

Necesidad de información para la sistematización del proceso de vinculación y contratación de una empresa del sector educativo

Need for Information for the Systematization of the Process of Linking and Contracting a Company in the Education Sector

Necessidade de informações para sistematização do processo de vinculação e contratação de empresa do setor educacional



Recibido: 07/10/2023 • Aprobado: 21/02/2024 • Página inicial: 115 • Página final: 129

Doi: 10.53995/23463279.1434

Merjoury Ballesteros Herrera¹

René Ramírez Fernández²

Roswill Nieves Laza³

Carmen Díaz Begambre⁴

Omar Hoyos Corcho⁵

Resumen: El auge de las TIC en las empresas se ha extendido en el mundo debido a la importancia que representa para una organización contar con información en tiempo real y oportuno. Es por esto que el presente artículo se enfocó en determinar las necesidades de información para la sistematización de la misma en el proceso de vinculación y contratación del personal

de una Institución del sector educativo. Se utilizó una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo, obteniendo como resultado las variables relacionadas a continuación: datos personales, tipo de contratación, tiempo de contratación, categoría de escalafón, funciones, entre otros aspectos relevantes.

¹ Magister en Dirección estratégica especialidad gerencia, Corporación Universitaria Americana, contacto: mherrera@americana.edu.co; orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5189-453X>

² Magister en Educación, Corporación Universitaria Americana, contacto: rramirez@americana.edu.co; orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9452-7580>

³ Licenciado en Informática y medios educativos, Corporación Universitaria Americana, contacto: gestionticmon@americana.edu.co; orcid: <https://orcid.org/0009-0004-4864-1787>

⁴ Especialista en Gerencia del talento humano, Corporación Universitaria Americana, contacto: talentohumanomon@americana.edu.co; orcid: <https://orcid.org/0009-0000-4427-1687>

⁵ Semillerista perteneciente al semillero Emprendedores, Corporación Universitaria Americana, contacto: hoyosomar40@americana.edu.co; orcid: <https://orcid.org/0009-0000-1999-5675>

Palabras clave: Sistema de información, Competitividad, Optimización, Gestión de recursos humanos.

Abstrac: The boom of TIC in companies has spread throughout the world due to the importance that it represents for an organization to have real-time and timely information. For this reason, this article focused on determining the information needs for the systematization of the information of the process of linking and hiring the personnel of an Institution of the educational sector. Using descriptive research with a qualitative approach, resulting in the following variables: personal data, type of contract, contract time, rank category, functions, among other relevant aspects.

Keywords: Information system, Competitiveness, Optimization, Human resources management.

Resumo: A ascensão das TIC nas empresas hoje se espalhou pelo mundo devido à importância que representa para uma organização ter informações em tempo real e oportunas. Por esse motivo, este artigo se concentrou em determinar as necessidades de informação para a sistematização das informações do processo de vinculação e contratação de pessoal de uma Instituição do setor educacional. Utilizando pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, resultando nas seguintes variáveis: dados pessoais, tipo de contrato, tempo de contrato, categoria hierárquica, funções, entre outros aspectos relevantes.

Palavras-chave: Sistema de informação, Competitividade, Otimização, Gestão de recursos humanos.

Código JEL: D2, D83, M15

Introducción

Todas las empresas buscan ser competitivas y productivas, ya que esto les permite ser sostenibles en el tiempo y mantenerse firme en una economía tan cambiante y dinámica como la que se vive en la actualidad. Debido a esto, es necesario que las organizaciones cuenten con un personal idóneo para realizar cada una de las funciones que le corresponden, puesto que es el capital humano uno de los aspectos diferenciadores con respecto a la competencia.

