



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL 2024 – AGOSTO 2024

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA PRUEBA
PRÁCTICA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA AUTOMATIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CONTROL DE
PERSONAL EN LA HACIENDA "CASA DE TEJAS"**

ESTUDIANTE:

SALAZAR ELIZONDO CINTHIA YANIRA

TUTOR:

ING. GEOVANNY VEGA VILLACÍS, MSC.

AÑO 2024

Resumen

El presente estudio de caso se basa principalmente en un análisis sistemático para la gestión del control de personal en la hacienda Casa de Tejas, ya que ellos mantienen diferentes procesos en cuanto al área administrativa o de talento humano de manera manual haciendo que las diversas actividades sean más tardías y estén propensas a errores humanos. Esto dio paso a la revisión de fuentes bibliográficas que ayudaron a conocer lo relevante que es estar a la vanguardia de la tecnología y en la actualidad con avances significativos es muy necesario mantener siempre una correcta gestión en cada departamento para que esta sea clara, se recomienda la implementación de un sistema de talento humano que genere informes fáciles de manipular y entender, que realice reclutamiento y selección de empleados, entre otras actividades y así se logre tomar las decisiones adecuadas que beneficien a la hacienda bananera.

Palabras claves: Gestión, talento humano, control, sistema, empleados.

Abstract

This case study is based mainly on a systematic analysis for the management of personnel control at the Casa de Tejas farm, since they maintain different processes in the administrative or human talent area manually, making the various activities take longer and are prone to human errors. This gave way to the review of bibliographic sources that helped to know how relevant it is to be at the forefront of technology and currently with significant advances it is very necessary to always maintain correct management in each department so that it is clear, the implementation of a human talent system that generates reports that are easy to manipulate and understand is recommended, that recruits and selects employees, among other activities, and thus manages to make the right decisions that benefit the banana farm.

Keys words: Management, human talent, control, system, employees.

Índice

Planteamiento de Problema.....	1
Justificación	3
Objetivos de Estudio.....	4
Líneas de Investigación.....	5
Marco Conceptual.....	6
Marco Metodológico.....	20
Resultados	22
Discusión de Resultados	32
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Bibliografía	36
Anexos	39

Planteamiento de Problema

La Hacienda Bananera “CASA DE TEJAS” se encuentra ubicada en el cantón Vinces, vía Babahoyo los Ríos, Ecuador. La producción de banano y la creación de empleo para cientos de trabajadores son dos factores que favorecen a su relevancia en la economía local. Sin embargo, administrar un recurso humano tan diverso presenta numerosos desafíos, principalmente en lo que respecta al control y la gestión del personal.

Problema Reconocido

La gestión manual del sistema de control del personal en la hacienda CASA DE TEJAS es el principal problema, actualmente la administración depende de procesos manuales para el registro de asistencia, rol de pago, administración de vacaciones el control de horas laboradas, la asignación de tareas y otros temas relacionados con la gestión del personal de la hacienda.

El registro de asistencia de la hacienda bananera Casa de Tejas se realiza manualmente y es susceptible tanto al error como a la manipulación. Esto no solo afecta la precisión de los registros de asistencia, sino que también dificulta calcular las horas laborales correctamente. En cuanto al rol de pago que se realiza en un libro o planilla física, también se ve afectado en el tiempo que toma realizar dicho proceso lo que conlleva a que exista demoras en el pago a los empleados.

La forma en que se administra las vacaciones es a través de solicitudes manuales resultando confuso para quien se encarga de dicho proceso debido a que cuando hay bastante solicitudes acumuladas surgen malos entendidos con la asignación de fecha para cada trabajador. De acuerdo a lo investigado en dicha hacienda, las tareas son asignadas verbalmente o en registros escritos por lo cual no todos los empleados están atentos a sus responsabilidades diarias causando confusiones que retrasan la productividad, siendo de gran ayuda la implementación de un sistema

estructurado y transparente para la realización de dichas actividades para asegurar que el compromiso por parte de cada empleado sea excelente.

Mantener un control manual de las horas de trabajo de los empleados es muy difícil, especialmente si los empleados tienen diferentes turnos o presentan actividades fuera del trabajo.

En la Hacienda Bananera “Casa de tejas” hasta la fecha actual no se gestiona correctamente el proceso de administración, y realiza manualmente todo lo referente al control de gestión del personal de la hacienda. Después de considerar que todo lo mencionado anteriormente es un problema y el estado actual que presenta La Hacienda “Casa de Tejas” se opta por realizar un análisis de la automatización para la gestión del control de personal en dicho lugar.

La finca Nueva Esperanza situada en La Loma, El Guabo de la provincia de El Oro, cuenta con una superficie de 37,01 hectáreas y pertenece al señor Luis Alfonso Pesantez. Actualmente tiene a su cargo a 35 empleados de los cuales 20 residen en el campo y 15 en el almacén, el dueño de esta finca junto a sus cuatro hijos es quienes han sacado adelante el lugar, pero a lo largo de este camino han presentado inconvenientes con la gestión de talento humano ya que ellos aun llevan procesos de manera manual y no han logrado automatizar las diferentes actividades que se llevan a cabo. Siendo este uno de los principales inconvenientes de que aun sea considerada como unas de las fincas bananeras más pequeñas del Ecuador.

Justificación

En la actualidad, las industrias agrícolas enfrentan un desafío significativo en la gestión del personal que tienen a cargo ya que de esto depende que las haciendas lleguen a tener una alta productividad llevándolas al éxito. Con los avances tecnológicos que existen hoy en día es mucho más práctico llevar a cabo cada función desarrollada en el área de talento humano ya que en esta se guarda información de clientes, trabajadores y de más, siendo de mucha relevancia para los dueños de la hacienda, por este motivo en la hacienda Casa de Tejas se debe mejorar la eficiencia operativa, automatizar los procesos administrativos y de esta manera ahorrar tiempo y dinero. La capacidad de identificar y evaluar estas mejoras aumentará la productividad y la competitividad agrícola, la eficiencia en la gestión del personal tendrá un impacto directo en la sostenibilidad y el crecimiento de la Hacienda Casa de Tejas.

El presente estudio de caso se justifica en cómo un análisis de la automatización para la gestión del control de personal incide en la hacienda bananera Casa de Tejas, esto con el fin de lograr minimizar los errores humanos y reducir el tiempo invertido en las diferentes actividades dentro de dicho lugar ya que el control del personal es esencial para que las empresas de todos los tamaños tengan resultados exitosos aprovechando todos los recursos de la hacienda.

