

PROPUESTA DE SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA EMPRESA FUNDACITE EN EL ESTADO DE DELTA AMACURO

PROPOSAL OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM FOR THE FUNDACITE ENTERPRISE IN THE STATE OF DELTA AMACURO

Autores: María Gabriela Hernández ¹

Osmany Puig Jiménez²

Juan Antonio Martín Alfonso ³

Institución: ¹Empresa Fundacite, Tucupita, Estado de Delta Amacuro, Venezuela

²Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, Cuba

Correo electrónico: gabbysizeof@hotmail.com

RESUMEN

El control de los recursos humanos en una empresa tiene vital importancia porque es en esta actividad donde se logra la empatía entre las necesidades de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa, en su acierto está la principal fuente de la ventaja competitiva de la empresa. Es por ello que en la empresa venezolana Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (FUNDACITE) se necesita implementar un sistema que le permita mantener la información de la base de datos de la gestión y el control de los Recursos Humanos actualizada. Después de evaluar el uso de sistemas empleados en otros países y en Venezuela se concluyó que los mismos poseen elementos de gran valor para las necesidades de la empresa, pero finalmente no cubren todas las necesidades, además de representar una inversión no factible. En el presente trabajo, para dar respuesta a la demanda de FUNDACITE, se propone una Aplicación Web, bajo los paradigmas del software libre, usando las hojas de estilo en cascada CSS (*Cascading Style Sheets*), lenguajes HTML, JavaScript, JQuery y PHP. Además se utiliza MySQL como gestor de base de datos y las potencialidades de XP, como metodología ágil, para guiar el desarrollo del software.

Palabras clave: Recursos humanos, Sistema de gestión, Información, Sistema

de información.

ABSTRACT

The control of the human resources in a company has vital importance because it is in this activity where the empathy between the necessities of the workers and the economic necessities of the company is achieved, in its success lies the main source of the competitive advantage of the company. For this reason the company *Venezuelan Foundation for the Development of the Science and the Technology* (FUNDACITE) needs to implement a system that permits to maintain the information of the database of the management and the control of the upgraded human resources. After evaluating the use of systems used in other countries and in Venezuela we concluded that they possess elements of great value for the necessities of the company, but they don't cover all the necessities; besides, they represent a non feasible investment. In order to give solutions to the demand of FUNDACITE, this work proposes an Application Web, under the paradigms of the free software, using Cascading Style Sheets, languages HTML, JavaScript, JQuery, and PHP. MySql is also used as a database agent and the potentialities of XP, as agile methodology, to guide the development of the software.

Keyword: Human resources, Management system, Information, Information system.

INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización, obliga a preparar aceleradamente a nuestras empresas para que puedan disponer de una capacidad y flexibilidad que les permita adaptarse a los cambios del entorno competitivo mundial como vía para garantizar el desarrollo económico que necesitamos en función de los objetivos de nuestra sociedad.

El capital humano se define como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad (Juárez, 2009).

En la actualidad se ha llegado a regularizar que el Recurso Humano (RH) es el

factor determinante para potenciar los resultados de las organizaciones e incluso que en épocas de transformaciones, los RH se consolidan como factor determinante dado que han venido siendo elemento de ventaja competitiva de la contemporaneidad (Rodr, Km, Caminos, Tem, & Econ, n.d.)

La gestión de los recursos humanos se encarga de obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas, se deben considerar las necesidades de tipo social y sociológicas de las personas, se necesita lograr la conciliación entre las necesidades de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa, los trabajadores constituyen la principal fuente de la ventaja competitiva de la empresa, razón por la cual es altamente importante su motivación y eficiencia.

Con la internacionalización de los negocios, la innovación tecnológica, el desarrollo de información y comunicación, los nuevos valores culturales, el medio ambiente y la inestabilidad, han dado lugar al surgimiento de una nueva empresa con una nueva estructura organizativa, un nuevo sistema de dirección, la aplicación de la calidad total, el logro de la excelencia, la gestión estratégica de los RH, y la responsabilidad social asumida por la empresa (Lake, G. Losey, M.R. Ulrich, D. Lake, Gerry Losey, Michael R. Ulrich, 2000).