Y es precisamente la necesidad de contar con este personal idóneo en las empresas, que estas realizan diferentes procesos de reclutamiento buscando en el mercado laboral los mejores currículos, no solo a nivel académico sino comportamental. En medio de este proceso, las empresas manejan mucha información respecto a sus empleados, como, por ejemplo: tipo de contrato, salario, fecha de ingreso, fecha de finalización, categorización en la escala salarial, funciones, entre otros aspectos relevantes al momento de contratar y vincular a un trabajador. Razón por la cual, el Decreto 1075 (2015) expone que “conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida...” (Artículo 2.2.4.6.13). Es decir, toda empresa debe salvaguardar la información de cada trabajador, incluso si ya no hacen parte de la empresa sea por despido, renuncia y/o jubilación; esta información puede ser guardada física y/o digitalmente.

En ese orden de ideas, la presente investigación tiene como epicentro una Institución de Educación Superior del sector privado, la cual cuenta con una plantilla de nómina de trabajadores administrativos y docentes. La empresa en mención inició labores en el año 2015 creciendo de manera exponencial en el mercado, por lo que ha ido en aumento el número de trabajadores contratados vinculados y contratados que ya no se encuentran laborando. Esta información es almacenada por el líder del proceso de talento humano, de manera física (en archivadores con carpeta con el nombre de cada trabajador y/o AZ) o digitalmente en carpetas en una computadora (identificada con el nombre del trabajador). Sin embargo, lo anterior no garantiza una búsqueda rápida de información, por lo que, para expedir un certificado laboral, la persona encargada del área lo realiza de manera manual, lo que conlleva a un periodo de espera considerable por parte del solicitante y a arduas labores de búsqueda en los archivos físicos o digitales de la empresa, a sabiendas que entre más antigüedad haya tenido el trabajador en la empresa, mayor tiempo de búsqueda requiere; así como el tipo de certificado que solicita, puesto que entre más especificidad se solicite de mayor rigurosidad es la elaboración. Sin embargo, a pesar de que la empresa objeto de estudio cuenta con la información de cada trabajador, la cual no se encuentra almacenada en ningún aplicativo, sistema o base de datos, lo que dificulta la búsqueda de información en tiempo real.

No obstante, debido al auge de las TIC y la importancia de contar con información en tiempo real y oportuno, las empresas se han visto en la necesidad de migrar la información física en información digital, mediante el uso de base de datos que, según Oracle (2016), “Una base de datos es una colección organizada de información estructurada, o datos, típicamente almacenados electrónicamente en un sistema de computadora” (párr. 1). Es decir, la base de datos permite almacenar y salvaguardar información de manera organizada en un computador, facilitando tener acceso a dicha información para la toma de decisiones.

En ese orden de ideas, para la Institución objeto de estudio, en aras de mejorar el área de talento humano y disminuir los tiempos de generación de certificados laborales, así como de optimizar y estandarizar la información de cada trabajador, se hace necesario contar con una base de datos que almacene y salvaguarde, además de una herramienta o aplicativo que permita contar con la información laboral de la plantilla de trabajadores, que pueda ser funcional para la generación de certificados laborales en el menor tiempo posible, y facilite el manejo y búsqueda de información de los empleados.

En el presente artículo se muestra la necesidad de información que requiere la Institución objeto de estudio para construir un aplicativo web que concentre todo lo referente a la plantilla de trabajadores, con el fin de disminuir los tiempos de respuestas a los requerimientos de los trabajadores en cuanto a la generación de certificados laborales.

Revisión Literaria

Referentes teóricos

El presente artículo tiene como variable de estudio la necesidad de información para la sistematización del proceso de vinculación y contratación de una empresa del sector educativo, el cual se pretende implementar desde la fecha actual de forma retroactiva. Para esto, se consultaron diferentes fuentes académicas – científicas que permitieran comprender de una mejor manera la temática abordada. Es por esto que se tomaron como fuente los siguientes referentes teóricos

Teoría general de los sistemas

Esta teoría fue desarrollada por Bertalanffy (1989), y manifiesta que todo lo que nos rodea funciona como un sistema, permitiendo ver las organizaciones de manera holística, es decir, como un todo. Además, esta teoría pone el foco en que las organizaciones son sistemas abiertos, ya que el entorno influye directa o

indirectamente en el funcionamiento de estas. Puesto que hay una interrelación entre el medio que rodea a una empresa y los procesos internos de la misma.

