



## Tecnologías de la Información en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Milagro

Stalin Fernando Soledispa Bohorquez. [jecalder@uees.edu.ec](mailto:jecalder@uees.edu.ec)

### Resumen

#### Palabras clave

tecnologías de la información, recursos humanos, implementación, gestión del cambio, eficiencia organizacional, restricciones presupuestarias, resistencia al cambio.

#### Key words

information technology, human resources, implementation, change management, organizational efficiency, budget constraints, resistance to change.

La investigación se centra en la falta de implementación de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos del municipio de Milagro. Se exploran las causas subyacentes, como restricciones presupuestarias, resistencia al cambio y liderazgo insuficiente, que han llevado a la inadecuada adopción de tecnologías. Se argumenta que estas tecnologías mejoran la eficiencia, precisión y comunicación en la gestión del personal. La metodología combina enfoques cuantitativos y cualitativos, con entrevistas y encuestas para captar las perspectivas de los empleados y gerentes. Además se identifican los desafíos específicos que obstaculizan la implementación efectiva. La gestión del cambio emerge como un factor crítico, y se proponen estrategias para superar resistencias y fomentar la aceptación. Siendo el objetivo final plantear como mejorar la adopción de tecnologías y fortalecer la eficacia del Departamento de Recursos Humanos en beneficio de la organización.

### Abstract

This research addresses the lack of information technology implementation in the Human Resources Department of the municipality of Milagro. Underlying causes such as budget constraints, resistance to change, and inadequate leadership have led to the suboptimal adoption of technologies. The study argues that these technologies could enhance efficiency, accuracy, and communication in personnel management. The methodology employs both quantitative and qualitative approaches, involving interviews and surveys to capture insights from employees and managers. Specific challenges hindering effective implementation are sought to be identified. Change management emerges as a critical factor, prompting strategies to overcome resistance and promote acceptance. The ultimate goal is to provide recommendations to enhance technology adoption and bolster the effectiveness of the Human Resources

## Introducción

En el siempre cambiante panorama de las organizaciones, la integración de la Tecnología de la Información (TI) se ha vuelto fundamental para agilizar procesos, mejorar la eficiencia y fomentar la innovación. Los departamentos de Recursos Humanos (RRHH), encargados de gestionar aspectos vitales de la fuerza laboral, no son una excepción en esta transformación tecnológica. La implementación efectiva de soluciones de TI en RRHH puede revolucionar la gestión de empleados, desde la selección y capacitación hasta la evaluación del rendimiento.

Esta investigación aborda el desafío enfrentado por el Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Milagro al implementar herramientas de Tecnología de la Información. En una era digital donde la tecnología facilita la gestión eficiente de datos, la comunicación y la toma de decisiones, la ausencia de integración de TI en los procesos de RRHH plantea preocupaciones. Este estudio tiene como objetivo investigar los factores que contribuyen a esta falta de implementación de TI, evaluar sus consecuencias y proponer estrategias para superar los obstáculos.

Según Layos (2023) El papel fundamental de RRHH en el éxito de una organización exige una gestión eficiente.

La integración de herramientas de TI puede mejorar la precisión, acelerar los procesos y garantizar la seguridad de los datos. La implementación de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos del municipio de Milagro es crucial debido a diversos motivos. En primer lugar, las tecnologías de la información ofrecen la posibilidad de automatizar y optimizar los procesos relacionados con la gestión del personal, lo que agiliza las tareas administrativas y libera tiempo para que el personal se enfoque en actividades estratégicas de mayor valor añadido. Además, la adopción de tecnologías de la información en recursos humanos permite mejorar la precisión y la integridad de los datos, así como facilitar el acceso y la gestión de la información relacionada con los empleados. Esto contribuye a una toma de decisiones

más informada y basada en datos, lo que a su vez puede mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas y prácticas de recursos humanos (Fiaz, 2023).

### **1.1. Antecedentes**

Gómez (2021) en su investigación exploró la transformación digital en la gestión de recursos humanos en entidades públicas. Su investigación destacó la necesidad de incorporar tecnologías de la información en el sector público para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios. Además, subrayó la importancia de superar las barreras culturales y de capacitación para lograr una implementación efectiva de las TI en el ámbito de los recursos humanos.

Mientras que Navarro (2022) se centró en la resistencia al cambio durante la implementación de tecnología en el ámbito del gobierno local. Sus hallazgos resaltaron cómo la falta de liderazgo y comunicación efectiva pueden generar resistencia entre los empleados. Navarro también enfatizó la importancia de estrategias de gestión del cambio para superar estas barreras.