La Gestión de Recursos Humanos (GRH) se enfrenta a determinadas exigencias que hacen que se encuentre en constante cambio y transformación, esto está en función de las condiciones del entorno y de las características actuales del mercado (Rue, Leslie W. Byars, 1997).

En esta etapa del desarrollo de la humanidad en el campo de la dirección, las organizaciones se ven sometidas a retos, desafíos y presiones a las cuales tienen que responder con alto grado de creatividad y realismo, estas están dadas por la dinámica de la aplicación de los logros científico técnico, la rápida aparición y aceptación de nuevos productos, cada vez mayores restricciones de RH, materiales y financieros, mercados más agresivos y dinámicos en el ámbito internacional, el crecimiento de las demandas sociales, la revolución de la informática y las comunicaciones (Andrade, n.d.).

Como resultado de los efectos de la globalización a nivel mundial, se aprecia en la actualidad una tendencia a la integración de los diversos sistemas de

gestión al interior de las organizaciones. La gestión integrada como proceso apunta a una adecuada solución para las empresas, que habiendo o no implantado algún sistema, tienen la necesidad de controlar y actuar sobre todos aquellos requisitos externos o internos (Sánchez Icart, Javier Cogolludo Latorre, 1999).

La existencia de sistemas para la gestión de la calidad, el medio ambiente, los recursos humanos y el control interno, entre otros, paralelos en el sistema de gestión empresarial, pueden desgastar a la alta gerencia en un análisis divorciados; así como, la duplicidad de documentos, pérdidas de tiempo y lo que es peor, las contradicciones generadas por la falta de compatibilización de los documentos que lo amparan (Schwab, Donald P. Cummings, 1985).

El desarrollo de sistemas integrados de gestión se ha venido estudiando por los diferentes organismos y especialistas de acuerdo con los diversos enfoques pero aún sin un estudio multidisciplinario que permita mayor homogeneidad en las normas y procedimientos (Puchol, 1997)

En Venezuela existen empresas tales como la Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (FUNDACITE), institución pública encargada de planificar, promover y coordinar el sistema de desarrollo científico-tecnológico en la región que en general en su funcionamiento utilizan sistemas informáticos como parte de su desarrollo, reflejando la existencia de Sitios Web comerciales y dentro de esto abordan aspectos inherentes a los Recursos Humanos.

En la empresa Fundacite es necesario mantener la información de la base de datos de la gestión y el control de los Recursos Humanos actualizada. Esta actividad en ocasiones se torna un poco lenta debido a la gran cantidad de datos y la frecuencia con que permanecen incompletos. Pero por ser una institución pública encargada de Proyectos Científico-Tecnológico, se requiere automatizar cada una de las áreas o departamentos para ser organizaciones eficaces acordes con los requerimientos que se demandan. La GRH de la empresa requiere integrar y unificar procesos como evaluaciones de personal, permisos, gestiones de vacaciones, nomina, constancias, reportes, etc. (Pressman, 2002)

DESARROLLO

A nivel mundial y en Venezuela en particular, existe una variedad de aplicaciones relacionadas con GRH. Algunas de las aplicaciones desarrolladas en otros países son:

