

# **SISTEMA AUTOMATIZADO PARA LA SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN PERFILES DE PUESTO DE TRABAJO POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARACAS**

## **Caso de Estudio: SISTEMA AUTOMATIZADO PARA LA SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Autora: Lic. Dolores Martínez  
[chernymartinez@gmail.com](mailto:chernymartinez@gmail.com)  
Colegio Universitario de Caracas  
Venezuela - Caraca

**Resumen:** Este trabajo de Investigación surgió dada la necesidad de automatizar la selección del talento humano del personal administrativo adscrito al Colegio Universitario de Caracas, basados en perfiles de puestos de trabajo por competencias ya que en la actualidad en las Instituciones las competencias son el elemento más importante, porque representan una ventaja competitiva.

En tal sentido la evolución natural de las instituciones trajo consigo un aumento cuantitativo de los datos que necesitaban almacenar la información primitiva, ya que esta se volvió extensa y poco práctica para cierto tipo de consulta, se imponía desarrollar una nueva tecnología que permitiera derivar información calculada o sumariada para satisfacer necesidades, de allí se genera la hipótesis, de realizar una base de datos a través del Data Marts, la cual agilizará la búsqueda de información de una manera eficaz y rápida, lo que permitirá, la toma de decisiones, para la selección del talento humano que ocupe determinado cargo que necesite la Institución.

La posibilidad de agrupar los datos de acuerdo a un tema, transformados y consolidados de forma tal que contribuya a la toma de decisiones; es una importante ayuda para los directivos, considerando que han ocurrido muchos cambios en los procesos asociados a la transformación del Colegio Universitario de Caracas a Politécnico.

Buscando reducir la dependencia tecnológica, a través de la seguridad de la información y los procesos, favoreciendo el trabajo cooperativo, la inversión del componente de desarrollo, soporte y el capital humano, además de poner en marcha.

**Palabras Claves:** assessment center, data marts, management system human resource, open source.

### I. INTRODUCCIÓN

Las Instituciones para sobrevivir en los tiempos de alta competencia, cambios o situaciones de crisis, deben desarrollar su factor humano como una estrategia competitiva. Toda Institución que aspire mantenerse deberá hacer de forma permanente una revisión estratégica de su negocio y mostrar cada día una imagen que refleje una nueva filosofía de trabajo, un nuevo concepto estratégico, nuevos retos, nuevas estructuras, pero sobre todo disponer de un personal con una nueva visión, y que este comprometido, con la Institución.

El futuro que se visualiza para que sea posible deberá acompañarse de nuevas fuerzas, de hombres y mujeres renovados, de gente mucho más consciente de los retos que se avecinan; los cuales deben asumirse con sentido de compromiso y convicción.

La verdadera transformación debe basarse en la gente. Los hombres deben acompañar los cambios si queremos que estos perduren. Un cambio profundo y permanente es consecuencia de hombres comprometidos.

La necesidad de tener identificado y contabilizado de algún modo los intangibles de una organización para que puedan ser gestionados, hace necesario el diseño de Perfiles de Competencias que permitan definir aptitudes emocionales y competencias predictoras de éxito.

Sin embargo, podemos proponerle el diseño de perfiles de puestos de trabajos basados en competencias, ajustado a las necesidades de la Institución, a través de la implementación de un sistema automatizado para la selección de ese talento humano. Este sistema deberá permitir conocer el grado del Compromiso Organizacional, por parte de los colaboradores, ya que un empleado identificado con la Institución, metas, objetivos, entre otros, y que esta comprometido con el servicio que presta dentro de ella, asume una actitud positiva que lo ayuda identificarse con su labor específica.

En tal sentido podemos decir que debido a los diferentes cambios que ha tenido el país en el entorno económico y social y a la nueva transformación de los Colegios Universitarios a Universidades Politécnicas, es necesario ajustar estos perfiles basados en competencias del personal administrativo. Tomando decisiones más acertadas sobre el personal requerido para un cargo en particular, incorporando nuevas técnicas de selección, las cuáles facilitaran la búsqueda del talento humano capacitado para un cargo específico, el cual estará controlado a través de un sistema automatizado de perfiles de cargo.

En la actualidad el país esta tratando de incorporar en todas las instituciones la migración a software libre, siguiendo el decreto 3.390 de fecha 23/12/04 publicado en gaceta oficial N° 38.095 de fecha 28/12/04, donde establece que es prioridad del estado es incentivar y fomentar la producción de bienes y servicios, para satisfacer las necesidades de la población. Ya que el uso de software libre fortalecerá la industria del software nacional, aumentando y fortaleciendo sus capacidades reduciendo la brecha social y tecnológica, en el menor tiempo y costo posible con calidad de servicio, lo cual facilitara el uso de software libre, desarrollado con estándares abiertos en la administración pública y a los servicios públicos, contribuyendo a dar respuestas rápidas y oportunas a los ciudadanos.

