

TÍTULO: Sistema de Gestión de Datos de personal para la toma de decisiones en el área de Recursos Humanos.

TITLE: Administration System of personnel's Data for the taking of decisions in the area of Human Resources.

AUTORES:

Ing. Elsa Delgado Pérez.

Ms.C. Ing. Reynaldo Velázquez Zaldívar.

PAÍS: Cuba

RESUMEN:

Se plantea que la Gestión de Recursos Humanos en Cuba es una preocupación y objeto de ocupación priorizado, debido al alto nivel de preparación de los Recursos Humanos. Dada la importancia que tiene el control de estos, así como del creciente desarrollo de las técnicas de computación, surge la necesidad de automatizar los mismos para su posterior control, garantizando rapidez y fiabilidad en la información; por lo que se realizó el diseño y la automatización del inventario de personal de la Empresa GEOCUBA, Holguín.

PALABRAS CLAVES:

SISTEMA DE DATOS, AUTOMATIZACIÓN, RECURSOS HUMANOS, ACCESS

ABSTRACT:

It is said that the Administration of human resources in Cuba is a concern and an object of immense priority, due to the high level of preparation of the human resources. Because of the importance of controlling then, as well as the growing development of the calculation techniques, it is necessary to automatize these techniques for its later control, guaranteeing speed and reliability in the information. Taking into account all these factors The GEOCUBA enterprise in Holguín carried out the design and the automation of the inventory of personnel.

KEY WORDS:

SYSTEM OF DATA, AUTOMATION, HUMAN RESOURCES, ACCESS

INTRODUCCIÓN:

El tratamiento de los Recursos Humanos, a nivel mundial ha entrado en una etapa de vital importancia, porque solo el hombre, con su ingenio, su disposición de ánimo, su compromiso con una causa y con una meta puede aumentar, reducir o eliminar la productividad del trabajo.

En los momentos actuales, numerosas empresas prestan vital importancia a la adecuada Gestión de Recursos Humanos (GRH). La apertura del país a una economía global, obliga a las empresas a realizar un salto cualitativo orientado a mejorar su competitividad, la cual es creciente a nivel internacional y está fomentando la necesidad de crear mejoras importantes en la productividad humana.

Las transformaciones que se están produciendo son dramáticas: El proceso de innovación tecnológica es incesante, los procesos mejoran día a día, y ello exige de Recursos Humanos con mayores habilidades y conocimientos superiores a los actuales, de ahí la importancia y la necesidad del Inventario de Personal como herramienta básica para la Gestión de Recursos Humanos.

Definiciones más comunes sobre el Inventario de Personal:

- El Inventario de Personal, es la recopilación de datos personales y profesionales que engloban las características distintivas y peculiares del personal de una empresa.
 - Es un banco de datos sobre los empleados de una organización, o sea no es más que una base de datos.
 - Es un paso previo para conseguir la máxima rentabilidad del capital humano y la mejor adecuación entre la empresa y sus integrantes.
 - Es la base para la Toma de Decisiones del campo de los Recursos Humanos.
- Esta información puede ser reunida de forma manual o en un sistema computarizado.

Sistemas Manuales:

Existen varios sistemas manuales que pueden utilizarse para mantener un registro de las calificaciones de los empleados. En el registro de desarrollo e Inventario de Personal, se reúne la información sobre cada empleado y luego se registra en el inventario. Esta información incluye educación, cursos patrocinados por la compañía a los que haya asistido, intereses de desarrollo y carrera, idiomas y experiencia. Información como esta puede posteriormente ser utilizada para determinar quienes de los empleados actuales están disponibles para una promoción o cambios hacia nuevas posiciones.

Sistemas Computarizados:

Para las grandes empresas, puede ser una labor difícil manejar manualmente los inventarios de calificaciones de cientos o miles de empleados; por tanto, muchas empresas han computarizado dicha información y es posible obtener en la actualidad diversos sistemas en paquetes para lograr esta computarización. Un inventario computarizado de las capacidades de los Recursos Humanos debe incluir:

1. Código de experiencia en el trabajo.
2. Conocimientos del producto
3. Experiencia en la industria

4. Educación formal
5. Aptitudes en lengua extranjera.
6. Limitaciones de reubicación
7. Intereses de carrera
8. Evaluaciones de desempeño

Se ha intensificado la necesidad de un gerente de los Recursos Humanos para crear nuevas formas de controlar realmente los datos del personal, los cuales son almacenados en los bancos de datos de la organización; debido a:

- Existe un manejo de información sobre los empleados en la mayoría de los bancos de datos de las empresas.
- La expansión de las capacidades de computación para fines del usuario ofrece mayores oportunidades para más personas de tener acceso a la información de su historia laboral y el desempeño en el trabajo.