1. Meta4, Soluciones Globales para la gestión de la Nómina y los Recursos Humanos, con 1.300 clientes en 100 países, gestiona a más de 18 millones de personas en todo el mundo. Desde su centro de I+D+i ubicado en España desarrolla aplicaciones capaces de cubrir las necesidades locales y globales de cualquier empresa, sea cual sea su tamaño y complejidad (<http://www.meta4.es>).
2. CGA: Sistema de Recursos Humanos con todas las funcionalidades ya incluidas: Empleados, Nómina, Entrenamiento, Enfermería, Control de Asistencia, IMSS – INFONAVIT. (www.cga.com).
3. Softland: software de Recursos Humanos, está orientado al manejo y administración del personal, tanto en lo relativo al pago de remuneraciones y leyes sociales, como al control de préstamos, vacaciones y control de asistencia, entre otros. (www.softland.cl)
4. Perfil GX es un software creado en Perú para la administración integral del área de recursos humanos de una empresa y comprende el planeamiento organizacional, selección de personal, administración de contratos. Adicionalmente contiene módulos de capacitación, bienestar social, remuneraciones, planillas, generación de archivos PDT Planilla Electrónica PLAME para Sunat, AfpNet, Eps, para contabilidad, bancos Sistema integral efectivo de Administración de Recursos Humanos. Soporta el planeamiento de procesos de selección, contratación, capacitación, remuneraciones, control de asistencia, presupuesto y evaluación de desempeño. (<http://www.proemsasoftware.com>)

Estas aplicaciones requieren de grandes inversiones para su instalación y mantenimiento y algunas de ellas no se adecuan a los requerimientos específicos de Fundacite. Dentro de las aplicaciones desarrolladas en Venezuela tenemos:

1. La desarrollada por Martell en su trabajo sobre «Diseño de un Sistema Automatizado de Información Gerencial para la Planificación Estratégica

de los Recursos Humanos de Mavesa, S.A., Universidad Bicentennial de Aragua - Valencia Venezuela» (Martell, 1999)

2. La desarrollada por Granados en su trabajo «Propuesta de un Sistema de Información Gerencial para la Toma de Decisiones de la Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Carabobo - Valencia Venezuela» (Granados, 2007)
3. «Sistema de Información Computarizado para la Gestión del Área de Reclutamiento y Selección de Gerencia de Recursos Humanos de microempresa fabricantes de muebles en el Municipio Palavecino del Estado Lara Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado» (Naranjo, 2008)

Después de evaluar los sistemas tanto de otros países como los desarrollados en Venezuela se concluyó que los mismos poseen elementos de gran valor para las necesidades de la empresa Fundacite del estado Delta Amacuro, pero que no cubren todas las necesidades de dicha empresa en lo referido a la gestión y control de los recursos humanos o representan una inversión no factible para la empresa, por lo que el presente trabajo tiene como objetivo proponer un sistema, en ambiente Web, para la gestión de recursos humanos en la empresa Fundacite en el estado de Delta Amacuro.

La GRH ha sido definida por varios autores y desde varios puntos de vista, todos coinciden en la idea de que es la encargada de gestionar al "Recurso Humano" en la organización. Asumiremos lo planteado Rue, Leslie W. Byars (Rue, Leslie W. Byars, 1997) los cuales señalan que la Gestión de Recursos Humanos es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus objetivos. Estas grandes prácticas y políticas deben basarse en los grandes planteamientos de la empresa al largo plazo, en su planificación estratégica. Estos autores analizan este conjunto de prácticas y políticas como un proceso compuesto por una serie de fases o pasos:

1. Planificación de los Recursos Humanos: Intenta asegurar que la empresa va a contar con los RH necesarios tanto en cantidad como en habilidades, comportamientos y valores requeridos, en los puestos

- adecuados y en el momento preciso, de forma que se puedan alcanzar los objetivos generales de la organización.
2. Reclutamiento: Mediante este proceso la empresa intenta localizar, identificar y atraer suficientes solicitudes de empleo capacitados para ser seleccionados.
 3. Selección: Consiste en el examen de los solicitantes de empleo para controlar a los candidatos más apropiados.
 4. Orientación e integración del personal: Es el proceso de introducción de un nuevo empleado en su puesto y en la empresa.
 5. Formación y capacitación: Es el proceso de transmisión y de transformación de las capacidades, comportamientos y valores de los empleados de la empresa.
 6. Evaluación del rendimiento: Es la medida de los resultados y del desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo.
 7. Desarrollo de la carrera: Es la gestión de la secuencia de puestos y cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional.
 8. Salarios y recompensas: Recoge el conjunto de compensaciones y beneficios que obtienen los empleados a cambio de su trabajo y de su desempeño.