Así mismo, Bertalanffy (1989) expresó que una “manera de medir la información es en términos de decisiones, es decir, la cantidad de información transmitida en una respuesta representa una decisión entre dos posibilidades” (p. 42). El autor hace énfasis en que una información es relevante en la medida en que esta permite tomar una decisión acorde a las necesidades identificadas en una organización.

Transformación digital de la gestión documental

El auge de las TIC en el mundo ha traído una serie de beneficios importantes en todos los ámbitos, en los que se encuentra el sector empresarial. Puesto que se habla de información y conocimiento, a tal punto de que varios autores han coincidido en que la sociedad ha tenido muchos cambios, a los cuales algunos han denominado la era de la información, o como la definió Druker (1993) la sociedad del conocimiento (como se cita en Artiles, 2009). Por consiguiente, la era de la información prácticamente creó en las organizaciones la necesidad de implementar sistemas de gestión documental, sistemas de gestión de la información y del conocimiento, que permitieran utilizar los beneficios de las TIC, para así ser más competitivas. Ya que, al evolucionar el entorno, la exigencia empresarial aumentaba, hasta el punto de la necesidad de analizar la información registrada por cada empresa.

Es por esto que Chandler (1990) manifestó que las empresas se tuvieron que enfrentar a una profunda revolución durante las dos últimas décadas del siglo pasado, llevándolas a evolucionar sus competencias de la era industrial a las nuevas competencias requeridas para el buen desempeño en la era de la información. Ya que, durante la era industrial, desde 1850 hasta cerca de 1975, las organizaciones tuvieron éxito si podían beneficiarse de los resultados de una economía de escala. La tecnología era importante, pero, en última instancia, el éxito lo obtuvieron aquellas que introdujeron nuevas tecnologías en sus productos con vistas a generar una producción eficiente de mercancías estándar en masa.

En ese sentido, Chávez y Pérez (2012) manifestaron que “los sistemas de gestión documental (SGD) tienen como objetivo fundamental, facilitar y mejorar la organización y funcionamiento del fondo documental de las organizaciones, con vista a tributar a una mayor eficiencia organizacional, minimizando costos y aumentando beneficios” (p. 224). Esto permite que las organizaciones tengan claridad de la información que se genera en cada proceso, aumentando la eficiencia en la misma.

Así mismo, la transformación digital hace referencia a la aplicación de la tecnología en todos los ámbitos de la empresa; para esto es necesario no solo reemplazar el

papel por lo digital, sino cambiar de mentalidad para pasar de lo convencional a lo innovador, que implique una mayor eficiencia en las organizaciones; sobre todo por el auge de las TIC y la importancia de su uso (Bustelo, 2018). Y es indispensable que toda la organización decida adaptarse a este cambio, puesto que requiere cambios de actitudes y nuevas aptitudes.

Sistemas de información

Viloria y Quintero (2016) manifestaron que los sistemas de información son un conjunto de procesos interrelacionados entre sí que agrupan una colección de datos estructurados, los cuales cumplen con los requerimientos de la empresa, permitiéndoles elaborar, recopilar y distribuir la información a todas áreas o procesos que la conforman.

Por otro lado, Marakas y O'Brien (2016) declararon que los componentes principales de un sistema de información son: *hardware*, *software*, telecomunicaciones, bases de datos y servidores, y recursos humanos y procedimientos. Es decir, para que en una empresa exista un Sistema de información debe contar con cada uno de los componentes descritos, ya que le permitirá funcionar correctamente.

Es importante resaltar que este Sistema de Información puede abarcar toda la organización y estar interrelacionada con cada área funcional de la empresa, o, en su defecto, empezar con un área que sea el núcleo principal de la entidad o que maneje un flujo considerable de información.