Por otro lado, Fernández (2019) investigó la relación entre el clima laboral y el rendimiento en el sector público. Su estudio demostró que un clima laboral positivo estaba relacionado con un mayor compromiso de los empleados y un mejor desempeño en las organizaciones gubernamentales. Destacó la importancia de abordar el bienestar de los empleados para lograr una administración pública más eficaz.

Diseñada por Edison Jair Duque

### **1.2. Descripción del problema**

Oliva PhD

El problema se centra en la ausencia de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Milagro. A pesar de la creciente importancia de la tecnología en la gestión eficiente de recursos humanos en un entorno laboral en constante cambio, se identifica que este departamento enfrenta obstáculos que han limitado la implementación efectiva de soluciones tecnológicas. Estos

obstáculos incluyen restricciones presupuestarias, resistencia al cambio por parte de los empleados y una potencial falta de liderazgo en la dirección de este proceso.

Según indica Moreno (2023) La falta de integración de tecnología en la gestión de recursos humanos plantea preocupaciones en términos de eficiencia, precisión y capacidad de comunicación en la administración del personal. Por lo tanto, este estudio se enfoca en investigar en profundidad las causas subyacentes de esta ausencia de tecnología, evaluar sus implicaciones y proponer estrategias para superar estos desafíos y mejorar la eficacia del Departamento de Recursos Humanos en beneficio de la organización y sus empleados.

### **1.3. Justificación**

La justificación radica en la importancia crítica de la gestión eficiente de recursos humanos en las organizaciones contemporáneas y el papel fundamental que desempeñan las tecnologías de la información (TI) en este contexto. La implementación efectiva de soluciones tecnológicas en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Milagro es crucial debido a varios motivos: los desafíos en la implementación de las políticas existentes, la necesidad de establecer regulaciones claras y la importancia de garantizar la seguridad pública hacen que esta investigación sea de gran relevancia. Sus resultados podrán servir como base para la toma de decisiones políticas informadas y contribuirán significativamente a la mejora de la seguridad y la prevención de la violencia armada en Ecuador.

Según indica Hernández (2023):

Las tecnologías de la información ofrecen la oportunidad de automatizar y optimizar los procesos relacionados con la gestión del personal. Esto puede resultar en una mayor eficiencia en la administración de tareas administrativas y en la liberación de tiempo para que el personal se concentre en actividades estratégicas de mayor valor añadido. La gestión de recursos humanos abarca una amplia gama de actividades, como la selección y capacitación de empleados, el seguimiento del desempeño y la gestión de

beneficios, que pueden beneficiarse significativamente de la implementación de soluciones tecnológicas.

En segundo lugar, la adopción de tecnologías de la información en recursos humanos permite mejorar la precisión y la integridad de los datos relacionados con los empleados, así como facilitar el acceso y la gestión de esta información. Esto contribuye a una toma de decisiones más informada y basada en datos, lo que, a su vez, puede mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas y prácticas de recursos humanos.

Sin embargo, la falta de implementación de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Milagro ha llevado a preocupaciones sobre la ineficiencia en la administración de personal, la potencial falta de precisión en los registros y la dificultad en la comunicación interna y externa.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### ***1.4.1. Objetivo general***

El objetivo general de esta investigación es analizar la falta de implementación de tecnologías de la información (TI) en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Milagro, identificando las causas subyacentes y proponiendo estrategias para superar los obstáculos, con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión de recursos humanos en beneficio de la organización.

##### ***1.4.2. Objetivos específicos***

- Distancia por Elisa Quiroga Oliva PhD
- Determinar las causas y razones detrás de la falta de implementación de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Milagro, incluyendo restricciones presupuestarias y barreras organizativas.

- Evaluar las implicaciones de la ausencia de TI en la gestión de recursos humanos, como la eficiencia en la administración de personal, la precisión en los registros y la comunicación interna y externa.
- Analizar la resistencia al cambio y la cultura organizativa en el Departamento de Recursos Humanos como posibles obstáculos para la adopción de tecnologías de la información.

## 2. Revisión de literatura

Según la investigación presentada por Beggue (2023) titulada “Implementación de un programa de mejoramiento del clima laboral del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro” se destaca que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco (GAD) de Milagro no se cuenta con un instrumento que permita medir el clima laboral entre los empleados. Este hallazgo resalta la necesidad de abordar el tema del clima organizacional en esta entidad, ya que el clima laboral juega un papel fundamental en el desempeño y bienestar de los empleados, así como en la eficiencia y efectividad de la organización en su conjunto. Además, se subraya la importancia e interés creciente en el tema del clima organizacional en los últimos tiempos. Existe una mayor conciencia sobre las necesidades psicológicas, físicas y emocionales de los empleados, no solo en su ámbito personal, sino también en su entorno laboral.

