impacto en los cambios necesarios”. (p. 3). Esta habilidad destaca la capacidad para identificar o reconocer cuándo y en qué momento se necesita información, que cumpla con los requerimientos o ideales.

Planificación de la Búsqueda de Información

Para Ronconi (2020) “Esto implica plantear una búsqueda de información y concretar las características de la información requerida. Es quizá la parte más importante del proceso y suele ser también la que no se hace de forma completa”. (p. 1). La planificación hace referencia a las técnicas y métodos para acceder a información que permita satisfacer esa necesidad de búsqueda, normalmente se planifican las interrogantes, las herramientas, canales, palabras claves, etc.

Localización de Recursos de Información

Según Sánchez (2020) la localización requiere:

De las competencias o pericia que el investigador desarrolle o tenga en el manejo de herramientas o aplicaciones digitales, tales como, los gestores bibliográficos, bases de datos, buscadores, entre otros recursos, de esto dependerá el éxito de la localización y gestión de la información. (p. 10).

Todo investigador debe contar con habilidades en el reconocimiento de las fuentes, tanto si son primarias, secundarias o terciarias, además, es crucial que se identifique si la información alojada en las mismas es coherente y confiable, esto con el fin de conseguir información oportuna, real y actualizada, para evitar alteraciones, duplicidades, posibles plagios, entre otras.

Valoración y Comprensión de la Información

Zuluaga (2022) resalta que:

Un pensador crítico deberá aproximarse lógicamente a la evaluación de validez de los datos. Al margen de las propias y personales experiencias, los hechos suelen recibirse a través de fuentes de información como los testimonios visuales de otras personas o personas que dicen ser expertas. Estas fuentes suelen aparecer citadas en los medios o publicadas en libros. (p. 9).

Tal como lo menciona el autor, el pensamiento crítico es una habilidad que está sujeta a la evaluación, al entendimiento de información e ir más allá de la lógica, este permite dar valor a los datos e información y que sea relevante para cualquier tipo de actividad, investigación o inclusive tomar una decisión, normalmente se desarrolla a través de la lectura y el autoaprendizaje.

Comunicación de Información

Aneiros (2022) alude que “La comunicación no es un mensaje que se mueve de emisor a receptor, sino un proceso de diálogo en el que la información fluye en múltiples direcciones creando puntos de encuentro e intercambio entre los sujetos comunicantes” (p. 9). Cualquier persona que tenga esta capacidad, a más de comunicar, crea nuevas ideas y conocimientos. La comunicación es la base de todo, sin previa comunicación de las partes interesadas difícilmente se pueden tomar decisiones eficaces y oportunas, en un mundo competitivo es necesario fomentar en el individuo la destreza de llegar a un público con su voz, de manera clara y precisa.

Marco Metodológico

Diseño de la Investigación

En el diseño de la investigación se utilizó un enfoque cualitativo, que simultáneamente permitió generar las bases teóricas para describir las variables del caso de estudio. Esto se sustentó además con un diagnóstico basado en observaciones mediante la investigación- acción, que tuvo como objetivo identificar el dominio y las destrezas que porta el personal, en relación a las TIC y cómo éstas influyen en la gestión informacional del departamento de Talento Humano de la empresa Productos Pesqueros S.A.

El alcance del estudio de caso fue descriptivo-explicativo, en donde existe una presentación detallada de las definiciones, conceptos, experiencias y sustentos de otros autores, pero también la difusión y por ende comprensión de los conocimientos. Con un tipo de investigación de campo que permitió generar resultados óptimos para dar solución a las problemáticas que se reflejan en el estudio.

Métodos

Entre los métodos se destaca el análisis-síntesis, donde el análisis se utilizó específicamente para evaluar, comprender y reconocer a detalle la literatura existente, que más adelante serviría para fortalecer las bases teóricas de la investigación, mientras que, por otro lado, la síntesis ayudó a obtener ideas significativas de la documentación e investigación de otros autores, relacionadas con las variables, esenciales para generar nuevos conocimientos en el estudio.

Así mismo, el análisis documental-bibliográfico se incorporó con la finalidad de recopilar y analizar investigaciones relacionadas con el tema del estudio de caso, lo que brindó un mayor panorama o perspectiva de los resultados que estos autores obtuvieron, pero a su vez, generar nueva información o conocimiento que fuera oportuno en el desarrollo de la presente investigación y al aplicar los métodos o técnicas en campo.

Además, se utilizó el método inductivo-deductivo, con el método inductivo se exploraron diversas fuentes, comportamientos o fenómenos identificados en campo, lo que sería de utilidad para entender los datos e información recopilados, que más adelante permitió el reconocimiento de nuevos patrones o tendencias. Mientras que el método deductivo dio paso al análisis de la teoría y la realidad, para formar conocimientos sólidos de hechos científicos o anomalías que la investigación presente y así poder llegar a conclusiones fundamentadas y coherentes.

Técnicas

Como técnicas se encuentra la observación directa, que fue uno de los mecanismos primordiales para conocer la situación actual del departamento de Talento Humano en la empresa Productos Pesqueros S.A., al utilizar un checklist de observación que contiene directamente las variables de investigación, el objetivo inicial era diagnosticar el uso de las TIC en la correcta gestión informacional. Asimismo, la entrevista estructurada dirigida a los funcionarios del departamento garantizó la realización de la estrategia de triangulación, en donde se hayan varios puntos de vista, que fue necesario para interpretar los datos e información y soluciones ante las eventuales problemáticas.

Población y Muestra

La población del estudio priorizó a los funcionarios públicos del departamento de Talento Humano, enfocándose en una muestra de 3 funcionarios, el gerente general, la jefa de talento humano y el técnico interno, quienes participaron en las entrevistas propuestas, lo que permitió analizar a fondo los resultados y alcanzar una comprensión amplia de los aspectos relacionados con las tecnologías de la información y comunicación necesarias para la mejora de la gestión informacional.

El desarrollo de la investigación se ejecutó en dos etapas, la primera de ellas compete a la Fase de Diseño, que abarca el séptimo nivel, centrada en planificar, estructurar y

formular las bases teóricas, objetivos, alcance, metodología y más. El proceso concluye en la Fase de Resultados que tiene lugar en octavo semestre en donde se recopilaban datos e información que posterior serían analizados e interpretados para hallar la propuesta de solución.

Resultados Obtenidos

La implementación de las técnicas de estudio como la observación directa y la entrevista estructurada permitieron obtener resultados reales, observables y oportunos para su posterior análisis, mismos que serán la clave para indagar en la situación o estado del departamento de Talento Humano, haciendo hincapié en las Tecnologías de la información y comunicación y la Gestión Informacional.

Tecnologías de la información

Existe el manejo adecuado de las herramientas y dispositivos tecnológicos que agilizaban sus actividades informacionales, no obstante, el nivel era básico, las herramientas digitales que presentan son Word, Power Point y Excel. No se desmerita su funcionamiento, pero sí la falta de innovación al resistirse a nuevas posibilidades de cambio y optimización de sus procesos. El sistema Génesis que manejaban es de una interfaz amigable, pero en ocasiones se suscitan inconvenientes como la lentitud, este también puede estar influido por el internet o fallas en los dispositivos tecnológicos.

Cuando se presentaban estos inconvenientes por lo regular un técnico, experto en el tema acude al llamado para intervenir. Además, se resalta la eficiente disposición del personal interno y sus herramientas, al percibirse una interacción constante del departamento con sus trabajadores, a su vez contaban con el servicio en la nube tanto para salvaguardar la información, almacenarla y mantenerla a disponibilidad del personal interno en el momento que se requiera.

Su infraestructura tecnológica les facilita agilizar el flujo informacional, al permitir ser entregada a tiempo, con la puntualidad pertinente, pero se recalca que esta no es novedosa o avanzada. Al existir previas capacitaciones evitan el cometer ciertos errores en las actividades y se incrementa la satisfacción no solo del departamento de Talento Humano, sino de la empresa.