Ahora bien, la sistematización de la información implica que dentro de la organización se dé la sistematización en los procesos, puesto que esta permitirá organizar todas las variables que intervienen con el fin de mejorar la ejecución de este. Ya que principalmente facilita el manejo de la información, ordenando la documentación de manera que no exista duplicidad o faltantes en un área o departamento. Puesto que con la sistematización se logra un control y ejecución acorde con las labores requeridas en la empresa (Narváz y Vaca, 2021).

Las organizaciones deciden sistematizar sus procesos debido a la evolución del entorno que exige mayor competitividad de las empresas, es por esto que utilizan la información para tomar decisiones, solucionar problemas y construir su base de conocimientos.

Por su lado, Goldstein (1988) propuso un modelo de difusión de la información en el cual la obtención, interpretación o aprendizaje y desarrollo de conocimientos permite una interpretación nueva de cierta información partiendo de conocimientos ya existentes. Esta teoría hace énfasis en el uso de la información para la toma de

decisiones; no obstante, las empresas pueden utilizar dicha información para otros fines pertinentes a la competitividad.

Sistematización de la información en la Gestión del Talento Humano

Según Alcívar y Cabezas (2022), “la gestión del talento humano está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y control establecido para promover el desempeño eficiente del personal” (p. 27). Quiere decir que la gestión del talento humano inicia desde la planeación (procesos de reclutamiento y selección), organización (proceso de vinculación y contratación), desarrollo y coordinación (inducción y capacitación) con el fin de incentivar el desempeño de personal, de tal forma que mejoren las condiciones de la empresa.

Quiere decir, que al gestionar la información del área de talento humano permitirá comprender de forma organizada toda la documentación que esta maneja, lo cual generaría una búsqueda de información más efectiva y rápida. Además, la gestión de información en la empresa permite contar con la información adecuada en el tiempo adecuado y tomar decisiones acertadas en la brevedad (Narváez y Vaca, 2021).

Reglamentación laboral en Colombia (Código sustantivo del trabajo)

En Colombia existe una reglamentación clara que rige el derecho al trabajo y todo lo que esto concierne; el código sustantivo del trabajo regula las relaciones laborales entre un individuo y una entidad o persona, cuya finalidad es velar por los derechos y deberes del trabajador y del empleador (Chiquito et al., 2021).

En ese orden de ideas, el Código Sustantivo del Trabajo (1950) expresa “Obligaciones especiales del empleador: (...) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado (...)” (Art 57). Es decir, el empleador está obligado a expedir una certificación donde conste el tiempo laborado, sus funciones y el salario de este. Es una obligación especial del empleador expedir la certificación solicitada por el trabajador.

ii. Antecedentes

Se realizó un rastreo en diferentes bases de datos y repositorios sobre investigaciones realizadas acerca de la temática abordada en cuanto a la sistematización del proceso de vinculación y contratación en las empresas, con el fin de encontrar referentes

teóricos y antecedentes para darle fundamentación a la investigación. En ese sentido, se encontraron los siguientes aportes.

Andrade (2018) realizó una investigación enfocada en la sistematización de la información para el levantamiento y diseño de procesos básicos del área de talento humano de la empresa Finamérica S.A., en donde se implementó una investigación aplicada con enfoque cualitativo y con acción - participación; desarrollando primeramente un análisis a partir de las encuestas realizadas a los grupos focales. Dicha investigación arrojó como resultado que la entidad no tiene una estructura determinada en cuanto a la documentación, ya que las carpetas físicas de los empleados no cuentan con toda la información requerida, lo que dificulta la búsqueda de información de los trabajadores. Por lo tanto, se concluyó que, para sistematizar el proceso en cuestión, es necesario contar con la información necesaria de cada colaborador, por lo que se recomendó a la empresa levantar la documentación faltante para cada trabajador.