Estos planes de implantación progresiva del software libre, deberán ejecutarse en un plazo no mayor a 24 meses, dependiendo de las características propias de sus sistemas de información. Por lo que esta sistematización se hará en plataforma Linux, con un gestor de Bases de Datos Open Source.

A partir de esta situación se ha definido un sistema automatizado de los perfiles de puesto de trabajos basados en competencias, que garantice de una manera eficaz y rápida la búsqueda del talento humano apto, para determinado cargo que necesite la Institución. Para ello se utilizara una herramienta de base de datos en data marts, la cual facilitará la toma de decisiones

El estudio a través de un data marts hace que resulte interesante identificar patrones en los datos que pudieran utilizarse para especificar la estrategia del negocio o identificar comportamiento fuera de lo común, es por ello que se hace necesario contar con herramientas y técnicas que ayudaran a analizar gran cantidad de datos y que extrajeran información hasta el momento no descubierta. Todo esto dio lugar a lo que se conoce como minería de datos (análisis de datos exploratorio). Y en un futuro trabajar la base de datos en data warehouse.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología se basa en investigación bibliográfica y de campo, las cuales se detallan a continuación

- Determinar fundamentos teóricos que permiten el perfil para la formación por competencias laborales.
- Estudiar los diferentes modelos de bases de datos
- Analizar las características de una Data Warehouse, y Data Marts.
- Investigar sobre los gestores de base de datos.
- Determinar las herramientas manuales o automatizadas, que van hacer utilizadas.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda al Colegio Universitario de Caracas, realizar los perfiles de cargos basados en competencias además de incorporarlos a la base de datos bajo un sistema en Data Marts, el cual le va permitir agilizar la toma de decisiones, además de brindar un panorama claro en relación a las competencias que carecen nuestro empleados, buscando nuevas estrategias

para fortalecer y capacitar el personal que ahí labora.

- La construcción un Data Marts es menos costosa y más simple, pero nivel conceptual es similar a un Data Warehouse por lo que es el resultado de un complejo trabajo de análisis y creación de estructuras capaces de soportar los requerimientos actuales y soportar los futuros, por lo que se sugiere al Colegio, realice la implementación de la base de datos en Data Marts, para poder evaluar y hacer la retroalimentación

### III. Conclusiones

El saber actuar es el conjunto de factores que definen la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización. Tiene que ver con su preparación técnica, sus estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades.

Considerando que han ocurrido muchos cambios en los procesos asociados a la gestión de los recursos humanos, y que el sistema del Colegio Universitario de Caracas, es de vital importancia para la Instituciones, ya que se viene utilizando por muchos años y que a éste se le han detectado algunas deficiencias, es imprescindible su migración a una nueva versión que satisfaga adecuadamente las necesidades constantes de mantenimiento y que se ajuste a los cambios tecnológicos. Esta migración debe tener como punto de partida las versiones anteriores, por lo que su desarrollo debe asumirse como un proceso de reingeniería y adaptación a las nuevas tecnologías en software libres.

La posibilidad de disponer de grandes volúmenes de información para la toma de decisiones es un importante paso de avance para el funcionamiento eficiente de cualquier negocio. La posibilidad de agrupar los datos de acuerdo a un tema, transformados y consolidados de forma tal que contribuya a la toma de decisiones; es una importante ayuda para los directivos.

Los estudiantes encontrarán en este laboratorio virtual una buena iniciación en el mundo de las

redes. Contiene la información y consejos necesarios para que una persona pueda hacer una conexión de una red de área local con distintas topología.

El cuerpo central está dedicado a explicaciones simples y prácticas para utilizarlas en instalaciones a un nivel básico, además comprende los sistemas necesarios para establecer la comunicación entre el servidor y las estaciones de trabajo conectadas a la red. También se exponen los conceptos mínimos para entender que es una red LAN, tipos de conexión, medios de conexión, componentes de una red.

### Referencias

- Alles Martha Alicia (2002). Desempeño por competencias. Evaluación 360. Business & Economics.
- Alles Martha Alicia (2006). Selección por competencias. Business & Economics. (p.262).
- Aragón Sánchez Antonio, Sabater Sánchez Ramón, García Jesús, Tenorio Ronda (2004). Fundamentos de dirección y gestión de Recursos Humanos. (p.71) "Data Warehousing Technology".ken orr. The Ken Or Institute. 2000.<http://www,kenorrinst.com/dwpaper.html>.
- Barriga PFD , (2006) – Aprendizaje basado en problemas de la teoría a la práctica. Perfiles educativos- scielo.unam.mx
- Burgos Hechaverría Daniel (2006) Plataforma de acceso a los datos para el sistema de gestión de información meteorológica. La Habana.
- .Date C. J. (2003). Introducción a los sistemas de Bases de Datos. Tercera parte.. Editorial Félix Varela. 7ma edición.
- Fischer M, Bauer W – Tema: Revista Europea de Formación Profesional, 2007 - [dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es)
- Hernández González Anaisa Ing.(2001) Método para el diseño de la base de datos a partir del modelo orientado a objetos. La Habana CubaHay Group (1996). Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Bilbao. España.