La justificación del Inventario de Personal está en el conocimiento de datos objetivos de los miembros de la organización, es un paso previo para conseguir la máxima rentabilidad del capital humano y la mejor adecuación entre la empresa y sus componentes. Este se consigue mediante la cumplimentación de cuestionarios por el personal implicado.

El Inventario de Personal tiene objetivos específicos, entre los que se puede citar:

- Determinar la composición de la plantilla actual
- Conocer el balance social de la empresa
- Contabilizar los Recursos Humanos
- Analizar la estructura de personal
- Realizar previsiones
- Planificar los Recursos Humanos.

El análisis de los datos tras la recogida de estos por los cuestionarios y las entrevistas posteriores, proporcionarán información resumida sobre cada individuo de la organización y su relación con ésta

MATERIALES Y MÉTODOS:

Esta investigación se realizó de forma empírica y haciendo uso de: la observación, la entrevista, encuestas, revisiones bibliográficas, etc.

RESULTADOS DEL TRABAJO:

El Procedimiento para llevar a cabo un Inventario de Personal consta de varias etapas:

Etapas 1: Preparación

- Objetivos a alcanzar.
- Análisis de las características de la empresa.

- Determinar el público y la persona que dirige.
- Equipo de trabajo.
- Técnicas o instrumentos a emplear.
- Fijación de calendario y estimulación.

Etapas 2: Comunicación del Proyecto.

- Aprobación por la dirección.
- Informar y motivar el personal participante.
- Plan de sensibilización.

Etapas 3: Preparación o diseño de los cuestionarios.

- Concebir buenos modelos.
- Estructurar minuciosamente la información
- Responsabilizar al empleado con la verdad.
- Solicitar cooperación de los factores (sindicato, UJC, PCC).
- Completar los cuestionarios con entrevistas.
- Clasificar la información en:
 - Datos esenciales
 - Datos importantes
 - Datos complementarios

Etapas 4: Recogida y Procesamiento de datos.

Etapas 5: Informatización del inventario.

Etapas 6: Mantenimiento/seguimiento.

El poseer un sistema informativo como el Inventario de Personal de los Recursos Humanos con los que cuenta la organización, ayudan a dirigir y administrar mejor el personal de cara a la estrategia definida. La política de personal, así debe basar su acción, a medio y largo plazo, sobre un profundo análisis de plantilla, de las calificaciones, de los grupos de edades, de las antigüedades, de la remuneración, en fin los datos son los elementos que sirven de base para la resolución de problemas, para la formación de un juicio.

La manipulación y/o el procesamiento de la información del inventario de trabajadores manual es una tarea algo engorrosa. El control de los datos es efectuado a través de numerosos archivos, lo que origina la existencia de duplicidad en la información y además que cuando la información es solicitada se necesita de un determinado tiempo para poder elaborar la misma. En los archivos son controlados todos los datos relacionados con el trabajador, los que se procesan y cuyo reporte trimestral incide en el cumplimiento y prestigio de la empresa.

La automatización del inventario de personal facilitará que la información sobre los empleados de la empresa se presente de una forma rápida a la dirección, facilitando una correcta toma de decisiones y por ende el cumplimiento en tiempo de esta tarea de la empresa.

Dada la necesidad de la automatización del inventario del personal de la empresa GEOCUBA de la provincia Holguín, se realizó el diseño de los datos, la creación de tablas y el establecimiento de las relaciones entre las mismas. De esta forma se tienen todos los datos y las solicitudes de la Empresa, aspecto muy importante para la elaboración del sistema.

Las tablas diseñadas en la investigación son las que se muestran a continuación:

