Tablero digital para el departamento de recursos humanos del Instituto Tecnológico Superior de El Mante.

Introducción

Tablero digital para el departamento de recursos humanos del Instituto Tecnológico Superior de El Mante

El instituto tecnológico superior de El Mante al igual que muchas otras instituciones cuenta con un departamento de recursos humanos el cual lleva acabo diferentes tareas de control y gestión relacionadas con el personal involucrado dentro de la institución así como su situación laboral y el cómo se relaciona.

Las actividades de este departamento son demasiado variadas y una mala organización de estas o una mala administración afecta este y las demás áreas de la institución provocando retrasos o conflictos entre el personal de la misma.

En este trabajo de investigación se indaga sobre los beneficios de implementar un tablero digital para la institución. Con el cual se planea mejorar el rendimiento del departamento de recursos humanos, automatizando procesos para que los tramites de documentos y permisos sea más sencillo.

El tablero digital permitirá al personal de la institución descargar los formatos más comunes solicitados en esa área sin la necesidad de tener que asistir personalmente. Además de subir formularios al tablero para que la recolección de datos del personal, lo que a su vez traerá beneficios adicionales como la recolección más amplia de datos y la reducción de papel que se suele utilizar en estos formularios.

Planteamiento del problema

El departamento de recursos humanos del instituto tecnológico superior de El Mante es un área muy importante que se encarga de elaboración de nómina de los trabajadores, el control de permisos, ausencias, faltas, retardos, pagos de impuestos, seguro social, el proceso de reclutamiento del personal, capacitaciones a los trabajadores, realización de contratos colectivos de trabajo, elaboración de actas administrativas y finiquitos, timbrar la nómina por medio del Sat inscripciones, reinscripciones, dar prorrogas , dar becas a los alumnos por promedio hermanos y rendimiento deportivo siendo todo esto la parte fundamental de este departamento aparte de la resolución de conflictos.

Con tantas actividades que se realizan, la carga de trabajo llega a ser demasiada lo que afecta los trámites que el personal necesita realizar, como son los permisos laborales, los pases de salida, permisos con goce o sin goce de sueldo y los trámites que los alumnos tenga que realizar. La saturación y el retraso en estos procesos afectan a todo el personal y alumnado al momento de hacer un trámite o tener una salida urgente. Lo que genera desconformidad hacia el departamento.

Con esto se plantea la idea de crear un cuadro de mando de Recursos Humanos de forma digital. Este tablero digital optimizará la organización del área de recursos humanos teniendo precargado los permisos y formatos más solicitados para que el personal pueda descargarlos e imprimirlos sin la necesidad de ir personalmente al departamento de recursos Humanos, de esta manera buscando que tareas como esta puedan ser hechas directamente por el solicitante y así disminuir la carga de trabajo en el área.

Para los alumnos se contara con un módulo donde ellos puedan hacer sus solitudes y ver los diferentes trámites que pueden hacer en el departamento como la solicitudes de becas, permisos, prorrogas y descarga de formatos específicos sin necesidad de ir personalmente allá.

Antecedentes

El cuadro de mando de Recursos Humanos es un cuadro de mando operativo (CMO) que debe integrase dentro del cuadro de mando integral (CMI). Los cuadros de mando son herramientas de control de gestión que ayudan a los directivos de las empresas a controlar la actividad de la empresa en su conjunto, mediante el CMI, o de las diferentes áreas, secciones o unidades, a través del CMO.

En 1992, David Norton y Robert Kaplan presentaron por primera vez la metodología Cuadro de Mando Integral, en un artículo para el Harvard Business Review. El artículo original se basó en un proyecto de investigación multi-empresa para estudiar la medición del desempeño en organizaciones cuyos activos intangibles eran un factor esencial en la ecuación de creación de valor.

El Balanced Scorecard o Cuadro de Mando Integral no fue el primer marco de trabajo en proponer que las -métricas no financieras- se utilizaran para motivar, medir y evaluar el desempeño de las organizaciones. Se pueden identificar al menos 4 planteamientos parecidos durante el lapso de tiempo comprendido entre 1950 y 1980.

1. En la década de 1950, un grupo de personal corporativo de General Electric realizó un proyecto para desarrollar medidas de desempeño en las unidades de negocios descentralizadas de GE. El equipo del proyecto recomendó que el desempeño se midiera con una métrica financiera y siete no financieras.
2. Casi al mismo tiempo, Herbert A. Simon y varios investigadores de la recién formada Escuela de Graduados de Administración Industrial en la Universidad Carnegie-Mellon identificaron varios propósitos para la información contable en las organizaciones:

Preguntas del cuadro de mando: "¿Lo estoy haciendo bien o mal?"

Preguntas dirigidas a la atención: "¿Qué problemas debo analizar?"

Preguntas para resolver problemas: “De las varias formas de hacer el trabajo, ¿cuál es la mejor?”.

Simon y sus colegas exploraron el papel de la información financiera y no financiera para enfrentar estas tres preguntas. Este estudio fue quizás el primero en introducir el término "Scorecard" en la discusión de la gestión del rendimiento.

1. Peter Drucker introdujo la gestión por objetivos en su libro clásico de 1954, “The Practice of Management”. Drucker argumentó que todos los empleados deberían tener objetivos de desempeño personal que se alineen fuertemente con la estrategia de la empresa.
2. A mediados de la década de 1960, Robert Anthony, basándose en la investigación de Herbert A. Simon y en otro de sus artículos sobre decisiones programadas versus no programadas, propuso un marco integral para los sistemas de planificación y control. Anthony identificó tres tipos diferentes de sistemas: planeación estratégica, control de gestión y control operacional.

A finales de los ochenta e inicio de los noventa, se preparó el escenario, para pensar en un marco general mediante el cual, tanto los equipos ejecutivos de alto nivel, como los trabajadores de producción de primera línea, obtendrían la información financiera y no financiera necesarias para ejecutar sus labores.

Kaplan nos plantea que la evolución de la idea inicial de Cuadro de Mando Integral se ha nutrido y transformado a medida que más organizaciones de diferentes naturalezas la adoptan.

Hipótesis.

Un tablero digital optimizara los tramites en el área de recursos humanos y reducirá en un 50% el tiempo en cada tramite que los estudiantes o docentes realizan disminuyendo las veces que el personal tiene que visitar esta área.

Objetivo general

Crear un tablero digital para el área de recursos humanos que reduzca el tiempo en cada trámite de esta área.