

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS ORIENTADO A LA PLANTA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Autor-Wilmer Vinicio BÁEZ CHEZA

*Universidad Técnica del Norte, Av. 17 de Julio Barrio el Olivo, Ibarra, Imbabura
wiliboybaez@gmail.com*

Resumen. El presente proyecto se fundamenta en la "Implementación del Sistema Gestión de Talento Humano por Competencias Orientado a la Planta Docente de la Universidad Técnica del Norte", al utilizar la metodología RUP. En el Capítulo 1 se describe Antecedentes, Situación Actual, Objetivo General, Objetivos Específicos, Alcance y la Justificación de las Herramientas y Metodología de estudio que utilizó para desarrollar el sistema. En el Capítulo 2 se explica cómo se realiza la optimización de los procesos en el departamento de talento humano planta Docentes se utiliza el Direccionamiento Estratégico, el Alcance de la Solución, Levantamiento y Reingeniería de Procesos, Selección e inducción de Personal por Competencias, evaluación de Docentes por competencias, capacitación por competencias. En el capítulo 3 se fundamenta el Marco teórico de la gestión de RR-HH por competencias, el estudio de herramientas de desarrollo Oracle 11g, que es Apex, y la Metodología RUP. En el Capítulo 4 se desarrolla la aplicación del proyecto en donde se explica las la fase de inicio, la fase de elaboración, la fase de construcción y la fase de transición. Capítulo 5 se presentan las conclusiones, recomendaciones obtenidas en la realización del proyecto además el análisis de riesgo, análisis costo-beneficio, valorización del software de desarrollo y el impacto que generará al utilizar la aplicación.

Palabras Claves: Gestión por competencias.

1. Introducción

En la actualidad de acuerdo a nuestra Constitución Política del Ecuador, la Ley de Educación y los Objetivos del Plan Estratégico de la Universidad Técnica del Norte, promueven al aseguramiento y mejoramiento de los niveles de calidad de todos sus procesos.

La Universidad Técnica del Norte tiene la necesidad informática dentro su proceso de Gestión de Talento Humano dirigida hacia los Docentes, de automatizar sus procesos para lograr un mayor alcance en sus objetivos y controlar de esta manera

que se realicen de acuerdo a las normas y procedimientos.

El manejo del Departamento de Talento Humano evalúa de una manera general a todo el personal Académico, sin concentrar un esquema propio de cada grupo que conforma la institución, al ser insuficientes, las capacitaciones no se determinan de acuerdo a los resultados que proporciona la evaluación.

2. OBJETIVOS

• Objetivo General

Implementar el Sistema Gestión de Talento Humano por Competencias Orientado a la planta Docente de la Universidad Técnica del Norte

• Objetivos Específicos

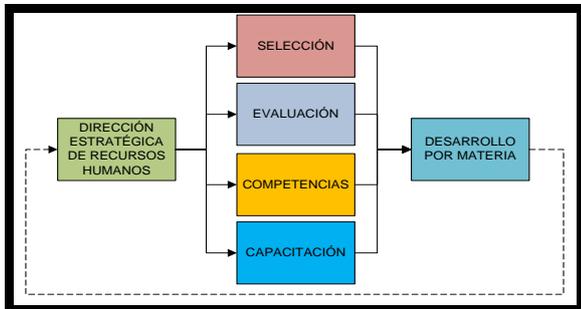
- Crear el proceso de Evaluación y gestión de Talento Humano por competencias para Docentes de la institución.
- Utilizar las herramientas tecnológicas que cuenta la Universidad Técnica del Norte para el desarrollo del aplicativo.
- Diseñar un esquema de evaluación de Docentes acordes al modelo de competencias
- Capacitar al personal del Departamento de Talento Humano en el manejo adecuado del módulo.

3. ALCANCE

La gestión de Talento Humano por competencias como factor principal de las instituciones en su manejo del capital humano para el cumplimiento de sus objetivos establecidos en su plan estratégico es conveniente aplicarlo con dirección a la planta Docente al ser analizado independientemente por las competencias pertinentes para contar con pautas claras y específicas para la selección, formación y evaluación, por el alto nivel de procesos que desempeña la institución.

2 Wilmer Báez, Implementación del Sistema Gestión de Talento Humano por Competencias Orientado a la planta Docente de la Universidad Técnica del Norte

El análisis de estas competencias definirán los requerimientos necesarios para su funcionamiento de cada proceso de Gestión de Talento Humano acoplándose al proceso actual que se encuentra en funcionamiento en el Departamento de Gestión Humana con el agregado de módulos.

