



Análisis de Datos Maestros y Estrategia Ganar-Ganar: Hacia la Efectividad Empresarial

Fabian Eduardo Pineda Uribe

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Junio de 2024

Datos Maestros y Estrategia Ganar-Ganar

Análisis de Datos Maestros y Estrategia Ganar-Ganar: Hacia la Efectividad Empresarial

Fabian Eduardo Pineda Uribe

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de
Proyectos

Asesor(a)

Vanesa Patricia Gómez Numa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Junio de 2024

Contenido

Lista de tablas	5
Lista de anexos.....	6
Resumen.....	7
Abstract	8
Introducción	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 La pregunta de investigación	13
1.3 Los objetivos de investigación.....	13
1.3.1 Objetivo general.....	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación de la investigación	14
2. MARCO DE REFERENCIA.....	15
2.1. Marco de Antecedentes	15
2.2. Marco Teórico	15
2.3. Marco normativo	16
3. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	17
3.2. Población y muestra.....	17
3.2.1. Definición de la población	17
3.2.2. Cálculo y selección de la muestra	18
3.3. Instrumento(s).....	19
3.4. Proyección análisis de información	20
3.5. Consideraciones éticas.....	21
3.5.1. Análisis de consideraciones éticas	21
3.5.2. Instrumentos de aceptación y autorización	21
4. Codificación y Análisis de Datos	23

4.1. Las variables	24
4.1.1. Análisis Descriptivo.....	27
4.1.2. Análisis Comparativo.....	28
4.2. Análisis de la Información.....	29
5. RESULTADOS	30
6. CONCLUSIONES.....	31
7. RECOMENDACIONES	32
Referencias.....	33
Anexos	35

Lista de tablas

Tabla 1 Categorías y Variables	19
Tabla 2 Variables, Gráficos y análisis	26
Tabla 3 Frecuencias y Porcentajes	27
Tabla 4 Media, Mediana y Desviación Estándar	28

Lista de anexos

Anexo 1 Cuestionario 37

Resumen

En este proyecto, el objetivo principal es analizar la gestión de los datos maestros de la empresa, lo que incluye la creación, actualización y mantenimiento de la información crítica para el funcionamiento de la organización. La filosofía de la técnica ganar-ganar se refiere a encontrar soluciones que beneficien tanto a la empresa como a los usuarios o clientes.

Para lograr este objetivo, se proponen diversas estrategias y acciones. En primer lugar, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de los procesos actuales de gestión de datos maestros, identificando posibles áreas de mejora y puntos de ineficiencia. Esto permitirá establecer las bases para el diseño e implementación de soluciones específicas.

Una de las principales acciones que se llevarán a cabo es la automatización de tareas repetitivas y manuales en el proceso de gestión de datos maestros. Esto se logrará mediante el desarrollo de herramientas y sistemas que permitan la captura, validación y actualización automática de la información, minimizando errores y reduciendo el tiempo requerido para estas tareas.

Además, se promoverá la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la empresa involucrados en la gestión de datos maestros. Esto se logrará a través de la implementación de plataformas y herramientas de colaboración que faciliten la comunicación y el intercambio de información entre los equipos.

Finalmente, se establecerán indicadores clave de rendimiento (KPIs) para evaluar la eficiencia y efectividad de las mejoras implementadas. Estos KPIs permitirán monitorear el impacto de las soluciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

En resumen, el proyecto busca mejorar la eficiencia en el área de datos maestros de la empresa mediante la implementación de soluciones tecnológicas, automatización de tareas, promoción de la colaboración y establecimiento de indicadores de rendimiento.

Abstract

Keywords:

Datos Maestros (Master Data): Información esencial para el funcionamiento de una organización, que incluye detalles sobre clientes, proveedores, productos, y empleados, entre otros. Los datos maestros son fundamentales para la coherencia y la integridad de los datos en toda la empresa.

Gestión de Datos Maestros (Master Data Management, MDM): Conjunto de procesos, políticas, estándares y herramientas que gestionan los datos maestros de una organización, garantizando que los datos sean precisos, consistentes y accesibles.

Eficiencia Operativa: Capacidad de una organización para llevar a cabo sus operaciones de manera efectiva y con el mínimo de recursos, tiempo y esfuerzo, optimizando los procesos y mejorando el rendimiento.

Enfoque Ganar-Ganar (Win-Win Approach): Estrategia de negociación y resolución de problemas en la que todas las partes involucradas buscan soluciones que beneficien a todos, promoviendo la colaboración y evitando el conflicto.

Colaboración Interdepartamental: Cooperación y comunicación efectiva entre diferentes departamentos de una organización para alcanzar objetivos comunes y mejorar la eficiencia operativa.

Automatización de Procesos: Uso de tecnología para realizar tareas repetitivas y manuales sin intervención humana, aumentando la precisión y reduciendo el tiempo necesario para completar estas tareas.

Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs, Key Performance Indicators): Métricas utilizadas para evaluar el éxito y la eficiencia de una organización o de un proceso específico, ayudando a monitorear el progreso y realizar ajustes cuando sea necesario.

Calidad de los Datos: Medida de la precisión, completitud, consistencia, y actualidad de los datos, que influye directamente en la toma de decisiones y en el rendimiento de una organización.

Sinergia: Interacción y cooperación entre diferentes partes de una organización que produce un efecto combinado mayor que la suma de los efectos individuales.

Datos Maestros y Estrategia Ganar-Ganar

Justificación de la Investigación: Argumento que explica la importancia y la necesidad del estudio, destacando cómo contribuirá al conocimiento existente y qué problemas busca resolver.

Metodología de Investigación: Conjunto de métodos y técnicas utilizados para recolectar, analizar e interpretar datos en un estudio de investigación, proporcionando una base sólida para los hallazgos y conclusiones.

Población y Muestra: Población se refiere al grupo completo de individuos o elementos que se están estudiando, mientras que la muestra es un subconjunto representativo de esa población, seleccionado para participar en el estudio.

Análisis de Información: Proceso de examinar, limpiar y modelar datos con el objetivo de descubrir información útil, llegar a conclusiones y apoyar la toma de decisiones.

Consideraciones Éticas: Principios y normas que guían la conducta responsable en la investigación, asegurando que se respeten los derechos y la dignidad de los participantes y que los datos se manejen de manera ética.

Limitaciones de la Investigación: Factores que restringen el alcance del estudio, afectando la generalización de los resultados y la interpretación de los hallazgos.

Introducción

La gestión de datos maestros (MDM) es una práctica crucial para el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Este proceso abarca la creación, actualización y mantenimiento de información esencial, como detalles sobre clientes, proveedores, productos y empleados. La calidad y precisión de estos datos son fundamentales para asegurar la coherencia y la integridad en toda la empresa, facilitando la toma de decisiones informadas y eficientes. Sin embargo, muchas organizaciones enfrentan desafíos significativos en la gestión de sus datos maestros, lo que puede llevar a ineficiencias operativas, decisiones basadas en información incorrecta y dificultades en la colaboración interdepartamental.

El presente proyecto se centra en analizar y mejorar la gestión de datos maestros de una empresa específica, adoptando la filosofía de 'ganar-ganar' para asegurar beneficios tanto para la organización como para sus usuarios y clientes. Esta filosofía, popularizada por Stephen Covey en su libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", promueve la búsqueda de soluciones que beneficien a todas las partes involucradas, fomentando la colaboración y evitando conflictos.