Por su parte, Santos y Peralta (2016) realizaron una investigación cuyo objetivo fue implementar un sistema web para la gestión de certificados y permisos laborales, y la carga y consulta del rol de pagos de los empleados del Hospital del Niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante; para esto se utilizó una metodología aplicada con enfoque cualitativo, la cual se dividió en varias etapas o fases, iniciando con el diseño de la arquitectura del sistema, seguidamente se diseñaron los módulos del sistema, como son: iniciar sesión, menú principal, menú administración de talento humano, datos personales, datos institucionales, administrar empleados, buscar empleados, nuevo empleado, menú certificados laborales, menú solicitud vacaciones y menú roles de pago. Luego, se ejecutó dicho sistema realizando diferentes pruebas, las cuales todas se cumplieron. Por tanto, se concluyó que el sistema diseñado y puesto en marcha cumplió con los requerimientos del área de talento humano del Hospital; así mismo, el sistema se desarrolló de tal forma que pudiera ser escalable, es decir, que se puedan adicionar más módulos o secciones que la empresa requiera.

Así mismo, Pilacuán y Quishpe (2018) desarrollaron una investigación enfocada en la implementación de un sistema web para talento humano en la Universidad Central de Ecuador. Para esto utilizaron una investigación aplicada en la cual diseñaron el sistema web que la empresa requería con diferentes funciones para el usuario que iba estar a cargo del sistema. Seguidamente, se realizaron pruebas de código y diseño, con el fin de comprobar la funcionalidad. Se concluyó que, para la estructuración del sistema web, fue necesario contar con la información pertinente de cada trabajador y que permitiera arrojar la información que el usuario solicitaba; además, el sistema permitió generar reporte de ausencias de un funcionario en determinado tiempo, reportes de faltas cometidas y sanciones que recibió, entre otros.

Por otra parte, Vanegas (2015) realizó el desarrollo e implantación de una aplicación web para la gestión del módulo de recursos humanos del sistema de información financiero de la Universidad Francisco de Pula Santander, en Ocaña. Para esto, se implementó una investigación descriptiva, tomando como muestra a 85 empleados de la Institución; a estos se les realizó una encuesta y observación directa arrojando los siguientes resultados: la mayoría de los empleados afirmaron estar de acuerdo con la implementación del sistema web, así mismo, que mensualmente solicitaban información laboral al área de talento humano y que había demoras en la generación de certificados; por tanto, estaban de acuerdo con un sistema que les permita agilizar este proceso. Adicionalmente, se evaluaron las condiciones del sistema actual de la Universidad verificando que sí cuenta con los requerimientos técnicos y tecnológicos para la implantación del módulo de RH; se realizaron pruebas piloto para verificar el funcionamiento del módulo, cumpliendo con el propósito por el cual fue diseñado. Esta investigación concluyó que se logró diseñar e implantar el módulo, siendo este muy intuitivo y de fácil interacción para el usuario, permitiendo contar con la información necesario del talento humano y cumplir con requerimientos de certificados en el menor tiempo posible.

Por otro lado, Chiquito et al. (2021) desarrolló un sistema de información aplicando conocimientos de ingeniería de *software* para la gestión de datos y expedición de certificados laborales en el Municipio de Quinchía, Risaralda; los investigadores utilizaron la investigación cualitativa - descriptiva para analizar el problema detectado; además, contaron con la participación de la ciudadanía y realizaron retrospectiva, es decir, utilizaron los datos del pasado para analizar los valores presentes. Adicionalmente, implementaron una metodología ágil, la cual es implementada en la ingeniería de *software*, donde los requisitos y soluciones evolucionan con el tiempo según el proyecto va avanzando y exigiendo nuevos requerimientos. También usaron la metodología Ágil SCRUM, donde incluyeron el trabajo colaborativo, apoyándose en entregas parciales y regulares del producto final. Finalmente, esto permitió construir el sistema web, logrando mayor eficiencia en cuanto a almacenamiento de información y agilidad en el trámite.

Metodología

Tipo de investigación: para la presente investigación se utilizará la investigación descriptiva que, según Meyer y Van Dalen (1978), “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 1). Es preciso mencionar que este tipo de investigación permitirá conocer la problemática evidenciada que, para este caso, es una oportunidad de mejora que ayudará a la Institución a gestionar de manera más eficaz sus procesos.