La tecnología de información permite a los departamentos de Recursos Humanos incrementar la productividad y escalabilidad de los procesos administrativos con estándares de fiabilidad y rapidez, minimizar los costos de servicio por empleado y representar un papel más estratégico. Al final del día, todos coincidimos en que el mayor activo de una compañía son sus empleados y, por eso, Recursos Humanos tiene que transformarse para realizar una gestión más eficaz.

Las operaciones descritas de la GRH son extensas y los recursos informáticos utilizados en Fundacite para registrarlas no son los más apropiados, dado que genera retraso y existe la posibilidad de que se cometan errores a la hora de su utilización, es por ello que el departamento de Recursos Humanos de la entidad decide solicitar la elaboración de un sistema de información de calidad que se ajuste a sus necesidades, permitiendo llevar un control del personal de manera automatizada con un software confiable y de fácil manejo, que

presente una interfaz de usuario amigable y que garantice controlar de manera segura y organizada los datos del personal perteneciente a la empresa, este proyecto es de suma importancia pues se aliviarán la carga de trabajo a la cual están dedicados el personal perteneciente a este departamento y se disminuirá de manera significativa al porcentaje de error en los reportes finales.

El software a desarrollar, para dar respuestas a las exigencias de la empresa, garantizará almacenar una amplia información sobre los empleados. Los elementos a controlar son: experiencia laboral, título, departamento al que pertenece el trabajador, cargo, cursos recibidos, nivel socio económico, carga familiar del trabajador, vacaciones, permisos y evaluación del desempeño del trabajador. Como se muestra en la figura 1 que presenta el diagrama de la base de datos que manejará el software.

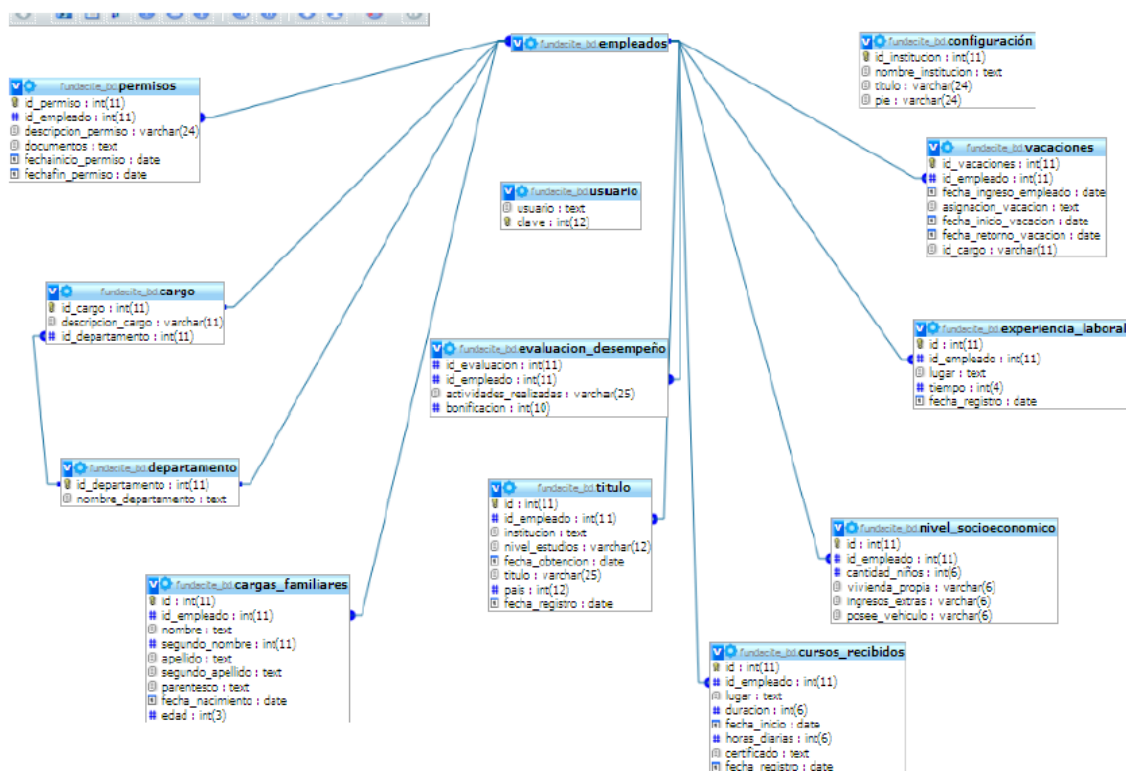


Fig. 1 Diagrama de la base de datos del software a desarrollar para la empresa Fundacite de Delta Amacuro.

