

Tipo de artículo: Artículo original

Temática: soluciones informáticas

Recibido: 20/09/2018 | Aceptado: 22/12/2018 | Publicado: 28/01/2019

Sistema de Gestión de Información de Recursos Humanos *Human Resources Information Management System*

Dayana Hardy Demestre¹, Yulina Hernández González²

¹ Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales, Universidad de las Ciencias Informáticas, dhardy@estudiantes.uci.cu

² Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales, Universidad de las Ciencias Informáticas, yulina@uci.cu

* Autor para correspondencia: dhardy@estudiantes.uci.cu

Resumen

En la actualidad, es necesario integrar las Tecnologías de la Información y los Sistemas Informáticos, a los departamentos donde se trabaja con recursos humanos, para gestionar de la mejor manera la información que fluye a través de sus procesos operativos; tomando en cuenta que, al no hacerlo, se ocasionará que los servicios tengan pérdidas de tiempo y de la trazabilidad de sus procesos, afectando la atención a sus usuarios. El Vicedecanato Administrativo es un departamento de la facultad De Ciencias y Tecnologías Computacionales (CITEC) de la Universidad de Ciencias Informáticas (UCI), este se encarga de las tareas de administración y economía de la facultad. La presente investigación describe el análisis de una propuesta de solución para la implementación de un sistema de información de Recursos Humanos. Se realiza un análisis de los soluciones existentes y se concluye que es necesario el desarrollo de una nueva propuesta para el negocio analizado.

Palabras claves: recursos humanos, gestión de información, sistema informático.

Abstract

At present, it is necessary to integrate Information Technology and Computer Systems, to the departments where you work with human resources, to manage in the best way the information that flows through your operational processes; taking into account that, by not doing so, it will cause the services to lose time and the traceability of their processes, affecting the attention to their users. The Administrative Deputy Dean is a department of the Faculty of Computational Sciences and Technologies (CITEC) of the University of Computer Science (UCI), this is responsible for the administration and economics of the faculty. This research describes the analysis of a proposed solution for the implementation of a Human Resources information system. An analysis of the existing solutions is carried out and it is concluded that it is necessary to develop a new proposal for the business analyzed.

Keywords: human resources, information management, computer system.

Introducción

Globalmente existe una necesidad en todas las empresas e instituciones de gestionar de forma eficaz la información, recurso al cual no se atendía debidamente, se descuidaba y no se trataba con la importancia que requiere. La información es muy importante, debido a que produce un efecto en el conocimiento del receptor, además, permite generar puntos de vista, análisis y discusiones de situaciones de la realidad. El grado de utilidad de la información depende estrictamente de la importancia que se da a la misma, la comprensión, la aprehensión, y el uso que se haga de ella.

Para garantizar el almacenamiento de tan importante recurso, el hombre ha ideado gran cantidad de métodos a lo largo de la historia, y a pesar del avance existente en la tecnología en el mundo actual, el documento escrito sigue siendo la forma de almacenamiento de información que prevalece. Desde la creación de las primeras computadoras, décadas atrás, el hombre las ha utilizado para intereses personales y sociales, creando aplicaciones para satisfacer esos intereses. Debido a la necesidad de trabajar con grandes volúmenes de información, el mundo del software se ha desarrollado, dando lugar a sistemas que permiten la gestión y presentación de la misma.

Con las Tecnologías de información y las comunicaciones surgen los Sistemas Informáticos de Gestión de la Información (SIGI). En este sentido, (MONDY 2005), (MEDINA GARRIDO 2011), (SANTOS 2012) afirma que: "Un sistema informático de gestión de información está formado por un conjunto de elementos integrados e interrelacionados que persiguen el objetivo de capturar, depurar, almacenar, recuperar, actualizar y tratar datos para proporcionar, distribuir y transmitir información en el lugar y momento en el que sea requerido en la organización".