Método de investigación: el método de investigación que se implementará será un método cualitativo, ya que, “La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica” (Pita y Pértegas, 2002, p. 76). Con este tipo de investigación lo que se busca es identificar y analizar la problemática desde su realidad y la interrelación de esta con el medio.

Fuentes de información: teniendo en cuenta la temática abordada, se tomará como fuente secundaria todas aquellas investigaciones realizadas por universidades regionales, nacionales e internacionales que se encuentran en las bases de datos académicas y científicas. Como fuente primaria, a partir de la recolección de información, utilizando el instrumento diseñado para esto. El cual será una entrevista dirigida a la persona encargada del área de talento humano de la empresa objeto de estudio, a fin de conocer los procesos de vinculación y contratación que se implementan en la misma.

Población: trabajadores administrativos y docentes de la Corporación Universitaria Americana, Montería.

Muestra: área de talento humano, y su respectiva líder de proceso.

Procedimiento:

Fase 1: Búsqueda de información en bases de datos para elaboración de marco de referencia.

Fase 2: Construcción del instrumento de recolección de datos que permita identificar las necesidades de información que se requiere para estructurar la base de datos.

Fase 3: Análisis de la información obtenida en la entrevista a la líder del proceso de talento humano.

Resultados

Se realizó una entrevista directa a la líder del área de talento humano de la Institución objeto de estudio; las respuestas fueron analizadas, como se muestra a continuación:

- En la Institución se utilizan regularmente varios tipos de certificados laborales, que son los que solicitan los trabajadores. Cada certificado contiene información diferente ya que depende del cargo o rol del trabajador en la entidad. En ese sentido, se establecieron 4 certificados: certificado general, certificado con

funciones, certificado con salarios y certificado con las asignaturas impartidas (este certificado es exclusivamente para docentes), tal como lo mencionan Santos y Peralta (2016), quienes establecieron 3 tipos de certificados laborales que regularmente solicitaban los trabajadores de la empresa donde se desarrolló su investigación; estos certificados eran: certificado laboral con sueldo, certificado laboral sin sueldo y certificado laboral personalizado que iba a depender de las necesidades y requerimientos del trabajador. Es por esto que, en la presente investigación, la Institución detalló la información que contendrá cada certificado laboral:

Tabla 1
Tipos de certificados

Tipo de certificado	Información en certificados					
Certificado general	Nombres y apellidos	Documento de identidad	Fecha de ingreso	Fecha final	Cargo que desempeña	
Certificado con funciones	Nombres y apellidos	Documento de identidad	Fecha de ingreso	Fecha final	Cargo que desempeña	Funciones que desempeña
Certificado con salarios	Nombres y apellidos	Documento de identidad	Fecha de ingreso	Fecha final	Cargo que desempeña	Salario
Certificado para docentes	Nombres y apellidos	Documento de identidad	Fecha de ingreso	Fecha final	Cargo que desempeña	Asignaturas impartidas por periodo académico

Nota. Elaboración propia.

Como se evidencia en la tabla anterior, cada certificado laboral es diferente y va a depender del rol del trabajador (administrativo y/o docente); es por esta razón que es indispensable que la empresa objeto de estudio cuente con la información digital en tiempo real, para dar respuesta a los requerimientos del trabajador en los tiempos oportunos, y que no se convierta en un proceso tedioso para el líder. Lo anterior, va en concordancia con lo manifestado por Morales (2015) quien, en su investigación, hizo énfasis en la relevancia que tiene el uso de la tecnología en el área de talento humano, puesto que permite acceder a mecanismos más eficaces, automatizando tareas que, anteriormente, se realizaban de manera manual y que, con la implementación de la tecnología, se pueden ejecutar de manera práctica y dinámica.