En general, el estudio presenta una oportunidad para perfeccionar la eficiencia, transparencia y la calidad de las destrezas de gestión de talento humano en la hacienda bananera. Por otra parte, con la automatización adecuada se logrará obtener datos en tiempo real que ayude a la toma de decisiones informadas, ya que en un mundo cada vez más digital la adopción de nuevas tecnologías es esencial para mantenerse competitivo frente a otras haciendas afrontando los desafíos futuros y adaptándose a las cambiantes condiciones del mercado.

Objetivos de Estudio

Desarrollar un análisis sistemático para la gestión del control de personal en la hacienda "Casa de Tejas".

Establecer los principios y elementos necesarios para la gestión y control de personal de la hacienda casa de tejas.

Analizar el impacto del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) en los procesos de gestión y control del personal.

Indagar el estado actual de los procesos de gestión y control del personal en la Hacienda "Casa de Tejas" mediante encuestas al personal del área de talento humano.

Líneas de Investigación

Línea de Investigación

Sistemas de información y comunicación, emprendimiento e innovación.

Sublínea

Redes y tecnologías inteligentes de software y hardware.

Marco Conceptual

Análisis Sistemático de la Gestión del Control de Personal

Proceso General y Actual de Gestión en la Hacienda Casa de Tejas

Según Morán, (2024) dueño de la hacienda Casa de Tejas comparte que en el área de talento humano actualmente se llevan procesos manuales, que van desde la selección de empleados, contratación, nóminas de pago, reportes de entrada y salida, etc. Debido a esto, se presentan inconvenientes que retrasan el crecimiento de la empresa, en dicha área no se cuenta con un sistema de automatización que libere de errores humanos a los diferentes procesos que se manipulan a diario.

Planificación

El área de talento humano en Casa de tejas se encarga de realizar una documentación por escrito para dejar establecido los objetivos y estrategias que se van a tener en cuenta a corto y largo plazo.

Reclutamiento

Actualmente solo se realizan publicaciones en redes sociales básicas para dar a conocer los cargos disponibles y todo el proceso de entrevista es de forma personal. Es una actividad que toma tiempo y a veces se vuelve complicada cayendo en errores que son perjudiciales en la empresa.

Incorporación

Este proceso es clave en talento humano porque con un buen plan estratégico se logra adquirir un buen personal, que, a pesar de realizarlo manualmente es donde más cuidado se tiene debido a que de estas decisiones depende el futuro de Casa de Tejas.

Control

Los encargados y responsables del área de talento humano se encargan de realizar evaluaciones manuales de manera periódica para ir controlando el desempeño de los empleados y así lograr detectar cualquier inconveniente o debilidad que ponga en riesgo la hacienda.

Competencias Externas

Mediante estudios y observación se dio a conocer que la hacienda Casa de Tejas no está generando ventajas competitivas frente a otras empresas de la misma índole, por falta de procesos modernos que ayuden en la realización de procesos internos que conlleven a la innovación constante.

Búsqueda de Mejoras

La Hacienda Casa de Tejas pretende tener una nueva visión sobre la tecnología y lo que esta aporta, por tal motivo el control de personal pasaría a ser más sencillo y rápido de manipular siendo más fácil la toma de decisiones. Talento Humano es un área que requiere de buena práctica y sobre todo libre de alteraciones hechas por malas prácticas humanas.

Función del Área Talento Humano

El área de talento humano es imprescindible para lograr gestionar al personal de una entidad, ya que sirve para contribuir al desarrollo de las organizaciones y a que alcancen sus objetivos. Todo esto sin dejar de lado que actúa para hacer que cada empleado se sienta más satisfecho y valorado. Debido al impacto e importancia de dicha área esta presenta diferentes enfoques con el fin de generar un ambiente de trabajo saludable que aumente la productividad. (Hammond, 2023)

Es un espacio clave de la empresa que selecciona a los profesionales altamente capacitados que tienen valores éticos y que son comprometidos con su trabajo a realizar. Debe

planificar la plantilla teniendo en cuenta cada necesidad de la empresa a medio y largo plazo evitando tener vacantes sin cubrir. (Universidad Europea Ecuador, 2022)

Por lo cual cumple con algunas funciones como:

Seleccionar al Personal

Este es un proceso que permite elegir al empleado más ideal entre los diferentes postulantes, siendo el momento en el que empieza el contacto con el mismo. Esta actividad es muy variada dependiendo de las empresas ya que no todas tienen la misma cultura organizacional, se puede realizar la entrevista de selección al candidato, dinámicas de grupo o pruebas psicométricas.

La idea de realizar un proceso de selección de personal es no fracasar en las decisiones de contratación, usualmente comienza con una entrevista telefónica o la criba curricular que es la fase previa a la llamada telefónica ya que es un contacto indirecto con el candidato debido a que se selecciona a unos y se descarta a otros, luego se realiza la entrevista de manera virtual (zoom, meet) o presencial para finalmente llegar a la contratación y así realizar el correcto seguimiento de la incorporación del nuevo empleado. (Andrés, 2023)

Gestionar la Satisfacción Laboral

Se refiere al nivel de conformidad que siente un empleado con respecto a sus tareas diarias, esto está directamente vinculada con la productividad de una empresa debido a que su entusiasmo tendrá un impacto directo con el crecimiento de la entidad. Por este motivo gestionarla de manera responsable ayuda a mejorar notoriamente los niveles de rentabilidad y eficiencia.

Se debe motivar a los empleados de manera interna y externa con estímulos y recompensas, es necesario tener soluciones que faciliten la gestión de talento humano, el control de las tareas, la comunicación interna y la gestión de turnos de trabajo. (Borrega, 2021)

Administrar los Beneficios para Empleados

Esta actividad es fundamental dentro de cualquier empresa porque les permite atraer y retener a los mejores talentos mientras apoyan al personal durante los momentos más importantes. Es por esto que las instituciones se han visto obligadas a reevaluar sus ofertas de beneficios para empleados y así garantizar que sean las adecuadas, un buen líder empresarial siempre reconoce lo importante que es mantener dichos beneficios y la tecnología para mejorar el bienestar, compromiso y lealtad de sus empleados haciéndolos sentir valorados.