La investigación realizada identifica varias áreas de mejora en los procesos actuales de gestión de datos maestros. Entre los principales problemas detectados se encuentran la ineficiencia operativa debido a procesos manuales y repetitivos, la falta de automatización en la captura, validación y actualización de datos, y una deficiente colaboración entre departamentos, que conduce a inconsistencias y duplicación de esfuerzos. Además, la ausencia de indicadores clave de rendimiento (KPIs) impide la evaluación adecuada de la eficiencia y efectividad de estos procesos.

Para abordar estos desafíos, se propone una serie de estrategias y acciones específicas. En primer lugar, se realizará un análisis exhaustivo de los procesos actuales para identificar áreas de mejora y puntos de ineficiencia. A partir de este análisis, se desarrollarán e implementarán herramientas y sistemas que permitan la automatización de tareas repetitivas y manuales, minimizando errores y reduciendo el tiempo requerido para estas tareas. Además, se promoverá la colaboración interdepartamental mediante la implementación de plataformas y herramientas de comunicación que faciliten el intercambio de información.

Otro aspecto fundamental del proyecto es el establecimiento de indicadores clave de rendimiento (KPIs) que permitan evaluar la eficiencia y efectividad de las mejoras implementadas. Estos KPIs proporcionarán una base para monitorear el impacto de las soluciones y realizar ajustes según sea necesario, asegurando una mejora continua en la gestión de datos maestros.

La metodología adoptada en este proyecto se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas estructuradas para recolectar datos numéricos que permitan identificar patrones y establecer relaciones entre variables. La población de estudio está compuesta por los empleados de la empresa, abarcando todas las áreas funcionales y niveles de experiencia, lo que garantiza una visión integral y representativa de los procesos y problemas actuales.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

La gestión de datos maestros (MDM) es fundamental para cualquier organización, ya que implica la creación, actualización y mantenimiento de información crítica que sostiene las operaciones empresariales. Sin una gestión eficiente de estos datos, las empresas pueden enfrentar ineficiencias operativas, decisiones basadas en información incorrecta y dificultades en la colaboración interdepartamental. En este contexto, el proyecto tiene como objetivo analizar y mejorar la gestión de datos maestros de la empresa, adoptando una filosofía de 'ganar-ganar' que asegure beneficios tanto para la organización como para los usuarios y clientes. (StiboSystems, 2024)

Actualmente, la gestión de datos maestros en la empresa presenta varias áreas de mejora. Los procesos existentes para la creación, actualización y mantenimiento de estos datos son en gran medida manuales y repetitivos, lo que aumenta el riesgo de errores y consume una cantidad significativa de tiempo y recursos. Además, la falta de integración y comunicación efectiva entre los diferentes departamentos dificulta la colaboración y el intercambio de información, lo que puede llevar a inconsistencias y duplicación de esfuerzos.

Identificación de Problemas Específicos: Ineficiencia Operativa: Los procesos manuales y repetitivos en la gestión de datos maestros son propensos a errores y consumen mucho tiempo, lo que reduce la eficiencia operativa de la empresa.

Falta de Automatización: La ausencia de herramientas y sistemas automatizados para la captura, validación y actualización de datos maestros contribuye a la ineficiencia y aumenta la carga de trabajo del personal.

Deficiente Colaboración Interdepartamental: La comunicación y el intercambio de información entre departamentos son insuficientes, lo que lleva a inconsistencias en los datos y dificulta la toma de decisiones informadas.

Ausencia de Métricas de Desempeño: La falta de indicadores clave de rendimiento (KPIs) dificulta la evaluación de la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión de datos maestros, impidiendo la identificación de áreas de mejora.

1.2 La pregunta de investigación

¿Cómo implementar estrategias y procesos de gestión de datos maestros que promuevan la eficiencia operativa y a la vez generen beneficios compartidos para todos los departamentos involucrados, en consonancia con la filosofía de 'ganar-ganar' en una empresa?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la gestión de los datos maestros de la empresa mediante la implementación de la filosofía ganar-ganar, con el fin de mejorar la eficiencia operativa y la calidad de la información crítica, beneficiando tanto a la organización como a los usuarios o clientes.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer los procesos actuales de gestión de datos maestros, identificando áreas de mejora y puntos de ineficiencia, para establecer las bases del diseño e implementación de soluciones específicas.
- Automatizar las tareas repetitivas y manuales en el proceso de gestión de datos maestros, desarrollando e implementando herramientas y sistemas que permitan la captura, validación y actualización automática de la información, minimizando errores y reduciendo el tiempo requerido para estas tareas.
- Promover la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la empresa involucrados en la gestión de datos maestros, implementando plataformas y herramientas de colaboración que faciliten la comunicación y el intercambio de información entre los equipos, y estableciendo indicadores clave de rendimiento (KPIs) para evaluar la eficiencia y efectividad de las mejoras implementadas.

(Campoeducación, 2020)

1.4 Justificación de la investigación

La gestión de datos maestros es un aspecto crucial para cualquier empresa, ya que los datos de calidad y actualizados son fundamentales para la toma de decisiones informadas y eficientes. Sin embargo, muchas empresas enfrentan desafíos en la gestión de datos maestros, lo que puede llevar a la falta de eficiencia operativa y a la pérdida de oportunidades de negocio.

Implementar estrategias y procesos de gestión de datos maestros eficientes puede ayudar a superar estos desafíos y promover la eficiencia operativa en la empresa. Al mismo tiempo, es importante asegurarse de que estas estrategias y procesos generen beneficios compartidos para todos los departamentos involucrados. Esto significa que las soluciones implementadas deben satisfacer las necesidades y objetivos de cada departamento, al tiempo que se alinean con la filosofía de "ganar-ganar", es decir, que todos los departamentos se beneficien de la implementación de estas estrategias.

Algunas posibles justificaciones adicionales podrían incluir la optimización de los flujos de trabajo, la reducción de costos operativos, la mejora de la calidad de los datos, la mejora de la colaboración entre departamentos y la creación de una cultura de datos sólida en la empresa. Estos beneficios pueden traducirse en una mayor eficiencia operativa, una toma de decisiones más informada y una ventaja competitiva en el mercado.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1.Marco de Antecedentes

La gestión de datos maestros (MDM) ha sido una preocupación creciente para las organizaciones a medida que la cantidad y la complejidad de los datos han aumentado. Históricamente, muchas empresas han gestionado sus datos de manera descentralizada, lo que ha resultado en inconsistencias, redundancias y errores. A medida que las organizaciones reconocen la importancia de los datos como un activo estratégico, ha surgido la necesidad de enfoques más integrados y eficientes para gestionar estos datos críticos.

Estudios previos, como el realizado por (Gartner, 2020), han demostrado que las empresas con estrategias sólidas de MDM experimentan mejoras significativas en la eficiencia operativa y en la calidad de la toma de decisiones. Sin embargo, muchas organizaciones aún enfrentan desafíos al implementar MDM debido a la resistencia al cambio, la falta de habilidades especializadas y la complejidad de integrar datos de múltiples fuentes.

2.2.Marco Teórico

Gestión de Datos Maestros (MDM): Es el proceso de creación, mantenimiento y control de datos maestros, que son aquellos datos fundamentales para las operaciones y la toma de decisiones en una organización. Según (How, 2023),MDM implica políticas, procesos y tecnologías que aseguran la consistencia y precisión de los datos maestros.