- Hitt Michael A, Hosskisson Robert E., Ireland Duane Administración estratégica competitividad y conceptos de globalización. Publicado en 2003. Quinta edición Thomson Learning Ibero Business & Economics / Government & Business.
- Laudon Keneth C., Laudon Jane P. , Sistemas de Información Gerencial (8ª ed.) México, Pearson Educación, (2004)
- Lázaro Pérez Maikel (2006) Subsistema generador de reportes. La Habana Cuba. Date C.J y Ruiz Luis María (2001) Sistemas de bases de datos. Perason Educación.
- Machanic, Adam Kornelis, Hugo y Rubbelke Lara (2007) Expert SQL Server 2005 development. Editorial Apress
- Perdomo Julia E. (2004). Construcción de un cuadro de mando para el control de la gestión de recursos humanos de la empresa Sistema Multiplexor C.A. Trabajo de grado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas Venezuela .
- Pimentel Álvarez Jorge Félix (2006). Sistema automatizado para la digitalización de grandes volúmenes de impresiones dactilares, su segmentación y almacenamiento. La Habana Cuba.
- Rauner F (2007) – Tema: Conocimiento práctico y la competencia de acción en la profesión. Revista Europea de Formación Profesional, - dialnet.unirioja.es
- Salgado Rodríguez Geysel (2006) Procedimientos para la implementación del cuadro de mando integral a través de un sistema informático. La Habana Cuba.
- Silva Roque José Carlos y González Páez Luis Ramón (2006). Sistema automatizado para el diseño y evaluación de sistemas de iluminación. La Habana Cuba Tang ZhaoHui y MacLennan Jaime.(2005). Data Mining with SQL Server. Wiley .
- .Widenius Michael y Axmark David (2002). MySQL Reference Manual. Editorial O'Reily.
- Wilton Jhon , Wilton Paul y Colby W (2005) editorial Wrox.
- Wood Dan, Leiter Chris y Turley Paul (2006). SQL Server 2005 Administración. Editorial Wrox. [2] Raúl Rodríguez Lamas: Introducción a la Informática Educativa. Revista de investigación nº 59. 2006. Los

trabajos de información y comunicación en la promoción de nuevas formas interactivas y de aprendizaje en la educación a distancia.

- Wallet Fatimata y Coulibaly Adama (2006). Nueva versión del subsistema de inventario de Personal del GREHU SQL. La Habana Cuba
- <http://www.dwinfocenter.org/casefor.html>
- <http://datawarehouse.ittoolbox.com/>

## VI. Bibliografía

- Artigas CT, Yunta LR (2003) – Sistematización de competencias de los profesionales de la información. El Profesional de la Información, - elprofesionalde lainformacion.metapress.com.
- Sola Ayape Carlos (Dir. Ed.) México, Trillas, 2005, 221 pp.
- Casas Vázquez Antonio - La publicación sobre el modelo de competencias, su aplicación para la profesionalización de los servidores públicos en México.
- Dalia María Berbes Villalón y Yaimara Céspedes González (2006) La Habana. Título: Gestión por competencias enfocada a proceso. Trabajo de Diplomado para optar por el título de Ingeniería de Sistemas.
- Fatimata Walet A., y Adame Coulibaly (2006) La Habana. Título: Nueva versión del subsistema de inventario de personal del GREHU SQL. Trabajo de Diplomado para optar por el título de Ingeniería de Sistemas.
- Lic. Geysel Salgado Rodríguez (2006) La Habana. Título: Procedimiento para la implementación del Cuadro de Mando Integral a través de un sistema Informático. Tesis presentada en opción al grado científico de Master en Informática Aplicada.
- Maikel Lázaro Pérez (2006) La Habana. Título: Subsistema generador de reportes. Trabajo de diploma para optar por el título de Ingeniería en Informática.
- Ing. Anaisa Hernández González MSc. (2001) La Habana. Título: Método para el diseño de la base de datos a partir del

modelo orientado a objetos. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias técnicas.

- Daniel Burgos Hechaverría (2006) La Habana. Título: Plataforma de acceso a los datos para el sistema de gestión de información meteorológica. Trabajo de diplomado para optar por el título de Ingeniería Informática.
- Jorge Félix Pimentel Álvarez (2006) La Habana. Título: Sistema Automatizado para la digitalización de grandes volúmenes de impresiones dactilares, su segmentación y almacenamiento. Trabajo de diploma para optar por el título de Ingeniero en Informática.
- Lic. Julia E. Perdomo (2004) Caracas. Título: Construcción de un cuadro de mando para el control de la gestión de recursos humanos de la empresa Sistema Multiplexor C.A. Trabajo de grado para optar al título de especialista en Gerencia de Recursos Humanos.