A los empleados les encantan los beneficios, tales como la compensación indirecta y no monetaria pagada que van por encima de sus salarios. Les gusta ser reconocidos por su trabajo y el ignorar la satisfacción conducirá a una disminución en el compromiso causando la falta de motivación eficiencia y productividad. (Pathak, Beneficios para empleados, 2022)

Capacitar a los Nuevos Empleados

Es de suma importancia que al incorporar nuevo personal a la empresa se haga de manera idónea y positiva para todas las partes involucradas, para lo cual la capacitación continua es relevante para que se acoplen al resto del equipo y manejen todos los recursos materiales con los que estarán trabajando diariamente. Antes de sumergirse en las tareas cotidianas el empleado deberá probar lo que ha aprendido en su semana de incorporación, de este modo logrará resolver cualquier duda y acostumbrarse físicamente a cada actividad diaria. Además, es una forma de establecer expectativas desde el inicio y que tengan impacto positivo en la entidad a la que servirán. (Bartnick, 2021)

Sistema de Gestión de Talento Humano

Es una plataforma de software integrada que se encarga de brindar soportes a los diferentes procesos centrales en una empresa, tales como contratación, onboarding de empleados, gestión de desempeño, capacitación, gestión de remuneraciones, y planificación de sucesiones. Cada uno de estos procesos y las capacidades técnicas que les dan soporte, generalmente se realizan a través de diferentes módulos de software. Por este motivo las instituciones que adquieren esta tecnología empiezan con lo que necesitan y a conforme pasa el tiempo van añadiendo nuevas funcionalidades a medida que van creciendo.

Una organización puede vincular la planificación de talento humano con sus estrategias de negocio y así garantizar que se implementen medidas proactivas para brindar talento adecuado que respaldará las metas actuales y futuras del negocio. Los sistemas de gestión de talento humano generalmente se ejecutan en la nube, ya que allí brinda mayores beneficios como altas capacidades de almacenamiento de datos, seguridad robusta e integración más fácil con ciertas aplicaciones complementarias como de nómina y planificación profesional. (García, 2022)

Componentes de un sistema de talento humano

Centralización de Datos

Un sistema de información de talento humano permite que toda la información del personal quede almacenada en un solo lugar, esto permite facilitar el acceso y gestión de los datos directamente relacionados a los empleados de la organización. De esta manera se logra consolidar toda la información como datos personales, historial laboral, evaluaciones de desempeño, capacitaciones, etc.

De esta forma se logra obtener algunos beneficios que ayudan en la toma de decisiones, ya que se puede tener un acceso rápido y eficiente de manera sencilla cualquier tipo de información que se requiera, también hay mayor precisión logrando reducir los errores en la digitalización de datos. Se logra obtener reportes mejorados a la hora que se necesiten, existe un cumplimiento de normativas que protege los datos y tiende a guardarlos de manera segura. (Ortega, 2024)

Automatización de Procesos

Con un buen sistema de información algunas de las tareas administrativas, como el cálculo de nómina, la programación de entrevistas entre otras, pueden ser altamente automatizadas para liberar tiempo a los encargados de talento humano y que ellos puedan dedicarse a otras actividades que sumen valor añadido a la organización. Además, cada proceso se puede agilizar, en cuanto a reclutamiento y selección se pueden publicar ofertas de empleo en diversas plataformas y así filtrar candidatos según lo que se requiera ayudando así a entrevistas más prácticas por videollamadas.

El área de talento humano es un pilar fundamental dentro de una empresa, ya que sobre el mismo se procesa la gestión de plantilla yendo desde la contratación hasta la jubilación, cada actividad realizada manualmente corre el riesgo de estar expuesta a errores humanos que pueden costarle mucho dinero a la empresa causando pérdidas significativas. Por este motivo, con la automatización se ahorra mucho tiempo contribuyendo a la productividad de la empresa, además, ayuda a visualizar todas las dependencias entre los diferentes departamentos, equipos y colegas. Sin lugar a duda la automatización favorece globalmente a cada rincón de la entidad para hacerla evolucionar durante la evolución cambiante del mercado. (Budon, 2024)

Gestión de Tiempo y Control de Horarios

El gestionar tiempo y controlar horarios pasan a ser componentes esenciales que ayudan a optimizar la productividad y eficiencia en una empresa, además, se logra garantizar el control y coordinación de los equipos de trabajo. Estos procesos no se pueden dejar de lado, cabe mencionar que la jornada laboral no es infinita y cada hora que es dedicada al trabajo cuenta, por lo que una pérdida significativa en este sentido afectará a la productividad que es llevada con regularidad.

Con el sistema de talento humano, el control de horario se encargará de registrar las horas trabajadas, la gestión de turnos organiza quien trabaja y el control de vacaciones se encarga de las ausencias y permisos todo esto desde el mismo sistema sin procesos manuales que causen un caos organizativo. Un oportuno control de horario y gestión de tiempo permite que se organice de manera correcta el trabajo dentro de la empresa y, gracias a su vinculación con otras áreas se logra conocer con facilidad qué empleado está de vacaciones, en qué turno se encuentra o cualquier tipo de información del empleado. (Hidalgo, 2022)

Además, para calcular las horas extras al final del mes es de suma ayuda ya que se tendrá un registro fiable y preciso de todas las horas laboradas de manera extra de cada trabajador y así se facilita la gestión de la nómina librando de errores humanos que puedan retrasar el pago de cada hora extra realizada. (Aria, 2022)

Reclutamiento y Selección

Esta etapa es fundamental en talento humano, ya que recae un peso sumamente importante a la hora de buscar personas éticas y comprometidas que cumplan con todas las cualidades que se necesita para las diferentes vacantes que tenga la empresa, a través de un sistema de talento humano la contratación tiende a ser más eficiente, reduce costos y asegura la

selección de los candidatos más calificados. En general el objetivo es poder encontrar al mejor candidato para un puesto en particular.

El éxito de cualquier entidad siempre dependerá de la calidad del personal que trabaje en ella, por lo que reclutar empleados con habilidades idóneas siempre agregará valor a un negocio estos empleados deben ser cuidadosamente seleccionados, gestionados y retenidos a través del sistema, este es principal trabajo que tiene dicho software, en general, el reclutamiento es un proceso que tiene un ciclo de vida completo ya que comienza con identificar los requisitos de la organización y se complementa con la introducción del empleado. (Factorial, 2020)

Entonces con el sistema, una vez se tiene a un grupo de candidatos se procede a la evaluación para así lograr seleccionar a quiénes sean los más adecuados para el puesto, generalmente se realiza la verificación de los currículos, entrevistas más automatizadas y pruebas de habilidades. Este proceso debe ser justo e imparcial porque todos los postulantes tienen las mismas oportunidades y solo se puede tomar una decisión con la información correcta obtenida del sistema ya que ahí se evalúa las habilidades y experiencia que tiene para el puesto de trabajo que se pretende cubrir. (Lucena, 2023)

Evaluación y Desarrollo del Personal

A través de estas actividades se asegura el crecimiento de la empresa y la optimización del desempeño de los empleados, mediante revisiones periódicas y autoevaluaciones el trabajador podrá reflexionar sobre su propio ejercicio en el cargo al que sirve. Las evaluaciones son una herramienta que sirve para ir mejorando diferentes aspectos de la empresa y que el desarrollo del personal contribuya con beneficios a corto mediano y largo plazo.