Tecnologías de la comunicación

Los medios de comunicación varían entre el correo electrónico para mayor formalidad o vía WhatsApp. Al ser estos los únicos genera un retraso o falta de optimización para entregar los mensajes e información. El manipular este tipo de medios a largo plazo genera una resistencia al cambio, que imposibilita el sumergirse a una gama diversa de herramientas que potencialicen su poder comunicativo.

En relación a la Gestión Informacional se determina que:

La gestión informacional abarca los procesos que anteceden la obtención de la información desde su recopilación, tratamiento, hasta la visualización de resultados, pero además incluye las competencias del individuo para saber cómo gestionarla adecuadamente. Dentro del departamento no se notó algún inconveniente interno o externo a la misma, pese a sus habilidades básicas, gestionan la información de manera acertada, pero se considera necesario mostrar mayor interés en la formación del personal.

Acceso y Almacenamiento

En cuanto al acceso de la información, se destaca su confidencialidad como un punto importante para proteger la integridad del personal y la empresa, por otro lado, hacían uso de técnicas y recursos para el almacenamiento, tales como, servicio en la nube, las bases de datos permiten registrar ingresos y salidas del personal, el sistema Génesis y las herramientas digitales básicas que anteriormente fueron señaladas.

Evaluación

Se implementaban evaluaciones para dar seguimiento a los procesos internos y de esta manera sostener sus certificaciones, sin cometer errores. Una de las estrategias que priorizaban es la actualización de la información, para brindar calidad, siendo esta parte fundamental para tomar decisiones informadas y oportunas que potencien las capacidades,

oportunidades de los miembros de la organización y les ayuda a posicionarse en el mercado competitivo.

Recuperación

Las habilidades de recuperación de información son la clave para impedir que información valiosa se pierda, se enfatiza que el departamento de Talento Humano las sabe manejar con cautela y responsabilidad, esta habilidad impide fallas o retrasos que eviten concretar sus actividades informacionales, no obstante, el no tener un rendimiento avanzado en tecnología puede propiciar inconvenientes futuros.

Difusión

Finalmente, se observó que la difusión o interacción con los clientes es realizado por medios comunes como el correo institucional o trípticos, lo que deja en evidencia la falta de innovación a nuevos mecanismos de logren difundir la información, considerándose una desventaja del departamento, lo que conlleva a retrasos, caer en la ambigüedad, en gastos de material innecesario, en vez de dar utilidad a las herramientas digitales que podrían mejorar el flujo de difusión.

Tabla 1*Estrategia de triangulación de la información*

Pregunta	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Cita	Criterio Personal
¿Qué ventajas percibe en el uso de las tecnologías en el departamento?	Una de las ventajas señalada es: La optimización de procesos	Entre las ventajas se encuentran: Rapidez Cumplimiento en el tiempo requerido de la información.	Se considera como ventajas: Información al día Actualizada Organizada	Según Pasquel y colaboradores (2021) Algunas de las ventajas percibidas son que facilitan la toma de decisiones por el rápido acceso a la información, permitiendo conocer la realidad de la empresa, la opinión de sus clientes y las nuevas tendencias del mercado. Mejoran la imagen de la empresa, permitiendo que ésta sea más actual e innovadora. Contribuye a la expansión de la empresa, siendo clave para traspasar sus fronteras y simplifica el proceso de gestión,	Pese a los diversos puntos de vista de los participantes, se pudo notar como todos coinciden con lo que destaca el autor. Al hacer hincapié de las ventajas como el simplificar los procesos de gestión, ahorro considerable del tiempo, información actualizada y demás. Lo que llevó a deducir el conocimiento e interés que estos tienen y observan con el uso de las tecnologías.

				generando un ahorro considerable de tiempo en la realización de las tareas.	
				Así, la GI se refiere según Márquez y Pannuti (2023) como:	Los involucrados concordaron que la GI es la clave para tomar mejores decisiones, siempre que la forma con la que se gestiona la información sea confiable, oportuna, actualizada y puntual, inclusive Márquez y Pannuti hacen énfasis de la gran influencia que esta tiene como un recurso estratégico, para fortalecer la toma de decisiones y potenciar las capacidades y oportunidades de los miembros de la empresa.
¿Cómo considera que influye la gestión Informacional en la toma de decisiones del departamento de Talento Humano?	Ayuda a tomar mejores decisiones, que sean confiables en cada departamento	La gestión informacional influye en la agilidad y entrega oportuna de información requerida, lo que genera el tomar decisiones acertadas.	Al tener información que va a ser actualizada, sea en el tema asistencia o permiso, permite ver si se está cumplimiento o hay atrasados de puntualidad, lo que dado su observación permitirá tomar decisiones.	Conjunto de procesos que sirven para designar actividades orientadas a la generación, coordinación, almacenamiento, conservación, búsqueda y recuperación de la información tanto interna como externa contenida en cualquier soporte. En este sentido, este sistema fomenta el uso de la información como recurso estratégico incidiendo notablemente en la toma de decisiones y potenciando las	

					capacidades y oportunidades de los miembros de la organización y generar nuevos conocimientos.
¿Existen herramientas para el almacenamiento y consulta de información del personal?	Sí, cuentan con herramientas de almacenamiento y consulta de información del personal	Existen herramientas específicas como una base de datos en Excel, esta permite controlar la información o datos de cada persona, inclusive también el sistema Génesis.	Sí, actualmente se utilizan las bases de datos para registro de ingresos y salida del personal y que pueden ser registrados de manera biométrica, por huella dactilar o rostro.	Tapia (2023) añade que “Las bases de datos permiten gestionar la información de forma ordenada para proporcionar a las empresas un repositorio de datos que pueden ser consultados y procesados en cualquier momento”	Los participantes resaltan que sí existen herramientas que almacenen y permitan realizar consultas de personal, la más utilizada es Excel, que conlleva una organización, análisis y visualización de los datos/información relevante que se relacione con las personas internas o inclusive externas a la empresa. A lo que, Tapia afirmó que las bases de datos son poderosas herramientas para gestionar y ordenar la información. Se detectó inclusive que hacen uso del sistema Génesis como

					herramienta para optimizar su flujo informacional.
¿Existen herramientas digitales que les ayuden a agilizar las tareas?	No contamos con herramientas digitales, sería bueno dar seguimiento con un manual que permita su implementación.	Cuentan con dispositivos, como el hardware(computadoras), no señala alguna herramienta de comunicación, además existe confusión de los términos.	Herramientas digitales como el manejo de base de datos, hay sistemas que en la actualidad recogen los horarios o el personal y automáticamente generan un reporte, evitando un trabajo manual.	Cuenca y Zambrano (2023) añaden que “Las herramientas digitales ofrecen grandes beneficios, no solo de mejora e innova los procesos de comunicación, sino porque también de ayuda a posicionar de manera más fácil a las empresas dentro del mercado”	El primer participante mencionó que no existen herramientas digitales que agilicen sus tareas, en el segundo se percibe confusión en los términos dispositivos y herramientas. Y el tercero enfatizaba en las bases de datos como una herramienta digital, que les permite recoger los datos e información del personal, lo que evita el trabajo manual, volviéndolo más ágil. Esto llevó a suponer la falta de conocimiento de las diversas herramientas digitales que hoy en día son utilizadas, mismas que según el autor ofrecen un sinnúmero de beneficios, no solo de mejora e innovación de los procesos de comunicación,

