



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

TEMA:

**Análisis del perfil profesional de las y los miembros de un
proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la
formación y asesoría en People Analytics.**

AUTOR(ES):

Jara Peñaherrera Natasha Andreina

**PREVIO A LA OBTENCION DEL GRADO DE:
MAGISTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

TUTOR:

Ing. Espinoza Pazmiño Edio Rafael

Guayaquil, Ecuador

25 de agosto del 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN
EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada en Trabajo Social Natasha Andreina Jara Peñaherrera como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Rafael Espinoza Pazmiño, Mgs.

REVISOR

Lic. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lic. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN
EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Natasha Andreina Jara Peñaherrera

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación, Análisis del perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics, previa a la obtención del **Grado Académico de Magister**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR

Lic. Natasha Andreina Jara Peñaherrera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN
EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL
AUTORIZACIÓN**

Yo, **Natasha Andreina Jara Peñaherrera**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Magister** titulada: Análisis del perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2023

EL(LOS) AUTOR(ES):

Lic. Natasha Andreina Jara Peñaherrera



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL

REPORTE URKUND

URKUND

Lista de fuentes Bloques

Luizides Mateusrate Mendieta Lucas (luizides.mendieta@cs.uicg.edu.ec)

Documento: ANDREINA JARA - PROYECTO URKUND.pdf (0172279128)

Presentado: 2023-07-21 13:33 (-05:00)

Presentado por: maestría.trabajosocial@cs.uicg.edu.ec

Recibido: luizides.mateusrate@analisis.orkund.com

Mensaje: Andreina Jara Seguido - Urkund [Hacer clic para ver el mensaje completo](#)

4% de estas 40 páginas, se componen de texto presente en 11 fuentes.

Posición	Categoría	Enlace/nombre de archivo
1	87%	CERTIFICACION
2	87%	Nombre completo
3	84%	Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría
4	80%	Autoría a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca
5	78%	Logo corporativo, logos y símbolos son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría
6	100%	organizaciones que trabajan con calidez, aún hace falta profundizar el estudio de los
7	100%	Integrando lo que hemos visto, podemos decir que People Analytics es la ciencia que apli
8	100%	Un conjunto de competencias transversales que se inscriben en el ámbito de los soft skills

0 Advertencias Revisar Comentar

UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN
EN GESTION SOCIO LABORAL
TEMA:
Análisis del perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado
en la formación y asesoría en People Analytics.
AUTORES:
NATASHA ANDREINA JARA PEÑAHERRERA

AGRADECIMIENTO

Agradezco inmensamente a mis padres, ya que sin ellos este proceso no hubiera sido posible. Gracias a ambos por proveerme todo lo necesario poder cumplir con esta meta.

ANDREINA JARA

DEDICATORIA

Este triunfo va dedicado a Dios, a mi familia, y a todas las personas que han contribuido de una u otra manera para que yo pueda lograrlo.

ANDREINA JARA

Contenido

RESUMEN	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
PREGUNTA INVESTIGATIVA.....	12
SUB-PREGUNTAS INVESTIGATIVAS	12
OBJETIVO GENERAL.....	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	13
JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	20
CAPÍTULO II MARCOS REFERENCIALES.....	24
REFERENTE TEÓRICO.....	24
REFERENTE CONCEPTUAL	28
REFERENTE ESTRATÉGICO-NORMATIVO.....	34
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	112
Bibliografía	114
ANEXOS	119

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	49
Gráfico 2	50
Gráfico 3	51
Gráfico 4	52
Gráfico 5	53
Gráfico 6	54
Gráfico 7	55

RESUMEN

La presente investigación tiene el objetivo de analizar el perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics, a través de un estudio cualitativo cuya muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, en tanto que, la recolección de la información se la realizó con la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron que las organizaciones que trabajan en remoto, han tomado auge a raíz de la pandemia por Covid-19, no obstante, el grupo virtual objeto de este estudio, si bien posee competencias alineadas a la analítica de personas, no contaba con perfiles profesionales ideales para cada cargo; por lo tanto, se construyó el descriptivo de funciones a partir de las actividades que las y los miembros realizan en sus coordinaciones.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo o el trabajo en remoto, es una modalidad en tendencia que tuvo que adoptarse durante una crisis sanitaria mundial, y que brindó las facilidades para continuar laborando, impidiendo la paralización de la producción de las empresas. Actualmente, algunas organizaciones mantienen esta modalidad, a lo cual las personas están adaptándose, e incluso prefieren trabajar en casa, que trasladarse a la oficina.

En el presente estudio, se ha seleccionado un grupo virtual sin fines de lucro, que busca ser una consultora y capacitadora de People Analytics orientada a la Administración del Talento Humano. Hoy, esta organización cuenta con miembros voluntarios que contribuyen a la gestión del conocimiento sobre la analítica de personas a través de la investigación, mismos que están distribuidos a nivel nacional, ya que se conectan mediante las redes tecnológicas para llevar a cabo los proyectos destinados al aprendizaje.

En ese sentido, se ha decidido analizar los perfiles profesionales de las personas que están desempeñando un rol dentro del grupo, y que no poseen un descriptivo de funciones para desarrollar sus conocimientos de forma efectiva. En ese sentido, se ha dividido la investigación en cinco capítulos, por lo que en el primero, se ejecutó la formulación del problema, las preguntas y los objetivos investigativos, los antecedentes del estudio, y la justificación.

Posteriormente, se redactó los marcos referenciales como el referente teórico con la Teoría General de Sistemas, además del referente conceptual. Más adelante se encuentra el marco normativo y estratégico apegado al fenómeno estudiado, y después la metodología seleccionada para la investigación, misma que contiene el enfoque cualitativo, el nivel descriptivo, el método hermenéutico y la técnica de la encuesta. Al final, se realiza el análisis de resultados con sus conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se conoce que las características de una organización virtual aún son limitadas en los tiempos actuales, y esto, presuntamente se debe a la ambigüedad existente en lo que es y representa una agrupación de esta índole. A la par, los estudios realizados alrededor de esta temática, no han focalizado su interés en establecer un modelo de organización, sino más bien, analizan otros aspectos como la comunicación, relaciones, integración, y por supuesto el factor tecnológico.

No obstante, se evidencia que el término “organización virtual” tiene algunas definiciones. Incluso hay autores que aseveran que no se trata de hablar de “formas organizacionales” sino por el contrario, de niveles o grados de virtualidad. De tal modo que, el entorno virtual es concebido como una estrategia aplicable a las organizaciones, que se anexa a los planes de los organismos tradicionales y genera nuevos procesos que posibilitan el trabajo a distancia.

En la misma línea, otros autores consideran a la organización virtual como una forma organizacional moderna, que da inicio a raíz de la configuración del ciberespacio y el avance de las TIC. Es así como quienes integran estos grupos, además de sus recursos, se singularizan por su separación geográfica, pero que pretenden cohesionarse en tiempo y espacio, tener estructuras homogéneas, dinámicas propias, procedimientos formales y legitimidad.

Desde esta perspectiva, la OV no representa una forma de tipo ideal a la que el resto de las organizaciones deberían mutar. Más bien se constituye como una forma diferente, como una variedad dentro de la vasta diversidad organizacional. El ciberespacio y el desarrollo de las TIC han dado lugar al

surgimiento de nuevos mercados de contexto en línea y la OV nace como respuesta a estos cambios. (Gentilin, 2015)

Por lo tanto, una organización virtual sí puede ser considerada como un nuevo modelo organizacional, cuyo pilar fundamental para su funcionamiento es el uso de las tecnologías, ya que brindan la posibilidad de trabajar desde cualquier punto geográfico. En ese sentido, el grupo de personas que la conforman pueden estar ubicados en diversas zonas, porque se desenvuelven como una unidad integrada a través de las plataformas cibernéticas, que buscan lograr objetivos preestablecidos.

En la actualidad, las empresas que trabajan en remoto se han vuelto comunes, especialmente a raíz de la pandemia, o por lo menos, con el confinamiento se fortalecieron. Entre las más conocidas está Zapier, que brinda servicios de marketing, investigación, desarrollo, entre otras; Stripe, compañía norteamericana que permite pagos por internet; Domestika, reconocida por ofrecer cursos online de marketing.

Así como las organizaciones mencionadas, existen un sinnúmero de grupos con diversos productos y servicios, pero todos giran en torno a profesiones digitales y de las Tecnologías de la Información, pues son estas las que desarrollan las plataformas para poder lograr el propósito de negocio.

Con el covid-19, el teletrabajo pasó a ser una de las herramientas más eficaces para reemplazar la presencialidad. La tendencia del trabajo en casa, está basada en la ejecución de tareas a través de las tecnologías de la información. Esta alternativa, pasó de ser un método al que solamente las grandes empresas internacionales podían acceder, a convertirse en una necesidad para cualquier organización.

Tal y como sucedió con el sistema educativo, que tuvo que adaptarse velozmente al mundo digital porque el aprendizaje no podía, bajo ninguna circunstancia, ponerse en pausa. De tal manera que, dejar la experiencia vivencial de las aulas por un desafío tecnológico a distancia, fue en definitiva un antes y un después para los estudiantes. Ese mismo escenario tuvo que vivir el trabajo, donde si bien, se conoce que algunas empresas extranjeras ya tenían proyectos de teletrabajo años atrás, sin previa preparación esta modalidad se inmiscuyó en la realidad social.

El teletrabajo se ha convertido en una herramienta para enfrentar una crisis sanitaria, pero también es una forma de trabajo que ha permitido una conciliación con la vida familiar y el bienestar del colaborador con especial atención hacia las personas más vulnerables. (Ministerio del Trabajo, 2020, párr. 2)

A partir de esta coyuntura de crisis sanitaria, se reconoce que la tecnología requiere poseer cada vez una mejor infraestructura, a fin de que se agilicen las labores en modalidad remota, como también las condiciones de trabajo. Se dice que, en Colombia, el mundo laboral presentó una considerable resistencia a los cambios que trajo la pandemia, y de cierta forma, aún algunas entidades no han logrado adaptarse a la virtualidad.

De acuerdo a lo anterior, la Federación Colombiana de Gestión Humana expone que “al inicio de la pandemia, una de cada dos empresas no contaba con políticas corporativas que estructuraran el trabajo desde casa” (Palenque, 2022, párr. 3). De forma similar, la Encuesta Pulso Social del DANE, afirmó que, en 2022, al rededor del 90% de colombianos ya están volviendo a la presencialidad.

Y es que el impacto del Covid-19 en el mercado laboral ha tenido también sus consecuencias negativas, debido a que afectó en gran proporción al trabajo

informal, en especial a mujeres y jóvenes. Sin embargo, los cambios de la virtualidad trajeron nuevas oportunidades de desarrollo para el trabajo formal. “En el pico de la pandemia, en junio de 2020, entre un 20% y un 40% de los trabajadores en México, Chile o Uruguay pudieron acogerse a alguna modalidad de trabajo en remoto” (Azuara, 2022, párr. 5)

De igual modo, Luis Palenque, presidente de 3M para la Región Andina, escribió un artículo en 2022, en el cual comenta que su empresa optó por acoplarse al cambio, confiando en los colaboradores y recibiendo nuevas propuestas tecnológicas. En dicho escrito, Palenque hace referencia a su modelo “Work Your Way”, al que define como:

Un esquema disruptivo mediante el cual le permitimos a nuestros colaboradores decidir libremente cuándo, cómo y dónde trabajar, bajo la certeza de que lo importante no recae en las horas laboradas sino en los resultados que cada uno alcance con su compromiso individual; y confiando en que esta flexibilidad potencializará aún más la calidad de vida, el bienestar, la motivación y la productividad de cada uno de los miembros de nuestro equipo de trabajo. (Palenque, 2022, párr. 6)

En la misma línea, la consultora internacional PwC (PriceWaterhouseCoopers) desarrolló una encuesta en relación a las Modalidades de trabajo y compensaciones post pandemia en 2021 en Ecuador, en la que participaron 30 empresas de diversos sectores como el industrial, financiero, comercial, salud, logística, entre otros. Los resultados exhibieron que “actualmente, 84% de las empresas mantiene un esquema mixto de trabajo” (Suárez, 2021, párr. 1). También indicaron que, de dicho porcentaje, el 12% de empresas trabajan en modalidad totalmente presencial, y solo el 4% conserva el teletrabajo.

La modalidad del teletrabajo tuvo un crecimiento importante en Ecuador, desde su creación hasta la presente fecha, por cuanto su aplicación fue

obligatoria en el país por cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2020-076 emitido por el Ministerio del Trabajo, para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19, lo cual generó un crecimiento de esta modalidad de trabajo en 2.773,63%. (García, Silva, Salazar, & Gavilanez, 2021, pág. 178)

En esta instancia, la salud ocupacional juega un papel importante, aunque el teletrabajo implicó una disminución de los beneficios no monetarios, como la alimentación o el transporte, es cierto también que el impacto psicológico interpeló el estado psicosocial de los trabajadores.

Por esta y otras razones, actualmente la virtualidad les provee de horarios más flexibles y con objetivos orientados a resultados, además de que “hubo un incremento de capacitaciones virtuales, en espacios de ejercicio y bienestar, dotación de kits mensuales o trimestrales para el cuidado de la salud, y en ciertos casos subsidios en servicios básicos como internet y luz eléctrica” (Suárez, 2021).

En relación a la población seleccionada para la investigación, se conoce que nace con el propósito de generar espacios de investigación y conocimiento, con respecto a la importancia de la analítica de personas en América Latina. El grupo de Ecuador que es la población estudiada, está dividido por coordinaciones enfocados precisamente en incentivar el aprendizaje de esta rama de la ciencia de datos, a través de las competencias que sus miembros tienen y ofrecen voluntariamente al público, mediante el uso de las redes sociales.

Más ampliamente, el grupo nace en el año 2021, con la iniciativa de quien hoy es líder regional de este proyecto. Desde 2019 la idea ya existía, pues se tenía la intención de esparcir el conocimiento acerca de People Analytics a nivel de

Latinoamérica, debido a que se considera como una disciplina que no es tan practicada en los países de esta región.

Por tanto, deciden unir diferentes talentos con conocimientos de Talento Humano y afines, para capacitarlos en People Analytics, y dar pie a la socialización y divulgación de prácticas orientadas a la analítica de personas. Es así como la agrupación surgió, a partir del sueño de democratizar el acceso a experiencias de aprendizaje de calidad para todos, en temas relacionados a People Analytics.

De igual modo, el motivo por el cual optaron por ser un grupo virtual, es porque pretenden estar en contacto con personas de diversos países, ya que lo consideran como una gran inversión. Adicionalmente, surge la pandemia por Covid-19 y con ello los medios tecnológicos toman fuerza, situación que la aprovechan para lograr tener un mayor alcance.

“El crecimiento fue exponencial debido a la gran demanda de espacios de aprendizajes sobre la analítica de personas. Una forma viable de llegar a más personas fue a través de la creación de una comunidad virtual”, comentó el líder regional. Desde ese punto, una de las características de este grupo es que el perfil profesional base de los integrantes está vinculado al mundo del Talento Humano o de la Analítica de Datos. Los perfiles eran distintos: desde psicólogos organizacionales, hasta especialistas en comunicación digital.

Paralelamente, los criterios de selección tenían que ver con experiencia comprobada en proyectos de Gestión del Talento, "no era un discriminante si no sabían disciplinas exactas, de hecho, para eso creamos la comunidad, para que se aprenda sobre ello" mencionó la líder de Ecuador. Asimismo, el proceso de admisión se basa en una evaluación de su currículum personal, adicional a una entrevista con los directivos del grupo, donde se evalúa la voluntariedad, los conocimientos y las herramientas que podrían aportar al equipo de trabajo.

Con respecto a las coordinaciones que se hicieron mención arriba, mismas que conforman a esta organización, y aunque en este momento se está evaluando el diseño organizacional, hasta el 2022, la Coordinación de Networking tuvo el objetivo de lograr alianzas en favor de los voluntarios; la Coordinación de Aprendizaje, por otro lado, tenía la consigna de diseñar experiencias de aprendizaje relevantes para toda la comunidad.

A su vez, a Coordinación de Investigación tenía el objetivo de generar nuevos conocimientos sobre People Analytics apalancando desde las instituciones formales como universidades o empresas privadas y, finalmente, la Coordinación de Comunicación tenía el objetivo de hablar con la audiencia de una manera simple pero importante.

En otros términos, el área base es el equipo de Investigación, desde el cual se desprenden las actividades de divulgación y enseñanza de la Analítica de Personas, además de ser un área innovadora que aporta nuevas ideas de investigación en el mundo de People Analytics. Aprendizaje es el responsable de identificar y preparar a los facilitadores que serán encargados de exponer el conocimiento de People Analytics en Latinoamérica.