Si este proceso fuese llevado a cabo manualmente conllevaría una serie de complicaciones, pero gracias al sistema de talento humano este proceso es automatizado y resulta

más fácil darle seguimiento a las evaluaciones y desempeño de los empleados. Este proceso beneficia a los trabajadores ofreciéndoles la oportunidad de reconocer sus fortalezas y áreas de mejora para su desarrollo personal, el buen desarrollo del personal mejora el rendimiento de la organización ya que se establecen objetivos primordiales a cumplir. Sin embargo, en el caso de la gestión del rendimiento los datos son guardados y luego se analizan de manera cuidadosa para ver de manera precisa las ventajas y desventajas que tienen los recursos humanos que la empresa tiene en su poder. (Pérez, 2024)

Gestión de Personal

Esta actividad siempre comprende el departamento de talento humano, es decir, cubre todas las funciones con respecto a la administración del capital humano ayudando así a los empleados a desempeñarse sin inconvenientes en la empresa. Cabe recalcar que hacer una buena gestión siempre se basa en realizar un correcto reclutamiento y selección, una buena contratación, mantener el compromiso con los empleados y evaluación del desempeño.

Con la correcta gestión se puede monitorear el trabajo, emprender una comunicación efectiva, coordinar el trabajo y realizar mejores tomas de decisiones bien informadas de esta manera se logra aumentar la productividad para lograr los máximos resultados en conjunto con el compromiso de los empleados ya que esto es una parte fundamental en todas las oficinas. Siempre es necesario mantener una comunicación clara, dejando las puertas abiertas a las quejas y problemas de los empleados para ayudarles a resolver sus inconvenientes contribuyendo así a fomentar el buen compañerismo entre miembros del equipo. (Pathak, 2023)

Las TICS en la Gestión y Control de Personal

Actualmente, la tecnología tiene un impacto significativo en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs), lo que tiene un gran impacto en los recursos humanos. En la mayoría de los

países, en particular aquellos que disponen de una base tecnológica y de recursos humanos capacitados, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) han aumentado el producto interno bruto PIB y el rendimiento laboral en los últimos años. Las empresas tienen como objetivo principal avanzar y cumplir con las metas y expectativas gerenciales para mejorar la competitividad y consolidar su posición como líder del mercado.

Por este motivo para que toda empresa aspire a progresar y a su vez lograr objetivos determinantes, es necesario promover y gestionar la comunicación con clientes, proveedores y empleados junto a la aplicación de bases de datos y software profesional para gestionar sus actividades productivas y de comercialización. Asimismo, las tecnologías de la información brindan una ventaja competitiva al facilitar la gestión oportuna de grandes cantidades de información para la toma de decisiones. Debido a su capacidad para adaptarse de manera flexible a diferentes modelos de negocios, las TIC ahora se consideran una herramienta útil para cambiar las estrategias comerciales. Esto les brinda a las empresas que utilizan más tiempo las TICs en su gestión una mayor probabilidad de permanecer en el mercado. (Cruz, Parrales, & Zambrano, 2022)

Las TICs en la Gestión Empresarial

En la era moderna actual, generar, almacenar, recuperar, procesar y transmitir información es esencial para la prosperidad de una economía, que es la base de sus ciudadanos, empresas, organizaciones, gobiernos, academias y sector privado. Esto se aplica a todas las actividades humanas que se pueden facilitar significativamente a través de la tecnología.

Mantenerse al día con los avances tecnológicos es esencial para lograr las metas y objetivos de la organización. Las TIC están en el desarrollo de todas las empresas porque cumplen con los estándares de las organizaciones internacionales que utilizan la gestión de la

tecnología como parte de un proceso estratégico de la empresa. En resumen, las TIC juegan un papel importante en las empresas al mejorar la gestión empresarial; sin embargo, es importante recordar que su implementación actual no es una meta, sino una herramienta para lograr los objetivos propuestos de manera eficiente y eficaz. (Martín, 2020)

Ventajas en la Digitalización de Datos

Acceso y Disponibilidad

La digitalización permite un acceso rápido y eficiente a la información. Según Volker Lang en su libro "Digital Transformation", los sistemas digitales facilitan el acceso remoto a los datos, permitiendo a los empleados trabajar desde cualquier lugar con una conexión a Internet. Esto es especialmente útil para organizaciones globales que necesitan colaborar a través de diferentes zonas horarias y ubicaciones geográficas. (Lang, 2021)

Eficiencia Operativa

Los procesos operativos se optimizan mediante la digitalización, que automatiza las tareas repetitivas y reduce la carga de trabajo manual. António Grilo de "Transformación digital e industria 4.0" destacan cómo las tecnologías digitales, la automatización y la inteligencia artificial pueden aumentar la eficiencia de la cadena de suministro y la producción, reduciendo los tiempos de ciclo y mejorando la calidad del producto. (Nadkarni, 2020)

Reducción de Costos

La digitalización reduce los costos operativos al disminuir la necesidad de almacenamiento físico y el uso de papel. Además, facilita el mantenimiento y la actualización de registros, lo cual es más costoso y complicado con sistemas analógicos. Se enfatiza cómo la adopción de sistemas de gestión digital puede llevar a ahorros significativos en términos de costos de infraestructura y mano de obra. (Lang, 2021)

Mejora en la Toma de Decisiones

La disponibilidad de datos precisos y actualizados es crucial para la toma de decisiones estratégicas. Lang señala que la digitalización permite una mejor recopilación y análisis de datos, lo cual es esencial para identificar tendencias, evaluar riesgos y tomar decisiones informadas.

Seguridad y Protección de Datos

Los sistemas digitales ofrecen mejores mecanismos de seguridad que los sistemas analógicos. La encriptación de datos, los controles de acceso basados en roles y las copias de seguridad automáticas son algunas de las medidas de seguridad que se pueden implementar para proteger información sensible.

Enfoque Sistemático en la Gestión de Personal

Cada elemento es posible estudiarlo de manera aislada, y solo van adquiriendo significado a medida que se consideran parte integrante de un todo, siendo de este modo la perspectiva que se tiene al gestionar talento humano en las organizaciones para así lograr mejorar el funcionamiento de la misma. La visión sistemática observa a cada individuo como parte de sistemas a los que pertenece y con los que se relaciona continuamente, esto se debe a que los sistemas se rigen por dos tipos de leyes que tienden a influir en el bienestar y éxito colectivo de los miembros, unas son abiertas reconocidas por todos y otras están ocultas bajo patrones de funcionamiento inconscientes.