					sino también de posicionamiento en el mercado laboral.
¿Cuáles son los dispositivos tecnológicos que utilizan como medio de comunicación o difusión de la información?	Estos dispositivos tecnológicos son: Correo electrónico Vía mensajes de texto WhatsApp	Enfatiza en las herramientas digitales como el correo empresarial, más no en los dispositivos como los teléfonos, computadoras, etc. Confusión de términos.	Actualmente los más utilizados son el correo o las redes sociales.	Los dispositivos tecnológicos se refieren a una amplia gama de tecnologías que almacenan y transmiten información en forma digital y podrían estar basadas en hardware/dispositivos como computadoras, teléfonos móviles y otros dispositivos móviles, cámaras digitales, video y audio, jugadores, consolas de juegos, etc. (Lliguisupa y colaboradores, 2021).	Se observó cómo existe una confusión de los términos dispositivos y herramientas, que difiere en la objetividad con la que se plantean las interrogantes. Lo señalado por el autor habla de dispositivos como una amplia gama de tecnologías o hardware, tales como las computadoras, teléfonos, etc. Mientras que los participantes se centraron en las herramientas digitales que agilizan sus actividades informacionales.
¿Han recibido capacitación sobre el uso de	No hemos recibido capacitaciones, se considera un	No han recibido capacitación que profundice el uso de nuevas tecnologías.	Sí, siempre se están recibiendo capacitaciones, porque la tecnología	Según Burbano y colaboradores (2023) “En un entorno empresarial en constante avance, marcado	Pese a que el tercer participante indicó que han recibido capacitaciones, los dos restantes añaden que no, lo que

nuevas tecnologías?	punto importante a tratar para mejoras.		constantemente cambia.	por el progreso tecnológico y un panorama competitivo que cambia rápidamente, la capacitación y el desarrollo continuo del personal se convierten en factores claves para el éxito sostenido de las empresas de servicios.	alude a la falta de sinceridad y compromiso al responder las interrogantes. Al saber lo importante que son las capacitaciones, el autor recalcó que esta emerge como un factor clave para el éxito sostenido de las empresas y más aún en la era digital, que exige constantemente estar a la par con los avances tecnológicos.
¿Existe dominio al comunicar o difundir información dentro del departamento de Talento Humano?	Sí, existe dominio para comunicar o difundir información.	Sí, existe dominio al comunicar o difundir información.	Hay que hacer más énfasis en la comunicación o difusión de la información.	Pacheco y Alvarez (2022) destaca que: La comunicación interna es fundamental para las empresas e incide de manera directa en el talento humano. También se constituye en una herramienta de gestión que sostiene el éxito empresarial de una entidad por lo que	Desde la perspectiva del tercer involucrado este argumenta hacer más énfasis en la comunicación y difusión de la información, que hizo presencia de la falta de dominio en los procesos antemencionados, siempre es fundamental conocer distintos puntos de vista, para hallar debilidades o factores que

				sus diferentes miembros necesitan del sistema de comunicación para estar informados y realizar sus tareas con normalidad.	puedan ser pulidos. En ocasiones se responde a conveniencia, lo que llevó a obviar la realidad. Se recalca que el dominio implica destacarse en los procesos comunicativos y de difusión, un pequeño error puede estar hablando de que no es completa tal capacidad.
¿Qué proceso siguen para identificar, evaluar y utilizar la información relevante para sus tareas?	Los procesos llevados a cabo se dan mediante las encuestas, mismas que son procesadas para ver las ventajas y desventajas y tomar en base a eso decisiones.	Añade que cada uno posee una estrategia o proceso diferente. Que el objetivo es buscar la rapidez, siempre y cuando la información sea oportuna.	Es importante reconocer el uso de los dispositivos por el usuario.	Para Figueredo y colaboradores (2019) “Dentro del proceso simultáneo se agrupan habilidades como analizar, sintetizar, comparar, abstraer, caracterizar, definir, identificar, clasificar, ordenar, relacionar, interpretar, explicar, observar, memorizar, argumentar y evaluar la información”	Los procesos que se llevaron a cabo están sujetos a las habilidades o estrategias de cada individuo, lo cual coincidió con el autor. La identificación, evaluación y utilización son cruciales para trabajar con información relevante que sea rigurosamente seleccionada, comprendida y evaluada antes de proceder con las actividades informacionales. A lo que el

primer participante respondió que sus procesos son manejados desde encuestas que posterior serán procesadas para detectar las ventajas o desventajas. El segundo recalaba que el objetivo es encontrar rapidez y el tercero según el análisis indicó lo importante que son los dispositivos para realizar cualquier proceso. Cada uno interpreta la interrogante a su consideración, pese a que no fueron suficientemente claros y directos con el mensaje, se observa distintas maneras y percepciones de trabajar la información.

¿Considera necesaria la implementación de una estrategia que incremente la optimización de sus procesos informacionales?	Sí, sería necesario	Si se necesita implementar algo nuevo.	Sí, hay que hacer ciertas cosas más automatizadas, ahora con la inteligencia artificial es ideal estar más avanzados.	Herminia y colaboradores (2024) añade que: La implementación de herramientas de automatización logra una mayor capacidad en todos los niveles de la organización. Estas permiten una óptima gestión del ciclo de vida de los procesos empresariales, de esta forma facilita el trabajo de los empleados y mejora la eficiencia.	Todos coincidieron en su respuesta y es que aquella empresa que no optimiza sus procesos informacionales, se mantiene estancada. La información es un activo primordial, sin esta no se pueden realizar actividades, no se pueden tomar decisiones efectivas y tampoco estar a la par con la competencia. Pero es necesario incrementar una estrategia que agilice el proceso informacional, esto se puede conseguir según Herminia, con la implementación de herramientas automatizadas, estas logran optimizar el trabajo de los empleados y mejoran la eficiencia general.
--	----------------------------	---	--	--	--

¿Cuán oportuno sería utilizar un modelo enfocado en potenciar las tecnologías y junto con ello el flujo Informacional del departamento?	Sí, sería de gran ayuda, se necesita de asesoramiento.	Es lo ideal, muy necesario	Actualmente sí es oportuno, más que todo cuando son empresas que manejan bastante personal, sobre todo para agilizar el trabajo.	Ormaza (2022) menciona que: El implementar un modelo que detalle la ejecución de las etapas y actividades en cada una de ellas, ayudará a la mejorar su gestión alrededor de la información, regulando la forma en que se ejecuta los procesos y encontrando las necesidades de mejora en cada ámbito, ya sea tecnológico, físico, entre otros.	Los modelos son representaciones teóricas en donde se organiza, estructura, y detalla los procesos, actividades, funciones, cargos, herramientas, todo en relación a las partes internas o externas a la empresa. De cierta forma, genera es esquema visual para cumplir los objetivos de manera oportuna. Al tomar en cuenta este punto se pudo notar un gran interés de los participantes por adoptar un modelo que potencie las tecnologías y con ello el flujo informacional.
---	---	-----------------------------------	---	--	--

Análisis de Resultados

La entrevista aplicada a los funcionarios del departamento de Talento Humano, permitió obtener información relevante que a continuación será analizada:

Tecnologías de Información y Comunicación

El personal del departamento de Talento Humano porta de un conocimiento básico sobre las ventajas que generan las TIC, pese a esto, destacaron puntos importantes como la optimización de los procesos, la rapidez con la que se trabaja gracias a estas poderosas herramientas, la organización efectiva de la información y la actualización constante, esto habla de la observación de sus resultados, mismo que les ayudan a percibir las mejoras dentro de sus actividades informacionales.

Gestión Informacional

La gran influencia que tiene la gestión informacional en la toma de decisiones es crucial para fortalecer los procesos, la estructura organizacional, la competitividad, entre otros factores. Los involucrados comentan que la GI, ayuda a tomar decisiones más confiables, ágiles, oportunas y actualizadas a la realidad empresarial. Pese a sus distintos puntos de vista, se quedaban cortos a las interrogantes, al existir una escasez de información que permita ampliar el panorama que ellos tienen en el departamento.