De igual modo, Networking es la encargada de facilitar la interacción, trabajo en conjunto y comunicación con entes gubernamentales y no gubernamentales, con el fin de motivar la investigación y generar alianzas de contacto con los grupos objetivo; y, por último, Comunicación es el encargado de generar la estrategia comunicativa y de aproximación y publicación del trabajo efectuado por el grupo.

La importancia de People Analytics para este grupo virtual reside en que, en el mundo de las personas, se puede levantar un sinnúmero de información y

conocimiento en torno a ellas, sin embargo, se piensa que esta información hasta el momento no es adecuadamente utilizada, por lo que su riqueza se pierde, y con ello, datos valiosos para efectuar cambios en el manejo de los Recursos Humanos, el impacto de la productividad, el crecimiento de las organizaciones y una toma de decisiones más alineada en todo sentido.

Básicamente, lo que hace PA es ofrecer un nuevo enfoque de entendimiento y pronóstico sobre el talento que se gestiona en las organizaciones. Hasta hace unos 5 años, no se poseía las tecnologías ni los conocimientos suficientes para lograr un entendimiento más acertado, ahora se puede elaborar modelos que expliquen fenómenos que respalden o refuten la experiencia y la intuición de los tomadores de decisión.

Por su parte, uno de los grandes avances que este grupo ha tenido hasta hoy, ha sido lanzar el primer estudio del nivel de adaptación de People Analytics en comunidades como la de Perú, que es un eje referencial para poder incidir en esta disciplina. Contrariamente, una de las principales limitaciones es la rotación de voluntarios, consecuencia de ejercer una labor que momentáneamente, no es remunerativa.

No obstante, el grupo se proyecta seguir difundiendo conocimiento acerca de la disciplina de People Analytics, invitando a expertos dentro de temas de la analítica de datos y de personas, para que puedan preparar a los equipos de trabajo, y que estos a su vez, estén listos para poder difundir ese conocimiento a la comunidad y a sectores que requieran apoyo, como por ejemplo jóvenes sin acceso a este tipo de aprendizaje o personas de bajos recursos, conectando el sentido del grupo también al segmento de la labor social.

En paralelo, cuando la agrupación se convierta en una organización con fines de lucro, lo hará a través de la posibilidad de llegar a sostenerse con las consultorías, capacitaciones y actividades alineadas a la difusión de

aprendizaje. De igual modo, se gestionará el acceso seguro de los miembros a las herramientas tecnológicas, utilizando un plan piloto de correos institucionales, considerando en primera instancia, que el método más efectivo es generar un buen proceso de onboarding, en donde además de la conexión con el propósito del grupo, se brindará el acceso a las redes colectivas.

Bajo esta perspectiva, el grupo pretende prepararse acorde a la estrategia organizacional y a los temas puntuales a trabajar en el 2023, definiendo principalmente a los instructores de equipo para fundar una Escuela de Instructores, mismos que serán quienes alcen la bandera dentro de la causa social que se ha establecido. Dentro del mundo de la analítica lo principal es el pensamiento crítico, que es una habilidad muy anexada a la actitud de los miembros, así como la comunicación asertiva.

Para ello, el área de experiencia del voluntario o más conocida como bienestar social, significa para este grupo un segmento para poder precautelar la conexión de los integrantes de la comunidad con el fin de la misma, y de esta manera, continuar con la generación de estrategias orientadas a la identidad colectiva, manteniendo la labor a largo plazo y que los niveles de rotación no se eleven.

En la actualidad, las organizaciones se interesan cada vez más por incluir las transformaciones tecnológicas en la operatividad de sus procesos, con lo cual intentan crecer oportunamente en el mercado laboral y agilizar el trabajo. Asimismo, estar inmersas en la virtualidad también les permite atraer habilidades humanas que marcan trascendencia en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Efectivamente, uno de los componentes que repercuten en el éxito empresarial está vinculado con las funciones que ejercen los colaboradores en sus respectivos cargos, por lo que, si previamente no se ha elaborado un

levantamiento del perfil profesional, es muy probable que no exista claridad en el rol que la persona debe desempeñar en la organización, y, en consecuencia, no cumple con las expectativas de sus superiores, además de que su calidad de vida laboral se verá posteriormente afectada.

Partiendo de lo anteriormente mencionado, se observa que la comunidad estudiada actualmente no cuenta con un proceso estructurado que defina el perfil profesional de cada uno de sus miembros, lo que produce algunos efectos desfavorables para el grupo, como la disminución de la productividad, desconocimiento de labores, desmotivación, entre otros factores que afectan la consecución de objetivos.

Y es que el hecho de ser un voluntariado también implica que la carga laboral depende netamente de la disponibilidad de tiempo que cada profesional tiene para participar en las actividades que usualmente se planifican. Al ser una entidad no lucrativa, no cuenta con los recursos para recompensar económicamente a quienes están brindando sus conocimientos a la interna, y también a la sociedad.

Bajo este escenario, se percibe que las organizaciones sin fines de lucro en ocasiones desatienden la gestión del capital humano, generalmente por falta de los medios necesarios, para aplicar en sus equipos, una serie de guías e instrucciones de apoyo a aquellos profesionales que tienen la voluntad de, a través de su talento, favorecer a una causa común. Ciertamente, los colaboradores son el principal activo para cualquier organización, en especial cuando son no lucrativas, pues ellos se identifican con los fines del colectivo.

Por consiguiente, se hace necesario conocer qué cargos están ocupando las y los integrantes del equipo, cuáles son sus conocimientos, habilidades, competencias, intereses, destrezas, experiencia, entre otras características que darán cuenta de la identidad de cada individuo, lo cual también ayudará a

establecer el perfil ideal para cada cargo, y a partir de ello, comenzar a diseñar propuestas destinadas al mejoramiento del bienestar social.

PREGUNTA INVESTIGATIVA

¿Cuál es el perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics?

SUB-PREGUNTAS INVESTIGATIVAS

¿Cuál es el perfil profesional actual de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics?

¿Cuál es el perfil profesional ideal del cargo de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics?

OBJETIVO GENERAL

Analizar el perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir el perfil profesional actual de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics.

Determinar el perfil profesional ideal del cargo de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics.

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Entre las recientes investigaciones que se han publicado en la web, el texto titulado *La gestión del talento humano a través del teletrabajo* (2022), busca “determinar cómo se percibe la Gestión del Talento Humano por los colaboradores de las empresas panameñas que han trabajado en modalidad de teletrabajo” (Bazán de Franco & Tovares, 2022, pág. 193). A la par, los autores llevaron a cabo el artículo con la ayuda de los métodos descriptivo-exploratorio, en tanto que, para recolectar la información, se apoyaron en encuestas online.

Dicho esto, el objeto de estudio gira en torno a la pandemia por Covid 19, contexto que supone para las empresas una crisis a la cual muchas de ellas no supieron responder, y, en consecuencia, se produjo suspensión de contratos e inclusive el cierre de algunas organizaciones. No obstante, el teletrabajo ha sido la estrategia más efectiva para sobrellevar la situación sanitaria y bajo esta premisa, los resultados de la investigación conducen a analizar aspectos relacionados con las condiciones laborales en el teletrabajo.

En esa línea, según la mayor parte de trabajadores investigados, manifiestan que no contaron con las condiciones apropiadas para cumplir con su trabajo, además de que indican que el empleador no cubrió los gastos que el teletrabajo trajo consigo. Por su parte, expresaron que la comunicación y el diálogo eran limitados, sin embargo, se pudo conocer también que, pese a las circunstancias, la mayoría de los trabajadores se sintieron motivados de continuar el trabajo desde casa, pues consideran que la gestión y la organización ha sido adecuada.

En concordancia con el mismo contexto de crisis sanitaria, Edwin Vilcaguano aterriza su trabajo de titulación en Ecuador, mismo en el cual se orientó a “gestionar eficientemente el talento humano mediante el teletrabajo en el GADMIC de Saquisilí de la provincia Cotopaxi” (Vilcaguano, 2021, pág. 5). Así es como con la ayuda del enfoque cualitativo y un diseño no experimental, el autor empleó el nivel correlacional, para medir la relación entre la gestión del talento y el teletrabajo, a través de la aplicación del método estadístico Rho de Spearman.

Paralelamente, la problemática que el estudio aborda tiene que ver con los efectos que surgen a raíz del trabajo en remoto, especialmente en instituciones públicas. Con base en ello, el texto explica que:

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados en el Ecuador (GADs) no se escapan de esta nueva normalidad laboral, incluso presentan mayores retos, pues por lo general, no cuentan con el soporte técnico apropiado, las herramientas tecnológicas y la capacitación suficiente para afrontar la realidad del teletrabajo. (Vilcaguano, 2021, pág. 5)

Frente a este escenario, se expone que la gestión humana es un pilar fundamental en los procesos organizacionales, pues la contribución del personal en la consecución de objetivos dependerá de cuán valorado sea el talento en la institución. Por tanto, la investigación arrojó que hay “correlación estadística positiva y, significativa entre la gestión del talento humano y el teletrabajo en los servidores públicos del GADMIC” (Vilcaguano, 2021, pág. 63), lo cual determina que la administración del capital humano es sustentable.

Ciertamente, la gestión del talento humano es imprescindible en toda organización, y el rol que representa el Trabajo Social en ese espacio es de

gran interés para los estudios científicos. En efecto, Chaparro y Urra (2012) exhiben en su artículo los hallazgos encontrados a partir de una investigación que estuvo encaminada a describir las acciones de las y los trabajadores sociales en el ámbito de los recursos humanos.

El mismo, fundamentado en un enfoque mixto y con la utilización de técnicas como la encuesta y la entrevista estructurada, demostró que el profesional en Trabajo Social tiene el desafío de descubrir los talentos de los colaboradores en la organización, a fin de ser desarrollados, y de esta forma, obtener un ambiente laboral efectivo. En otras palabras, tanto los procesos de entrenamiento y capacitación, como la promoción del bienestar y el crecimiento personal, son estrategias que impulsan el logro de las metas organizacionales.

El verdadero reto para Trabajo Social en la Gestión del Talento Humano tiene que ver con una presencia significativa en el entorno organizacional, teniendo en cuenta aspectos como la ética, la equidad, la redistribución, la responsabilidad social, la solidaridad, el compromiso con las personas y el aporte significativo al desarrollo del país; superando la compleja dualidad existente entre la parte humana y la parte productiva de las empresas. (Chaparro & Urra, 2012, pág. 110)

Es así que, gracias al involucramiento del trabajador social, el área de Talento Humano tiene la posibilidad de reforzar su interés en el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores. Esto se evidencia en un estudio cualitativo realizado en 2018 por Christian Soria, cuya intención fue conocer el grado de intervención del profesional en Trabajo Social, dentro de los procesos correspondientes a la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Detrás de su objetivo, el autor hace énfasis en la importancia que deben tener las funciones del trabajador social en el escenario organizacional, porque en

ocasiones el desconocimiento sobre las competencias y habilidades que este profesional puede ofrecer en beneficio del capital humano ha provocado retrocesos en el sistema de gestión de las empresas, y, por tanto, disminución de la productividad a corto y largo plazo.

Lo anterior, fue aprovechado por medio de la elaboración de un modelo de gestión, que tuvo la finalidad de promover la eficacia y la eficiencia en la institución mencionada, ya que, ante los principales resultados de la investigación, se encuentra que “la intervención del trabajador social se ve limitada por falta de conocimiento en modelos de intervención en talento humano” (Soria, 2018, pág. 110).

Adicionalmente, los modelos de gestión son tan significativos para los trabajadores de una empresa, así como también para quienes ejercen una labor de manera voluntaria. Esta idea la asume Danny Usca en 2018, a través de su trabajo de titulación en el que propone un proyecto de gestión del talento humano, destinado a las y los voluntarios universitarios de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

La propuesta mencionada, surge a partir del hecho de que “en organizaciones que trabajan con voluntarios, aún hace falta profundizar el estudio del cómo gestionar óptimamente el talento humano” (Usca, 2018, pág. x). Sin embargo, lo que algunas organizaciones no reconocen, es que las acciones de voluntariado se convierten en una ventajosa herramienta que complementa la formación de un profesional, suministrándole una experiencia integral para su vida.

Desde esa perspectiva, el autor considera que la creación de un modelo de gestión del capital humano debe tomar fuerza en las organizaciones sin fines de lucro, y también debe proporcionar los recursos y medios necesarios para administrar el talento, por medio de un proceso formal que contenga un plan de

carrera para los voluntarios, y que, a estos últimos, les brinde la posibilidad de desarrollar su perfil profesional.

Es decir, cuando una persona se prepara para asumir un cargo, paulatinamente va desplegando un perfil conforme a su formación, que le otorga las capacidades para ejercer una labor y para desempeñarse de un modo adecuado y eficaz en su puesto de trabajo. Frente a esta afirmación, Moreno y Marcaccio divulgan su artículo llamado *Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo*, en el que ejecutaron un análisis multivariado de varianza (MANOVA) para evaluar la relación entre el sistema de valores en el mundo ocupacional, y ciertos perfiles seleccionados para su muestra de estudio.

En este estudio se estableció el perfil profesional teniendo en cuenta: la autopercepción de los participantes sobre su adecuación para ocupar un puesto de trabajo, como también la evaluación del curriculum vitae y una entrevista personal, ambas realizadas por un profesional del área de psicología del trabajo. (Moreno & Marcaccio, 2014, pág. 131)

Con base a lo citado, se obtuvo que efectivamente existen diferencias relativas a lo que cada profesional define como “realización personal”, en tanto que algunos perfiles valoran más que otros este proceso de crecimiento. Por otra parte, factores como la aspiración económica, el reconocimiento social o el altruismo, son valores igualmente compartidos entre los miembros de la población investigada. Esto indica que muchos de los profesionales conocen sus intereses y también sus habilidades en la organización.

Análogamente, los perfiles profesionales del futuro presentan aún más intereses, porque estos están recibiendo el impacto constante de la tecnología, y las habilidades requeridas por la demanda laboral cada día se incrementan, “lo que obliga a que muchos de los perfiles profesionales, tengan o no que ver

con el desempeño de una actividad relacionada directamente con el grupo Digital, requieran desarrollar conocimientos y capacidades tecnológicas” (UNIA, 2020, pág. 7)

Es así que, en la actualidad, muchos programas formativos están agregando estas competencias en sus ofertas académicas. No son un reemplazo de otras habilidades esenciales, sino por el contrario, son un manual de prácticas que sirven para asimilar y adaptarse al quehacer profesional en el mundo de la digitalización. Por tal motivo, los perfiles que hoy en día están siendo más demandados, son aquellos que giran en torno a las “profesiones de negocio” como Ventas, Talento Humano, marketing, entre otras.

De entre los grupos profesionales analizados, el grupo Digital cuenta con los perfiles con los porcentajes de crecimiento más altos. Su crecimiento actual y esperado es casi exponencial. Por ejemplo, el puesto de Artificial Intelligence Specialist es el puesto de la nueva economía que más se espera que crezca. (UNIA, 2020, pág. 17)

En tal sentido, las empresas dependen considerablemente de perfiles que estén inmersos en la digitalización, pues el grado de especialización que tienen, refleja un enorme bagaje de procedimientos adaptativos y capacidades concretas. Por su lado, MacRae y Sawatzky (2020), aluden que el trabajo remoto es justamente el medio en el que los profesionales conectan con las tendencias tecnológicas, debido a la flexibilidad y satisfacción que caracteriza a esta modalidad de trabajo.

En su estudio, los autores señalan que encontraron en los trabajadores remotos un alto nivel de motivación e interés, pues disfrutaban de nuevos retos y responsabilidades, además de que focalizan su atención en los objetivos, y, por ende, se disponen a ejecutar sus actividades en función de una estructura. O sea, son trabajadores óptimos siempre y cuando cuenten con direccionamiento

y claridad en sus tareas. Además, tienen expectativas de retroalimentación constante sobre su desempeño.

De igual forma, se identificó que estos colaboradores tienen un grado de competitividad baja, y en efecto, no buscan reconocimiento por el esfuerzo que invierten a sus labores. No obstante, se dice que es recomendable que su dedicación sea retribuida mediante reconocimientos que ayuden a elevar la moral y resignifiquen la importancia de su trabajo. “El trabajo remoto debe integrarse en los procesos de RR.HH. y ser un componente completamente funcional de los canales de talento” (MacRae & Sawatzky, 2020, pág. 28).

Si bien, el teletrabajador debe destacarse por su creatividad e innovación, también es cierto que el área de talento humano es la responsable de potenciar en él habilidades que traspasen sus conocimientos informáticos. Congruentemente, Guzmán y Abreo en su artículo científico *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad* (2017), subrayan que la gestión del tiempo, de los recursos y del pensamiento crítico, son elementos básicos para garantizar el desempeño y la competitividad en el teletrabajo.

