

F
RD
1569

AL DE LA REPUBLICA DOMINICANA

I CURSO SOBRE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Banco Central de la República Dominicana

RECEIVED

16-8-86
075-08

abana

SANTO DOMINGO, D.N. REPUBLICA DOMINICANA

DEL 14 DE JULIO AL 8 DE AGOSTO DE 1986

F
RD
1569

"LOS SISTEMAS DE COMPUTO COMO HERRAMIENTA DE APOYO
PARA LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"

GRUPO DE TRABAJO:

- Carlos Moreno Cortes (México)
- Fernanda Heredia Nadal (Rep. Dom.)
- Jorge Chiluiza Jaramillo (Ecuador)
- Humberto Murguia Chavez (México)
- Luis Pena Dumé (Rep. Dom.)

Santo Domingo, D.N., Agosto de 1986

TEMARIO

	PAG. NO.
I.- INTRODUCCION	1-3
II.- DETERMINACION DE LOS OBJETIVOS DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS.	4-5
III.- NECESIDADES DE INFORMACION Y SU APLICACION EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS.	6-7
IV.- DEFINICION DEL TIPO DE SISTEMA COMPUTARIZADO A UTILIZAR.	8-13
V.- CONCLUSIONES	14-15
VI.- RECOMENDACIONES	16
VII.- BIBLIOGRAFIA	17

I N T R O D U C C I O N

En cualquier organización, por más pequeña que sea ésta, es imprescindible el factor humano para el logro de los resultados previstos por la misma. En la medida que las instituciones crecen y se desarrollan, su administración se torna más compleja en todos los ámbitos, exigiendo de sus directivos, capacidad gerencial para el mejor manejo de los recursos disponibles.

En materia de personal, las organizaciones han venido brindando mayor apoyo a las funciones inherentes a la administración de Recursos Humanos, por la relevancia y complejidad que reviste el hombre como parte fundamental dentro de la organización, al ser éste el motor generador de planteamientos y acciones que permiten obtener los resultados trazados por la dirección.

Actualmente los sistemas de información han adquirido una mayor utilización y explotación por parte de los administradores, por la magnitud y complejidad de los problemas que se presentan en el manejo de empresas, aunados a los principios básicos de lograr una mayor productividad y rentabilidad.

La administración efectiva de los Recursos Humanos requiere de buenos sistemas de información para la toma de decisiones, en las diferentes áreas de personal. Mientras más oportuna y adecuada sea la información, mejor será la decisión resultante.

Como consecuencia del gran crecimiento de las instituciones los sistemas de información han tenido que ir acordes a su evolución, motivo por el cual la computación como herramienta, ha venido a coadyuvar grandemente en la función de Recursos Humanos.

La automatización de la información ha iniciado su camino en la administración de personal, ofreciendo grandes beneficios en su operación; así como instrumento eficaz de apoyo para la toma de decisiones.

Desprendido de todo lo anteriormente expuesto, nos ha despertado un gran interés el abocarnos a desarrollar el tema en cuestión.

La estructura de nuestro trabajo comprende en primer lugar la introducción al tema, como 2do punto se presentan los objetivos generales y específicos del área de Recursos Humanos como referencia. El tercer punto se refiere a la identificación de necesidades de información, su aplicación y las posibilidades de sistematización.

En el cuarto punto, se define el Sistema Computarizado a utilizar, y se presentan los diferentes subsistemas que hemos considerado más adecuados para computarizar las distintas funciones de personal, efectuando una breve descripción de los mismos y cómo se integran. El quinto punto son las conclusiones del trabajo y como sexto punto exponemos una serie de recomendaciones generales.

Sabemos de antemano que pueden existir modelos distintos al que presentamos, en función a las características, tamaño, problemática, desarrollo y avance tecnológico de la organización que se analice, sin embargo nuestra presentación es el resultado de la experiencia y conocimiento del tema de los integrantes de este equipo de trabajo.