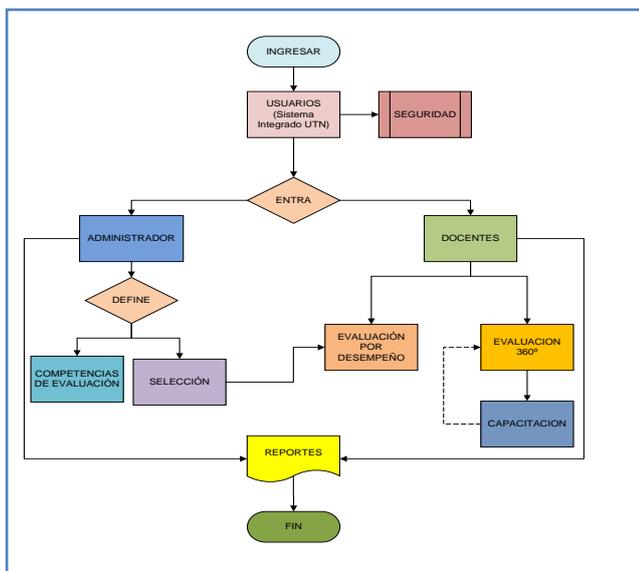


Fuente: Propia

Figura 1: Módulos del Sistema de Gestión por Competencias

3.1 DEFINICIÓN DEL ALCANCE DE LA SOLUCIÓN

El “Sistema Gestión de Talento Humano Por Competencias Orientado a la Planta Docente de la Universidad Técnica del Norte”, permitirá aprovechar habilidades, competencias y capacidades de los Docentes de esta manera contará con personal altamente capaz y calificado, al beneficiar a la institución y a la sociedad al momento de su desempeño.



Fuente: Propia

Figura 2: Flujo del Sistema de Gestión por Competencias

Selección de Docentes por competencias: Con modelo de competencias se plantea etapas como el reclutamiento, entrevista, preselección

mediante test de valoración y Evaluación de competencias e Investigación Docente.

Evaluación por competencias: proporcionará el indicador de desempeño del Docente de acuerdo a la evaluación por objetivos, rendimiento y de la evaluación de usuarios internos y externos de la institución.

Capacitaciones: consta el historial de las capacitaciones dadas, basándose en las evaluaciones de desempeño.

Evaluación de Desempeño por Competencias (Evaluación 360°): con el uso de retroalimentación del desempeño según los indicadores de gestión, con autoevaluaciones, por estudiantes, el coordinador de carrera y a la par (entre Docentes) donde se apreciará el resultado del desempeño, competencias, habilidades y comportamientos específicos de los Docentes para su mejoramiento.

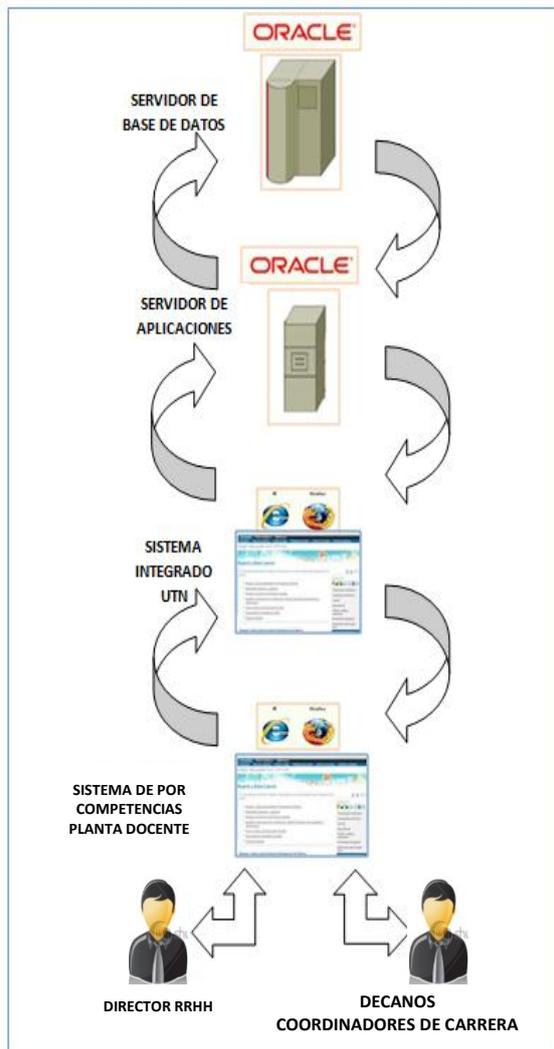
4. JUSTIFICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA DE ESTUDIO