Referente al mismo tema, Deursen, Helsper, & Eynon, (2014) puntan que:

Las competencias digitales se dividen de acuerdo a la necesidad de la organización; estas pueden ser: de operaciones que hacen referencia al manejo de herramientas de texto, como procesadores y hojas de cálculo; de internet móvil, como instalación de aplicaciones y su utilización; de navegación de la información, como búsquedas e interacción en las redes sociales y comunicación; y, de competencias creativas, como modificación de contenidos. (Guzmán & Abreo, 2017, pág. 16)

De tal modo que, el perfil de una persona que ejerce su profesión en modalidad remota está condicionado de un lado, por el uso máximo de las TIC, y del otro, por el nivel de creatividad frente a la resolución de problemas. Estas y el resto de las competencias, reúnen una serie de rasgos ligados a los resultados obtenidos del desempeño del puesto de trabajo, que son observables porque se atañen a la estrategia organizacional. Lo anterior fue descrito en una propuesta elaborada por María Jaramillo (2020), en la que plantea el diseño de un modelo de perfiles de competencias.

Allí la autora hace hincapié en el valor que tiene la evaluación de competencias dentro de los procedimientos estratégicos del negocio y su rentabilidad, y ahí el rol de Recursos Humanos como facilitadores de la productividad, pues “las competencias son factores predominantes en las personas que les permiten evidenciar comportamiento pasado y nos asegura un comportamiento éxito futuro” (Jaramillo, 2020, pág. 33).

Esto último, simboliza el alcance que la experiencia de una persona puede tener en su rendimiento laboral. Entonces, los conocimientos, las habilidades y destrezas, las actitudes e intereses, la motivación, los medios y los recursos son saberes intrínsecos que delimitan un perfil profesional, cuyos patrones de conducta se asocian con el hacer, pensar y sentir, que se desarrollan hacia distintos grados de competencia, y que se relacionan directamente con el desempeño del individuo.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio es importante, porque se adhiere a una realidad actual que el mundo organizacional está atravesando, pues los grupos virtuales constituyen una nueva modalidad de trabajo y tienen un rol competitivo en el ámbito laboral, ya que se adaptan a las transformaciones tecnológicas

mediante la incorporación de recursos y herramientas que los conducen a la producción de un servicio y/o conocimiento.

En efecto, la investigación es conveniente, debido a que contribuye a una organización sin fines de lucro que se proyecta como una organización virtual, es decir, a un espacio de aprendizaje que está enfocado en la generación de conocimiento tanto interno como externo, y que no cuenta momentáneamente con los recursos económicos para invertir en la gestión de su capital humano.

Por lo tanto, el aporte que los resultados de este trabajo de titulación ofrecen a la población estudiada es significativo, puesto que, servirá como una ventana para el desarrollo del talento, la motivación en el trabajo, el compromiso a los retos y propuestas de acción, y el afianzamiento de la identidad colectiva en aquel grupo virtual.

Además, existe una limitada fuente de estudios respecto a estos grupos, ya que vienen abriendo caminos desde hace unos cuantos años, y, por ende, la información con la que se cuenta es reducida. No obstante, la construcción de perfiles profesionales es parte esencial en la administración de los recursos humanos en las empresas, y en ese sentido, se ha extraído una vasta inquisición de lo que respecta a este proceso.

Consecuentemente, los hallazgos de la investigación son diferenciadores frente a otras investigaciones relativas al objeto estudiado, porque revelan un procedimiento de la gestión humana asentado en un contexto moderno, que evidencia nuevas formas de emprender un proyecto y de añadir valor al ejercicio profesional de quienes se sumergen en el trabajo remoto.

Por otro lado, esta tesis contó con los recursos humanos, materiales e informáticos requeridos para la aplicación de la metodología seleccionada. Sin

embargo, fue antes mencionado que las referencias bibliográficas en torno al problema de investigación son reducidas, por razones inherentes al tejido del caso y su dinámica organizacional.

En referencia a lo anterior, se puede afirmar que los grupos virtuales están teniendo cabida en diversas áreas laborales del mundo. No obstante, Latinoamérica continúa siendo una región cuyo progreso en la vinculación con las herramientas tecnológicas, es lenta en comparación a otras regiones. En cuanto al Ecuador, los negocios virtuales han surgido, especialmente, en la época de Pandemia por Covid 19, pero algunos no pasan de ser emprendimientos o pequeñas empresas que ofrecen sus servicios a través de las redes sociales.

Por lo tanto, el impacto que esta investigación puede tener a nivel social y científico es de gran relevancia, porque, por un lado, se espera que sea utilizada como referencia para futuros proyectos virtuales que compartan intereses similares, y por el otro, incidir para que el proceso de levantamiento de perfiles se convierta en una de las prioridades en la gestión del talento humano de las organizaciones.

Es así como cualquier entidad, sea cual fuere su modalidad, puede resultar beneficiada de este estudio, ya que el recurso humano, así como el económico o tecnológico, es y será un pilar imprescindible en el desarrollo y estabilidad de una organización. Dicho esto, el bienestar y la calidad de vida laboral de las y los profesionales que remotamente ofrecen sus conocimientos y habilidades, es tan importante como de quienes ejercen de forma presencial.

De ahí que la experiencia del profesional voluntario es vital en grupos como los de esta investigación, es decir, cómo ellos desde sus espacios de trabajo, viven la interacción del día a día frente a sus actividades y también a sus compañeros. Por ello, el uso de los resultados generados mediante el presente

trabajo brindará la información que el grupo virtual precisa para mejorar las condiciones laborales y la cohesión en el equipo.

En otras palabras, el estudio ayudará a enriquecer las prácticas orientadas a gestionar el capital humano por medio de las plataformas digitales, ya que se nutrirá de datos relevantes para el desarrollo de las y los integrantes del grupo, y, por tanto, aportará indudablemente en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Adicionalmente, el estudio es capaz de contribuir a nivel teórico y llenar vacíos de conocimiento, debido a su interés en los grupos virtuales, siendo estos objetos de estudio que cada día construyen más puentes de análisis e interés para los investigadores. En consecuencia, las referencias teóricas y conceptuales utilizadas en este escrito aportan en la generación de nuevas perspectivas e hipótesis orientadas a encontrar más respuestas a la problemática de fondo.

Asimismo, los resultados contribuirán al bagaje de aprendizajes de la Maestría, con el fin de que estas realidades sociales sean estudiadas en las diferentes asignaturas de los futuros trabajadores sociales, de modo que se siga fomentando la inclinación por la investigación social, y la obtención de nuevos conocimientos que aporten a la academia, y también al ámbito laboral.

Finalmente, las técnicas de recolección de datos aplicadas en este trabajo de investigación brindarán mecanismos, materiales y recursos a futuros investigadores que, de la misma forma, estén interesados en grupos virtuales con los cuales el contacto se establezca mediante plataformas digitales.

CAPÍTULO II MARCOS REFERENCIALES

REFERENTE TEÓRICO

Teoría General de los Sistemas

Conceptualmente, la Teoría General de los Sistemas (TGS), es un modo metódico de representar la realidad, por lo que “se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, en donde lo importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen” (Arnold Cathalifaud & Osorio, 1998, pág. 2). De esta forma, la teoría sistémica confiere el escenario social de aprehender la realidad, desde una perspectiva global y totalmente integral.

La definición de sistema es bastante antigua, los griegos inicialmente bosquejaban la interrelación entre entes de la realidad, y cómo su desenvolvimiento se mostraba en una totalidad. Tras lo dicho antes, Aristóteles expresó que “el todo es más que la suma de las partes”, asentando los pilares de la que hoy en día es la Teoría General de los Sistemas. (Flórez & Thomas, 1993, pág. 114)

De hecho, se conoce que el sistema se forma por medio de la comunicación equilibrada entre fuerzas en las que el “todo” es más, y a su vez, menos que la suma de las partes. Asimismo, tiene una identidad “supraindividual”, pues está definida por la interacción interna, cuyas partes se constituyen por el todo, ya que dependen de él como fracción de la estructura y del funcionamiento. En términos básicos, un sistema es un conjunto de elementos que están en constante conexión entre sí, y que comparten rasgos comunes.

A partir de lo anterior, se dice que la Teoría General de Sistemas se define con los aportes de Ludwig Von Bertalanffy en 1940, quien pudo establecer un referente teórico y práctico a las ciencias sociales, debido a que este

paradigma abrió camino hacia la lógica de pensamiento, y a las técnicas de observación de la realidad, hecho que influyó en la edificación de nuevas teorías encaminadas a la comunicación humana. Así, la hipótesis de los sistemas expuso un enfoque holístico que dio pie al estudio de nuevos fenómenos.

En efecto, “la Teoría General de Sistemas distingue varios niveles de complejidad: Sistema: totalidad coherente, por ejemplo, una familia. Suprasistema: medio que rodea al sistema; amigos, vecindad, familia extensa. Subsistemas: los componentes del sistema; individuos” (Psicólogos en Madrid, 2012, párr.7). Además, la TGS posee dos tipos de sistemas, los abiertos y los cerrados, e igualmente está presidida por principios como la homeostasis, la morfogénesis, la totalidad, la sinergia, la equifinalidad, la entropía, entre otros.

Considerando que la aplicación de la TGS en este trabajo de investigación gira en torno a una organización, se cree oportuno mencionar que:

La organización es un sistema social que posee una estructura orgánica y funcional; para operar, se ajusta a un conjunto de normas (jurídicas, técnicas, sociales, éticas), persigue una serie de objetivos colectivos, controla sus actividades y procesos, y dispone de un espacio propio que lo separa de su entorno. (Climent, 2010, pág. 390)

En paralelo, y en vista de que las organizaciones se componen de sistemas, también se identifican por tener un grupo de características como:

- 1) Insumos. Elementos que entran a un sistema, sin desnaturalizarlo, para activar, modificar o alimentar un proceso, dar lugar a cambios, resultados o productos específicos, y permitir así, la función adecuada del propio sistema.

- 2) Proceso. Conjunto de etapas o fases sucesivas por las que se transforma un insumo en producto, mediante la aplicación de habilidades, métodos y prácticas específicas.
- 3) Productos. Bienes o servicios que resultan de uno o más procesos productivos.
- 4) Retroalimentación. Retorno de una porción de los productos, de uno o más procesos, a los insumos.
- 5) Contexto. Ambientes o medios donde tienen lugar los eventos de especial interés para una organización. (Climent, 2010, pág. 390)

La sinergia, principio señalado anteriormente, propone que el todo es más que la suma de las partes, y se asevera que “en el lenguaje de la organización quiere decir que; al cooperar e interactuar las distintas áreas de una organización, se vuelven más productivas que si cada una actuara de forma aislada” (Hernández, 2003, pág. 1). Por tanto, y con base al juicio de Hammr y Champy, el nivel de desempeño del sistema de una organización, se enraizará de las interacciones entre los elementos que la componen.

El enfoque de sistemas resalta la naturaleza dinámica del sistema de la organización: el proceso u operación del sistema fluye dinámicamente. Un conocimiento de este proceso, en su globalidad, necesita la definición de cada una de las partes de este, así como de la determinación de las relaciones con el conjunto. (Ojeda, 1972, pág. 291)

De acuerdo a lo citado, la operación total recluta a las partes, y busca el logro de objetivos, ya que en su proceso dinámico las partes se transforman y el todo (la operación), se restaura sin perder su forma, mientras que, cuando los objetivos están orientados hacia el todo, el movimiento de las partes se armoniza porque el sistema está integrando todos los niveles. "Si a las distintas unidades de la organización se las diseña como sistema y operan como tales, se estará concibiendo el proceso del "management" como "management de sistemas" o, lo que es lo mismo, como "management como sistema" (Ojeda, 1972, pág. 289).

Del mismo modo, se observa que cada función se conecta, y la operación depende inevitablemente de las demás. En esta circunstancia, la planificación requiere monitorear todos los procedimientos de la organización y del control, porque almacena información en las redes de comunicación que permiten su transmisión. Igualmente, la construcción de un plan está acompañado de cambios en la estructura organizacional, que se generan con base en las operaciones de control y de comunicación. Cuando existen cambios, la planificación sufre una alteración, ya que:

Cada función es, a su vez, un subsistema, pues posee una retroalimentación de información que proviene del ambiente de la organización y de su interior: la planificación debe estar alerta al medio ambiente y a la masa de datos provenientes de la organización. Igualmente podríamos enunciar lo mismo a propósito de las restantes funciones. (Ojeda, 1972, pág. 291)

Es así que, se puede acotar que el enfoque sistémico en el entorno organizacional se ha convertido en una propuesta ventajosa y efectiva, ya que se relaciona con todo el entorno de la organización y posibilita su aplicación en distintos problemas empresariales. En otras palabras, la aplicación de la TGS permite dar respuesta a las complejidades que singularizan a cada empresa,

teniendo en cuenta todos y cada uno de sus componentes. Asimismo, aporta con una estructura que integra factores internos y externos del medio que limitan las operaciones de la organización.

En conclusión, la Teoría General de Sistemas ha sido seleccionada ya que brinda la oportunidad de analizar el objeto de investigación desde todas sus dimensiones, y permitirá la identificación integral de los perfiles profesionales de aquel grupo virtual que se ha conformado con individuos de distintas ramas y ámbitos académicos.

REFERENTE CONCEPTUAL

Organización virtual

Se conoce que la modernidad empresarial ha traído consigo cambios diversos, especialmente en las formas organizacionales, y de la misma manera, la virtualidad brinda la posibilidad a las organizaciones de funcionar, incluso sin necesidad de poseer un espacio físico en común. Su finalidad es precisamente desarrollar sus procesos de negocio, fundando valor para sus miembros. Es así como en el artículo de Mariano Gentilin (2015) se explica sobre las organizaciones virtuales, refiriendo que:

Se trata de un nuevo tipo de organización, que se caracteriza por su estructura descentralizada, plana y muy profesionalizada. No posee fronteras y está conformada por personas que no están ubicadas en el mismo espacio físico, a veces ni en la misma localidad o país, e, incluso, la mayoría de las veces no suelen conocerse en forma directa entre sí.
(pág. 19)

En efecto, las organizaciones virtuales integran a personas que están separadas geográficamente, pero que funcionan como un grupo integrado

porque se unen a través de la cibernética. En otras palabras, “una organización virtual se define como un modo de organización en red establecido para una necesidad determinada, (...) o como una organización que utiliza tecnologías de manera intensiva” (Marrec, 2006, pág. 37).

Es decir, para una organización virtual la distancia no genera una limitación, pero sí un componente que se debe gestionar. De tal modo que, los canales tecnológicos posibilitan la comunicación simultánea entre los miembros del grupo, y se convierte en una “estructura organizativa que, incluyendo componentes de una o varias empresas, se ha configurado en torno a un conjunto de competencias esenciales, fomentando la cooperación a través de un uso adecuado de las tecnologías de información y las comunicaciones” (Araya & Criado, 2004, pág. 33).

Voluntariado virtual

La metodología de esta acción voluntaria también ha ido evolucionando con el tiempo, y en el caso particular, el voluntariado virtual “se acuña para referirse a aquel tipo de voluntariado en el que Internet (el uso de un dispositivo conectado a Internet) desempeña un papel crucial en la acción de voluntariado” (pág. 3). Por tanto, su definición hace referencia al tipo de voluntariado que se ejecuta por medio de vías tecnológicas, y puede ser denominado además como voluntariado en línea o digital.

El voluntariado virtual consiste en colaborar a distancia con la ONG utilizando las nuevas tecnologías, como pueden ser Internet o el correo electrónico. Y es que hay determinadas labores dentro de una organización que no requieren la presencia física en la oficina, como, por ejemplo, tareas contables, búsqueda de subvenciones, elaboración de página web, folletos informativos o logos. (Voluntariado. Una red que se teje entre todos, 2019, pág. 13)

Adicionalmente, se subdivide en microvoluntariado, que es una acción a distancia y por tareas, o sea, un modo de colaboración específica y a corto plazo que tiene un objetivo determinado, con el que aporta a una causa social; el Crowdsourcing, mismo en el que se desarrollan tareas abiertas, a cargo de un conjunto multitudinario de personas; y el Telementoring, donde la colaboración, además de ser virtual, se orienta mediante tutorías hacia un beneficiario que requiere ser guiado sobre algún tema en concreto. (Fundación hazloposible, 2018)

Partiendo de lo anterior, existen tareas en las Organizaciones no Gubernamentales, que son tan significativas y necesarias como otras, pues sin ellas el trabajo no sería efectivo. Tal es así que las organizaciones buscan constantemente personas que estén en la capacidad de contribuir con sus conocimientos por medio de plataformas digitales, supliendo necesidades de desplazamiento u otras que conlleva el trabajo presencial. (Coordinadora ONG para el Desarrollo España, 2016)

Competencias profesionales

Un primer acercamiento a la definición de competencia es que comprende “todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional” (Tejada & Navío, 2005, pág. 2). En efecto, el manejo de aquellos saberes posibilita la acción eficaz en contextos profesionales, siendo la capacitación un elemento esencial para el logro de competencias.