El grupo que desarrolló esta presentación está formado por la Lic. Fernanda Heredia Nadal del Banco Central de la República Dominicana, Lic. Luis R. Pena Dumé del Banco de Reservas de la República Dominicana, Ing. Jorge Chiluiza Jaramillo del Banco Central de Ecuador, Lic. Carlos Moreno Cortés de Nafinsa, México y Lic. Humberto Murguía Chávez, Banca Serfin, México.

Ha sido muy valioso el hecho de que los participantes tenemos vivencias, experiencias y nacionalidades diferentes, y los enfoques y avances tecnológicos se encuentran en escalas distintas, lo cual nos ha permitido lograr un enriquecimiento profesional y una visión más amplia sobre las aplicaciones posibles de la automatización de los sistemas de información en el área de Recursos Humanos.

Deseamos agradecer al Sr. César Read del Banco Central de la República Dominicana y al Lic. Santiago Rodríguez del Banco de Reservas quienes nos hicieron posible dar un ordenamiento al tema y obtener un conocimiento mayor sobre el mismo, debido a su aportación y experiencia en el campo de la computación y el uso de esta herramienta en la función de Recursos Humanos, habiendo fungido como asesores del tema.

Al mismo tiempo queremos agradecer a nuestras Instituciones el habernos brindado la oportunidad de participar en este relevante evento y compartir con países hermanos nuestros conocimientos y experiencias.

Esperamos que este trabajo pueda aportar algún beneficio a nuestros compañeros participantes y que de alguna manera sirva de elemento de consulta en el ejercicio de sus responsabilidades en las Instituciones a las cuales pertenecen.

II.- DETERMINACION DE LOS OBJETIVOS DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

En este apartado se definirán los objetivos generales del área de Recursos Humanos, ya que servirán de base para detectar la información necesaria en el cumplimiento de las metas.

Si la implementación de sistemas de información automatizados están bien orientados a los objetivos trazados; esta herramienta será contributiva a los resultados que se obtengan, ya que facilitarán la toma de decisiones al contar con información cualitativa, confiable y oportuna.

- Objetivos Generales

Asesorar y orientar a los directivos en la planificación y control de los recursos humanos de la Institución, a través de la aplicación de políticas y normas de reclutamiento y selección, administración de sueldos y salarios, capacitación y desarrollo, clima organizacional y beneficios y prestaciones, para que puedan cumplirse los principios de productividad, eficiencia y satisfacción en el desarrollo de sus labores encaminadas al logro de los objetivos institucionales.

- Objetivos Específicos

- Seleccionar al personal idóneo e integrarlo a la Institución a través de la aplicación de normas y técnicas de reclutamiento.
- Lograr que el personal disponga de los medios necesarios para alcanzar la superación, mejoramiento y desarrollo integral adoptando normas y técnicas de evaluación, promoción y capacitación.

- Procurar el mejoramiento de las prestaciones y beneficios sociales; así como organizar y supervisar los servicios que la institución presta al personal y a sus familiares.
- Establecer programas de protección y seguridad para el personal y para el patrimonio de la Institución.
- Lograr a través de la utilización de técnicas adecuadas, la elaboración de presupuestos de gastos de personal.
- Alcanzar el mejoramiento de las actitudes y aptitudes del personal . En base a las investigaciones del diagnóstico sobre la realidad psicosocial de los empleados.
- Asegurar una equitativa administración de los sueldos y su correcta valorización de puestos.

III.- NECESIDADES DE INFORMACION Y SU APLICACION
EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

A.- Para los Niveles Directivos

- Información completa, confiable y oportuna que le proporcione elementos de juicio para la toma de decisiones en materia de Recursos Humanos, tales como:

1.- Estructura de puestos:

- Número de plazas existentes por área
- Número de plazas ocupadas y vacantes
- Valuación de los puestos
- Otros

2.- Inventario de los Recursos Humanos existentes.

3.- Información de costos de personal para efectos de Evaluación y Presupuesto.

4.- Niveles de Sueldos Globales y Departamentales.