Los SIGI poseen características que los distinguen de otros sistemas (FERNÁNDEZ 2006), (GARZA 2012), (SALAS 2010). Consideran que la principal característica que tienen los SIGI es su capacidad para almacenar datos y que, a la vez, estos datos puedan ser de fácil recuperación por los usuarios del sistema (BEER 1990), (MAR *et al.* 2015b).

Múltiples son los beneficios que se pueden obtener al implementar en una organización o institución un SIGI: acceso rápido a la información; generación de informes, que permiten corregir fallas difíciles de detectar y controlar con un sistema manual; evasión de la pérdida de tiempo al recopilar información que ya está almacenada en bases de datos que se pueden compartir; solución del problema de falta de comunicación entre las diferentes instancias, y a nivel directivo la comunicación se hace más efectiva (MAR *et al.* 2015a).

Materiales y métodos o Metodología computacional

Conceptos asociados

Para el desarrollo de la solución se tuvieron en cuenta conceptos importantes tales como: gestión de la información y sistemas informáticos de gestión de la información, recursos humanos. No pocos han sido los autores que han dado criterios y/o definiciones al respecto, tales argumentos expuestos se mencionan a continuación

Gestión de Información

La gestión de la información como la coordinación eficiente y eficaz de la información procedente de fuentes internas y externas. La gestión de la información es todo lo relacionado con: la obtención de la información adecuada, en la forma correcta, para la persona u organización indicada, al costo adecuado, en el tiempo oportuno, en el lugar apropiado, para tomar la acción. la gestión de la información no es más que el proceso de organizar, evaluar, presentar, comparar los datos en un determinado contexto, controlando su calidad, de manera que esta sea veraz, oportuna, significativa, exacta y útil y que esta información esté disponible en el momento que se le necesite. Ella se encamina al manejo de la información, documentos, metodologías, informes, publicaciones, soportes y flujos en función de los objetivos estratégicos de una organización.

La gestión de información, es el proceso mediante el cual se obtienen, despliegan o utilizan recursos básicos (económicos, físicos, humanos, materiales) para manejar información dentro y para la sociedad a la que sirve. Tiene como elemento básico, la gestión del ciclo de vida de este recurso y se desarrolla en cualquier organización".

Sistema informático (SI)

Es un [sistema](#) que permite almacenar y procesar [información](#); es el conjunto de partes interrelacionadas: [hardware](#), [software](#) y personal informático.

Un sistema informático es un conjunto de elementos que hace posible el tratamiento automático de la información, el Sistema Informático (SI), puede ser definido como un sistema de información que basa la parte fundamental de su procesamiento, en el empleo de la computación. Si además del procesamiento de la información, el sistema es capaz de almacenar y difundir los conocimientos que se generan sobre cierta temática, tanto dentro como en el entorno de la entidad, entonces se está en presencia de un Sistema de Gestión de Información (RODRÍGUEZ, JORGE F. OJEDA 2010b).

Sistema informático de Gestión de Información (SIGI)

Según Davis y Olson (SIGI) es: “Sistema integrado y automatizado para proveer la información que sostenga las funciones de operatividad, gestión y toma de decisiones en una organización”.

Un Sistema Informático de Gestión Información (SIGI) se define (...) como un conjunto de componentes interrelacionados que incluyen hardware y software que capturan, almacenan, procesan y distribuyen la información para apoyar la toma de decisiones, el control, análisis y visión en una institución. Un Sistema Informático de Gestión de Información está formado por un conjunto de elementos integrados e interrelacionados que persiguen el objetivo de capturar, depurar, almacenar, recuperar, actualizar y tratar datos para proporcionar, distribuir y transmitir información en el lugar y momento en el que sea requerido en la organización (RODRÍGUEZ, J 2010a).

La autora de esta investigación, luego de haber analizado varias bibliografías acerca del tema, define como Sistema Informático de gestión de la información (SIGI): herramienta informática capaz de proveer la información que sostenga las funciones de operatividad, gestión y toma de decisiones en una organización de manera eficiente (CALLE 2009).