Es de suma importancia trabajar los problemas motivacionales de estructura organizacional, conflictos de coordinación entre áreas, desacuerdo entre trabajadores y cualquier inconveniente que limite el éxito y avance de la empresa, esto es un instrumento innovador de diagnóstico y toma de decisiones que logra facilitar la elección de procesos de transformación y prospección de oportunidades en la proyección de nuevas vías. La visión sistemática permite

observar libremente los patrones de funcionamiento en la estructura de una organización para lograr ofrecer la oportunidad de comprenderlos, corregirlos y darles posibles soluciones, llegando así a la posibilidad de tomar decisiones en un corto tiempo libre de procesos largos y complejos. (Corbalán & Cuenca, 2020)

Sistema Web de Talento Humano Para una Hacienda Bananera

La funcionabilidad de un sistema web en una bananera garantiza mejorar las diferentes áreas en dicha entidad, generando un crecimiento económico significativo que lleva al reconocimiento nacional e internacional. Busca siempre mejorar el control de calidad en la producción bananera, innovando los procesos llevados a cabo diariamente, inclusive al ser un sistema web este puede ser manipulado desde cualquier lugar para favorecer a los encargados en caso se tengan que movilizar del puesto de trabajo. Este puede ir evolucionando y se lo adaptaría a diferentes necesidades como módulos para las compras y ventas.

Implementar tecnología para el área agrícola significa volverse más competitivo en el mercado, así se logra proveer herramientas eficaces y adecuadas para optimizar procesos de producción y una evolución de una gestión mas sostenible e inteligente. Lo relevante que son los sistemas web reside en que deben tener siempre una interfaz amigable con características adaptables a cualquier tipo de usuario de manera que cubra sus expectativas de forma positiva. (Vera, 2021)

Base Datos en T.T. H.H. Para una Hacienda Bananera

En talento humano es necesaria para recopilar, almacenar y gestionar información con respecto a todos los empleados y candidatos en una empresa. Se pretende guardar datos personales, historial laboral, rendimiento, etc. Se debe configurar correctamente y así facilita la selección de personal, formación y desempeño.

Ayuda a la toma de decisiones estratégicas, identifica tendencias como tasas de rotación que permite al encargado de talento humano adquirir estrategias para mejorar la retención y satisfacción del empleado. Queda a criterio de la empresa tener base de datos dedicadas exclusivamente al los candidatos y otra para los que ya trabajan en la misma, además, pueden ser dinámicas o estáticas, donde estas últimas solo se actualizan en intervalos regulares y las dinámicas ofrecen actualizaciones en tiempo real siendo más adecuadas para entornos cambiantes en día a día. Para una buena implementación se debe unificar la información, planificar el diseño y estructura, seleccionar un software adecuado, debe poder integrarse con otros sistemas, y siempre realizar mantenimientos y actualizaciones. (Vargas, 2024)

Marco Metodológico

Para el presente estudio sobre cómo se gestiona el personal en la hacienda Casa de Tejas, se ha requerido combinar varias metodologías para obtener un análisis completo. Primero se basa en entender a detalle de cómo se llevan a cabo los procesos de gestión del personal y como las Tecnologías de la información y comunicación (TICS) influyen en ellas, también se realiza una revisión bibliográfica para recopilar toda la información relevante, que ayude a establecer y construir una base sólida de conocimientos. Finalmente, se aplica un enfoque cuantitativo para recopilar y analizar los datos obtenidos a través de encuestas.

Investigación Explicativa

La metodología explicativa en este estudio de caso busca desglosar y comprender a profundidad los procesos de gestión de talento humano en la hacienda Casa de Tejas, ubicada en el cantón Vinces, vía Babahoyo Los Ríos Ecuador. Se pretende conocer a fondo cómo se llevan a cabo dichos procesos en gestión del talento humano, y como estas influyen el desempeño del personal. Realizando una observación en el lugar se pudo reconocer que el principal inconveniente se basa en la falta de tecnología en el área mencionada anteriormente.

Investigación Bibliográfica

Para el estudio de caso en cuestión se hizo uso de esta técnica para realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente relacionada con la gestión de talento humano y el impacto de las Tecnologías de la información y la comunicación (TICS) en la misma. El objetivo es recopilar y analizar libros, artículos académicos, revistas, tesis, informes técnicos y otros documentos relevantes que den los datos más que suficientes para llevar a cabo una correcta investigación. La información obtenida se organiza y sintetiza para construir un marco teórico sólido que sirva de base para el análisis del presente estudio.

Enfoque Cuantitativo

La investigación se enfoca de forma cuantitativa para hacer uso la técnica encuesta y a su vez como instrumento al formulario y así lograr analizar la gestión del control de personal en la hacienda “Casa de Tejas”. Por lo cual, la orientación se basará en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos a través de las encuestas estructuradas, las mismas que se aplicarán al personal del departamento de talento humano que labora en la hacienda, para recabar información sobre los diferentes procesos que se mantienen en dicha área, así como el impacto de las Tecnologías de la información y la comunicación (TICS) en estas actividades. El análisis de los datos cuantitativos permitirá identificar con números exactos y porcentajes correctos la respuesta a las diferentes interrogantes planteadas y con base en esto, se podrá establecer un análisis sistemático que permita definir los principios y elementos necesarios para una adecuada gestión y control de personal, así como evaluar el impacto de las TIC en estos procesos, facilitando así el logro de los objetivos específicos de la investigación.

Resultados

Se ha realizado una encuesta por medio de Google forms al personal que labora en el departamento de talento humano, en la cual se ha obtenido la siguiente información relevante para el estudio de caso en cuestión.

Pregunta

1. ¿La forma actual de gestión de talento humano en la hacienda "Casa de Tejas" se considera que es eficiente?

Tabla 1

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	66,7 %
En desacuerdo	1	33,3 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	0	0 %
Totalmente de acuerdo	0	0 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 1, el 66,7% responde que está en totalmente en desacuerdo sobre la forma actual de gestión de talento humano en la hacienda, mientras que solo el 33,3% solo está en desacuerdo. Lo que da el espacio a concluir que no están llevando una correcta gestión en talento humano dentro de la hacienda.