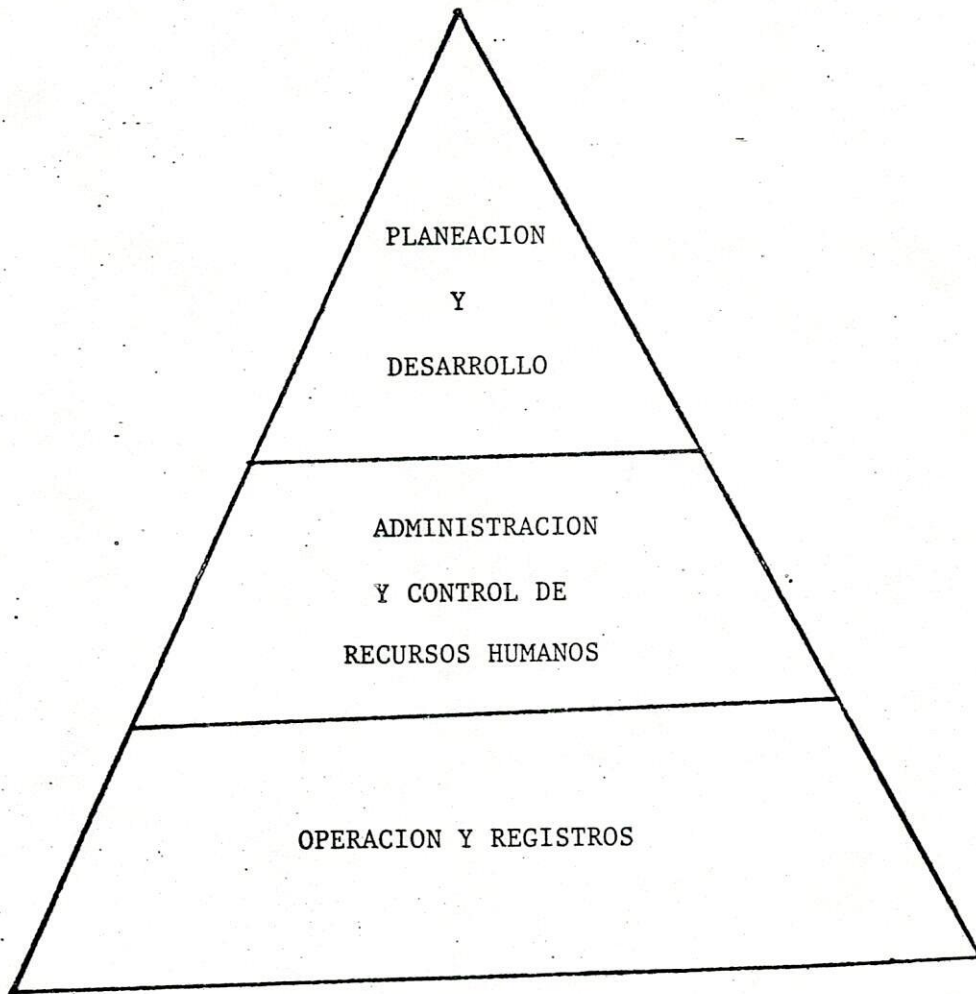
B.- Para implementar los Sistemas de Administración de Recursos Humanos.

- Sistema de Selección
- Sistema de Capacitación
- Sistema de Administración de Sueldos
- Sistema de Evaluación de Desempeno
- Plan de Pensiones
- Reportes Específicos de Personal

C.- Para hacer Eficiente la Operación.

- Nóminas
- Impuestos
- Prestaciones
- Seguros
- Beneficios
- Subsidios
- Control de Dependientes Económicos
- Registros y Controles
- Administración de Servicios Médicos

NIVELES DE INFORMACION
QUE PROPORCIONA EL SISTEMA



IV.- DEFINICION DEL TIPO DE SISTEMA COMPUTARIZADO A UTILIZAR

El tipo de sistema a utilizar se basa en el concepto de integrar en un banco de datos central apoyado en computador, toda la información referente a la administración de Recursos Humanos, incluyendo la estructura de organización, los datos del personal que integra dicha estructura y las políticas y normas aplicables a cada una de las fases de la administración.