Sistemas Informáticos de gestión de Información de RRHH.

Los Sistemas de Gestión Información de Recursos Humanos son los encargados de establecer la relación entre la gestión de los recursos humanos y la tecnología de la información. Gracias a estos sistemas de información las empresas pueden automatizar muchos aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos. Por una parte, esto ayuda a reducir la carga laboral de recursos humanos; y por la otra es una forma más de mejorar la eficiencia del departamento de normalización de procesos de recursos humanos. El software de recursos humanos es una de las herramientas más importantes para la gestión de personal en una organización (ALVEIRO, MONTOYA CÉSAR 2009b).

RRHH

Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

El departamento dentro de una empresa que se encarga de la gestión y a la administración del personal, en sus orígenes esta rama de la administración se encargaba de funciones de la administración de personal, ahora con el paso del tiempo ha ido asumiendo progresivamente funciones que se relacionan con la misión del personal (ALVEIRO, M 2009a).

Resultados y discusiones

Principales sistemas de gestión de la información de Recursos Humanos a nivel nacional e internacional

Directorio de la Universidad de Navarra: El Directorio de la Universidad de Navarra cuenta con un buscador básico, una búsqueda avanzada y un buscador de personas, este último permite buscar a: profesionales y alumnos de la institución. En su portada presenta un abecedario de la A-Z que, en dependencia del criterio de búsqueda especificado, mostrará un listado con la información relacionada. Además, muestra los centros asociados a la institución con su número de teléfono, fax y correo electrónico. También presenta una versión en inglés y un vínculo¹⁰ al sitio oficial de la universidad.

Sistema de Gestión de la Pontificia Universidad Católica de Chile: Software automático de seguimiento curricular para los alumnos, estos pueden acceder a él desde la intranet y así revisar cuántos cursos llevan hechos y si cumplen o no con los requisitos solicitados. Este software facilita la administración de los egresados y es de gran ayuda para los alumnos en su planificación. También cuentan con un sitio web de la Dirección de Docencia puesto en funcionamiento en junio del 2002, en el que el usuario puede encontrar información actualizada y de manera rápida y amigable. En la construcción de este nuevo sitio se ha puesto mucho trabajo para lograr dos objetivos: Un diseño y organización pensando en el usuario y una estructura interna moderna que facilita su administración.

Entre las secciones que se puede visitar destacan:

Información académica: contiene la programación de cursos, interrogaciones, exámenes (incluyendo licenciatura y titulación), currículo, requisitos de cursos y calendario académico.

Normas y procedimientos: en esta sección se ha puesto a disposición la normativa vigente y los procedimientos más relevantes de la dirección.

Formularios: es una sección que agrupa todos los formularios de los procesos de la dirección; es particularmente útil para nuestros alumnos.

Solicitudes: es una sección para que los alumnos puedan fácilmente realizar procesos vía web, tanto de la escuela como de la universidad en general.

Información para postulantes: es una sección especial para los postulantes a la escuela.

Nacional

Directorios de la Universidad de las Ciencias Informáticas: La Universidad de las Ciencias Informáticas, como parte de la comunicación institucional cuenta con un portal de cara a internet que permite mantener informado del acontecer en la Universidad y de las principales actividades que allí se desarrollan dentro del área de formación,

producción, investigación y extensionista. El directorio del Portal de la Universidad solo muestra la información de los principales directivos y algunas de las personas involucradas en el proceso de investigación. Este agrupa las búsquedas por tres criterios: personas, universidades y teléfonos.

Sistema de gestión Universitaria: Desarrollado por la dirección de Informatización. Perteneciente a la Vicerrectoría de Tecnología de la UCI .Gestiona un grupo de información de las áreas docentes, productivas e investigativas de la universidad referente a Pregrado, Residencia, Postgrado, Cooperación, Teleformación, Biblioteca, Desarrollo, Tecnologías, Investigación, Extensión, Ingreso y Egreso.