Esto puede hablar de una falta de conocimiento de sus procesos informacionales o el peso que radica en la gestión informacional y lo que conlleva su interpretación, viéndola como un recurso, pero además un conjunto de elementos, pasos y técnicas que se utilizan para almacenar, organizar, proteger y aprovechar la información dentro de toda empresa y que sí se convierte en un factor estratégico cuando se utiliza adecuadamente.

Tecnologías de la Información

En base a lo que mencionaban los participantes se observó cómo manejan efectivamente las herramientas para el almacenamiento y consulta de la información del

personal, se concentran más que todo en las conocidas bases de datos que permiten controlar datos e información almacenados, estar en constante interacción con el registro del personal en sus horarios de entrada y salida, etc, inclusive también se hace presente el sistema Génesis que les permite integrar las diversas funciones de los departamentos, esto crea una conexión inmediata de información, que es entregada automáticamente.

Las herramientas que los involucrados destacan cumplen con desempeño su propósito, pero se limita y crea resistencia a que puedan explorar nuevas tecnologías que agilicen sus procesos, en la actualidad estas serían las dos herramientas bases que ellos han integrado, sin priorizar otras que a su vez maximicen el rendimiento, la optimización, rapidez y la efectividad en sus resultados.

Las respuestas emitidas crearon incertidumbre, las tres perspectivas mencionan que: no existen tales herramientas, confusión de términos y la tercera señala herramientas como las bases de datos y los sistemas, pero la pregunta va direccionada a si existen herramientas que agilicen sus tareas, esto va a depender de la percepción de cada uno, para muchos puede haber herramientas, pero no necesariamente que minoricen el tiempo o la entrega de las mismas.

Lo que sí es notorio es una evidente escasez de conocimiento en lo que son las herramientas, confundiéndolo con el término dispositivos o viceversa, lo cual, llevaría a responder de forma errada. Esta situación desmerita la objetividad con la que plantea la pregunta. Tanto para el departamento y más aún la empresa, términos básicos como los antemencionados deberían ser parte de su día a día.

Tecnologías de la Comunicación

Los participantes respondieron equivocadamente a la interrogante enfocada en los dispositivos tecnológicos que utilizan como medio de comunicación o difusión de la

información, siendo repetitivos en las herramientas digitales como: aplicaciones, servicios de comunicación donde entra el correo electrónico, WhatsApp, redes sociales, etc.

Estos no son identificados como un dispositivo, sino más bien un software que es incorporado a través del hardware. Por ende, se confirma la ausencia de discernimiento en lo que términos herramientas y dispositivos. Carcaño (2021) añade que “el término herramientas digitales alude al software utilizado por la computadora; esta se encuentra clasificada como una de las Tecnologías de la Información y la Comunicación”.

Los involucrados expresaron no recibir capacitaciones en el uso de nuevas tecnologías, pese a la opinión emitida de que sí reciben, pierde credibilidad al ser mayoritariamente las que responden con un no, esto puede estar hablando de falta de sinceridad. Si bien es cierto, el querer posicionarse como una empresa líder, competitiva, que busca satisfacer a sus clientes, propicia a que indaguen y exijan capacitaciones, más aún con la evolución tecnológica y las demandas del mercado. Sin conocimiento no se puede avanzar y tampoco ser referente de mejores, actualizadas y novedosas prácticas en el uso de tecnología.

Habilidades Informacionales

La comunicación y difusión de la información son consideradas dos puntos claves para que los usuarios internos o externos estén al tanto de los acontecimientos o cambios que podrían llevarse a cabo, este permite estar en una misma dirección al tener una fuente informativa que lo sustente. En tales casos se puede corroborar que no siempre se van a recibir los mismos comentarios de afirmación y eso puede estar hablando de posibles mejoras que se deben hacer al comunicar y difundir información, por ende, identificar estas situaciones va permitir hallar las debilidades para posterior convertirlas en fortalezas que beneficien al departamento, esto promueve una cultura activa y alerta, que escucha a sus trabajadores.

Los involucrados manejaban distintos procesos para identificar, evaluar y utilizar la información, cada uno conoce cuáles son las habilidades para volver amena la gestión. Uno de los participantes señala que las encuestas le permiten procesar la información para ver las ventajas o desventajas y en base a eso tomar decisiones, mientras que el segundo no menciona algún proceso, pero recalca lo importante que es la rapidez, siempre y cuando el recurso informativo sea oportuno y el tercero se enfoca en los dispositivos como un medio para buscar información.

Al considerar sus respuestas, se percibe una interpretación única de cómo obtienen información confiable, evaluada y lista para ser utilizada, a pesar de su falta de claridad, se observa que no todos los procesos informacionales se llevan acabo de la misma manera, cada usuario puede implementar, acudir o someterse a técnicas que les sean de confianza para buscar información relevante, tanto para el desarrollo de sus tareas como una correcta toma de decisiones, en este sentido nunca va ser suficiente el autoaprendizaje del personal, quien deberá consecutivamente pulir sus habilidades informacionales.

Propuestas

Los participantes concuerdan en que sí es necesaria la implementación de una estrategia que pueda incrementar la optimización de sus procesos informacionales, uno de ellos indica la importancia de tener todo automatizado, porque hoy en día la inteligencia artificial exige a las empresas un constante avance, siendo esta opinión factible, para tomar cartas en el asunto y proveer resultados óptimos mediante una estrategia que automatice y optimice sus procesos.

En su totalidad respondieron con un sí a la ejecución de un modelo que se enfoque en potenciar las tecnologías y junto con ello el flujo informacional. Los modelos son representaciones teóricas en donde se organiza, estructura, y detalla los procesos, actividades, funciones, cargos, herramientas y todo aquello que haga referencia a las partes internas o

externas de la empresa. En relación al punto anterior se puede notar un gran interés de los participantes por adoptar un esquema visual y práctico de su contexto organizacional, este será un apoyo para simplificar los procesos informacionales estratégicamente y que permita identificar oportunidades, amenazas y posibles soluciones.

Conclusiones

Las conclusiones obtenidas del análisis de resultados son explicadas a continuación:

O.E.1 Definir las bases teóricas de las variables de investigación

Existe conocimiento de las ventajas que generan las tecnologías de la información y comunicación, no obstante, en la variable Gestión Informacional se percibe la falta de discernimiento y amplitud con la que se expresan sus puntos de vista, lo que podría estar haciendo énfasis al desconocimiento de términos o de los procesos informacionales que se llevan a cabo en el departamento de Talento Humano.

O.E.2. Identificar las tecnologías de la información y comunicación que más se utilizan

Se concluye que el uso y conocimiento en tecnologías es básico, este no se extiende a lo novedoso o avanzado, generalmente se ve sujeto a dispositivos o herramientas conocidas, además se halla una confusión de términos que impide información clara de las TIC, creando incertidumbre y resistencia al cambio. Por otro lado, señalan no recibir capacitaciones en nuevas tecnologías, esto reafirma la falta de iniciativa por adentrarse a tecnologías nuevas y versátiles que se adapten a sus necesidades.

O.E.3. Reconocer las habilidades Informacionales desarrolladas

Las habilidades Informacionales con las que cuenta el personal no son las más óptimas, si bien, se hacen notorias distintas formas de manejar la información, mismas que de manera intuitiva o lógica les ayudan a dar respuesta inmediata a sus requerimientos, desde el identificar la información, evaluar, utilizar, comunicar o difundirla. Pese a esto, no se identificaron estrategias, técnicas o ideas claras que les ayuden a procesar la información, lo que más enfatizan son los medios o herramientas para obtenerla, además hay un déficit en cómo se comunica o difunde la misma.