1.- CARACTERISTICAS DEL SISTEMA

- El Sistema es de tipo modular en la que cada usuario del mismo pueda alimentar y obtener la información que le corresponde manejar a su área específica.
- El Sistema es interactivo, lo que permite que cualquier movimiento o cambio en la información se refleje automáticamente en cada uno de los módulos de acuerdo a la definición que se dé a ellos.
- El Sistema manejará la información modular con los niveles de confidencialidad que se definan para cada usuario, restringiendo accesos o consultas a usuarios no autorizados.
- Se obtiene información en forma sistemática, estableciéndose períodos o fechas definidas para cada reporte.
- Asimismo, el Sistema tendrá la capacidad de proporcionar información para la toma de decisiones de los niveles de Dirección de índole muy variada, tales como:

Combinaciones diversas de datos tanto de los puestos como del personal y sus dependientes económicos.

Agrupaciones diferentes de datos por tipos, zonas, datos generales, etc.

Diversos niveles de totales y subtotales por cada uno de los datos que se encuentre en la base.

Proyecciones y tendencias de personal.

Programas específicos que determine la alta Dirección.

Información que se debe proporcionar a otras áreas tanto internas como externas de la Institución.

Dado el desarrollo actual de los Sistemas de Informática, se considera conveniente la utilización de un sistema que opere en línea y que actualice los datos en tiempo real, lo que permitirá obtener en forma inmediata la información.

2.- ESQUEMA GENERAL

El esquema general del sistema está configurado, como ya se mencionó en las características del mismo; por un conjunto de datos que interactúan dentro del archivo central en el computador, para que puedan ser utilizados por cada uno de los módulos o subsistemas que se establezcan.

3.- BASE DE DATOS

Esta información se integra en una base de datos que contiene la información relativa a los puestos y a las personas dentro de la organización, así como a la reglamentación que permitirá que el sistema opere y controle todos los subsistemas, mencionándose manera de ejemplo los siguientes:

A) PUESTOS

- Estructura aprobada
- Identificación de los puestos
- Descripción genérica y específica
- Requerimientos del puesto
- Ubicación de los Puestos en la Organización
- Niveles Jerárquicos
- Valuación
- Otros

B) DATOS DE PERSONAL

- Datos Generales
- Escolaridad
- Experiencia
- Perfil Psicológico
- Registros de Historia Laboral
- Nivel de Sueldo y/o tabulador
- Dependientes Económicos o Cargas Familiares
- Otros

C) REGLAMENTACION DE PERSONAL

- Remuneraciones
- Prestaciones
- Desarrollo de Personal
- Planes de Pensiones
- Tabuladores de Sueldos
- Otros

2.2 SUBSISTEMAS DE APLICACION

Los resultados que se esperan obtener de este sistema constituyen los subsistemas o módulos de aplicación que servirán como herramienta para una eficiente administración de Recursos Humanos.

A continuación se mencionan algunos subsistemas aplicables a la administración de personal, los cuales pueden variar de acuerdo a las necesidades institucionales y al interés de los administradores.

A) SUBSISTEMA DE NOMINAS

- A.1- Pagos
- A.2- Impuestos
- A.3- Seguro Social
- A.4- Otras deducciones

B) SUBSISTEMA ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

- B.1- Tabuladores
- B.2- Costos y Presupuestos
- B.3- Historial de Sueldos

C) SUBSISTEMA ESTRUCTURA DE PUESTOS

- C.1- Catálogo
- C.2- Valoración o Valuación
- C.3- Profesiogramas
- C.4- Puestos por Areas
- C.5- Puestos Vacantes