Tabla 1: Tabla comparativa de los tipos de sistemas con la propuesta a implementar

Tipos de sistemas de Gestión de información	Gestión de usuario	Gestionar Reporte	Gestionar por organización	Gestionar por categoría	Generar reporte
Directorio UCI	X	x	X	△	X
Sist. Gestión de Información RR.HH CITEC	△	△	△	△	△
Sistema Gest. Univ. Chile	△	x	X	△	X
Sistema Gestión UCI	X	x	△	X	X

LEYENDA

△ Acción que realiza

x- Acción que no realiza

El estudio realizado de estos y otros sistemas similares, ha demostrado que ninguno de ellos cubre las necesidades específicas detectadas en la Facultad de ciencias y tecnologías computacionales. Algunos a pesar de que se asemejan bastante a la propuesta que se desea implementar, no constituyen una solución integral al problema en cuestión; por tanto no dan respuesta al problema planteado en esta investigación, pero su estudio permitió obtener una visión más

amplia de la solución y proporcionó funcionalidades de interés para enriquecer la misma. Lo mencionado anteriormente enfatizó más la necesidad de desarrollar un sistema informático para la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales capaz de gestionar la información referente a los trabajadores de la misma.

Conclusiones

Se analizaron los elementos concernientes a la fundamentación teórica de la investigación, como fueron los diferentes conceptos relacionados con el tema en cuestión para lograr un mayor entendimiento del mismo. Se hizo un estudio de los sistemas homólogos existentes.

Lo mencionado estudiados a partir del estudio realizado sobre las soluciones existentes, permitió fundamentar la necesidad de desarrollar un sistema informático para la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales capaz de gestionar la información referente a los trabajadores de la misma.

Referencias

- ALVEIRO, M. *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*, [[En línea]]. 2009a. [Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>]
- ALVEIRO, M. C. *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO*, [En línea]. 2009b. [Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>]
- BEER, M. Y. C. Dirección de Recursos Humanos. Técnicas de Harvard Business School *CECSA, México*, 1990.
- CALLE, R. *Evaluación del Desempeño: Nuevos Enfoques desde las Teorías de Subconjuntos Difusos y de la Decision Multi-criterios*. Universidad de Valladolid, 2009. p. 978-8469275153
- FERNÁNDEZ, L. J. Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos. *Madrid: , 2006*, Prentice Hall, Pearson.
- GARZA, R. Concepción de un procedimiento utilizando herramientas cuantitativas para mejorar el desempeño empresarial *RII*, 2012, Vol.33(No.3).
- MAR, O.; Y. ZULUETA, *et al.* Motor de inferencia decisional en sistema informático para la evaluación del desempeño *RCCI*, 2015a, Vol.9(No.4): 16-29.

- MAR, O.; Y. ZULUETA, *et al.* Implementación de motor de inferencia decisional para la evaluación del desempeño
13th LACCEI Annual International Conference, 2015b.
- MEDINA GARRIDO, J. Y. S. A. D. La gestión de los sistemas de información en la empresa, 2011.
- MONDY, R. Administración de los recursos humanos *México: Editorial Pearson Prentice-Hall, 2005.*
- RODRÍGUEZ, J. Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa prof. Fernando Ramírez *REVISTA ICONO, 2010a, Vol. 2(No.14): 58-70.*
- RODRÍGUEZ, J. F. O. Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa prof. Fernando Ramírez
REVISTA ICONO 2010b, No.14, Vol. 2, pp. 58-70. ISSN 1697-8293.
- SALAS, R. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba *Educ Med Super, 2010, Vol.24(No.3).*
- SANTOS, A. C. Evaluando desempeños: alineamiento estratégico y productividad. *FORUM Empresarial 2012, Vol. 17, Núm. 1. pp. 1-30. ISSN 1541-8561.*