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (Gómez I. , s.f., pág. 47)

Desde aquel enfoque, las competencias profesionales describen las capacidades que un individuo desarrolla en el ejercicio de su quehacer, y que le permiten un desempeño efectivo de su cargo. Se considera entonces que, va más allá que meramente conocimientos, también es la práctica profesional, o, en otros términos, representa no solamente la capacidad de la persona para una actividad determinada, sino que incorpora toda una suma de facultades necesarias para el trabajo.

Por lo tanto, “la competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional” (Gómez J. P., 2015, pág. 49). Entonces, las competencias son identificables propiamente en la acción, es decir, en el dominio de las capacidades, por esa razón es que la experiencia viene estrechamente ligada al concepto de competencia, pues es en este proceso donde se las adquiere y reproduce.

Habilidades

Se dice que la concepción de habilidades ha evolucionado e integrado mayor amplitud de atributos que aportan a la productividad laboral, y también al ambiente de trabajo. Partiendo de lo dicho, las habilidades “hacen referencia a la capacidad de aplicar y utilizar el conocimiento adquirido para llevar a cabo las tareas requeridas en un determinado trabajo, así como resolver problemas, y comunicarse y relacionarse con otros (...)” (Gontero & Novella, 2021, pág. 7).

Almlund y otros (2011) sugieren que diferentes habilidades y rasgos de personalidad podrían ayudar a predecir diferentes resultados, de modo que la capacidad cognitiva más importante se relacionara con tareas

complejas, mientras que las habilidades blandas demostraran ser más importantes para la productividad laboral. (pág. 9)

Con base en el párrafo anterior, la teoría refiere que las competencias pueden distinguirse de dos maneras, la hard skill, que engloba los conocimientos correspondientes a las funciones que demanda el puesto de trabajo, o sea, habilidades técnicas que dotan al profesional de herramientas para desenvolverse de forma eficiente. Por otro lado, la soft skill constituye aquellas habilidades interpersonales que nos ayudan a relacionarnos adecuadamente con el entorno, y promueven el trabajo en equipo. (Del Aguila, Fernández, & Zárate, 2016, pág. 14)

Por el contrario, se entiende que las destrezas son aquella capacidad para ejercer a través del conocimiento, con el uso de técnicas destinadas a cumplir tareas y solucionar problemas, pudiendo ser “tanto de naturaleza cognitiva —fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo— como práctica —fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos” (Gontero & Novella, 2021, pág. 12)

Experiencia laboral

Se observa que la experiencia laboral comprende varias vivencias importantes dentro de la trayectoria en el mundo del trabajo, la cual se ha alcanzado por el desarrollo de habilidades y conocimientos concretos que se obtienen a lo largo de la vida. Además, esta diversidad en la experiencia de trabajo se propaga paulatinamente en otros ámbitos personales. Bajo esta premisa, la experiencia laboral se construye a medida que la persona le va dando significado y sentido a lo que hace, y a cómo lo asienta en la realidad.

Un antecedente del concepto de experiencia de trabajo lo encontramos en Alicia Lindón (2006) que la entiende como un análisis

multidimensional que implica tomar el punto de vista de quien trabaja, integrar el trabajo con las otras dimensiones de la totalidad llamada “vida cotidiana” e incorporar la espacialidad como parte del trabajo (...). (Garabito, 2013, pág. 1339)

Por tanto, se entiende que la configuración de la experiencia laboral resulta del ejercicio de un oficio, cuyas actividades proveen a la persona de aptitudes durante el tiempo que ha desempeñado dicha labor. En esa línea, no se trata únicamente del tiempo que ha transcurrido ejerciendo, sino el aprendizaje que se ha adquirido llevando a cabo las funciones. (Jiménez, 2007, pág. 29)

People Analytics

“People Analytics es la práctica de recopilar y aplicar datos organizacionales, de personas y talento, para mejorar los resultados comerciales” (Hermida, 2022, párr. 2). Esta disciplina de la analítica de personas, ha surgido a la par de otros términos que se desprenden de la digitalización, cuyo fin es la modelación y optimización del talento humano en una organización. Al respecto, Carreño, Salgado y Suárez (2020), en su artículo sobre la influencia de PA en la gestión del talento humano, señalan que:

Integrando lo que hemos visto, podemos decir que People Analytics es la ciencia que aplica distintas técnicas de Big Data (Volumen, velocidad, variedad y veracidad) y se enfoca en comprender cómo y cuándo se utilizan los datos duros para tomar decisiones de habilidades blandas sobre contratación y desarrollo del talento, para que el líder de talento humano se pueda posicionar como socio estratégico en las decisiones de Gestión del talento de su organización”. (Carreño, Salgado, & Suárez, 2020, pág. 11)

Para ello, se dice que la analítica de Recursos Humanos o HR Analytics, propone tres niveles, como son la analítica descriptiva, que hace referencia a las métricas de eficiencia orientadas a la disminución de costos, por ej. la tasa de rotación; la analítica predictiva, que a través de los datos puede predecir situaciones futuras, como por ejemplo la construcción de un modelo de selección adecuado; y finalmente, la analítica prescriptiva, que brinda alternativas de decisión en función del capital humano.

En términos básicos, People Analytics se define como una integración de los datos que están tanto externa como internamente a la organización, mismos que son necesarios para dar respuesta a los procedimientos relacionados al talento humano. Se conoce también que las fuentes de datos contienen información diversa de las personas, por lo que, “el poder de people analytics radica en su capacidad para ejecutar decisiones de mano de obra más inteligentes y estratégicas y, finalmente, tengan un impacto en los resultados empresariales” (People analytics y gestión del talento, s.f.).

REFERENTE ESTRATÉGICO-NORMATIVO

En lo que respecta a la Constitución de la República del Ecuador, el numeral 13 del artículo 66 indica que “garantiza el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 29). Por su parte, el numeral 19 del mismo artículo, reconoce que las personas tienen derecho a la protección de datos y del acceso a la información, en tanto que, el numeral 21 también garantiza el derecho a la inviolabilidad a la correspondencia virtual.

Es sí que cualquier persona tiene derecho a conformar una organización, al igual como lo expone el artículo 96 de la misma Constitución, pues se reconocen todas las formas de articularse y de desarrollar procesos de autodeterminación. Entonces, así como un grupo de individuos está en la

libertad de conformar una organización, de igual modo, al ser un grupo que se desenvuelve a través de la virtualidad, estará protegido por la ley en cuanto a su seguridad cibernética.

De la misma manera, la Ley Orgánica de Participación Ciudadana en su artículo 30, también garantiza todas las formas de organización “de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011, pág. 11), por lo que, la dinámica asociativa debe cumplir con acciones democráticas, rendición de cuentas, respeto a la ley e igualdad de género.

Considerando que el análisis de esta investigación reside que el perfil de los cargos de una organización, se ha visto útil referir la Resolución No. SENRES-RH-2005-000042 que fue establecida en agosto de 2005, y en la que se expone la *Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos*, donde se encuentran las directrices e instrumentos técnicos y operativos “para analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos de las instituciones del Servicio Público” (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. 3).

De igual forma, la Ley Orgánica de Servicio Público, en el artículo 61 del capítulo 3 *Del subsistema de clasificación de puestos del servicio público*, señala que:

El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016, pág. 31)

El documento menciona, además, que dicho subsistema estará basado en factores como el tipo de trabajo y su complejidad, niveles académicos y de responsabilidad, experiencia, entre otros. Adicionalmente, la clasificación de los puestos comprende la distribución de funciones y requisitos para ocuparlos.

A su vez, tras el ACUERDO MINISTERIAL 006-2021 del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, se estableció la *Política de Ciberseguridad*, que tiene el objetivo de garantizar la seguridad digital en Ecuador, y proteger la infraestructura cibernética de la población. Bajo esta premisa, el Gobierno propuso su procedimiento de acción basado en 7 pilares:

1) Gobernanza de ciberseguridad; 2) Sistemas de información y gestión de incidentes; 3) Protección de servicios e infraestructuras críticas digitales; 4) Soberanía y defensa; 5) Seguridad pública y ciudadana; 6) Diplomacia en el ciberespacio y cooperación internacional; 7) Cultura y educación de ciberseguridad. (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la información, 2021, pág. 2)

De tal forma que, dicha política contribuye de forma directa al desarrollo socio-económico de los ciudadanos, a través de la generación de una confianza digital y significativa, que beneficie la trasmisión de información, bienes y servicios en línea, lo cual evidentemente promueve la responsabilidad estatal frente a la seguridad cibernética, la gestión de riesgos, crisis de ciberseguridad, e incidentes en el ciberespacio, dentro de cualquier tipo y nivel de industria.

En relación a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se ha creído relevante subrayar el literal 8. *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, cuya meta 8,3 fomenta políticas que se orientan al desarrollo de actividades productivas, la institución de puestos de trabajo

dignos, “el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros” (Naciones Unidas, 2018, pág. 40)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Paradigma constructivista

Se conoce que el constructivismo surge en el siglo XVIII, en sus inicios con precursores como Vico o Kant, quienes conciben que el ser humano “solo puede conocer los fenómenos o expresiones de las cosas; es decir, únicamente es posible acceder al plano fenomenológico no a la esencia de las cosas en sí” (Ortiz, 2015, p. 96). Esto quiere decir que las personas son individuos que construyen explicaciones de lo que acontece en la realidad social, y en ese sentido, únicamente conocen lo que sus estructuras cognitivas les da la posibilidad de elaborar.

Ramos (2015), en su artículo Los paradigmas de la Investigación Científica, indica que

- La realidad se la construye socialmente desde diversas formas de percibirla.
- El saber se construye de forma social por los participantes en el proceso investigativo.
- La investigación no es ajena a los valores del investigador.
- Los resultados no pueden ser generalizados en forma ajena al contexto y el tiempo. (pág. 14)

Desde esa perspectiva, se entiende que el constructivismo no pretende generar predicciones, ni mucho menos modificar la realidad, sino, reconstruirla mientras habite en la mente de los actores sociales. Entonces, dicho paradigma expresa que la realidad es representada de diversas formas, de acuerdo a cómo construye una persona la percepción de su entorno social, y, por tanto, no hay realidades predeterminadas, al contrario, son la manera en la que se interpreta un contexto social.

En otros términos, la relación e interacción entre el investigador con el problema objeto de estudio se fundamenta en la subjetividad, por lo que el análisis de resultados estará basado no solamente en la construcción del investigado, sino también del investigador. A partir de ello, se comprende que el significado de la realidad dependerá del grupo humano que construye e interactúa subjetivamente con el fenómeno, y además, del investigador como un individuo que interviene de cerca, y se convierte en un integrante más de esa realidad.

Enfoque cualitativo

En esta investigación se seleccionó el enfoque cualitativo, porque brinda la posibilidad de estudiar y describir los perfiles profesionales que posee el grupo virtual hasta hoy, así como también los perfiles ideales para cada posición. Toda esta información recolectada y sus significados se orientan a través de un proceso inductivo que permite el análisis subjetivo de la realidad, acompañado de una riqueza interpretativa.

Bajo esta premisa, Hernández, Fernández, y Baptista (2010) afirmaron que:

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de

personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. (p.364)

De igual modo, se conoce que las investigaciones cualitativas esbozan dos elementos, por un lado, que los investigadores sociales asuman la responsabilidad de recoger los datos con objetividad, en relación con el problema objeto de estudio y las características de la muestra seleccionada. Por el otro, considerar el uso de las herramientas de investigación como técnicas esenciales para el acercamiento de los autores a la narrativa de los actores sociales.

Además, desde el punto de vista de la hermenéutica, el estudio cualitativo enfrenta y pretende llegar a la comprensión del significado que los individuos construyen a partir de sus procesos culturales, modos de actuar, sentir y experimentar la realidad. Esta última, da paso a la edificación de conocimientos “por tanto, metodológicamente implica asumir un carácter dialógico en las creencias, mentalidades y sentimientos, con respecto a la realidad del hombre en la sociedad de la que forma parte” (Portilla, Rojas, & Hernández, 2014, p.91).

Tipo de investigación aplicada

Se dice que la investigación aplicada utiliza el conocimiento adquirido para sistematizar la práctica. En otros términos, aplica los resultados de la investigación en la realidad social, de una forma rigurosa y metódica, con la finalidad de contribuir a la comprensión de un fenómeno o resolución de un problema. Para entender con mayor claridad estas premisas, Vargas (2009) hace referencia a que:

El concepto de investigación aplicada tiene firmes bases tanto de orden epistemológico como de orden histórico, al responder a los retos que demanda entender la compleja y cambiante realidad social. El fundamento epistemológico de esta expresión está en la base de distinciones tales como “saber y hacer”, “conocimiento y práctica”, “explicación y aplicación”, “verdad y acción”. (pág. 160)

De igual modo, demanda una estructura metodológica que genere un vínculo significativo entre la ciencia y la sociedad. De tal manera que el conocimiento es empleado sobre el problema para ser intervenido y transformado, pues este tipo de investigación se caracteriza por la agilidad de solucionar situaciones problemáticas que son focalizadas por el investigador, ya que este les da utilidad a los objetivos del estudio.

Nivel descriptivo

Se sabe que este método de investigación es un procedimiento que se utiliza para describir y puntualizar las características del objeto de estudio, a través de la observación. Generalmente, el nivel descriptivo es adoptado cuando el investigador posee datos limitados de la realidad a investigar. Partiendo de ello, Carlos Sabino (1992) define a la investigación descriptiva como:

El tipo de investigación que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes. (pág. 166)

Por tal razón, a través de dicho método se intenta detallar las particularidades de una muestra seleccionada para la investigación, con base en las categorías conceptuales. Así pues, comprende además de la descripción, el análisis y la interpretación del fenómeno y cómo este se desenvuelve en la realidad social. “La información suministrada por la investigación descriptiva debe ser verídica, precisa y sistemática. Se debe evitar hacer inferencias en torno al fenómeno. Lo fundamental son las características observables y verificables” (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020).

Método hermenéutico

La hermenéutica es el método que influye en la recopilación de significados que el individuo construye de la sociedad, en función del fenómeno de estudio que se está investigando. En efecto, el papel del investigador en el método hermenéutico, más allá de profundizar completamente en los objetivos del estudio, también buscará el modo más efectivo de interactuar dentro de una realidad. O sea, el proceso interpretativo en la hermenéutica no se limita a una descripción neutral, sino en el diálogo entre el investigador y el investigado.

En palabras más amplias, Martínez (2011) refiere que:

Se trata de capturar el sentido o significado de la acción social. Además, la hermenéutica contemporánea (así como la clásica que se remonta desde los filólogos y poetas antiguos) aloja como categoría principal la interpretación: cualquier hecho social equivale a un texto, símbolos a capturar y a resignificar. (Martínez R. , 2011, p.2)

Paralelamente, además de las directrices metodológicas, la comprensión del objeto de estudio se mantiene con base en las acciones que describen los significados de la situación en la que está inmerso. Por tal motivo es que se ha

seleccionado el método hermenéutico, pues se consideró que es un elemento apropiado y conveniente para la comprensión del problema objeto de investigación.

Muestreo no probabilístico por conveniencia

En este tipo de muestro no probabilístico, la elección de la muestra no está vinculada con la probabilidad, sino con los rasgos característicos del objeto de estudio y de los autores de la investigación.

Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.176)

De tal manera que, el muestreo por conveniencia es empleado para construir muestras en función de la facilidad de acceso, la predisposición de los actores sociales, y la proximidad del investigador al fenómeno, por lo cual, no se trata de establecer una muestra representativa, sino, consideraer lo que genere mayor rapidez y menor gasto. En el caso del presente estudio, se buscó integrar la muestra de aquellas personas que ya tenían una definición mas o menos clara de su rol en el grupo virtual.

Técnica para recolección de la información

Encuesta

Se dice que la técnica de la encuesta es considerablemente usada dentro de la metodología de una investigación, y se debe a que posibilita la obtención y elaboración de datos de una forma veloz y eficaz. Tras una serie de preguntas que se ajustan al objeto del estudio, la encuesta tiene la función de comprender más a profundidad los pensamientos de los actores sociales, lo que supone que el número de participantes representan a toda la población.

Paralelamente, Fernando García define a la encuesta como:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (pág. 527)

Asimismo, se conoce que cuando se investiga a través de la encuesta, la información recopilada es indirecta a la realidad, por lo que tiene cierta probabilidad de no ser totalmente veraz. Su gran ventaja es que permite indagaciones masivas, ya que el propósito del investigador usualmente estará basado en la población en general, y no solo en el participante que responde al cuestionario.