O.E.4 Determinar una estrategia factible en donde intervengan las TIC en función de la efectiva gestión Informacional

Los involucrados del departamento de Talento Humano concuerdan oportunamente a la implementación de una estrategia que favorezca su gestión informacional y la forma con la que son utilizadas las tecnologías, mismas que en el uso correcto y el conocimiento de sus funciones generan grandes resultados como la automatización de sus procesos, la rapidez con la que son entregadas las tareas, una correcta toma de decisiones y la efectividad de los resultados. Al mostrar gran interés produce un impulso por su ejecución.

Recomendaciones

A continuación, se detallan las recomendaciones en base a las conclusiones obtenidas de los objetivos específicos:

- Es fundamental capacitar al personal del departamento de Talento Humano de la importancia de la Gestión Informacional y lo que conlleva la implementación de las tecnologías de la información y comunicación para potenciar el flujo de la información y mejorar los procesos.
- Se recomienda que el departamento implemente nuevas tecnologías tanto de información como de comunicación, esto habla mucho de la capacidad de innovación de la empresa y las habilidades que poseen, para poder brindar un producto o servicio de calidad, además, que busquen mecanismos de enseñanza para potenciar su léxico y los lleve a comprender esta variable tan importante como lo son las TIC.
- Para un correcto desarrollo de las habilidades informacionales se necesita interactuar con la información, de forma lógica y objetiva. Es por eso que, se recomienda brindar formación de qué son, cuáles son y sus beneficios. Una vez entendidos se deberá generar una estructura clara de las técnicas o estrategias que se implantarán para mayor efectividad del proceso informacional que llevarán a cabo.
- Se sugiere al departamento de Talento Humano tomar en consideración la propuesta en mención, como lo es el Modelo de Ponjuán enfocado en mejorar la gestión informacional, mismo que cuenta con las bases, componentes y elementos para mejorar la gestión informacional y además en unión a las tecnologías de la información y comunicación permitirá expandir sus horizontes, tener un mayor panorama de su estructura organizacional, las funciones, información relevante que puede ser tratada y demás puntos claves que esta prioriza.

Referencias Bibliográficas

- Aneiros, M. (2022). *Comunicación y desarrollo: objetivos comunicativos y fuentes de financiación en las ONGD del Estado español*. Publicaciones Hegoa.
https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/648/TFM_82_Maria-Aneiros.pdf?1670424318
- Barrera, F., López, M., Bastidas, F., Vásquez, U., & Condo, L. (2020). *La gestión de la información y del conocimiento en empresas industriales*. Revista Espacios, 41.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n19/a20v41n19p22.pdf>
- Brito, J. V. (2023). *Tecnología de la información y comunicación, incidencia en procesos de gestión administrativa, Gobierno Autónomo Descentralizado, Cantón La Maná, Ecuador, 2023*(Tesis de Maestría, Univesidad Nacional de Tumbes. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/65074/TESIS%20-%20VERGARA%20BRITO.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Burbano, M., Villacrés, P., & Rodríguez, M. (2023). *El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios*. Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9252209>
- Capote, M. (2021). *“Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) y Brecha Digital en Cuba: un estudio en jóvenes”- (Tesis de Maestría, Universidad de la Habana)*. Repositorio Institucional. Fototeca:
[https://fototeca.uh.cu/files/original/2132457/Mayulis_Cruz_Capote_\[2021\].pdf](https://fototeca.uh.cu/files/original/2132457/Mayulis_Cruz_Capote_[2021].pdf)
- Carcaño, E. (2021). *Herramientas digitales para el desarrollo de aprendizajes*. Revista Vinculando : <https://vinculando.org/educacion/herramientas-digitales-para-el-desarrollo-de-aprendizajes.html>

- Cruz, M., Pozo, M., Aushay, H., & Arias, A. (2019). *Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil*. Dialnet, 9.
file:///D:/Downloads/Dialnet-
LasTecnologiasDeLaInformacionYLaComunicacionTICCom-7026210%20(2).pdf
- Cuenca, L., & Zambrano, C. (2023). *Importancia de la comunicación digital y las herramientas tecnológicas dentro de las empresas*. Repositorio Sangregorio:
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/3308/1/MA-COMDIG-2023-008.pdf>
- Fernández, L., Ramírez, S., & Durán, A. (2020). *La gestión informacional: usos y vías para las guías de autoaprendizaje en la enseñanza universitaria*. Revista Electrónica para Maestros y Profesores:
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5307/4886>
- Fernández, P. V., Rodríguez, T. C., & Sánchez, J. R. (2023). *Gestión de la Información a través de espacios virtuales de la universidad Uleam, año 2022*. Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE), 12(1). Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa: <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3806>
- Figueredo, A., León, R., & Martínez, M. (2019). *Procedimiento para el procesamiento de información científica en la DPI de la carrera Ingeniería Forestal*. Scielo:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1562-47302019000200005
- Gamboa, M., Castillo, Y., & Parra, J. (2021). *La gestión de información como competencia de dirección en educación*. Dialnet, 12.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7922025>

- Guadarrama, M., & Betanzos, M. (2022). *Reconocimiento y definición de la necesidad informativa: ¿Qué buscar?* ECOSUR. <https://bibliotecasibe.ecosur.mx/sibe/wp-content/uploads/sites/7/2021/07/reconocimiento-y-definicion-de-la-necesidad-informativa.pdf>
- Gutiérrez, J. L. (2019). *Redes informáticas. internet*. Wordpress. <https://tecjoseluis.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/01/internet-3%C2%BAeso-1.pdf>
- Herminia, R., Alamo, K., Rojas, J., Ruiz, S., Gonzáles, L., & Liz, M. (2024). *Optimizacion de procesos en la estructura organizacional de los modelos de negocio*. Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9740286.pdf>
- Larrea, L., & Abad, T. (2021). *Tecnología de la información y comunicación en la enseñanza del derecho. Prohominum*, 3.file:///D:/Downloads/Prohominum_Vol3_Num_3_2021_Art7%20(1).pdf
- Lliguisupa, D., Ángeles, M. d., & Cárdenas, J. (2021). Dispositivos tecnológicos: uso académico en estudiantes universitarios. *Revista Uisrael*: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/480/476>
- Macías, J. (2024). Análisis del modelo de gestión de información de ponjúan y su importancia para el desarrollo organizacional de la empresa indumaster s.a del cantón montecristi. (estudio de caso). Repositorio Uleam: <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/5620/1/ULEAM-GIG-054.pdf>
- Márquez, R., & Pannuti, M. (2023). Toma de decisiones en la Alta gerencia: Un abordaje desde la gestión de la información y el conocimiento. *Revista Index* : <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerencia/article/view/1296/1611>

Mendoza, C., Camacho, J., Mendoza, E., & Mendoza, E. (2020). El rol de las tecnologías de la información y comunicación en la mejora de la competitividad orgaizacional .

Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9935254.pdf>

Miranda, M., Chiriboga, P., Romero, M., & Tapia, L. (2021). La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. *Dialnet*, 7.

file:///D:/Downloads/Dialnet-

LaCalidadDeLosServiciosYLaSatisfaccionDelClienteEs-8383980.pdf

Ormaza, A. (2022). *Estrategia para mejorar los procesos informacionales en la Secretaría General de la ULEAM*. Repositorio Uleam:

<https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4824/1/ULEAM-GIG-022.pdf>

Pacheco, M., & Alvarez, E. (2022). La evolución de la comunicación organizacional y su impacto en las nuevas estructuras empresariales. *Dialnet*:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8736845.pdf>

Pasquel, A., Pasquel, L., Cajas, T., Rojas, A., & Mori, M. (2021). Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de micro y pequeñas empresas. *Revista Conrado*: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-41.pdf>

Rodríguez, D., Orellana, J., Moreno, D., & Pincay, K. (2021). Ventajas y desventajas de las herramientas tecnológicas en las actividades. *Dialnet*, 7. file:///D:/Downloads/Dialnet-

VentajasYDesventajasDeLasHerramientasTecnologicasE-8383838%20(1).pdf

Rodríguez, O. C., Amador, S. R., & Díaz, Y. d. (2023). La gestión de la Información en el proceso de innovación empresarial, propuesta de acciones para conformar un procedimiento metodológico. *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*(35).

https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/20955/1/0212-7237_35_41.pdf

Ronconi, R. (2020). Proceso de búsqueda, recuperación y evaluación de la información.