La Evaluación Institucional y de Carreras con fines de acreditación con un plazo dado a partir de la vigencia de la carta magna tendrá que cumplir con la evaluación del CEAACES, la institución como parte del CES actualmente debe evaluar la distribución de recursos, al tomar en cuenta la eficiencia en docencia e investigación a relación con el desarrollo nacional y regional, mediante el desarrollo e implementación de procesos de evaluación y mejoramiento continuo con competencias necesarias para cubrir las áreas curriculares de cada carrera.

El diseño y creación del módulo de Evaluación del Docente de Gestión de Talento Humano por competencias logrará un mejor manejo de su proceso y mantener la forma de todos sus elementos como es la planta Docente, permitir el control del nivel para su mejoramiento y detección de falencias en todo su proceso, para obtención de beneficios internos y externos.

- **Interno:** Tanto el departamento de Talento Humano y los grupos como Docentes y estudiantes se benefician con el módulo que seguirá un estándar para evaluar las capacidades, habilidades y conocimientos de los Docentes que se imparten a los estudiantes y obtener resultados que permitan el mejoramiento de sus procesos de evaluación.
- **Externo:** La población estudiantil y demás ciudadanos a consecuencia de una mejor gestión, recibirán la atención que realmente merecen.

4.1 ARQUITECTURA DEL SISTEMA



Fuente: Propia

Figura 3: Arquitectura del Sistema de Gestión de Talento Humano por Competencias

Mediante el ingreso del usuario operador ingresa al módulo mediante cualquiera de los navegadores y autenticándose con su usuario y contraseña, puede ingresar la información que requiera la aplicación sobre competencias, cargos, proceso de selección,

capacitaciones o evaluaciones, según la pantalla a la cual haya accedido, el sistema presentará al usuario operador una interfaz amigable donde se le indicará de forma precisa las acciones a realizar, acciones que permitirán el acceso, almacenamiento y actualización de la información de manera segura en la base de datos.

Una vez realizado el paso anterior, sea el usuario operador del área de Talento Humano los responsables de cada proceso departamental, estarán en condiciones de tomar decisiones más acertadas, como consecuencia de los resultados que arroje el sistema.

Se empleará la metodología de RUP metodología utilizada para los proyectos de la UTN sino también por ser un conjunto de metodologías adaptables al contexto y necesidades de cada organización por cada una de sus fases.

- **Fase de Inicio.-** Definir el alcance del proyecto y entender que se va a construir.
- **Fase de Elaboración.-** Construir una versión ejecutable de la arquitectura de la aplicación y entender cómo se va a construir.
- **Fase de Construcción.-** Completar el esqueleto de la Aplicación con la funcionalidad. Construir una versión Beta.
- **Fase de Transición.-** Disponibilidad de la aplicación para los usuarios finales. Construir la versión Final.

5. ANÁLISIS DE IMPACTOS

El análisis del impacto permite determinar los beneficios y el grado de aceptación que la propuesta genera en la institución. Para realizar el análisis de impactos sobre la implementación de la aplicación se estableció en base a los impactos económico, social, tecnológico, educativo y ambiental.

4 Wilmer Báez, Implementación del Sistema Gestión de Talento Humano por Competencias Orientado a la planta Docente de la Universidad Técnica del Norte

IMPACTO	BENEFICIOS
Económico	Mejoramiento de procesos, ahorro de tiempo y aprovechamiento de talento humano. Ahorro en mantenimiento, reutilización de hardware y software
Social	Incremento del prestigio de la Universidad Técnica de Norte.
Tecnológico	Ampliación y mejoramiento de la calidad de software de la UTN.
Educativo	Explotación de herramientas tecnológicas para la enseñanza y aprendizaje. Evaluación y control de gestión académica de la UTN.
Ambiental	Reducción de impresiones y/o utilización de papel.

Fuente: Propia

Tabla 1: Análisis de Impactos

Los beneficios que el sistema presenta son claramente identificados y se puede decir que se ha logrado satisfactoriamente cumplir con el objetivo de Implementar el Sistema Gestión de Talento Humano por Competencias Orientado a la planta Docente de la Universidad Técnica del Norte al mejorar los procesos de selección, evaluación y capacitación.