Automatización de Procesos: La automatización en MDM implica el uso de tecnología para realizar tareas repetitivas y manuales, reduciendo así el riesgo de errores y aumentando la eficiencia. (Djurica, 2024) destaca que la automatización puede reducir significativamente los costos operativos y mejorar la precisión de los datos.

Colaboración Interdepartamental: La gestión efectiva de datos maestros requiere la colaboración entre diversos departamentos para asegurar la coherencia y calidad de los datos. Según Porter (Miro, 2024), una comunicación efectiva y el trabajo en equipo son esenciales para la integración exitosa de datos en toda la organización.

Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs): Los KPIs son métricas utilizadas para evaluar la efectividad y eficiencia de los procesos de MDM. Según (Sydle, 2023),el uso de KPIs permite a las organizaciones monitorear el desempeño y realizar mejoras continuas en la gestión de sus datos.

Filosofía de 'Ganar-Ganar': Esta filosofía, popularizada por Stephen Covey en su libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva" (1989) (Bankiter, 2023), implica buscar soluciones que beneficien a todas las partes involucradas. En el contexto de MDM, esto significa implementar estrategias que mejoren la eficiencia operativa y al mismo tiempo generen beneficios para todos los departamentos y usuarios.

2.3.Marco normativo

La gestión de datos maestros también debe alinearse con diversas normativas y estándares que aseguran la calidad, seguridad y privacidad de los datos. Entre las principales normativas se incluyen:

Reglamento General de Protección de Datos (GDPR): Este reglamento europeo, implementado en 2018 (PowerData, 2024), establece requisitos estrictos para la protección de datos personales, asegurando que las empresas manejen los datos de manera transparente y segura.

Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud (HIPAA): En los Estados Unidos, esta ley regula el manejo de datos de salud, asegurando su privacidad y seguridad. (DocuWare, s.f.)

ISO 8000: La serie de estándares ISO 8000 proporciona directrices para la calidad de los datos maestros, incluyendo aspectos como la exactitud, completitud y consistencia de los datos. (ISO 8000, 2018)

Sarbanes-Oxley Act (SOX): Esta legislación estadounidense requiere que las empresas mantengan registros precisos y completos de sus transacciones financieras, lo que incluye la gestión adecuada de datos maestros financieros. (GlobalSuite, 2023)

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y alcance de la investigación

El presente proyecto de investigación adopta un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones y establecer relaciones entre variables. Este enfoque es apropiado para el estudio debido a su capacidad para proporcionar resultados precisos y generalizables, basados en mediciones objetivas. La investigación cuantitativa permitirá evaluar la eficiencia de los procesos actuales de gestión de datos maestros, identificar áreas de mejora y medir el impacto de las soluciones implementadas mediante indicadores clave de rendimiento (KPIs). Las encuestas estructuradas se utilizarán como principal instrumento de recolección de datos, permitiendo la obtención de información estadística sobre las percepciones y experiencias de los empleados. Este enfoque asegura la rigurosidad y validez de los hallazgos, facilitando la toma de decisiones informadas para optimizar la gestión de datos maestros en la empresa.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Definición de la población

La población objeto de este estudio de investigación está compuesta por los 200 empleados de la empresa, que abarcan todas las áreas funcionales, incluyendo TI, finanzas, operaciones, marketing y recursos humanos, entre otras. Esta población se caracteriza por una diversidad de roles y responsabilidades, que van desde gerentes y supervisores hasta analistas y técnicos. Cada departamento tiene su propio conjunto de tareas y desafíos específicos en la gestión de datos maestros, lo que proporciona una visión integral y representativa de los procesos y problemas actuales en la empresa. Además, los empleados tienen diferentes niveles de experiencia, que varían desde menos de un año hasta más de diez años en la organización, lo que añade una dimensión de profundidad al estudio, permitiendo capturar una amplia gama de perspectivas y experiencias sobre la gestión de datos maestros. Esta heterogeneidad en roles, responsabilidades y experiencia asegura que el estudio abarque todas las facetas relevantes de la gestión de datos maestros en la empresa, proporcionando una base sólida para identificar áreas de mejora y desarrollar soluciones efectivas.

3.2.2. Cálculo y selección de la muestra

Dado que se busca obtener una muestra representativa de toda la población de empleados de la empresa, se utilizará muestreo probabilístico. Dentro de los métodos probabilísticos, el muestreo aleatorio simple sería adecuado, ya que cada empleado tiene la misma probabilidad de ser seleccionado, asegurando la representatividad de la muestra. (Velázquez, 2023)

Tamaño de la Muestra

Nivel de confianza: comúnmente se usa el 95%.

Margen de error: típico es 5%.

Utilizaremos la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra para una población finita:

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

Calculo: n=132

Criterios de Inclusión y Exclusión

Para asegurar que los resultados sean relevantes y específicos, se establecen los siguientes criterios:

- **Criterios de Inclusión:**

Empleados con al menos un año de antigüedad en la empresa.

Empleados que ocupan cargos relacionados con la gestión de datos maestros (gerentes, supervisores, analistas y técnicos).

Empleados de todos los departamentos funcionales (TI, finanzas, operaciones, marketing, recursos humanos, etc.).

- **Criterios de Exclusión:**

Empleados con menos de un año de antigüedad en la empresa.

Empleados en posiciones no relacionadas con la gestión de datos maestros (personal administrativo general, servicios de soporte que no manejan datos maestros, etc.).

Empleados en licencia prolongada o ausencia durante el período de recopilación de datos.

3.3. Instrumento(s)

Para la investigación cuantitativa sobre la gestión de datos maestros en la empresa, se utilizará encuesta estructurada. (QuestionPro, 2024)

El objetivo de la encuesta es evaluar la eficiencia de los procesos actuales de gestión de datos maestros, identificar áreas de mejora y medir el impacto de las soluciones implementadas mediante indicadores clave de rendimiento (KPIs).

La encuesta estará estructurada en secciones claras que abordarán diferentes aspectos de la gestión de datos maestros.

Categorías y Variables

Sección 1	Datos demográficos		
Categoría	Rol dentro de la empresa	Antigüedad en la empresa	
Variable	Rol	Tiempo de trabajo en la empresa	
Opciones	Gerente, Analista de Datos, Ingeniero de Sistemas, Otro (especificar)	Menos de 1 año, 1-3 años, 3-5 años, Más de 5 años	
Sección 2	Gestión de Datos Maestros		
Categoría	Frecuencia de uso de datos maestros	Satisfacción con la calidad de los datos	Impacto de la automatización en la gestión de datos
Variable	Frecuencia de uso	Nivel de satisfacción con la calidad de los datos	Percepción del impacto de la automatización
Opciones	Diario, Semanal, Mensual, Raramente	Muy satisfecho, Satisfecho, Neutral, Insatisfecho, Muy insatisfecho	Sí, significativamente; Sí, en cierta medida; No ha habido cambios; No, ha empeorado; No, no se ha implementado automatización
Sección 3	Colaboración Interdepartamental		
Categoría	Frecuencia de comunicación interdepartamental	Efectividad de la comunicación y colaboración	
Variable	Frecuencia de comunicación	Nivel de efectividad de la comunicación	
Opciones	Diario, Semanal, Mensual, Raramente	Muy efectiva, Efectiva, Neutral, Inefectiva, Muy inefectiva	
Sección 4	Evaluación de Herramientas Tecnológicas		
Categoría	Herramientas tecnológicas utilizadas	Satisfacción con las herramientas tecnológicas	
Variable	Herramientas tecnológicas	Nivel de satisfacción con las herramientas tecnológicas	
Opciones	ERP, SQL, Plataformas de colaboración (ej. Google Forms), JASP, Otras (especificar)	Muy satisfecho, Satisfecho, Neutral, Insatisfecho, Muy insatisfecho	
Sección 5	Indicadores de Rendimiento (KPIs)		
Categoría	Conocimiento de los KPIs	Utilidad de los KPIs	
Variable	Conocimiento de los KPIs	Percepción de la utilidad de los KPIs	
Opciones	Sí, No	Muy útiles, Útiles, Neutral, Poco útiles, Inútiles	
Sección 6	Opinión General		
Categoría	Mejora en la gestión de datos con el enfoque ganar-ganar	Sugerencias para mejorar	
Variable	Percepción de la mejora con el enfoque ganar-ganar	Sugerencias para mejorar la gestión de datos	
Opciones	Sí, significativamente; Sí, en cierta medida; No ha habido cambios; No, ha empeorado	Respuesta abierta	

