

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“ANÁLISIS DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE SE PUEDEN MEJORAR GRACIAS A LA APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023”.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

Encalada Gómez Jenifer Stefania

DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, Noviembre 2023

CERTIFICACIÓN

Ing.

Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, “**Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023**”; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, Noviembre 2023

f. _____

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

1105040222

DEDICATORIA

Deseo dedicar la culminación de mi Proyecto de investigación a la Virgen del Cisne, por brindarme la salud y la sabiduría que me han concedido. Estos dones han sido fundamentales para guiarme y alcanzar con éxito uno de mis anhelados.

A mis padres, Antonio Encalada y Elizabeth Gómez, quienes han contribuido significativamente a mi desarrollo personal y han sido mi constante respaldo, motivándome a alcanzar mis objetivos. Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis hermanos Geovanny, Andrés y Cristian por el invaluable apoyo emocional que me brindaron durante mi trayectoria académica. Asimismo, deseo agradecer a mis familiares por su constante estímulo y respaldo que me motivaron a alcanzar mis metas personales y completar mi formación profesional.

Con aprecio y cariño

Jenifer Encalada

AGRADECIMIENTO

Al haber finalizado el presente Proyecto de Investigación, expreso mi inmensa gratitud al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano y a cada uno de los docentes que me impartieron todos sus conocimientos que para mí han sido fundamentales para mi formación académica, de igual manera a la carrera de Gestión del Talento Humano que sirvió forjarme como persona y profesional aportando importantes conocimientos que serán de gran ayuda en el futuro.

De manera especial quiero expresar mis agradecimientos a mi director de Proyecto de Investigación Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs, por su dirección en todo el proceso de la realización de esta investigación, con su sabiduría, abnegación, y profesionalismo dirigió la investigación, aportando con sus conocimientos para la mejor realización del mismo.

Con estima y consideración
Jenifer Encalada

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs. en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Encalada Gómez Jenifer Stefania, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. – Encalada Gómez Jenifer Stefania, realizó la Investigación titulada: Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023 para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Encalada Gómez Jenifer Stefania, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023 a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de octubre del año 2023.

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1105040222

Encalada Gómez Jenifer Stefania

AUTORA

C.I.: 1900864695

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, Noviembre 2023

Nombres: Jenifer Stefania**Apellidos: Encalada Gómez****Cédula de Identidad: 1900863695****Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano****Semestre de ejecución del proceso de titulación: Abril 2023 – Octubre 2023****Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
Encalada Gómez Jenifer Stefania

C.I.: 1900864695

Índice

1.	Resumen.....	16
2.	Abstract	18
3.	Problematización.....	20
4.	Tema.....	22
5.	Elección De La Línea Y Sublínea De Investigación.....	23
6.	Justificación.....	24
7.	Objetivos	26
	7.1 Objetivo General	26
	7.2 Objetivos Específicos.....	26
8.	Marco Teórico.....	27
	8.1 Marco Institucional	27
	8.2 Marco Conceptual	33
	8.2.1 ¿Qué es la inteligencia artificial (IA)?	33
9.	Metodología	40
	9.1 Tipos De Métodos	40
	9.1.1 Método fenomenológico	40
	9.1.2 Método hermenéutico.....	41
	9.1.3 Método práctico proyectual.....	41
	9.2 Técnicas De Recolección De Datos	42
	9.2.1 Tipos De Técnicas.....	42
	9.2.1.1 Observación directa.....	42
	9.2.1.2 Entrevista y encuesta	42
	9.3 Determinación de la muestra.....	43
	9.3.1 Determinación del universo.	43
10.	Análisis Y Presentación De Resultados	46

10.1	Entrevista.....	46
10.1.1	Entrevistados	46
10.2	Encuesta	51
11.	Propuesta De Acción.....	65
11.1	Introducción	65
11.2	Presentación	66
11.3	Beneficiarios	66
	BENEFICIARIOS	66
11.4	Estructura	67
11.5	Documento Presentado.....	68
1.	Ficha Técnica	69
2.	Tabla de contenido	70
3	Presentación de la Empresa	71
4	Glosario de Términos	72
5.	Marco Legal	75
5.1	Constitución De La República Del Ecuador	75
5.2	Normas ISO 9001.....	75
6.	Diagnóstico de la Empresa	77
7.	Propuesta de Acción.....	80
a.	EJE 1	81
b.	EJE 2	94
a.	EJE 3	125
8.	Cronograma.....	139
9.	Presupuesto	140

10.	Resultados Esperados.....	142
10.1	Medio De Socialización.....	143
10.2	Material Visual Utilizado.....	143
10.3	Entrega De Resultados.....	147
11.	Conclusiones.....	148
12.	Recomendaciones.....	150
13.	Bibliografía.....	151
14.	Anexos.....	156
14.1	Certificación De Aprobación – Vicerrectorado.....	156
14.3	Certificado De Implementación Del Proyecto.....	158
14.4	Declaración Juramentada De Autoría De Investigación.....	159
14.5	Acta de cesión de derechos.....	161
14.6	Cronograma de trabajo.....	163
14.7	Presupuesto.....	164
14.8	Encuesta Aplicada.....	166
14.9	Entrevista Aplicada.....	170
14.10	Evidencias Fotográficas Del Proceso.....	172
14.11	Plan De Socialización.....	175
14.12	Certificado De Abstract.....	176

Índice De Figuras

Figura1. Figura Institucional.....	30
Figura2. Ubicación del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.....	30
Figura3. Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.	31
Figura4. Organigrama del Instituto Tecnológico Sudamericano	31
Figura5. Estructura del modelo educativo.	32
Figura6. La IA en las empresas.....	37
Figura7. Entrevistados.	46
Figura8. Género.....	51
Figura9. Edad.....	52
Figura10. Conocimiento de la IA.....	53
Figura11. Denominación de la Inteligencia Artificial.	54
Figura12. La automatización de procesos.....	55
Figura13. Relación de la IA y la automatización de procesos.	56
Figura14. La productividad de la automatización de procesos.	57
Figura15. Importancia de implementar la inteligencia artificial en programas.	58
Figura16. Procesos los cuales se debería aplicar la Inteligencia Artificial.....	59
Figura17. Inconvenientes de la Inteligencia Artificial en procesos.	60
Figura18. Capacitación previa al aplicar la Inteligencia Artificial.	61
Figura19. Actualización de procesos de Inteligencia Artificial.....	62
Figura20. Programas para aplicar la Inteligencia Artificial en procesos.	63
Figura21. La importancia de implementar un proceso.	64
Figura 22. Resultados del proyecto de investigación.....	67
Figura23. Programa para el Cálculo de pago de nómina.	131
Figura24. Programa de Registro de Horas de Trabajo.....	131
Figura25. Programa para la evaluación de personal.	132
Figura26. Infografía Deel.....	135
Figura27. Infografía When I Work.	136
Figura28. Infografía Odo.	137
Figura29. Entrega de resultados.....	147
Figura30. Investigación.....	172
Figura31. Anteproyecto.	172
Figura32. Indicaciones Generales.	172

Figura33. Entrevistas al Institución “TONERS”	173
Figura34. Entrevista a la papelería Santiago.....	173
Figura35. Entrevista a la Agencia CACVIL.....	173
Figura36. Socialización.....	174
Figura37. Calculo de pago de nómina.	174
Figura38. Plantilla de registro de horas de asistencia.	174

Índice De Tablas

Tabla 1. Definiciones de diversos autores.....	33
Tabla2. IA en las empresas.	34
Tabla3. Ventajas y desventajas de la Inteligencia Artificial.	37
Tabla4. Empresas Privadas de la Ciudad de Loja.	43
Tabla8. Género.....	51
Tabla9. Edad.....	52
Tabla 10. Conocimiento de la IA.	53
Tabla11. Denominación de la Inteligencia Artificial.	54
Tabla12. La Inteligencia Artificial utilizada para la eficiencia de los procesos.	55
Tabla13. Relación de la IA y la automatización de procesos.....	56
Tabla14. La productividad de la automatización de procesos.	57
Tabla15. Importancia de implementar un programa con Inteligencia Artificial.....	58
Tabla16. Procesos los cuales se deberían aplicar la Inteligencia Artificial.	59
Tabla17. Inconvenientes de la Inteligencia Artificial en procesos.....	60
Tabla18. Capacitación previa al aplicar la Inteligencia Artificial.....	61
Tabla19. Actualización de procesos Inteligencia Artificial.	62
Tabla20. Programas para aplicar la Inteligencia Artificial en procesos.....	63
Tabla21. La importancia de implementar un proceso.	64
Tabla22. Beneficiarios directos e indirectos.	66
Tabla23. Ventajas y desventajas de los procesos automatizados.....	77
Tabla24. Matriz para el Planteamiento del proceso Automatizado.	80
Tabla25. Estrategias de los ejes de cambio.	81
Tabla26. Procesos de Gestión del Talento Humano.	82
Tabla27. Presupuesto.	84
Tabla28. Procesos de Gestión del Talento Humano.	85
Tabla29. Presupuesto de la primera estrategia.	86
Tabla30. Estudio de deficiencias en el proceso de Cálculo de Pago de Nómina....	87
Tabla31. Estudio de deficiencias en el proceso de Registro de Horas de Trabajo....	89
Tabla32. Estudio de deficiencias en el proceso de Evaluación de Personal.	91
Tabla33. Presupuesto.	93

Tabla34. Estrategias y actividades a desarrollar.	94
Tabla35. Evaluación de viabilidad del proceso 1.....	96
Tabla36. Evaluación del Registro de Horas de Trabajo.....	97
Tabla37. Evaluación de Personal.	98
Tabla38. Presupuesto.	99
Tabla39. Presupuesto.	106
Tabla40. Descripción de procesos de Inteligencia Artificial.	107
Tabla41. Presupuesto.	110
Tabla42. Inducción general y específica.....	125
Tabla43. Cronograma de capacitación.....	126
Tabla44. Presupuesto.	127
Tabla45. Evaluación del funcionamiento.....	128
Tabla46. Presupuesto.	129
Tabla47. Registro de asistencia.....	133
Tabla48. Presupuesto.	138
Tabla49. Cronograma.....	139
Tabla50. EJE 1.....	140
Tabla51. EJE 2.....	140
Tabla52. EJE 3.....	140
Tabla53. Presupuesto General.....	141
Tabla55. Cronograma de actividades.....	163
Tabla54. Presupuesto.	164
Tabla56. Plan de Capacitación.....	175

1. Resumen

La falta de conocimiento de las empresas de nuevas plataformas tecnológicas es un problema que enfrentan actualmente muchas instituciones en la ciudad de Loja, la cual afecta su eficiencia, competitividad y capacidad para aprovechar al máximo la transformación digital. Muchas empresas aún no tienen conocimientos de estas herramientas, lo que genera una grieta significativa entre su potencial y su implementación. Enfocados en abordar esta problemática, se propone el tema "Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023" buscando optimizar la gestión del talento en estas empresas y superar los problemas planteados.

El objetivo general es Investigar los procesos que requieren de una mejora y que son aplicados en la Gestión del Talento Humano, por medio, de la Inteligencia Artificial y diseñar un proceso automatizado para las empresas de la Ciudad de Loja, y lograr aumentar la productividad organizacional. Para llevar a cabo la ejecución del proyecto, se emplearon diversos métodos, incluyendo el fenomenológico, el hermenéutico y el práctico proyectual, además de una variedad de técnicas de investigación, como la observación directa, encuestas y entrevistas. Estos métodos y técnicas se utilizaron para recopilar la información necesaria acerca de los procesos que requieren de una mejora en el área de Talento Humano.

La propuesta de acción se centra en la automatización de procesos clave en las empresas. Para ello, se plantea un enfoque estratégico con tres ejes de cambio: Diagnóstico de procesos clave de Gestión del Talento Humano que pueden ser mejorados con la inteligencia artificial, Definición de aplicaciones de Inteligencia Artificial para los procesos seleccionados y Feedback y mejora continua para utilizar

de manera efectiva. La aplicación de esta propuesta de acción beneficia a las empresas al optimizar sus procesos, reducir tiempos de ejecución y aumentar la eficiencia de sus colaboradores.

La conclusión más relevante que se extrae de esta investigación es la importancia de la automatización de procesos en la Gestión del Talento Humano, respaldada por la base sólida de conocimiento adquirida a través de la investigación bibliográfica y la comprensión detallada de las necesidades de las empresas en Loja obtenida a través de encuestas y entrevistas. La recomendación clave es la necesidad de mantenerse actualizado en el campo de la inteligencia artificial, mantener un diálogo abierto con los profesionales de recursos humanos, y establecer un seguimiento constante de las soluciones automatizadas para garantizar su eficacia y cumplimiento de estándares éticos y legales.

2. Abstract

The lack of knowledge of companies of new technological platforms is a problem faced by many institutions in the city of Loja in the present time, which affects their efficiency, competitiveness and ability to make the most of the digital transformation. Many companies still lack knowledge of these tools, which generates a significant gap between their potential and their implementation. Focused on addressing this problem, the topic "Analysis of Human Talent Management processes that can be improved thanks to the application of artificial intelligence in the companies of the city of Loja for the year 2023" is proposed, seeking to optimize talent management in these companies and overcome the problems raised.

The general objective is to investigate the processes that require improvement and that are applied in Human Talent Management by means of Artificial Intelligence and to design an automated process for companies in the city of Loja in order to increase organizational productivity. To carry out the execution of the project several methods were used, including phenomenological, hermeneutic and practical methods, as well as a variety of research techniques, such as direct observation, surveys and interviews. These methods and techniques were used to gather the necessary information about the processes that require improvement in the Human Resources area.

The proposed action focuses on the automation of key processes in companies. To this end, a strategic approach is proposed with three axes of change: Diagnosis of key Human Talent Management processes that can be improved with artificial intelligence, Definition of Artificial Intelligence applications for the selected processes and Feedback and continuous improvement for an effective use. The implementation

of this action proposal benefits companies by optimizing their processes, reducing execution times and increasing the efficiency of their employees.

Finally, the most relevant conclusion drawn from this research is the importance of process automation in Human Talent Management, supported by the solid knowledge base acquired through literature research and the detailed understanding of the needs of companies in Loja obtained through surveys and interviews. Therefore, the key recommendation is the need to keep updated in the field of artificial intelligence, maintain an open dialogue with human resources professionals, and establish constant monitoring of automated solutions to ensure their effectiveness and compliance with ethical and legal standards.

3. Problematicación

Tanto en organizaciones p ublicas como privadas, la aplicaci3n de la inteligencia artificial es un tema polémico dentro del departamento de Recursos Humanos. El panorama laboral se ha visto revolucionado y afectado en diversos aspectos por la integraci3n de la IA en las empresas, presentando cambios constantes que requieren mantenerse a la vanguardia. Sin embargo, estos avances también traen consigo importantes desventajas.

Ya sean pequeñas, medianas o grandes, las empresas que implementan la Inteligencia Artificial a menudo se enfrentan a conflictos debido a las reacciones de los empleados. El miedo a ser reemplazado o no tener seguridad laboral junto con el estrés que causa puede afectar negativamente la capacidad de una persona para realizar bien su trabajo. Esto crea riesgos tanto para la reputaci3n como para la productividad de la empresa. La gesti3n del talento también se vuelve más exigente debido a que este genera miedo e incertidumbre (Pardo, 2020).

A escala mundial, el actual Director de CEPAL el Sr. Francisco Camargo, indica que, ha tenido problemas en el ámbito de la automatizaci3n de los procesos que se desarrollan en el área de Recursos Humanos. Menciona que el motivo por el cual se presentan los mismos es porque se han realizado estudios donde establece que actualmente la demanda laboral se adapta al cambio y genera un déficit en las habilidades que se requieren para el desarrollo del cargo. Adicionalmente, solo el 30 % de las empresas de alto rendimiento afirmaron que el departamento de recursos humanos cuenta con, por lo menos, un experto. Este porcentaje baja al 19 % en empresas de bajo rendimiento (Cruz, 2021).

Las organizaciones se conforman de los mismos elementos existentes en los procesos de aprovechamiento de los datos: construir un ecosistema de datos, adoptar

las tecnologías y herramientas apropiadas, integrar la tecnología en los procesos laborales y acoger una cultura abierta y colaborativa, lo que incluye adaptar las habilidades de los trabajadores (Oviedo & Raifer, 2022)

Las organizaciones con fin de ser más rentables y más eficientes deben de automatizar sus procesos. Patricio Bejarano Sevilla menciona que la gran mayoría de las empresas ecuatorianas no automatizan los procesos de Gestión del Talento Humano. En otras palabras, 43% de las empresas trabajan con funciones automatizadas. El 34,8% no aplican la Inteligencia Artificial en sus procesos, lo cual significa que aún hay un gran potencial por automatizar. Por otro lado, el 22,2% de las empresas no cuentan con ningún mecanismo de Inteligencia Artificial para facilitar sus funciones. (Rodríguez. M, s.f.)

Se puede dar constancia que la gran parte de las empresas con un 57% no cuentan con Inteligencia Artificial en sus procesos RRHH. A partir de ese momento, las empresas pueden identificar sus necesidades y analizar los beneficios que puede traer la misma.

A nivel local, en la ciudad de Loja, la consultora Syntonize realizó un estudio sobre la falencia que existen en Loja por la falta de la implementación de las I.A. Adicionalmente, menciona que el 41% de las empresas que implementaron un software en sus procesos de Recursos Humanos, desconocen su funcionamiento para el desarrollo de sus funciones y de la misma manera no saben cómo actuar en el caso de que exista un riesgo o falencia.

4. Tema

“Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023”.

5. Elección De La Línea Y Sub línea De Investigación

Para la elaboración del presente Proyecto de Investigación se deriva de dos líneas de investigación, la cual se describe a continuación:

1) Línea de Investigación

- Desarrollo tecnológico, internet de las cosas, big data e innovación en procesos de automatización y sistematización organizacional.

2) Sub línea de Investigación

- Capacidad tecnológica y productividad en empresas.
- Crecimiento económico empresarial.
- Mejora de condiciones laborales.

6. Justificación

Para el desarrollo del presente proyecto se implementó basándose en la línea de investigación, el desarrollo tecnológico, internet de las cosas, big data e innovación en procesos de Inteligencia Artificial y sistematización organizacional, de la misma manera se aplicó la sub línea de capacidad tecnológica y productividad en empresas, crecimiento económico empresarial y, por último, la mejora de condiciones laborales. Mediante el cual se va a realizar un análisis que permitan mejorar e implementar la Inteligencia Artificial en el ámbito de los Recursos Humanos y así mismo llegara a transformar de manera definitiva la manera en que desarrollamos los procesos adecuados de la administración del personal.

Por consiguiente, en el ámbito académico la elaboración del presente proyecto de investigación es un requisito fundamental para la obtención de la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano, el que es otorgado por el Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, este permitirá aplicar el conocimiento que se ha adquirido durante las jornadas académicas, Prácticas profesionales, Seminarios, etc. Por lo tanto, se puede plantear soluciones ante situaciones que se presenten al momento de cumplir las funciones designadas por la empresa.

En el ámbito tecnológico, el presente proyecto permitirá, conocer cuáles son beneficios que trae consigo la digitalización de sus procesos en la gestión del Talento Humano, y se justifica en el ámbito tecnológico, debido a que se implementarían software o también conocidas como TICS, ya que se adaptan y satisfacen fácilmente las necesidades. Permitirán que las empresas desarrollen de una manera más efectiva sus procesos, como son; el reclutamiento, la selección, contratación e incluso la inducción del personal.

La tecnología brinda un servicio digitalizado, los empleados no solo tienen un flujo de trabajo más fluido, sino que la empresa también puede experimentar una reducción significativa tanto en tiempo como en costos. Hasta estos procesos pueden agilizarse en un mayor porcentaje, con menos de gastos necesarios para gestionar documentos. Estas nuevas tecnologías ayudan a los reclutadores a predecir las tendencias de la dotación de personal.

Por otro lado, en el ámbito económico, la implementación adecuada de Inteligencia Artificial en el ámbito de los Recursos Humanos propiciará una mejora en el rendimiento. También puede analizar la productividad de todos los empleados de su empresa. Es posible que no descubramos todo este conocimiento sin usar esta inteligencia artificial.

En el ámbito social, el presente proyecto investigativo contribuirá a las distintas instituciones a tener conocimiento acerca de la importancia que tiene el introducir la digitalización en los procesos que desarrolla el área de Talento Humano en la ciudad de Loja. Esto se debe a que vivimos en una era digital y casi todas las industrias asumen que la digitalización de la empresa es imprescindible. La digitalización es una de las mejores prácticas que las empresas deben considerar, porque facilitan el desarrollo de sus funciones.

7. Objetivos

7.1 Objetivo General

Investigar los procesos que requieren de una mejora y que son aplicados en la Gestión del Talento Humano, por medio, de la Inteligencia Artificial y diseñar un proceso de su funcionamiento para las empresas de la Ciudad de Loja, y lograr aumentar la productividad organizacional.

7.2 Objetivos Específicos

- Realizar un levantamiento de información bibliográfica utilizando fuentes primarias y secundarias como: revistas, artículos, proyectos investigativos según diversos autores para el desarrollo de las temáticas relevantes del tema investigativo.
- Recopilar información por medio de técnicas como las encuestas y entrevistas para obtener información de primera mano de los directivos y conocer qué procesos requieren aplicar la Inteligencia Artificial para alcanzar elevar su productividad.
- Proponer programas que permita mejorar los procesos de Gestión del Talento Humano, considerando la ética de la Inteligencia Artificial.
- Socializar el Proyecto de Investigación a la jefa de Agencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CoopMego, la cual ofrecerá una nueva perspectiva de funcionamiento de los procesos que puede contribuir en gran medida a su crecimiento y desarrollo.

8. Marco Teórico

8.1 Marco Institucional

8.1.1 Reseña Histórica

El Señor Manuel Alfonso Manitio Conumba crea el Instituto Técnico Superior Particular Sudamericano para la formación de TÉCNICOS, por lo que se hace el trámite respectivo en el Ministerio de Educación y Cultura, el cual con fecha 4 de junio de 1996 autoriza, con resolución Nro. 2403, la CREACIÓN y el FUNCIONAMIENTO de este Instituto Superior, con las especialidades del ciclo post bachillerato de:

- Contabilidad Bancaria.
- Administración de Empresas.
- Análisis de Sistemas.

Posteriormente, en el año 1997, el Ministerio de Educación y Cultura autoriza el funcionamiento del ciclo post bachillerato, en las especialidades de Secretariado Ejecutivo Trilingüe.

- Administración Bancaria.

Para el 21 de septiembre de 1999, el Ministerio de Educación y Cultura resuelve elevar a la categoría de INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PARTICULAR SUDAMERICANO, con las especialidades de:

- Administración Empresarial.
- Secretariado Ejecutivo Trilingüe.
- Finanzas y Banca.
- Sistemas de Automatización.

Con oficio circular nro. 002-DNPE-A del 3 de junio de 2000, la Dirección Provincial de Educación de Loja dio a conocer la nueva Ley de Educación Superior,

publicada en el Registro Oficial Nro. 77 del mes de junio de 2000, en el cual dispone que los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, forman parte directamente del “Sistema Nacional de Educación Superior” conforme lo determina en los artículos 23 y 24. Por lo tanto, en el mes de noviembre de 2000, el Instituto Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja pasa a formar parte del Consejo Nacional De Educación Superior CONESUP, con registro institucional Nro. 11-009 del 29 de noviembre de 2000.

Debido a la demanda que obtuvo el instituto, propone nuevas tecnologías. Por lo tanto, de acuerdo con el N.º 160 del 17 de noviembre de 2003, la Secretaría CONESUP concede licencias de funcionamiento y otorgan títulos técnicos superiores a las carreras de:

- Diseño gráfico y Publicidad.

Para el año lectivo 2006-2007, el CONESUP acuerda otorgar licencia de funcionamiento para las tecnologías en las carreras de:

- Gastronomía.
- Gestión Ambiental Electrónica.
- Administración Turística.

Para el año 2014, CEAACES realizó un proceso de evaluación con el objetivo de acreditar a las instituciones técnicas públicas y privadas de Ecuador. Para el Tecnológico Sudamericano, este fue uno de los momentos más importantes en la vida de la organización y tuvo que explicar su liderazgo. Como resultado, la institución ha sido calificada con un puntaje de eficiencia del 91% según lo determinado por CES y CEAACES, lo que la convierte en una de las instituciones mejor calificadas en Ecuador.

Actualmente, el Tecnológico Sudamericano ha dado grandes pasos, considerando inclusive el esfuerzo redoblado ejecutado durante cerca de dos años de pandemia sanitaria mundial generada por la Covid 19; los progresos se concluyen en:

- 10 carreras de modalidad presencial
- 7 carreras de modalidad online
- 2 carreras de modalidad semipresencial
- 1 centro de idiomas CIS, este último proyectado a la enseñanza – aprendizaje de varios idiomas partiendo por el inglés. Actualmente, Cambridge es la entidad externa que avala la calidad académica del centro.
- Proyecto presentado ante el CES para la transformación a Instituto Superior Universitario
- Proyecto integral para la construcción del campus educativo en Loja – Sector Moraspamba.
- Proyecto de creación de la Sede del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano en la ciudad de Machala
- Progreso hacia la transformación integral digital en todos los procesos académicos, financieros y de procesos.

Los estudiantes proceden especialmente del cantón Loja, así como de la provincia; sin embargo, hay una importante población estudiantil que proviene de otras provincias como El Oro, Zamora Chinchipe, Azuay e incluso de la Región Insular Galápagos.

8.1.2 Filosofía Institucional.

Misión.

Formar profesionales tecnólogos universitarios con calidad humana y académica; con principios y valores para cultivar pensamiento crítico, reflexivo,

investigativo y de emprendimiento, que los oriente a comprender que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje dentro de un mundo globalizado.

Visión.

Convertirnos en el mejor instituto tecnológico universitario del país, con alcance internacional a través de sus modalidades de estudio sustentadas en la calidad y pertinencia; para entregar a la sociedad profesionales íntegros, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, practicando libertad de pensamiento y acción.

Valores.

Sus pilares fundamentales se sostienen en la práctica de tres valores:

- Estudio - Disciplina – Equidad

Identidad.

Figura1.

Figura Institucional.



Nota: Logo actual del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano (ISTS).

Micro localización.

Figura2.

Ubicación del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.



Nota: Ubicación exacta del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano [Imagen], Google maps, 2023, (<https://www.google.com/>). BY-NC-SA

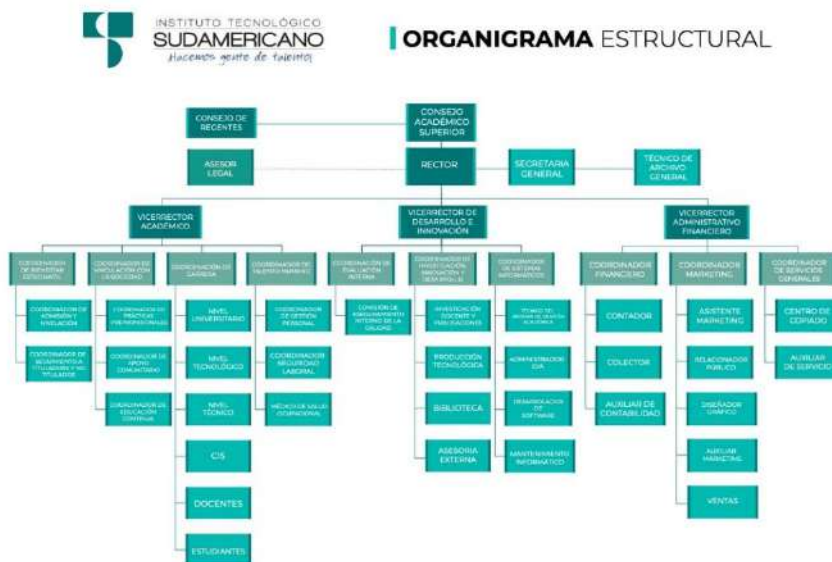
Figura3.
Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.



Nota: Exterior de las instalaciones del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano [Fotografía], Google maps, 2020, (<https://www.google.com/>), BY-NC-SA

Organigrama Estructural.

Figura4.
Organigrama del Instituto Tecnológico Sudamericano



Nota. El presente organigrama presenta la estructura de la institución (ISTS).

Modelo educativo.

Los modelos curriculares, educativos y didácticos se basan en la formación técnica, profesional y humana, que es responsabilidad y fin principal de las instituciones educativas. Dado que el propósito mismo de la educación técnica que ofrece el Instituto Sudamericano es crear una fuerza de trabajo calificada que permita el crecimiento laboral y económico de la región Sur, cada modelo tiene metas y perfiles de desempeño definidos para cada carrera.

Figura5.
Estructura del modelo educativo.



Nota: La siguiente figura presenta la estructura del modelo educativo en el cual trabaja la institución (ISTS)

8.2 Marco Conceptual

8.2.1 ¿Qué es la inteligencia artificial (IA)?

Para dar respuesta a la siguiente pregunta debemos de saber que Alan Mathison Turing es considerado el padre de la informática tras desarrollar la conocida máquina de Turing, es decir, era un mecanismo utilizado para realizar cualquier operación de computación. Por añadidura, en la conferencia denominada Dartmouth que se realizó en el año 1956, el informático John McCarthy fue quien nombro por primera vez el término de Inteligencia Artificial (González y López, 2017).

Cuando hablamos de inteligencia artificial, nos referimos a aquellos programas informáticos que pueden pensar, percibir su entorno, aprender y por último y no menos importante se encuentran en la capacidad de tomar decisiones en función de entradas y objetivos. Se dividen en cuatro tipos principales: inteligencia de asistencia, inteligencia aumentada, inteligencia automatizada e inteligencia autónoma. A continuación, se presenta conceptos de inteligencia Artificial según diversos autores.

Tabla 1.
Definiciones de diversos autores.

Autores.	Años de Creación.	Definición.
Rich, Kinich y Stuart	1994 – 1996	Definen la IA como la capacidad que tienen las máquinas para realizar tareas que en el momento son realizadas por seres humanos.
Nebendah y Delgado.	1988 – 1998	Campo de estudio que se enfoca en la explicación y emulación de la conducta inteligente en función de procesos computacionales basadas en la experiencia y el conocimiento continuo del ambiente.
Farid Fleifel Tapia	1954	La rama de la ciencia de la computación que estudia la resolución de problemas no algorítmicos mediante el uso de cualquier técnica de computación disponible, sin tener en cuenta la forma de razonamiento subyacente a los métodos que se apliquen para lograr esa resolución.
Kurzweil	1990	La IA es el arte de crear máquinas con capacidad de realizar funciones que realizadas por personas requieren de inteligencia.

