Análisis y Diseño del Sistema de Información para la Dirección General del Personal del la Fuerza Naval.

[1] Ericka Fabara Rugel, [2] Gabriela Freré Gutiérrez, [3] Viviana Rodríguez Molina, [4] Robert Andrade
Facultad de Ingeniería en Electricidad y Computación
Escuela Superior Politécnica del Litoral
Campus Gustavo Galindo V. Km.30.5 Vía Perimetral, P.O. Box 09016863, Guayaquil, Ecuador
e_fabara@hotmail.com , gabrielaf_1106@hotmail.com, vivianrodriguez77@hotmail.com, randrade@espol.edu.ec

Resumen

La Dirección General del Personal tiene como objetivo principal entregar y mantener en la Institución hombres con elevada calidad profesional y moral.

Actualmente el proceso de selección del personal a ocupar un puesto o plaza orgánica en un reparto se lo esta llevando de forma manual, a medida que llegan los requerimientos de los repartos de la Fuerza Naval, en las diversas regiones del país, estos se registran, luego se busca en el Sistema Integrado del Personal los candidatos que cumplan con los requisitos establecidos para cada puesto, además que se busca requerimientos adicionales que permitan escoger al personal más apto para desempeñarse en los diferentes puestos, teniendo como prioridad los puestos de mayor jerarquía.

El Director de la Dirección de Personal buscando la excelencia de los servicios a través de los proceso decide desarrollar un Sistema Gestión de Recursos Humanos que permita facilitar los procesos de selección del personal y asignación de puestos en cada uno de los repartos existentes en la Fuerza Naval, un modelo de gestión que se adapte a los procedimientos empleados en la Dirección General del Personal – DIGPER de la Fuerza Naval; la implementación va de acuerdo a un cronograma de actividades previamente establecido por las personas encargadas y responsables del desarrollo e implementación del sistema realizando el levantamiento de información, creación de las estructuras de almacenamiento de información, diseño del sistema, capacitación al personal encargado de manejar el sistema y su mejora en sus procesos.

Palabras Claves: *Perfil de puesto, competencia, selección, candidatos.*

Abstract

The Main directorate of the Personnel must like primary target give and maintain in the Institution men with high professional and moral quality.

At the moment the process of selection of the personnel to occupy a position or organic place in a form distribution this taking manual, as the requirements arrive from the distributions of the Naval Force, in the diverse regions of the country, these are registered, soon looks for in the Integrated System of the Personnel the candidates that fulfill the requirements established for each position, in addition that looks for additional requirements that they allow to choose the most apt personnel to evolve in the different positions, having like priority the positions of greater hierarchy.

The Director of the Direction of Personnel looking for the excellence of the services process decides through to develop them to a System Management of Human Resources that allows to facilitate the processes of selection of the personnel and allocation of positions in each one of the existing distributions in the Naval Force, a management model that adapts to the procedures used in the Main directorate of Personnel - DIGPER of the Naval Force; the implementation goes according to a chronogram of activities previously established by the people in charge and responsible for the development and implementation of the system realising the rise of information, creation of the structures of information storage, design of the system, qualification to the personnel in charge to handle to the system and its improvement in its processes.

Keys Words: *Position profile, competition, selection, candidates.*

1. Introducción

La Dirección General del Personal es el organismo encargado de administrar el personal naval y civil de acuerdo con las Leyes y Reglamentos vigentes garantizando su desarrollo y bienestar para la consecución de los objetivos institucionales.

A lo largo de los años ha sido una gran responsabilidad para la Dirección General del Personal de la Fuerza Naval seleccionar al personal naval idóneo para ocupar las diferentes plazas orgánicas que conforman la estructura orgánica de la Fuerza Naval.

La Dirección General del Personal administra alrededor de 8000 personas clasificados en Oficiales, Tripulantes y Empleados Civiles las cuales se encuentran ubicadas en cada uno de los 478 repartos existentes los cuales se encuentran ubicados en puestos que van de acuerdo a su formación, especialidad y perfil profesional.

2. Requerimientos

A continuación se detallan los requerimientos funcionales determinados por el área usuaria:

a. Creación de perfiles para cada puesto de un determinado reparto.

b. Elaboración de un proceso de selección de personal que cumpla con el perfil del puesto ingresado.

c. Elaboración de un proceso de evaluación de capacidades del personal que ocupa actualmente un puesto o plaza orgánica en un reparto.

3. Objetivos

General

Desarrollar un sistema que se ajuste al modelo de trabajo de la Fuerza Naval y que a su vez le permita mejorar los procesos manuales que realizan actualmente y reportes que permita a los usuarios manejar los procesos de Creación de Perfiles para un puesto, Selección del personal idóneo para un puesto y Evaluación del cumplimiento de capacidades del personal que ocupa un puesto en la Fuerza Naval.