CONCLUSIONES

- El diseño e implementación del Sistema de Gestión de Talento Humano por competencias orientado a la planta Docente se realizó en el esquema de aplicaciones de la UTN de esta forma se mantiene su arquitectura y desarrollo de procesos, donde se agregó componentes de base de datos relacionados a los existentes.
- Cada proceso de Evaluación se estableció en base al "Reglamento de Evaluación de Desempeño Personal Académico de la UTN" donde se determina los lineamientos del funcionamiento que tiene el sistema para evaluar el área Docente.
- Se desarrolló el sistema en las herramientas tecnológicas de la institución, como en Oracle Forms esta implementado parte administrativa y parametrizable de procesos a cumplir, además se utilizó la herramienta Oracle Application Express para complementar los procesos, optimizar de forma rápida, flexible e interactiva para los usuarios.
- El modelo de competencias se basa en la estructura funcional de la institución compuesta de (Funciones, Ámbitos, Componentes e Indicadores) que permiten mejorar la calidad a nivel personal, social y laboral con el seguimiento de sus procesos

de selección, evaluación y capacitación del Docente.

- La capacitación dirigida al personal y usuarios finales se la cumplió de manera exitosa y se obtuvo resultados positivos al momento de utilizar la interfaz gráfica del sistema por su fácil uso.
- Se logró un proceso de trabajo ordenado para obtener un software de calidad con el uso de la metodología de desarrollo RUP

RECOMENDACIONES

- Estandarizar los procesos del sistema de la UTN, con el uso de competencias para su mejoramiento y así formar parte de todos los entes que se han acoplado a esta innovación.
- Planificar un calendario que determine correctamente los tiempos de proceso de Evaluación de Docentes al momento de usar el sistema.
- Mantener el uso de herramientas Oracle por la seguridad e integridad de la información que nos brinda cada una de sus aplicaciones.
- Optimizar el esquema de la base de datos de la UTN, mediante la determinación del uso de las aplicaciones creadas y más utilizadas.
- El uso del sistema en sus diferentes fases, para poder controlar y perfeccionar a la vez desarrollar planes de mejora del área Docente y sus procesos.
- Tomar en cuenta las diferentes opiniones de los Docentes solicitadas luego de sus respectivas evaluaciones para su debida actualización de conocimientos.

VALORACIÓN DEL SOFTWARE DESARROLLADO

• PROPÓSITO

Este documento tiene como fin valorizar el software dentro del mercado de la zona.

• ALCANCE

Este documento va dirigido a las personas encargadas de la dirección y el mantenimiento de software de la institución para que tengan una perspectiva de la valoración real del mismo.

• **RESUMEN EJECUTIVO**

Se mostrarán tablas descriptivas en las que se detalla cada recurso usado en el desarrollo, así como también el esfuerzo realizado.

• **TIPO DE ESTIMACIÓN DEL PROYECTO**

Para estimar los costes se utiliza una estimación de presupuesto, con el que se evalúa todos los ítems y personal que intervienen, con su grado de participación a lo largo del desarrollo e implementación del software con porcentajes y horas.

Al final se suman los costes de implementación con los de personal para tener una valoración del software.

➤ **Costo de los recursos**

En la tabla 86 se establece el costo de los recursos asignados al proyecto.

Recurso Hardware	Horas Requeridas	Pre cio Hora	Tot al
Equipo Servidores Aplicaciones	960	\$ 3,91	\$ 3.753,60
Equipo PC Desarrollo	960	\$ 0,94	\$ 902,40
Equipo Servidor base de Datos	960	\$ 3,91	\$ 3.753,60
Total Recurso Hardware			\$ 8.409,60
Recurso Software	Horas Requeridas	Pre cio Hora	Tot al
Licencia Servidor WebLogic	960	\$ 3,91	\$ 3.753,60
Licencia BDD Oracle	960	\$ 17,19	\$ 16.502,40
APEX	960	\$ 0,00	\$ 0,00
Total Recurso Software			\$ 20.256,00
Recursos Técnicos	Horas Requeridas	Pre cio Hora	Tot al
Soporte técnico	960	\$ 3,16	\$ 3.033,60
Servicio de Internet para desarrollo	960	\$ 0,19	\$ 182,40
Capacitaciones	40	\$ 10,00	\$ 400,00
Libros	20	\$ 10,00	\$ 200,00
Papelería y Suministros	10	\$ 75,00	\$ 750,00
Total Recursos Técnicos			\$ 4.566,00
Total Recursos			\$ 33.231,60