La seguridad de la información se garantizará pues el sistema está concebido con un administrador que solo podrá agregar y eliminar los usuarios (personal que trabaja en la dirección de RH de la entidad); los que solo tiene la potestad

de modificar la información del área que atienden dentro de la dirección de RH. Otro grupo de usuario solo puede ver la información almacenada y extraer la información que se necesite para gestionar el correcto funcionamiento de la organización.

La aplicación, bajo los paradigmas del software libre, se desarrollará usando las hojas de estilo en cascada CSS (*Cascading Style Sheets*), lenguajes HTML, JavaScript, JQuery y PHP, así como MySql para la gestión de base de datos. Además, se aprovecha las potencialidades de XP como metodología ágil, para guiar el desarrollo del software.

CONCLUSIONES

En la empresa Fundacite del estado de Delta Amacuro existen insuficiencias en el control de sus recursos humanos, siendo una de las causas la utilización de recursos informáticos inapropiados. El estudio realizado arrojó la existencia de una amplia variedad de softwares relacionados con la temática pero que no responden a las exigencias particulares de la entidad; por lo que se desarrollará una aplicación de software libre en PHP con el sistema de gestión de base de datos MySql, que contribuya a mitigar la problemática de la entidad. Dicha aplicación se desarrollará bajo la guía de la metodología XP y contará con la seguridad requerida para la correcta gestión de los RH en la empresa Fundacite (Rodr et al., n.d.)

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

ASSAL *Propuesta de sistemas Automatizados para la optimización de la contratación de personal de las microempresas metalmecánica ubicadas en el Municipio Iribarren del Estado Lara*, 2008.

GRANADOS.: *Propuesta de un Sistema de Información Gerencial para la Toma de Decisiones de la Gerencia de Recursos Humanos*. Universidad de Carabobo - Valencia Venezuela, 2007.

LAKE, G. LOSEY, M.R. ULRICH, D. LAKE, GERRY LOSEY, MICHAEL R. ULRICH, D.: *El futuro de la dirección de recursos humanos*, 2000.

MARTELL. (1999). *Diseño de un Sistema Automatizado de Información Gerencial para la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos de Mavesa*,

S.A. Universidad Bicentenario de Aragua - Valencia Venezuela.

NARANJO.: *Sistema de Información Computarizado para la Gestión del Área de Reclutamiento y Selección de Gerencia de Recursos Humanos de microempresa fabricantes de muebles en el Municipio Palavecino del Estado Lara*. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, 2008.

PRESSMAN, R.: *Ingeniería de Software Un Enfoque Práctico*. (E. M. G. Hill, Ed., 5ta Edición., p. 642, 2002.

PUCHOL, L.: *Dirección y gestión de recursos humanos*. (| Ediciones Díaz de Santos, Ed.), 1997.

RODR, C. R., KM, R., CAMINOS, C., TEM, C., & ECON, C. (N.D.). Institución : Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez" Carretara a Rodas Km 4 Cuatro Caminos Cienfuegos Temática: Ciencias Económicas y Empresariales.

RUE, LESLIE W. BYARS, L. L.: *Gestión de recursos humanos*. M. Hill, Ed., 1997.

SÁNCHEZ ICART, JAVIER COGOLLUDO LATORRE, M.: *Optimización de los recursos humanos*. (E. CISS, Ed.). 1990.

SCHWAB, DONALD P. CUMMINGS, L. L.: *Recursos humanos*, E. Trillas, 1985.