Rich y Knight,	1991	La IA es el estudio de cómo lograr que las computadoras realicen tareas que, por el momento, los humanos hacen mejor.
Stubblefield	1993	La IA es la rama de la ciencia de la computación que se ocupa de la automatización de la conducta inteligente.
Schalkoff	1990	La IA es el campo de estudio que se enfoca a la explicación y emulación de la conducta inteligente en función de procesos computacionales.

Nota: La presente tabla presenta información como autor, fecha y definición de la AI.

8.2.2 Implementación de la Inteligencia Artificial en las empresas.

La inteligencia Artificial juega un papel fundamental en la administración de toda empresa, es por ello que es importante que todo líder o gerente tenga conocimiento sobre el uso del mismo porque permite analizar grandes cantidades de datos y genera recomendaciones para lograr tomar decisiones adecuadas para el beneficio de las instituciones. Para ello se recomienda tener una guía planificada y estratégica. A continuación, se presenta una tabla que permite distinguir cuáles son los pasos claves para implementar la Inteligencia Artificial en las empresas. (Pérez, 2023).

Tabla2.
IA en las empresas.

Pasos.	Descripción.
Identificar oportunidades de aplicación.	Evalúa tus procesos empresariales e identifica áreas donde la inteligencia artificial puede brindar mejoras significativas.
Recopilar y preparar los datos.	La IA depende de datos de alta calidad para generar resultados precisos. Asegúrate de recopilar y preparar los datos necesarios para entrenar y alimentar los modelos de inteligencia artificial.
Desarrollar modelos de inteligencia artificial.	Contrata o colabora con expertos en inteligencia artificial para desarrollar modelos y algoritmos personalizados que se adapten a tus necesidades empresariales específicas.
Implementar y probar los modelos.	Realiza pruebas exhaustivas para asegurarte de que los modelos funcionen correctamente y brinden resultados precisos.
Monitorizar y mejorar continuamente.	Es importante monitorizar el rendimiento de los modelos y realizar mejoras continuas para garantizar su eficacia a lo largo del tiempo.

Nota: La presente tabla presenta información como autor, fecha y definición de la AI.

8.2.3 Procesos de Gestión del Talento Humano que se puede implementar la Inteligencia Artificial.

La Inteligencia Artificial tiene un papel útil en la reducción de procesos y actividades, agilizando labores diarias. Por otro lado, ofrece información de valor, así como un análisis completo que brinda sustento para tomar decisiones y optimizar la experiencia de los empleados. (Sulbarán,2023)

Es importante destacar cómo la Inteligencia Artificial ha transformado cada aspecto de la Gestión del Talento Humano. Los procesos que antes eran manuales o dependientes de análisis subjetivos han evolucionado hacia un enfoque más basado en datos y en la capacidad de la IA para aprender.

- Selección de personal.
- Evaluación de personal.
- Mejora de la experiencia del empleado.
- Automatización de procesos y tareas.
- Cálculo de pago de nómina.
- Reclutamiento y selección de personal.

8.2.4 Aplicaciones de Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano.

A continuación, analizamos diversas plataformas destacadas en el ámbito de la Inteligencia Artificial aplicada a Recursos Humanos, las cuales han generado un impacto significativo en empresas a nivel global. Estas herramientas abarcan una amplia gama de soluciones:

- **Zenefits**

Esta herramienta destinada a los equipos de recursos humanos es una plataforma basada en la nube que ayuda a pequeñas y medianas empresas a

administrar y agilizar servicios de nómina, beneficios, incorporación de empleados, bajas, vacaciones, etc.

- **Impraise**

Facilitar la vida, un montón. Seguro que evaluar el desempeño laboral anual de cada empleado te resulta estresante. Se encarga de realizar feedback continuo de cada empleado y permite solucionar cualquier imprevisto al instante.

- **Hireflix**

Hireflix es una solución innovadora que promete ahorrar tiempo y agilizar la contratación de candidatos. El reclutador solo tiene que grabarse a sí mismo haciendo las preguntas de la entrevista, enviarla y recibirá las grabaciones con las respuestas de los candidatos. En este vídeo explican muy bien cómo funciona una entrevista en diferido con su app.

- **LinkedIn Recruiter**

LinkedIn Recruiter es una herramienta de RRHH de pago que permite buscar, convocar y seleccionar a candidatos para un puesto vacante. Sus funcionalidades abarcan el proceso completo de selección de personal.

8.2.5 Importancia de la Inteligencia Artificial.

En la sociedad, surgen problemas con frecuencia, sin embargo, la IA tiene un potencial significativo para resolver estos problemas. En total, solo el 20% de las empresas cree que la IA no contribuye a la productividad o la evolución. Por el contrario, es crucial integrar la IA en la vida y los procesos diarios.

Para resolver problemas y tareas complejos con mayor eficiencia y precisión, la IA se esfuerza por emular y mejorar la inteligencia humana. Sin embargo, es

crucial tener en cuenta que no existe una solución única para todos cuando se trata de IA, que actualmente emplea metodologías y enfoques únicos (Londres, 2023).

Figura6.
La IA en las empresas.



Nota: Aplicación de la inteligencia en la actualidad [Imagen], Viewnext, 2019, (<https://www.viewnext.com/inteligencia-artificial-aplicaciones/>). BY-NC

8.2.6 Ventajas y desventajas.

Existen algunos factores, ya sea negativo como positivo, que pueden impulsar el fracaso o el adelanto de las organizaciones al tratar de implementarlo. Estos acontecimientos se pueden dar debido a que en el presente la IA es una herramienta que desarrolla funciones complicadas o tediosas y, por lo tanto, se debe saber cuál es el funcionamiento correcto del mismo.

Según un equipo de expertos en la ciencia y tecnología de la Universidad Internacional de Valencia (2021) mencionan cuáles son las ventajas y desventajas que conlleva la aplicación de la IA en las empresas (p. 1).

Tabla3.
Ventajas y desventajas de la Inteligencia Artificial.

Ventajas.	Desventajas.
<ul style="list-style-type: none"> • Permite que las máquinas hagan de forma automática tareas que para los humanos resultan repetitivas y tediosas. • Al reducir la intervención de los humanos en ciertos procesos, acaba con las posibilidades de que estos puedan cometer errores. • la inteligencia artificial da lugar a procesos productivos mucho más eficientes y con una menor tasa de error. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para que una inteligencia artificial funcione de forma adecuada debe tener datos actualizados y fiables, pero esto nos siempre es así. • Su desarrollo no está siendo tan rápido como debería porque faltan profesionales bien cualificados que puedan implementar los ajustes necesarios.

-
- Agiliza la toma de decisiones.
 - El desarrollo de las mismas tiene todavía un coste muy elevado, lo que hace que no sean accesibles para todo el mundo.
-

Nota: Se pueden visualizar las principales ventajas y desventajas se encuentra al utilizar las IA.

8.2.7 Tipos de IA.

Para aprovechar al máximo la IA debemos de conocer a la misma, por otro lado, debemos de comprender sus funciones, como utilizarla, características, empresas que las utilizan y sus beneficios. El profesor de biología y ciencias de la computación Arend Hintze clasifica a la IA en cuatro tipos, la cual actualmente es la más aceptada por diversos estudios.

En primer lugar, tenemos a las denominadas máquinas reactivas y que son consideradas la forma más simple de IA. Estas máquinas se basan únicamente en la evaluación de situaciones presentes, ya que no tienen la capacidad de recordar eventos pasados para aprender de ellos o desarrollarse con el tiempo. Esta fase sirve como base para todos los modelos de IA. (Keep, 2022).

En segundo término, se encuentra la denominada memoria limitada, es decir, durante un cierto período de tiempo, las máquinas de IA con la memoria recopilan y almacenan la información que necesitan para crear nuevos comportamientos y patrones de respuesta para el futuro cercano. También pueden mirar hacia el pasado, aunque con una capacidad restringida. Sin embargo, debido a sus condiciones, no pueden realizar representaciones complejas y duraderas durante períodos prolongados. (Keep, 2022).

En tercer lugar, encontramos a la teoría de la mente, la cual, menciona que los sistemas o máquinas con IA imparten comprensión del entorno en el que operan, forman el quid de la teoría de la mente. Comprenden personas, objetos y sistemas de su entorno, un sistema capaz de absorber conocimiento a partir de nuestros

comportamientos. Esto los lleva a deducir nuestros gustos, anhelos, necesidades e incluso expectativas sobre cómo debemos ser tratados. (Keep, 2022).

Finalmente, tenemos el tipo de IA denominada la autoconciencia y tiene como objetivo eventualmente crear una IA consciente de sí misma, aunque actualmente existe solo como una posibilidad hipotética. Sin embargo, se considera el objetivo final de la investigación en IA. Reconociéndose como un ser independiente, surgiría una Inteligencia Artificial capaz de auto concienciarse. Esta entidad tiene el poder de distinguir entre sí mismo y el entorno, como los objetos, las personas y los sistemas de su entorno, y sería capaz de tomar decisiones autónomas. Esencialmente, esta IA sería lo más comparable al cerebro humano. (Keep, 2022).

9. Metodología

Se entiende por metodología a un proceso de técnicas y procedimientos ordenados que se lleva a cabo mediante la aplicación de un método científico o experimental sistemático basado en técnicas de observación, razonamiento y predicción, dirigido a la consecución de información valorable para idear, evidenciar o corregir el conocimiento de un tema de estudio. (Riquelme, 2018).

9.1 Tipos De Métodos

9.1.1 Método fenomenológico

Como expresa Russell (1998), el enfoque fenomenológico de investigación propone una perspectiva que busca explicar la naturaleza de los fenómenos, así como determinar su veracidad. Este aspecto se desarrolla como respuesta al radicalismo de lo objetivable, centrándose en el estudio de las experiencias de vida de un sujeto respecto a un suceso. Además de aprender las historias, las anécdotas, las vivencias por medio de los relatos es indispensable porque facilita conocer la naturaleza de las circunstancias vividas (p. 1).

El método fenomenológico contribuyó de manera significativa, por medio de la recopilación bibliográfica que se desarrolló gracias a que se puede indagar en sitios web, revistas, artículos científicos, proyectos investigativos, entre otros, fue indispensable su utilización para extraer hechos creíbles y genuinos. Además, permitió identificar cuál es la situación de aquellas empresas de privadas de ciudad de Loja que cuentan con la Inteligencia Artificial (IA), es decir, con los procesos automatizados en el área de Gestión del Talento Humano (Garavito, s.f).

9.1.2 Método hermenéutico

La hermenéutica ofrece una opción para aquellos que estudian la interpretación de textos. Requiere un proceso dialéctico que permita al investigador explorar las partes, así como el conjunto de un texto, para alcanzar una comprensión plena (ciclo de interpretación). Esta metodología también incluye un proceso de traducción, en el que se crean nuevos textos que respeten la esencia del material original, así como agregar valor a la interpretación a través de la enfatización del contexto histórico (Quintana y Hermida, 2019)

Este método permitió recopilar información verídica e interpretar los criterios desde diversos puntos de vista para lograr definir y aplicar los procesos que requieren ser implementados o mejorar a través de la Inteligencia Artificial de los procesos, la información fue obtenida a través de la formulación de encuestas al personal de la institución y entrevistas que fueron planteadas a los directivos de las instituciones. Por consiguiente, la información recopilada permitió plasmar de forma escrita la información en una propuesta con el respectivo planteamiento de métodos y estrategias que permitieron a las empresas privadas de la ciudad de Loja implementar las Inteligencia Artificial en sus procesos.

9.1.3 Método práctico proyectual

Empleando las palabras de Bruno Munari (2013) define el método como una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. Y pretende obtener un buen resultado y evitando realizar un mayor esfuerzo (p. 1).

Por medio de este método se realizó un análisis mediante la investigación de los programas que actualmente se utilizan en los programas de Gestión del Talento

Humano, además de estudiar la tecnología que se necesita para la implementación de los programas. Así mismo, permitió analizar las encuestas realizadas a las empresas legales de la ciudad de Loja, y por último y no menos importante se estableció si el proceso es factible.

9.2 Técnicas De Recolección De Datos

Las técnicas de investigación son aquellos instrumentos de los que se puede hacer uso con la finalidad de obtener datos cuantitativos y cualitativos para un proceso de investigación, estos son fundamentales para un desarrollo efectivo del tema de estudio.

9.2.1 Tipos De Técnicas

9.2.1.1 Observación directa.

El método se centra en la recolección de datos que consiste básicamente en “observar el objeto de estudio dentro de una situación particular” (Ok diario, 2019, p. 1).

Con el siguiente método se pudo determinar si existen empresas las cuales cuenten con procesos que implementen de la Inteligencia Artificial en sus procesos de Gestión del Talento Humano dentro de las empresas privadas de la ciudad de Loja y establecer las ventajas y desventajas de aquellas empresas que si cuentan con las mismas.

9.2.1.2 Entrevista y encuesta

La entrevista es un método de recolección de datos primarios que consiste en preguntar a una o varias personas su opinión sobre una empresa, un producto o un tema. Las mismas tienen un mayor índice de respuesta y se considera que son respuestas más verídicas. (Mugira, 2023).

Desde el punto de vista de Tamayo (2008), la encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (p. 1)

Se obtuvo información valiosa tras entrevistar a directivos de empresas privadas en Loja, centrándose en los procesos que podrían beneficiar la Inteligencia Artificial. Se aplicó una encuesta a los empleados para evaluar el posible beneficio y la facilitación de funciones en el área de Gestión del Talento Humano mediante estos procesos.

9.3 Determinación de la muestra.

9.3.1 Determinación del universo.

Se consulto a empresas privadas en las cuales laboren más de 30 empleados para determinar el tamaño de muestra apropiado. La Superintendencia de Sociedades fue la fuente de esta información. La lista de dichas empresas se proporciona a continuación en la tabla 3:

Tabla4.
Empresas Privadas de la Ciudad de Loja.

N°	Nombre	Número de colaboradores
1	Empresa Eléctrica Regional del Sur SA EERSSA	1116
2	Monterrey Azucarera lojana CA MALCA	219
3	Industria Lojana de Especerías ILE C.A.	343
4	Farmacias Cuxibamba Rarmacux CIA. LTDA.	461
5	Distribuidora APROMED S.A.S.	111
6	Comercializadora Ramírez Galván CIA. LTDA.	217
7	Imelda de Jaramillo CIA. LTDA.	63
8	Compañía de Economía Mixta Lojagas	75
9	Iomotors s.a.	40
10	Hospital Clínica San Agustín CIA. LTDA.	75
11	Distribuidora Camel de Insumos Discamel CIA. LTDA.	87
12	Agrícola & Comercial Catamayo Agrocatsa S.A.	300
13	Comercializadora Importadora Coimfagi CIA. LTDA.	52

14	Alpisur CIA. LTDA.	48
15	Industria de Alimentos Cafrilosa S.A.	77
16	Distribuidora Granda Distrigranda CIA. LTDA.	56
17	Segurpi CIA. LTDA.	577
18	Importadora Ortega CIA. LTDA.	30
19	Delgado Constructores Delcon Compania Limitada	38
20	Previsión Exequial la esperanza CIA LTDA.	57
21	Industria Licorera Embotelladora de Loja S.A. ILELSA	60
22	Lojasytem C.A.	41
23	Arcimego C..A.	37
24	Empresa de Tejas Decorteja CIA. LTDA.	42
25	Compañía de Unidad Renal Nefroloja CIA. LTDA.	37
26	Instituto Antonio Peña Celi CIA. LTDA.	66
27	hoteles y servicios almendral s.a.	55
28	Fine-Tuned English CIA. LTDA.	89
29	Castel Castellana de Telecomunicaciones CIA. LTDA.	43
30	Kradac CIA. LTDA.	62
31	"VADUBE" sociedad anónima	52
32	Hoover Bermeo e Hijos CIA. LTDA.	59
33	Servicios y Ventas Mogrovejo Rodríguez Servemor CIA. LTDA.	30
34	Jaime Larriva Constructora CIA. LTDA.	33
35	Sevisa CIA. LTDA.	56
36	Ecuamedios Networkdigi S.A.	44
37	Servicios Educativos Cordillera-Loja Secor-Loja Secorloja CIA.LTDA.	36
38	Servicios de Limpieza Britot CIA. LTDA.	99
39	Citea Compañía Internacional de Transportes Ecuador Amazónico S.A	34
Total de empleados		5017

Nota: Se puede visualizar el ranking empresarial de los entes controlados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (Encalada,2023)

Datos para calcular el tamaño de la muestra

Fórmula

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

Datos:

n = Tamaño de la muestra

N = Población de empresas de la ciudad de Loja = 5017

Z = Nivel de confianza. 90% (1,645)

P= Probabilidad de éxito. 50% (0,5)

Q= Probabilidad de fracaso. 50% (0,5)

E= margen de error. 4% (0,04)

Desarrollo:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N - 1)E^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{5017 \times (0,5)^2 \times 1,645^2}{(5017 - 1)(0,04)^2 + 0,5^2 \times 1,645^2}$$

$$n = \frac{5017 \times 0,25 \times 2,706025}{5016(0,0016) + 0,25 \times 2,706025}$$

$$n = \frac{3.394,03185625}{8,0256 + 0,67650625}$$

$$n = \frac{3.394,03185625}{8,70210625}$$

$$n = 390,024180209245319200$$

$$n = 390 \text{ Personas}$$

Para desarrollar la muestra poblacional se seleccionaron un total de 5017 individuos. El número de empleados que actualmente laboran para empresas privadas en la ciudad de Loja es de más de 30 colaboradores. Para realizar la encuesta se tomaron los siguientes datos: para el nivel de confianza (Z) es del 90% (1,645), probabilidad de éxito (P) es del 50% (0,5), probabilidad de fracaso(Q) es del 50% (0,5) y por último, el margen de error(E) es de 4% (0,04), es el que describe si alguna parte de la investigación no funcionara. Se aplicarán 390 encuestas a las personas que trabajan en las empresas privadas de la ciudad de Loja.

10. Análisis Y Presentación De Resultados

10.1 Entrevista

En la presente se entrevistó a 3 miembros de las empresas de la ciudad de Loja, el cual sirvió para continuar con el trabajo realizado.

10.1.1 Entrevistados

Figura7.

Entrevistados.

Datos	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3
Nombre y Apellido:	Ing. Andrés Ulloa.	Ing. Marlon Picoita.	Ing. Cesar Robles.
Cargo en la organización:	Gerente General de la Papelería Santiago	Jefe de Agencia de CACVIL.	Administrador de la institución "TONERS"
¿Conoce usted, en que consiste la Inteligencia Artificial?	Sí, conozco acerca de la Inteligencia Artificial.	Sí, conozco y la Inteligencia Artificial es la simulación de la inteligencia humana en máquinas para que puedan aprender, razonar y tomar decisiones	La IA es tener una persona hablando, un sistema de algoritmos.
¿La empresa en la que usted labora utiliza Inteligencia Artificial en los procesos de la Gestión del Talento Humano?	Actualmente, la empresa no cuenta con Inteligencia Artificial en los procesos automatizados.	A mi conocimiento no cuentan con inteligencia artificial en sus procesos, pero que sí sería necesario implementarlo.	Aún no se han implementado procesos de automatización, por lo que aún no lo requieren, pero si fuera necesario se podría contratar un servicio de chat Bot, por lo que trabajan con la canalización de ventas por la aplicación de WhatsApp y los mismos pasan por un filtro, pero que no es considerado una contestar automáticamente inteligencia artificial porque no tiene la capacidad de
En su criterio laboral. ¿Considera que la Inteligencia Artificial de los procesos en las instituciones beneficia y aumenta el índice de efectividad?	Considero que cuando se implementa procesos Inteligencia Artificial trae consigo beneficios como es el incremento de la productividad, mejora el rendimiento en los colaboradores.	La IA de procesos en las instituciones suele ser beneficiosa y puede aumentar significativamente la eficacia y eficiencia de las operaciones. Al en automatizar tareas repetitivas o que requieren mucho tiempo, los empleados	Considero que, si beneficia porque permite a la institución y a las personas ahorrar tiempo y dinero, no existiría el tiempo muerto y minimiza los errores manuales.

		pueden enfocarse en actividades más estratégicas y creativas, lo que puede mejorar la productividad y reducir errores.	
En el caso de contar con un sistema de Inteligencia Artificial. ¿En qué procesos se los ha implementado?	Sí, se debería de implementar la Inteligencia Artificial en los procesos operativos, transaccionales, porque suelen ser los que utilizan con más frecuencia en sus laborales diarias y se evita la cotidianidad.	La IA puede ser aplicada en una variedad de procesos, como la gestión de recursos humanos, la cadena de suministro, la atención al cliente, la contabilidad, entre otros.	Actualmente, en la institución se han implemento el chat Bot, el cual de importante ayuda en el desarrollo de sus funciones.
Considera que previamente al realizar la aplicación de IA de procesos deben los empleados recibir una capacitación. ¿Está de acuerdo en que este es un factor importante a considerar?	Sí, debería existir una capacitación previa al automatizar los procesos, ya que es fundamental para que la institución crezca y los empleados estén satisfechos al manejar o desarrollar sus funciones.	Sí, la capacitación previa es un factor importante a considerar antes de realizar la aplicación de procesos. Los empleados deben entender cómo funcionan los nuevos sistemas y cómo interactuar con ellos para maximizar los beneficios de la Inteligencia Artificial. Una capacitación adecuada puede aumentar la aceptación de los cambios y ayudar a los empleados a adaptarse a las nuevas formas de trabajo.	Sí, se debería capacitar a los empleados o personal que tengan una relación directa con el proceso, esto se debe a que sería procedimiento nuevo y los empleados no tendrían el conocimiento de cómo es su funcionamiento. Además, manifestó que toda empresa que implemente algo nuevo debe de realizar una capacitación.
A su criterio. ¿Cree que la institución debería evaluar la eficacia del programa de Inteligencia Artificial en las instituciones?	Es importante el evaluar los programas que se implementarían en las instituciones, así eviten un mal funcionamiento, los cuales pueden perjudicar a los colaboradores como a la institución.	La medición de resultados y la revisión periódica del desempeño son esenciales para identificar posibles mejoras y garantizar que la automatización esté generando los beneficios esperados.	Es de mucha importante que se evalúe el programa, ya que si se contrata la automatización del chat Bot automáticamente sería un gasto económico para la institución y, por otro lado, el dinero que se pague tiene que estudiar los beneficios que el programa trae a la empresa, porque tiene un fin de su contratación
¿Cuáles considera que son los principales desafíos que se le presentan al	Uno de los principales desafíos serían la implementación de la tecnología, el costo	Algunos desafíos comunes al implementar la IA de procesos incluyen la	Unos de los principales desafíos es la eficiencia del personal, ya que, si se

implementar la IA de procesos?	que conlleva el implementarlo, esto se debe a que es una inversión importante y la gestión del cambio de los empleados, ya que no suelen adaptarse fácilmente.	resistencia al cambio por parte de los empleados, la identificación de los procesos adecuados para automatizar, los costos iniciales de implementación, la integración con sistemas existentes, la seguridad de los datos y la necesidad de actualizar y mantener los sistemas de manera regular.	automatiza algún proceso, significa que va a tener una sucesión cada uno de los pasos o procedimientos, y en cada uno de esos pasos el ser humano tiene que intervenir y cumplir con su función designada.
A su criterio. ¿Cómo se puede lograr un equilibrio entre la IA de procesos y la interacción humana en la institución?	La automatización de los procesos no debe de remplazar al personal que consta en la empresa, al contrario, tanto los empleados como los colaboradores deberían de adaptarse a la IA. A este cambio de lo debería de aprovechar de mejor manera porque consigo trae productividad a la institución y no cansancio laboral por la cotidianidad de sus funciones y así saber aprovechar al personal	El equilibrio entre la IA y la interacción humana se puede lograr mediante la identificación cuidadosa de los procesos que se pueden automatizar sin perder la calidad de la interacción con los clientes o empleados. Es importante priorizar la IA en tareas repetitivas y de baja complejidad, mientras se fomenta la interacción humana en actividades que requieren empatía, creatividad y toma de decisiones.	Si se puede equilibrar la IA de procesos y la interacción humana. Esto dependería la función que se designe a cada uno de los colaboradores de la institución y los procesos que requieran de la IA.
¿Los procesos que actualmente cuentan IA, requieren de una actualización o mejora?	Actualmente están en el proceso de implementar la tecnología para mejorar la automatización de las funciones que se realizan diariamente.	Los programas de automatización requieren actualizaciones y mejoras periódicas para mantenerse al día con los avances tecnológicos, adaptarse a las necesidades cambiantes de la institución y corregir posibles problemas o limitaciones identificados durante su uso.	Todo programa requiere de una actualización. Esto se debe a que actualmente nos encontramos en un constante avance tecnológico y requiere de actualizaciones y así mismo que se adapten a las necesidades.
¿Le gustaría implementar las IA para mejorar sus procesos y lograr la efectividad de su empresa?	Sí, me gustaría implementar la IA porque les permitiría desarrollar logaritmos, inventario, rotación de productos y servicios, proyecciones de ventas. Los aspectos	Si estoy de acuerdo a la implementación de la IA en los procesos de automatización, puede proporcionar beneficios significativos, como una mayor eficiencia,	Si me gustaría implementar la IA en los procesos que se llevan a cabo en la institución.

<p>antes mencionados serían de gran ayuda para el buen funcionamiento de la papelería Santiago, con base a esto se mueve toda la empresa.</p>	<p>precisión y capacidad de aprendizaje continuo. Esto puede contribuir a mejorar la efectividad de una empresa y su capacidad para enfrentar desafíos en un entorno empresarial competitivo.</p>
---	---

Nota: En la siguiente tabla se puede visualizar las respuestas brindadas a las personas entrevistadas.

ANALISIS DE RESULTADOS

En el análisis general de las tres personas entrevistadas, se observa que los entrevistados muestran diferentes niveles de conocimiento sobre Inteligencia Artificial. En la segunda pregunta se menciona si utiliza la Inteligencia Artificial en sus procesos y concuerdan en que sus empresas aún no han implementado en sus procesos de Gestión de Talento Humano. Sin embargo, mostramos disposición a considerar su implementación en el futuro. Se puede evidenciar una percepción compartida sobre los beneficios potenciales de la Inteligencia Artificial en las organizaciones, resaltando la mejora en la productividad, la eficiencia en las operaciones y la reducción de errores. Por otro lado, se evidencia una percepción compartida sobre los beneficios potenciales de la Inteligencia Artificial en las organizaciones, resaltando la mejora en la productividad, la eficiencia en las operaciones y la reducción de errores.

En relación con la pregunta que manifiesta que procesos se ha implementado Inteligencia Artificial, las respuestas resaltan la diversidad de aplicaciones de la Inteligencia Artificial (IA) en los procesos empresariales, incluyendo operativos, transaccionales y áreas como recursos humanos, cadena de suministro y atención al cliente y también se manifestó del chatbot. Referente a la importancia de la

capacitación, los tres entrevistados reconocen que es indispensable que empleados deben comprender el funcionamiento de los nuevos sistemas de Inteligencia Artificial para maximizar los beneficios y facilitar la adaptación.

Posteriormente, los entrevistados concuerdan en la importancia de evaluar la eficacia de los programas de Inteligencia Artificial una vez implementados, considerando crucial medir los beneficios económicos y el impacto en el desempeño de la empresa. Por otro lado, consideran que los desafíos principales mencionados son la gestión del cambio entre los empleados, los costos asociados a la implementación y la eficiencia del personal en un entorno de Inteligencia Artificial. En relación con el equilibrio de la inteligencia Artificial y la interacción humana, consideran que es importante, destacan que la Inteligencia Artificial no debería reemplazar al personal, sino complementar sus tareas.

Al consultar sobre los procesos con IA requieren de una actualización, todos los entrevistados reconocen la necesidad de actualizar y mejorar constantemente los procesos que involucran IA para mantenerse al día con los avances tecnológicos y adaptarse a las necesidades cambiantes. Por último, haciendo referencia a si le gustaría implementar la IA para mejorar sus procesos, los tres entrevistados muestran interés en implementar la IA en sus procesos laborales, identificando áreas específicas donde creen que la IA puede aportar beneficios a la empresa.

10.2 Encuesta

En la presente fase se encuentra la tabulación de datos, representación gráfica y análisis de las encuestas aplicadas a 390 colaboradores de las instituciones de la Ciudad de Loja.

Género

Tabla5.

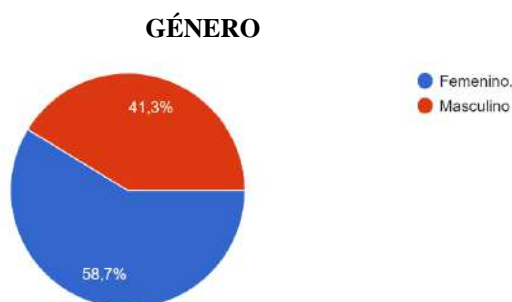
Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	229	58,7%
Masculino	161	41,3%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores a los colaboradores de las instituciones de la Ciudad de Loja

Figura8.

Género



Nota: Encuesta a colaboradores de las instituciones de la Ciudad de Loja

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 58,4% (229) de colaboradores de las instituciones de la ciudad de Loja son de género femenino y el 41,3% (161) restante son de género masculino.

Análisis cualitativo

De los resultados obtenidos se observa que en las instituciones de la ciudad de Loja la mayor parte de los colaboradores son mujeres, ya que existe un bajo porcentaje de colaboradores del género masculino. Esta encuesta nos da a conocer que las mujeres optan por trabajar en el área administrativa.

Edad

Tabla6.

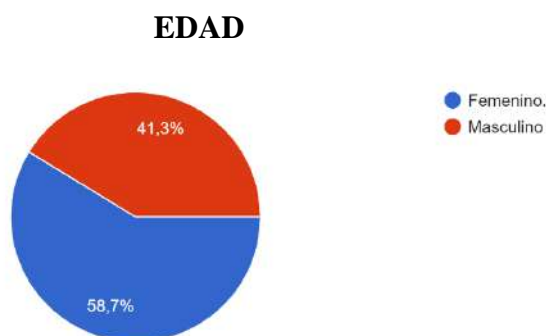
Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
25 a 30	88	22,6%
31 a 35	111	28,5%
36 a 40	132	33,8%
Más de 41 años	59	15,1%
Total	390	100%

Nota: Encuesta a colaboradores de las instituciones de la ciudad de Loja

Figura9.