Pregunta

2. El proceso de contratación y selección del personal en la hacienda "Casa de Tejas" es confiable.

Tabla 2

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	2	66,7 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	33,3 %
De acuerdo	0	0 %
Totalmente de acuerdo	0	0 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 2, el 66,7% responde que está en desacuerdo sobre la confiabilidad del proceso de contratación en la hacienda y el 33,3 % prefiere mantenerse de manera neutral en su respuesta. Sin embargo, se nota que no está llevando un buen reclutamiento y selección de personal.

Pregunta

3. ¿Considera que la precisión en el registro de las ausencias y tardanzas de los empleados en la hacienda es adecuada?

Tabla 3

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	100 %
En desacuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	0	0 %
Totalmente de acuerdo	0	0 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 3, se puede observar que todo el personal está totalmente en desacuerdo con la precisión que se lleva el registro de las ausencias y tardanzas de los empleados, dejando abierta las posibilidades a errores humanos durante esta actividad.

Pregunta

4. ¿Considera que un software de gestión de TT HH es importante para favorecer los procesos en la hacienda "Casa de Tejas"?

Tabla 4

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	0	0 %
Totalmente de acuerdo	3	100 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 4, queda demostrado que todo el personal está totalmente de acuerdo en que un sistema para la gestión de talento humano favorecería los procesos en la hacienda bananera. Esto es primordial para darse cuenta que se necesita implementar nuevas tecnologías dentro de dicho lugar.

Pregunta

5. ¿Está de acuerdo que las TICS pueden mejorar la gestión y control del personal en la hacienda "Casa de Tejas"?

Tabla 5

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	1	33,3 %
Totalmente de acuerdo	2	66,7 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 5, el personal está dentro del rango de acuerdo acerca de que las TICS pueden mejorar la gestión y control del personal en la hacienda, debido a ser ellos quienes están llevando los procesos manualmente, son los mismos quienes dan a conocer que si necesitan adquirir sistemas que favorezca al crecimiento tecnológico de la bananera.

Pregunta

6. La implementación de un sistema de gestión reduciría los errores humanos en la administración de personal de la hacienda "Casa de Tejas".

Tabla 6

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	2	66,7 %
Totalmente de acuerdo	1	33,3 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 6, el 66,7% están de acuerdo y el 33,3% está totalmente de acuerdo en que la implementación de un sistema de gestión reduciría los errores humanos en la administración de personal, por este motivo es el mismo personal encargado del departamento de talento humano los que están dando las pautas necesarias para comprender que sin un sistema ellos están propensos a cometer errores durante su trabajo.

Pregunta

7. El sistema de gestión del personal permitiría una toma de decisiones informada por parte de los dueños de la hacienda "Casa de Tejas".

Tabla 7

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	0	0 %
Totalmente de acuerdo	3	100 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 7, el 100% de encuestados están totalmente de acuerdo con que un sistema de gestión del personal permitiría una toma de decisiones informada por parte de los dueños de la hacienda "Casa de Tejas", debido a que ellos proporcionarían información correcta y libre de errores para que sean los dueños quienes hagan uso de la información de manera consciente y así buscar el beneficio de todos.

Pregunta

8. ¿Está de acuerdo en que un software de gestión de TT HH ayudaría a proporcionar ventajas competitivas en la hacienda frente a otras entidades de la misma índole?

Tabla 8

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	1	33,3 %
Totalmente de acuerdo	2	66,7 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 8, se considera que tanto el 33,3% y 66,7% de respuestas están en el rango favorable y aceptable de estar de acuerdo acerca de que un software de gestión de TT HH ayudaría a proporcionar ventajas competitivas en la hacienda frente a otras haciendas bananeras, siendo un motivo más para recomendar la implementación de un sistema que facilite lo mencionado anteriormente y así adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado.

Pregunta

9. ¿Le gustaría obtener informes en tiempo real sobre el estado de la hacienda "Casa de Tejas"?

Tabla 9

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
De acuerdo	2	66,7%
Totalmente de acuerdo	1	33,3 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 9, el personal considera estar de acuerdo con adquirir información en tiempo real sobre el estado que se encuentra la hacienda, debido a esto se puede considerar que ellos en su día a día no están sacando informes rápidos y sencillos para darse cuenta la evolución o cambios que llegan a surgir con el pasar de los días en la hacienda bananera.

Pregunta

10. Está de acuerdo en invertir para adquirir un sistema de gestión de talento humano.

Tabla 10

Detalles de las respuestas en la encuesta aplicada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	66,7 %
De acuerdo	1	33,3 %
Totalmente de acuerdo	0	0 %
Total	3	100 %

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta.

Elaborado por: La Autora

Interpretación

En la tabla 10, el 66,7% se mantiene de manera neutral en su respuesta acerca de estar dispuesto a invertir para adquirir un sistema de gestión de talento humano, esto debido a que como trabajadores no pueden tomar decisiones que solo le competen al dueño principal, sin embargo, el 33,3% que es el equivalente a una persona respondió estar de acuerdo y eso es debido a que es el hijo del dueño y también se encuentra en la posición de tomar decisiones siempre y cuando sean consultadas con el dueño principal, su papá.

Discusión de Resultados

De acuerdo a la investigación realizada mediante la observación en la hacienda bananera Casa de Tejas y sobre todo con la tabulación de la encuesta elaborada al personal de departamento de talento humano se logra comprobar que existe falencias con los diferentes procesos que cubre dicha área. Por tal motivo queda un espacio abierto para realizar varias recomendaciones que cubran algunas necesidades por las que actualmente está pasando la hacienda bananera, lo mismo que le impide seguir evolucionando en el mercado.

Mediante la encuesta se pudo conocer que actualmente la hacienda no cuenta con una forma eficiente de gestión de talento humano, esto es porque aun no se atreven a digitalizar procesos, sino que se mantiene de manera manual con las tareas. Esto conlleva a múltiples inconvenientes, entre ellos está que el método de selección y contratación del personal para la hacienda no es confiable en su totalidad, de este modo la entidad está propensa a recibir empleados con un historial no tan limpio lo mismo que puede tener repercusiones para la hacienda ya que no saben con el tipo de persona que tratan. Esto puede ser solucionado mediante un sistema que logre filtrar y reclutar personas con valores éticos que agreguen valor a la hacienda.

Analizando lo respondido acerca de lo adecuada que es la precisión en el registro de las ausencias y tardanzas de los empleados en la hacienda, se puede notar que es muy mala ya que nadie está de acuerdo con que actualmente esta actividad se esté dando de manera idónea, lo que da motivos para que genere desconfianza en los empleados de las diferentes áreas al momento de sacar cuenta en las horas laboradas, permisos, tardanzas a la hora de llegada, etc. Siendo beneficioso tener un sistema de T.T. H.H. que mitigue estos inconvenientes y devuelva la tranquilidad a cada trabajador.