D) SUBSISTEMA INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS

- D.1- Datos Generales
- D.2- Escolaridad
- D.3- Experiencia laboral
- D.4- Perfil Psicológico
- D.5- Capacitación
- D.6- Evaluación del Desempeno

E) SUBSISTEMA REGISTROS DE PERSONAL

- E.1- Control de Asistencia
- E.2- Vacaciones

F) SUBSISTEMA DEPENDIENTES ECONOMICOS O CARGAS FAMILIARES

- F.1- Subsidio Educativo
- F.2- Subsidio Familiar
- F.3- Beneficiarios de servicios médicos

G) SUBSISTEMA PRESTACIONES

- G.1- Préstamos
- G.2- Seguros
- G.3- Beneficios Económicos
- G.4- Servicios Médicos

H) SUBSISTEMA INDICADORES ESTADISTICOS

H.1- Indice de Crecimiento

H.2- Indice de Rotación

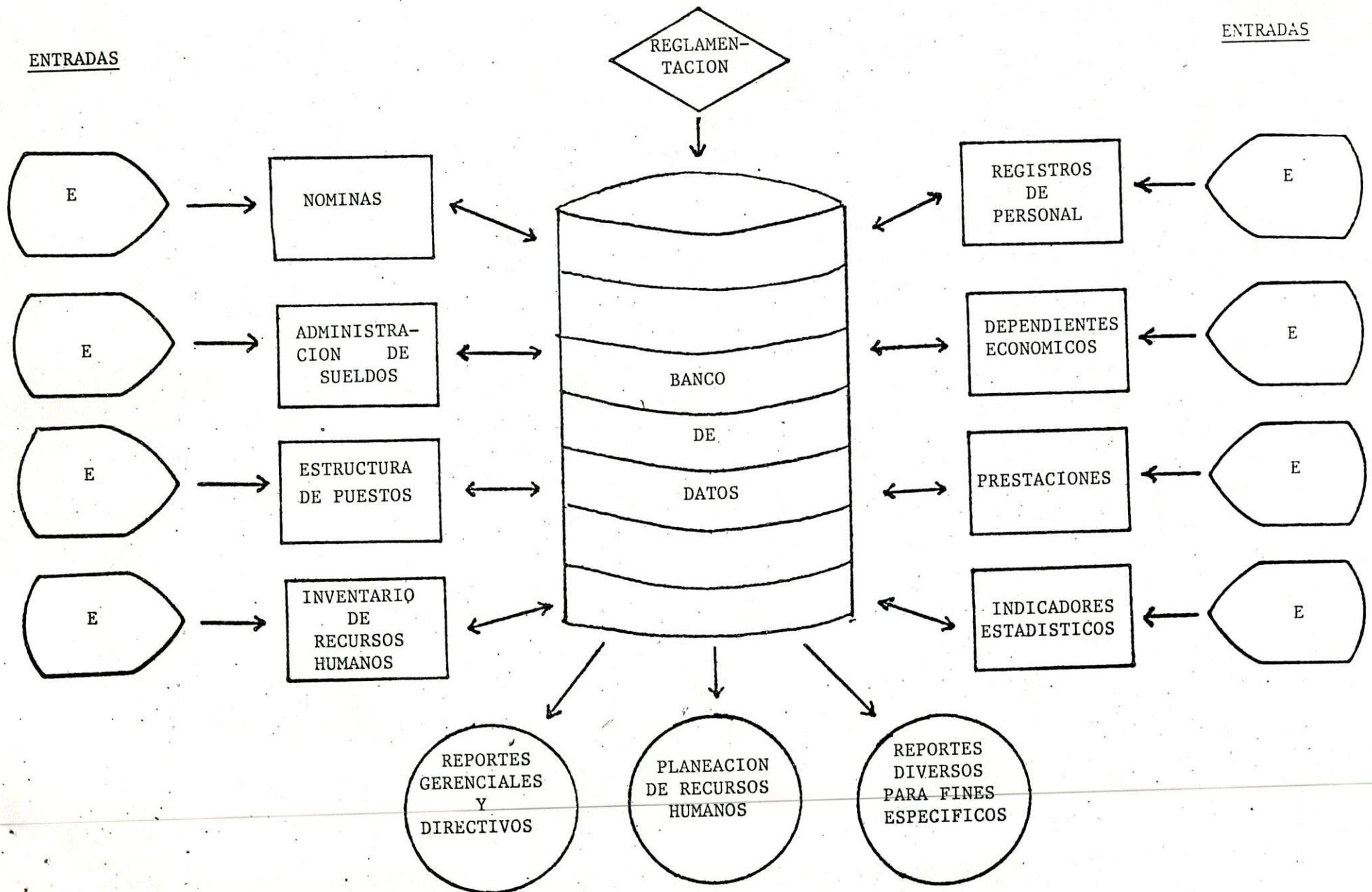
H.3- Indice Costo/Compensación

H.4- Distribución del personal por áreas

APLICACIONES ESPECIALES

Derivado de las aplicaciones de los subsistemas mencionados se pueden generar diversos reportes que posibilitan la Planeación y Toma de Decisiones, así como reportes gerenciales, informe de auditoría de personal, proyecciones, agrupaciones de datos para informes específicos y otros.

ESQUEMA GENERAL DEL SISTEMA
DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS



V.- CONCLUSIONES

1. El uso y utilización de los equipos automatizados permitirá contar con información más cualitativa y oportuna para la mejor toma de decisiones, así como en la ejecución de trabajos o procesos operativos.
2. En el área de Recursos Humanos, se hace necesaria la automatización de los sistemas de información, ya que esta herramienta, asegurará un nivel óptimo de la calidad de la información para que las diferentes funciones de personal cuenten con elementos de juicio en el ejercicio de sus responsabilidades.
3. Los Bancos Centrales e Instituciones Bancarias, han logrado un gran desarrollo profesional y técnico en las distintas dependencias organizacionales, por la especialización de las actividades que se realizan y esto obliga a los administradores a utilizar modelos de desarrollo computarizados que vayan acordes a su crecimiento, magnitud y dimensión de la problemática que tienen los Departamentos.