Este enfoque reconoce que los empleados pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo y buscan su crecimiento y desarrollo tanto humano como profesional en ese contexto. Por lo tanto, comprender y mejorar el clima laboral se vuelve fundamental para promover un entorno propicio para el crecimiento individual y el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, se menciona que los aspectos relacionados con la motivación de los trabajadores, la contribución al desarrollo de su rendimiento y la trascendencia de su participación han cobrado relevancia en el ámbito laboral. Esto indica la necesidad de explorar cómo el clima laboral puede influir en la motivación de los empleados y cómo puede fomentarse una participación activa y comprometida por

parte de ellos. Un buen clima laboral no solo impulsa a las personas a ser mejores en su trabajo, sino que también contribuye al logro de las metas y objetivos establecidos por la organización.

Por otro lado, Casperi (2023) presentó un modelo de implementación de nueva tecnología utilizando un enfoque de pensamiento sistémico el cual aporta un modelo de gestión de ingeniería específicamente diseñado para abordar los desafíos y problemas comunes que surgen en este proceso. En primer lugar, proporciona una perspectiva integral y holística para comprender las complejidades de la implementación de tecnología.

Este enfoque permite considerar las interrelaciones entre los diversos elementos del sistema organizacional y analizar su influencia en el éxito o fracaso de la implementación. Además, el modelo propuesto en el artículo, que se basa en el uso de la herramienta de modelado Vensim PLE, ofrece una estructura clara y sistemática para gestionar el proceso de implementación. Permite identificar y analizar los factores críticos que afectan la implementación, como los recursos humanos y financieros, la infraestructura, la compatibilidad tecnológica y los requisitos cambiantes.

### **Implementación de Tecnologías de la Información en el Departamento de Recursos Humanos**

La implementación de tecnologías de la información (TI) en el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) representa una estrategia fundamental para modernizar y optimizar la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Este proceso implica la adopción de software, sistemas y herramientas digitales diseñadas para automatizar y mejorar diversas tareas relacionadas con la administración de personal (Gómez, 2021).

Con la implementación de TI en RRHH, es posible agilizar la gestión de nóminas, la planificación de la fuerza laboral, la evaluación del desempeño, el reclutamiento y selección, entre otras áreas clave. Además de la automatización, estas soluciones ofrecen la posibilidad de proporcionar a los empleados acceso a plataformas de auto-

servicio, lo que les permite gestionar sus propios datos y solicitudes de manera eficiente. También se destacan la capacidad de análisis de datos, que permite tomar decisiones basadas en datos, y la mejora de la seguridad y el cumplimiento normativo en lo que respecta a la privacidad de la información de los empleados.

### **3. Metodología de la investigación**

La metodología de investigación propuesta combina los enfoques cualitativo y cuantitativo para obtener una comprensión completa y profunda de la falta de implementación de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos. Se realizarán entrevistas semiestructuradas a empleados y a los 2 gerentes del Departamento de Recursos Humanos. Las entrevistas se centrarán en recopilar percepciones, experiencias y opiniones sobre las barreras y desafíos en relación con la implementación de tecnologías de la información en el departamento.

Asimismo, se aplicarán cuestionarios a los 50 empleados del departamento. Estos cuestionarios estarán diseñados para recopilar datos cuantitativos sobre el nivel de adopción y uso de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos. También se evaluará la satisfacción de los empleados con respecto a la implementación actual.

Modelo serqvuyq

#### **Población**

La investigación se enfocará en la población conformada por el conjunto total de empleados que integran el Departamento de Recursos Humanos del municipio de Milagro, es decir 50 trabajadores. Esta población representa el grupo de interés para el estudio sobre la falta de implementación de tecnologías de la información en dicho departamento. Se utilizó un muestreo por conveniencia para seleccionar a los empleados que participarán en el estudio. El muestreo por conveniencia implica seleccionar a los participantes más accesibles o disponibles en lugar de realizar una selección aleatoria o probabilística.

La información recopilada de estos 50 trabajadores proporcionará una visión integral y detallada sobre las percepciones y experiencias en relación con la implementación de tecnologías de la información en el departamento.

### **Muestra**

Para llevar a cabo el estudio de manera efectiva, se utilizará una muestra representativa de esta población. En este caso, se ha decidido aplicar cuestionarios a 50 empleados seleccionados de manera intencional para recopilar datos cuantitativos. La muestra se seleccionará considerando la diversidad de roles y niveles jerárquicos dentro del Departamento de Recursos Humanos, con el objetivo de obtener una visión completa y equilibrada de las percepciones y opiniones relacionadas con el uso de tecnologías de la información.