Plan de análisis de la información

Triangulación teórica

Se conoce que este método para el análisis de la información, adopta diversas percepciones sobre un fenómeno sometido a investigación, y responde a las preguntas investigativas. Adicionalmente, la triangulación implica la

conjugación de distintas variaciones de datos, cuyo estudio es aplicado sobre los referentes teóricos que permiten la consecución y producción de conocimientos, a fin de contribuir a la calidad del estudio.

La recogida de datos mediante técnicas diferentes a la observación (entrevistas, grabaciones en video, sociograma, cuestionarios, test) relacionados con los resultados que se van obteniendo en la investigación, nos proporciona la posibilidad de contraste entre nuestras intuiciones en los análisis realizados a partir de las notas de campo y las obtenidas en los diferentes análisis sobre otro tipo de datos. (Munarriz, 1992, p.107)

Bajo esta premisa, se ha considerado oportuno la utilización de la triangulación teórica, debido a que, alrededor de las investigaciones cualitativas, la triangulación teórica viabiliza el uso de distintas estrategias en el análisis del fenómeno. Por consiguiente, la triangulación sugiere el uso de metodologías, datos y teorías, que se han delimitado mediante de la recogida de información.

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Previo a ahondar en la muestra seleccionada para el estudio, se expone información relevante que fue levantada a través de una encuesta anónima, y que tuvo el objetivo de conocer cómo ha sido la experiencia de algunas personas que actualmente laboran en modalidad virtual, o en remoto.

En primera instancia, se toma el caso de un colaborador Kruger Corp., compañía multinacional en Ecuador que brinda servicios de consultoría e innovación empresarial. Allí, el teletrabajo se implementó a raíz de la pandemia por Covid-19, por lo cual pusieron en marcha herramientas de control de tiempo (time doctor 2), herramientas para mejorar la comunicación (dependiendo del área, Discord, Slack, WhatsApp, Zoom, Google Meet, entre otras).

Otros métodos para usar computadoras remotamente (es decir, la computadora presencialmente en la empresa, para conectarse desde la computadora el hogar), en tanto que, a algunas personas, la empresa les facilitó equipos físicos (Laptop, computadoras físicas, monitores, etc.). Así es como la persona encuestada menciona que su proceso de adaptación a la virtualidad ha sido “muy bueno”, ya que se ahorra el tiempo y dinero empleado en transporte.

Al consultar cómo ha logrado mantener la productividad, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en las labores a distancia, señaló que la empresa

ofrece softwares que indican la productividad y observa lo que el personal hace en la computadora durante el horario laboral. Asimismo, las aplicaciones y las reuniones constantes también ayudan a la comunicación eficaz.

No obstante, el trabajo en remoto también le ha generado limitaciones, pues “al principio estaba muy bien, pero luego uno se siente un tanto encerrado, ya que trabaja y vive en el mismo espacio” indicó el encuestado, además de que en algunas ocasiones ciertas personas no comprenden esta modalidad y piensan que “no es un trabajo real”. Sin embargo, la persona encuestada se proyecta trabajando 100% virtual, ya que ahorra tiempo, dinero y evita problemas que se pueden presentar usando un medio de transporte (tráfico, delincuencia etc.).

Por su parte, otro encuestado pertenece a Ufinet, un operador mayorista que brinda servicios de telecomunicaciones. La modalidad en la que dicha persona trabaja es mixta, donde igual que la anterior, adoptan este sistema laboral a partir de la crisis sanitaria. Dentro de las principales acciones para el cambio de régimen, estuvo las conexiones VPN y herramientas para la comunicación y colaboración como Teams.

“La mayoría del personal se ha adaptado progresivamente. Al inicio había mucha incertidumbre si podría bajar la productividad del personal, pero se logró superar esa barrera” afirmó la persona encuestada. Asimismo, comentó que su hija tenía meses de nacida cuando inició el teletrabajo, pero poco a poco y con mucha disciplina, se logró adecuar los tiempos y el entorno. Actualmente siente comodidad ya que la virtualidad le permite ser responsable con su trabajo y pasar tiempo de calidad con su familia.

En paralelo, se obtuvo respuestas de un colaborador de Diners Club, entidad que ofrece servicios financieros, en la cual labora en modalidad 100% virtual desde la pandemia. Para esta adaptación comenzaron con la definición de la conectividad, capacidad tecnológica y presupuesto, por lo que,

consecuentemente, procedieron con el uso de VPN y soluciones de colaboración.

Según el criterio del encuestado, el proceso ha sido muy positivo y ágil, ya que, vivir en un ambiente tecnológico, permite una mejor adaptación. Igualmente, la producción ha sido garantizada bajo estándares como el registro de actividades, optimización de seguimientos, y responsabilidad profesional. Infiere que es una gran forma de balancear la vida profesional con la personal, al mismo tiempo que permite un mejor enfoque en el trabajo, “y no en consumidores de recursos como movilización y aquello relacionado a trabajar presencial”.

El siguiente encuestado es colaborador de Salud S.A., organización que ofrece cobertura médica, quien, como todos los participantes anteriores, afirmó que la modalidad virtual se inicia con la emergencia sanitaria. Entre las primeras prácticas estuvo la asignación de equipos para trabajo y charlas por el área de SSO, y posteriormente, el empleo de laptops, Microsoft Teams, Silla Ergonómica, Equipo de Primeros Auxilios, Internet Corporativo.

En remoto, esta empresa mantiene comunicación constante con cada uno de los miembros del equipo. Del mismo modo, se posee una herramienta para el control de tareas y avances (Jira), en tanto que la productividad la miden con los requerimientos técnicos atendidos dentro del tiempo establecido. Contrariamente, existen barreras como el contacto social, pues “la mayoría del tiempo solo paso en casa lo que a su vez afecta emocionalmente”, aseveró.

Y es que en lo laboral existe un poco de limitación con respecto a la comunicación, no obstante, la persona encuestada asegura que la virtualidad ha ayudado a ahorrar, además de la seguridad que implica estar en casa con todo lo que se vive afuera actualmente.

EveryMundo parte del Grupo PROD, plataforma de marketing de ofertas de viaje, también fue parte de este levantamiento de información, cuyo colaborador mencionó que la empresa siempre ha trabajado de forma virtual, después de la pandemia. Antes, las personas podían ir a las oficinas una o dos veces por semana a trabajar. Sin embargo, durante el Covid-19 cerraron sus oficinas físicas y actualmente solo se trabaja remoto, ya que la matriz está en USA / Miami, Florida.

Indica también que todas las personas están conectadas vía "Teams" de Microsoft y cuando existe alguna pregunta o reunión urgente, se las hacen por esa herramienta. Además, existen horarios establecidos para el trabajo, en el caso de Ecuador es de 8am a 5pm, sin embargo, cada persona puede escoger su horario más conveniente. "También, cada semana existen reuniones de seguimiento con el equipo de las Américas de Delivery al que pertenezco, y también hay reuniones semanales con nuestro equipo y el equipo de Desarrollo de Software para aclarar o anunciar actividades".

El encuestado en mención, se siente bien con el teletrabajo. Revela que cuando iba a trabajar de forma presencial (en sus trabajos anteriores) podía hacer lo mismo que hacía en la oficina, desde su casa. El tráfico y la inseguridad le estresan, así que, al no salir de casa, evita gastos en gasolina o pasajes, y tampoco se arriesga a la inseguridad.

Habiendo introducido las experiencias de personas pertenecientes a organizaciones virtuales en Ecuador, se da paso a la información recabada a través de la encuesta aplicada a la muestra del estudio. La misma constó de cinco secciones, en las que se indagó, en primera instancia, la edad y el sexo, para después abordar la formación académica, la experiencia laboral, las habilidades y competencias relacionadas a People Analytics, y el rol dentro del grupo virtual.

En ese sentido, se pudo conocer que, las 10 personas encuestadas oscilan entre los 26 y 60 años de edad. Se dice que estos rangos generacionales, influyen en la gestión del tiempo de trabajo, por ejemplo, los Baby Boomers (1945 - 1964), quienes, debido a su amplia experiencia, identifican de forma rápida las situaciones sin previo análisis, y por ello se convierten generalmente en líderes; está también la Generación X (1965 y 1981), que también tienen experiencia y mayor energía, por lo que tienden a ser resolutivos y resilientes.

Por su parte, para los Generación Y o Millennials (1981 y 1997) recae la presión de desenvolverse en la tecnología, ya que son emprendedores y flexibles a los cambios, y finalmente, Centennials o Generación Z (1997 y 2010), profesionales que, si bien no se encuentran en el rango de la muestra, vale mencionar que son un colectivo completamente digital, con bastante motivación y capacidad de aprendizaje.



Gráfico 1

Fecha: 10/5/2023

Fuente: Google Forms

Con respecto al sexo de las personas encuestadas, se observa la existencia de una mayor cantidad de mujeres que de hombres, siendo el sexo femenino el 70% de la muestra, mientras que el 30% lo ocupa el sexo masculino, tal y como se observa en el gráfico de abajo.

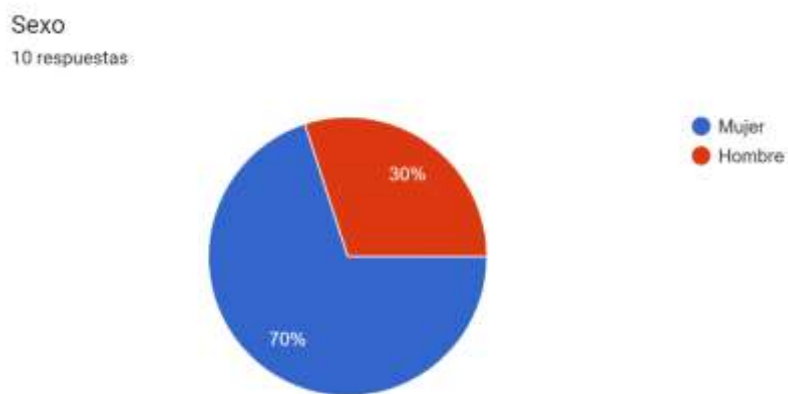


Gráfico 2

Fecha: 10/5/2023

Fuente: Google Forms

Más adelante, en la siguiente sección, se pudo conocer la formación académica de los actores investigados, dentro de lo cual se evidencia que el 10% tiene un título de PHD o doctorado, en tanto que el 70% tiene el cuarto nivel de instrucción o posgrado, y, finalmente, el 20% están en un tercer nivel o universitario.

Coloca tu último nivel de instrucción

10 respuestas

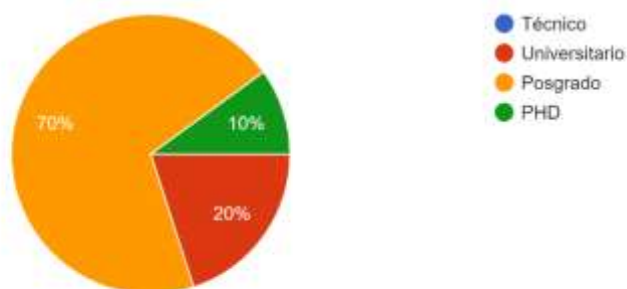


Gráfico 3

Fecha: 10/5/2023

Fuente: Google Forms

Con respecto a lo anterior, se ha distinguido que las profesiones varían entre los y las integrantes del grupo, puesto que han realizado sus estudios de grado en carreras como Administración de Empresas, Sistemas e Informática, Ingeniería Industrial, Ciencias de la Educación, Psicología Industrial, Diseño Gráfico, Economía y Trabajo Social. Asimismo, los estudios de posgrado en ámbitos relacionados al Talento Humano, Innovación y emprendimiento; y una persona tiene un doctorado en Software, Sistemas y Computación.

Adicionalmente, han recibido certificaciones en temas como Transformación digital: El rol de recursos humanos, Storytelling with data, Human Resources Analytics, Data Analytics en Power BI, Especialización en Gestión de Empresas, People Analytics ¿Cómo convertir los datos en Insights?, Administración de People Analytics, Coaching ejecutivo, Employee experience management expert, Agile HR, Data Analytics y Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Desde el mismo punto de vista, se ha reconocido que las personas encuestadas se han desempeñado en distintos cargos durante su trayectoria

laboral, tales como Jefe de la Unidad de Tecnologías de la Información, Analista de Talento Humano, Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional, Analista de Empleabilidad, Asistente de la oficina de Ordenamiento y Desarrollo Territorial, Especialista de experiencia del colaborador, Consultora de Compensaciones, y Trabajadora Social.

Frente a lo que tiene que ver con habilidades y competencias relacionadas a People Analytics, se observa en la ilustración posterior que Excel es la plataforma que obtiene el primer lugar (nivel avanzado), y en orden descendente se encuentra Pytton, Lenguaje R y Power BI (nivel básico). Por el contrario, SPSS, SQL, Tableau y Shiny son los que se han seleccionado en menor proporción (no aplica) por las y los voluntarios.

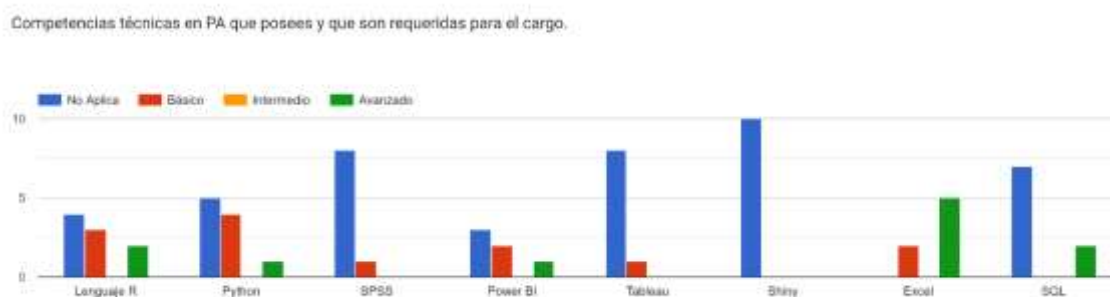


Gráfico 4

Fecha: 10/5/2023

Fuente: Google Forms

En paralelo, se solicitó información referente a la coordinación a la cual son parte, por lo que se ha identificado que el 30% de los integrantes de la muestra seleccionada, se encuentra en la coordinación de Investigación, el otro 30% en Networwking, el 20% en Comunicación, el 10% en Aprendizaje y el otro 10% en la Coordinación General. En el gráfico que se contempla luego, se establece lo mencionado aquí.

¿A qué coordinación del grupo virtual perteneces?

10 respuestas:

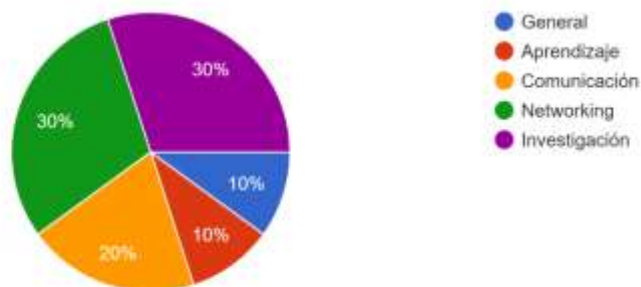


Gráfico 5

Fecha: 10/5/2023

Fuente: Google Forms

En efecto, la muestra de este estudio está compuesta por los siguientes cargos: Coordinador General, Coordinador de Networking, Coordinador de Comunicación, Coordinador de Aprendizaje, Coordinador de Investigación, Especialista de Experiencia del Candidato, Especialista de Experiencia del Voluntario, Especialista de Diseño Gráfico, Especialista de Investigación y Especialista de Trends. En el siguiente organigrama se observa lo descrito.



Gráfico 6

Fecha: 12/5/2023

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, tras cuestionar sobre los objetivos que los actores investigados aspiran alcanzar dentro del grupo virtual, se evidencia que el 80% quiere obtener desarrollo profesional, el 70% desea crear conexiones con otros profesionales, el 60% requiere agregar valor a su Currículum Vitae, el 50% está interesado en aprender herramientas, el 40% anhela crecer en el grupo virtual (Comunidad), entre otros.

¿Qué objetivos buscas alcanzar dentro del grupo virtual?