- Así mismo, la persona entrevistada manifestó que cuenta con las hojas de vida de las personas que han trabajado en la entidad desde el año 2015 a la fecha, las cuales están archivadas en una carpeta física identificada con el nombre del trabajador, y estas, a su vez, almacenadas en un archivador. Además de la hoja de vida que se encuentra en la carpeta del trabajador, los contratos, formatos de entrevista, pruebas psicotécnicas del proceso de selección, cartas de terminación en caso de que lo amerite, y cualquier otro documento de índole administrativo que pertenezca al trabajador. Según Alcívar y Cabezas (2022), uno de los procesos fundamentales de la gestión del talento humano es el reclutamiento donde cada candidato debe entregar su hoja de vida con los certificados y documentos pertinentes para validar la información allí suministrada. En ese sentido, cada empresa debe salvaguardar la información de cada trabajador y mantenerla como información restringida o confidencial, según sea el caso.
- Para conocer las asignaturas que imparte cada docente, la institución cuenta con el formato de carga académica y el portafolio docente. Formatos que evidencian la carga horaria y las asignaturas de cada uno por período académico, lo cual está cargado en la plataforma institucional para cargue de notas y horarios docentes. Este proceso de asignación o cargue de horas a cada docente hace parte de la autonomía universitaria manifestada en la Constitución Política de Colombia (Const., 1991, Art 28). Donde se le otorga a las Universidades en torno a su ejercicio libertad de cátedra, enseñanza, aprendizaje y opinión, así como prestar el servicio educativo sin interferencias y cumplimiento con la normatividad establecida en Colombia.
- Ahora bien, en cuanto a las necesidades que tiene la entidad objeto de estudio con relación a la sistematización del proceso de vinculación y contratación, la líder del proceso manifiesta lo siguiente: se requiere un aplicativo que cuente con la información de datos personales del trabajador, tipo de contratación (sobre todo para docentes, si es medio tiempo, tiempo completo o cátedra), tipo de contrato (término fijo, término indefinido o prestación de servicios), fecha de ingreso, fecha de terminación, salario, cargo que desempeña, funciones de cada perfil de cargo; para el caso de los docentes debe tener las asignaturas que impartieron por cada período establecido. Toda esta información permitirá que el proceso de talento humano, en cuanto a la información de la platilla nomina se refiere y a todo lo referente de certificados, se tenga de manera oportuna y en tiempo real. Molano y Zúñiga (2021) expresaron la importancia de contar con la información necesaria para construir un sistema web para la gestión del proceso de entrega y petición de cartas laborales. Ya que, si este sistema no cuenta con esos datos, se complicará el funcionamiento del aplicativo y arrojará errores. Es por esto la importancia de migrar toda la información

que se encuentra física a lo digital, porque esto permitirá nutrir el sistema y, finalmente, arrojará los certificados con la información solicitada.

- Es importante anotar que no toda la información que se encuentra en la AZ de la institución objeto de estudio es necesaria para la base de datos, ya que solo se digitalizarán aquella que es requerida en el certificado laboral, teniendo en cuenta los tipos de certificados que se abordaron en la Tabla 1.

Conclusiones

- El área de gestión de talento humano maneja varios procesos que son de vital importancia para las empresas, pues de esta área depende que las personas idóneas ingresen a una organización. De tal forma que es relevante contar con la información disponible para la toma de decisiones.
- El auge de las TIC ha generado que muchas empresas tengan que cambiar la forma manual como realizan algunas actividades, puesto que implica que las empresas se reinventen y utilicen la tecnología para mejoras automatizando sus procesos.
- La necesidad de información primordial de una entidad para sistematizar los procesos que maneja el área de talento humano se parte principalmente de la hoja de vida del trabajador y la documentación que este anexe y que la empresa exija una vez sea vinculado.
- La transformación digital de la empresa implica, no solo cambiar o digitalizar toda la documentación, sino cambiar o transformar la manera de realizar las actividades en las empresas. Es por esto que hoy día los procesos de reclutamiento, selección y vinculación del personal se han venido realizando de manera más ágil con la utilización de las TIC, además que esto genera una reducción en el uso del papel.
- Como conclusión de la entrevista a la líder del proceso, se encuentra la tardía respuesta que se le da a los requerimientos de generación de certificado por parte de los empleados, puesto que requiere una búsqueda detallada de la información que se encuentra en las AZ de los archivos físicos. Así mismo, manifestó que, al contar con una base de datos sobre dicha información, se agilizan los procesos y las respuestas a los colaboradores.