Es importante destacar que, debido a limitaciones de tiempo y recursos, se ha optado por una muestra de 50 empleados. A pesar de estas limitaciones, se buscará maximizar la representatividad de la muestra mediante una selección estratégica que abarque distintos perfiles laborales dentro del departamento. La selección de la muestra se llevará a cabo siguiendo principios de rigor y aleatoriedad en la medida de lo posible, para garantizar que los resultados obtenidos puedan generalizarse con mayor confiabilidad a la población total del Departamento de Recursos Humanos del municipio de Milagro.

**Tabla 1**

Diseñada por Edison Jair Duque  
Operacionalización de variables

Oliva PhD

<b>Preguntas de investigación</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>
<b>¿Cuáles son las principales barreras y desafíos</b>	Identificar las barreras y desafíos específicos que enfrenta el	<b>Independientes</b>	Nivel de eficacia percibida en la ejecución de tareas de recursos

<p>percibidos por los empleados y gerentes del Departamento de Recursos Humanos en relación con la implementación de tecnologías de la información?</p> <p>¿Cuál es el nivel actual de adopción y uso de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los empleados en cuanto a la satisfacción y eficacia de los procesos relacionados con la gestión de recursos</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos en relación con la implementación de tecnologías de la información.</p> <p>Evaluar el nivel actual de adopción y uso de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos, incluyendo la variedad de procesos involucrados.</p> <p>Analizar la percepción de los empleados sobre la eficacia y satisfacción con respecto a los procesos de recursos humanos que incorporan tecnologías de la información.</p>	<p>Implementación de Tecnologías de Información en el Departamento de Recursos Humanos</p> <p><b>Variables Dependientes</b></p> <p>Barreras y Desafíos</p> <p>Nivel de Adopción y Uso</p>	<p>humanos después de la implementación de tecnologías de la información.</p> <p>Grado de restricciones presupuestarias percibidas por el Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Frecuencia y nivel de uso de tecnologías de la información en los procesos de recursos humanos.</p>
--	--	---	--

Dis  
Oliva

<p><b>humanos que involucran tecnologías de la información?</b></p> <p><b>¿Cómo influyen las restricciones presupuestarias en la falta de implementación de tecnologías de la información en el departamento?</b></p>	<p>Investigar el impacto de las restricciones presupuestarias en la falta de implementación de tecnologías de la información en el departamento.</p>		
---	--	--	--

#### 4. Análisis de resultados

- **Análisis de la encuesta**

Los resultados de la encuesta indican que la utilización de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos es ampliamente común. La mayoría de los encuestados afirmó utilizar estas tecnologías con regularidad en sus tareas diarias. El 59% de los encuestados indicó que las utiliza "siempre", lo que sugiere que estas herramientas digitales son esenciales en sus actividades cotidianas. Además, un 37% las utiliza "frecuentemente", lo que respalda la idea de que las tecnologías de la información son una parte integral y fundamental de la ejecución de tareas laborales en el departamento.

Podemos destacar también que la mayoría de los encuestados expresó que la implementación de tecnologías de la información ha mejorado la eficiencia en la ejecución de sus tareas laborales. El 59% de los encuestados indicó que las utiliza

"siempre", lo que sugiere que estas herramientas están contribuyendo significativamente a la eficiencia en el departamento.

En términos de satisfacción, la mayoría de los encuestados expresó un nivel positivo de satisfacción con la utilización de tecnologías de la información en los procesos de recursos humanos. Un 43% de los encuestados está "Muy satisfecho", y un 16% se muestra "Satisfecho". Aunque un 16% está "Insatisfecho", la proporción de empleados satisfechos supera a los insatisfechos.

En conjunto, estos resultados reflejan una alta adopción de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos, con una percepción general positiva de su impacto en la eficiencia laboral. Sin embargo, también indican áreas de mejora, como la capacitación y la gestión de problemas técnicos, para optimizar aún más el uso y la satisfacción de los empleados con estas herramientas digitales.

- **Análisis de la entrevista**

El encargado del Departamento de Recursos Humanos ofrece una visión generalmente positiva sobre la implementación de tecnologías de la información en su área de responsabilidad. Reconoce que estas tecnologías han mejorado la eficiencia y la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos, destacando su potencial para agilizar procesos y brindar acceso rápido a información relevante. Sin embargo, también identifica desafíos importantes, como la resistencia al cambio entre algunos empleados y las restricciones presupuestarias que han afectado la adopción de

tecnologías avanzadas.