4. Los sistemas de computación, como ya se comentó, son magníficos instrumentos de apoyo para cualquier administración, sin embargo la buena utilización que se les dé y su correcta aplicación dependerá siempre de las personas.

5. Asimismo, la Administración de los Recursos Humanos reviste una serie de complejidades que un sistema, por muy eficiente que sea éste, no puede resolver y que los administradores deben considerar, teniendo en mente que sus decisiones afectarán siempre a personas, que para una organización son el elemento más importante con que cuenta.

VI.- RECOMENDACIONES

1. Los integrantes de la función de Recursos Humanos, deberán conocer el equipo en cuanto a su operación y posibles explotaciones, para obtener el máximo provecho de esta nueva herramienta; asimismo es importante que estos mecanismos sean aprovechables y adecuados a las necesidades de información, para lo cual es imprescindible una especificación de este nuevo instrumento para optimizar nuestro apoyo computacional.
2. En cualquier sistema automatizado es necesario establecer claves y códigos de seguridad sobre el mismo sistema, en cuanto al acceso al computador, así como para la obtención de información, dependiendo esto del nivel y tipo de datos.
3. Deberá definirse claramente los puestos que tendrán facultades o atribuciones para el acceso a la información e inclusive establecer aquellas áreas que sean de uso restringido.
4. Cada área de Recursos Humanos deberá administrar sus sistema como usuario propio, de tal manera que el Departamento sea Autosuficiente para la operación normal del sistema
5. En cuanto a la elección del tipo de equipo a utilizar consideramos que el mismo deberá obedecer a las necesidades y posibilidades específicas de cada Institución.

BIBLIOGRAFIA

- Administración de Organizaciones Desde el Punto de Vista de Sistemas y Recursos Humanos.

(Herbert G. Hicks)

Banco Central de la República Dominicana
BIBLIOTECA