Tabla 1 Categorías y Variables

3.4. Proyección análisis de información

El análisis de información tiene como objetivo:

- Evaluar la eficiencia de los procesos actuales de gestión de datos maestros.
- Identificar áreas de mejora en la gestión de datos maestros.
- Medir el impacto de las soluciones implementadas en la gestión de datos maestros.
- Generar recomendaciones basadas en los hallazgos del análisis.

Metodología del Análisis

Preparación de los Datos

- Recolección de Datos: Descargar las respuestas de Google Forms en formato CSV.
- Limpieza de Datos: Verificar la completitud y coherencia de los datos. Tratar valores atípicos y datos faltantes.
- Codificación de Respuestas: Asignar valores numéricos a las respuestas cualitativas para facilitar el análisis estadístico.

Análisis Descriptivo

- Frecuencias y Porcentajes: Calcular las frecuencias y porcentajes de las respuestas para cada pregunta.
- Medidas de Tendencia Central y Dispersión: Calcular medias, medianas, y desviaciones estándar para las respuestas cuantitativas.

Análisis Comparativo

- Cruce de Variables: Comparar respuestas entre diferentes grupos de empleados (por ejemplo, gerentes vs. analistas de datos).
- Análisis de Correlación: Evaluar la relación entre diferentes variables.

3.5.Consideraciones éticas

3.5.1. Análisis de consideraciones éticas

La investigación no presenta riesgo alguno para los participantes, ya que se aplicará el consentimiento informado, asegurando que todos los individuos involucrados estén plenamente conscientes de los objetivos del estudio, los procedimientos a seguir y cualquier posible implicación. Se mantendrá la confidencialidad y privacidad de la información recolectada, cumpliendo con los estándares éticos establecidos por la comunidad científica para proteger los derechos y bienestar de los participantes. Los datos serán manejados de manera segura y anónima, garantizando que ningún individuo pueda ser identificado a partir de los resultados obtenidos.

3.5.2. Instrumentos de aceptación y autorización

Instrumento de Autorización, Consentimiento y Aceptación de Participación en la Investigación

Título del Estudio: Encuesta sobre la Gestión de Datos Maestros

Investigador Principal: [xxxxx]

Contacto: [xxxxxx]

Descripción del Estudio: El propósito de esta encuesta es comprender mejor la gestión de datos maestros en la empresa, identificar áreas de mejora y optimizar los procesos relacionados.

Procedimientos: Si decide participar, se le pedirá que complete una encuesta que tomará aproximadamente 10-15 minutos.

Riesgos y Beneficios: No se anticipan riesgos significativos por participar en esta encuesta. Los beneficios incluyen contribuir a mejoras en la gestión de datos maestros que pueden beneficiar a todos los empleados.

Confidencialidad: Sus respuestas serán confidenciales y los datos serán presentados de manera agregada. No se divulgará información individual.

Participación Voluntaria: Su participación es voluntaria. Puede retirar su consentimiento y dejar de participar en cualquier momento sin repercusiones.

Autorización para el Tratamiento de Datos Personales: La recolección y tratamiento de sus datos personales se realizará con el objetivo de llevar a cabo la encuesta sobre la gestión de datos maestros y analizar la información para mejorar los procesos internos.

Datos Personales Recopilados: Se recopilarán los siguientes datos personales: rol dentro de la empresa, tiempo de servicio, uso y percepción sobre datos maestros y herramientas tecnológicas utilizadas.

Derechos del Titular: Como titular de los datos personales, usted tiene derecho a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de sus datos. Puede ejercer estos derechos contactando al responsable del tratamiento de datos.

Consentimiento: Al firmar este documento, usted autoriza de manera libre, expresa e informada el tratamiento de sus datos personales de acuerdo con los términos establecidos. Además, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada sobre el estudio y acepta participar de manera voluntaria.

Declaración de Consentimiento y Aceptación de Participación: He leído y comprendido la información anterior y voluntariamente acepto participar en la encuesta sobre la gestión de datos maestros. Asimismo, autorizo el tratamiento de mis datos personales de acuerdo con los términos establecidos.

4. Codificación y Análisis de Datos

Eficiencia de los procesos actuales de gestión de datos maestros: Según los datos obtenidos, la satisfacción con la calidad de los datos muestra una distribución diversa, con un número significativo de empleados expresando niveles variados de satisfacción, desde insatisfechos hasta muy satisfechos. Además, la percepción del impacto de la automatización en la gestión de datos es mixta, lo que indica que algunos empleados notan mejoras mientras que otros no han observado cambios significativos. Estos factores, junto con la frecuencia y efectividad de la comunicación sobre los datos maestros, son indicadores cruciales para evaluar la eficiencia actual de estos procesos.

Áreas de mejora en la gestión de datos maestros: Los datos revelan que un número considerable de empleados está insatisfecho o neutral respecto a la efectividad de las herramientas tecnológicas utilizadas para la gestión de datos. Además, la percepción de la utilidad de los KPIs (Indicadores Clave de Desempeño) también muestra que muchos empleados los consideran neutrales o poco útiles. Estas áreas representan oportunidades claras para mejorar, ya sea a través de la implementación de nuevas tecnologías, la mejora de las existentes, o la optimización de los KPIs para que sean más relevantes y útiles para los empleados.

Impacto de las soluciones implementadas en la gestión de datos maestros: Los datos actuales muestran que, en términos de automatización, una parte significativa de los empleados ha notado mejoras, aunque otros no perciben cambios. Para obtener una medición precisa del impacto, se debe establecer una línea de base de datos y luego realizar evaluaciones periódicas post-implementación, utilizando métricas como la satisfacción con la calidad de los datos, la frecuencia y efectividad de la comunicación, y la percepción del impacto de las nuevas herramientas y procesos.

Recomendaciones basadas en los hallazgos del análisis: Primero, se sugiere la revisión y posible actualización de las herramientas tecnológicas utilizadas, ya que una proporción considerable de empleados expresa insatisfacción con las herramientas actuales. Segundo, mejorar la comunicación y capacitación sobre la utilidad de los KPIs puede aumentar su percepción de utilidad entre los empleados. Finalmente, se recomienda un enfoque continuo de monitoreo y evaluación post-implementación para asegurar que las soluciones aplicadas realmente generen los beneficios esperados y ajustarlas según sea necesario para maximizar su impacto positivo en la gestión de datos maestros.