Oliva PhD  
Disenada por Edison Jair Duque

La capacitación se considera un aspecto importante para abordar estos desafíos, y se sugiere que podría ser más específica y detallada para adaptarse mejor a las necesidades del departamento. Además, el encargado espera un liderazgo más proactivo en la promoción de la adopción tecnológica y la inversión en capacitación continua. En conjunto, estas respuestas subrayan la importancia de equilibrar los beneficios de las tecnologías de la información con la atención a los desafíos humanos y presupuestarios en la gestión de recursos humanos.

## 5. Conclusión

La investigación ha arrojado luz sobre dos aspectos fundamentales en el entorno organizacional: el clima laboral y la implementación de tecnologías de la información. Ambos elementos desempeñan un papel crucial en el funcionamiento y éxito de una organización, y su interacción puede tener un impacto profundo en la eficiencia y el bienestar de los empleados. A través de un análisis exhaustivo, identificando varios patrones y desafíos que merecen atención.

En relación al clima laboral, se ha observado que no solo influye en el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados, sino que también tiene efectos tangibles en la productividad y en la consecución de los objetivos organizacionales. Un ambiente laboral positivo, que promueva la comunicación abierta, el respeto mutuo y la colaboración, puede fomentar la innovación y la creatividad, así como reducir la rotación de personal y mejorar la retención de talento.

Por otro lado, la implementación de tecnologías de la información es un proceso que implica desafíos inherentes. La resistencia al cambio, la falta de capacitación y la compatibilidad con sistemas existentes son obstáculos comunes que deben abordarse de manera proactiva. La adopción efectiva de nuevas herramientas tecnológicas no solo requiere una estrategia bien definida, sino también un enfoque inclusivo que involucre a los empleados

## 6. Recomendaciones

Diseñada por Edison Jair Duque  
Oliva PhD  
Mantener una evaluación constante de la satisfacción de los empleados con respecto a las tecnologías implementadas es esencial, lo que permitirá identificar posibles problemas y áreas de mejora a lo largo del tiempo. Por último, se aconseja mantener una mentalidad flexible y adaptable, reconociendo que tanto el clima laboral como la tecnología están en constante evolución, y que la capacidad de adaptarse a cambios futuros será fundamental para mantener un ambiente laboral productivo y satisfactorio. En conjunto, estas recomendaciones buscan cultivar un equilibrio entre la mejora del

clima laboral y la efectiva adopción de tecnologías, impulsando el éxito organizacional en un entorno dinámico y cambiante.

## Bibliografía

- Aspiazu, F. (2019). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos dentro de los principales departamentos*. Lima: Santos.
- Beggue, M. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos dentro de los distintos parámetros*. Quito: Santos.
- Campin, B. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos modernos*. Quito: Santos.
- Cárdenas, M. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos en el nuevo mundo de los recursos humanos*. Quito: Nat.
- Carpio, A. (2023). *Modelo de Talento humano para la implantación de nuevas tecnologías*. Lima: Terd.
- Carrera, A. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos por las nuevas especificaciones*. Quito: Nat.
- Casperri, M. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos en estas etapas*. Quito: Nat.
- Cedeño, T. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos en sus nuevos diagnósticos*. Quito: Nat.
- Oliva PhD  
Cisneros, E. (2022). *Un modelo de implementación de nueva tecnología utilizando un enfoque de pensamiento sistémico. Ingeniería investigación y tecnología*. .  
Obtenido de <https://www.revistaingenieria.unam.mx/numeros/2020/v21n1-04.pdf>
- Cobos, G. (2023). *La falta de implementación de tecnologías de la información en los departamentos administrativos*. Quito: Edu.

Fiallos, D. (2023). *La importancia de implementar nuevos modelos de talento humano tecnológicos*. Lima: Terd.

Fiaz, D. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos en sus efectos*. Quito: Santos.

Fernández, M. (2019). *Clima Laboral y Rendimiento en el Sector Público*..

González, A. (2023). Restricciones presupuestarias y su impacto en la implementación de tecnologías de la información en el ámbito de recursos humanos. Un estudio desde el municipio de Milagro. *Scielo*, 32(6), 13.

Gómez, E. (2021). *Transformación Digital en la Gestión de Recursos Humanos en Entidades Públicas*.

Guarillo, G. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos*. Lima: Terd.

Hernández, J. (2023). Resistencia al cambio en el Departamento de Recursos Humanos: Obstáculos para la implementación de tecnologías de la información. *Dirección y Organización*, 22(2), 20.