Fue muy necesario saber si ellos están de acuerdo en que un software de gestión de T.T. H.H. es importante para favorecer los procesos en la hacienda Casa de Tejas, siendo muy favorable su respuesta debido a ellos están en total acuerdo que sería lo más óptimo contar con este tipo de sistemas se da la pauta a poder recomendar la implementación del mismo dándoles a conocer los beneficios que obtendrían si se deciden a la adquisición de un buen software de gestión para esta área, por lo que son más que conscientes que las TICS pueden mejorar la vida de ellos como empleados y de entidad para ayudarla en su crecimiento y así mantener contento al activo principal de la hacienda que son las personas.

En la actualidad, con el avance tecnológico los procesos son digitalizados para reducir los errores humanos en la administración de personal de cualquier entidad y en la hacienda Casa de Tejas al ser llevados manualmente puede llegar a pasar dicho inconveniente, por lo que están de acuerdo que el implementar un sistema de gestión contribuiría en gran cantidad a evitar este problema y así daría a los dueños la facilidad de tomar decisiones informadas que favorezcan a todos quienes integran la hacienda Casa de Tejas.

Mediante la encuesta, queda demostrado que el personal de talento humano está de acuerdo que con un software de gestión para esta área sería de gran ayuda para proporcionar ventajas competitivas en la hacienda bananera frente a otras entidades de la misma índole, permitiendo así que Casa de Tejas tenga aún más sucursales y sea reconocida a mayor escala. También porque ellos si quisieran tener informes en tiempo real para usarlos en el momento que consideren pertinente. Por lo cual el hijo del dueño responde que sí estaría dispuesto a invertir para adquirir un sistema de gestión de talento humano, sin dejar de lado que dicha respuesta debe ser aprobada a cabalidad por el dueño principal, lo cual no sería complicado debido a la explicación detallada que se le dará sobre los beneficios obtenidos si acepta dicha propuesta.

Conclusiones

En la actualidad, la hacienda bananera Casa de Tejas mantiene una gestión en el área de talento humano que es obsoleta, en la cual se llevan los diferentes procesos de dicho departamento de manera manual dando como resultado la duplicidad de tareas y errores administrativos frecuentes. La hacienda está es propensa a incumplir con normativas laborales y de seguridad que puede terminar en sanciones y daños para la entidad produciendo pérdida de dinero y confianza por parte de los socios aliados.

La forma en que Casa de Tejas da a conocer sobre las ofertas de empleo no es clara y detallada, tampoco se hace en fuentes confiables. El proceso de reclutamiento y selección de personal para la hacienda es complicado y poco confiable, además, que se les dificulta en gran cantidad identificar candidatos adecuados para los diferentes puestos de trabajo, muchas veces no saben la cantidad de personal que necesitan y se prolonga el tiempo de contratación lo que les causa retrasos dentro de la hacienda. Debido a esto los empleados experimentan poca satisfacción a la hora del ingreso ya que no tienen claridad en sus roles y responsabilidades.

Esta entidad no cuenta con la generación de informes en tiempo real sobre el ingreso y salida, permisos, vacaciones, horas extras y pagos a empleados. Existe problemas de comunicación internamente, lo que impide que la información relevante pueda llegar rápidamente a todos los niveles de la hacienda, conllevando así a que se dificulte la toma de decisiones informadas de manera estratégica y pierde la posibilidad de optimizar su fuerza laboral para lograr adaptarse a las demandas del mercado laboral.

Recomendaciones

Se recomienda implementar un sistema de gestión de talento humano basado en Tecnología de la Información y la Comunicación que gestione la nómina de empleados, evalúe el desempeño y reduzca los errores humanos integrando los datos de los diferentes departamentos y asegurando dicha información sensible del personal para que exista confianza interna y externamente. Además, invertir en programas de capacitación para el personal sobre el uso del nuevo sistema y en mejores prácticas de gestión del talento humano.

Establecer estrategias de comunicación detallada para publicar ofertas de vacantes en plataformas confiables, como sitios web especializados en empleos, así como LinkedIn y redes sociales profesionales. Realizar evaluaciones periódicas de las necesidades de personal para prever la cantidad de empleados que se requieren, además, adoptar un sistema que facilite la selección de candidatos adecuados para direccionarlos al puesto correcto con roles y responsabilidades bien definidas y así no tengan quejas para mejorar el ambiente laboral.

Se recomienda utilizar un sistema de gestión de talento humano con la funcionalidad de generar informes en tiempo real para que la información sea facilitada en el momento indicado y se tomen las decisiones importantes respecto a la hora de ingreso y salida, permisos, vacaciones, horas extras y pagos a empleados. Fomentar un ambiente de trabajo armónico para que la hacienda logre alcanzar sus objetivos y genere ventaja competitiva frente a otras y así cubrir las necesidades del mercado laboral.

Bibliografía

- Andrés, Á. (20 de Febrero de 2023). *Selección de personal*. Obtenido de bizneo.com:
https://www.bizneo.com/blog/seleccion-de-personal/#Que_es_la_seleccion_de_personal
- Aria. (09 de Junio de 2022). *Control de horario*. Obtenido de La Competencia S.A:
<https://www.competencia.com.ec/corporativo/software-de-control-horario-y-asistencia-5-buenas-razones/>
- Bartnick, S. (02 de Noviembre de 2021). *Capacitar a los nuevos empleados*. Obtenido de Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/es/estrategias-de-crecimiento/5-consejos-para-incorporar-y-formar-a-nuevos-empleados-de/408858>
- Borrega, C. (03 de Junio de 2021). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de Cegid Iberia:
<https://www.cegid.com/ib/es/blog/satisfaccion-laboral-que-es-y-como-gestionarla/>
- Budon, A. (19 de Junio de 2024). *Automatización de procesos*. Obtenido de Bitrix24.es:
<https://www.bitrix24.es/articulos/automatizacion-de-recursos-humanos-que-es-y-por-que-transformara-el-futuro-de-los-recursos-humanos.php>
- Corbalán, J., & Cuenca, C. (23 de Marzo de 2020). *Visión sistémica*. Obtenido de Fundacionibercaja.es: <https://www.fundacionibercaja.es/actividades/ciclos-y-programas/vision-sistemica-en-la-empresa-como-herramienta-de-gestion-constelaciones-organizacionales/>
- Cruz, J., Parrales, A., & Zambrano, D. (14 de Julio de 2022). *Las TICs en la gestión de recursos humanos*. Obtenido de ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/367405560_Las_TICs_en_la_gestion_de_recursos_humanos

Factorial. (02 de Marzo de 2020). *Reclutamiento y selección*. Obtenido de factorialhr.es:

<https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/#reclutamiento-y-seleccion-de-personal>

García, M. (23 de Septiembre de 2022). *¿Qué es un talent management system?* . Obtenido de

SAP: <https://www.sap.com/latinamerica/products/hcm/what-is-a-talent-management-system.html#:~:text=Un%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20del,remuneraciones%2C%20y%20planificaci%C3%B3n%20de%20sucesiones>.