10 respuestas:

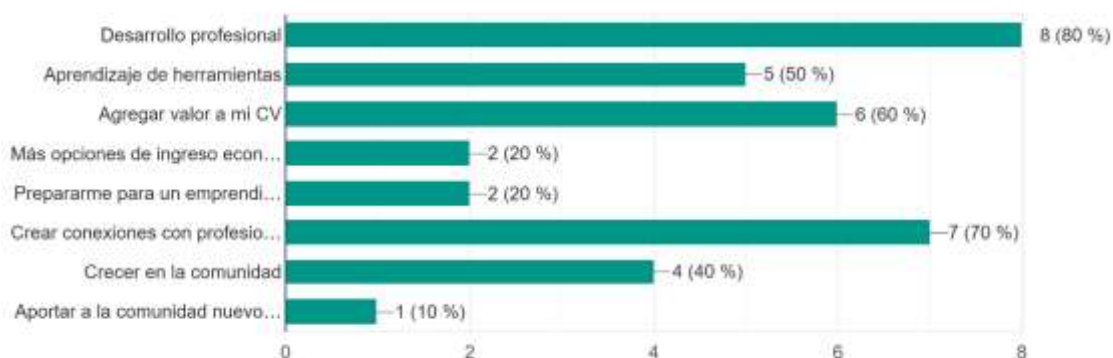


Gráfico 7

Fecha: 10/5/2023

Fuente: Google Forms

Es cierto que cada vez existe un interés más profundo de los profesionales por adentrarse en el mundo del trabajo en remoto, pues para muchos es más práctico por las facilidades que esta modalidad brinda. No obstante, para ello se torna fundamental e imprescindible, poseer competencias digitales, sobre todo porque posibilitarán una mejor adaptación a una actividad profesional que es ejercida a través de la virtualidad.

Entonces, la digitalización exige sin duda, la incorporación de métodos y procedimientos asentados a la realidad actual, y unas competencias específicas que responden a las necesidades de las nuevas organizaciones virtuales, y, por lo tanto, que influirán directamente en la productividad. Detrás de esto, se encuentra el “mindset digital” o la mentalidad digital, misma que es definida como “un conjunto de competencias transversales que se inscriben en el ámbito de las soft skills” (Randstad, 2022, párr. 18).

Dichas competencias pueden ser la capacidad de aprendizaje, mentalidad flexible, enfoque colaborativo, trabajo en equipo, capacidad de adaptación,

iniciativa, innovación, información y alfabetización de datos, resolución de problemas, razonamiento original, inteligencia emocional y transdisciplinariedad, y no menos importante, las habilidades tecnológicas que exige el contexto actual. En relación a ello, el Foro Económico Mundial y la plataforma LinkedIn, realizaron una investigación denominada “Future of Jobs”, en la que establecen las 8 habilidades blandas del futuro:

- Pensamiento analítico e innovación
- Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
- Resolución de problemas complejos
- Pensamiento crítico y análisis
- Creatividad, originalidad e iniciativa
- Liderazgo e influencia social
- Uso, seguimiento y control de la tecnología
- Tecnología de diseño y programación. (Rodríguez, 2022)

Hoy se transita por nuevos escenarios en los que resulta importante identificar cuales son aquellas habilidades que se requieren en el mundo laboral. Por lo tanto, para poder fortalecer el compromiso y el sentido de pertenencia en los colaboradores, es fundamental que tengan pleno conocimiento de cuáles son sus responsabilidades y alcances, es decir, qué se espera de ellos con respecto a sus competencias para llevar una actividad a cabo.

De tal forma que, cuando se establece un cargo, no basta con solo asignarle un nombre llamativo, sino que implica un levantamiento de información suficiente para construir el perfil del puesto de trabajo, en el que se describa las funciones a desempeñar, como también los requisitos y ámbitos de actuación, entre otros aspectos que además contribuyen a los procedimientos de Recursos Humanos, como la selección de personal, la capacitación y el desarrollo organizacional.

En ese sentido, la estrategia que se empleó para la construcción de perfiles profesionales, consistió en involucrar a todos los actores que actualmente son integrantes de la organización y que ocupaban un “cargo” en la misma, durante el proceso de mejora de cada perfil. Previamente fueron informados acerca del del proyecto investigativo, y se socializó sobre los datos que se esperaba recibir. Tanto el líder regional como el coordinador general, tuvieron un rol significativo, ya que a través de ellos se obtuvo información inicial relevante, e impulsaron al grupo a participar activamente.

De igual modo, se les transmitió a los participantes la finalidad de este estudio, con el objetivo de generar condiciones favorables y prevenir posibles resistencias al cambio. Por consiguiente, con toda la información recolectada, se ha procedido a levantar el descriptivo de funciones de cada cargo, para establecer un perfil profesional ideal en cada una de las posiciones que las 10 personas encuestadas ocupan en el grupo virtual.

En síntesis, el proceso de levantamiento de perfiles profesionales en el grupo virtual inició con la difusión del objetivo principal a los actores involucrados, para luego elaborar el listado de cargos, y posteriormente con la ayuda de la observación y las entrevistas, levantar el descriptivo de funciones de los perfiles profesionales, acordes a cada uno de sus cargos. Antes de finalizar, se procedió a la validación de los datos con el tutor de la tesis y experto en Recursos Humanos, a fin de analizar las competencias requeridas para que sean socializadas al Coordinador General del grupo.

El formato del descriptivo de funciones ha sido diseñado con base en diversos ejemplos observados en el sitio web de la Universidad de los Andes Venezuela. En efecto, se observa posteriormente a este párrafo, el perfil de los cargos a continuación:

1. Coordinador General
2. Coordinador de Networking
3. Coordinador de Comunicación
4. Coordinador de Aprendizaje
5. Coordinador de Investigación
6. Especialista de Experiencia del Candidato
7. Especialista de Experiencia del Voluntario
8. Especialista de Diseño Gráfico
9. Especialista de Investigación
10. Especialista de Trends

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

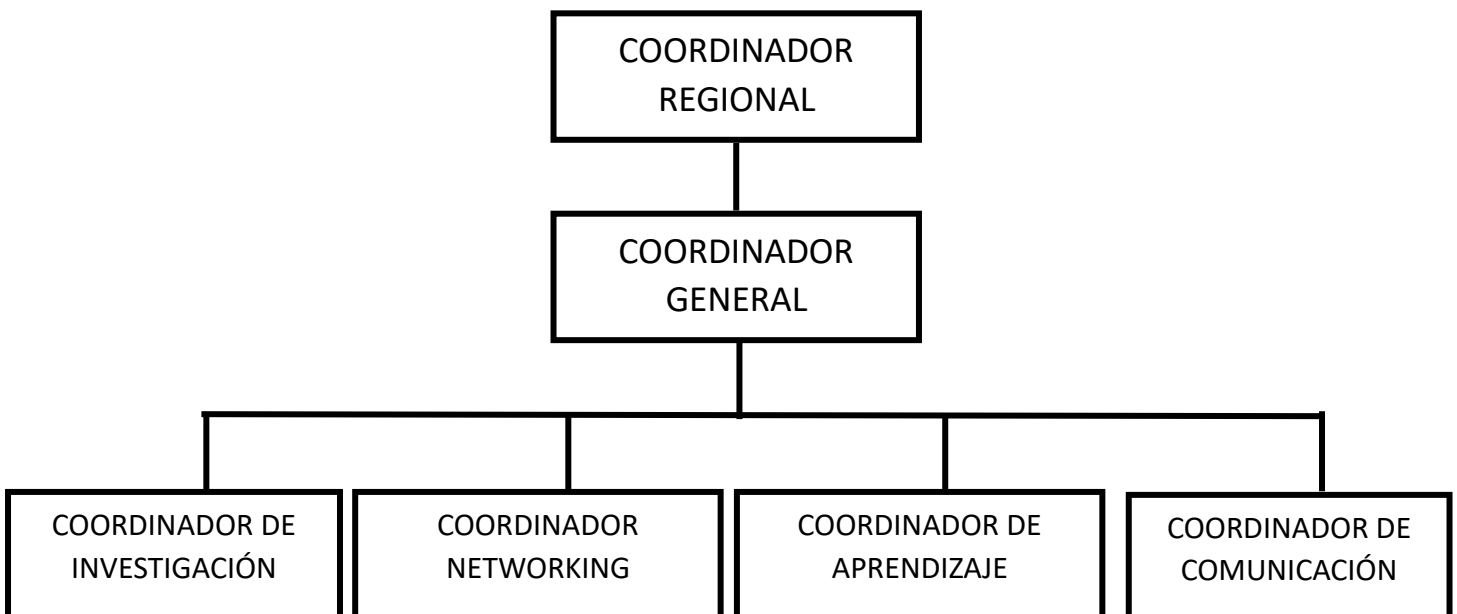
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	COORDINADOR GENERAL		
Organización / División:	COORDINACIÓN REGIONAL	Departamento / Unidad:	COORDINACIÓN
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR REGIONAL		
Cargo supervisado:	Coordinador de Investigación Coordinador de Networking Coordinador de Aprendizaje Coordinador de Comunicación		

2. OBJETIVO DEL CARGO:

Administrar y liderar al grupo virtual mediante la visión organizacional, y la delegación de tareas a los miembros, promoviendo la motivación y las oportunidades de desarrollo.

3. ORGANIGRAMA:



4. FUNCIONES:

- Crear y desarrollar objetivos para el grupo, que se orienten a resultados a corto, mediano y largo plazo.
- Implementar estrategias para el crecimiento organizacional.
- Planificar, formular y ejecutar planes y programas relacionados a People Analytics.
- Monitorear continuamente los programas de aprendizaje y desarrollo.
- Supervisar las actividades administrativas del grupo virtual.
- Aprobar las campañas comunicacionales y cualquier otro proyecto destinado a los canales de difusión.
- Coordinar los weeklys con cada una de las coordinaciones.
- Evaluar los resultados mensuales de las coordinaciones.
- Dirigir y asesorar sobre acciones y oportunidades de mejora en los procesos y metodologías.

5. AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	Gestiona equipos con cierto grado de complejidad y especializados, siendo su responsabilidad directa.
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad alto.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para la ejecución normal del trabajo y/o procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo.
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión general de manera directa y periódica y ejerce una supervisión general de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de asesorar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados

RELACIONES EXTERNAS:	El cargo mantiene relaciones ocasionales con empresas y/o proveedores relacionados con recursos informáticos, con el fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar y/o controlar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados
----------------------	--

6. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	Profesional en Administración de Empresas, Economía, Ing. Industrial y/o Sistemas.

7. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	5 años
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

8. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Finanzas		x	x

9. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Gerencia de proyectos	140
Coaching ejecutivo	120
Herramientas de TI	80

10. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP	X	X
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio	X	X

11. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	X
Juicio y toma de decisiones	Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.	X	

Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	X	
Planificación	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una idea.	X	
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	X	X
Liderazgo	Capacidad para dirigir a las personas y lograr que éstas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos. Comprometerse en el desarrollo de sus colaboradores, su evaluación y la utilización del potencial y las capacidades individuales de los mismos.	X	X
Negociación	Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra	X	X

	en el problema y no en la persona.		
Empowerment	Capacitar en el sentido de compromiso y autonomía personal para que los subordinados crezcan en innovación.	x	x
Orientación a resultados	Actuar con velocidad para tomar decisiones importantes y responder a las necesidades.	x	
Gestión del cambio	Lograr la implementación exitosa de los procesos de transformación. (Universidad La Salle, 2016)	x	

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

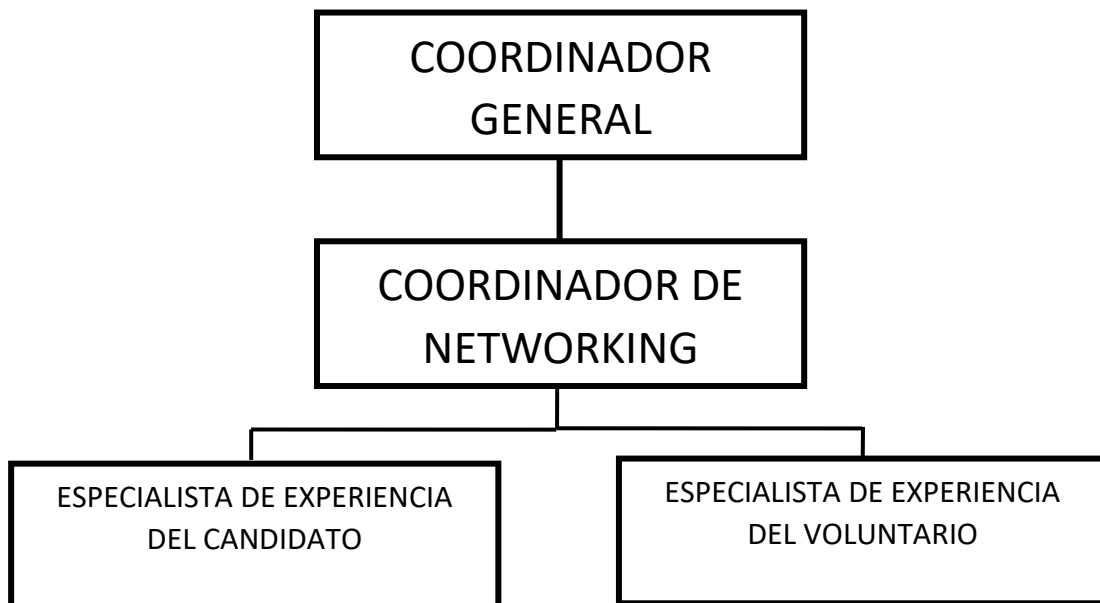
12. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	COORDINADOR DE NETWORKING		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	NETWORKING
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR GENERAL		
Cargo supervisado:	Especialista de Experiencia del Candidato Especialista de Experiencia del Voluntario		

13. OBJETIVO DEL CARGO:

Generar comunicación estratégica destinada a la construcción de relaciones beneficiosas entre el grupo virtual y su público, a fin de establecer una imagen organizacional en la sociedad.

14. ORGANIGRAMA:



15.FUNCIONES:

- Diseñar el plan de comunicación del grupo, ya sea a la interna como con agentes externos, para transmitir la razón de ser a los usuarios.
- Ejecutar estudios de mercado para conocer al consumidor, sus comportamientos y expectativas, a fin de comprender las tendencias del público.
- Desarrollar la red de contactos con intereses profesionales, para formar relaciones con propósitos de negocio.
- Construir la identidad colectiva del grupo, misma que debe orientarse a proyectar la imagen y la cultura de la organización.

16.AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	Maneja equipos con cierto grado de complejidad y especializados, siendo su responsabilidad directa.
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para la ejecución normal del trabajo y/o procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica y ejerce una supervisión específica de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de asesorar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados
RELACIONES EXTERNAS:	El cargo mantiene relaciones ocasionales con empresas y/o proveedores, con el fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar y/o controlar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados

17. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	En Relaciones Públicas y/o Marketing

18. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	3 años
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

19. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Comunicación social		x	x
Mercadotecnia		x	

20. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Relaciones Públicas	120
Gestión cultural	80
Herramientas de TIC	80
Psicología	60

21. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP	X	
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio	X	

22. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	X
Juicio y toma de decisiones	Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.	X	X
Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	X	
Planificación	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una	X	X

	idea.		
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	X	x
Liderazgo	Capacidad para dirigir a las personas y lograr que éstas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos. Comprometerse en el desarrollo de sus colaboradores, su evaluación y la utilización del potencial y las capacidades individuales de los mismos.	X	x
Negociación	Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona.	X	x
Orientación al cliente	Ayudar, servir y satisfacer las necesidades del cliente	x	x
Modalidades de contacto	Demostrar sólidas habilidades de	x	

	comunicación, saber escuchar y fácil acceso a la información. (Universidad La Salle, 2016)		
--	---	--	--

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

23. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	COORDINADOR DE COMUNICACIÓN		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	COMUNICACIÓN
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR GENERAL		
Cargo supervisado:	ESPECIALISTA DE DISEÑO GRAFICO		

24. OBJETIVO DEL CARGO:

Administrar las actividades de comunicación, que visibilicen y trasmitan los proyectos del grupo relacionados a People Analytics, así como también material investigativo, a través de los canales de comunicación estratégica.

25. ORGANIGRAMA:



26.FUNCIONES:

- Publicar contenidos digitales en los canales de comunicación social.
- Brindar soporte tecnológico en la realización de eventos digitales como webinars, charlas, foros, etc.
- Monitorear y medir las interacciones del público con el contenido publicado en los canales de comunicación social.
- Aplicar técnicas y estrategias de marketing para la atracción del público objetivo, y de clientes potenciales.
- Construir relaciones de fidelidad con el público e identificar posibles prescriptores, mediante acciones orientadas a reforzar la confianza.

27.AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	Maneja equipos con cierto grado de complejidad y especializados, siendo su responsabilidad directa.
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para la ejecución normal del trabajo y/o procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica y ejerce una supervisión específica de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de extraer información relevante para el ejercicio de sus actividades.
RELACIONES EXTERNAS:	El cargo mantiene relaciones ocasionales con empresas y/o proveedores relacionados con recursos informáticos, con el fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar y/o controlar lo relativo al área.

28. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	En Comunicación Social

29. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	3 años
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

30. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Tecnologías de información y comunicación		X	X
Marketing digital		X	X

31. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Herramientas de Community Manager	80
Medición y reporting	40

Redes sociales	80
----------------	----

32. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP		
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio	X	

33. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	X
Habilidad analítica	Identificar los problemas, levantar la información significativa, indagar y clasificar los datos importantes.	X	
Orientación al cliente	Ayudar, servir y satisfacer las necesidades del		X

	cliente		
Capacidad de planificación y de organización	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una idea.	X	
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	X	x
Liderazgo	Capacidad para dirigir a las personas y lograr que éstas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos. Comprometerse en el desarrollo de sus colaboradores, su evaluación y la utilización del potencial y las capacidades individuales de los mismos.	X	x
Habilidad mediática	Adopción de los nuevos y habituales medios de comunicación y su aplicación asertiva. (Universidad La Salle, 2016)	X	x

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

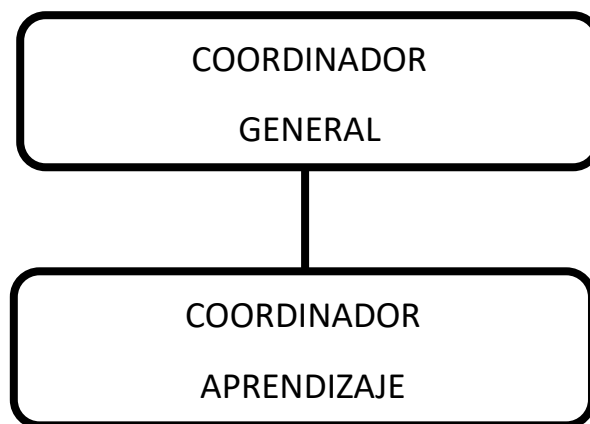
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	COORDINADOR DE APRENDIZAJE		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	APRENDIZAJE
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR GENERAL		
Cargo supervisado:	2		

2. OBJETIVO DEL CARGO:

Gestiona, desarrolla, diseña, coordina y promueve todos los programas de aprendizaje que permitan tanto a los clientes internos como externos, mejorar sus conocimientos y habilidades en People Analytics.

3. ORGANIGRAMA:



4. FUNCIONES:

- Diseñar e implementar planes y programas de aprendizaje
- Coordinar actividades con los facilitadores involucrados en los programas de aprendizaje, verificando que el cumplimiento y proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle de forma adecuada
- Proponer mejoras en los planes de aprendizaje
- Evaluar necesidades de desarrollo individual y grupal
- Diseñar y ofrecer cursos de aprendizaje virtual, talleres y otras actividades formativas
- Evaluar el éxito de los planes de aprendizaje
- Recopilar comentarios y opiniones de los facilitadores y alumnos después de cada sesión de aprendizaje
- Brindar retroalimentación a los facilitadores sobre las opiniones de las encuestas

5. AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	Maneja constantemente equipos y materiales de fácil uso y medianamente complejos, siendo su responsabilidad directa.
DINERO:	N/A
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y experiencias anteriores para la ejecución normal del trabajo, a nivel operativo.
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica, de manera directa y periódica y ejerce supervisión de manera directa y constante
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas con el personal de la empresa para la ejecución efectiva de su trabajo
RELACIONES EXTERNAS:	Mantiene relaciones continuas con alumnos

6. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Título de tercer nivel	En Educación y/o carreras administrativas

7. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	3 años
2. Especificidad de la experiencia:	En posiciones similares

8. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Estadística		x	
Manejo de datos		x	x

9. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Servicio al cliente	40
Curso de facilitador	40
People Analytics	80

Finanzas	40
----------	----

10. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	Ms Office	x	
Manejar programas informáticos Internos	SAP		
Operar equipos de oficina:	scanner, copiadora, proyector	x	

11. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas / Habilidades generales	Definición	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Pensamiento analítico	Analizar o descomponer información y detectar tendencias, patrones, relaciones, causas, efectos, etc.	x	
Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	x	
Planificación	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una idea.	x	
Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios	x	x

	de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros.		
Desarrollo de las personas	Impulsar la formación y el desarrollo en función de las necesidades individuales y de la organización.	x	
Creatividad	Crear nuevas ideas y conceptos originales. (Universidad La Salle, 2016)	x	

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

34. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	INVESTIGACIÓN
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR GENERAL		
Cargo supervisado:	ESPECIALISTA DE INVESTIGACIÓN ESPECIALISTA DE TRENDS		

35. OBJETIVO DEL CARGO:

Levantar la hipótesis en torno a people analytics, mediante un levantamiento de información y diagnóstico adecuado, a fin de difundir al público los insights más relevantes y actualizar a la comunidad con nuevos aprendizajes.

36. ORGANIGRAMA:



37. FUNCIONES:

- Contribuir al análisis de profundidad e investigación de las hipótesis levantadas con respecto a People Analytics.
- Liderar la construcción de iniciativas, investigaciones y proyectos, mismos que se alineen a la estrategia organizacional.
- Orientar al equipo de investigadores a su cargo, garantizando la eficiencia y asegurándose de que los miembros se involucren de forma adecuada.
- Monitorear los proyectos de investigación desde el diseño hasta la implementación.
- Establecer objetivos definidos y claros de investigación, por medio de un plan de trabajo y con seguimiento permanente.
- Identificar constantemente las tendencias e innovaciones de People Analytics en el mundo organizacional.

38. AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	Maneja equipos con cierto grado de complejidad y especializados, siendo su responsabilidad directa.
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para la ejecución normal del trabajo y/o procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica y ejerce una supervisión específica de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de asesorar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados
RELACIONES EXTERNAS:	NA

39. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	En Estadística, Ing. Comercial, Ing. En Sistemas o afines

40. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	5 años
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

41. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Estadística descriptiva		x	X

42. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Programación	80
Metodologías de la investigación	140
Herramientas de People Analytics	120

43. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP		
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio	X	x

44. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	
Juicio y toma de decisiones	Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.	X	
Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	X	x
Planificación	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una	X	

	idea.		
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	X	X
Habilidad analítica	Identificar los problemas, levantar la información significativa, indagar y clasificar los datos importantes.	X	
Liderazgo	Capacidad para dirigir a las personas y lograr que éstas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos. Comprometerse en el desarrollo de sus colaboradores, su evaluación y la utilización del potencial y las capacidades individuales de los mismos.	X	X
Confiabilidad	Estar comprometido con la honestidad en el trabajo.	X	
Aprendizaje continuo	Compartir información útil y potencial para la organización. (Universidad La Salle, 2016)	X	X

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

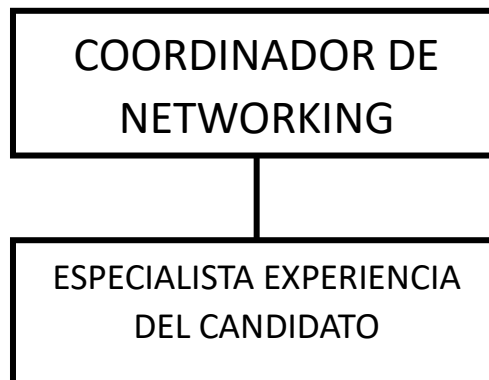
45. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	ESPECIALISTA DE EXPERIENCIA DEL CANDIDATO		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	NETWORKING
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR DE NETWORKING		
Cargo supervisado:			

46. OBJETIVO DEL CARGO:

Asesorar a las y los miembros del grupo virtual, con respecto a su perfil profesional, a fin de tengan posibilidades de incorporarse al mundo laboral, mediante la identificación de competencias requeridas para orientar al grupo con éxito.

47. ORGANIGRAMA:



48.FUNCIONES:

- Planificar los proyectos de análisis de vacantes que están alineadas a los perfiles profesionales del grupo virtual.
- Analizar la información del grupo virtual sobre sus habilidades y competencias correspondientes a las ofertas de trabajo.
- Preparar a las y los miembros para que se conviertan en candidatos potenciales frente a las demandas laborales.
- Establecer canales de comunicación con los responsables de Recursos Humanos de las empresas para identificar necesidades de talento.
- Determinar las descripciones laborales requeridas en el candidato ideal para el puesto de trabajo.
- Realizar seguimiento del desarrollo profesional de las y los candidatos del grupo virtual, así como de los requerimientos empresariales.

49.AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	NA
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de asesorar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados
RELACIONES EXTERNAS:	El cargo mantiene relaciones ocasionales con empresas, con el fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar y/o controlar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados

50. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	En Psicología Organizacional

51. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	3 años
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

52. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Administración de Recursos Humanos		x	x

53. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Evaluación de puestos de trabajo	80
Marco legal de contratación	40
Gestión de personas	120
Selección de personal	80

54. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP		
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio		

55. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	
Orientación al cliente	Ayudar, servir y satisfacer a los clientes en función a sus necesidades.	X	
Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	X	X
Planificación	Desarrollar estrategias para	X	X

	llevar a cabo una idea.		
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	X	x
Desarrollo de las personas	Mejorar la formación y el desarrollo de las personas y de la organización.	x	
Desarrollo estratégico de los recursos humanos	Monitorea y evalúa el potencial de los miembros mediante estrategias. (Universidad La Salle, 2016)	x	

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

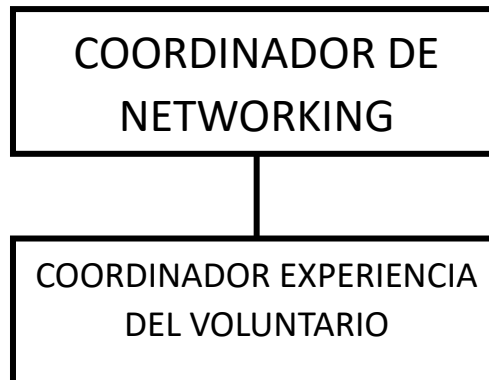
56. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	ESPECIALISTA DE EXPERIENCIA DEL VOLUNTARIO		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	NETWORKING
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR DE NETWORKING		
Cargo supervisado:			

57. OBJETIVO DEL CARGO:

Crear y mejorar la calidad de vida laboral del grupo virtual, que favorezca en su satisfacción, motivación y productividad, y que se oriente a garantizar condiciones óptimas de trabajo de las y los miembros.

58. ORGANIGRAMA:



59. FUNCIONES:

- Acoger al nuevo miembro y brindar la información necesaria a través de un proceso de inducción general.
- Aplicar la ficha socio-económica a fin de estudiar y diagnosticar el contexto social y económico del nuevo miembro.
- Mediar un conflicto que surgiese entre la o el miembro con el grupo virtual.
- Diseñar y ejecutar un plan de bienestar social que cubra las necesidades psicosociales del grupo virtual.
- Promover el sentido de pertenencia y la identidad colectiva, adaptada a la virtualidad.
- Generar convenios con instituciones y/o proveedores que brinden beneficios a las y los miembros del grupo.

60. AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	NA
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad alto.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de asesorar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados
RELACIONES EXTERNAS:	El cargo mantiene relaciones ocasionales con empresas y/o proveedores, con el fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar y/o controlar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación y/o resultados

61. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	En Trabajo Social

62. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	1 año
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

63. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Gestión de Recursos Humanos		x	x

64. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Coaching	80
Mediación de conflictos	80
Legislación laboral	40

65. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP		
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio		

66. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	
Juicio y toma de decisiones	Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.	X	
Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	X	
Planificación	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una	X	X

	idea.		
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	x	
Resolución de conflictos	Aplicar estrategias adecuadas para mejorar una situación dificultosa.	x	x
Empatía	Entender el sentir de la otra persona y ayudar con profesionalismo.	x	
Escucha activa	Saber escuchar atentamente a los demás y reflejar comunicación asertiva. (Universidad La Salle, 2016)	x	

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

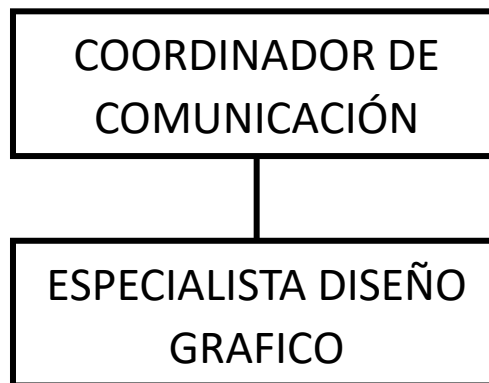
67. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	ESPECIALISTA DE DISEÑO GRÁFICO		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	COMUNICACIÓN
Número ocupantes:	1	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR DE COMUNICACIÓN		
Cargo supervisado:			

68. OBJETIVO DEL CARGO:

Crear nuevos conceptos a través de diseños gráficos, con información que se requiere transmitir al público, y con la utilización de herramientas tecnológicas.

69. ORGANIGRAMA:



70.FUNCIONES:

- Diseñar proyectos creativos que representen a la marca, mediante piezas gráficas.
- Calendarizar el proceso creativo desde la recepción del requerimiento hasta la entrega final.
- Desarrollar e implementar las piezas gráficas en el entorno digital.
- Hacer propuestas de diseño que representen la filosofía del grupo virtual.
- Contribuir en la parte gráfica, dentro de las campañas de comunicación.
- Participar en actividades de edición digital.

71.AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	NA
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad bajo.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de extraer información relevante para el ejercicio de sus actividades.
RELACIONES EXTERNAS:	NA

72.EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	En Diseño Industrial

73. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	1 año
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

74. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, InDesign		x	x

75. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Branding	80
Tipografía	80
TICs	40

76. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	x	x
Manejar programas informáticos internos	SAP		
Operar equipos de	Fax, scanner,	x	

oficina:	copiadora, proyector.		
Usar otros idiomas	Ingles intermedio	X	

77. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	x
Creatividad e innovación	Habilidad esencial para desarrollar ideas originales en los proyectos	x	x
Comunicación	Necesario para comunicar las ideas por medio del diseño.	X	
Planificación	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una idea.	X	
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	X	x

Adaptabilidad	Habilidad para adaptarse a situaciones inesperadas de manera veloz y adecuada. (Universidad La Salle, 2016)	x	
---------------	--	---	--

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

78.DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	ESPECIALISTA DE INVESTIGACIÓN		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	INVESTIGACIÓN
Número ocupantes:	4	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN		
Cargo supervisado:			

79.OBJETIVO DEL CARGO:

Investigar herramientas que permitan la aplicación de metodologías adecuadas, con el fin de mejorar los procesos de People Analytics en las empresas, y de esta manera, se alineen sus intereses con las de sus empleados.

80. ORGANIGRAMA:



81.FUNCIONES:

- Analizar los datos concernientes a las personas que componen una organización, para obtener información orientadora a la toma de decisiones.
- Identificar alternativas de mejora en relación a la gestión de personas, que permita la construcción de planes de acción.
- Realizar investigaciones destinadas a regular los procedimientos de la Administración de los Recursos Humanos.
- Estudiar y evaluar las métricas utilizadas por el talento humano en los procesos de la empresa.
- Utilizar técnicas y sistemas tecnológicos para descubrir y comprender los KPI's más importantes en el área de Recursos Humanos.

82.AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	NA
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad alto.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para la ejecución normal del trabajo y/o procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa, a fin de extraer información relevante para el ejercicio de sus actividades.
RELACIONES EXTERNAS:	NA

83. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	Profesional en Ingeniería en sistemas, Estadística y/o afines

84. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	4 años
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

85. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
People HR Analytics		x	x

86. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Estadística	80
Programación	120
Metodologías de la investigación	140

87. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP	X	X
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio	X	X

88. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	X
Juicio y toma de decisiones	Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial.	X	X
Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	X	X
Planificación	Desarrollar estrategias para	X	X

	llevar a cabo una idea.		
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	X	x
Habilidad analítica	Identificar los problemas, levantar la información significativa, indagar y clasificar los datos importantes. (Universidad La Salle, 2016)	x	

DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE FUNCIONES

89. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Cargo:	ESPECIALISTA DE TRENDS		
Organización / División:	COORDINACIÓN GENERAL	Departamento / Unidad:	INVESTIGACIÓN
Número ocupantes:	3	Ciudad / Regional:	GUAYAQUIL
Cargo supervisor:	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN		
Cargo supervisado:			

90. OBJETIVO DEL CARGO:

Dar visibilidad y difusión a nuevos conocimientos producidos por otros investigadores, basados en la innovación y las tendencias actuales con respecto a People Analytics.

91. ORGANIGRAMA:



92.FUNCIONES:

- Promover estudios que incrementen el conocimiento científico y el descubrimiento de nuevas teorías.
- Plantear los conocimientos en tendencia de un modo digerible y de fácil comprensión para quienes no conocen la temática.
- Exponer y socializar la información de forma creativa y llamativa para captar más público objetivo.
- Actualizar permanentemente los conocimientos con respecto a la Analítica de Personas.
- Redactar y corregir textos informativos y educativos, destinados a las publicaciones de redes sociales.