Edad



Nota: Encuesta a colaboradores de las instituciones de la ciudad de Loja

Análisis Cuantitativo

Del 100% de encuestados que laboran en las instituciones de la ciudad de Loja se obtiene un porcentaje mayoritario de la siguiente manera, el 33,8% (132 personas) de 36 a 40 años; 28,5% (111 personas) de 31 a 35 años; 22,6% (88 personas) de 25 a 30 años; mientras que solo el 15,1% que corresponde a 59 personas que tienen más de 41 años de edad.

Análisis cualitativo

De los resultados obtenidos, se observa que la mayor parte de colaboradores que están en los puestos de trabajo son personas adultas comprendidas entre las edades de 31 a 40 años. Se puede evidenciar que la mayor parte de colaboradores son adultos jóvenes y en menor porcentaje son personas adultas, pero con más experiencia.

PREGUNTAS:

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre que es la Inteligencia Artificial (IA)?.

Tabla 7.

Conocimiento de la IA.

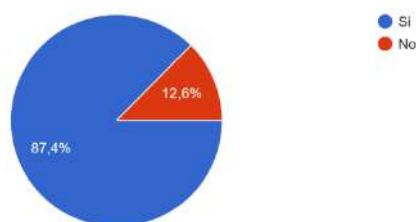
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	341	87,4%
No	49	12,6 %
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura10.

Conocimiento de la IA.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, se observa que un 87,4% (341 personas) tienen conocimiento acerca de la inteligencia Artificial (IA), el 12,6% (49 personas) no tiene una idea o conocimiento sobre a qué se refiere la inteligencia artificial. Esta cifra podría indicar que aún existe una minoría que no está familiarizada con el concepto o que no ha tenido exposición previa a la IA.

Análisis cualitativo

El alto porcentaje de personas que sí tienen conocimiento sobre IA indica que existe un nivel de conciencia considerable en la ciudad. Este conocimiento podría servir como una base sólida para la adopción y el desarrollo de tecnologías basadas en IA en diferentes ámbitos. Por otro lado, considerando el porcentaje no despreciable de colaboradores que no tienen conocimiento al respecto, se podría incluir campañas de concienciación y programas de formación sobre las implicaciones y aplicaciones de la IA.

2. ¿Usted sabe que cuando hablamos de la Inteligencia Artificial, nos referimos aquellos programas informáticos que pueden pensar, percibir su entorno, aprender y tiene la capacidad de tomar decisiones en función de sus objetivos e impulsa a una rápida automatización integral de los procesos empresariales?

Tabla8.

Denominación de la Inteligencia Artificial.

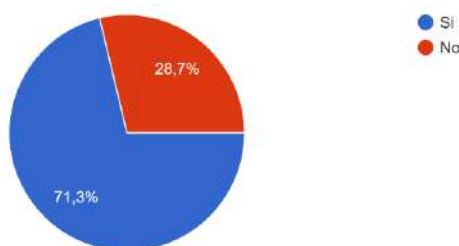
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	278	71,3%
No	112	28,7%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura11.

Denominación de la Inteligencia Artificial.

CONCEPTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, se observa que un 71,3% (278 personas) tienen conocimiento de que a la inteligencia Artificial (IA) se la puede denominar aquellos programas, que pueden pensar como el ser humano. El 28,7% (112 personas) no tienen conocimiento sobre la temática.

Análisis cualitativo

Esto sugiere que una parte significativa de la población tiene una comprensión general de lo que implica la IA y cómo puede relacionarse con la capacidad de razonar y tomar decisiones como un humano. Una cifra inferior indica que hay una proporción considerable de la población que no está familiarizada con el concepto o que no ha tenido suficiente exposición a la IA en su vida cotidiana.

3. ¿Tiene conocimiento que la Inteligencia Artificial está siendo utilizada en su organización para optimizar la eficiencia de procesos empresariales?

Tabla9.

La Inteligencia Artificial utilizada para la eficiencia de los procesos.

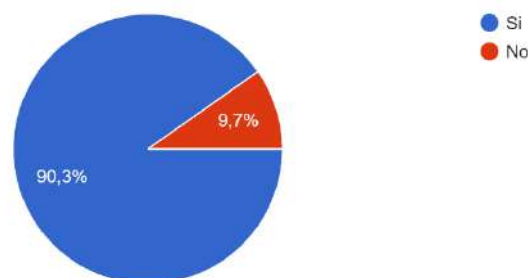
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	352	90,3%
No	38	9,7%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura12.

La automatización de procesos.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL UTILIZADA PARA LA EFICIENCIA.



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la Ciudad de Loja, se observa que un 90,3% (352 personas) indican que, si tienen conocimiento que la Inteligencia Artificial es utilizada en su organización para optimizar los procesos, por el contrario, el 9,7% (38 personas) no tienen conocimiento sobre que se refiere el tema.

Análisis cualitativo

El análisis muestra que la mayoría de los colaboradores encuestados en la Ciudad de Loja tienen conocimiento Inteligencia Artificial es utilizada en su organización para optimizar la eficiencia de procesos, pero aún existe una minoría que desconoce el tema. Esto sugiere la necesidad de esfuerzos educativos y de divulgación para promover una comprensión más amplia de la automatización y sus posibles beneficios para la sociedad local.

4. ¿Sabe usted que la Inteligencia Artificial y la automatización de procesos tienen una relación directa porque nos permiten agilizar la transformación digital dentro de las empresas?

Tabla10.

Relación de la IA y la automatización de procesos.

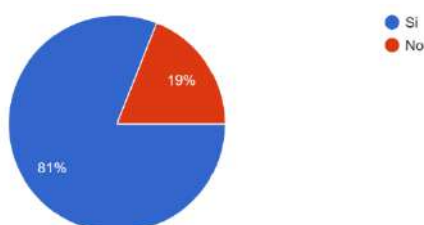
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	316	81%
No	74	19%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura13.

Relación de la IA y la automatización de procesos.

RELACIÓN DIRECTA DE LA IA Y LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, se observa que un 81% (316 personas) tienen conocimiento de que a la inteligencia Artificial (IA) tienen una relación directa con la automatización de procesos y que permiten agilizar los mismos. El 19% (74 personas) no tienen conocimiento sobre el tema antes mencionado.

Análisis cualitativo

El análisis establece que la mayoría de los colaboradores encuestados en la ciudad de Loja tienen conocimiento sobre la relación entre la inteligencia artificial y la automatización de procesos. Sin embargo, aún existe una minoría que necesita más información y educación en este tema. Esta brecha de conocimiento representa una oportunidad para desarrollar programas de divulgación y formación del tema.

5. ¿Usted cree que la Inteligencia Artificial en los procesos de la empresa trae consigo la productividad de la institución?

Tabla11.

La productividad de la automatización de procesos.

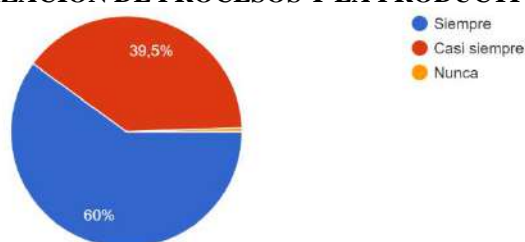
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	234	60%
Casi siempre	154	39,5%
Nunca	2	0,5%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura14.

La productividad de la automatización de procesos.

LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y LA PRODUCTIVIDAD



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, se observa que un 60% (234 personas) consideran que la Inteligencia Artificial en los procesos siempre trae consigo la productividad. El 39,5% (154 personas) opinan que casi siempre la Inteligencia Artificial de procesos es productiva para las instituciones de la ciudad de Loja. Sin embargo, el 0,5% (2 personas) consideran que nunca trae productividad en las instituciones.

Análisis cualitativo

El análisis indica que la mayoría de los colaboradores encuestados en la ciudad de Loja tienen una percepción positiva y su impacto en la productividad de las instituciones. Esta percepción favorable y da oportunidades para promover la adopción responsable de la Inteligencia Artificial en diversas organizaciones y sectores.

6. ¿Considera que es importante implementar la Inteligencia Artificial en programas de las instituciones?

Tabla12.

Importancia de implementar un programa con Inteligencia Artificial.

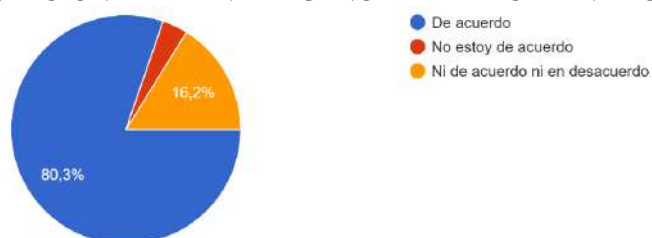
Variable	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	313	80,3%
No estoy de acuerdo	14	3,6%
Ni desacuerdo ni en desacuerdo	63	16,2%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura15.

Importancia de implementar la inteligencia artificial en programas.

LA IMPLEMNTACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIA EN PROGRAMAS.



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, el 80,3% de los encuestados (313 personas) están de acuerdo en que es importante implementar la Inteligencia Artificial en programas en las instituciones. El 3,6% de los encuestados (14 personas) expresan su desacuerdo con la implementación. Y por último y no menos importante el 16,2% de los encuestados (63 personas) se encuentran en una posición neutral, sin mostrar un claro acuerdo o desacuerdo.

Análisis cualitativo

El análisis revela una percepción mayoritariamente positiva sobre la importancia de implementar la Inteligencia artificial en programas. Sin embargo, también destaca la existencia de opiniones divergentes, lo que resalta la necesidad de educación, comunicación y adopción responsable para maximizar los beneficios en la sociedad local.

7. ¿En cuál de los siguientes procesos cree conveniente se realice una mejora y se aplique sistema de Inteligencia Artificial?

Tabla13.

Procesos los cuales se deberían aplicar la Inteligencia Artificial.

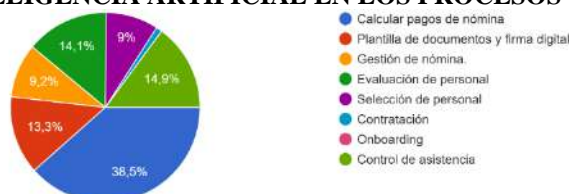
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Calcular pagos de nómina	150	38,5%
Plantilla de documentos y firma electrónica	52	13,3%
Gestión de nómina	36	9,2%
Evaluación de personal	55	14,1%
Selección de personal	35	9%
Contratación	4	1%
Onboarding	0	0%
Control de asistencia	58	14,9%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura16.

Procesos los cuales se debería aplicar la Inteligencia Artificial.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS PROCESOS



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, el calcular pagos de nómina es el proceso con la mayor frecuencia, con un 38,5% (150 personas), control de asistencia en 14,9% (58 personas), de nómina un 9,2% (36 personas), la evaluación de personal con un 14,1% (55 personas), la selección de personal en un 9% (35 personas), la contratación solo el 1% (4 personas), el onboarding ninguna persona (0%) no aplicar una mejora. La plantilla de documentos y firma electrónica en un 13,3% (52 personas) ve conveniente realizar una mejora.

Análisis cualitativo

Se considera que el cálculo de pagos de nómina, control de asistencia y evaluación de personal es el proceso más relevante para aplicar una mejora y ve a la Inteligencia Artificial como una herramienta valiosa para mejorar la precisión y eficiencia en esta área.

8. ¿Cree usted que las siguientes aspectos son los inconvenientes más frecuentes al instante de aplicar la Inteligencia Artificial en procesos de las instituciones?

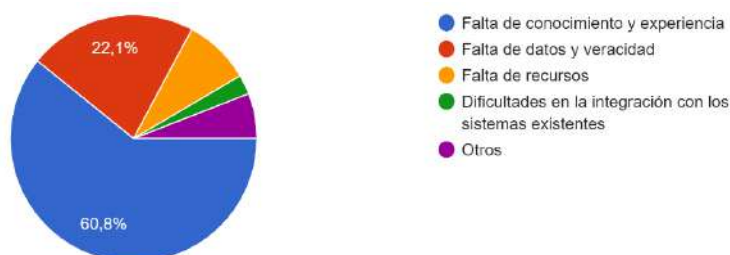
Tabla14.
Inconvenientes de la Inteligencia Artificial en procesos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Falta de conocimiento y experiencia	237	60,8%
Falta de datos y veracidad	86	22,1%
Falta de recursos	34	8,7%
Dificultades en la integración con los sistemas existentes.	10	2,6%
Otros	23	5,9%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura17.
Inconvenientes de la Inteligencia Artificial en procesos.

INCONVENIENTES MAS FRECUENTES DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, con un 60,8% (237 personas), la falta de datos y veracidad con el 22,1% (86 personas), la falta de recursos con un 8,7% (34 personas), las dificultades en la integración con los sistemas existentes con el 2,6% (10 personas), la opción de Otro con un 5,9% (23 personas) mencionan aspectos no especificados bajo la categoría de "otros".

Análisis cualitativo

En base a lo encuestado se determina que la importancia del conocimiento y la experiencia en el uso de tecnologías de automatización como el principal desafío. Además, sugiere que existen otras razones no mencionadas específicamente en la encuesta que pueden influir en la percepción de los inconvenientes.

9. ¿En su opinión es importante que se realice una capacitación al personal previamente al implementar la Inteligencia Artificial en los procesos de las instituciones?

Tabla15.
Capacitación previa al aplicar la Inteligencia Artificial.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	387	99,2%
No	3	0,8%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura18.
Capacitación previa al aplicar la Inteligencia Artificial.

LA CAPACITACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, el 99,2% de los encuestados (387 personas) indicaron que consideran importante que se realice una capacitación al personal antes de implementar. Por otro lado, solo el 0,8% de los encuestados (3 personas) indicaron que no consideran importante realizar una capacitación.

Análisis cualitativo

En base a lo encuestado se determina que la gran mayoría de los encuestados considera importante la capacitación previa a la implementación de la automatización. Esta perspectiva es fundamental para garantizar una transición exitosa hacia la automatización y maximizar los beneficios que esta puede aportar a las instituciones y sus colaboradores.

10. ¿Está usted de acuerdo que se aplique o actualice los procesos con la Inteligencia Artificial en las instituciones?

Tabla16.

Actualización de procesos Inteligencia Artificial.

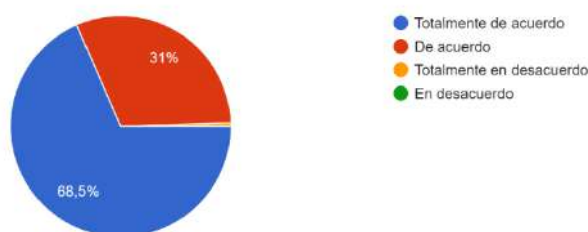
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Total, mente de acuerdo	267	68,5%
De acuerdo	121	31%
Totalmente en desacuerdo	2	0,5%
En desacuerdo	0	0%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura19.

Actualización de procesos de Inteligencia Artificial.

IMPLEMENTACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas están a favor de la aplicación de la Inteligencia Artificial en las instituciones. Específicamente, el 68,5% (267 personas) de los encuestados se muestra totalmente de acuerdo, mientras que el 31% (121) está de acuerdo. Solo una minoría 0,5% (2 personas) está totalmente en desacuerdo, y no hubo ninguna respuesta indicando en desacuerdo.

Análisis cualitativo

El análisis indica una fuerte aceptación y apoyo hacia la automatización en las instituciones entre los colaboradores encuestados en la ciudad de Loja. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos resultados representan únicamente la perspectiva de este grupo específico y no se pueden generalizar a toda la población de la ciudad.

11. ¿Conoce cuál de los siguientes programas permiten aplicar la Inteligencia Artificial en procesos y lograr le eficiencia en las instituciones?

Tabla17.

Programas para aplicar la Inteligencia Artificial en procesos.

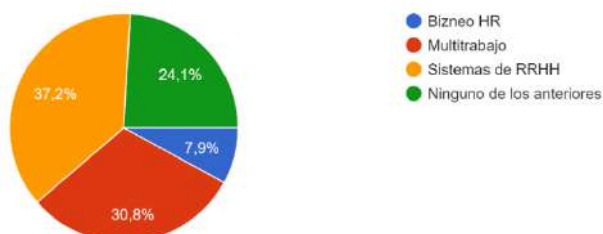
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Bizneo HR	31	7,9%
Multitrabajo	120	30,8%
Sistemas de RRHH	145	37,2%
Ninguno de los anteriores	94	24,1%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura20.

Programas para aplicar la Inteligencia Artificial en procesos.

PROGRAMAS QUE APLICAN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, se puede observar que el programa de Bizneo HR fue mencionado por el 7,9% (31 personas) de los encuestados. Multitrabajo fue mencionado por el 30,8% (120 personas) de los encuestados. Unos encuestados mencione los "Sistemas de RRHH" 37,2% (145 personas). Además, el 24,1% (94 personas) de los encuestados indicó que no conocía ninguno de los programas mencionados.

Análisis cualitativo

Los datos sugieren que, aunque algunos programas como Multitrabajo y Sistemas de RRHH son conocidos y utilizados por una de la ciudad de Loja, aún existe una proporción considerable que no está al tanto de estas soluciones. Esto puede indicar oportunidades para aumentar la conciencia y la adopción de estas tecnologías en las instituciones locales para mejorar la eficiencia en sus procesos.

12. ¿Considera que es importante implementar un programa de Inteligencia Artificial en la institución que labora actualmente?

Tabla18.

La importancia de implementar un proceso.

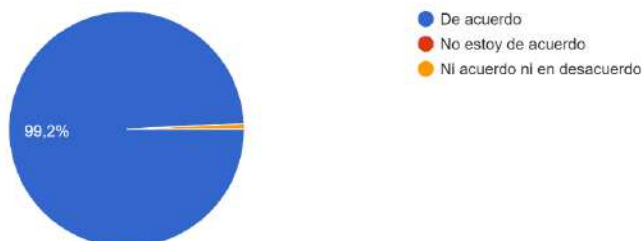
Variable	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	387	99,2%
No estoy de acuerdo	0	0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	0,8%
Total	390	100 %

Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja.

Figura21.

La importancia de implementar un proceso.

IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Nota: Encuesta a colaboradores de la Ciudad de Loja

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de la ciudad de Loja, el 99,2% (387 personas) están de acuerdo en que es importante implementar la Inteligencia Artificial. Un porcentaje nulo, no está de acuerdo con la implementación. Además, un pequeño porcentaje del 0,8% (3 personas) no expresó una posición clara, ya que indicaron que ni están de acuerdo ni en desacuerdo.

Análisis cualitativo

Se puede observar que la mayoría de los colaboradores encuestados en la ciudad de Loja están a favor de la implementación de programas de automatización en sus instituciones laborales. La baja oposición y la posición neutral minoritaria sugieren que existe una amplia aceptación de la automatización como una herramienta importante para mejorar la eficiencia y la productividad en las instituciones. Estos resultados pueden ser alentadores para considerar la adopción de soluciones de automatización en el entorno laboral.

11. Propuesta De Acción

11.1 Introducción

Los procesos que se desarrollan en Talento Humano actualmente son un componente crítico para conseguir el éxito de toda institución, esto se debe a que, el mundo día a día es más competitivo y globalizado. Tomando en cuenta esta perspectiva, surge la necesidad de investigar los procesos que requieren mejoras en la Gestión del Talento Humano e indagar cómo la Inteligencia Artificial puede desempeñar un papel fundamental en este campo.

La ciudad de Loja, se encuentra en constante desarrollo, por lo tanto, se enfrenta a distintos retos y desafíos en la optimización de sus procesos de Gestión del Talento Humano. Es indispensable encontrar soluciones innovadoras y eficientes que impulsen el crecimiento que logren la productividad de las instituciones locales. En este contexto, el presente documento propone una acción enfocada en investigar los procesos existentes, identificar áreas de mejora y diseñar un proceso automatizado basado en Inteligencia Artificial, con el objetivo de aumentar la productividad organizacional.

El propósito primordial de esta propuesta es abordar el desafío actual en la Gestión del Talento Humano, aprovechando los beneficios de la Inteligencia Artificial para facilitar y agilizar los procesos que desarrollan los colaboradores en sus labores diarias. Por otro lado, se pretende automatizar tareas rutinarias, reducir errores humanos y agilizar los procesos de toma de decisiones, se espera que las organizaciones puedan utilizar de manera más eficiente sus recursos humanos y maximizar su rendimiento.

11.2 Presentación

El resultado esperado de esta propuesta es lograr un incremento significativo en la productividad organizacional en la ciudad de Loja. La inteligencia Artificial permite automatizar tareas rutinarias, reducir el sesgo humano y agilizar los procesos de toma de decisiones, se espera que las organizaciones puedan utilizar de manera más eficiente sus recursos humanos y su rendimiento.

A lo largo de esta propuesta, se presentarán los objetivos específicos, las metodologías de investigación y los pasos necesarios para llevar a cabo esta acción. Además, se explorarán los beneficios potenciales, los posibles desafíos y las consideraciones éticas que deben abordarse durante la implementación de la Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano.

11.3 Beneficiarios

A continuación, se indica los principales beneficiarios de nuestro proyecto de investigación;

Tabla19.
Beneficiarios directos e indirectos.

BENEFICIARIOS	
Beneficiarios directos	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
Beneficiarios indirectos	<ul style="list-style-type: none"> • Jefa de Agencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CoopMego.

Nota: En la siguiente tabla se presenta los beneficiarios del proyecto investigativo.

11.4 Estructura

Figura 22.
Resultados del proyecto de investigación.



Nota: Resultados del proyecto investigativo para las instituciones privadas de la ciudad de Loja.

11.5 Documento Presentado



1. Ficha Técnica

Encalada Gómez Jenifer Stefania

Autoras

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs

Director

RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA.

Revisado por

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO DE SU PROYECTO

Aprobado por

Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano

Carrera

Loja, Octubre 2023

Lugar y fecha

2. Tabla de contenido

1. Ficha Técnica	69
2. Tabla de contenido	70
3 Presentación de la Empresa	71
4 Glosario de Términos	72
5. Marco Legal	75
5.1 Constitución De La República Del Ecuador	75
5.2 NORMAS ISO 9001	75
6. Diagnóstico de la Empresa	77
7. Propuesta de Acción.....	80
a. EJE 1	81
b. EJE 2	94
a. EJE 3	125
8. Cronograma.....	139
9. Presupuesto	140
10. Resultados Esperados.....	142

3 Presentación de la Empresa

En la actualidad existen empresas lojanas prestigiosas que destacan a nivel local, nacional e incluso a nivel internacional por la calidad de sus productos y servicios. Es importante destacar que el diagnóstico específico requerirá un análisis más detallado y personalizado de cada empresa. Sin embargo, la presencia de una o varias de estas señales puede indicar que la empresa necesita implementar procesos de automatización en la gestión de talento humano para mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los empleados.

A pesar de los avances tecnológicos y las numerosas ventajas que ofrece Inteligencia Artificial, muchas empresas aún mantienen métodos manuales y obsoletos para gestionar la nómina de sus empleados. Sin embargo, hasta la fecha, ciertas empresas no han implementado procesos de automatización en diversos ámbitos clave, lo que incluye; nómina, inventarios, selección de personal, evaluación de personal, contratación, control de asistencia, entre otros.

4 Glosario de Términos

A

Artificial. - Que ha sido hecho por el ser humano y no por la naturaleza.

Administrativo. - De la administración o relacionado con este conjunto de medios y personas que administran una empresa privada u organismo público.

Automatizar. - Aplicar máquinas o procedimientos automáticos en la realización de un proceso o en una industria.

C

Capacidad. - Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc.

Conocimiento. - Facultad del ser humano para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas.

Colaboradores. - Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.

D

Datos. - Información concreta sobre hechos, elementos, etc., que permite estudiarlos, analizarlos o conocerlos.

Decisiones. - Firmeza, seguridad o determinación con que se hace una cosa.

Determinar. - Tomar la decisión de hacer la cosa que se expresa.

E

Empresas. - Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

Entorno. - Conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, profesionales, etc., que rodean una

cosa o a una persona, colectividad o época e influyen en su estado o desarrollo.

Estudio. - Es el conjunto de técnicas y estrategias puestas en práctica por un sujeto, denominado estudiante, para incorporar conocimientos de una determinada disciplina

I

Inteligencia. - Facultad de la mente que permite aprender, entender, razonar, tomar decisiones y formarse una idea determinada de la realidad.

Instituciones. - Organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social.

Información. - Noticia o dato que informa acerca de algo.

M

Máquinas. - Objeto fabricado y compuesto por un conjunto de

piezas ajustadas entre sí que se usa para facilitar o realizar un trabajo determinado, generalmente transformando una forma de energía en movimiento o trabajo.

Método. - Modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin determinado.

Muestra. - Conjunto de cosas, personas o datos elegidos al azar, que se consideran representativos del grupo al que pertenecen y que se toman para estudiar o determinar las características del grupo.

P

Presupuesto. - Cálculo anticipado del coste de una obra o un servicio.

Privadas. - Organización cuya aportación de capital proviene principalmente de accionistas, inversores privados o propietarios.

Probabilidad. - Cualidad de probable o circunstancia de ser algo probable.

Problemas. - Cuestión que se plantea para hallar un dato desconocido a partir de otros datos conocidos, o para determinar el método que hay que seguir para obtener un resultado dado.

Procesos. - Procesamiento o conjunto de operaciones a que se somete una cosa para elaborarla o transformarla.

T

Tareas. - Labor o trabajo que realiza alguien.

Tamaño. - Se utiliza para añadir un significado ponderativo o intensificador al nombre al que determina.

Titulación. - Título académico o diplomas que tiene una persona.

5. Marco Legal

5.1 Constitución De La República Del Ecuador

La Inteligencia Artificial se ha convertido en una herramienta esencial para mejorar la eficiencia, competitividad y calidad en las empresas y organizaciones. En este contexto, el artículo 334 de nuestra legislación adquiere una importancia significativa al promover el acceso equitativo a los factores de producción. La utilización de este artículo en el tema de la automatización de procesos justifica su aplicación al reconocer que el acceso equitativo a los recursos es esencial para que todas las empresas, independientemente de su tamaño o recursos iniciales, puedan beneficiarse de las ventajas de la automatización.

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

3. Impulsar y apoyar el desarrollo y la difusión de conocimientos y tecnologías orientados a los procesos de producción.

5.2 Normas ISO 9001

El éxito de cualquier organización depende en gran medida de su capacidad para adquirir, gestionar y utilizar de manera efectiva el conocimiento. En este artículo, exploraremos la importancia de los conocimientos de la organización y cómo estos desempeñan un papel fundamental en la operación de los procesos y la consecución de la conformidad en la producción de productos y servicios.

7.1.6 Conocimientos de la organización

La organización debe determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios.

Estos conocimientos deben mantenerse y ponerse a disposición en la medida en que sea necesario. Cuando se abordan las necesidades y tendencias cambiantes, la organización debe considerar sus conocimientos actuales y determinar cómo adquirir o acceder a los conocimientos adicionales necesarios y a las actualizaciones requeridas.

5.3 Reglamento De Régimen Académico

El siguiente artículo nos manifiesta la importancia de validar los conocimientos, habilidades y desempeños adquiridos a lo largo de la formación profesional. Puede manifestarse a través de un trabajo de titulación o un examen de grado, como un requisito fundamental para demostrar el manejo integral de los conocimientos obtenidos durante la carrera el mismo que es crucial en el camino hacia la culminación exitosa de la formación profesional.

Art. 21.- Unidades de organización curricular en las carreras técnicas y tecnológicas superiores y equivalentes; y, de grado. - Estas unidades son:

1. **Unidad de titulación.** - Es la unidad curricular que incluye las asignaturas, cursos o sus equivalentes, que permiten la validación académica de los conocimientos, habilidades y desempeños adquiridos en la carrera para la resolución de problemas, dilemas o desafíos de una profesión. Su resultado final fundamental es: a) el desarrollo de un trabajo de titulación, basado en procesos de investigación e intervención o, b) la preparación y aprobación de un examen de grado de carácter complejo. Ya sea mediante el trabajo de titulación o el examen complejo el estudiante deberá demostrar el manejo integral de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación profesional; el resultado de su evaluación será registrado cuando se haya completado la totalidad de horas establecida.

6. Diagnóstico de la Empresa

La elaboración y ejecución de un programa sólido para la plantilla de cálculo de nómina y el registro de horas laborales es de vital importancia para cualquier organización que lo desee implementar. Esta herramienta no solo agiliza y optimiza el proceso de cálculo de salarios, sino que también garantiza la precisión en el registro de las horas laborales de los empleados. Al implementar un sistema bien estructurado y detallado, se facilita la gestión eficiente de los recursos humanos, se minimizan errores en la liquidación de sueldos y se asegura la equidad en el trato de los colaboradores. Además, el programa permite un análisis detallado de los costos laborales, evaluación del rendimiento y otros indicadores clave, lo que a su vez respalda la toma de decisiones y estratégicas en materia de gestión de personal. En última instancia, la adopción de un programa sólido para el cálculo de nómina y el registro de horas laborales contribuye a mejorar la eficiencia operativa, la productividad y la transparencia en el entorno laboral de la organización.

Tabla20.

Ventajas y desventajas de los procesos automatizados.

CUADRO COMPARATIVO	
Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> • Agiliza tareas y procesos, reduciendo la carga de trabajo manual. • Minimiza errores humanos en cálculos y registros. • Ahorra tiempo al automatizar tareas repetitivas y laboriosas. • Facilita el acceso a datos e información relevante en tiempo real. • Reduce la necesidad de mano de obra para tareas repetitivas. • Facilita la adaptación a cambios y expansiones en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede requerir inversión inicial en sistemas y software. • Requiere tiempo para configurar y ajustar correctamente el sistema. • Puede generar resistencia al cambio entre los empleados acostumbrados a procesos manuales. • Puede haber problemas de seguridad de datos si no se implementan medidas adecuadas. • Requiere capacitación para el personal sobre cómo utilizar y mantener el sistema. • Puede haber interrupciones durante la transición de procesos manuales a automatizados.

Nota: Referencia de las ventajas y desventajas que se podrían presentar al aplicar la Inteligencia Artificial de los procesos en las instituciones.