Hammond, M. (28 de Junio de 2023). *Funciones del departamento de talento humano*. Obtenido

de Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/service/funciones-departamento-recursos-humanos>

Hidalgo, D. (29 de Marzo de 2022). *El control de tiempo en una empresa* . Obtenido de

bizneo.com: <https://www.bizneo.com/blog/control-de-tiempo-empresa/>

Lang, V. (01 de Enero de 2021). *Digitalization*. Obtenido de Apress eBooks :

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4842-6774-5_1

Lucena, P. (18 de Mayo de 2023). *¿Qué es el reclutamiento y selección?* Obtenido de Maestrías

y MBA: <https://www.cesuma.mx/blog/que-es-el-reclutamiento-y-seleccion.html#:~:text=El%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20es,para%20un%20puesto%20en%20particular>.

Martín, P. (04 de Julio de 2020). *El uso de las TICs en la gestión empresarial*. Obtenido de

Uvadoc.uva.es: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/23407>

Morán, B. (02 de Agosto de 2024). *Gestión actual de la Hacienda Casa de Tejas*. (C. Salazar,

Entrevistador)

Nadkarni, S. (18 de Abril de 2020). *Digital transformation*. Obtenido de Management Review

Quarterly: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-020-00185-7>

Ortega, C. (11 de Abril de 2024). *Centralización de datos*. Obtenido de QuestionPro:

<https://www.questionpro.com/blog/es/sistema-de-informacion-de-recursos-humanos/#:~:text=Centralizaci%C3%B3n%20de%20la%20informaci%C3%B3n%3A%20Un,evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o%20y%20beneficios.>

Pathak, A. (16 de Agosto de 2022). *Beneficios para empleados*. Obtenido de Mercer.com:

<https://www.mercer.com/es-co/insights/total-rewards/employee-benefits-strategy/>

Pathak, A. (28 de Noviembre de 2023). Obtenido de

<https://www.vantagecircle.com/es/blog/gestion-de-personal/>

Pérez, O. (15 de Febrero de 2024). *Desarrollo y evaluación de empleados*. Obtenido de

Peoplenext.com: <https://blog.peoplenext.com/sistema-de-rrhh-para-facilitar-la-evaluacion-y-desarrollo>

Universidad Europea Ecuador. (22 de Diciembre de 2022). *Funciones de talento humano*.

Obtenido de [https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/funciones-departamento-recursos-](https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/funciones-departamento-recursos-humanos/#:~:text=Debe%20dise%C3%B1ar%20los%20puestos%20de,de%20oportunidades%20en%20la%20organizaci%C3%B3n.)

[humanos/#:~:text=Debe%20dise%C3%B1ar%20los%20puestos%20de,de%20oportunidades%20en%20la%20organizaci%C3%B3n.](https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/funciones-departamento-recursos-humanos/#:~:text=Debe%20dise%C3%B1ar%20los%20puestos%20de,de%20oportunidades%20en%20la%20organizaci%C3%B3n.)

Vargas, T. (04 de Marzo de 2024). *Cómo hacer una base de datos de RRHH*. Obtenido de

TramitApp: <https://www.tramitapp.com/blog/como-hacer-una-base-de-datos-de-rrhh/#:~:text=Una%20base%20de%20datos%20de%20RRHH%20es%20un%20sistema%20que,evaluaciones%20de%20rendimiento%2C%20entre%20otros.>

Vera, S. (20 de Diciembre de 2021). Obtenido de Sistemas web:

<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5935/1/Monserrate%20Vera%20Silvia%20.pdf>



Anexos

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD ADMINISTRACION FINANZAS E INFORMÁTICA
DECANATO



Babahoyo, 11 de junio de 2024
D-FAFI-UTB-00474-2024

Sr.

Yela Bonifacio Morán.

REPRESENTANTE LEGAL DE LA HACIENDA "CASA DE TEJAS".

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo por parte de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo, donde formamos profesionales altamente capacitados en los campos de Tecnologías de la Información y de Administración, competentes, con principios y valores cuya practica contribuye al desarrollo integral de la sociedad, es por ello que buscamos prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

La señorita **CINTHIA YANIRA SALAZAR ELIZONDO** con cédula de identidad No. **120769688-9** estudiante de la Carrera de Ingeniería en Sistemas de Información, matriculada en el proceso de titulación en el periodo ABRIL - AGOSTO 2024, trabajo de titulación modalidad de examen complejo, previo a la obtención del grado académico profesional universitario de tercer nivel como INGENIERA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN, solicita por intermedio del Decanato de esta Facultad el debido permiso para realizar su caso de estudio con el tema: **"ANÁLISIS DE LA AUTOMATIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CONTROL DE PERSONAL EN LA HACIENDA CASA DE TEJAS"**.

Atentamente,

Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro
DECANO
c.c: Archivo




HACIENDA CASA DE TEJAS
Bonifacio Morán Aspiari

Carta de Aceptación.

CARTA DE ACEPTACION

Babahoyo, 10 de junio del 2024

Magister

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo de parte del Sr. **BONIFACIO MORÁN ASPIAZU**, portador de la cédula de ciudadanía No. **1203448541**; representante legal de la **Hacienda Casa de Tejas**. El motivo de la presente es informarle que se le ha otorgado el permiso correspondiente a la señorita **CINTHIA YANIRA SALAZAR ELIZONDO**, con cédula de identidad No. **120769688-9**, estudiante de la **UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO** en la **FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA** de la carrera de **INGENIERIA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN**, matriculada en el proceso de titulación en el periodo **abril 2024 – agosto 2024**, para realizar su caso de estudio denominado **"ANÁLISIS DE LA AUTOMATIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CONTROL DE PERSONAL EN LA HACIENDA CASA DE TEJAS"**.

Sin más que agregar, quedo a su disposición para cualquier consulta adicional.

Atentamente,



Bonifacio Moran Aspiazu

C.I: 1203448541



HACIENDA CASA DE TEJAS
Bonifacio Moran Aspiazu