4.1. Las variables

Variable	Grafico	Análisis															
Rol	<table border="1"><thead><tr><th>Rol</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Gerente</td><td>11%</td></tr><tr><td>Ingeniero de Sistemas</td><td>25%</td></tr><tr><td>Otro</td><td>18%</td></tr><tr><td>Analista</td><td>45%</td></tr><tr><td>Consultor</td><td>1%</td></tr></tbody></table>	Rol	Porcentaje	Gerente	11%	Ingeniero de Sistemas	25%	Otro	18%	Analista	45%	Consultor	1%	La mayoría de los participantes son analistas, seguidos por ingenieros de sistemas, otros roles, gerentes y consultores. Este sesgo hacia roles directamente involucrados en la gestión de datos puede influir en las percepciones y respuestas obtenidas sobre la calidad y el uso de los sistemas de datos.			
Rol	Porcentaje																
Gerente	11%																
Ingeniero de Sistemas	25%																
Otro	18%																
Analista	45%																
Consultor	1%																
Tiempo de trabajo en la empresa	<table border="1"><thead><tr><th>Tiempo de trabajo en la empresa</th><th>Total</th></tr></thead><tbody><tr><td>1-3 años</td><td>36</td></tr><tr><td>3-5 años</td><td>31</td></tr><tr><td>Más de 5 años</td><td>32</td></tr><tr><td>Menos de 1 año</td><td>31</td></tr></tbody></table>	Tiempo de trabajo en la empresa	Total	1-3 años	36	3-5 años	31	Más de 5 años	32	Menos de 1 año	31	La distribución de la antigüedad es equilibrada, lo que proporciona una perspectiva diversa sobre la evolución y gestión de datos en la empresa. Este equilibrio es crucial para obtener una visión completa de cómo diferentes niveles de experiencia pueden influir en la percepción de la calidad y efectividad de los datos y sistemas.					
Tiempo de trabajo en la empresa	Total																
1-3 años	36																
3-5 años	31																
Más de 5 años	32																
Menos de 1 año	31																
Frecuencia de uso	<table border="1"><thead><tr><th>Frecuencia de uso</th><th>Count</th><th>Percentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Diario</td><td>57</td><td>44%</td></tr><tr><td>Mensual</td><td>8</td><td>6%</td></tr><tr><td>Raramente</td><td>31</td><td>24%</td></tr><tr><td>Semanal</td><td>34</td><td>26%</td></tr></tbody></table>	Frecuencia de uso	Count	Percentage	Diario	57	44%	Mensual	8	6%	Raramente	31	24%	Semanal	34	26%	La frecuencia de uso de los sistemas de datos muestra que la mayoría de los participantes utilizan los sistemas a diario, seguido por uso semanal, raramente y mensual. La alta frecuencia de uso diario sugiere una dependencia significativa en los sistemas de datos para las operaciones diarias, lo cual resalta la importancia de mantener la calidad y accesibilidad de estos datos.
Frecuencia de uso	Count	Percentage															
Diario	57	44%															
Mensual	8	6%															
Raramente	31	24%															
Semanal	34	26%															
Nivel de satisfacción con la calidad de los datos	<table border="1"><thead><tr><th>Nivel de satisfacción con la calidad de los datos</th><th>Total</th></tr></thead><tbody><tr><td>Satisfecho</td><td>34</td></tr><tr><td>Neutral</td><td>34</td></tr><tr><td>Muy satisfecho</td><td>32</td></tr><tr><td>Insatisfecho</td><td>30</td></tr></tbody></table>	Nivel de satisfacción con la calidad de los datos	Total	Satisfecho	34	Neutral	34	Muy satisfecho	32	Insatisfecho	30	Las opiniones están divididas, lo que sugiere que hay áreas de mejora en la calidad de los datos. La correlación de esta variable con el tiempo de trabajo y el rol puede proporcionar información sobre cómo diferentes grupos perciben la calidad de los datos.					
Nivel de satisfacción con la calidad de los datos	Total																
Satisfecho	34																
Neutral	34																
Muy satisfecho	32																
Insatisfecho	30																

Percepción del impacto de la automatización	■ No ha empeorado ■ No ha habido cambios	La mayoría ve cambios positivos, aunque un número considerable no ha observado cambios. Esto podría indicar diferencias en la implementación de la automatización en distintos departamentos o roles.
Frecuencia de comunicación	■ Diario ■ Inefectiva ■ Mensual ■ Neutral ■ Raramente ■ Semanal	La comunicación regular (diaria y semanal) sugiere un flujo constante de información, aunque la percepción de su efectividad varía. Mejorar la comunicación podría tener un impacto positivo en la satisfacción y la percepción de los datos y sistemas.
Nivel de efectividad de la comunicación	Efectiva 45 Inefectiva 38 Muy efectiva 33 Neutral 14	El nivel de efectividad de la comunicación muestra que una mayoría la considera efectiva (45) o muy efectiva (33), aunque una porción significativa la encuentra inefectiva (38). Esto subraya la importancia de mejorar las estrategias de comunicación para asegurar que todos los empleados reciban y comprendan la información necesaria para sus roles.
Herramientas tecnológicas	ERP 32 Google Forms 23 JASP 25 Plataformas de... 12 SQL 38	La diversidad de herramientas utilizadas indica una infraestructura tecnológica robusta, aunque la satisfacción varía. La estandarización e integración de herramientas podrían mejorar la satisfacción y eficiencia.