En la actualidad se puede visualizar que la falta de implementación de la (IA) en los procesos de Gestión del Talento Humano es una de las principales variables

para que las empresas no cuenten con una actualización de sus procesos y así mismo contar con un buen desempeño en sus jornadas laborales. El escaso conocimiento de la Inteligencia Artificial en los procesos de RRHH en las empresas de Loja se atribuyen a una combinación de factores que incluyen el poco conocimiento, falta de datos y veracidad, la falta de recursos, la resistencia al cambio, entre otros. De la misma manera se pudo divisar que existen diversos procesos que no se encuentran automatizados, sin embargo, se identificó cuáles son los dos procesos que requieren de una mejora o de la implementación de la IA para lograr la efectividad de los mismos.

A pesar de los avances tecnológicos y las numerosas ventajas que ofrece la Inteligencia Artificial, muchas empresas aún mantienen métodos manuales y obsoletos para gestionar la nómina de sus empleados. Esto conlleva una serie de desafíos que deben ser abordados para mejorar el funcionamiento de estas organizaciones.

La falta de Inteligencia Artificial en el cálculo de pago de nómina es uno de los problemas que se presentan con más frecuencia en de las instituciones de la ciudad de Loja, ya que afectan la productividad, la eficiencia, la competitividad y de las organizaciones.

Además, la falta de implementación de la Inteligencia Artificial dificulta el análisis y la toma de decisiones informadas en materia de recursos humanos. Un sistema de nómina brinda acceso rápido a datos detallados y análisis sobre los costos laborales, tendencias salariales y otros indicadores clave. Estos datos son fundamentales para identificar oportunidades de mejora, optimizar los gastos y tomar decisiones estratégicas en el ámbito de la gestión del talento humano. Sin esta

información, las empresas operan con una visión limitada de su rendimiento y pueden perder oportunidades para mejorar su competitividad.

La falla de registro de los horarios laborales de los colaboradores en la ciudad de Loja ha surgido como una cuestión de preocupación que merece una atención cuidadosa. Esta situación plantea interrogantes sobre la organización y la gestión del tiempo laboral en nuestras operaciones locales. La ausencia de registros precisos podría estar contribuyendo a desafíos relacionados con la planificación de recursos, el cálculo adecuado de la nómina y la supervisión efectiva de las actividades laborales.

Además, este problema podría tener un impacto directo en la productividad y la equidad en el trato de los colaboradores. La falta de seguimiento de los horarios podría estar relacionada con la falta de conciencia sobre su importancia o- con posibles obstáculos culturales en la adopción de esta práctica.

7. Propuesta de Acción

Tabla 21.

Matriz para el Planteamiento del proceso Automatizado.

EJES DE CAMBIO	META	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Diagnóstico de procesos clave de gestión del talento humano que pueden ser mejorados con la inteligencia artificial.	Identificar y catalogar los procesos de gestión del talento humano que son susceptibles de mejora mediante la implementación de la inteligencia artificial.	Identificar y seleccionar los procesos operativos clave que sean candidatos para ser mejorados con la Inteligencia Artificial, e identificar cuáles son los procesos que se son beneficiados con la implementación.	Utilizar los resultados de las encuestas para seleccionar los procesos que ofrecen el mayor potencial de mejora a través de la Inteligencia Artificial.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Encuestas
Definición de aplicaciones de Inteligencia Artificial para los procesos seleccionados.	Definir y planificar la implementación de aplicaciones de inteligencia artificial para los procesos de gestión del talento humano seleccionados.	Desarrollar un formato de aplicaciones de inteligencia artificial que mejoren la eficiencia de los procesos de Recursos Humanos.	Determinar los criterios más relevantes y predictivos para el éxito de los procesos que sean implementados con la inteligencia artificial.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de implementación.
Feedback	Establecer un proceso de retroalimentación efectivo para mejorar continuamente y para el uso correcto de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de la Gestión del Talento Humano.	Establecer un proceso de retroalimentación efectivo para mejorar continuamente y garantizar el uso adecuado de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.	Preparar una capacitación para fortalecer el buen manejo de los programas seleccionados.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación

Nota: Matriz de la propuesta para aplicar la Inteligencia Artificial en los procesos de las empresas de la ciudad Loja.

a. EJE 1

Diagnóstico de procesos clave de gestión del talento humano que pueden ser mejorados con la inteligencia artificial.

Tabla22.

Estrategias de los ejes de cambio.

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
Diagnóstico de procesos clave de Gestión del Talento Humano que pueden ser mejorados con la inteligencia artificial.	Analizar todos los procesos de Gestión del Talento Humano.	Realizar una revisión de los procesos existentes en el departamento de Recursos Humanos.	Herramientas que facilitan la visualización de los procesos.	Analista de Recursos Humanos.
	Identificación de los principales procesos que se pueden mejorar con la Inteligencia Artificial.	Realizar un análisis de los procesos que requieren de la implementación de la Inteligencia Artificial.	Herramientas para la recopilación de información de procesos de TTHH.	Analista de Recursos Humanos.
	Identificar y comprender a fondo las necesidades y deficiencias actuales en los procesos	Realizar un estudio detallado de las necesidades y deficiencias actuales en los procesos	Entrevistas.	Analista de Recursos Humanos.

Nota: En la presente tabla se puede observar las estrategias y actividades que se van a realizar.

ESTRATEGIA 1

Analizar todos los procesos de Gestión del Talento Humano.

Actividad.

Realizar una revisión de los procesos existentes en el departamento de Recursos Humanos.

En el entorno empresarial actual, la gestión eficiente del recurso humano es esencial para el éxito y la competitividad de una organización. La implementación de un formato de procesos en el área de Recursos Humanos emerge como una herramienta estratégica para comprender, analizar y optimizar los diversos flujos de trabajo asociados con la gestión del talento humano.

Tabla23.

Procesos de Gestión del Talento Humano.

PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.		
Proceso	Definición	Actividades.
Cálculo de pagos de nómina.	Proceso de determinar y procesar la compensación para los empleados, incluyendo salarios	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de Rol de Pago. • Cálculo de salarios y beneficios.
Plantilla de documentos y firma electrónica.	Crear y mantener los documentos esenciales para la gestión de empleados.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y actualización de contratos y formularios
Gestión de nóminas.	Administración de los registros de empleados y sus compensaciones y asegurados.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de registros de empleados. • Actualización de información para el cálculo de nóminas. • Garantía del cumplimiento normativo.
Evaluación de personal.	Proceso de revisión del rendimiento y competencias de los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de criterios de evaluación. • Revisiones periódicas de desempeño.
Selección personal	Proceso que permite elegir a tu empleado ideal de entre los postulantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta y negociación laboral.
Contratación.	Conjunto de pasos y actividades utilizadas por	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de vacantes.

	una organización para reclutar a la persona idónea.	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y revisión de currículos. • Verificación de referencias.
Onboarding	Es el proceso de integración de un nuevo empleado a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación a los equipos, colegas y líderes. • Capacitación en las políticas y procedimientos. • Asignación de recursos físicos.
Control de asistencia.	Proceso administrativo que sirve para monitorear de manera automática el ingreso y salida de los colaboradores en una empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar y gestionar las horas trabajadas por los empleados. • Realizar seguimiento y gestionar licencias, permisos y ausencias.

Nota: Principales procesos que se realizan en la Gestión del Talento Humano.

Presupuesto.

No se requieren recursos financieros externos para realizar esta tarea, ya que enfatiza la dedicación y compromiso de nuestro colaborador. Aunque no se incurrió en costos, las ventajas intangibles del tiempo y esfuerzo del colaborador incluyen una mayor satisfacción y lealtad de los empleados, una mayor reputación corporativa y una influencia social significativa. Para evaluar este gasto se utilizó la tarifa horaria oficial proporcionada por Ecuador Legal para calcular las horas de trabajo dedicadas al puesto de trabajo.

Tabla24.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	24	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

Nota: Referencia de la tabla de presupuesto para aplicar la Inteligencia Artificial en los procesos.

ESTRATEGIA 2

Identificación de Procesos que pueden mejorar con la Inteligencia Artificial.

Actividad.

Realizar un análisis de los procesos existentes en TTHH que requieren de la implementación de la Inteligencia Artificial.

En el área de RRHH, se pueden encuentran numerosos procesos indispensables para lograr la eficiencia de una institución. Es importante saber que la optimización de los procesos puede lograr un impacto significativo en la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito de la institución.

El utilizar las encuestas como métodos de obtención de datos se justifica por su capacidad complementaria para recopilar información precisa y exhaustiva. Por otro lado, las encuestas son eficientes para recopilar datos cuantitativos de una muestra más amplia, lo que permite analizar tendencias y patrones a través de la estadística. En este contexto, es fundamental analizar detenidamente estos procesos para identificar oportunidades de mejora, y una de esas oportunidades es el establecer procesos con la Inteligencia Artificial. A continuación, se enlista los procesos con su porcentaje de requerimientos, datos que se basan a una encuesta realizada al personal de las instituciones de la ciudad de Loja:

Tabla 25.
Procesos de Gestión del Talento Humano.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Calcular pagos de nómina	150	38,5%
Plantilla de documentos y firma electrónica	52	13,3%
Gestión de nómina	36	9,2%
Evaluación de personal	55	14,1%
Selección de personal	35	9%
Contratación	4	1%
Onboarding	0	0%
Control de asistencia	58	14,9%
Total	390	100 %

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores de la Ciudad de Loja.

Análisis de los procesos.

El análisis de los procesos de Recursos Humanos (RRHH) se fundamentó en los resultados de una encuesta que involucró tanto a los trabajadores como al equipo directivo de las instituciones de la ciudad de Loja. En primer lugar, el proceso de cálculo de pagos de nómina, con un alto porcentaje del 38.5%, muestra una necesidad evidente de eliminar la carga manual y propensa a errores en esta tarea esencial para garantizar la precisión y puntualidad en los pagos a los empleados. Además, el control de asistencia, con un porcentaje significativo de requerimiento de automatización 14.9%, también destacan la importancia de simplificar y optimizar este proceso para mejorar la eficiencia y la transparencia. En tercer lugar, se encuentra la evaluación de personal, con el 14,1% destacan problemas relacionados con la subjetividad y la carencia de imparcialidad en las evaluaciones. Los entrevistados y encuestados mencionan que la implementación de la inteligencia artificial podría resolver estos desafíos al proporcionar mediciones precisas y equitativas basadas en información concreta. El análisis refleja la necesidad imperante de incorporar la Inteligencia Artificial en el área de RRHH para mejorar

los procesos, reducir errores y aumentar la satisfacción tanto de empleados como de las instituciones de la ciudad de Loja.

Responsable.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Para realizar la presente actividad no se necesitan recursos financieros externos, pero reconoce el valor intrínseco del tiempo y el compromiso del nuestro colaborador. Aunque no se incurrió en gastos directos, la inversión de tiempo y esfuerzo del colaborador generará beneficios intangibles, como una mayor satisfacción y compromiso de los empleados, una mejor reputación corporativa y un impacto social significativo. Para ellos de cálculo las horas de trabajo en las cuales se realizó la actividad, el valor se obtuvo de la aplicación de cálculo del valor de la hora de trabajo de la página oficial de Ecuador legal:

Tabla26.
Presupuesto de la primera estrategia.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	32	\$1,88	\$60,16
TOTAL			\$60,16

Nota: Se puede observar que para realizar el análisis de los procesos se requiere de un total de \$60,16.

ESTRATEGIA 3

Identificar y comprender a fondo las necesidades y deficiencias actuales en los procesos.

Actividad.

Realizar un estudio detallado de las necesidades y deficiencias actuales en los procesos.

La optimización de los procesos administrativos es fundamental para garantizar la eficiencia de las instituciones. La recopilación de información mediante entrevistas a jefes de diferentes empresas de la ciudad de Loja, nos permitirá obtener una comprensión completa de las necesidades y deficiencias existentes en los procesos. Al final, este estudio pretende ser el punto de partida para la implementación de cambios significativos y la introducción de soluciones innovadoras que contribuyan a la optimización continua y al éxito sostenible de la empresa. Esta investigación detallada de las necesidades y deficiencias actuales en los procesos representa un paso fundamental para el progreso, la innovación y la mejora constante.

1) Estudio de Necesidades y Deficiencias en el Proceso de Cálculo de Pago de Nómina

Tabla27.

Estudio de deficiencias en el proceso de Cálculo de Pago de Nómina.

CÁLCULO DE PAGO DE NÓMINA		
Área de mejora	Descripción de la Deficiencia	Impacto Real (1-5)
Automatización del Proceso	El cálculo de nómina se realiza manualmente, lo que resulta en errores y es un proceso lento.	4

Falta de Integración de Datos	Dificultad para integrar datos de asistencia y vacaciones.	3
Cálculos de Deducciones	Los cálculos de impuestos, deducciones y beneficios requieren una precisión extrema.	4
Generación de Informes	La creación de informes para contabilidad y auditorías es un proceso manual y consume mucho tiempo.	3
Falta de capacitación.	El personal a cargo del proceso de nómina no tiene capacitación en las últimas herramientas o métodos.	3
Cumplimiento de Plazos	Dificultad para cumplir con los plazos de entrega de la nómina a los empleados.	4
Seguridad y Confidencialidad	Preocupaciones sobre la seguridad y la confidencialidad de los datos de nómina.	4

Puntuación Total de Necesidades/Deficiencias

Actuales (de 1 a 5): 25/35

Nota: En el siguiente cuadro se puede visualizar las principales deficiencias que se presentan en el cálculo de pago de nómina.

Observaciones:

- Se identifican múltiples áreas de mejora en el proceso de cálculo de nómina, destacando problemas en la automatización, la precisión en los cálculos, la integración de datos y la gestión de la información.
- El cumplimiento normativo y la seguridad de los datos son aspectos críticos que requieren una atención inmediata.
- La falta de transparencia y los errores en los pagos impactan la satisfacción de los empleados.

Conclusiones:

Este estudio resalta la necesidad crítica de mejorar y optimizar el proceso de cálculo de nómina. La introducción de soluciones tecnológicas, como sistemas de gestión de nómina basados en Inteligencia Artificial, podría abordar adversamente muchas de estas deficiencias y mejorar la eficiencia y precisión del proceso.

2) Estudio de Necesidades y Deficiencias en el Proceso de Registro de Horas de Trabajo.

Tabla28.

Estudio de deficiencias en el proceso de Registro de Horas de Trabajo.

REGISTRO DE HORAS DE TRABAJO.		
Área de mejora	Descripción de la Deficiencia	Impacto Real (1-5)
Manual de proceso	El registro de horas se realiza manualmente a través de hojas de cálculo o formularios en papel, lo que es propenso a errores y lleva mucho tiempo.	4
Falta de Precisión	Los métodos manuales no garantizan la precisión en el registro de horas trabajadas. Esto puede resultar en pagos incorrectos o falta de compensación por horas extras.	4
Dificultad en Verificación	La verificación de las horas registradas, especialmente en el caso de empleados remotos o distribuidos, es complicada y requiere mucho tiempo.	3
Dificultad en Reportes	Generación de informes y seguimiento del tiempo trabajado es un proceso manual y requiere	4

	una gran cantidad de trabajo administrativo.	
Falta de Seguimiento	Carencia de sistemas para hacer un seguimiento de las horas trabajadas en tiempo real o para verificar la asistencia de forma eficiente.	4
Inconsistencia en el Registro	Falta de un estándar unificado para el registro de horas entre los distintos departamentos o equipos, lo que lleva a inconsistencias en la recopilación de datos.	3
Integración de sistemas	Falta de integración con sistemas de recursos humanos o de nómina para facilitar el cálculo de pagos.	3

Puntuación Total de Necesidades/Deficiencias

Actuales (de 1 a 5): 25/35

Nota: En el siguiente cuadro se puede visualizar las principales deficiencias que se presentan en el proceso de Registro de Horas de Trabajo.

Observaciones:

- El proceso manual de registro de horas es una fuente de errores y lleva mucho tiempo.
- La falta de precisión y la dificultad para verificar y generar informes son problemas comunes.
- El cumplimiento normativo es un área crítica que requiere atención inmediata.

Conclusiones:

Este estudio destaca las deficiencias y necesidades críticas en el proceso de registro de horas. Las áreas de mejora incluyen la precisión, automatización y la

integración de sistemas para facilitar un proceso más eficiente y cumplir con las regulaciones laborales.

3) Estudio de Necesidades y Deficiencias en el Proceso de Evaluación de Personal.

Tabla29.

Estudio de deficiencias en el proceso de Evaluación de Personal.

EVALUACIÓN DE PERSONAL.		
Área de mejora	Descripción de la Deficiencia	Impacto Real (1-5)
Retroalimentación Inadecuada	Falta de sistemas efectivos para proporcionar retroalimentación y desarrollo profesional a los empleados.	3
Ausencia de Indicadores Claros	La falta de indicadores claros y medibles dificulta la evaluación del desempeño y el progreso de los empleados.	4
Manual de proceso	El proceso se realiza principalmente en papel o mediante hojas de cálculo, lo que es propenso a errores y consume mucho tiempo.	4
Falta de capacitación	Los evaluadores y los empleados carecen de capacitación sobre cómo a cabo evaluaciones efectivas.	3
Falta de Alcance Temporal	Evaluaciones infrecuentes que no permiten una evaluación continua	3

	del desempeño a lo largo del tiempo.	
Limitaciones en las herramientas	Falta de herramientas o software especializado para facilitar el proceso de evaluación y el seguimiento del progreso.	3
Resistencia al Cambio	Resistencia por parte de empleados y evaluadores a la implementación de nuevas formas de evaluación.	5
Puntuación Total de Necesidades/Deficiencias		
Actuales (de 1 a 5):		25/35

Nota: En el siguiente cuadro se puede visualizar las principales deficiencias que se presentan en el proceso denominado Evaluación de Personal.

Observaciones:

- La subjetividad en las evaluaciones y la falta de indicadores claros son problemas comunes.
- El proceso manual y la falta de herramientas especializadas resultan en ineficiencias y errores.
- El incumplimiento normativo y la resistencia al cambio son áreas críticas que requieren atención.

Conclusiones:

Este estudio resalta las áreas críticas de mejora en el proceso de evaluación de personal. La implementación de sistemas más objetivos, capacitación adecuada y herramientas especializadas son claves para mejorar la efectividad de las evaluaciones y el desarrollo de los empleados.

Este análisis detallado proporciona una visión integral de las áreas que necesitan mejoras en el proceso de evaluación de personal. Sirve como una base sólida para la implementación de soluciones, como sistemas de gestión de

desempeño, capacitación para evaluadores y herramientas especializadas, para abordar estas deficiencias.

Responsable.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Para realizar la siguiente estrategia se necesitaron los siguientes recursos:

Tabla30.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	16	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

Nota: Para realizar la siguiente actividad se requiere de un presupuesto de 30,08

b. EJE 2

**Definición de aplicaciones de Inteligencia Artificial para los procesos
seleccionados.**

Tabla31.*Estrategias y actividades a desarrollar.*

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
Definición de aplicaciones de Inteligencia Artificial para los procesos seleccionados.	Evaluación de los procesos que se aplicará Inteligencia Artificial.	Evaluar la viabilidad de los procesos identificados.	Computadora.	Analista de Recursos Humanos.
	Investigar las diferentes soluciones de Inteligencia Artificial disponibles.	Realizar una propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial para los procesos de Recursos Humanos	Computadora.	Analista de Recursos Humanos.
	Recopilación de datos relevantes de los programas de Inteligencia Artificial.	Detallar el uso de implementación de Inteligencia Artificial en los procesos seleccionados en la Gestión del Talento Humano.	Computadora.	Analista de Recursos Humano.

Nota: En la siguiente tabla se puede visualizar las actividades que se van a realizar en el eje 2.

ESTRATEGIA 1

Evaluación de los procesos que se aplicará Inteligencia Artificial.

La estrategia y actividad permiten a las empresas destacar ventajas como la mejora de la eficiencia operativa, la reducción de costos, la calidad mejorada, la mayor competitividad y la capacidad de adaptación, lo que no solo puede impulsar su crecimiento y rentabilidad, sino también fortalecer su posición en el mercado local y más allá. En última instancia, estas acciones contribuyen al desarrollo económico sostenible de la ciudad de Loja al fomentar una cultura empresarial innovadora y eficiente. Cálculo de pago de nómina, Registro de Horas de Trabajo y evaluación de personal.

Actividad.

Evaluar la viabilidad de los procesos identificados.

Luego de realizar un análisis minucioso de los tres procesos que potencialmente requieren de una mejora son el cálculo de pago de nómina, registro de asistencia y evaluación de personal, luego de ello es esencial llevar a cabo una evaluación de viabilidad antes de proceder con la implementación de la Inteligencia Artificial. Esta evaluación es crucial para determinar si la factible aplicar la Inteligencia Artificial desde diferentes puntos de vista, asegurando que los beneficios superen los costos y que se logren mejoras sustanciales en la eficiencia y la calidad de los procesos. Asimismo, permite identificar posibles obstáculos y desafíos que deben abordarse antes de avanzar en la automatización, garantizando un enfoque estratégico y exitoso hacia la modernización de los procesos de Gestión del Talento Humano.

Para desarrollar la actividad de Evaluación de la viabilidad de automatizar los procesos de cálculo de pago de nómina y registro de horas de trabajo, es importante tomar en cuenta varios factores clave. A continuación, se presentan los aspectos que se consideró para la evaluación de la viabilidad de los tres procesos que requieren de la implementación de la Inteligencia Artificial:

1) Cálculo De Pago De Nómina

Tabla32.

Evaluación de viabilidad del proceso 1.

CÁLCULO DE PAGO DE NÓMINA

Importancia.

- El proceso es importante y es crítico, ya que garantiza que los empleados reciban sus salarios de manera precisa y puntual.

Complejidad.

- Los cálculos de nómina pueden ser complejos debido a las deducciones, impuestos, bonificaciones variables y otros factores. La complejidad varía según la empresa y la legislación local.

Viabilidad de aplicar la Inteligencia Artificial.

- La viabilidad de aplicar tácticas para mejorar con la Inteligencia Artificial, el proceso es alta, en la mayoría de las instituciones de la ciudad de Loja es un proceso altamente adecuado para la aplicación, esto se debe a su complejidad e importancia. En la actualidad existen una gran cantidad de software, Excel o sistemas de nómina que logran gestionar eficazmente los cálculos y generan recibos de pago.

Beneficios de la Inteligencia Artificial.

Cuando se realiza de la manera correcta, la aplicación de procesos trae consigo un sinnúmero de beneficios a la institución como son:

- Reducción de errores en cálculos de nómina.
- Ahorro de tiempo en comparación con el cálculo manual.
- Cumplimiento normativo mejorado.
- Reducción de costos.

Rendimiento a largo plazo.

- Ejecutar estrategias para mejorar con la IA del cálculo de pago de nómina suele ser rentable a media y largo plazo debido a la reducción de errores y la eficiencia que mejora día a día.

Nota: A continuación, se presenta la evaluación de viabilidad que se aplicara al proceso.

2) Registro De Horas De Trabajo.

Tabla33.

Evaluación del Registro de Horas de Trabajo.

REGISTRO DE HORAS DE TRABAJO.

Importancia.

- El registro preciso de las horas de trabajo es fundamental para el control de asistencia y el cálculo de nómina.

Complejidad.

- La complejidad del registro de horas puede variar según la empresa y las políticas de control de asistencia. Sin embargo, no deja de ser un proceso que tiene su grado de complejidad.

Viabilidad de la Inteligencia Artificial.

- La viabilidad del registro de horas es alta. Por otro lado, proceso antes mencionado se presta a la mejora, especialmente mediante sistemas de registro de asistencia electrónica, tarjetas de tiempo electrónicas o aplicaciones móviles de registro de horas.

Beneficios de la Inteligencia Artificial.

Cuando se realiza de la manera correcta la aplicación de la Inteligencia Artificial de procesos trae consigo un sinnúmero de beneficios a la institución, a continuación, se presentan los más indispensables:

- Registros de asistencia más precisos.
- Reducción del tiempo de administración de registros.
- Integración directa con el proceso de cálculo de nómina.

Rendimiento a largo plazo.

- El implantar mecanismos para mejorar con la IA del registro de horas puede generar ahorros significativos a largo plazo, especialmente en empresas con grandes plantillas.

Nota: En la siguiente tabla se puede visualizar los aspectos que se evaluarán en el registro de Horas de Asistencia

3) Evaluación de personal.

Tabla34.

Evaluación de Personal.

EVALUACIÓN DE PERSONAL.
<p>Importancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La implementación de la inteligencia artificial en la evaluación del personal es crucial debido a su capacidad para mejorar la imparcialidad y precisión, reduciendo la subjetividad en el proceso de evaluación.
<p>Complejidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta aplicación involucra el uso de algoritmos y análisis de datos complejos para desarrollar sistemas capaces de realizar evaluaciones justas y objetivas, lo que añade complejidad técnica y operativa.
<p>Viabilidad de la Inteligencia Artificial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La aplicabilidad de la inteligencia artificial en la evaluación de personal es factible debido al avance tecnológico y la disponibilidad de datos que permiten la construcción de sistemas inteligentes para este propósito.
<p>Beneficios de la Inteligencia Artificial.</p> <p>Cuando se realiza de la manera correcta la aplicación de procesos trae consigo un sinnúmero de beneficios a la institución, a continuación, se presentan los más indispensables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediciones más precisas y basadas en datos concretos. • Reducción de la subjetividad en la toma de decisiones. • Realizar evaluaciones continuas y más justas.
<p>Rendimiento a largo plazo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La implementación exitosa de la IA en la evaluación de personal proporcionará una base sólida para evaluaciones justas, mejoras continuas en los procesos y un rendimiento más preciso y objetivo.

Nota: En la siguiente tabla se puede visualizar los aspectos que se evaluarán en la evaluación de personal.

Luego de realizar la evaluación exhaustiva de la viabilidad de aplicar la Inteligencia Artificial en los tres procesos denominados de pago de nómina, control de asistencia y la evaluación de personal, es innegable que no solo es factible, sino que también se presenta como una estrategia imperativa para la modernización y

optimización de las operaciones de Recursos Humanos. Los avances tecnológicos actuales ofrecen soluciones robustas y confiables que pueden ser implementadas de manera eficiente en una amplia gama de entornos organizacionales. Estas soluciones no solo garantizan la precisión y consistencia en el cálculo de pagos y el seguimiento de asistencia, sino que también reducen drásticamente la carga de trabajo manual, minimizan el riesgo de errores costosos y permiten un uso más eficiente de los recursos humanos en tareas de mayor valor estratégico.

Responsable.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

La actividad no requirió recursos financieros externos, ya que se basó en el compromiso del colaborador. Sin embargo, el tiempo y el esfuerzo del colaborador tienen un valor intangible, porque pueden mejorar la satisfacción y la lealtad de los empleados, la reputación corporativa y la influencia social. Para evaluar este valor, se utilizó la tarifa horaria oficial proporcionada por Ecuador Legal para calcular el tiempo dedicado a la tarea

Tabla35.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	16	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

Nota: Para realizar la siguiente actividad se requiere de un presupuesto de 30,08

ESTRATEGIA 2

Investigar las diferentes soluciones de Inteligencia Artificial disponibles.

Actividad.

Realizar una propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial para los procesos de Recursos Humanos.

En el panorama empresarial actual, la gestión eficiente de los Recursos Humanos es fundamental para el éxito y la competitividad de las organizaciones. La continua evolución de la tecnología ha llevado a la exploración y adopción de soluciones innovadoras, siendo la Inteligencia Artificial (IA) una de las herramientas más potentes y prometedoras en este contexto. En este sentido, la aplicación de la IA en los procesos de Recursos Humanos representa una oportunidad significativa para mejorar la eficacia, precisión y agilidad de las operaciones en el ámbito laboral.

Este documento se enfocará en presentar una propuesta sólida que detallará el nombre del programa, objetivo, descripción del proceso actual, propuesta de la Inteligencia Artificial y beneficios esperados para llevar a cabo con éxito la aplicación de la IA en los procesos de Recursos Humanos.

Propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial para Mejorar Procesos de Recursos Humanos.

El propósito de esta propuesta es presentar la implementación de soluciones basadas en Inteligencia Artificial (IA) para mejorar los procesos clave de Recursos Humanos, incluyendo el cálculo de pago de nómina, el registro de horas de trabajo y la evaluación del personal. La aplicación de la Inteligencia Artificial tiene como objetivo optimizar la eficiencia, reducir errores y mejorar la precisión en estos procesos críticos para la organización.

1) Cálculo de Pago de Nómina.



Nombre de la Inteligencia Artificial:

Deel, el mismo que se puede visualizar escaneando el siguiente código QR.

Tabla36.
Código QR

Medios para Ingresar al Programa Deel	
Código QR:	
Enlace:	https://www.deel.com/es/

Nota: En la siguiente tabla se puede visualizar el código QR para el programa Deel.

Objetivos:

La implementación de la Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano tiene como objetivo en la organización:

- Reducir errores en los cálculos de nómina.
- Automatizar tareas repetitivas y de bajo valor.
- Mejorar la eficiencia y la transparencia del proceso.

Descripción del Proceso Actual:

En la gestión del talento humano, el proceso actual de aplicación de la Inteligencia Artificial se centra en:

- Proceso manual de cálculo de nómina.
- Falta de precisión y eficiencia en los cálculos.
- Dificultades para manejar deducciones y aspectos fiscales.

Propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial:

La aplicación de la Inteligencia Artificial (IA) ha revolucionado la manera en que interactuamos con la tecnología y ha permeado innumerables aspectos como:

- Implementación de algoritmos de IA para automatizar cálculos.
- Uso de IA para predecir deducciones fiscales y optimizar el proceso.

Beneficios esperados:

Los beneficios que se esperan alcanzar con la aplicación de la Inteligencia Artificial en los procesos son los siguientes:

- Reducción de errores y cálculos precisos.
- Automatización de tareas repetitivas.
- Mejora en la gestión fiscal y cumplimiento normativo.

2) Registro de Horas de Trabajo



Nombre de la Inteligencia Artificial:

When I Work, el mismo que se puede visualizar escaneando el siguiente código QR.

Tabla37.
Código QR

Medios para Ingresar al Programa Deel

Código QR:



Enlace: <https://wheniwork.com/>

Nota: En la siguiente tabla se puede visualizar el código QR para el programa When I Work.

Objetivos:

La aplicación de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento humano busca revolucionar la forma en que las empresas gestionan sus recursos humanos, es por eso que la Inteligencia Artificial tiene como objetivos:

- Eliminar errores y garantizar la precisión en el registro de horas.
- Facilitar la recolección de datos de asistencia de manera eficiente.
- Habilitar el acceso y seguimiento remoto.