Layos, T. (2023). *La falta de implementación de tecnologías lo que provoca un daño*.

Lima: Terd.  
Diseñada por Edison Jair Duque

Oliva PhD  
Lorens, Y. (2023). Modelo innovador tecnológico de recursos humanos. *Scielo*, 19.

Martis, G. (2023). *La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos actual*. Lima: Terd.

Meledns, F. (2023). La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos actuales. Quito: Nat.

Momtedeoca, G. (2023). La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos. Quito: Campos.

Montesinos, T. (2023). La falta de implementación de tecnologías de la informa modelo de recursos humanos (Vol. 2). Lima: Tred.

Monteverde, J. (2023). Implementación de un Programa de Mejoramiento del Clima Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Francisco de Milagro. Scielo, 10.

Moreno, H. (2023). La falta de implementación de tecnologías hace daño dentro del área de recursos humanos. Quito: Santos.

Navarro, R. (2022). Resistencia al Cambio en la Implementación de Tecnología en el Gobierno Local.

Orellana, D. (2023). La falta de implementación de tecnologías debe de ayudar al área de recursos humanos. Lima: Terd.

Diseñada por Edison Jair Duque

Oliva PhD Pérez, C. (2023). Nuevas tecnologías a la vanguardia del área de Recursos Humanos. Quito: Santos.

Pozo, C. (2023). La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos en el siglo 21. Quito: Santos.

Ruiz, G. (2023). La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos. Quito: Nat.

Sanmarcos, G. (2023). La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos en sus modernos escenarios. Lima: Terd.

Yozza, G. (2023). La falta de implementación de tecnologías dentro del área de recursos humanos en el nuevo curso de organizaciones. Quito: Nacis.

Diseñada por Edison Jair Duque

Oliva PhD

## Anexos

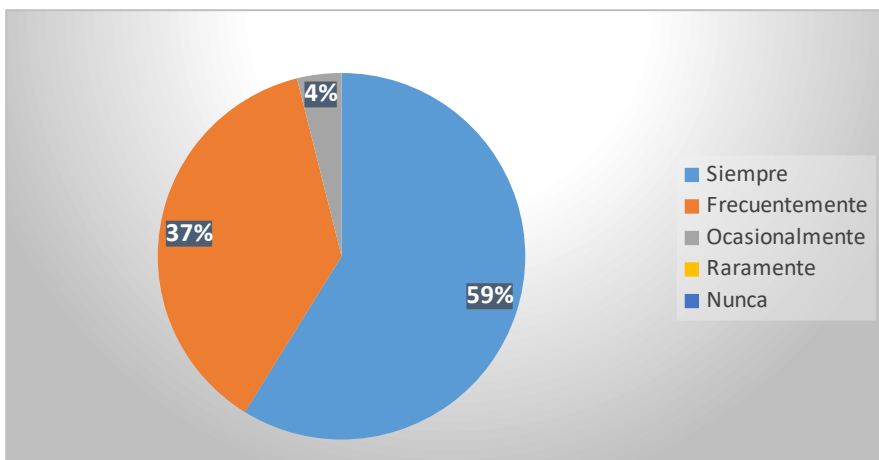
### Anexo 1

#### Encuesta

1. ¿Con qué frecuencia utilizas tecnologías de la información en tus tareas diarias en el Departamento de Recursos Humanos?

Figura 1.

*Uso de tecnologías*



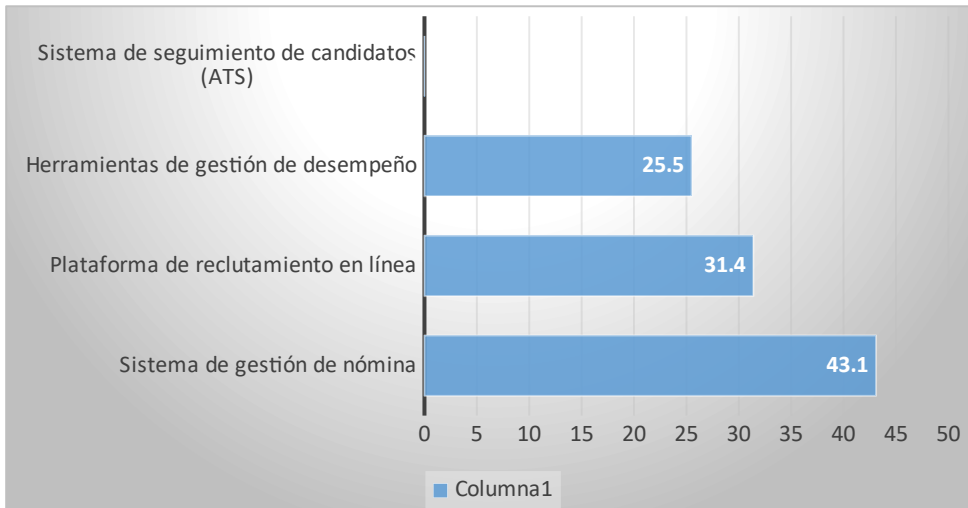
Fuente: Elaboración propia (2023)

2. ¿Qué tipos de tecnologías de la información utilizas con mayor regularidad en tu trabajo?