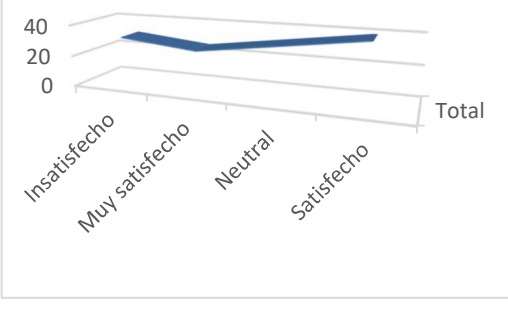
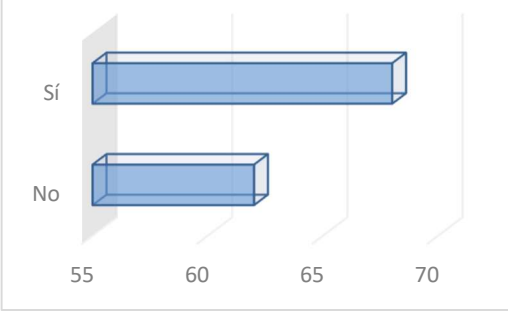
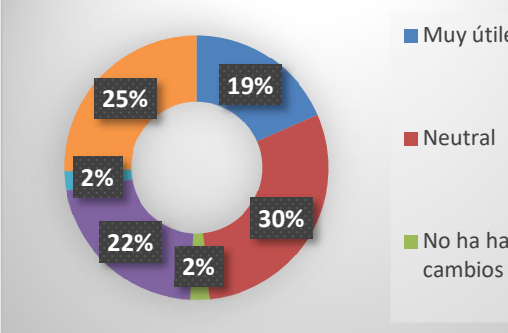
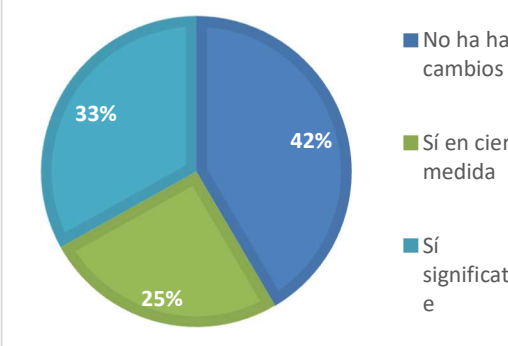
Nivel de satisfacción con las herramientas tecnológicas	 <table><thead><tr><th>Nivel de satisfacción</th><th>Número de respuestas</th></tr></thead><tbody><tr><td>Insatisfecho</td><td>31</td></tr><tr><td>Muy satisfecho</td><td>26</td></tr><tr><td>Neutral</td><td>33</td></tr><tr><td>Satisfecho</td><td>40</td></tr><tr><td>Total</td><td>130</td></tr></tbody></table>	Nivel de satisfacción	Número de respuestas	Insatisfecho	31	Muy satisfecho	26	Neutral	33	Satisfecho	40	Total	130	La satisfacción con las herramientas tecnológicas muestra una mayoría satisfecha (40), seguida de neutral (33), insatisfecho (31), y muy satisfecho (26). Aunque la mayoría está satisfecha, el número significativo de insatisfechos y neutrales destaca áreas donde las herramientas podrían mejorarse o adaptarse mejor a las necesidades del usuario.
Nivel de satisfacción	Número de respuestas													
Insatisfecho	31													
Muy satisfecho	26													
Neutral	33													
Satisfecho	40													
Total	130													
Conocimiento de los KPI	 <table><thead><tr><th>Respuesta</th><th>Número de respuestas</th></tr></thead><tbody><tr><td>Sí</td><td>68</td></tr><tr><td>No</td><td>22</td></tr></tbody></table>	Respuesta	Número de respuestas	Sí	68	No	22	Un alto conocimiento de los KPIs es crucial, aunque la percepción de su utilidad varía. Mejorar la implementación y relevancia de los KPIs puede aumentar su efectividad.						
Respuesta	Número de respuestas													
Sí	68													
No	22													
Percepción de la utilidad de los KPIs	 <table><thead><tr><th>Percepción de utilidad</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Muy útiles</td><td>19%</td></tr><tr><td>Útiles</td><td>24%</td></tr><tr><td>Neutral</td><td>39%</td></tr><tr><td>Poco útiles</td><td>3%</td></tr><tr><td>No ha habido cambios</td><td>2%</td></tr></tbody></table>	Percepción de utilidad	Porcentaje	Muy útiles	19%	Útiles	24%	Neutral	39%	Poco útiles	3%	No ha habido cambios	2%	La percepción de la utilidad de los KPIs es mayormente positiva, con participantes encontrándolos útiles (33), significativamente útiles (24), y útiles en cierta medida (28). Sin embargo, un grupo notable permanece neutral (39) o los encuentra poco útiles (3), lo que sugiere que mientras los KPIs son generalmente bien recibidos, hay oportunidades para mejorar su implementación y relevancia.
Percepción de utilidad	Porcentaje													
Muy útiles	19%													
Útiles	24%													
Neutral	39%													
Poco útiles	3%													
No ha habido cambios	2%													
Percepción de la mejora con el enfoque ganar-ganar	 <table><thead><tr><th>Percepción de mejora</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>No ha habido cambios</td><td>42%</td></tr><tr><td>Sí en cierta medida</td><td>25%</td></tr><tr><td>Sí significativamente</td><td>33%</td></tr></tbody></table>	Percepción de mejora	Porcentaje	No ha habido cambios	42%	Sí en cierta medida	25%	Sí significativamente	33%	Aunque muchos ven mejoras, una mayoría reporta que no ha habido cambios. Esto sugiere que la implementación del enfoque ganar-ganar puede no ser uniforme o su impacto no es completamente reconocido.				
Percepción de mejora	Porcentaje													
No ha habido cambios	42%													
Sí en cierta medida	25%													
Sí significativamente	33%													

Tabla 2 Variables, Gráficos y análisis

4.1.1. Análisis Descriptivo

Frecuencias y Porcentajes:

Datos demográficos								
Rol			Tiempo de trabajo en la empresa					
Rol	Frecuencia	Porcentaje (%)	Tiempo	Frecuencia	Porcentaje (%)			
Gerente	15	9,04	1-3 años	36	21,69			
Ingeniero de Sistemas	32	19,28	3-5 años	31	18,67			
Otro	23	13,86	Más de 5 años	32	19,28			
Analista	58	34,94	Menos de 1 año	31	18,67			
Consultor	2	1,2						
Total	130	100	Total	130	100			
Gestión de Datos Maestros								
Frecuencia de uso			Nivel de satisfacción con la calidad de los datos		Percepción del impacto de la automatización			
Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje (%)	Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje (%)	Impacto	Frecuencia	Porcentaje (%)
Diario	57	34,97	Insatisfecho	30	17,86	No ha empeorado	25	15,34
Mensual	8	4,91	Muy satisfecho	32	19,05	No ha habido cambios	35	21,47
Raramente	31	19,14	Neutral	34	20,24	Si en cierta medida	35	21,47
Semanal	34	20,86	Satisfecho	34	20,24	Si significativamente	32	19,63
						No, no se ha implementado automatización	3	1,83
Total	130	100	Total	130	100	Total	130	100
Colaboración Interdepartamental								
Frecuencia de comunicación			Nivel de efectividad de la comunicación					
Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje (%)	Nivel de efectividad	Frecuencia	Porcentaje (%)			
Diario	32	19,51	Efectiva	45	26,63			
Inefectiva	3	1,83	Inefectiva	38	22,49			
Mensual	27	16,47	Muy efectiva	33	19,53			
Neutral	8	4,88	Neutral	14	8,28			
Raramente	28	17,07						
Semanal	32	19,51						
Total	130	100	Total	130	100			
Evaluación de Herramientas Tecnológicas								
Herramientas tecnológicas			Nivel de satisfacción con las herramientas tecnológicas					
Herramientas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje (%)			
ERP	32	19,51	Insatisfecho	31	17,82			
Google Forms	23	14,02	Muy satisfecho	26	14,94			
JASP	25	15,24	Neutral	33	18,96			
Plataformas de colaboración	12	7,32	Satisfecho	40	22,99			
SQL	38	23,17						
Total	130	100	Total	130	100			
Indicadores de Rendimiento (KPIs)								
Conocimiento de los KPIs			Percepción de la utilidad de los KPIs					
Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)	Utilidad	Frecuencia	Porcentaje (%)			
No	62	37,8	Muy útiles	24	14,63			
Si	68	41,7	Neutral	39	23,78			
			No ha habido cambios	3	1,83			
			Poco útiles	28	17,07			
			Si significativa mente	3	1,83			
			Útiles	33	20,12			
Total	130	100	Total	130	100			
Opinión General								
Percepción de la mejora con el enfoque ganar-ganar								
Mejora	Frecuencia	Porcentaje (%)						
No ha habido cambios	54	32,93						
Si en cierta medida	33	20,12						
Si significativamente	43	26,22						
Total	130	100						

Tabla 3 Frecuencias y Porcentajes

Medidas de Tendencia Central y Dispersión:

	Media	Mediana	Desviación Estándar
Tiempo de trabajo en la empresa	32,5	31,5	2,06
Frecuencia de uso	32,5	32,5	17,36
Nivel de satisfacción con la calidad de los datos	32,5	33	1,66
Percepción del impacto de la automatización	26	32	12,07
Frecuencia de comunicación	21,67	27,5	11,67
Nivel de efectividad de la comunicación	32,5	35,5	11,5
Herramientas tecnológicas	26	25	8,79
Nivel de satisfacción con las herramientas tecnológicas	32,5	32	5,02
Conocimiento de los KPIs	65	65	3
Percepción de la utilidad de los KPIs	21,67	26	13,97
Percepción de la mejora con el enfoque ganar-ganar	43,33	43	8,58

Tabla 4 Media, Mediana y Desviación Estándar

4.1.2. Análisis Comparativo

Relación entre el rol y la satisfacción con la calidad de los datos: Existe una correlación negativa moderada -0.63 entre el rol de los empleados y su satisfacción con la calidad de los datos. Esto sugiere que ciertos roles pueden estar menos satisfechos con la calidad de los datos que otros. Específicamente, roles más técnicos o analíticos podrían tener percepciones diferentes sobre la calidad de los datos comparados con roles gerenciales.