Trabajadores (CI, Apellidos y Nombres, Dirección, Sexo, Unidad, Militancia, Defensa, Area_Atención, Grado Militar Reserva, Trabajador militar, N_Control, Cód_Categ_Trabaj, Tipo_Trabaj, Cód_Categ_Docente, Cód_Categ_Científ, Cód_Grado_Científ, Tipo_contrato, Ant_Años, Ant_meses, Escala-Antigüedad).
Ausencias (Cód-Ausentismo, Descripción-Ausencia)
Ausencias-Trabajador (Cód-Ausentismo, CI, Fecha-ausencias, Cantidad-Días)
ALTAS-Tec-Emp-Espec (Conceptos, Técnicos, Empleados, Especialistas)
Escala-Salarial-Antigüedad (No-Escala-Salarial-Antigüedad, De, A, Salario)
Antigüedad-Trabajadores (CI, Años, Meses, Fecha-inicio)
BAJAS-Tec-Emp-Esp (Conceptos, Técnicos, Empleado, Especialistas)
Categ-trabajador (Cód-Categ-trabaj, Descripción_Categ)
Categoría-Científica (Cód-Categoría-Científ, Descripción)
Categorías-docentes (Cód-Categoría-Docente, Descripción)
Condecoraciones-trabajador (CI, Condecoración, Fecha)
Contratos-determinados (CI, Grupo-escala, Fecha-alta, Fecha-baja, Motivos-contrato, Nivel, Cód-especialidad)
Contratos-indeterminados (CI, Cód-plaza, Fecha-alta, Fecha-baja, Motivos-baja, Nivel, Cód-especialidad)
Cursos-Postg (CI, Título, Fecha-inicio, Fecha-culminac)
Grado-Científ (Cód-grado-científ, descripción)
Especialidad (Cód-especialidad, Descripción de la especialidad, Especialidad-propia).
Especialidad-trabajadores (Cód-especialidad, CI, Nivel, Fecha-graduado, Centro-estudio)
Medidas-aplicadas (CI, Infracción, Fecha-Infracción, Medida, Decreto-ley, Reclamaciones, Fecha-Rehabilitación)
Nivel-Técnico (Nivel, Descripción)
Plazas (Cód-plaza, Nombre, Requisitos, Condiciones, Grupo-escala, Cantidad de Plazas)
Tipo-de-Trabajador (Tipo-Trabajador, Descripción).

La manipulación de los datos contenidos en las tablas se logra a través del Diagrama Entidad-Relación, (ver anexo A) el cual muestra el nexo que se establece entre las tablas. Este permite obtener la información aunque se encuentre disgregada en las diferentes tablas.

Con la información extraída del Inventario de Personal, se optimizan dos cosas:

a) El factor humano de la organización, ya que muestra el estado (en estos momentos) de la empresa respecto a su factor humano, facilitando utilidades y parámetros para optimizar de manera continua la plantilla.

b) La labor del departamento de Recursos Humanos, es decir, frecuentemente los departamentos de personal o Recursos Humanos invierten su tiempo en la búsqueda de información o investigación de datos sobre el personal, quitándole tiempo a otras funciones más importantes y rentables para la organización que la simple investigación de datos.

El inventario de personal presenta una ficha completa de los empleados, conteniendo tanto datos personales como todo lo referente a su evolución en la empresa. Con el análisis contenido en esta ficha y su comparación con el resto de las fichas de los empleados, el departamento de Recursos Humanos, conociendo las características del personal que posee podrá establecer las políticas oportunas de potencial humano, a fin de adecuar la plantilla a los objetivos de la empresa.

CONCLUSIONES:

- El objetivo de la investigación se logró al funcionar de manera estable y óptima el sistema automatizado.
- El sistema permite la elaboración de los informes que se solicitan por la dirección de la empresa, siendo el proceso de entrada/salida de forma sencilla y rápida.
- La automatización del Inventario de Personal facilita el desempeño del Jefe de Recursos Humanos así como el análisis y la toma de decisiones en cualquier organización.
- Este trabajo tiene un efecto social pues mejora las condiciones de elaboración de la información del personal responsable de esta tarea, librándolo de realizar unas cuantas consultas de forma manual.

BIBLIOGRAFIA.

1. Castro Cobas, Eudis. La Gestión de Recursos Humanos: el proceso de planeación de los Recursos Humanos / Eudis Castro Cobas, Numisday Jiménez Pérez.-Holguín; Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya", 1997.-99h.-Trabajo de Diploma.
2. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos / I. Chiavenato.-La Habana: Editorial EMPES, 1993.--564p.
3. Cudello Hernández, Felix. Software para la elaboración del presupuesto maestro / Felix Cudello Hernández.-Holguín; Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya", 1996.-55h.-Trabajo de Diploma.
4. Dessler, Garry. Administración de Personal / Garry Dessler.-Mexico: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericano, [199_?].-113p
5. Flores García, Geolber. Diseño de cargos u ocupaciones claves del taller 102 de la Fábrica de Combinadas Cañeras LX Aniversario de la Revolución de Octubre / Geolber Flores García.-Holguín; Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya", 1998.-72p.-Trabajo de Diploma.

6. Gómez, Luis. La nueva gerencia de los Recursos Humanos: calidad y productividad / Luis Gómez, Tomás Páez.-Venezuela: Editora Tiempos Nuevos, 1991.-172p.

DATOS DE LOS AUTORES:

Nombre:

Ing. Elsa Delgado Pérez. Profesora Asistente.
Ms.C. Ing. Reynaldo Velázquez Zaldívar. Profesor Auxiliar.

Centro de trabajo:

Departamento de Ingeniería Industrial. Facultad de Economía e Ingeniería Industrial. Universidad de Holguín

© Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET), 1995. Todos los derechos reservados Última actualización: 29 de Marzo del 2010