Descripción del Proceso Actual:

En la gestión del talento humano, el proceso actual de aplicación de la Inteligencia Artificial se centra en:

- Registro manual probable a errores y falta de precisión.
- Dificultades en la verificación y generación de informes.

Propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial:

La evolución tecnológica ha llevado a la Inteligencia Artificial a desempeñar un papel central en el desarrollo de soluciones inteligentes y adaptativas, a continuación, se las menciona:

- Implementación de sistemas de Inteligencia Artificial para registro automatizado.
- Uso de Inteligencia Artificial para analizar patrones de trabajo y predecir cargas laborales.

Beneficios esperados:

Al integrar la Inteligencia Artificial en los procesos empresariales, se abren horizontes de oportunidades y mejoras significativas. Es por ello que se pretende alcanzar los siguientes beneficios:

- Eliminación de errores en el registro de horas.

- Análisis predictivo para una mejor planificación y asignación de tareas


3) Evaluación de Personal



Nombre de la Inteligencia Artificial:

Odoo, el mismo que se puede visualizar escaneando el siguiente código QR.

Tabla38
Código QR.

Medios para Ingresar al Programa Deel	
Código QR:	
Enlace:	https://www.odoo.com/es_ES

Nota: En la siguiente tabla se puede visualizar el código QR para el programa odoo.

Objetivos:

La integración de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento tiene como objetivos:

- Establecer un proceso de evaluación más objetivo y eficaz.
- Facilitar la retroalimentación y el desarrollo profesional de los empleados.
- Asegurar la consistencia en la evaluación de desempeño.

Descripción del Proceso Actual:

En la gestión del talento humano, el proceso actual de aplicación de la Inteligencia Artificial se centra en:

- Evaluaciones subjetivas y falta de criterios objetivos.
- Limitaciones en la retroalimentación y seguimiento del desempeño.

Propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial:

La propuesta de aplicar Inteligencia Artificial es una respuesta estratégica a la búsqueda de soluciones inteligentes:

- Implementación de sistemas de Inteligencia Artificial para evaluar el desempeño.
- Uso de Inteligencia Artificial para ofrecer retroalimentación personalizada y objetiva.

Beneficios esperados:

Los beneficios previstos al aplicar la Inteligencia Artificial son variados y trascendentales:

- Evaluaciones más objetivas y basadas en datos.
- Mejora en el desarrollo profesional y retención del talento.

Recomendaciones Finales

Se recomienda la implementación de estas soluciones de Inteligencia Artificial para mejorar la eficiencia, precisión y satisfacción tanto de los empleados como de la organización en general. La aplicación de la Inteligencia Artificial en estos procesos fundamentales de Recursos Humanos proporcionará un impacto significativo, optimizando la gestión y generando ventajas competitivas en el mercado laboral actual.

Responsable.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Para realizar la estrategia número 2 se utilizaron los mismos recursos humanos y materiales de la estrategia número 1. A continuación se presenta el presupuesto de la estrategia número 2:

Tabla39.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	16	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

Nota: Para realizar la siguiente actividad se requiere de un presupuesto de 30,08

ESTRATEGIA 3

Recopilación de datos relevantes de los programas de Inteligencia Artificial.

Actividad

Detallar el uso de implementación de Inteligencia Artificial en los procesos seleccionados en la Gestión del Talento Humano.

La adopción de la Inteligencia Artificial (IA) ha surgido como una herramienta transformadora, capaz de redefinir y potenciar los procesos involucrados en la gestión del capital humano. Detallar el uso de la implementación de la IA en estos procesos específicos es esencial para comprender cómo la tecnología puede revolucionar la forma en que desarrollamos la forma de trabajo en la gestión del Talento Humano.

Tabla40.*Descripción de procesos de Inteligencia Artificial.*

PROGRAMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.		
Proceso	Programa	Uso
Cálculo de Pago de Nómina.	Deel	<p>¿Qué es Deel?</p> <p>Es una solución global de nóminas y cumplimiento en la contratación creada para equipos remotos que facilita la contratación y el pago de cualquier persona en cualquier lugar. Contrata de manera instantánea a empleados a tiempo completo o contratistas independientes en todo el mundo, legalmente y en cuestión de minutos.</p> <p>Servicios que ofrece Deel.</p> <p>Adicionalmente, con Deel se puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación. • Pago de nómina. <p>Información de nómina electrónica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paga a trabajadores independientes, EOR y empleados directos en automático. • Gestionamos los impuestos, proporcionamos beneficios, recibos de pago y mucho más. • Elimina el administrador con facturación automatizada de trabajadores independientes. • Ofrece a tu equipo flexibilidad con más de 15 opciones de pago globales. • Cuentas con expertos jurídicos, fiscales y contables locales a un clic de distancia.
Registro de Horas de Trabajo	When I Work	¿Qué es When I Work?

		<p>Es un software de control horario y seguimiento del tiempo. Aunque es una aplicación web y móvil (iOS y Android), puedes utilizarla como un reloj de tiempo para ordenador, así que tus empleados pueden iniciar y cerrar sesión en su jornada laboral durante el turno.</p> <p>Servicios que ofrece When I Work.</p> <p>Los servicios que ofrecen When I Work son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar para comunicarse. • Colaborar mejor. • Crear horarios ajustados. <p>Información de When I Work.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de reloj de tiempo en línea con GPS para marcar la entrada y la salida con precisión en todos los dispositivos. Ahorre tiempo realizando un seguimiento de las horas de los empleados con nuestro software de control de tiempo fácil de usar. • Envío de los horarios al personal mediante mensajes de texto. Los mensajes de texto bidireccionales permiten a los empleados aceptar turnos abiertos y solicitar su horario por mensaje de texto. • Activa la asistencia para que los empleados usen el reloj registrador móvil para fichar su tiempo con su smartphone o establece un iPad como terminal. • Observa fácilmente desde qué ubicación en el mapa fichan su tiempo los empleados.
Evaluación de Personal	Odoo	<p>¿Qué es Odoo?</p> <p>Odoo es un paquete de aplicaciones, en principio dirigido a empresas, tanto grandes, pequeñas o medianas empresas, que permite gestionar de forma global todas las necesidades que se tengan en esa empresa, desde compras, ventas, contabilidad, facturación, nóminas, gestión de</p>

		<p>redes sociales, recursos humanos y una infinidad de aspectos que se pueden gestionar desde el mismo software.</p> <p>Servicios que ofrece Odoo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento. • Control Horario y turnos. • Evaluaciones de desempeño • Informes, Encuestas • Formación y otros <p>Información de la evaluación de personal.</p> <p>1. Crea planes de valoración</p> <p>Configura varios planes para cada departamento. Crea diferentes fases y agrega acciones y formularios personalizados para organizar tus evaluaciones de la manera adecuada.</p> <p>2. Clasifica valoraciones</p> <p>Filtra y clasifica las valoraciones por empleado, estado, fecha límite, reconocimiento y nombre del plan para tener una visión clara de las evaluaciones.</p> <p>3. Organiza entrevistas</p> <p>Configura con facilidad quién debe recibir un formulario. Define y selecciona formularios por función. Gestiona el programa de evaluaciones con etapas. Solicita entrevistas para distintas etapas de tu plan de evaluación y para cada empleado. Lleva el seguimiento de entrevistas y configura recordatorios en la vista de calendario.</p>
--	--	---

Nota: En la presente tabla se puede visualizar la información de cada uno de programas de Inteligencia Artificial seleccionados para cada proceso.

Responsable.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Para realizar la estrategia número 2 se utilizaron los mismos recursos humanos y materiales de la estrategia número 1. A continuación se presenta el presupuesto de la estrategia número 3:

Tabla41.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	24	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

Nota: Para realizar la siguiente actividad se requiere de un presupuesto de 30,08

1. Cálculo de Pago de Nómina.



Esta guía está diseñada para ser tu aliada en el proceso en el pago de nómina. A través de esta guía, exploraremos las ventajas de la automatización, los pasos clave para su manejo y las mejores prácticas para garantizar un proceso de nómina eficiente y sin problemas.

Prepárate para descubrir cómo la Inteligencia Artificial puede simplificar y mejorar significativamente la gestión de nómina en tu organización, liberando tiempo y recursos para enfocarse en lo que realmente importa: el éxito de tu equipo y tu empresa.

- Se debe seleccionar el producto "Gestión de Contratos" para gestionar el pago de nómina.

¿En qué necesitas que Deel te ayude?

Seleccionar cualquier producto aplicable que su empresa pueda necesitar más ayuda a brindar recomendaciones de productos más personalizadas.

- Empleado registrado**
Contar con empleados dentro de su tiempo establecido
- Gestión de contratistas**
Seleccionar y pagar a contratistas a los nombres e los contratistas globales
- Departamento de Recursos Humanos**
Aumentar las operaciones de personal con el sistema global de recursos humanos
- Nómina Global**
Ejecutar nómina para varios países dentro de tiempo establecido

- Luego de realizar el registro de la cuenta se debe la información de la empresa.

¡Buenos Días JSEGI!

Agregue los detalles de su empresa y ponga en funcionamiento JSEGI en Deel

[Comenzando funcionamiento de funcionamiento de funcionamiento](#)

Resumen de acciones

- No hay planes y presupuestos
- No hay proveedores globales

Tareas de

Aplicar configuración de

Indicador 25 % completo

Agregar empleados o contratistas

2. Ingresa la información de tus empleados o contratistas en la plataforma, incluyendo detalles como nombre, dirección de correo electrónico, información de cuenta bancaria, y más.

Añadir personas

Comience a crear la conexión seleccionando el tipo de trabajador

- Empleado**
Una persona que trabaja para usted y es responsable de su bienestar laboral
- Contratista**
Una persona que trabaja para usted y es responsable de su bienestar laboral

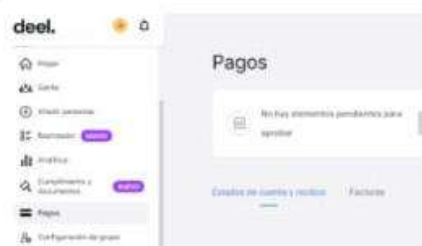
Generar y Programar Pagos:

3. Para generar y programar los pagos de nómina según las fechas establecidas. Deel facilita los pagos a nivel internacional, permitiendo diferentes métodos de pago como transferencias bancarias, PayPal, etc.



Documento	Estado	Fecha de vencimiento	Acciones
Document 1	Completado	2023-10-15	Ver detalles
Document 2	Pendiente	2023-10-20	Actualizar
Document 3	Completado	2023-10-18	Ver detalles
Document 4	Pendiente	2023-10-25	Actualizar
Document 5	Completado	2023-10-12	Ver detalles
Document 6	Pendiente	2023-10-30	Actualizar
Document 7	Completado	2023-10-10	Ver detalles
Document 8	Pendiente	2023-10-22	Actualizar
Document 9	Completado	2023-10-14	Ver detalles
Document 10	Pendiente	2023-10-28	Actualizar

- Una vez dentro de tu cuenta, busca y accede al panel de control o pagos. Allí es donde encontrarás las opciones relacionadas con los pagos. En la sección de pagos, podrás agregar nuevos empleados o seleccionar a aquellos a los que desees realizar pagos. Asegúrate de tener la información actualizada de los trabajadores, como sus detalles de contacto y bancarios.



**GUÍA DE USO DEL PROGRAMA "DEEL" PARA
EL PAGO DE NÓMINA**

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano

Autora:

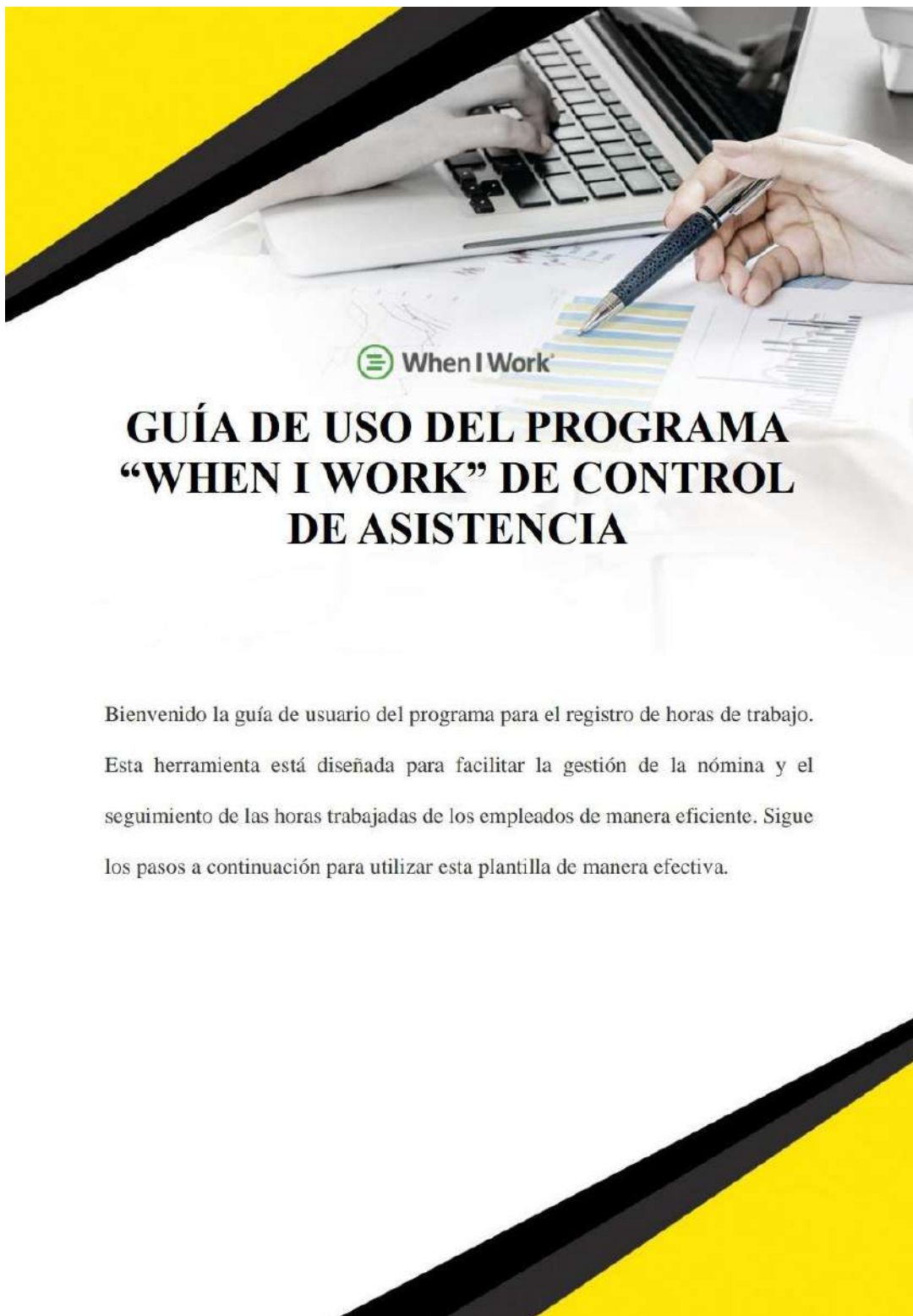
Encalada Gómez Jenifer Stefania.

Director:

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, Octubre 2023

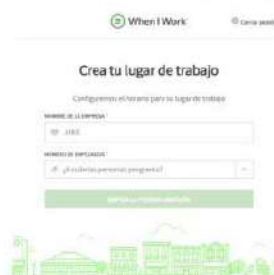
2. Registro de horas de trabajo.



Pasos a seguir...

1. Como primer paso debemos registrarte en WHEN I WORK y configurar tu cuenta de empresa y configurar nuestro horario de trabajo, asignando nombre de empresa y numero de colaboradores.

Construya el cronograma de trabajo en minutos. Compártelo y haz un seguimiento al instante.



2. Ingresa o invita usuarios a When I Work para que pueda comenzar a crear el horario y compartirlo cuando haya terminado.

PRIMER APELLIDO	CORREO ELECTRÓNICO	POSICIONES TRABAJADAS
Jennifer Estelania Escaladi	jescaladi@tscm	Posiciones... ✓
Ingrese su nombre...	Ingrese correo electrónico...	Posiciones... ✓
Ingrese su nombre...	Ingrese correo electrónico...	Posiciones... ✓
Ingrese su nombre...	Ingrese correo electrónico...	Posiciones... ✓
+ Agregar más usuarios		

Guía de configuración

2

“Los talentos más grandes son los valores que nos impulsan, las actitudes que nos mantienen, y los principios que nos guían”

3. Crea un horario designando el horario laboral, y el puesto de trabajo del colaborador.

4. Dentro de la plantilla de turno, podrás asignar empleados específicos, funciones a cada turno e informar debe de cumplir con horas extras.

- Crear una nueva plantilla de turno.

Una vez en el programador de turnos, busca la opción para crear una nueva plantilla o turno. En la opción de cronograma puedes establecer un nuevo horario.

- Una vez en el programador de turnos, se encuentra la opción para crear una nueva plantilla o turno.

Editar horario

NOMBRES *

Default

HORAS
WEEKS/SEMANA

0

UBICACIÓN

Introduzca dirección o coordenadas

DIRECCIÓN IP PARA VERIFICACIÓN DEL RELOJ DE TIEMPO

001.020.020.001

BORRAR

AHORRAR

- En la opción de registro se puede visualizar el registro de asistencia del colaborador.

PANEL PROGRAMADOR ASISTENCIA TRABAJO/CHAT 91%

Jennifer Estefanía Encalada Gómez

Normal: 0 | Tiempo extra: 0 | Coste TO: 0 | Tiempo libre: 0 | Total pagado: 0 | Programado versus trabajado: 0

DÍA	EM	AFERA	TOTAL	DETALLES
martes, 07 de noviembre	11:35 a. m.	11:37 a. m.	0.00	Por defecto
	1:07 p. m.		0.00	Por defecto
miércoles, 08 de noviembre				

Se horas EXPORTAR

“Los talentos más grandes son los valores que nos impulsan, las actitudes que nos mantienen, y los principios que nos guían”



**GUÍA DE USO DEL PROGRAMA “WHEN I WORK” DE
CONTROL DE ASISTENCIA**


Instituto Tecnológico Superior Sudamericano

Autora:
Encalada Gómez Jenifer Stefania.

Director:
Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, Octubre 2023

3. Evaluación de personal.



odoo

GUÍA DE USO DEL PROGRAMA “ODOO” DE EVALUACIÓN DE PERSONAL

Esta guía está diseñada para ser tu aliada en el proceso de implementar la Inteligencia Artificial en la evaluación de personal. A través de esta guía, exploraremos los pasos clave para su implementación y las mejores prácticas para garantizar un proceso eficiente y sin problemas.

Prepárate para descubrir cómo la Inteligencia Artificial puede simplificar y mejorar significativamente la evaluación de personal en tu organización, liberando tiempo y recursos para enfocarse en lo que realmente importa: el éxito de tu equipo y tu empresa.

Pasos a seguir...

1. Registrarse

Odoo Valoraciones
Acceso instantáneo.

Nombre y apellido
Jennifer Escalada

Email
jescalada0@tecnologicosudamericano.edu.ec

Nombre de la empresa
tegy.odoo.com

Número de teléfono
+593903807026

Identificación única
jescaladajennifer001

País
Ecuador

Idioma
Español

Tamaño de la empresa
de 5 a 20 empleados

Perfil de usuario
Soy un estudiante

Al hacer clic en **Empieza ahora**, acepta nuestros [Acuerdos de suscripción](#) y [Política de Privacidad](#).

2. Acceder al módulo de Recursos Humanos: Inicia sesión en Odoo y dirígete al módulo de Recursos Humanos, donde generalmente se gestionan las evaluaciones de desempeño.

Aplicaciones de recursos humanos



3. En la opción de configuraciones, ajustes permite desarrollar una plantilla con las preguntas para evaluar al colaborador, luego se los cambios deseados se guarda las configuraciones de las preguntas.



“Los talentos más grandes son los valores que nos impulsan, las actitudes mantienen, y los principios que nos guían”



4. Nos dirigimos a la opción "Evaluaciones" y luego a "Nuevo".



5. Se procede a completar la información solicitada de la persona que se va a evaluar, la evaluación se se desarrollo anteriormente se vizuliza en la parte inferior.

6. Por último, se procede a enviar por correo electrónico a la persona evaluada. Para luego proceder a su calificación.



"Los talentos más grandes son los valores que nos impulsan, las actitudes que nos mantienen, y los principios que nos guían"

- En el lado derecho se puede observar tres apartados:



1. **Para conformar:** La evaluación ya fue enviada al evaluado.
2. **Confirmado:** La evaluación ya fue respondida.
3. **Hecho:** Se realiza la calificación final.



**GUÍA DE USO DEL PROGRAMA "ODOO" DE
EVALUACIÓN DE PERSONAL.**

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano

Autora:

Encalada Gómez Jenifer Stefania.

Director:

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, Octubre 2023

a. **EJE 3****Feedback.**

Tabla42.
Inducción general y específica

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSA BLES
	Garantizar que todos los colaboradores estén debidamente capacitados en el uso de los programas de Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano.	Capacitar a los colaboradores sobre el uso de los programas de Inteligencia Artificial.	Material de capacitación	Analista de RRHH
Feedback	La estrategia principal es asegurar que los empleados comprendan cómo utilizar las plantillas en el proceso de automatización de procesos en Recursos Humanos.	Evaluar la comprensión de la utilización de las plantillas.	Evaluación.	Analista de RRHH
	Garantizar que los usuarios tengan acceso fácil y efectivo a los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.	Poner a disposición el ingreso de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.	Plantillas y documento.	Analista de RRHH

Nota: Estrategias a realizar en el tercer eje.

ESTRATEGIA 1

Garantizar que todos los colaboradores estén debidamente capacitados en el uso de los programas de Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano.

Actividad.

Capacitar a los colaboradores sobre el uso de los programas de Inteligencia Artificial.

Para precautelar que los colaboradores de la institución tengan el conocimiento del uso de las plantillas se va a realizar una capacitación, la cual se va a desarrollar de la siguiente manera:

Tabla43.
Cronograma de capacitación

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN.				
HORARIO	TIEMPO	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	RECURSOS
17:00 – 17:05	5 min	Registro de Asistencia.		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia. • Bolígrafo.
17:05 – 17:10	5 min	Saludo y bienvenida.		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación. • Portátil. • Proyector.
17:10 – 17:15	5 min	Presentación de la definición de Inteligencia Artificial.	Personal de las instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación. • Portátil. • Proyector.
17:15 – 17:20	5 min	Importancia de la relación de Inteligencia Artificial.		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación. • Portátil. • Proyector.
17:25 – 17:50	25 min	Presentación de los programas de Inteligencia Artificial en la Gestión del		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación. • Portátil. • Guía. • Proyector

		Talento Humano.	
17:50 –	10min	Evaluar el funcionamiento de los programas.	• Evaluación.
18:00			

Nota: Se puede visualizar los aspectos que se van a desarrollar en la socialización del presente proyecto.

Responsable.

Analista de Recursos Humanos

Presupuesto.

Para el desarrollo de la siguiente actividad se han considerado los siguientes gastos:

Tabla44.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	2	\$1,88	\$3,76
TOTAL			\$3,76

Nota: Para realizar la siguiente actividad se requiere de un presupuesto de \$3,76.

ESTRATEGIA 2

Probar Las Plantillas Automatizadas Y Evaluar Su Funcionamiento.

Actividad.

Probar las plantillas automatizadas y evaluar su funcionamiento.

Evaluación

Una vez realizada la capacitación se llevará cabo una evaluación del funcionamiento de los programas, con el fin de tener un análisis y evidencia de que

se realizó el seguimiento por parte del Analista de Recursos Humanos sobre los funcionamientos y objetivos que debe cumplir al desarrollar las funciones el empleado en la institución; para ello se pide evaluar los programas con los siguientes aspectos:



FECHA:

NOMBRE:

CÉDULA:

CARGO:

CALIFICACIÓN:

Para evaluar los procesos de Inteligencia Artificial es importante tener en cuenta varios aspectos clave para garantizar que sea efectiva; por lo que se solicita leer con atención a los siguientes aspectos, marcando con una X la casilla que cree correspondiente.

Tabla45.

Evaluación del funcionamiento.

3	EXCELENTE				
2	MUY BUENO				
1	BUENO				
0	NECESITA MEJORAR				
	INTERROGANTES	3	2	1	0
1	Reducción de Costos				
2	Aumento de la productividad				
3	Disponibilidad				
4	Confiability				
5	Rendimiento				
6	Eficiencia				
7	Facilidad de uso				
8	Seguridad				
9	Adaptabilidad				
10	Precisión				

Nota: La siguiente tabla se encuentran los aspectos a calificar y su puntuación.

NOMBRE**Analista de Recursos Humanos****Responsable.**

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

La realización de esta tarea no implica la necesidad de recursos financieros externos, ya que se enfatiza la dedicación y el compromiso de nuestro colaborador. A pesar de que no se generaron costos adicionales, los beneficios intangibles del tiempo y esfuerzo del colaborador incluyen una mayor satisfacción y fidelidad de los empleados, una reputación corporativa fortalecida y una influencia social considerable. Para la evaluación de este gasto, se empleó la tarifa horaria oficial proporcionada por Ecuador Legal para calcular las horas de trabajo dedicadas al puesto:

Tabla46.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	8	\$1,88	\$15,04
TOTAL			\$15,04

Nota: Para realizar la siguiente actividad se requiere de un presupuesto de \$15,04.

ESTRATEGIA 3

Garantizar que los usuarios tengan acceso fácil y efectivo a los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.

Actividad.

Poner a disposición el ingreso de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.

La actividad de poner a disposición los programas de Inteligencia Artificial a los usuarios es el medio para implementar esta estrategia de manera práctica. Al hacerlo, las empresas aseguran que los empleados tengan acceso inmediato y sin complicaciones a las herramientas necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Esto no solo ahorra tiempo y reduce la frustración de los empleados, sino que también garantiza que se sigan los procedimientos y estándares establecidos. La presente actividad se va a desarrollar en tres pasos, los cuales se los presenta a continuación.

1) Preparación de los recursos.

Es de mi agrado anunciar que se pondrá a disposición de los asistentes de la capacitación dos valiosas herramientas: tres programas relacionados con el cálculo de la nómina, registro de horas de trabajo y evaluación de personal. Programas especialmente diseñados para simplificar y mejorar sus procesos de trabajo.

Programa de Cálculo de Pago de Nómina denominado Deel.

Este programa le ayudará a calcular de manera precisa y eficiente los pagos de nómina de sus empleados. Con funciones y fórmulas integradas, podrá automatizar gran parte del proceso, lo que le permitirá ahorrar tiempo y minimizar errores en el cálculo de los sueldos. Por otro lado, también permite realizar el rol de

pago de forma individual. El mismo que se puede visualizar escaneando el siguiente código QR.

Figura23.

Programa para el Cálculo de pago de nómina.



Nota: Se presenta el programa denominado Deel.

Programa de Registro de Horas de Trabajo denominado When I Work.

Este programa facilitará el seguimiento y registro de las horas trabajadas por su equipo. Con un diseño intuitivo y funciones de registro, tendrá un control más efectivo de las horas laboradas, lo que resultará en una gestión de recursos más eficiente. Con este código, tienes acceso al programa exclusivo.

Figura24.

Programa de Registro de Horas de Trabajo.



Nota: Se puede visualizar el programa denominado When I work.

Programa de Evaluación de Personal denominado Odo.

El programa de Evaluación de Personal tiene el propósito de desbloquear el potencial de cada individuo, mejorar la productividad y construir un camino sólido hacia el éxito mutuo. Se rige como un mecanismo clave para evaluar competencias,

identificar fortalezas y áreas de mejora, además de proporcionar retroalimentación específica y detallada.

Figura25.

Programa para la evaluación de personal.



Nota: Se puede visualizar el programa para la evaluación de personal.

Estas herramientas estarán disponibles en su correo institucional para su uso a partir del 23 de septiembre 2023. Estos programas serán de gran utilidad para simplificar los procesos de cálculo de pago de nómina, gestión de horas de trabajo, registro de horas de trabajo y evaluación de personal, lo que le permitirá centrarse en lo que más importa: el crecimiento y el éxito de su negocio o institución.

2) Realizar un registro de asistencia donde faciliten su correo para enviar la información.



REGISTRO DE ASISTENCIA.

Tema: Procesos Automatizados En La Gestión Del Talento Humano.

Fecha: 22- 09-2023.

Tabla47.
Registro de asistencia.

N.º	NOMBRE	CÉDULA	CORREO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				

Nota: Formato del registro de asistencia de la capacitación.

3) Comunicación y Anuncio.

Para desarrollar el siguiente numeral se ha estructurado un formato en el cual se va a presentar los programas por medio del correo electrónico a todos los presentes que lo requieran.

Asunto del Correo: Programas de Inteligencia Artificial de Gestión de Recursos Humanos.

Saludo:

Estimado/a participante de la capacitación realizada el día viernes 22 de septiembre 2023, con el tema Programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión Del Talento Humano.

Introducción:

Espero que se encuentre bien. Me complace compartir contigo una emocionante información que estamos seguros de que te encantará.

Cuerpo del Correo:

Me complace anunciar que en el presente mensaje te hago llegar los programas de Inteligencia Artificial de los dos procesos: cálculo de pago de nómina, registro de horas de trabajo y evaluación de personal, que está disponible a partir de hoy.

Los procesos antes mencionados conllevan una serie de beneficios significativos. En primer lugar, aumenta la precisión al eliminar errores humanos en los cálculos de salarios, gestión de horas trabajadas y evaluación de personal, lo que garantiza que los empleados reciban la satisfacción laboral. Además, reduce considerablemente la carga administrativa al simplificar y agilizar estos procesos, permitiendo a los equipos de recursos humanos y nómina centrarse en tareas estratégicas.

Agradecida por tu colaboración y apoyo. Espero disfrutes y aproveches al máximo la información que a continuación adjunto.

Figura26.
Infografía Deel.

deel.

PROGRAMA PARA EL CALCULO DE NOMINA

¿QUE ES DEEL?

Deel es una solución global de nóminas y cumplimiento en la contratación creada para equipos remotos que facilita la contratación y el pago de cualquier persona en cualquier lugar

BENEFICIOS DE "DEEL"

- Permite desarrollar un asistente virtual inteligente.
- Apoyo a los procesos de nómina corrigiendo, prediciendo y previniendo errores que implican costes y tiempo a las empresas.