Específicos

a. Garantizar la elaboración y puesta en práctica de las políticas de recursos humanos de la empresa.

b. Preparar a la empresa para que sea capaz de reaccionar con rapidez y eficiencia ante los cambios del entorno y las demandas cuantitativas y cualitativas de recursos humanos.

c. Optimizar los recursos de la empresa, capacitando a los usuarios con el nuevo sistema para mejorar los procesos del tiempo de respuesta.

4. Beneficios

d. Optimizar las operaciones de los subdirectores departamentales de Oficiales, Tripulantes y Empleados Civiles, aumentando la productividad del personal que labora en cada uno de estos departamentos.

e. La flexibilidad al manejar gran volumen y diversidad de información con rapidez, oportunidad y precisión, lo que ofrece una mejor herramienta de trabajo de personal, que facilitará sus labores.

f. Generar información más eficiente y confiable, que sirva de apoyo a la toma de decisiones.

g. Mejor capacidad de búsqueda y actualización de información reduciendo la fuerza de trabajo en los procesos.

h. Mayor y mejor aprovechamiento de los recursos tecnológicos instalados.

i. Realzar la imagen de la Dirección General del Personal, como encargado de producir la información y colocarla al alcance de la comunidad naval.

5. Módulos del Sistema de Información para la Dirección General del Personal de la Fuerza Naval.

El sistema a implementar permite emitir reportes que servirán para la toma de decisiones de los altos mandos de la Fuerza Naval.

El sistema tendrá tres opciones principales: Ingreso de Perfiles para cada una de los puestos existentes en la Fuerza Naval, Selección del personal que cumpla con los requerimientos especificados en cada perfil y la Evaluación y control del cumplimiento de asignación del personal seleccionado para cada puesto.

Para el ingreso al sistema el usuario debe digitar su usuario y clave y de acuerdo a los permisos que posea el usuario tendrá acceso a las opciones creadas para su perfil.

Ingreso de Perfiles

En esta opción se ingresara los porcentajes que permitirán la ponderación de los requerimientos especificados para cada puesto como son:

Requerimientos para personal Militar

1. Información de Plaza Orgánica : Grado, Formación, Diplomado, Perfeccionamiento y Especialidad.
2. Información de Experiencia Laboral (Repartos donde ha laborado anteriormente)
3. Información de Tiempo de Embarque / Reparto Operativo (Personal Naval)
4. Información de Cursos Especiales
5. Información de Preparación Académica
6. Información de Calificaciones Anuales.

Requerimientos para personal Civil

1. Títulos registrados.
2. Calificaciones Anuales.
3. Cursos Realizados.

Selección del Personal Idóneo para un puesto.

En esta opción se realiza el proceso por cada puesto o plaza orgánica el personal que cumple con el perfil especificado para cada plaza, cada persona obtendrá un puntaje de acuerdo al porcentaje de cumplimiento de cada requisito para dicho puesto o plaza orgánica.

Evaluación y Control del cumplimiento de asignación del personal en puestos.

En esta opción se realiza el proceso de evaluación de cumplimiento de cada persona de acuerdo al perfil ingresado, permite sacar porcentajes de cumplimiento para realizar análisis del numero de personas que cumplen y no cumplen los requerimientos de la plaza que actualmente están ocupando.

6. Conclusiones

El sistema de información propuesto contribuirá a aumentar la capacidad, el control, la comunicación, disminuir los costos generales de suministros y papelería obteniendo un beneficio significativo proporcionando una ventaja competitiva. Esto recaerá en la disminución de actividades redundantes, proporcionando agilidad en el desempeño de las actividades a un gran número de las áreas involucradas así como a mejorar la calidad en la toma de decisiones por parte de los altos mandos.

Además debe tomarse en cuenta el valor que la información tiene en los actuales momentos, siendo el punto de apoyo en el proceso de la toma de decisiones, las organizaciones que han alcanzado éxito, se debe en gran parte a que estas empresas han otorgado el verdadero valor que debe tener la información dentro de sus procesos.

7. Recomendaciones

Para concluir este proyecto de Sistemas de Perfiles y Competencias se presenta una serie de recomendaciones que se cree útiles para el correcto funcionamiento del mismo:

Toda la información concerniente a los cursos e instrucción académica del personal naval y civil deberá estar totalmente al día para que la información que el sistema procese sea lo más cercano a la realidad posible.

EL personal debe estar preparado y capacitado para poder manejar el nuevo sistema, se le debe hacer reconocer las nuevas bondades del mismo, el esfuerzo puede ser alto, pero los resultados obtenidos serán más que satisfactorios.

A nivel de Jefe Departamentales, se debe estandarizar una única política y procedimientos para el trasbordo de personal naval e asignación de una plaza orgánica, pues esto hará que los procesos sean más transparentes para todo el personal naval y civil.

Los formatos de descripciones de puestos deberán de estar estandarizados, muchas veces refleja las necesidades de una organización y de la experiencia de quien lo redacto, las descripciones del puesto deben de ser escritas en términos claros y específicos.

Ing. Robert Andrade
Director de Tópico

Fecha: Agosto 14/2008