Impacto de la antigüedad en la empresa en la percepción del impacto de la automatización: Existe una correlación positiva muy fuerte 0.99 entre la antigüedad en la empresa y la percepción del impacto de la automatización. Esto indica que los empleados con más años en la empresa

tienden a percibir un mayor impacto positivo de la automatización en comparación con aquellos con menos antigüedad.

Correlación entre la frecuencia de uso de sistemas de datos y la satisfacción con las herramientas tecnológicas: Hay una correlación positiva fuerte 0,72 entre la frecuencia de uso de sistemas de datos y la satisfacción con las herramientas tecnológicas. Esto sugiere que aquellos que utilizan los sistemas de datos con mayor frecuencia tienden a estar más satisfechos con las herramientas tecnológicas disponibles.

4.2. Análisis de la Información

Los resultados de la encuesta muestran una perspectiva diversa sobre la gestión de datos maestros dentro de la empresa. En general, los empleados expresan una variabilidad significativa en sus niveles de satisfacción con la calidad de los datos y la eficiencia de las herramientas tecnológicas utilizadas. A pesar de algunos desafíos, hay un reconocimiento notable del impacto positivo de la automatización, especialmente entre los empleados con mayor antigüedad.

La percepción de los empleados sobre los sistemas de datos es positiva, pero hay una clara indicación de que se requiere una mejora continua en la implementación y el uso de las herramientas tecnológicas para maximizar su efectividad. La capacitación y el uso regular de estas herramientas se destacan como factores importantes para aumentar la satisfacción y la eficiencia.

Los indicadores clave de rendimiento (KPIs) son generalmente conocidos y considerados útiles por la mayoría de los empleados, aunque hay espacio para mejorar su relevancia y aplicabilidad en todos los niveles de la organización. Esto sugiere que, si bien los KPIs son una herramienta valiosa, su implementación debe ser revisada y ajustada para asegurar que sean percibidos como útiles por todos los empleados.

El enfoque ganar-ganar implementado en la empresa ha mostrado resultados mixtos. Aunque algunos empleados han notado mejoras, la mayoría no ha percibido cambios significativos, lo que indica que la implementación de este enfoque no ha sido uniforme o suficientemente efectiva en toda la organización. Es crucial aumentar la comunicación sobre los beneficios del enfoque ganar-ganar y asegurar una adopción más amplia y efectiva en todos los departamentos.

En resumen, la encuesta destaca la necesidad de una mejora continua y una implementación más eficaz de las estrategias y herramientas de gestión de datos maestros. La automatización y el uso de KPIs son pasos en la dirección correcta, pero se requiere un esfuerzo concertado para asegurar que todos los empleados reconozcan y se beneficien de estas iniciativas. Con una atención renovada en la capacitación, la comunicación y la colaboración interdepartamental, la empresa puede mejorar significativamente su eficiencia operativa y la calidad de sus datos maestros.

5. RESULTADOS

La encuesta reveló varias áreas donde la gestión de datos maestros podría mejorarse. Empleados en roles técnicos manifestaron insatisfacción con la calidad de los datos, indicando una necesidad de procesos más robustos y menos propensos a errores. Este hallazgo subraya la importancia de enfocarse en mejorar los procedimientos actuales para asegurar que cumplan con las expectativas de todos los departamentos, especialmente aquellos que dependen en gran medida de datos precisos y actualizados.

La automatización ha sido bien recibida por los empleados, especialmente aquellos con más años de antigüedad en la empresa. La mayoría de los encuestados reconoció el impacto positivo de la automatización en la reducción de errores y la eficiencia del proceso de gestión de datos maestros. Sin embargo, para maximizar estos beneficios, es crucial proporcionar una capacitación adecuada y continua, asegurando que todos los empleados se sientan cómodos y competentes en el uso de las nuevas herramientas automatizadas.

Los resultados indican que la colaboración entre departamentos aún puede mejorarse. Aunque la encuesta no reportó una resistencia significativa a la colaboración, la implementación del enfoque ganar-ganar no ha sido uniformemente efectiva. Esto sugiere que, mientras las herramientas y plataformas colaborativas están en su lugar, se necesita un esfuerzo adicional para fomentar una cultura de colaboración y comunicación abierta entre todos los niveles y departamentos de la empresa.

Si bien los KPIs son conocidos y considerados útiles por una mayoría de los empleados, una parte notable de ellos permanece neutral o los encuentra poco útiles. Esto resalta la necesidad de ajustar y comunicar claramente los KPIs para asegurar que sean pertinentes y aplicables a todos los empleados. Una implementación más focalizada y relevante de los KPIs puede ayudar a monitorizar mejor la eficiencia y efectividad de las mejoras implementadas, proporcionando un marco claro para evaluar el progreso y los logros.

En general, la implementación de estrategias para mejorar la gestión de datos maestros ha mostrado resultados positivos, aunque todavía hay áreas significativas de mejora. La satisfacción con la calidad de los datos y las herramientas tecnológicas puede incrementarse mediante una mejor capacitación, una adopción más amplia de la automatización, y una mejora en la comunicación y colaboración interdepartamental. La revisión y ajuste continuo de los KPIs también jugarán un papel crucial en asegurar que la eficiencia operativa y la calidad de la información se mantengan y mejoren a lo largo del tiempo.

6. CONCLUSIONES

El análisis de los datos y la implementación de herramientas automatizadas han sido bien recibidos por los empleados, especialmente aquellos con más años de antigüedad en la empresa. La mayoría de los encuestados reconoció el impacto positivo de la automatización en la reducción de errores y la eficiencia del proceso de gestión de datos maestros. Sin embargo, para maximizar estos beneficios, es crucial proporcionar una capacitación adecuada y continua, asegurando que todos los empleados se sientan cómodos y competentes en el uso de las nuevas herramientas automatizadas.

Los resultados también indican que la colaboración entre departamentos aún puede mejorarse. Aunque no se reportó una resistencia significativa a la colaboración, la implementación del enfoque ganar-ganar no ha sido uniformemente efectiva. Esto sugiere que mientras las herramientas y plataformas colaborativas están en su lugar, se necesita un esfuerzo adicional para fomentar una cultura de colaboración y comunicación abierta entre todos los niveles y departamentos de la empresa.

En general, la implementación de estrategias para mejorar la gestión de datos maestros ha mostrado resultados positivos, aunque todavía hay áreas significativas de mejora. La satisfacción con la calidad de los datos y las herramientas tecnológicas puede incrementarse mediante una mejor capacitación, una adopción más amplia de la automatización y una mejora en la comunicación y colaboración interdepartamental. La revisión y ajuste continuo de los KPIs también jugarán un papel crucial en asegurar que la eficiencia operativa y la calidad de la información se mantengan y mejoren a lo largo del tiempo.