CODIGO QR.

Codigo para ingresar al programana denominado "Deeel."

Nota: En la presente Infografía se puede visualizar la información de la página Deel.

Figura27.
Infografía When I Work.



Nota: En la presente Infografía se puede visualizar la información del programa When I Work.

Figura28.
Infografía Odoo.



Nota: En la presente Infografía se puede visualizar la información del programa Odoo.

Responsable.

Analista de Talento Humano

Presupuesto.

Para llevar a cabo la actividad que sigue, no fue necesario recurrir a recursos financieros externos. A pesar de que no se generaron gastos directos, es importante destacar los beneficios intangibles derivados del tiempo y el esfuerzo invertidos por el colaborador. Estos beneficios incluyen un aumento en la satisfacción y la lealtad de los empleados, una mejora en la reputación corporativa y una influencia social considerable. La evaluación de este costo se basó en la tarifa horaria oficial

proporcionada por Ecuador Legal, utilizada para calcular las horas dedicadas al desempeño del puesto de trabajo.

Tabla48.
Presupuesto.

Presupuesto.			
Denominación	Horas	Valor de la hora	Total
Recursos Humanos.			
Analista de Talento Humano.	3	\$1,88	\$5,64
TOTAL			\$5,64

Nota: Para realizar la siguiente actividad se requiere de un presupuesto de \$5,64

12. Cronograma

Tabla49.
Cronograma

EJES DE CAMBIO	PERIODO DE EJECUCIÓN							
	2024							
	ENERO				FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Diagnóstico de procesos clave para automatizar.	X	X	X	X				
Plantillas de procesos automatizados					X	X		
Feedback						X	X	X

Nota: Se puede visualizar las fechas en las cuales se puede realizar o plantear cada uno de los ejes.

13. Presupuesto

EJE 1

Tabla50.

EJE 1.

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
Investigador	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Diseñador gráfico	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Asesor legal	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Analista de Recursos Humanos	72	\$1,88	\$135,36
TOTAL			\$135,36
RECURSO MATERIAL			
Infografía	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Flujograma de procesos	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Políticas impresas	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Guía de Usuario	0	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL			\$ 0,00
OTROS GASTOS			
Otros	0	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL			\$00,00

Nota: Recursos considerados para la realización del eje 1.

EJE 2

Tabla51.

EJE 2.

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
Investigador	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Diseñador web	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Asesor legal	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Analista de Recursos Humanos	56	\$1,88	\$105,28
TOTAL			\$105,28
RECURSO MATERIAL			
Infografía	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Flujograma de procesos	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Políticas impresas	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Manual de uso	0	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL			\$ 0,00
OTROS GASTOS			
Otros	0	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL			\$ 0,00

Nota: Recursos considerados para la realización del eje 2.

EJE 3

Tabla52.

EJE 3.

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
Investigador	0	\$ 0,00	\$ 0,00

Diseñador gráfico	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Asesor legal	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Analista de Talento Humano	14	\$1,88	\$26,32
TOTAL			\$ 26,32
RECURSO MATERIAL			
Infografía	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Flujograma de procesos	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Políticas impresas	0	\$ 0,00	\$ 0,00
Portátil	1	\$0,00	\$0,00
Proyector	1	\$0,00	\$0,00
TOTAL			\$ 0,00
OTROS GASTOS			
XXXXXXX	0	\$ 0,00	\$ 0,00
TOTAL			\$ 26,32

Nota: Recursos considerados para la realización del eje 3.

TOTAL GASTOS EN LA EJECUCIÓN:

Tabla53.

Presupuesto General.

DETALLE	VALOR TOTAL
Eje 1	\$ 135,36
Eje 2	\$ 105,28
Eje 3	\$ 26,32
TOTAL	\$263,96

Nota: Recursos considerados para la ejecución de los 3 ejes.

14. Resultados Esperados

La aplicación de la Inteligencia Artificial en los procesos para el cálculo de pago de nómina, el registro de horas de trabajo y la evaluación de personal tendrá varios impactos positivos en las empresas:

- La Inteligencia Artificial reduce significativamente la probabilidad de errores en los cálculos de nómina y en el registro de horas, lo que asegura que los empleados sean pagados de manera precisa y puntual. Esto evita disputas laborales y problemas relacionados con los salarios.
- La Inteligencia Artificial agiliza los procesos, lo que resulta en un ahorro de tiempo significativo para el personal de recursos humanos. Esto les permite centrarse en tareas más estratégicas en lugar de ocuparse de procesos manuales laboriosos.
- Al simplificar y agilizar los procesos de nómina, registro de horas y evaluación de personal, se mejora la productividad general de la empresa. Los empleados pasan menos tiempo en tareas administrativas y más tiempo en actividades productivas.
- Los empleados aprecian la precisión y puntualidad en el pago de sus salarios. Esto contribuye a una mayor satisfacción laboral y a un ambiente de trabajo positivo.
- Al implementar la Inteligencia Artificial en estos procesos, las empresas pueden administrar de manera más eficiente sus recursos financieros y humanos, lo que contribuye a un mejor equilibrio entre costos y beneficios.
- La disponibilidad de los programas con inteligencia Artificial en línea permite a los empleados y empleadores acceder a la información desde cualquier lugar, lo que es especialmente útil en entornos de trabajo remoto o distribuido.

10.1 Medio De Socialización

El proceso de socialización que se describe se llama "Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023". Este proceso se llevó a cabo en las instalaciones de la Cooperativo de Ahorro y Crédito CoopMego, de 16:00 a 17:00 horas. Se espera que este análisis arroje resultados positivos que permitan la implementación del IA en los procesos de RRHH.

10.2 Material Visual Utilizado



CONTENIDOS

1. Presentación de la empresa.
2. Marco legal.
3. Diagnóstico de la empresa.
4. Ventajas y desventajas.
5. Propuesta de acción.
6. Cronograma de actividades.
7. Presupuesto.
8. Resultados.

Presentación de la empresa

En la actualidad existen empresas lojanas prestigiosas que destacan a nivel local, nacional e incluso a nivel internacional por la calidad de sus productos y servicios. Es importante destacar que el diagnóstico específico requerirá un análisis más detallado y personalizado de cada empresa. Sin embargo, la presencia de una o varias de estas señales puede indicar que la empresa necesita implementar procesos de automatización en la gestión de talento humano para mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los empleados.



CONSTITUCIÓN DE LA
REPÚBLICA DEL
ECUADOR
Art. 334



NORMAS ISO 9001
Numeral:
7.1.6 Conocimientos de la
organización



REGLAMENTO DE
RÉGIMEN ACADÉMICO
Art. 21.

MARCO LEGAL.

DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

EN LA ACTUALIDAD SE PUEDE VISUALIZAR QUE LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA (IA) EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ES UNA DE LAS PRINCIPALES VARIABLES PARA QUE LAS EMPRESAS NO CUENTEN CON UNA ACTUALIZACIÓN DE SUS PROCESOS Y ASÍ MISMO CONTAR CON UN BUEN DESEMPEÑO EN SUS JORNADAS LABORALES. EL ESCASO CONOCIMIENTO DE LA IA EN LOS PROCESOS DE RRHH EN LAS EMPRESAS DE LOJA SE ATRIBUYEN A UNA COMBINACIÓN DE FACTORES QUE INCLUYEN EL POCO CONOCIMIENTO, FALTA DE DATOS Y VERACIDAD, LA FALTA DE RECURSOS, LA RESISTENCIA AL CAMBIO, ENTRE OTROS.

CUADRO COMPARATIVO

VENTAJAS

- Agiliza tareas y procesos, reduciendo la carga de trabajo manual.
- Minimiza errores humanos en cálculos y registros.
- Ahorra tiempo al automatizar tareas repetitivas y laboriosas.
- Facilita el acceso a datos e información relevante en tiempo real.

DESVENTAJAS

- Puede requerir inversión inicial en sistemas y software.
- Requiere tiempo para configurar y ajustar correctamente el sistema.
- Puede generar resistencia al cambio entre los empleados acostumbrados a procesos manuales.

Plan de Acción

EJES DE CAMBIO	META	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Diagnóstico de procesos clave para automatizar.	Realizar un diagnóstico exhaustivo de los procesos existentes para determinar cuáles son los más aptos para la automatización	Identificar y seleccionar los procesos operativos clave que sean candidatos para la automatización, con el fin de diseñar una guía para el manejo correcto de las plantillas a implementar.	Utilizar los resultados de las encuestas para seleccionar los procesos que ofrecen el mayor potencial de mejora a través de la automatización.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Encuestas
Plantillas de procesos automatizados	Desarrollar un conjunto de plantillas de los procesos automatizados que cubran las funciones, con el objetivo de agilizar las operaciones y garantizar la consistencia en la ejecución de tareas.	Crear plantillas de procesos automatizados que abarquen las necesidades y reduzca los tiempos de ejecución de las funciones.	Diseño y desarrollo de guías y plantillas automatizadas para la implementación del departamento.	<ul style="list-style-type: none"> • Plantillas de procesos automatizados diseñadas
Feedback	Establecer un proceso de retroalimentación efectivo para mejorar continuamente las plantillas automatizadas y la guía desarrolladas en el	Utilizar la información recopilada, con el propósito de identificar oportunidades de mejorar los procesos y obtener un mayor índice de eficiencia y productividad de	Preparar una capacitación para fortalecer el buen manejo y funcionamiento de las plantillas automatizadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta

Gastos en la ejecución.

DETALLE	VALOR TOTAL
Eje 1	\$ 135,36
Eje 2	\$ 75,04
Eje 3	\$ 1.242,04
TOTAL	\$1. 280,00

Resultados Esperados

- La automatización reduce significativamente la probabilidad de errores en los cálculos de nómina y en el registro de horas, lo que asegura que los empleados sean pagados de manera precisa y puntual. Esto evita disputas laborales y problemas relacionados con los salarios.
- Los programas automatizados agilizan el proceso, lo que resulta en un ahorro de tiempo significativo para el personal de recursos humanos. Esto les permite centrarse en tareas más estratégicas en lugar de ocuparse de procesos manuales laboriosos.

“SABER NO ES SUFICIENTE, TENEMOS QUE APLICARLO. TENER VOLUNTAD NO ES SUFICIENTE, TENEMOS QUE IMPLEMENTARLA”

10.3 Entrega De Resultados

El día 03 de octubre realizó la respectiva entrega al responsable de la institución, del documento denominado Brochure en el cual se plantea los procesos con Inteligencia Artificial más efectivos para proceso de la Gestión del Talento Humano, además de la información para lograr la efectividad de los colaboradores y de la institución que lo implementen.

Figura29.

Entrega de resultados.



Nota: Se realizo la entrega respectiva del brochure.

15. Conclusiones

- La recopilación y análisis de la información de fuentes confiables y autorizadas han permitido construir un marco teórico sólido y preciso que respalda el estudio, permitiendo así ahondar en las temáticas esenciales y fundamentales de la Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión en Talento Humano. En consecuencia, se logra respaldar de manera satisfactoria la fundamentación teórica del estudio, brindando una base sustancial para el desarrollo de la investigación.
- Con los resultados obtenidos mediante técnicas aplicadas como la encuesta y entrevistas a los directivos permitió identificar que los colaboradores de las empresas de la ciudad de Loja sí tienen conocimiento sobre la Inteligencia Artificial e identificar los procesos que se beneficiarían de la Inteligencia Artificial para mejorar la eficiencia y la productividad en las organizaciones de la ciudad de Loja.
- La propuesta de acción está básicamente orientada a fomentar el crecimiento sostenible de las organizaciones, a través de un enfoque metódico que abarca el diagnóstico detallado de procesos, la identificación precisa de áreas a mejorar, la definición de aplicaciones de Inteligencia Artificial y la retroalimentación continua para garantizar su implementación efectiva. Se ha concebido un conjunto de programas que integran la Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano, haciendo hincapié en la ética como pilar fundamental en cada etapa del proceso.
- La socialización de la propuesta de acción a la jefa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CoopMego, se llevó a cabo mediante de reunión presencial donde se presentó las diversas actividades propuestas Esta interacción ha

proporcionado una nueva perspectiva sobre el funcionamiento de los procesos de la cooperativa, lo que, a su vez, contribuye significativamente a su crecimiento y desarrollo. Al cumplir lo propuesto, se ha allanado el camino para que la cooperativa explore oportunidades de mejora y optimización en sus operaciones.

16. Recomendaciones

- A las instituciones públicas y privadas continuar profundizando en el tema de la Inteligencia Artificial, aplicar los conocimientos adquiridos en la práctica y compartir los resultados para contribuir al avance del conocimiento en el campo de la Inteligencia Artificial en la Gestión de Talento Humano.
- A los directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CoopMego considerar la importancia de la formación continua y aprovechar el conocimiento existente sobre la Inteligencia Artificial en los procesos para mejorar la eficiencia y la productividad en la organización.
- Se recomienda a la organización llevar a cabo la formación de sus colaboradores como parte integral de sus programas para lograr implementar la Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión de Talento Humano. Esto asegurará los principios éticos en cada etapa del proceso y se evitarán posibles problemas.
- A la Cooperativa de Ahorro y Crédito CoopMego se recomienda proporcionar formación y capacitación al equipo, precautelando que el personal esté preparado y comprenda completamente las actividades propuestas, lo que facilitará su implementación y maximizará sus beneficios de la Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.

17. Bibliografía

Anónimo. 2023. ¿Cómo deben aprovechar los emprendedores la Inteligencia Artificial? (07 de 03 de 2023). La Hora, p. 1.

<https://www.lahora.com.ec/loja/aprovechar-emprendedores-inteligencia-artificial/>

Daniela, A., Melo, P., Cañón, Z. M., Camila, J., & Alonso, T. (s/f). Efectos de la Inteligencia Artificial en las Empresas. Edu.co. Recuperado el 7 de julio de 2023, de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3959/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

Fuster Guillen, Doris Elida. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.

(s.f.). Obtenido de

<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1895/Impacto%20potencial%20del%20uso%20de%20la%20inteligencia%20artificial%20en%20el%20empleo%20p%3BAblico%20en%20Am%3BA9rica%20Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¿Cómo deben aprovechar los emprendedores la Inteligencia Artificial? (07 de 03 de 2023). *La Hora*, pág. 1. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/loja/aprovechar-emprendedores-inteligencia-artificial/>

Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018

Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, *Tienes 5 segundos* (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.

Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. *Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores*, Red de Revistas Científicas de América Latina,.

(¿Qué es la inteligencia artificial en recursos humanos?, 2023)

¿Qué es la inteligencia artificial en recursos humanos? (2023, junio 20). Tiffin University. <https://global.tiffin.edu/noticias/impacto-de-la-inteligencia-artificial-en-la-gestion-de-recursos-humanos>

Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014

digitales, R. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>

Escobedo, J. M. (2014). *ista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. La Difusión del Trabajo Académico Como Parte Fundamental de la Mercadotecnia Educativa.*

Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica*. Loja: Gradimar.

Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya*. Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/dis-marca/4-los-colores-2/>

Perez, M. (2023, julio 5). ¿Cómo implementar la Inteligencia artificial en las empresas? SMOWL Proctoring | Sistema de supervisión para exámenes online. <https://smowl.net/es/blog/inteligencia-artificial-en-las-empresas/>

Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Profesional Review*. Obtenido de www.profesionalreview.com:

<https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>

García-Valcárcel Muñoz-Repiso, G.-V. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje:

<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>

Gil, E. P. (2002). Identidad y nuevas tecnologías.

www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html.

Gómez, A. P. (2004). *La cultural escolar en la sociedad neoliberal*. Málaga: Morata, cuarta edición.

investigación, T. e. (2008). *academia.edu*. Obtenido de

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIA

Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). Publicidad Tradicional a la Digital.

Universidad de Navarra.

línea, R. d. (2009 de 2009). *www.dialnetunirioja.es*. Obtenido de

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usg=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y>

María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de

fido.palermo.edu:

https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf

Martinez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>

Olivero Sánchez , F. R., & Navas Montes , Y. (2010). Calidad de la Educación Superior en América Latina. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, *Calidad de la Educación Superior en América Latina* (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado el 18 de 06 de 2018, de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojas/detail.action?docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20para%20am%C3%A9rica%20latina>

Orange, F. (2016). *fundaciónorange.es*. Obtenido de http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf

Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.

Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenometodologico-investigacion/>

Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL*.

Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.

Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada, erimpresa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+femenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentació.

Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de *academicimpact.un.org*:

<https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>

Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018).

Biblioteca.ucv.cl. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de

http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php

Weller, M. (2011). *Producción Académica*.

18. Anexos

14.1 Certificación De Aprobación – Vicerrectorado



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 26 de Julio del 2023
Of. N° 973 -VDIN-ISTS-2023


Sr.(ita). ENCALADA GOMEZ JENIFER STEFANIA
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **ANÁLISIS DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE SE PUEDEN MEJORAR GRACIAS A LA APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023.**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



14.2 Certificado De Ejecución Del Proyecto



Loja, 13 de Mayo de 2023

Licenciada.
Nancy Johana Córdova Tobar.
Coordinara de la Carrera de Gestión de Talento Humano.
Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado "Análisis de procesos de Gestión de Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023", el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a la estudiante: Jenifer Stefania Encalada Gómez con C.I. 19008663695, la misma que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,


Jenifer Stefania Encalada Gómez
ESTUDIANTE RESPONSABLE


Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO.

 13-05-2023
COORDINACIÓN
Y ASESORÍA

14.3 Certificado De Implementación Del Proyecto



Cooperativa de Ahorro Y Crédito Vicentina
"Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda.

CERTIFICO:

Que Encalada Gómez Jenifer Stefania, con cedula de identidad Nro. 1900863695, socializo y entrego resultados en las dependencias de esta institución del proyecto denominado "ANÁLISIS DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE SE PUEDEN MEJORAR GRACIAS A LA APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023", el mismo que lo realizo con claridad siendo explicito y eficiente con el tema, demostrando capacidad y profesionalismo.

Es todo cuando puedo certificar que hornó a la verdad.

Loja, 03 de octubre del 2023.



Ing. Estefanía Marisol Mora Cocios
JEFE DE AGENCIA

14.4 Declaración Juramentada De Autoría De Investigación

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, Noviembre 2023

Nombres: Jenifer Stefania

Apellidos: Encalada Gómez

Cédula de Identidad: 1900863695

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: Abril 2023 – Octubre 2023

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y

demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
Encalada Gómez Jenifer Stefania

C.I.: 1900864695

14.5 Acta de cesión de derechos.

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- Por sus propios derechos; Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs. en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Encalada Gómez Jenifer Stefania, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. – Encalada Gómez Jenifer Stefania, realizó la Investigación titulada: Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023 para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

TERCERA.- Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Encalada Gómez Jenifer Stefania, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Análisis de procesos de Gestión del Talento Humano que se pueden mejorar gracias a la aplicación de inteligencia artificial en las empresas de la ciudad de Loja, para el año 2023 a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA.- Aceptación.- Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de octubre del año 2023.

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1105040222

Encalada Gómez Jenifer Stefania

AUTORA

C.I.: 1900864695

14.6 Cronograma de trabajo

Tabla54.

Cronograma de actividades.

N.º	Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Socialización de los temas relevantes para el desarrollo del proyecto de investigación de fin de carrera, el mismo fue impartida por Ing. Joffre Sarmiento - Director de Titulación. .	x																											
2	Refuerzo en problema a trabajar en base a las líneas de investigación.			x																									
3	Identificación del problema.				X																								
4	Planteamiento del tema.					x																							
5	Elaboración de la justificación.						X																						
6	Planteamiento de objetivo general y específicos.							x																					
7	Elaboración del marco institucional y marco teórico.								x	x																			
8	Elaboración del diseño metodológico.										x																		
9	Determinación de la muestra, recursos y bibliografía.										X																		
10	Presentación del ante proyecto al Vicerrectorado.											x																	
11	Aprobación de temas de proyectos de la investigación y fin de carrera.												x	x	x														
12	Desarrollo de investigación y propuesta de acción.														x	x	x	x	x	x	x	x	x						
13	Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamientos del documento final.																										x		
14	Revisión integral del proyecto de investigación.																										x		
15	Entrega de borradores del proyecto de investigación de fin de carrera.																											x	

Nota: Información recopilada del Rectorado

14.7 Presupuesto

Recursos

Recursos Humanos

- Director de Titulación: Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.
- Estudiante: Encalada Gómez Jenifer Stefania.
- Empresa: Empresas Privadas de la Ciudad de Loja.

Recursos Materiales

- Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- Servicio de internet
- USB.
- Material de apoyo
- Libros
- Diccionarios

Recursos Financieros

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

Cubrir todos los gastos necesarios de la investigación es la partida económica de dos mil seiscientos setenta y siete con cincuenta centavos. En la siguiente tabla 4 se presenta un informe detallado:

Tabla55.
Presupuesto.

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Computadora portátil	Unidad	1	\$613.00	\$613.00
USB	Unidad	1	\$15	\$15,00
Fotocopias	Unidad	120	\$0,05	\$6,00
Impresiones	Unidad	540	\$ 0.05 b/n 0.25 color	\$27,00
Anillado	Unidad	3	\$1,50	\$4,50

Suministros de Of.	Unidad	5	\$1,00	\$5,00
Empastado	Unidad	2	\$30,00	\$60,00
Internet (6 meses)	Mensual	6	\$25,00	\$150,00
Proceso de titulación.	Unidad	1	\$987,00	\$987,00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	52	\$11,50	\$598,00
Alimentación	Valor total	26	\$7,00	\$182,00
SUBTOTAL				\$2.647,50
Imprevistos 5%				\$30,00
TOTAL				2.677,50

Nota: El presente presupuesto son los gastos que se llevaron a cabo en la realización del presente Proyecto de Investigación, los cuales serán asumidos por la autora del mismo

14.8 Encuesta Aplicada



¿

Estimado/a colaborador, reciba un cordial saludo de parte de la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano.

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar información sobre el proyecto de titulación denominado; ANÁLISIS DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE SE PUEDEN MEJORAR GRACIAS A LA APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023, cuyo objetivo es analizar los procesos que requieren de una mejora para lograr mejorar la productividad de las empresas. Es de vital importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

DATOS

Género.

- Femenino
- Masculino

Edad.

- 25 a 30 años
- 31 a 35 años
- 36 a 40 años
- Más de 41 años

ENCUESTA

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre que es la Inteligencia Artificial (IA)?
 - Si
 - No

2. ¿Usted sabe que cuando hablamos de la Inteligencia artificial, nos referimos a aquellos programas informáticos que pueden pensar, percibir su entorno, aprender y tiene la capacidad de tomar decisiones en función de sus objetivos e impulsa a una rápida automatización integral de los procesos empresariales?
 - Si
 - No
3. ¿Tiene conocimiento que la Inteligencia Artificial está siendo utilizada en su organización para optimizar la eficiencia de procesos empresariales?
 - Si
 - No
4. ¿Sabe usted que la inteligencia artificial y la automatización de procesos tienen una relación directa porque nos permiten agilizar la transformación digital dentro de las empresas?
 - Si
 - No
5. ¿Usted cree que la Inteligencia Artificial en los procesos de la empresa trae consigo la productividad de la institución?
 - Siempre
 - Casi siempre.
 - Nunca.
6. ¿Considera que es importante implementar la Inteligencia Artificial en programas de las instituciones?
 - De acuerdo
 - No estoy de acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
7. ¿En cuál de los siguientes procesos cree conveniente se realice una mejora y se aplique un sistema de Inteligencia Artificial?

- Calcular pagos de nómina
- Control de asistencia
- Gestión de nómina
- Evaluación de personal
- Selección de personal.
- Onboarding
- Contratación.
- Plantillas de documentos y firma digital

8. ¿Cree usted que los siguientes aspectos son los inconvenientes más frecuentes al instante de automatizar procesos en las instituciones?

- Falta de conocimiento y experiencia.
- Falta de datos y veracidad.
- Falta de recursos
- Dificultades en la integración con los sistemas existentes.
- Otros.

9. ¿En su opinión es importante que se realice una capacitación al personal previamente al implementar la Inteligencia Artificial en los procesos de las instituciones?

- Si
- No

10. ¿Está usted de acuerdo que se aplique o actualice los procesos de automatización en las instituciones?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

11. ¿Conoce cuál de los siguientes programas permiten aplicar la Inteligencia Artificial en procesos y lograr la eficiencia en las instituciones?
- Bizneo HR.
 - Multitrabajo
 - Sistemas de RRHH.
 - Ninguno de los anteriores.
12. ¿Considera que es importante implementar un programa de Inteligencia Artificial en la institución que labora actualmente?
- De acuerdo
 - No estoy de acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

.....Gracias por su colaboración, la información obtenida será de mucha ayuda....

14.9 Entrevista Aplicada



Estimado/a colaborador, reciba un cordial saludo de parte de la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano.

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar información sobre el proyecto de titulación denominado; ANÁLISIS DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE SE PUEDEN MEJORAR GRACIAS A LA APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023, cuyo objetivo es analizar los procesos que requieren de una mejora para lograr mejorar la productividad de las empresas. Es de vital importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

ENTREVISTA.

1. ¿Conoce usted, en que consiste la Inteligencia Artificial?
2. ¿La empresa en la que usted labora utiliza Inteligencia Artificial en los procesos?
3. En su criterio laboral. ¿Considera que la Inteligencia Artificial de los procesos en las instituciones beneficia y aumenta el índice de efectividad?
4. En el caso de contar con un sistema de Inteligencia Artificial. ¿En qué procesos se los ha implementado?
5. Considera que previamente al aplicar la Inteligencia Artificial de procesos deben los empleados recibir una capacitación. ¿Está de acuerdo en que este es un factor importante a considerar?
6. A su criterio. ¿Cree que la institución debería evaluar la eficacia del programa con Inteligencia Artificial en las instituciones?
7. ¿Cuáles considera que son los principales desafíos que se le presentan al implementar la Inteligencia Artificial de procesos?

8. A su criterio. ¿Cómo se puede lograr un equilibrio entre la Inteligencia Artificial en los procesos y la interacción humana en la institución?
9. ¿Los programas que actualmente cuentan con un proceso con Inteligencia Artificial, requieren de una actualización o mejora?
10. ¿Le gustaría implementar las IA para mejorar sus procesos de Inteligencia Artificial y lograr la efectividad de su empresa?

14.10 Evidencias Fotográficas Del Proceso

FASE 1

Figura30.

Investigación.



Nota: Se realizó la búsqueda de línea y sub-línea del anteproyecto de investigación.

Figura31.

Anteproyecto.



Nota: Culminación del anteproyecto de investigación

Figura32.

Indicaciones Generales.



Nota: Indicaciones para proceder con la entrega del Anteproyecto.

FASE 2

Figura33.

Entrevistas al Institución "TONERS".



Nota: Entrevista al Ing. Cesar Robles, Administrador de "TONERS".

Figura34.

Entrevista a la papelería Santiago.



Nota: Entrevista al Ing. Andrés Ulloa, Gerente General de la Papelería Santiago.

Figura35.

Entrevista a la Agencia CACVIL.



Nota: Entrevista al Ing. Marlon Picoita, Jefe de Agencia CACVIL.

SOCIALIZACIÓN

Figura36.
Socialización.



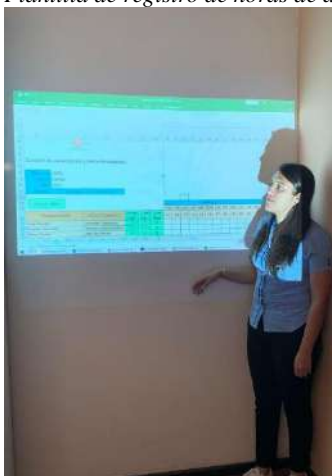
Nota: Socialización de la propuesta de acción.

Figura37.
Calculo de pago de nómina.



Nota: Socialización del manejo de la plantilla de calculo de pago de nómina.

Figura38.
Plantilla de registro de horas de asistencia.



Nota: Socialización del manejo de la plantilla de restro de horas de asistencia.

8.11 Plan De Socialización

Tabla56.
Plan de Capacitación.

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
	Canva	<ul style="list-style-type: none"> • Palabras de bienvenida • Presentación de mi persona y agradecimiento a nombre del instituto superior tecnológico sudamericano. • Socialización del Plan de acción dirigido a los colaboradores • Entrega del Brochure a la institución 	<p>Permitir a los colaboradores tener un conocimiento del uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de la Gestión del Talento Humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tema • Presentación de la empresa. • Marco legal. • Diagnóstico de la empresa. • Ventajas y Desventajas. • Propuesta de Acción. • Cronograma de Actividades. • Presupuesto. • Resultados esperados 	Martes 03 de octubre	16hoo	

Nota: En la presente tabla se puede visualizar el procedimiento en la cual se va a desarrollar el plan de capacitación.

14.12 Certificado De Abstract



CERTIF. N° 005-JP-ISTS-2023

Loja, 28 de Octubre de 2023

El suscrito, Lic. Juan Pablo Quezada Rosales., **DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

C E R T I F I C A:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la señorita **JENIFER STEFANIA ENCALADA GÓMEZ** estudiante en proceso de titulación periodo Abril – Noviembre 2023 de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake.



Lic. Juan Pablo Quezada Rosales
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

Checked by:
Juan Pablo Quezada R.
E.F.L. Teacher

ENTREGA DE RESULTADOS



01

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Jenifer Stefania Encalada Gómez.
Autora

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.
Director

RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA.
Revisado por

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO DE SU PROYECTO.
Aprobado por

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO.
Carrera

Loja, Octubre 2023.
Lugar y fecha

TABLA DE CONTENIDO

01	Ficha Técnica	01
02	Tabla de contenido	02
02	Presentación de la Empresa	03
04	Glosario de Términos	04
05	Marco Legal	05
	Constitución De La República Del Ecuador	05
	NORMAS ISO 9001	05
06	Diagnóstico de la Empresa	07
08	Propuesta de Acción	11
	a. EJE 1	13
	b. EJE 2	21
	a. EJE 3	34
15	Cronograma	39
15	Presupuesto	40
16	Resultados Esperados	42

03

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

En la actualidad existen empresas lojanas prestigiosas que destacan a nivel local, nacional e incluso a nivel internacional por la calidad de sus productos y servicios. Es importante destacar que el diagnóstico específico requerirá un análisis más detallado y personalizado de cada empresa. Sin embargo, la presencia de una o varias de estas señales puede indicar que la empresa necesita implementar procesos de automatización en la gestión de talento humano para mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los empleados.