Fuente: Propia

Tabla 2: Control de valoración del proyecto

Con el porcentaje de esfuerzo establecido se puede aproximar el costo de esfuerzo por cada etapa de desarrollo. Los costos se determinan durante los 6 meses que el proyecto se realiza y con valores aproximados a recibir por cada participante:

- *Jefe Proyecto: \$2500 mensuales.*
- *Analista sistema: \$1800 mensuales.*
- *Programador: \$1200 mensuales.*

Fases	Horas	Jefe Proyecto	Analista Sistema	Programador
Fase Inicio	Planificadas	32	80	160
	Reales	32	80	160
Fase Elaboración	Planificadas	0	96	480
	Reales	8	96	480
Fase Construcción	Planificadas	0	96	480
	Reales	10	96	480
Fase Transición	Planificadas	0	64	640
	Reales	0	64	640
Total Horas Participación en Proyecto		50	336	1760
Costo por tiempo de desarrollo		15000	10800	7200
Sub total				33.000,00
Total Costo Recursos + Costo Talento Humano				66.231,60

Fuente: Propia

Tabla 3: Valoración por etapa

Referencias Bibliográficas

- [1] Alles, M. (2007). *Elija al mejor por competencias* (segunda ed.). Argentina: Gramica.
- [2] Barros, A., & Jose, T. (2011). *Competencias ¿Engaño o Certeza?* (Primera ed.). Quito – Ecuador: Ecuador del futuro.
- [3] Berenguer, M. (2010). *Proyecto 2010*. Retrieved Octubre 08, 2013, from <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/8601/Proyecto2010.pdf>
- [4] Chavarriaga, J. (2009). *Oracle Forms 11g*. Retrieved Octubre 08, 2013, from http://www.docstoc.com/doc/oracle_forms_11g.pdf
- [5] Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). Mexico: Mac Graw Hill Mexico.
- [6] Ernest, & Young. (2011). *Manual del director de Recursos Humanos*. Retrieved Noviembre 12, 2013, from Gestión por Competencias: <http://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>
- [7] Lumpkin, G. (2008). *Oracle Database 11g para Data Warehousing y Business Intelligence*. Retrieved Octubre 08, 2013, from <http://www.oracle.com/technetwork/es/database/enterprise-edition/documentation/database-11g-warehousing-y-bi-426655-esa.pdf>
- [8] mi+d. (2011). *portal de empleo i+d+i*. Retrieved Noviembre 12, 2014, from LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS: http://www.madrimasd.org/empleo/servicioestategiaprofesional/manualorientacionprofesional/tema2_7.asp
- [9] Oracle. (2011, Octubre). *Informe Ejecutivo de Oracle*. Retrieved Enero 07, 2014, from <http://www.oracle.com/technetwork/developer-tools/forms/forms11gr2newfeatures-497502-en-gb.pdf>
- [10] Oracle. (2008). *Oracle 11g*. Retrieved Octubre 08, 2013, from http://www.bbr.cat/presentaciones/PDF/Noticias_EventosBbr/Oracle11g.pdf
- [11] Oracle. (2007). *Oracle Database en Windows*. Retrieved Octubre 08, 2013, from <http://www.oracle.com/technetwork/es/documentation/317481-esa.pdf>
- [12] Poblete, M. (2011). *EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR*. Retrieved Noviembre 12, 2014, from <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/EVALUACIONCOMPETENCIASPUCON.htm>
- [13] Roc, H. (2010). *buenas tareas*. Retrieved Noviembre 12, 2013, from sistema de gestión por competencias: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Sistema-De-Gestion-Por-Competencias/656447.html>
- [14] Talla, J. (2011). *ORACLE DESIGNER*. Retrieved Octubre 08, 2013, from Desarrollo de aplicaciones: <http://www.usmp.edu.pe/publicaciones/boletin/fia/info25/oracle.htm>
- [15] TORRES, C. (2008). *ESPE*. Retrieved Noviembre 12, 2013, from GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/2104/1/T-ESPE-017790.pdf>
- [16] Benzadón, M., Duarte, J., & Hernández, M. (04 de 12 de 2007). *Infraestructura Vial Digital*. Recuperado el 08 de Enero de 2014, de Diseño e implementación de un sistema de gestión vial y de espacio público para Bogotá, Colombia: http://www.lanamme.ucr.ac.cr/riv/index.php?option=com_content&view=article&id=246&Itemid=301

Sobre los Autores...

Autor – Wilmer V BÁEZ Estudiante de la Carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales de la Universidad Técnica del Norte de la Ciudad de Ibarra-Ecuador.