Referencias

- Andrade, M. (2018). *Sistematización e la información para el levantamiento y diseño de procesos básicos del área de talento humano de la empresa FINAMERICA S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana sede Quito]. Dspace Ups. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15441>
- Artiles, S. M. (2009). La gestión documental, de información y el conocimiento en la empresa: El caso de Cuba. *ACIMED*, 19(5) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009000500002&lng=es&tlng=es.
- Bertalanffy, L. (1968). *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Fondo de cultura económica S.A. <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Bustelo, C. (2018). Transformación digital desde la perspectiva de la gestión documental. *Revista de Unidades de Información*, 13, 1-11. <https://revista.uclm.es/index.php/ruiderae/article/view/1834>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. Art 28. Julio 7 de 1991. Colombia.
- Chandler, A. D. (1990). *Scale and scope: the dynamics of industrial capitalism*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chávez, Y. y Pérez, H. (2012). Gestión documental, Gestión de información y Gestión del conocimiento: nociones e interrelaciones. *Bibliotecas Anales de investigación*, 8-9, 222-227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5704452>
- Chiquito, D., Trejos, J. y Vélez, L. (2021). *Sistema de Información para gestión y expedición de certificados laborales en el Municipio de Quinchía Risaralda*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio Universidad de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8294>
- Decreto Ley 3743 de 1950. Art 57. (1951, 7 de junio). Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). Diario Oficial No. 49523. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173
- Deobold B., Van Dalen y William J. Meyer. (2006). La Investigación Descriptiva. *Noemágico*. <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php%0Ahttps://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>

- Goldstein, Z. (1988). El impacto del suministro de información de marketing en los gerentes de producto: una perspectiva de procesamiento de información organizacional. *Tecnología de oficina y personas*, 4(4), 313-336. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb022669/full/html>
- Molano, D. y Zúñiga, D. (2021). *Sistema web para la gestión del proceso de entrega, petición de cartas laborales y documentos básicos de contratación de la Institución Universitaria Antonio José Camacho*. [Tesis de grado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. Repositorio UNIAJC. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/423>
- Morales, S. (2015). *Diseño e implementación de un sistema para automatizar la gestión de procesos de contratación de empleados, solicitud de vacaciones y generación de certificados laborales*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Occidente]. Bitstream red UAO. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/7964/T05966.pdf;jsessionid=292F21500E5617530FA459C82BFE1579?sequence=1>
- Narváez, E. y Vaca, B. (2021). *Sistematización de los procesos de gestión de información, para el departamento de Talento Humano de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi]. Repositorio UPEC. <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1515/1/056-%20IMBAQUINGO%20POZO%20JHOAN%20FABRICIO.pdf>
- Oracle. (2016). ¿Qué es Big data? *Oracle Colombia*. <https://www.oracle.com/co/big-data/guide/what-is-big-data.html>
- Pilacúan, M. y Quishpe, J. (2018). *Implementación de un sistema web para talento humano en la Universidad Central del Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Dspace USE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16725>
- Pita, S. y Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cadena atención primaria*, 9(1), 76-78. http://www.fisterra.com/mbe/investigacion/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp
- Santos, L. y Peralta, G. (2016). *Implementación de un sistema web para la gestión de certificados y permisos laborales y la carga y consulta del rol de pagos de los empleados del Hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil]. Dspace. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/12286>
- Vanegas, E. (2015). *Desarrollo e implantación de una aplicación web para la gestión del módulo de recursos humanos del sistema de información financiero de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*. [Tesis de pregrado, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña]. Repositorio UFPSO <http://repositorio.ufps.edu.co/handle/123456789/1062>