A pesar de los avances tecnológicos y las numerosas ventajas que ofrece Inteligencia Artificial, muchas empresas aún mantienen métodos manuales y obsoletos para gestionar la nómina de sus empleados. Sin embargo, hasta la fecha, ciertas empresas no han implementado procesos de automatización en diversos ámbitos clave, lo que incluye; nómina, inventarios, selección de personal, evaluación de personal, contratación, control de asistencia, entre otros.



04

GLOSARIO DE TÉRMINOS

A Artificial. - Que ha sido hecho por el ser humano y no por la naturaleza.

Administrativo. - De la administración o relacionado con este conjunto de medios y personas que administran una empresa privada u organismo público.

C Capacidad. - Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc.

Colaboradores. - Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.

D Datos. - Información concreta sobre hechos, elementos, etc., que permite estudiarlos, analizarlos o conocerlos.

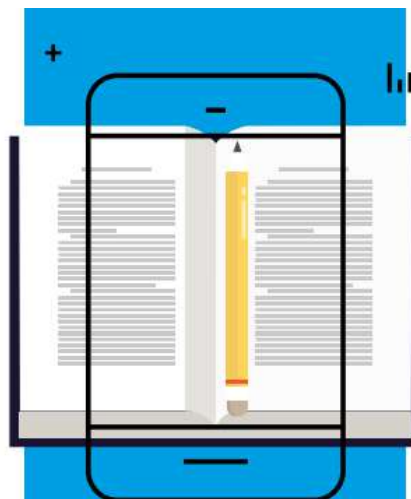
Decisiones. - Firmeza, seguridad o determinación con que se hace una cosa.

E Empresas. - Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

Estudio. - Es el conjunto de técnicas y estrategias puestas en práctica por un sujeto, denominado estudiante, para incorporar conocimientos de una determinada disciplina

I Inteligencia. - Facultad de la mente que permite aprender, entender, razonar, tomar decisiones y formarse una idea determinada de la realidad.

Información. - Noticia o dato que informa acerca de algo.



M Método. - Modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin determinado.

Muestra. - Conjunto de cosas, personas o datos elegidos al azar, que se consideran representativos del grupo al que pertenecen y que se toman para estudiar o determinar las características del grupo.

P Privadas. - Organización cuya aportación de capital proviene principalmente de accionistas, inversores privados o propietarios.

Problemas. - Cuestión que se plantea para hallar un dato desconocido a partir de otros datos conocidos, o para determinar el método que hay que seguir para obtener un resultado dado.

T Tareas. - Labor o trabajo que realiza alguien.

Tamaño. - Se utiliza para añadir un significado ponderativo o intensificador al nombre al que determina.

Titulación. - Título académico o diplomas que tiene una persona.

MARCO LEGAL

Constitución De La República Del Ecuador

La Inteligencia Artificial se ha convertido en una herramienta esencial para mejorar la eficiencia, competitividad y calidad en las empresas y organizaciones. En este contexto, el artículo 334 de nuestra legislación adquiere una importancia significativa al promover el acceso equitativo a los factores de producción. La utilización de este artículo en el tema de la automatización de procesos justifica su aplicación al reconocer que el acceso equitativo a los recursos es esencial para que todas las empresas, independientemente de su tamaño o recursos iniciales, puedan beneficiarse de las ventajas de la automatización.

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

3. Impulsar y apoyar el desarrollo y la difusión de conocimientos y tecnologías rrientados a los procesos de producción.

NORMAS ISO 9001

El éxito de cualquier organización depende en gran medida de su capacidad para adquirir, gestionar y utilizar de manera efectiva el conocimiento. En este artículo, exploraremos la importancia de los conocimientos de la organización y cómo estos desempeñan un papel fundamental en la operación de los procesos y la consecución de la conformidad en la producción de productos y servicios.



Conocimientos de la organización

La organización debe determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios.

Estos conocimientos deben mantenerse y ponerse a disposición en la medida en que sea necesario. Cuando se abordan las necesidades y tendencias cambiantes, la organización debe considerar sus conocimientos actuales y determinar cómo adquirir o acceder a los conocimientos adicionales necesarios y a las actualizaciones requeridas.

Reglamento De Régimen Académico

Art. 21.- Unidades de organización curricular en las carreras técnicas y tecnológicas superiores y equivalentes; y, de grado. - Estas unidades son:



1. Unidad de titulación. - Es la unidad curricular que incluye las asignaturas, cursos o sus equivalentes, que permiten la validación académica de los conocimientos, habilidades y desempeños adquiridos en la carrera para la resolución de problemas, dilemas o desafíos de una profesión. Su resultado final fundamental es: a) el desarrollo de un trabajo de titulación, basado en procesos de investigación e intervención o, b) la preparación y aprobación de un examen de grado de carácter complejo. Ya sea mediante el trabajo de titulación o el examen complejo el estudiante deberá demostrar el manejo integral de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación profesional; el resultado de su evaluación será registrado cuando se haya completado la totalidad de horas establecida.

07

DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

La elaboración y ejecución de un programa sólido para el cálculo de nómina, registro de horas laborales y la evaluación de personal es de vital importancia para cualquier organización que lo desee implementar. Esta herramienta no solo agiliza y optimiza el proceso de cálculo de salarios, sino que también garantiza la precisión en el registro de las horas laborales de los empleados. Al implementar un sistema bien estructurado y detallado, se facilita la gestión eficiente de los recursos humanos, se minimizan errores en la liquidación de sueldos y se asegura la equidad en el trato de los colaboradores. Además, el programa permite un análisis detallado de los costos laborales, evaluación del rendimiento y otros indicadores clave, lo que a su vez respalda la toma de decisiones y estratégicas en materia de gestión de personal. En última instancia, la adopción de un programa sólido para el cálculo de nómina y el registro de horas laborales contribuye a mejorar la eficiencia operativa, la productividad y la transparencia en el entorno laboral de la organización.



08

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS PROCESOS AUTOMATIZADOS.

VENTAJAS

- Agiliza tareas y procesos, reduciendo la carga de trabajo manual.
- Minimiza errores humanos en cálculos y registros.
- Ahorra tiempo al automatizar tareas repetitivas y laboriosas.
- Facilita el acceso a datos e información relevante en tiempo real.
- Reduce la necesidad de mano de obra para tareas repetitivas.
- Facilita la adaptación a cambios y expansiones en la organización.

DESVENTAJAS

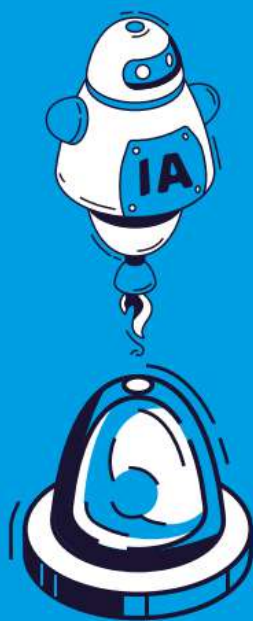
- Puede requerir inversión inicial en sistemas y software.
- Requiere tiempo para configurar y ajustar correctamente el sistema.
- Puede generar resistencia al cambio entre los empleados acostumbrados a procesos manuales.
- Puede haber problemas de seguridad de datos si no se implementan medidas adecuadas.
- Requiere capacitación para el personal sobre cómo utilizar y mantener el sistema.
- Puede haber interrupciones durante la transición de procesos manuales a automatizados.



09

En la actualidad se puede visualizar que la falta de implementación de la Inteligencia Artificial (IA) en los procesos de Gestión del Talento Humano es una de las principales variables para que las empresas no cuenten con una actualización de sus procesos y así mismo contar con un buen desempeño en sus jornadas laborales.

El escaso conocimiento de la Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano en las empresas de Loja se atribuye a una combinación de factores que incluyen el poco conocimiento, falta de datos y veracidad, la falta de recursos, la resistencia al cambio, entre otros.



De la misma manera se pudo divisar que existen diversos procesos que no se encuentran programas de Inteligencia Artificial, sin embargo, se identificó cuáles son los dos procesos que requieren de una mejora o de la implementación de la Inteligencia Artificial para lograr la efectividad de los mismos.

A pesar de los avances tecnológicos y las numerosas ventajas que ofrece la Inteligencia Artificial, muchas empresas aún mantienen métodos manuales y obsoletos para gestionar la nómina de sus empleados. Esto conlleva una serie de desafíos que deben ser abordados para mejorar el funcionamiento de estas organizaciones.

10

La falta de la Inteligencia Artificial en el cálculo de pago de nómina es uno de los problemas que se presentan con más frecuencia en de las instituciones de la ciudad de Loja, ya que afectan la productividad, la eficiencia, la competitividad y de las organizaciones.



Además, la falta de implementación de la Inteligencia Artificial dificulta el análisis y la toma de decisiones informadas en materia de recursos humanos.

Además, este problema podría tener un impacto directo en la productividad y la equidad en el trato de los colaboradores. La falta de seguimiento de los horarios podría estar relacionada con la falta de conciencia sobre su importancia o- con posibles obstáculos culturales en la adopción de esta práctica.

PROPUESTA DE ACCIÓN

11

EJES DE CAMBIO	META	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	MEDIO DE VERIFICACIÓN
<p>Diagnóstico de procesos clave de gestión del talento humano que pueden ser mejorados con la inteligencia artificial.</p>	<p>Identificar y catalogar los procesos de gestión del talento humano que son susceptibles de mejora mediante la implementación de la inteligencia artificial.</p>	<p>Identificar y seleccionar los procesos operativos clave que sean candidatos para ser mejorados con la Inteligencia Artificial, e identificar cuáles son las los procesos que se son beneficiados con la implementación.</p>	<p>Utilizar los resultados de las encuestas para seleccionar los procesos que ofrecen el mayor potencial de mejora a través de la Inteligencia Artificial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entrevistas Encuestas
<p>Definición de aplicaciones de Inteligencia Artificial para los procesos seleccionados.</p>	<p>Definir y planificar la implementación de aplicaciones de inteligencia artificial para los procesos de gestión del talento humano seleccionados.</p>	<p>Desarrollar un formato de aplicaciones de inteligencia artificial que mejoren la eficiencia de los procesos de Recursos Humanos.</p>	<p>Diseño y desarrollo de guías y plantillas automatizadas para la implementación del departamento. Determinar los criterios más relevantes y predictivos para el éxito de los procesos que sean implementados con la inteligencia artificial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de implementación.
<p>Feedback</p>	<p>Establecer un proceso de retroalimentación efectivo para mejorar continuamente y para el uso correcto de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de la Gestión del Talento Humano.</p>	<p>Establecer un proceso de retroalimentación efectivo para mejorar continuamente y garantizar el uso adecuado de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.</p>	<p>Preparar una capacitación para fortalecer el buen manejo de los programas seleccionados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación

EJE 1

DIAGNÓSTICO DE PROCESOS CLAVE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE PUEDEN SER MEJORADOS CON LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

EJES DE CAMBIO

META

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

ACCIONES

MEDIO DE VERIFICACIÓN

Diagnóstico de procesos clave de Gestión del Talento Humano que pueden ser mejorados con la inteligencia artificial.

Analizar todos los procesos de Gestión del Talento Humano.

Realizar una revisión de los procesos existentes en el departamento de Recursos Humanos.

Herramientas que facilitan la visualización de los procesos.

Analista de Recursos Humanos.

Identificación de los principales procesos que se pueden mejorar con la Inteligencia Artificial.

Realizar un análisis de los procesos que requieren de la implementación de la Inteligencia Artificial.

Herramientas para la recopilación de información de procesos de TTHH.

Analista de Recursos Humanos.

Identificar y comprender a fondo las necesidades y deficiencias actuales en los procesos

Realizar un estudio detallado de las necesidades y deficiencias actuales en los procesos

Entrevistas.

Analista de Recursos Humanos.

ESTRATEGIA 1
ANALIZAR TODOS LOS PROCESOS DE GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO.

ACTIVIDAD.

Realizar una revisión de los procesos existentes en el departamento de Recursos Humanos.

En el entorno empresarial actual, la gestión eficiente del recurso humano es esencial para el éxito y la competitividad de una organización. La implementación de un formato de procesos en el área de Recursos Humanos emerge como una herramienta estratégica para comprender, analizar y optimizar los diversos flujos de trabajo asociados con la gestión del talento humano.

**PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Proceso	Definición	Actividades
Cálculo de pagos de nómina.	Proceso de determinar y procesar la compensación para los empleados, incluyendo salarios	-Generación de Rol de Pago. -Cálculo de salarios y beneficios.
Plantilla de documentos y firma electrónica.	Crear y mantener los documentos esenciales para la gestión de empleados.	-Diseño y actualización de contratos y formularios
Gestión de nóminas.	Administración de los registros de empleados y sus compensaciones y asegurados.	-Mantenimiento de registros de empleados. -Actualización de información para el cálculo de nóminas. -Garantía del cumplimiento normativo.
Evaluación de personal.	Proceso de revisión del rendimiento y competencias de los empleados.	-Establecimiento de criterios de evaluación. -Revisiones periódicas de desempeño.
Selección personal	Proceso que permite elegir a tu empleado ideal de entre los postulantes.	-Oferta y negociación laboral.
Contratación	Conjunto de pasos y actividades utilizadas por una organización para reclutar a la persona idónea.	-Identificación de vacantes. -Recepción y revisión de currículos. -Verificación de referencias.
Onboarding	Es el proceso de integración de un nuevo empleado a la empresa.	-Presentación a los equipos, colegas y líderes. -Capacitación en las políticas y procedimientos. -Asignación de recursos físicos.
Control de asistencia.	Proceso administrativo que sirve para monitorear de manera automática el ingreso y salida de los colaboradores en una empresa.	-Registrar y gestionar las horas trabajadas por los empleados. -Realizar seguimiento y gestionar licencias, permisos y ausencias.

14

PRESUPUESTO.

No se requieren recursos financieros externos para realizar esta tarea, ya que enfatiza la dedicación y compromiso de nuestro colaborador. Aunque no se incurrió en costos, las ventajas intangibles del tiempo y esfuerzo del colaborador incluyen una mayor satisfacción y lealtad de los empleados, una mayor reputación corporativa y una influencia social significativa. Para evaluar este gasto se utilizó la tarifa horaria oficial proporcionada por Ecuador Legal para calcular las horas de trabajo dedicadas al puesto de trabajo.

**PRESUPUESTO.**

DENOMINACIÓN	HORAS	VALOR DE LA HORA	TOTAL
RECURSOS HUMANOS.			
ANALISTA DE TALENTO HUMANO.	24	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

ESTRATEGIA 2**IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS QUE PUEDEN MEJORAR CON LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.****ACTIVIDAD.**

Realizar un análisis de los procesos existentes en TTHH que requieren de la implementación de la Inteligencia Artificial.

En el área de RRHH, se pueden encontrar numerosos procesos indispensables para lograr la eficiencia de una institución. Es importante saber que la optimización de los procesos puede lograr un impacto significativo en la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito de la institución.

El utilizar las encuestas como métodos de obtención de datos se justifica por su capacidad complementaria para recopilar información precisa y exhaustiva. Por otro lado, las encuestas son eficientes para

recopilar datos cuantitativos de una muestra más amplia, lo que permite analizar tendencias y patrones a través de la estadística. En este contexto, es fundamental analizar detenidamente estos procesos para identificar oportunidades de mejora, y una de esas oportunidades es el establecer procesos con la Inteligencia Artificial. A continuación, se enlista los procesos con su porcentaje de requerimientos, datos que se basan a una encuesta realizada al personal de las instituciones de la ciudad de Loja:



VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CALCULAR PAGOS DE NÓMINA	150	35,8 %
PLANTILLA DE DOCUMENTOS Y FIRMA ELECTRÓNICA	52	13,3 %
GESTIÓN DE NÓMINA	36	9,2 %
EVALUACIÓN DE PERSONAL	55	14,1 %
SELECCIÓN DE PERSONAL	35	9 %
CONTRATACIÓN	4	1 %
ONBOARDING	0	0 %
CONTROL DE ASISTENCIA	58	14,9 %
TOTAL	390	100 %

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS.

El análisis de los procesos de Recursos Humanos (RRHH) se fundamentó en los resultados de una encuesta que involucró tanto a los trabajadores como al equipo directivo de las instituciones de la ciudad de Loja. En primer lugar, el proceso de cálculo de pagos de nómina, con un alto porcentaje del 38.5%, muestra una necesidad evidente de eliminar la carga manual y propensa a errores en esta tarea esencial para garantizar la precisión y puntualidad en los pagos a los empleados. Además, el control de asistencia, con un porcentaje significativo de requerimiento de automatización 14.9%, también destacan la importancia de simplificar y optimizar este proceso para mejorar la eficiencia y la transparencia. En tercer lugar, se encuentra la evaluación de personal con el 14,1% destacan problemas relacionados con la subjetividad y la carencia de imparcialidad en las evaluaciones. Los entrevistados y encuestados mencionan que la implementación de la inteligencia artificial podría resolver estos desafíos al proporcionar mediciones precisas y equitativas basadas en información concreta. El análisis refleja la necesidad imperante de incorporar la Inteligencia Artificial en el área de RRHH para mejorar los procesos, reducir errores y aumentar la satisfacción tanto de empleados como de las instituciones de la ciudad de Loja.

RESPONSABLE.

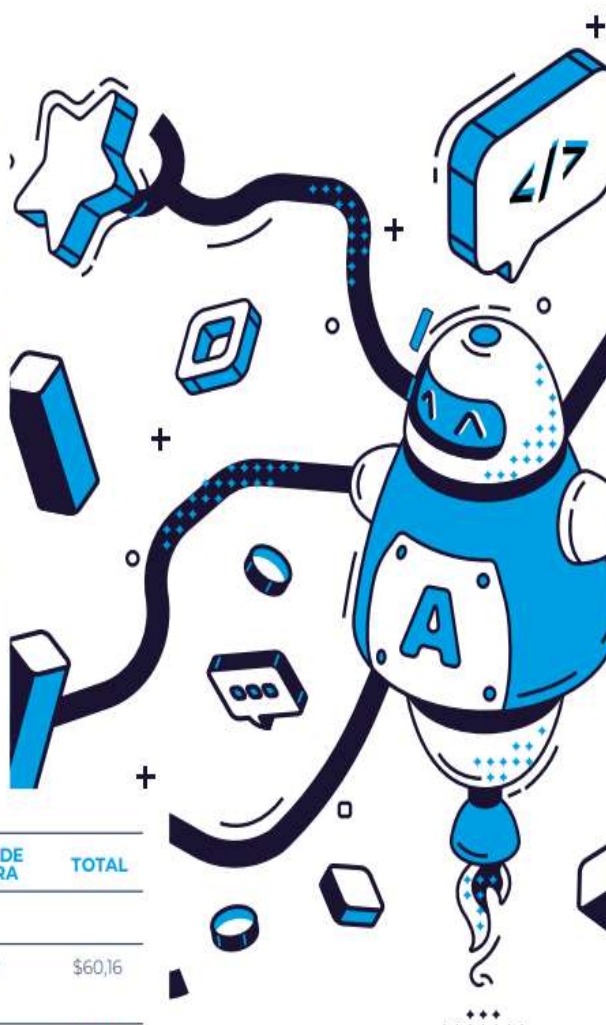
Analista de Recursos Humanos.



16

PRESUPUESTO.

Para realizar la presente actividad no se necesitan recursos financieros externos, pero reconoce el valor intrínseco del tiempo y el compromiso del nuestro colaborador. Aunque no se incurrió en gastos directos, la inversión de tiempo y esfuerzo del colaborador generará beneficios intangibles, como una mayor satisfacción y compromiso de los empleados, una mejor reputación corporativa y un impacto social significativo. Para ellos de cálculo las horas de trabajo en las cuales se realizó la actividad, el valor se obtuvo de la aplicación de cálculo del valor de la hora de trabajo de la página oficial de Ecuador legal:

**PRESUPUESTO.**

DENOMINACIÓN	HORAS	VALOR DE LA HORA	TOTAL
RECURSOS HUMANOS.			
ANALISTA DE TALENTO HUMANO.	32	\$1,88	\$60,16
TOTAL			\$60,16

ESTRATEGIA 3

IDENTIFICAR Y COMPRENDER A FONDO LAS NECESIDADES Y DEFICIENCIAS ACTUALES EN LOS PROCESOS.

ACTIVIDAD.

Realizar un estudio detallado de las necesidades y deficiencias actuales en los procesos.

la optimización de los procesos administrativos es fundamental para garantizar la eficiencia de las instituciones. La recopilación de información mediante entrevistas a jefes de diferentes empresas de la ciudad de Loja, nos permitirá obtener una comprensión completa de las necesidades y deficiencias existentes en los procesos. Al final, este estudio pretende ser el punto de partida para la implementación de cambios significativos y la introducción de soluciones innovadoras que contribuyan a la optimización continua y al éxito sostenible de la empresa. Esta investigación detallada de las necesidades y deficiencias actuales en los procesos representa un paso fundamental para el progreso, la innovación y la mejora constante.

1. ESTUDIO DE NECESIDADES Y DEFICIENCIAS EN EL PROCESO DE CÁLCULO DE PAGO DE NÓMINA

CÁLCULO DE PAGO DE NÓMINA		
Área de mejora	Descripción de la Deficiencia	Impacto Real (1-5)
Automatización del Proceso	El cálculo de nómina se realiza manualmente, lo que resulta en errores y es un proceso lento.	4
Falta de Integración de Datos	Dificultad para integrar datos de asistencia y vacaciones.	3
Cálculos de Deducciones	Los cálculos de impuestos, deducciones y beneficios requieren una precisión extrema.	4
Generación de Informes	La creación de informes para contabilidad y auditorías es un proceso manual y consume mucho tiempo.	3
Falta de capacitación.	El personal a cargo del proceso de nómina no tiene capacitación en las últimas herramientas o métodos.	3
Cumplimiento de Plazos	Dificultad para cumplir con los plazos de entrega de la nómina a los empleados.	4
Seguridad y Confidencialidad	Preocupaciones sobre la seguridad y la confidencialidad de los datos de nómina.	4
Puntuación Total de Necesidades/Deficiencias Actuales (de 1 a 5):		25/35

OBSERVACIONES:

- Se identifican múltiples áreas de mejora en el proceso de cálculo de nómina, destacando problemas en la automatización, la precisión en los cálculos, la integración de datos y la gestión de la información.
- El cumplimiento normativo y la seguridad de los datos son aspectos críticos que requieren una atención inmediata.
- La falta de transparencia y los errores en los pagos impactan la satisfacción de los empleados.

CONCLUSIONES:

Este estudio resalta la necesidad crítica de mejorar y optimizar el proceso de cálculo de nómina. La introducción de soluciones tecnológicas, como sistemas de gestión de nómina basados en Inteligencia Artificial, podría abordar adversamente muchas de estas deficiencias y mejorar la eficiencia y precisión del proceso.

2. ESTUDIO DE NECESIDADES Y DEFICIENCIAS EN EL PROCESO DE REGISTRO DE HORAS DE TRABAJO.

REGISTRO DE HORAS DE TRABAJO.		
Área de mejora	Descripción de la Deficiencia	Impacto Real (1-5)
Manual de proceso	El registro de horas se realiza manualmente a través de hojas de cálculo o formularios en papel, lo que es propenso a errores y lleva mucho tiempo.	4
Falta de Precisión	Los métodos manuales no garantizan la precisión en el registro de horas trabajadas. Esto puede resultar en pagos incorrectos o falta de compensación por horas extras.	4
Dificultad en Verificación	La verificación de las horas registradas, especialmente en el caso de empleados remotos o distribuidos, es complicada y requiere mucho tiempo.	3
Dificultad en Reportes	Generación de informes y seguimiento del tiempo trabajado es un proceso manual y requiere una gran cantidad de trabajo administrativo.	4
Falta de Seguimiento	Carencia de sistemas para hacer un seguimiento de las horas trabajadas en tiempo real o para verificar la asistencia de forma eficiente.	4
Inconsistencia en el Registro	Falta de un estándar unificado para el registro de horas entre los distintos departamentos o equipos, lo que lleva a inconsistencias en la recopilación de datos.	3
Integración de sistemas	Falta de integración con sistemas de recursos humanos o de nómina para facilitar el cálculo de pagos.	3
Puntuación Total de Necesidades/Deficiencias Actuales (de 1 a 5):		25/35

OBSERVACIONES:

- El proceso manual de registro de horas es una fuente de errores y lleva mucho tiempo.
- La falta de precisión y la dificultad para verificar y generar informes son problemas comunes.
- El cumplimiento normativo es un área crítica que requiere atención inmediata.

CONCLUSIONES:

Este estudio destaca las deficiencias y necesidades críticas en el proceso de registro de horas. Las áreas de mejora incluyen la precisión, automatización y la integración de sistemas para facilitar un proceso más eficiente y cumplir con las regulaciones laborales.

1. ESTUDIO DE NECESIDADES Y DEFICIENCIAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE PERSONAL.

EVALUACIÓN DE PERSONAL.		
Área de mejora	Descripción de la Deficiencia	Impacto Real (1-5)
Retroalimentación Inadecuada	Falta de sistemas efectivos para proporcionar retroalimentación y desarrollo profesional a los empleados.	3
Ausencia de Indicadores Claros	La falta de indicadores claros y medibles dificulta la evaluación del desempeño y el progreso de los empleados.	4
Manual de proceso	El proceso se realiza principalmente en papel o mediante hojas de cálculo, lo que es propenso a errores y consume mucho tiempo.	4
Falta de capacitación	Los evaluadores y los empleados carecen de capacitación sobre cómo llevar a cabo evaluaciones efectivas.	3
Falta de Alcance Temporal	Evaluaciones infrecuentes que no permiten una evaluación continua del desempeño a lo largo del tiempo.	3
Limitaciones en las herramientas	Falta de herramientas o software especializado para facilitar el proceso de evaluación y el seguimiento del progreso.	3
Resistencia al Cambio	Resistencia por parte de empleados y evaluadores a la implementación de nuevas formas de evaluación.	5
Puntuación Total de Necesidades/Deficiencias Actuales (de 1 a 5):		25/35

OBSERVACIONES:

- La subjetividad en las evaluaciones y la falta de indicadores claros son problemas comunes.
- El proceso manual y la falta de herramientas especializadas resultan en ineficiencias y errores.
- El incumplimiento normativo y la resistencia al cambio son áreas críticas que requieren atención.

CONCLUSIONES:

Este estudio resalta las áreas críticas de mejora en el proceso de evaluación de personal. La implementación de sistemas más objetivos, capacitación adecuada y herramientas especializadas son claves para mejorar la efectividad de las evaluaciones y el desarrollo de los empleados.

Este análisis detallado proporciona una visión integral de las áreas que necesitan mejoras en el proceso de evaluación de personal. Sirve como una base sólida para la implementación de soluciones, como sistemas de gestión de desempeño, capacitación para evaluadores y herramientas especializadas, para abordar estas deficiencias.

20

RESPONSABLE.

Analista de Recursos Humanos.

PRESUPUESTO.

Para realizar la siguiente estrategia se necesitaron los siguientes recursos:

PRESUPUESTO.

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS.			
DISEÑO WEB.	1	\$30.00	\$30,00
TOTAL			\$30,00



DEFINICIÓN DE APLICACIONES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LOS PROCESOS SELECCIONADOS.

EJES DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES
Definición de aplicaciones de Inteligencia Artificial para los procesos seleccionados.	Evaluación de los procesos que se aplicará Inteligencia Artificial.	Evaluar la viabilidad de los procesos identificados.	Computadora.	Analista de Recursos Humanos.
	Investigar las diferentes soluciones de Inteligencia Artificial disponibles.	Realizar una propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial para los procesos de Recursos Humanos	Computadora.	Analista de Recursos Humanos.
	Recopilación de datos relevantes de los programas de Inteligencia Artificial.	Detallar el uso de implementación de Inteligencia Artificial en los procesos seleccionados en la Gestión del Talento Humano.	Computadora.	Analista de Recursos Humanos.

ESTRATEGIA 1**EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS QUE SE APLICARÁ INTELIGENCIA ARTIFICIAL.**

La estrategia y actividad permiten a las empresas destacar ventajas como la mejora de la eficiencia operativa, la reducción de costos, la calidad mejorada, la mayor competitividad y la capacidad de adaptación, lo que no solo puede impulsar su crecimiento y rentabilidad, sino también fortalecer su posición en el mercado local y más allá. En última instancia, estas acciones contribuyen al desarrollo económico sostenible de la ciudad de Loja al fomentar una cultura empresarial innovadora y eficiente. Cálculo de pago de nómina, Registro de Horas de Trabajo y evaluación de personal

ACTIVIDAD.

Evaluar la viabilidad de los procesos identificados.

Luego de realizar un análisis minucioso de los tres procesos que potencialmente requieren de una mejora son el cálculo de pago de nómina, registro de asistencia y evaluación de personal, luego de ello es esencial llevar a cabo una evaluación de viabilidad antes de proceder con la implementación de la Inteligencia Artificial. Esta evaluación es crucial para determinar si la factible aplicar la Inteligencia Artificial desde diferentes puntos de vista, asegurando que los beneficios superen los costos y que se logren mejoras sustanciales en la eficiencia y la calidad de los procesos. Asimismo, permite identificar posibles obstáculos y desafíos que deben abordarse antes de avanzar en la automatización, garantizando un enfoque estratégico y exitoso hacia la modernización de los procesos de Gestión del Talento Humano.

Para desarrollar la actividad de Evaluación de la viabilidad de automatizar los procesos de cálculo de pago de nómina y registro de horas de trabajo, es importante tomar en cuenta varios factores clave. A continuación, se presentan los aspectos que se consideró para la evaluación de la viabilidad de los tres procesos que requieren de la implementación de la Inteligencia Artificial:



1. CÁLCULO DE PAGO DE NÓMINA

CÁLCULO DE PAGO DE NÓMINA

IMPORTANCIA

• El proceso es importante y es crítico, ya que garantiza que los empleados reciban sus salarios de manera precisa y puntual.

COMPLEJIDAD

• Los cálculos de nómina pueden ser complejos debido a las deducciones, impuestos, bonificaciones variables y otros factores. La complejidad varía según la empresa y la legislación local.