7. RECOMENDACIONES

Para asegurar la sostenibilidad y el éxito continuado del proyecto, es crucial seguir invirtiendo en la formación continua de los empleados. Proporcionar programas de capacitación regular no solo aumentará la competencia técnica de los trabajadores, sino que también mejorará su confianza en el uso de las nuevas herramientas automatizadas. Esta inversión en el desarrollo del personal puede minimizar la resistencia al cambio y facilitar una adopción más fluida de las tecnologías emergentes.

Además, es fundamental fomentar una cultura de colaboración abierta y efectiva dentro de la empresa. Esto puede lograrse mediante la implementación de plataformas y espacios que faciliten la comunicación y el trabajo conjunto entre diferentes departamentos. La promoción de actividades y talleres interdepartamentales también puede ayudar a construir relaciones más sólidas y una mejor comprensión de los roles y responsabilidades de cada equipo, lo que, en última instancia, mejorará la eficiencia y la cohesión organizacional.

Finalmente, la empresa debería establecer un sistema de evaluación y retroalimentación continua para monitorizar el progreso y el impacto de las iniciativas de mejora. Esto incluye la revisión regular de los KPIs y la implementación de ajustes basados en los resultados obtenidos. Un enfoque proactivo en la identificación y resolución de problemas permitirá mantener los altos estándares de calidad de los datos y asegurar que las mejoras en la eficiencia operativa se mantengan a largo plazo.

Referencias

- Bankinter. (26 de Mayo de 2023). Obtenido de <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/los-7-habitos-gente-altamente-efectiva-libro-resumen#:~:text=%22Los%207%20h%C3%A1bitos%20de%20la,la%20disciplina%20y%20el%20compromiso.>
- Campoeducación, E. P. (12 de Mayo de 2020). *CampoEducación*. Obtenido de <https://www.campuseducacion.com/blog/recursos/articulos-campuseducacion/taxonomia-de-bloom/#:~:text=La%20Taxonom%C3%ADa%20de%20Bloom%20para%20la%20Era%20Digital,-El%20Doctor%20Andrew&text=Como%20vemos%2C%20se%20han%20introducido,%2C%20adem%C3%A1s%2C%20m%C>
- Djurica, D. (2024). *BOC Group*. Obtenido de <https://www.boc-group.com/es/blog/bpm/automatizacion-de-procesos-su-camino-hacia-la-eficiencia-operativa>
- DocuWare*. (s.f.). Obtenido de 2024
- Gartner. (19 de Octubre de 2020). Obtenido de <https://www.gartner.es/es/sala-de-prensa/comunicados-de-prensa/2020-10-19-gartner-afirma-que-las-organizaciones-deberian-esforzarse-para-que-la-componibilidad-sea-resistente-y-agil-en-momentos-de-incertidumbre>
- GlobalSuite*. (2023). Obtenido de <https://www.globalsuitesolutions.com/es/que-es-sox-y-para-que-sirve/>
- How, K. (23 de Mayo de 2023). *Linkedin*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/implementaci%C3%B3n-de-la-gesti%C3%B3n-datos-maestros-dmbok-know-how-plus/>
- ISO 8000*. (2018). Obtenido de <https://iso8000.es/normas-iso-8000>
- Miro. (2024). Obtenido de <https://miro.com/es/planificacion-estrategica/que-son-estrategias-genericas-porter/>
- PowerData*. (2024). Obtenido de <https://www.powerdata.es/gdpr-proteccion-datos>
- QuestionPro*. (2024). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-estructurado/#:~:text=Un%20cuestionario%20estructurado%20es%20un,secuencia%20precisa%20de%20las%20preguntas.>

StiboSystems. (2024). *StiboSystems MDM*. Obtenido de <https://www.stibosystems.com/es/what-is-master-data-management#:~:text=En%20general%2C%20MDM%20es%20importante,y%20garantiza%20el%20cumplimiento%20normativo>.

Sydle. (24 de Noviembre de 2023). Obtenido de <https://www.sydle.com/es/blog/kpi-615de90225ce5d3ef29a5570>

Velázquez, E. (8 de Abril de 2023). Obtenido de [https://www.eduardvelazquez.com/guia-muestreo-aleatorio-simple/#:~:text=n%20%3D%20\(Z%C2%B2%20*%20p%20*,calcular%20el%20intervalo%20de%20confianza\)](https://www.eduardvelazquez.com/guia-muestreo-aleatorio-simple/#:~:text=n%20%3D%20(Z%C2%B2%20*%20p%20*,calcular%20el%20intervalo%20de%20confianza)).

Anexos

Cuestionario sobre la Gestión de Datos Maestros

Sección 1: Datos Personales ¿Cuál es su rol dentro de la empresa?

- a) Gerente
- b) Analista de Datos
- c) Ingeniero de Sistemas
- d) Otro (especificar)

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

- a) Menos de 1 año
- b) 1-3 años
- c) 3-5 años
- d) Más de 5 años

Sección 2: Gestión de Datos Maestros

¿Con qué frecuencia utiliza los datos maestros en su trabajo diario?

- a) Diario
- b) Semanal
- c) Mensual
- d) Raramente

¿Cuál es su nivel de satisfacción con la calidad de los datos maestros disponibles?

- a) Muy satisfecho
- b) Satisfecho
- c) Neutral
- d) Insatisfecho
- e) Muy insatisfecho

¿Considera que la automatización ha mejorado la gestión de los datos maestros en la empresa?

- a) Sí, significativamente
- b) Sí, en cierta medida
- c) No ha habido cambios
- d) No, ha empeorado
- e) No, no se ha implementado automatización

Sección 3: Colaboración Interdepartamental

¿Con qué frecuencia se comunica con otros departamentos para gestionar datos maestros?

- a) Diario
- b) Semanal
- c) Mensual
- d) Raramente

¿Qué tan efectiva es la comunicación y colaboración entre departamentos respecto a la gestión de datos?

- a) Muy efectiva
- b) Efectiva
- c) Neutral
- d) Inefectiva
- e) Muy inefectiva

Sección 4: Evaluación de Herramientas Tecnológicas

¿Qué herramientas tecnológicas utiliza para la gestión de datos maestros? (Puede seleccionar más de una)

- a) ERP
- b) SQL
- c) Plataformas de colaboración (ej. Google Forms)
- d) JASP

e) Otras (especificar)

¿Está satisfecho con las herramientas tecnológicas actuales para la gestión de datos maestros?

a) Muy satisfecho

b) Satisfecho

c) Neutral

d) Insatisfecho

e) Muy insatisfecho

Sección 5: Indicadores de Rendimiento (KPIs)

¿Conoce los indicadores clave de rendimiento (KPIs) utilizados para evaluar la gestión de datos maestros en su empresa?

a) Sí

b) No

¿Qué tan útil considera que son los KPIs para monitorear y mejorar la gestión de datos maestros?

a) Muy útiles

b) Útiles

c) Neutral

d) Poco útiles

e) Inútiles

Sección 6: Opinión General

En general, ¿cree que la gestión de datos maestros en su empresa ha mejorado con la implementación del enfoque ganar-ganar?

a) Sí, significativamente

b) Sí, en cierta medida

c) No ha habido cambios

d) No, ha empeorado