93.AMBITO DE ACTUACIÓN:

MATERIALES:	NA
DINERO:	NA
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:	Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio.
TOMA DE DECISIONES:	Las decisiones que se toman se basan en procedimientos y/o experiencias anteriores, para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a ejecutarse a nivel operativo
SUPERVISIÓN:	El cargo recibe supervisión específica de manera directa y periódica.
RELACIONES INTERNAS:	El cargo no mantiene relaciones continuas y frecuentes con diversas áreas de la empresa.
RELACIONES EXTERNAS:	NA

94. EDUCACIÓN REQUERIDA:

Nivel de educación formal	Especifique el número de años de estudio o los títulos requeridos
Tercer Nivel	En Administración de Empresas, Recursos Humanos y/o afines

95. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA:

Experiencia Requerida	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	2 años
2. Especificidad de la experiencia:	En cargos similares

96. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Administración de Recursos Humanos		x	x

97. CAPACITACIÓN ADICIONAL REQUERIDA:

CURSO	HORAS REQUERIDAS
Investigación científica	120
Estadística	60
Herramientas de TI	80
Copywriter	80

98. DESTREZAS ESPECIFICAS REQUERIDAS

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Manejar programas informáticos Externos	MS Office	X	X
Manejar programas informáticos internos	SAP	X	
Operar equipos de oficina:	Fax, scanner, copiadora, proyector.	X	
Usar otros idiomas	Ingles intermedio	X	X

99. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES:

Destrezas específicas	Detalle	Requerimiento de selección	Requerimiento de capacitación
Generación de ideas	Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.	X	X
Búsqueda de información	Curiosidad constante por recopilar información concreta.	X	
Pensamiento crítico	Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones.	X	

Planificación	Desarrollar estrategias para llevar a cabo una idea.	x	x
Expresión y comunicación en forma efectiva tanto oral como escrita.	Expresa eficaz y correctamente sus ideas, sentimientos, opiniones, en situaciones formales e informales, tanto en forma oral como escrita, de manera de provocar una comunicación	x	x
Trabajo en equipo	Colaborar y cooperar con los miembros del equipo, en consecución de objetivos comunes.	x	
Comunicación	Expresa conceptos e ideas de un modo efectivo. (Universidad La Salle, 2016)		x

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Las organizaciones virtuales y el trabajo en remoto, toman fuerza con la pandemia por Covid-19, lo cual obligó a los trabajadores a adaptarse a una nueva modalidad desde casa, misma que para muchas personas ha sido beneficiosa.
- La demanda laboral requiere cada vez más el desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas, además de las competencias tecnológicas que se deben aprehender en la actualidad.
- Los perfiles actuales de los miembros del grupo virtual, están en su mayoría, influenciados por ramas del Talento Humano, y también de la Informática, debido a que son profesiones más alineadas a la analítica de personas.
- Las y los miembros del grupo virtual, se encuentran en una etapa de aprendizaje continuo y mutuo, previo a poder llegar a conformarse como una empresa de servicios.
- La contribución de quienes integran este grupo virtual es voluntaria, por tanto, aún no existe ningún recurso o presupuesto de por medio, con el cual puedan financiar un proyecto o actividad.
- Se ha concretado que tanto la Coordinación General como las demás coordinaciones, deben tener un alto nivel de liderazgo para dirigir y orientar a cada uno de sus grupos de trabajo.

- El equipo o Coordinación de Investigación, requiere una gran habilidad analítica para poder estudiar las metodologías de la analítica de personas, y asentarlas en casos reales.
- La Coordinación de Aprendizaje es la encargada de proveer a las y los miembros del grupo, el conocimiento y la formación necesaria para que se conviertan en perfiles potenciales de People Analytics.
- Los integrantes de la Coordinación de Networking, tienen la responsabilidad de crear redes internas y externas, que facilite la comunicación e integración entre los miembros del grupo, y también con conexiones externas.
- El equipo de Comunicación es quien exhibe al grupo virtual a través de las redes sociales, y difunde la información que el público espera para generar aprendizajes con respecto a PA.

RECOMENDACIONES

- Es importante que los próximos ingresos al grupo virtual, posean las habilidades y competencias que se requieren para cada cargo, y de igual modo, monitorear que se lleven a cabo las funciones descritas.
- Es aconsejable que los descriptivos de funciones se revisen cada dos años, con el fin de actualizar e innovar los perfiles del cargo, acorde a las exigencias del mercado.
- Se sugiere al grupo virtual que siga trabajando en su plan estratégico y de negocio, para que pronto pueda convertirse en una empresa consolidada.

- Se hace necesario implementar un proceso de onboarding tanto para los miembros activos del grupo, como para quienes se integren a futuro, para inducir las funciones de cada cargo.
- Es fundamental que, dentro del recorrido de los integrantes por el grupo, se enfatice en fortalecer las habilidades y competencias que son requeridas en el trabajo remoto, como la confianza, la disponibilidad de tiempo, autonomía y manejo de priorizaciones.
- Se sugiere que el grupo virtual tenga además un perfil del cargo de un Contador, para que, cuando la futura empresa maneje recursos económicos, tengan el perfil ideal que administre el área financiera.
- Se recomienda que este estudio sea utilizado por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con el objetivo de que sea de utilidad para los estudiantes, y también para que sirva de antecedente investigativo en temas vinculados al presente.

Bibliografía

- Araya, S., & Criado, M. d. (2004). Organizaciones virtuales de la integración a la desintegración integrada. *Ingeniería Industrial*, 31-45.
- Arnold Cathalifaud, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*(3), 1-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/101/10100306.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Participación Ciudadana*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org6.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Azuara, O. (2022). *Hacia un nuevo mercado laboral en la post-pandemia*. Obtenido de Factor trabajo: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/hacia-un-nuevo-mercado-laboral-en-la-post-pandemia/>
- Bazán de Franco, Y., & Tovares, R. (2022). La gestión del talento humano a través del teletrabajo. *Revista FAECO sapiens*, 5(1), 192-206. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212865013/2212865013.pdf>
- Carreño, M., Salgado, V., & Suárez, L. (2020). *PEOPLE ANALYTICS: ¿UNA NECESIDAD PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO?* Obtenido de Universidad Sergio Arboleda: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1744/People%20Analitics%20una%20necesidad%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casas, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 527-538.
- Chaparro, M., & Urra, M. (2012). La gestión del talento humano, un reto para el profesional de Trabajo Social. *Hojas y Hablas*(9), 102-111.
- Ciro, L. (2006). La teoría y su función en los tres modelos de investigación. *Anfora*, 67-76.
- Climent, J. (2010). ALGUNAS APLICACIONES DE LA TEORÍA DE SISTEMAS AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 27, 388-396. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/141/14114743009.pdf>
- Coordinadora ONG para el Desarrollo España. (2016). *Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo*. Obtenido de La Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo: <https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2016/04/VoluntariadoCooperacion.pdf>

- Del Aguila, A., Fernández, I., & Zárate, E. (2016). *La habilidades humanas en el desempeño organizacional: Un estudio correlacional en un bufete de abogados ubicado en la ciudad de Lima*. Obtenido de Repositorio Académico UPC: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621723/DelAguila_aa.pdf?sequence=5
- Flórez, A., & Thomas, J. (1993). La Teoría General de Sistemas. *Cuadernos de Geografía, IV(2)*, 111-137.
- Fundación hazlo posible. (2018). *Voluntariado Corporativo Virtual*. Obtenido de Biblioteca de Voluntariado Corporativo: https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/03/fase03_3-voluntariado_virtual_2018.pdf
- Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 1335-1343.
- García, M., Silva, C., Salazar, J., & Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 168-180.
- Gentilin, M. (2015). La organización virtual: Caracterización, diferenciación y conceptualización. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, 2-23.
- Gómez, I. (s.f.). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 45-66.
- Gómez, J. P. (2015). La competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 49-55.
- Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47651/1/S2100683_es.pdf
- Grisales, H. (2006). USOS Y LIMITACIONES DE LOS MÉTODOS DE ANÁLISIS MULTIVARIADOS EN LA INVESTIGACIÓN EPIDEMIOLÓGICA. *Investigaciones Andina*, 81-84.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173.
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22(2), 5-30.
- Hermida, A. (2022). *People Analytics y la transformación de los recursos humanos*. Obtenido de IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/people-analytics-rrhh-2-0/>
- Hernández, A. (2003). Teoría de Sistemas en las Organizaciones. *Industrial*, XXIV(1), 25-27.
- Jaramillo, M. (2020). *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de personal en la empresa Química Suiza Industrial del*. Obtenido de Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7467/1/T3264-MDTH-Jaramillo-Dise%C3%B1o.pdf>

- Jiménez, E. (2007). *La subjetivación de la experiencia laboral en trabajadores mexicanos*. Obtenido de TDX: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5452/mejr1de1.pdf;jsessionid=6B9D9B3EA201C2E689E4E11FBCB48C3E?sequence=1>
- Landeros, E., Salazar, B., & Cruz, E. (2009). La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index de Enfermería*, 263-266.
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto e investigación de la personalidad*. Obtenido de Integral Management Consulting: <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/lan+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>
- Marrec, A. (2006). *La gestión de las nuevas organizaciones virtuales*. Obtenido de Biblioteca Virtual del Sistema de Universidad Virtual: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1889/3/Gestion-nuevas-organizaciones.pdf>
- Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la información. (2021). *Acuerdo-No.-006-2021-Politica-de-Ciberseguridad*. Obtenido de MINISTRO DE TELECOMUNICACIONES Y DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Acuerdo-No.-006-2021-Politica-de-Ciberseguridad.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2016). *RESOLUCIÓN No. MDT-VSP-2016*. Obtenido de Tribunal Contencioso Electoral del Ecuador: <https://www.tce.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/Manual-de-descripcion-valoracion-y-clasificacion-de-puestos-.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Ministro del Trabajo participó en el evento virtual de presentación del primer estudio sobre Teletrabajo y Emociones en Ecuador*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/ministro-del-trabajo-participo-en-el-evento-virtual-de-presentacion-del-primer-estudio-sobre-teletrabajo-y-emociones-en-ecuador/>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, VIII(2), 129-138.
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Ojeda, F. (1972). La Teoría de Sistemas y el Management como Sistema. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, I(2), 281-296.
- Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 93-110.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232.

- Palenque, L. (2022). *La presencialidad y la virtualidad*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/analisis/luis-palenque-3021070/la-presencialidad-y-la-virtualidad-3444633>
- People analytics y gestión del talento*. (s.f.). Obtenido de Universitat Oberta de Catalunya: https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/144368/1/Gestion%20del%20talento_People%20analytics%20y%20gestion%20del%20talento.pdf
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *UNIFE*, 9-17.
- Randstad. (2022). *La importancia de las competencias digitales en la búsqueda de empleo*. Obtenido de Randstad: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-las-competencias-digitales-en-la-busqueda-de-empleo/#:~:text=Las%20competencias%20digitales%20son%20aquellas,los%20objetivos%20de%20la%20empresa.>
- Rodriguez, A. (2022). *Estas 8 habilidades te garantizan un trabajo en el futuro*. Obtenido de Generación universitaria: <https://www.generacionuniversitaria.com.mx/empleate/estas-habilidades-te-serviran-para-conseguir-trabajo-en-el-futuro/>
- Soria, C. (2018). *Trabajo Social y gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28061/1/FJCS-TS-266.pdf>
- Suárez, M. (2021). *La mayoría de empresas prefiere combinar el trabajo presencial y virtual*. Obtenido de Gestión Digital: <https://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/la-mayoria-de-empresas-prefiere-combinar-el-trabajo-presencial-y>
- Tejada, J., & Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- UNIA. (2020). *Estudio de perfiles profesionales y habilidades asociadas*. Obtenido de Universidad Internacional de Andalucía: https://www.unia.es/images/observatorios/perfiles-profesionales/2020_Observatorio_Perfiles_completo.pdf
- Usca, D. (2018). *PROPUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO APLICADO EN EL VOLUNTARIADO UNIVERSITARIO IGNACIANO DE LA PUCE*. Obtenido de Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15642/Trabajodetitulaci%c3%b3n_DannyUscaBenavides.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 155-165.
- Vilcaguano, E. (2021). *Gestión del talento humano mediante el teletrabajo*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33795/1/135%20GTH.pdf>

Voluntariado. Una red que se teje entre todos. (2019). Obtenido de Plataforma del Voluntariado de España: <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/03/voluntariado.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ OPERACIONAL			
OBJETIVO	CATEGORIA	INDICADOR	TECNICA
Describir el perfil profesional actual de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics.	Perfil profesional	Competencias y habilidades	Encuesta
		Formación académica	
		Trayectoria laboral	
	Empresa virtual	Digitalización	
		Trabajo remoto	
		Voluntariado virtual	
	People Analytics	Descriptiva	
		Predictiva	
		Prescriptiva	
Determinar el perfil profesional ideal del cargo de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics.	Requerimientos del cargo	Funciones	
		Nivel de experiencia	
		Conexiones	
	Ámbito de actuación	Supervisión	
		Relaciones Internas	
		Relaciones externas	
	Grupo virtual	Objetivos	
		Logros	
		Limitaciones	

Anexo 2

El Perfil profesional de un grupo virtual

Este cuestionario tiene la finalidad de contribuir al trabajo de investigación titulado *Análisis del perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics*, de la Maestría en Trabajo Social con mención en Gestión Socio-Laboral de la UCSG.

Las respuestas son anónimas, por lo tanto, te sugerimos responder con claridad.

Gracias por tu gentileza.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Edad *

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

Formación académica requerida para el cargo.

3. Coloca tu último nivel de instrucción *

Marca solo un óvalo.

Técnico

Universitario

Posgrado

PHD

4. Coloca nombre de Título Universitario de Pregrado

5. Coloca nombre de Título Universitario de Postgrado

6. Coloca nombre de 2do Título Universitario de Postgrado

FORMACIÓN ADICIONAL

7. Escribe el o los títulos de especialización, diplomado, o cualquier otra certificación que tengas * relacionada a People Analytics.

Experiencia laboral

Describe tus 3 últimas experiencias laborales.

8. Empresa 1

9. Cargo

10. Principales funciones

11. Periodo

12. Empresa 2

13. Cargo

14. Principales funciones

15. Periodo

16. Empresa 3

17. Cargo

18. Principales funciones

19. Periodo

Habilidades y competencias relacionadas a People Analytics

20. Competencias técnicas en PA que posees y que son requeridas para el cargo. *

Selecciona todos los que correspondan.

	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Lenguaje R	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Python	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPSS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Power BI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tableau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Shiny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Excel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SQL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. ¿Qué otras habilidades adicionales posees, y que son requeridas para el cargo? *

El grupo virtual

22. ¿A qué coordinación del grupo virtual perteneces? *

Marca solo un óvalo.

- General
- Aprendizaje
- Comunicación
- Networking
- Investigación

23. ¿Qué cargo o rol ocupas? *

24. Cargo del supervisor *

25. ¿Cuál consideras que es la misión de tu cargo o rol? *

26. Describe detalladamente tus principales funciones y actividades esenciales en el grupo virtual. *

27. ¿Qué objetivos buscas alcanzar dentro del grupo virtual? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Desarrollo profesional
- Aprendizaje de herramientas
- Agregar valor a mi CV
- Más opciones de ingreso económico
- Prepararme para un emprendimiento
- Crear conexiones con profesionales
- Crecer en la comunidad
- Otro: _____

28. ¿Qué crees que esperan de ti como miembro del grupo virtual? *

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Natasha Andreina Jara Peñaherrera, con C.C: # 0955486782 autor(a) del trabajo de titulación: **Análisis del perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de agosto de 2023

f.

Nombre: Natasha Andreina Jara Peñaherrera

C.C: 0955486782



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lic. Jara Peñaherrera Natasha Andreina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lic. Ramírez Rave Carlos Mario, Mgs. Espinoza Pazmiño Edio Rafael		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto de 2023	No. DE PÁGINAS:	126
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento Humano, Gestión de personal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Perfil profesional, Desarrollo organizacional		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La presente investigación tiene el objetivo de analizar el perfil profesional de las y los miembros de un proyecto de empresa virtual de Ecuador, enfocado en la formación y asesoría en People Analytics, a través de un estudio cualitativo cuya muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, en tanto que, la recolección de la información se la realizó con la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron que las organizaciones que trabajan en remoto, han tomado auge a raíz de la pandemia por Covid-19, no obstante, el grupo virtual objeto de este estudio, si bien posee competencias alineadas a la analítica de personas, no contaba con perfiles profesionales ideales para cada cargo; por lo tanto, se construyó el descriptivo de funciones a partir de las actividades que las y los miembros realizan en sus coordinaciones.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	E-mail: natasha.jara@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	