VIABILIDAD DE LA APLICAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

• La viabilidad de aplicar tácticas para mejorar con la Inteligencia Artificial el proceso es alta, en la mayoría de las instituciones de la ciudad de Loja es un proceso altamente adecuado para la aplicación, esto se debe a su complejidad e importancia. En la actualidad existen una gran cantidad de software, Excel o sistemas de nómina que logran gestionar eficazmente los cálculos y generan recibos de pago.

BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

Cuando se realiza de la manera correcta, la aplicación de procesos trae consigo un sinnúmero de beneficios a la institución como son:

- Reducción de errores en cálculos de nómina.
- Ahorro de tiempo en comparación con el cálculo manual.
- Cumplimiento normativo mejorado.
- Reducción de costos.

RENDIMIENTO A LARGO PLAZO.

• Ejecutar estrategias para mejorar con la IA del cálculo de pago de nómina suele ser rentable a media y largo plazo debido a la reducción de errores y la eficiencia que mejora día a día.



2. REGISTRO DE HORAS DE TRABAJO.

REGISTRO DE HORAS DE TRABAJO.

IMPORTANCIA

· El registro preciso de las horas de trabajo es fundamental para el control de asistencia y el cálculo de nómina.

COMPLEJIDAD

· La complejidad del registro de horas puede variar según la empresa y las políticas de control de asistencia. Sin embargo, no deja de ser un proceso que tiene su grado de complejidad.

VIABILIDAD DE LA APLICAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

· La viabilidad del registro de horas es alta. Por otro lado, proceso antes mencionado se presta a la mejora, especialmente mediante sistemas de registro de asistencia electrónica, tarjetas de tiempo electrónicas o aplicaciones móviles de registro de horas.

BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

Cuando se realiza de la manera correcta la aplicación de la Inteligencia Artificial de procesos trae consigo un sinnúmero de beneficios a la institución, a continuación, se presentan los más indispensables:

- Registros de asistencia más precisos.
- Reducción del tiempo de administración de registros.
- Integración directa con el proceso de cálculo de nómina.

RENDIMIENTO A LARGO PLAZO.

· El implantar mecanismos para mejorar con la IA del registro de horas puede generar ahorros significativos a largo plazo, especialmente en empresas con grandes plantillas.



3. EVALUACIÓN DE PERSONAL.

EVALUACIÓN DE PERSONAL.

IMPORTANCIA

• La implementación de la inteligencia artificial en la evaluación del personal es crucial debido a su capacidad para mejorar la imparcialidad y precisión, reduciendo la subjetividad en el proceso de evaluación.

COMPLEJIDAD

• Esta aplicación involucra el uso de algoritmos y análisis de datos complejos para desarrollar sistemas capaces de realizar evaluaciones justas y objetivas, lo que añade complejidad técnica y operativa.

VIABILIDAD DE LA APLICAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

• La aplicabilidad de la inteligencia artificial en la evaluación de personal es factible debido al avance tecnológico y la disponibilidad de datos que permiten la construcción de sistemas inteligentes para este propósito.

BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

Cuando se realiza de la manera correcta la aplicación de procesos trae consigo un sinnúmero de beneficios a la institución, a continuación, se presentan los más indispensables:

- Mediciones más precisas y basadas en datos concretos.
- Reducción de la subjetividad en la toma de decisiones.
- Realizar evaluaciones continuas y más justas.

RENDIMIENTO A LARGO PLAZO.

• La implementación exitosa de la IA en la evaluación de personal proporcionará una base sólida para evaluaciones justas, mejoras continuas en los procesos y un rendimiento más preciso y objetivo.



25

Luego de realizar la evaluación exhaustiva de la viabilidad de aplicar la Inteligencia Artificial en los tres procesos denominados de pago de nómina, control de asistencia y la evaluación de personal es innegable que no solo es factible, sino que también se presenta como una estrategia imperativa para la modernización y optimización de las operaciones de Recursos Humanos. Los avances tecnológicos actuales ofrecen soluciones robustas y confiables que pueden ser implementadas de manera eficiente en una amplia gama de entornos organizacionales. Estas soluciones no solo garantizan la precisión y consistencia en el cálculo de pagos y el seguimiento de asistencia, sino que también reducen drásticamente la carga de trabajo manual, minimizan el riesgo de errores costosos y permiten un uso más eficiente de los recursos humanos en tareas de mayor valor estratégico.

RESPONSABLE.

Analista de Recursos Humanos.

PRESUPUESTO.

La actividad no requirió recursos financieros externos, ya que se basó en el compromiso del colaborador. Sin embargo, el tiempo y el esfuerzo del colaborador tienen un valor intangible, porque pueden mejorar la satisfacción y la lealtad de los empleados, la reputación corporativa y la influencia social. Para evaluar este valor, se utilizó la tarifa horaria oficial proporcionada por Ecuador Legal para calcular el tiempo dedicado a la tarea

**PRESUPUESTO.**

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS.			
ANALISTA DE TALENTO HUMANO	16	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08



ESTRATEGIA 2**INVESTIGAR LAS DIFERENTES SOLUCIONES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DISPONIBLES.****ACTIVIDAD.**

Realizar una propuesta de Aplicación de Inteligencia Artificial para los procesos de Recursos Humanos.

En el panorama empresarial actual, la gestión eficiente de los Recursos Humanos es fundamental para el éxito y la competitividad de las organizaciones. La continua evolución de la tecnología ha llevado a la exploración y adopción de soluciones innovadoras, siendo la Inteligencia Artificial (IA) una de las herramientas más potentes y prometedoras en este contexto. En este sentido, la aplicación de la IA en los procesos de Recursos Humanos representa una oportunidad significativa para mejorar la eficacia, precisión y agilidad de las operaciones en el ámbito laboral.

Este documento se enfocará en presentar una propuesta sólida que detallará el nombre del programa, objetivo, descripción del proceso actual, propuesta de la Inteligencia Artificial y beneficios esperados para llevar a cabo con éxito la aplicación de la IA en los procesos de Recursos Humanos.

PROPUESTA DE APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA MEJORAR PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS.

El propósito de esta propuesta es presentar la implementación de soluciones basadas en Inteligencia Artificial (IA) para mejorar los procesos clave de Recursos Humanos, incluyendo el cálculo de pago de nómina, el registro de horas de trabajo y la evaluación del personal. La aplicación de la Inteligencia Artificial tiene como objetivo optimizar la eficiencia, reducir errores y mejorar la precisión en estos procesos críticos para la organización.

1) CÁLCULO DE PAGO DE NÓMINA.

NOMBRE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL:
Siigo

OBJETIVOS:

La implementación de la Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano tiene como objetivo en la organización:

- Reducir errores en los cálculos de nómina.
- Automatizar tareas repetitivas y de bajo valor.
- Mejorar la eficiencia y la transparencia del proceso.



27

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO ACTUAL:

En la gestión del talento humano, el proceso actual de aplicación de la Inteligencia Artificial se centra en:

- Proceso manual de cálculo de nómina.
- Falta de precisión y eficiencia en los cálculos.
- Dificultades para manejar deducciones y aspectos fiscales.

PROPUESTA DE APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

La aplicación de la Inteligencia Artificial (IA) ha revolucionado la manera en que interactuamos con la tecnología y ha permeado innumerables aspectos como:

- Implementación de algoritmos de IA para automatizar cálculos.
- Uso de IA para predecir deducciones fiscales y optimizar el proceso.

BENEFICIOS ESPERADOS:

Los beneficios que se esperan alcanzar con la aplicación de la Inteligencia Artificial en los procesos son los siguientes:

- Reducción de errores y cálculos precisos.
- Automatización de tareas repetitivas.
- Mejora en la gestión fiscal y cumplimiento normativo.

**2) REGISTRO DE HORAS DE TRABAJO****NOMBRE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL:**

When I Work

OBJETIVOS:

La aplicación de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento humano busca revolucionar la forma en que las empresas gestionan sus recursos humanos, es por eso que la Inteligencia Artificial tiene como objetivos:

- Eliminar errores y garantizar la precisión en el registro de horas.
- Facilitar la recolección de datos de asistencia de manera eficiente.
- Habilitar el acceso y seguimiento remoto.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO ACTUAL:

En la gestión del talento humano, el proceso actual de aplicación de la Inteligencia Artificial se centra en:

- Registro manual probable a errores y falta de precisión.
- Dificultades en la verificación y generación de informes.

28

PROPUESTA DE APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

La evolución tecnológica ha llevado a la Inteligencia Artificial a desempeñar un papel central en el desarrollo de soluciones inteligentes y adaptativas, a continuación, se las menciona:

- Implementación de sistemas de Inteligencia Artificial para registro automatizado.
- Uso de Inteligencia Artificial para analizar patrones de trabajo y predecir cargas laborales.

BENEFICIOS ESPERADOS:

Al integrar la Inteligencia Artificial en los procesos empresariales, se abren horizontes de oportunidades y mejoras significativas. Es por ello que se pretende alcanzar los siguientes beneficios:

- Eliminación de errores en el registro de horas.
- Análisis predictivo para una mejor planificación y asignación de tareas.

**3) EVALUACIÓN DE PERSONAL****NOMBRE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL:**

Bizneo HR

OBJETIVOS:

La integración de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento tiene como objetivos:

- Establecer un proceso de evaluación más objetivo y eficaz.
- Facilitar la retroalimentación y el desarrollo profesional de los empleados.
- Asegurar la consistencia en la evaluación de desempeño.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO ACTUAL:

En la gestión del talento humano, el proceso actual de aplicación de la Inteligencia Artificial se centra en:

- Evaluaciones subjetivas y falta de criterios objetivos.
- Limitaciones en la retroalimentación y seguimiento del desempeño.

PROPUESTA DE APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

La propuesta de aplicar Inteligencia Artificial es una respuesta estratégica a la búsqueda de soluciones inteligentes:

- Implementación de sistemas de Inteligencia Artificial para evaluar el desempeño.
- Uso de Inteligencia Artificial para ofrecer retroalimentación personalizada y objetiva.

29

BENEFICIOS ESPERADOS:

Los beneficios previstos al aplicar la Inteligencia Artificial son variados y trascendentales:

- Evaluaciones más objetivas y basadas en datos.
- Mejora en el desarrollo profesional y retención del talento.

RECOMENDACIONES FINALES

Se recomienda la implementación de estas soluciones de Inteligencia Artificial para mejorar la eficiencia, precisión y satisfacción tanto de los empleados como de la organización en general. La aplicación de la Inteligencia Artificial en estos procesos fundamentales de Recursos Humanos proporcionará un impacto significativo, optimizando la gestión y generando ventajas competitivas en el mercado laboral actual.

**RESPONSABLE.**

Analista de Recursos Humanos.

PRESUPUESTO.

Para realizar la estrategia número 2 se utilizaron los mismos recursos humanos y materiales de la estrategia número 1. A continuación se presenta el presupuesto de la estrategia número 2:

PRESUPUESTO.

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS.			
ANALISTA DE TALENTO HUMANO	16	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

ESTRATEGIA 3

RECOPILACIÓN DE DATOS RELEVANTES DE LOS PROGRAMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

ACTIVIDAD.

Detallar el uso de implementación de Inteligencia Artificial en los procesos seleccionados en la Gestión del Talento Humano.

La adopción de la Inteligencia Artificial (IA) ha surgido como una herramienta transformadora, capaz de redefinir y potenciar los procesos involucrados en la gestión del capital humano. Detallar el uso de la implementación de la IA en estos procesos específicos es esencial para comprender cómo la tecnología puede

revolucionar la forma en que desarrollamos la forma de trabajo en la gestión del Talento Humano.

ACTIVIDAD.	PROGRAMA.	USO.
Cálculo de Pago de Nómina.	DELL	<p>¿QUÉ ES DEEL?</p> <p>Es una solución global de nóminas y cumplimiento en la contratación creada para equipos remotos que facilita la contratación y el pago de cualquier persona en cualquier lugar. Contrata de manera instantánea a empleados a tiempo completo o contratistas independientes en todo el mundo, legalmente y en cuestión de minutos.</p> <p>SERVICIOS QUE OFRECE DEEL.</p> <p>Adicionalmente, con Deel se puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> ·Contratación. ·Pago de nómina. <p>INFORMACIÓN DE NÓMINA ELECTRÓNICA.</p> <ul style="list-style-type: none"> ·Paga a trabajadores independientes, EOR y empleados directos en automático. ·Gestionamos los impuestos, proporcionamos beneficios, recibos de pago y mucho más. ·Elimina el administrador con facturación automatizada de trabajadores independientes. ·Ofrece a tu equipo flexibilidad con más de 15 opciones de pago globales. ·Cuentas con expertos jurídicos, fiscales y contables locales a un clic de distancia.



PROGRAMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

ACTIVIDAD.

Registro de Horas de Trabajo

PROGRAMA.

When I Work

USO.**¿QUÉ ES WHEN I WORK?**

Es un software de control horario y seguimiento del tiempo. Aunque es una aplicación web y móvil (IOS y Android), puedes utilizarla como un reloj de tiempo para ordenador así que tus empleados pueden iniciar y cerrar sesión en su jornada laboral durante el turno.

SERVICIOS QUE OFRECE WHEN I WORK.

Los servicios que ofrecen When I Work son:

- Utilizar para comunicarse.
- Colaborar mejor.
- Crear horarios ajustados.

INFORMACIÓN DE WHEN I WORK.

- Aplicación de reloj de tiempo en línea con GPS para marcar la entrada y la salida con precisión en todos los dispositivos. Ahorre tiempo realizando un seguimiento de las horas de los empleados con nuestro software de control de tiempo fácil de usar.
- Envío de los horarios al personal mediante mensajes de texto. Los mensajes de texto bidireccionales permiten a los empleados aceptar turnos abiertos y solicitar su horario por mensaje de texto.
- Activa la asistencia para que los empleados usen el reloj registrador móvil para fichar su tiempo con su smartphone o establece un iPad como terminal.
- Observa fácilmente desde qué ubicación en el mapa fichan su tiempo los empleados.

**CODIGO QR**

En El Siguiente Código Podrá Encontrar Las Guías De Uso De Los Programas De Inteligencia Artificial



PROGRAMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

ACTIVIDAD.

Evaluación
Personal

de

PROGRAMA.

Odoo

USO.

¿QUÉ ES ODOO?

Odoo es un paquete de aplicaciones, en principio dirigido a empresas, tanto grandes, pequeñas o medianas empresas, que permite gestionar de forma global todas las necesidades que se tengan en esa empresa, desde compras, ventas contabilidad, facturación, nóminas, gestión de redes sociales, recursos humanos y una infinidad de aspectos que se pueden gestionar desde el mismo software.

SERVICIOS QUE OFRECE ODOO.

- Reclutamiento.
- Control Horario y turnos.
- Evaluaciones de desempeño
- Informes, Encuestas
- Formación y otros

INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PERSONAL.

1.Crea planes de valoración

Configura varios planes para cada departamento. Crea diferentes fases y agrega acciones y formularios personalizados para organizar tus evaluaciones de la manera adecuada.

2.Clasifica valoraciones

Filtra y clasifica las valoraciones por empleado, estado, fecha límite, reconocimiento y nombre del plan para tener una visión clara de las evaluaciones.

3.Organiza entrevistas

Configura con facilidad quién debe recibir un formulario. Define y selecciona formularios por función. Gestiona el programa de evaluaciones con etapas. Solicita entrevistas para distintas etapas de tu plan de evaluación y para cada empleado. Lleva el seguimiento de entrevistas y configura recordatorios en la vista de calendario.



33

RESPONSABLE.

Analista de
Recursos Humanos.

PRESUPUESTO.

Para realizar la estrategia número 2 se utilizaron los mismos recursos humanos y materiales de la estrategia número 1. A continuación se presenta el presupuesto de la estrategia número 3:

PRESUPUESTO.

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS.			
ANALISTA DE TALENTO HUMANO	16	\$1,88	\$30,08
TOTAL			\$30,08

FEEDBACK**EJES DE CAMBIO****ESTRATEGIAS****ACTIVIDADES****RECURSOS****RESPONSABLES**

Feedback

Garantizar que todos los colaboradores estén debidamente capacitados en el uso de los programas de Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano.

Capacitar a los colaboradores sobre el uso de los programas de Inteligencia Artificial.

Material de capacitación

Analista de RRHH

La estrategia principal es asegurar que los empleados comprendan cómo utilizar las plantillas en el proceso de automatización de procesos en Recursos Humanos.

Evaluar la comprensión de la utilización de las plantillas.

Evaluación.

Analista de RRHH

Garantizar que los usuarios tengan acceso fácil y efectivo a los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.

Poner a disposición el ingreso de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.

Plantillas y documento.

Analista de RRHH



34

ESTRATEGIA 1

GARANTIZAR QUE TODOS LOS COLABORADORES ESTÉN DEBIDAMENTE CAPACITADOS EN EL USO DE LOS PROGRAMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

ACTIVIDAD.

Para precautelar que los colaboradores de la institución tengan el conocimiento del uso de las plantillas se va a realizar una capacitación, la cual se va a desarrollar de la siguiente manera:

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN.

DENOMINACIÓN	TIEMPO	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	RECURSOS
17:00 – 17:05	5 MIN	REGISTRO DE ASISTENCIA.	PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES.	• REGISTRO DE ASISTENCIA. • ESFERO.
17:05 – 17:10	5 MIN	SALUDO Y BIENVENIDA.	PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES.	• PRESENTACIÓN. • PORTÁTIL. • PROYECTOR.
17:10 – 17:15	5 MIN	PRESENTACIÓN DE LA DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS.	PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES.	• PRESENTACIÓN. • PORTÁTIL. • PROYECTOR.
17:15 – 17:20	5 MIN	IMPORTANCIA DE LA RELACIÓN DE IA Y AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS.	PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES.	• PRESENTACIÓN. • PORTÁTIL. • PROYECTOR.
17:25 – 17:50	25 MIN	PRESENTACIÓN DE LA GUÍA DE USO DE LAS PLANTILLAS DESARROLLADAS.	PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES.	• PRESENTACIÓN. • PORTÁTIL. • GUÍA. • PROYECTOR.
17:50 – 18:00	10 MIN	EVALUAR LA COMPRENSIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE LAS PLANTILLAS.	PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES.	• EVALUACIÓN.

PRESUPUESTO.**RESPONSABLE.**

Analista de Recursos Humanos.

PRESUPUESTO.

Para el desarrollo de la siguiente actividad se han considerado los siguientes gastos:

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS MATERIALES			
PORTÁTIL	1	\$613,00	\$613,00
PROYECTOR	1	\$614,00	\$614,00
TOTAL			\$1229,10

ESTRATEGIA 2
Probar Las Plantillas Automatizadas Y
Evaluar Su Funcionamiento.

ACTIVIDAD:

Probar las plantillas automatizadas y evaluar su funcionamiento.

EVALUACIÓN

Una vez realizada la capacitación se llevará cabo una evaluación del funcionamiento de los programas, con el fin de tener un análisis y evidencia de que se realizó el seguimiento por parte del Analista de Recursos Humanos sobre los funcionamientos y objetivos que debe cumplir al desarrollar las funciones el empleado en la institución; para ello se pide evaluar los programas con los siguientes aspectos:



EVALUACIÓN



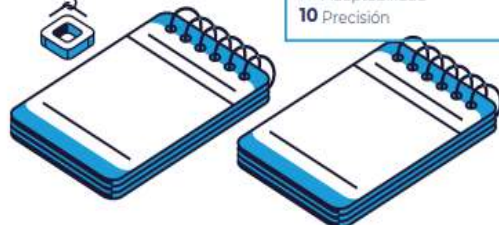
CALIFICACIÓN:

Para evaluar los procesos de Inteligencia Artificial es importante tener en cuenta varios aspectos clave para garantizar que sea efectiva; por lo que se solicita leer con atención a los siguientes aspectos, marcando con una X la casilla que cree correspondiente.

- 3 EXCELENTE**
- 2 MUY BUENO**
- 1 BUENO**
- 0 NECESITA MEJORAR**

INTERROGANTES 3 2 1 0

- 1** Reducción de Costos
- 2** Aumento de la productividad
- 3** Disponibilidad
- 4** Confiabilidad
- 5** Rendimiento
- 6** Eficiencia
- 7** Facilidad de uso
- 8** Seguridad
- 9** Adaptabilidad
- 10** Precisión



36

NOMBRE**Analista de Recursos Humanos****RESPONSABLE.**

Analista de Recursos Humanos.

PRESUPUESTO.

La realización de esta tarea no implica la necesidad de recursos financieros externos, ya que se enfatiza la dedicación y el compromiso de nuestro colaborador. A pesar de que no se generaron costos adicionales, los beneficios intangibles del tiempo y esfuerzo del colaborador incluyen una mayor satisfacción y fidelidad de los empleados, una reputación corporativa fortalecida y una influencia social considerable. Para la evaluación de este gasto, se empleó la tarifa horaria oficial proporcionada por Ecuador Legal para calcular las horas de trabajo dedicadas al puesto:

**PRESUPUESTO.**

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS MATERIALES			
ANALISTA DE TALENTO HUMANO.	8	\$1,88	\$15,04
TOTAL			\$15,04

ESTRATEGIA 3

Garantizar que los usuarios tengan acceso fácil y efectivo a los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.

ACTIVIDAD.

Poner a disposición el ingreso de los programas de Inteligencia Artificial en los procesos de Gestión del Talento Humano.

La actividad de poner a disposición los programas de Inteligencia Artificial a los usuarios es el medio para implementar esta estrategia de manera práctica. Al hacerlo, las empresas aseguran que los empleados tengan acceso inmediato y sin complicaciones a las herramientas necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Esto no solo ahorra tiempo y reduce la frustración de los empleados, sino que también garantiza que se sigan los procedimientos y estándares establecidos.

La presente actividad se va a desarrollar en tres pasos, los cuales se los presenta a continuación.

37

1) PREPARACIÓN DE LOS RECURSOS.

Es de mi agrado anunciar que se pondrá a disposición de los asistentes de la capacitación dos valiosas herramientas: dos plantillas relacionadas con el cálculo de la nómina y el registro de horas de trabajo. Plantillas especialmente diseñadas para simplificar y mejorar sus procesos de trabajo.

Programa de Cálculo de Pago de Nómina denominado Deel.

Este programa le ayudará a calcular de manera precisa y eficiente los pagos de nómina de sus empleados. Con funciones y fórmulas integradas, podrá automatizar gran parte del proceso, lo que le permitirá ahorrar tiempo y minimizar errores en el cálculo de los sueldos. Por otro lado, también permite realizar el rol de pago de forma individual. El mismo que se puede visualizar escaneando el siguiente código QR.

**Programa de Registro de Horas de Trabajo denominado When I Work.**

Este programa facilitará el seguimiento y registro de las horas trabajadas por su equipo. Con un diseño intuitivo y funciones de registro, tendrá un control más efectivo de las horas laboradas, lo que resultará en una gestión de recursos más eficiente. Con este código, tienes acceso al programa exclusivo.

Programa de Evaluación de Personal denominado Odo.

El programa de Evaluación de Personal tiene el propósito de desbloquear el potencial de cada individuo, mejorar la productividad y construir un camino sólido hacia el éxito mutuo. Se rige como un mecanismo clave para evaluar competencias, identificar fortalezas y áreas de mejora, además de proporcionar retroalimentación específica y detallada.



Estas herramientas estarán disponibles en su correo institucional para su uso a partir del 23 de septiembre 2023. Estos programas serán de gran utilidad para simplificar los procesos de cálculo de pago de nómina, gestión de horas de trabajo, registro de horas de trabajo y evaluación de personal lo que le permitirá centrarse en lo que más importa: el crecimiento y el éxito de su negocio o institución.

38

REALIZAR UN REGISTRO DE ASISTENCIA DONDE FACILITEN SU CORREO Y DEN EL CONSENTIMIENTO PARA ENVIAR LAS PLANTILLAS A SUS CORREOS.




REGISTRO DE ASISTENCIA.

TEMA: Procesos Automatizados En La Gestión Del Talento Humano
FECHA: 22- 09-2023.

N.º	NOMBRE	CÉDULA	CORREO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				

COMUNICACIÓN Y ANUNCIO.

Para desarrollar el siguiente numeral se ha estructurado un formato en el cual se va a presentar las plantillas por medio del correo electrónico a todos los presentes que lo requieran.

Asunto del Correo:

Plantillas automatizadas de RRHH.

Saludo:

Estimado/a participante de la capacitación realizada el día viernes 22 de septiembre 2023, con el tema Procesos Automatizados En La Gestión Del Talento Humano.

Introducción:

Espero que se encuentre bien. Me complace compartir contigo una emocionante información que estamos seguros de que te encantará.

Cuerpo del Correo:

Me complace anunciar que en el presente mensaje te hago llegar las plantillas y guía de usuario de los dos procesos automatizados: cálculo de pago de nómina y registro de horas de trabajo, que está disponible a partir de hoy.

Los procesos antes mencionados conllevan una serie de beneficios significativos. En primer lugar, aumenta la precisión al eliminar errores humanos en los cálculos de salarios y la gestión de horas trabajadas, lo que garantiza que los empleados reciban la compensación adecuada. Además, reduce considerablemente la carga administrativa al simplificar y agilizar estos procesos, permitiendo a los equipos de recursos humanos y nómina centrarse en tareas estratégicas.

Agradecida por tu colaboración y apoyo. Espero disfrutes y aproveches al máximo las plantillas que a continuación adjunto.

39

DOCUMENTOS ADJUNTOS.

- Programa para el pago de nómina.
- Programa para la evaluación.
- Programa para la evaluación de personal.

RESPONSABLE.

Analista de Talento Humano.

PRESUPUESTO.

Para llevar a cabo la actividad que sigue, no fue necesario recurrir a recursos financieros externos. A pesar de que no se generaron gastos directos, es importante destacar los beneficios intangibles derivados del tiempo y el esfuerzo invertidos por el colaborador. La evaluación de este costo se basó en la tarifa horaria oficial proporcionada por Ecuador Legal, utilizada para calcular las horas dedicadas al desempeño del puesto de trabajo.



PRESUPUESTO.

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS.			
ANALISTA DE TALENTO HUMANO.	3	\$1,88	\$5,64
TOTAL			\$5,64

EJES DE CAMBIO	CRONOGRAMA.							
	2024							
	ENERO				FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4
DIAGNÓSTICO DE PROCESOS CLAVE PARA AUTOMATIZAR.	X	X	X	X				
PLANTILLAS DE PROCESOS AUTOMATIZADOS					X	X		
FEEDBACK						X	X	X





PRESUPUESTO

EJE 1

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
INVESTIGADOR	0	\$0,00	\$0,00
DISEÑADOR GRÁFICO	0	\$0,00	\$0,00
ASESOR LEGAL	0	\$0,00	\$0,00
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	72	\$1,88	\$135,36
TOTAL			\$135,36
RECURSO HUMANO			
INFOGRAFÍA	0	\$0,00	\$0,00
FLUJOGRAMA DE PROCESOS	0	\$0,00	\$0,00
POLÍTICAS IMPRESAS	0	\$0,00	\$0,00
GUÍA DE USUARIO	0	\$0,00	\$0,00
TOTAL			\$0,00
OTROS GASTOS			
OTROS	0	\$0,00	\$0,00
TOTAL			\$0,00

EJE 2

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
INVESTIGADOR	0	\$0,00	\$0,00
DISEÑADOR GRÁFICO	0	\$30,00	\$60,00
ASESOR LEGAL	0	\$0,00	\$0,00
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	56	\$1,88	\$105,28
TOTAL			\$105,28
RECURSO HUMANO			
INFOGRAFÍA	0	\$0,00	\$0,00
FLUJOGRAMA DE PROCESOS	0	\$0,00	\$0,00
POLÍTICAS IMPRESAS	0	\$0,00	\$0,00
MANUAL DE USO	0	\$0,00	\$0,00
TOTAL			\$0,00
OTROS GASTOS			
OTROS	0	\$0,00	\$0,00
TOTAL			\$0,00

EJE 3

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
INVESTIGADOR	0	\$0,00	\$0,00
DISEÑADOR GRÁFICO	0	\$0,00	\$0,00
ASESOR LEGAL	0	\$0,00	\$0,00
ANALISTA DE TALENTO HUMANO	14	\$1,88	\$26,32
TOTAL			\$26,32
RECURSO HUMANO			
INFOGRAFÍA	0	\$0,00	\$0,00
FLUJOGRAMA DE PROCESOS	0	\$0,00	\$0,00
POLÍTICAS IMPRESAS	0	\$0,00	\$0,00
PORTÁTIL	0	\$0,00	\$0,00
PROYECTOR	0	\$0,00	\$0,00
TOTAL			\$26,32
OTROS GASTOS			
OTROS	0	\$0,00	\$0,00
TOTAL			\$0,00

TOTAL GASTOS EN LA EJECUCIÓN:

DETALLE	VALOR TOTAL
EJE 1	\$135,36
EJE 2	\$75,04
EJE 3	\$26,32
TOTAL	\$263,96



► PROCESOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

RESULTADOS ESPERADOS

La aplicación de la Inteligencia Artificial en los procesos para el cálculo de pago de nómina, el registro de horas de trabajo y la evaluación de personal tendrá varios impactos positivos en las empresas:

·La Inteligencia Artificial reduce significativamente la probabilidad de errores en los cálculos de nómina y en el registro de horas, lo que asegura que los empleados sean pagados de manera precisa y puntual. Esto evita disputas laborales y problemas relacionados con los salarios.

·Los Inteligencia Artificial agiliza los procesos, lo que resulta en un ahorro de tiempo significativo para el personal de recursos humanos. Esto les permite centrarse en tareas más estratégicas en lugar de ocuparse de procesos manuales laboriosos.

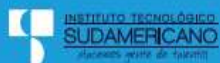
·Al simplificar y agilizar los procesos de nómina, registro de horas y evaluación de personal, se mejora la productividad general de la empresa. Los empleados pasan menos tiempo en tareas administrativas y más tiempo en actividades productivas.

·Los empleados aprecian la precisión y puntualidad en el pago de sus salarios. Esto contribuye a una mayor satisfacción laboral y a un ambiente de trabajo positivo.

·Al implementar la Inteligencia Artificial en estos procesos, las empresas pueden administrar de manera más eficiente sus recursos financieros y humanos, lo que contribuye a un mejor equilibrio entre costos y beneficios.

·La disponibilidad de los programas con inteligencia Artificial en línea permite a los empleados y empleadores acceder a la información desde cualquier lugar, lo que es especialmente útil en entornos de trabajo remoto o distribuido.





Octubre 2023

LOJA-ECUADOR

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano

PROGRAMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