Aacademica. <https://www.aacademica.org/roberto.ronconi/2.pdf>

Sánchez, E. (2020). Localización y gestión de recursos bibliográficos para la investigación.

Dialnet. file:///D:/Downloads/Dialnet-

LocalizacionYGestionDeRecursosBibliograficosParaLa-9081758.pdf

Tapia, J. (2023). *Macrodatos: almacenamiento y consulta de datos aplicados en las*

organizaciones. uv. mx: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2023/03/8.pdf>

Vázquez, E. P. (2023). *Gestión de la información y habilidades informacionales en los*

bibliotecarios universitarios (Tesis, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio

Institucional. Repositorio Universidad Técnica de Ambato:

https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38188/1/tesis_erika_pe%c3%blafiel.pdf

Vera, D., Pileta, M., García, T., Osoria, L., Santizo, N., & Robles, E. (2020). Habilidades informacionales con enfoque en sistemas de información en salud. *Medigraphic*.

Medigraphic: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2020/cts201d.pdf>

Zambrano, A. C., Núñez, C. V., & Bayas, S. (2022). Las tic's y su incidencia en la gestión administrativa de las pymes manufactureras del cantón Manta pre y post pandemia.

7(4). Revista Científica FIPCAEC:

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/749/1349>

Zuluaga, D. (2022). Evaluación de la Información. *Aulas virtuales de la Universidad del Quindío*.

https://aulasvirtuales.uniquindio.edu.co/RecDigital/AlfabetizacionInformacional_Cidba/recursos/unidad3/Descargable_U3_EA1.pdf

Anexos

Anexo 1. Página web



Área industrial de la Empresa Productos Pesqueros S.A.

Anexo 2. Observación

Checklist: Diagnóstico enfocado en las Tecnologías de la información y comunicación y Gestión Informacional del Departamento de Talento Humano.				
Fecha:				
Objetivo: Identificar el dominio o destreza que porta el personal, en base a las Tecnologías de la información y comunicación y cómo estas influyen en la gestión Informacional del Departamento de Talento Humano.				
Preguntas				
	Tecnologías de la Información y Comunicación	Si	No	Observación
1	¿Se observan diferentes tipos de herramientas utilizadas para el manejo de la información?			
2	¿Se observa un Sistema para el manejo de la información, que posee una interfaz sencilla y fácil de utilizar?			
3	¿Se observan desafíos al implementar TIC en sus procesos?			
4	¿Se observa la efectividad de las Tecnologías de la información y comunicación en el departamento?			
5	¿Se observa que los usuarios internos reciben capacitaciones regularmente en el uso de nueva tecnología que entra a la empresa?			
6	¿Los usuarios presentan dificultades a la hora de manejar nueva tecnología?			
7	¿Se observa la ayuda de soporte técnico para solventar los diversos problemas que se pueden suscitar?			
8	¿Los distintos dispositivos, herramientas o recursos que manejan, dan paso a la colaboración activa entre equipos o departamentos?			
9	¿Los usuarios cumplen de manera oportuna las políticas o directrices para el uso de las tecnologías?			
10	¿Se observa un servicio en la Nube para incrementar la efectividad con la que gestionan su información?			
11	¿Se observa el uso de infraestructura tecnológica actualizada y eficaz para garantizar un flujo efectivo de la información?			
	Gestión Informacional			
1	¿Se observan inconvenientes a la hora de manejar la información?			
2	¿Los usuarios internos portan de competencias o habilidades que les permita gestionar eficientemente la información en el departamento?			
	Acceso			
3	¿Se observa una correcta gestión de confidencialidad ante el acceso a la información?			
	Almacenamiento			
4	¿Se observan técnicas o recursos para el almacenamiento de la información?			
5	¿Se observa un sistema de Gestión documental que facilite al almacenamiento de su documentación?			
	Evaluación			
6	¿Se observa la realización de un seguimiento semanal, mensual o anual para medir los resultados de los procesos?			
7	¿Se observa técnicas o estrategias para evaluar la calidad de la información?			
	Recuperación			
8	¿Se observa que hayan experimentado retrasos o fallas en la recuperación de información crítica?			
9	¿Se observa carencia de habilidades para recuperar la información?			
10	¿Se observan medios o técnicas en la utilidad de recuperar información?			
	Difusión			
11	¿Se observa la implementación de estrategias como mecanismo para difundir información de los clientes?			

Instrumento Checklist utilizado para la técnica de Observación

Anexo 3. Entrevista

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO	
Entrevista Estructurada	
Finalidad: Identificación de conocimiento, dominio y habilidades que porta el personal, en relación a las tecnologías de la información y comunicación y la gestión informacional del departamento de Talento Humano.	
Preguntas:	
Bases teóricas	
Tecnologías de la Información y comunicación	
¿Qué ventajas percibe en el uso de las tecnologías en el departamento?	
Gestión informacional	
¿Cómo considera que influye la gestión Informacional en la toma de decisiones del departamento de Talento Humano?	
Tecnologías de la Información	
¿Existen herramientas para el almacenamiento y consulta de información del personal?	
¿Existen herramientas digitales que les ayuden a agilizar las tareas?	
Tecnologías de la Comunicación	
¿Cuáles son los dispositivos tecnológicos que utilizan como medio de comunicación o difusión de la información?	
¿Han recibido capacitación sobre el uso de nuevas tecnologías?	
Habilidades informacionales	
¿Existe dominio al comunicar o difundir información dentro del departamento de Talento Humano?	
¿Qué proceso siguen para identificar, evaluar y utilizar la información relevante para sus tareas?	
Propuesta	
¿Considera necesaria la implementación de una estrategia que incremente la optimización de sus procesos informacionales?	
¿Cuán oportuno sería utilizar un modelo enfocado en potenciar las tecnologías y junto con ello el flujo Informacional del departamento?	

Preguntas validadas por el Dr. Pablo Vidal Fernández, PhD., Docente de la carrera Gestión de la Información Gerencial, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Aplicadas al personal administrativo del departamento de Talento Humano

Anexo 4

Fotografías



Entrevista aplicada al Ing. Jorge Appenzauser; Gerente General



Entrevista aplicada al Ing. Alejandro Cedeño; Técnico

Propuesta

Modelo de Ponjuán enfocado en mejorar la gestión informacional en el departamento de Talento Humano.

Introducción

El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación ha generado un gran impacto en cómo las empresas obtienen y gestionan su información, lo que conlleva a una efectiva toma de decisiones, la optimización de sus procesos y la resolución de las actividades informacionales. Si bien es cierto, estas servirán de apoyo para obtener el dominio hacia una correcta gestión informacional, que no es más que el proceso estratégico con el que son utilizadas las herramientas, los recursos y habilidades para convertir este activo en la principal fuente con el que se desarrollan las actividades informacionales diarias y todo el flujo empresarial, alineado al ciclo de la información

Mendoza (2020) señala que:

La implementación de plataformas de colaboración digital, como herramientas de videoconferencia y aplicaciones de mensajería instantánea, ha potenciado el trabajo en equipo y la resolución de problemas en tiempo real. A nivel externo, estas tecnologías facilitan la personalización de las interacciones con los clientes y fortalecen la fidelización a través de experiencias más dinámicas y accesibles.