Diseñada por Edison Jair Duque  
Oliva PhD

Figura 2.

*Tecnologías de la información*



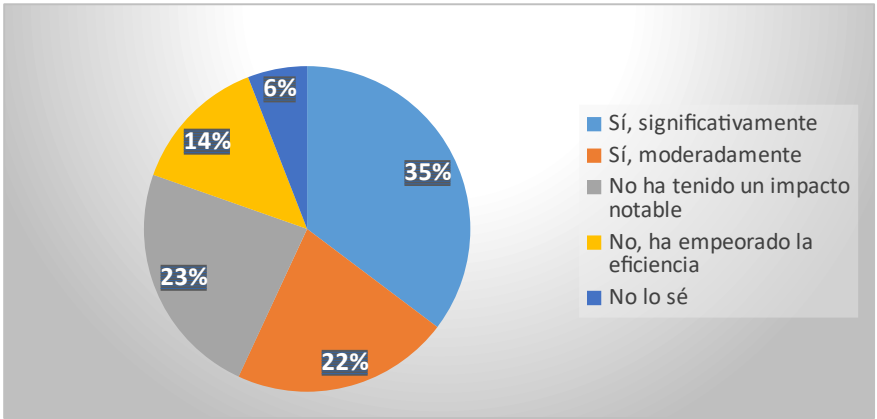
Fuente: Elaboración propia (2023)

**3. ¿Sientes que la implementación de tecnologías de la información ha mejorado la eficiencia en la ejecución de tus tareas laborales?**

**Figura 3.**

*Implementación de tecnologías*  
Diseñada por Edison Jair Duque

Oliva PhD

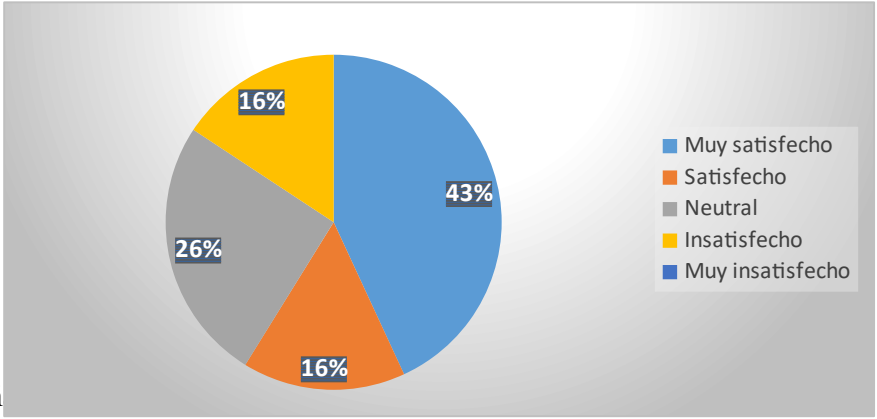


Fuente: Elaboración propia (2023)

**4. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción con la utilización de tecnologías de la información en los procesos de recursos humanos?**

**Figura 4.**

**Nivel de satisfacción**



Diseñ

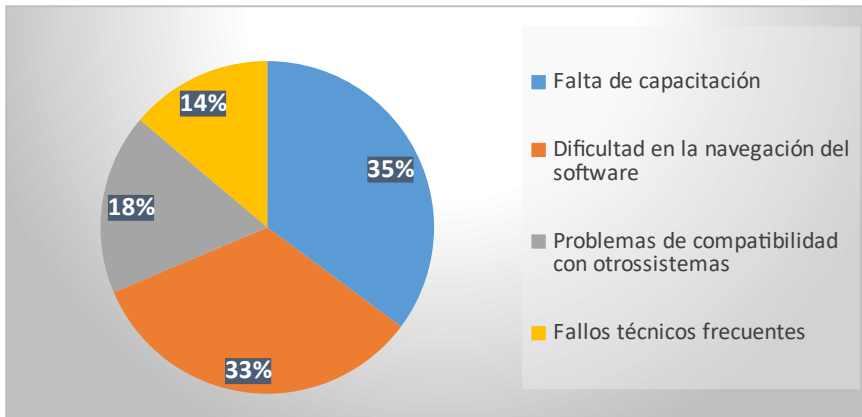
Oliva PhD

Fuente: Elaboración propia (2023)