Por tal razón, se sugiere el modelo de Ponjuán, mismo que refleja la importancia de la gestión de la información, destaca demás componentes que abarcan todos los procesos y actividades en una organización y la tecnología como aliado, sùmese permitirá conseguir un esquema teórico y visual de cuáles son los puntos claves para lograr soluciones veraces, que incluya una estructura fortalecida con ayuda de las herramientas tecnológicas. Macías (2024) destaca que “Este modelo proporciona un marco holístico que permite organizar, almacenar y compartir datos de manera más eficiente, facilitando así la toma de decisiones estratégicas”

Objetivos

Objetivo General

Proponer el modelo Ponjuán para fortalecer la gestión informacional con apoyo de las tecnologías de información y comunicación hacia el departamento de Talento Humano.

Objetivos Específicos

- Identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades por medio de la matriz FODA.
- Determinar las bases teóricas para generar un esquema gráfico del modelo propuesto, con cada componente que señala Ponjuán.
- Enlistar las tecnologías de la información y comunicación según las necesidades determinadas en el departamento de Talento Humano.

Responsables

- Gerente General
- Jefa de Talento Humano
- Técnico Interno

Metodología de Trabajo

La metodología de trabajo se llevará a cabo con la implementación de las siguientes técnicas:

- **Entrevistas semiestructuradas a jefes o responsables del área:**
 - Necesario para detectar las necesidades o el conocimiento de los temas propuestos en el modelo.
 - Con la ayuda del planteamiento de preguntas cerradas y abiertas para mayor flexibilidad.

- **Revisión de sus procesos informacionales internos y externos:**
 - Identificar fallos o brechas y a su vez optimizar el recurso humano y tecnológico con el cual gestionan sus procesos.
 - De la mano del modelo de Ponjuán, quien orienta directamente sobre el tema.
- **Análisis de la gestión documental:**
 - Importante para detectar una correcta conservación de los documentos y que así exista un efectivo uso del espacio y productividad al acceder con facilidad a los mismos.
 - La matriz FODA será crucial para realizar el respectivo análisis.
- **Observación directa de flujos de información:**
 - La observación de los flujos de información evalúa la eficiencia del sistema informacional y permite mejorar los procesos, así como a la toma de decisiones.
 - Se conseguirá con la presencia de un Cheklist y observación de campo.
- **Capacitación en nuevas tecnologías que optimicen la gestión informacional:**
 - Garantiza el direccionamiento eficiente y claro de las nuevas tecnologías que optimicen la gestión informacional, necesario para fortalecer el conocimiento.
 - Impartida mediante espacios virtuales como ZOOM, GOOGLE MEET o presencial

Beneficiarios

A continuación, se detallan los beneficiarios directos e indirectos:

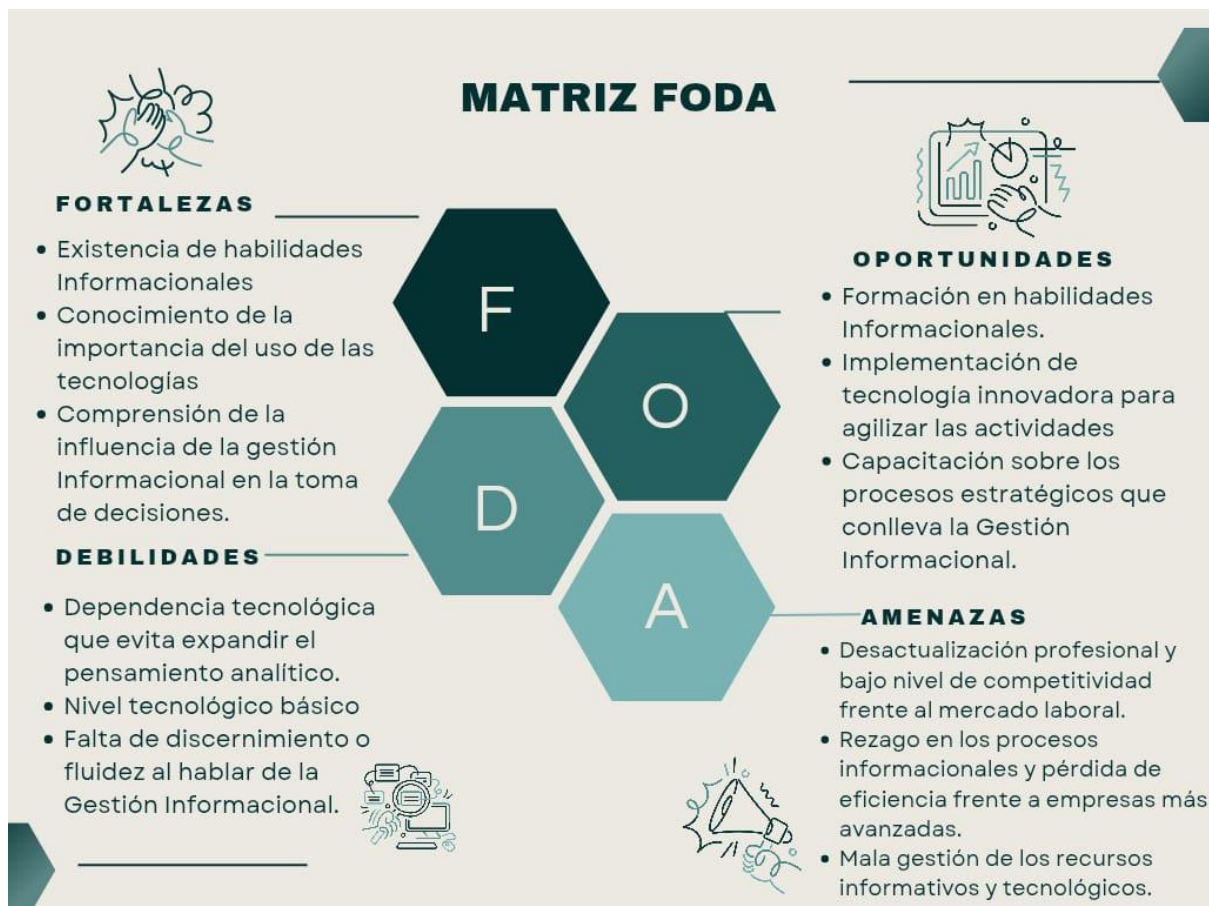
Directos

Los beneficiarios directos son los usuarios internos al departamento de Talento Humano de la empresa Productos Pesqueros S.A.

Indirectos

Son considerados indirectos los clientes de la Empresa Productos Pesqueros S.A.

Matriz FODA



Modelo de Ponjuán enfocado en mejorar la gestión informacional en el departamento de Talento Humano.

Empresa: Productos Pesqueros S.A.

1. Necesidades y Expectativas de los Usuarios

- **Necesidades:** cuestionarios aplicados periódicamente. Interacción por medios como los CRM (Gestión de Relaciones con el Cliente), buzón de sugerencias, mapas de experiencias del usuario.
- **Expectativas:** Una buena atención, entender sus emociones, percepciones y necesidades, ofrecer productos o servicios de calidad a un precio accesible.

2. Generación de Nueva Información

- Políticas sujetas al manejo de la Información:

En concordancia con la Constitución, la LOTAIP en su Art. 4, literal e. Principios de Aplicación de la Ley. - En el desarrollo del derecho de acceso a la información pública, se destaca el siguiente principio:

e) Garantizar el manejo transparente de la información pública, de manera que se posibilite la participación ciudadana en la toma de decisiones de interés general y la rendición de cuentas de las diferentes autoridades que ejerzan el poder público.

- En concordancia con la LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS, LOEP, se debe considerar:

Art. 6.- Información Confidencial. - Se considera información confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales, especialmente aquellos señalados en los artículos 23 y 24 de la Constitución Política

de la República. El uso ilegal que se haga de la información personal o su divulgación, dará lugar a las acciones legales pertinentes.

- En el capítulo 2, Art. 10, de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, se reflejan los principios, mismos que son detallados en brevedad a continuación:

a) Juridicidad. - Los datos personales deben tratarse con estricto apego y cumplimiento a los principios, derechos y obligaciones establecidas en la Constitución, los instrumentos internacionales, la presente Ley, su Reglamento y la demás normativa y jurisprudencia aplicable.

c) Transparencia. - El tratamiento de datos personales deberá ser transparente, por lo que toda información o comunicación relativa a este tratamiento deberá ser fácilmente accesible y fácil de entender y se deberá utilizar un lenguaje sencillo y claro.

g) Confidencialidad. - El tratamiento de datos personales debe concebirse sobre la base del debido sigilo y secreto, es decir, no debe tratarse o comunicarse para un fin distinto para el cual fueron recogidos, a menos que concurra una de las causales que habiliten un nuevo tratamiento conforme los supuestos de tratamiento legítimo señalados en esta ley.

h) Calidad y exactitud. - Los datos personales que sean objeto de tratamiento deben ser exactos, íntegros, precisos, completos, comprobables, claros; y, de ser el caso, debidamente actualizados; de tal forma que no se altere su veracidad. Se adoptarán todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación los datos personales que sean inexactos con respecto a los fines para los que se tratan.

i) Conservación. - Los datos personales serán conservados durante un tiempo no mayor al necesario para cumplir con la finalidad de su tratamiento.

- Tecnologías de la información y comunicación nuevas y adaptadas según las necesidades de los usuarios internos.

3. Políticas Informacionales y Comunicación

- Definición de políticas internas sobre uso de datos de empleados, acceso, actualización y protección.
- Uso de intranet para compartir convocatorias, resultados, manuales y recursos de capacitación.
- Promoción de la transparencia comunicacional y uso ético de la información.

4. Proceso Estratégico

- Códigos éticos para la convivencia empresarial, presentados en el documento de Comunica EP este incluye las normas de comportamiento esperadas sobre el actuar de los colaboradores de la Empresa, así como las directrices para una administración ética.
- Objetivos claros, medibles y precisos
- Recurso humano activo y predispuesto al cambio
- Servicios innovadores y atrayentes, según las necesidades de los clientes, como CRM
- Tecnología avanzada y que permita optimizar las actividades informacionales: Bussines intelligence para análisis de datos, OneDrive almacena y facilita el acceso desde cualquier dispositivo, creación de repositorios, Trello ejecuta y organiza proyectos, etc.

5. Sistema

- Sistema de interfaz amigable, integral y no complejo, en caso de poseer un nivel de complejidad es necesario optar por brindar capacitaciones del software, entre mayor el conocimiento, mejor será su desempeño.

6. Información o contenidos

- **Desempeño Laboral:** Detectar necesidades de formación, reconocimiento de sus responsabilidades y tareas, retroalimentación constructiva, diálogo constante entre líderes y equipos.
- **Cultura y Clima Organizacional:** Comunicación clara y honesta, que incluya el desarrollo de habilidades blandas, valores y propósito definido, priorizar las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional.
- **Capacitación:** Identificación y evaluación de competencias laborales, uso de plataformas digitales, herramientas de análisis de datos como Power Bi o Google Analysis.
- **Evaluación de Desempeño y Cumplimiento:** Los cuestionarios deben ser precisos y objetivos según el interés o necesidad. La inclusión de espacios para discutir logros, dificultades y áreas de mejora, será un aliado para impulsar la competencia.
- **Herramientas TIC:** sistemas de gestión de RRHH (HRIS), bases de datos, formularios digitales, encuestas de clima laboral, Microsoft Power BI o Excel para informes.

7. Ciclo de vida de la información

- **Generación:** datos generados en entrevistas, encuestas, reportes, hojas de vida, evaluaciones.
- **Procesos:** análisis de desempeño, revisión de indicadores, informes de cumplimiento.
- **Servicios:** informes de entradas y salidas, dashboards de desempeño, matriz de competencias, reportes para la alta dirección.

8. Productos o Servicios (Ofertas)

- Asesoramiento en línea, amplitud del manejo de las redes sociales, capacitaciones internas, informes personalizados por área o jefatura.

9. Procesos

- Automatización de las tareas de control de asistencia, gestión de licencias y entrevistas.
- Mapeo de procesos para identificar necesidades informativas.

10.Tecnología

- Uso de software como Nómina, Gestión de Talento, e-learning y bases de datos.
- Implementación de políticas de seguridad de las TIC.

11.Recursos Humanos

- Desarrollo de competencias informacionales: cursos de alfabetización digital, manejo de plataformas TIC, ética del dato.
- Gestión del conocimiento institucional (manuales, buenas prácticas).

12.Gestión del Cambio

- Herramientas innovadoras que influyan efectivamente en los procesos llevados a cabo en el departamento.
- Estructura clara de los procesos por medio de flujogramas
- Incorporación de técnicas para gestionar la información
- Estructura organizacional clara y puntual
- Publicidad en diversos medios tales como, redes sociales activas, plataformas inclusivas y dinámicas o correo empresarial para mayor formalidad.

13.Cultura Organizacional e Informativa

- Fomentar una cultura de uso estratégico de la información para la gestión del talento.
- Crear conciencia sobre el valor de los datos del capital humano como activos estratégicos.

14. Alfabetización Informacional y Desarrollo de Competencias

- Descubrimiento de nuevas técnicas que faciliten la gestión de la información
- Desarrollo de habilidades informacionales:

Reconocer la necesidad de información

Saber evaluar la información y clasificarla

Citar correctamente información que pertenece a otro autor

Presentar la información de forma clara y contundente a lo que se solicita

Mantenerse actualizados a los cambios, nuevas herramientas para agilizar búsqueda de información.

A continuación, se presenta el esquema gráfico:



Cronograma de aplicación del modelo de Ponjuán

2025-2026														
	Actividades/Meses	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Responsables
1	Necesidades y expectativas de los usuarios													Jefa de Talento Humano
2	Generación de nueva información													Jefa de Talento Humano
3	Políticas informacionales y Comunicación													Gerente General
4	Proceso Estratégico													Gerente General
5	Sistemas													Técnico
6	Información o contenidos													Jefa de Talento Humano
7	Ciclo de vida de la información													Jefa de Talento Humano
8	Productos o Servicios (Ofertas)													Analista y jefa de Talento Humano

9	Procesos													Gerente General y jefa de Talento Humano
10	Tecnología													Técnico
11	Recursos Humanos													Jefa de Recursos humanos
12	Gestión del cambio													Gerente General
13	Cultura organizacional e informacional													Gerente General
14	Alfabetización Informacional y desarrollo de competencias													Gerente General
	Tiempo Establecido:	1 año												
	Tiempo establecido para mejoras:	3 meses adicionales para fortalecer la mejora, siempre y cuando existan cuestiones adicionales que pulir												

Mejoras	
Manejo adecuado de la información	Estructura organizacional fortalecida
Dominio de las tecnologías	Adquisición de nuevas habilidades informacionales
Procesos correctamente direccionados	Cultura ética regulada
Innovación tecnológica	Mejorar su rendimiento

Presupuesto: \$8.000 - \$15.000

Listado de las nuevas tecnologías a implementar en el Departamento de Talento Humano

- **Bussiness Intelligence**

- Para el análisis efectivo de los datos, es un proceso y conjunto de herramientas tecnológicas que facilitan la toma de decisiones estratégicas, por medio de la identificación de tendencias, comportamientos y datos en general para una mejor visualización del panorama empresarial o departamental, entre estas herramientas se destaca Power BI.

- **Proyectos**

- Trello es una herramienta que ayudará a organizar tareas, plazos y recursos, para volver eficiente el trabajo en equipo.

- **Difusión de la Información**

- Implementación de herramientas interactivas como Google Meet y Zoom, que permiten realizar llamadas y compartir información en tiempo real.
- Potenciar las plataformas que incluye las redes sociales, estas serán el principal medio para compartir información relevante, no solo en función del departamento, sino de la empresa.