**5. ¿Qué obstáculos o dificultades has experimentado al utilizar tecnologías de la información en tu trabajo?**

**Figura 5.**

*Obstáculos y dificultades*



## Anexo 2

### Entrevista realizada al encargado del departamento de recursos humanos

#### 1. ¿Cuál es tu opinión sobre la implementación actual de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos?

En general, creo que la implementación actual de tecnologías de la información en el Departamento de Recursos Humanos ha sido positiva y ha mejorado nuestra forma de trabajar. Sin embargo, siempre hay margen para seguir mejorando y optimizando la integración de estas tecnologías.

#### 2. ¿Qué ventajas percibes que las tecnologías de la información podrían aportar a la gestión de recursos humanos en el municipio?

Las tecnologías de la información pueden aportar una mayor eficiencia en los procesos de gestión de recursos humanos, reduciendo tiempos y minimizando errores. Además, permiten un acceso más rápido y seguro a la información relevante, lo que contribuye a una toma de decisiones más informada.

#### 3. ¿Qué barreras o desafíos consideras que están obstaculizando la adopción y uso de tecnologías de la información en el departamento?

La falta de capacitación adecuada y la resistencia al cambio por parte de algunos empleados son desafíos que hemos enfrentado. También las restricciones presupuestarias han limitado la adquisición de nuevas tecnologías.

**4. ¿Cómo crees que las restricciones presupuestarias afectan la implementación de tecnologías de la información en recursos humanos?**

Las restricciones presupuestarias han impactado en la adquisición de herramientas y en la posibilidad de brindar una capacitación más completa. Esto podría ralentizar la adopción de tecnologías avanzadas.

**5. ¿Has experimentado resistencia al cambio por parte de los empleados al introducir nuevas tecnologías en el departamento? Si es así, ¿qué medidas se han tomado para abordar esta resistencia?**

Sí, ha habido cierta resistencia al cambio. Para abordar esto, se han llevado a cabo sesiones de capacitación detalladas y se ha fomentado una cultura de apertura al cambio, resaltando los beneficios que traen consigo.

**6. ¿Qué opinas sobre la calidad de la capacitación y formación brindada para el uso de tecnologías de la información en el departamento?**

La calidad de la capacitación es buena, pero podría ser más intensiva y abordar aspectos más específicos de nuestras necesidades y procesos. Esto ayudaría a maximizar el potencial de las tecnologías.

Diseñada por Edison Jair Duque

**7. ¿Crees que el liderazgo ha brindado suficiente apoyo para la implementación exitosa de tecnologías de la información en recursos humanos?**

En general, el liderazgo ha brindado un apoyo adecuado, pero podría ser aún más proactivo en la promoción de la importancia de la adopción tecnológica y la inversión en capacitación continua.

El clima laboral, como demostrado en la investigación de Beggue (2023), se ha convertido en un tema de gran relevancia en el mundo empresarial actual. La percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo, las relaciones interpersonales, la motivación y la satisfacción personal impactan directamente en su productividad y bienestar. Un clima laboral positivo no solo conduce a empleados más felices, sino que también puede aumentar la eficiencia y la retención de talento, mejorando así el rendimiento general de la organización. En paralelo, la implementación exitosa de tecnologías en las empresas, como se expone en la investigación de Casperi (2023), se ha vuelto esencial para mantener la competitividad en un mundo empresarial en constante cambio.

La adopción de nuevas tecnologías puede mejorar la eficiencia, la automatización y la calidad de los procesos internos, así como aumentar la capacidad de análisis y toma de decisiones. Sin embargo, este proceso no está exento de desafíos, desde la resistencia al cambio hasta la gestión de recursos y la compatibilidad tecnológica.

La relación entre ambos aspectos se hace evidente cuando se considera que un clima laboral positivo puede facilitar la adopción y adaptación a nuevas tecnologías. Los empleados que se sienten valorados, motivados y comprometidos son más propensos a aceptar y aprovechar las nuevas herramientas tecnológicas en su trabajo diario. Por otro lado, una implementación cuidadosa y estratégica de tecnologías puede impactar positivamente el clima laboral al optimizar procesos, reducir cargas de trabajo excesivas y proporcionar herramientas que faciliten las tareas.

Diseñada por Edison Jair Duque

Oliva PhD

Diseñada por Edison Jair Duque

Oliva PhD