

**SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACION OFICIALES Y SUBOFICIALES
ORGANICOS DEL BATALLON DE FUSILEROS DE INFANTERIA
DE MARINA No 9 "SEP-MAR"**

LUCRECIA ARIAS CARVAJAL

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE INGENIERIA
PROGRAMA INGENIERIA DE SISTEMAS
SAN ANDRÉS DE TUMACO
2004**

**SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACION DE OFICIALES Y SUBOFICIALES
ORGANICOS BATALLON DE FUSILEROS DE INFANTERIA
DE MARINA No 9 "SEP-MAR"**

LUCRECIA ARIAS CARVAJAL

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para obtener el título de
Ingeniera de sistemas**

Jurado:

**Bertha Elisa Coral Bastidas
Ingeniera de sistemas**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE INGENIERIA
PROGRAMA INGENIERIA DE SISTEMAS
SAN ANDRÉS DE TUMACO
2004**

“Las ideas y conclusiones aportadas en la tesis de grado, son responsabilidad exclusiva de la autora”.

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1.966, emanada del honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Jurado

Jurado

Ipiales, Septiembre del 2004

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi gratitud y agradecimientos a:

Teniente Coronel Alvaro Enrique Jiménez Juliao, Comandante Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9, por su incondicional apoyo, confianza, asesoría, dedicación al desarrollo de la pasantía.

Al Capitán Luis Hernando Posse Martínez por su motivación y apoyo.

Ingeniera Bertha Elisa Coral Bastidas, jurado de la pasantía, por sus valiosas y oportunas observaciones.

Teniente Coronel José David Marcelo Vargas Escobar, Comandante Grupo de Caballería Mecanizado No 3 Cabal, por su voto de confianza.

DEDICO A:

A Dios por ser de el de quien emanan
todas las cosas.

A mis Padres por su incondicional apoyo
y valiosas enseñanza.

Al ángel mas tierno, sufrido y humilde...
Tu mami.

A mis hermanos, por ser mágicamente especiales.

A mis sobrinos, por ser una dulce fuente de fortaleza.

A mi lancero, por enseñarme que no hay nada imposible.

LUCRECIA ARIAS CARVAJAL

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	18
1. ELEMENTOS DE INVESTIGACION	20
1.1 TITULO	20
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3 OBJETIVOS	20
13.1 Objetivo general.	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 JUSTIFICACION	21
1.5 ALCANCE Y DELIMITACION	21
1.5.1 Alcance.	21
1.5.2 Delimitación	22
2. MARCO REFERENCIAL	23
2.1 DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA	23
2.1.1 Nombre de la empresa.	23
2.1.2 Visión.	23
2.1.3 Misión.	23
2.1.4 Objetivo General.	23
2.1.5 Objetivos específicos	23
2.1.6 Organigrama.	24
2.2 SECCION DE RECURSOS HUMANOS	27

2.3 RECURSOS DE COMPUTO	27
2.3.1 Hardware	27
2.3.2 Software	28
3 MARCO TEORICO	29
3.1 DEFINICION DE SEP-MAR	29
3.2 UTILIDADES DENTRO DE LA EMPRESA	29
3.3 BASES TEÓRICAS	30
3.4 INGENIERÍA DE INFORMACIÓN	30
4. DESARROLLO	32
4.1 TRABAJOS DESARROLLADOS DURANTE LA PASANTIA	32
4.2 ANÁLISIS DEL SISTEMA SEP-MAR	32
4.2.1 Identificación del sistema	35
4.2.2 Ambiente laboral	35
4.2.3 Descripción y Análisis de los Procesos Encontrados	35
4.3 DICCIONARIO DE DATOS	50
4.4 DESCRIPCION DEL SISTEMA PROPUESTO	55
4.4.1 Información Básica de Oficiales y Suboficiales	55
4.4.2 Programa Personal Desempeño en el Cargo	55
4.4.3 Folio de vida	56
4.4.4 Evaluación y Clasificación	56
4.5 DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALUACION	56
4.6 DISEÑO DE LA BASE DE DATOS	57
4.6.1 Diseño detallado de los archivos	59

4.7 DISEÑO DE LA ARQUITECTURA DEL SOFTWARE	63
4.7.1 Diseño de interfaz	63
4.7.2 Diseño pantalla capturada de datos	63
4.7.3 Diseño pantalla de búsqueda	65
4.7.4 Diseño pantalla selección evaluado	65
4.7.5 Diseño de pantalla reportes	66
5. CONCLUSIONES	67
6. RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFIA	69
ANEXOS	70

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Organigrama	26
Figura 2. Jurisdicción Fuerza Naval del Pacífico. Bafim No 9	27
Figura 3. Plano de red aula virtual	33
Figura 4. Plano aula virtual	34
Figura 5. Flujograma proceso Información básica oficiales y suboficiales	38
Figura 6. Flujograma proceso Programa personal de desempeño en el cargo.	40
Figura 7. Flujograma proceso folio de vida	43
Figura 8. Flujograma proceso evaluación y clasificación de oficiales y suboficiales.	45
Figura 9. Diagrama de flujo de datos nivel 0 (nivel de contexto)	46
Figura 10. Diagrama de flujo de datos nivel 1	47
Figura 11. Diagrama de flujo de datos Nivel 1 proceso Información Básica Oficiales y Suboficiales	48
Figura 12. Diagrama de flujo de datos nivel 1 Folio de datos	49
Figura 13. Diagrama entidad-relación	58
Figura 14. Diseño pantalla captura de datos	64
Figura 15. Diseño pantalla de búsqueda	65
Figura 16. Diseño pantalla selección evaluado	66
Figura 17. Diseño de pantalla reportes	66

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Manual de usuario	71

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: registro en el folio de vida de carácter positivo que se refiere a un hecho, desempeño, actitud, estímulo o habilidad, benéfica favorable, eficaz y digna de realce por el esfuerzo realizado para lograr el objetivo propuesto.

ACCIÓN NEGATIVA: registro consignado de carácter negativo, a causa de una acción, sanción u omisión y que se refiere a un hecho, actitud o conducta perjudicial, desfavorable, ineficaz y digna de censura.

BAFIM9 : siglas del Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9

CARÁCTER: son documentos elaborados por las autoridades evaluadoras y revisoras en los que se consignan informaciones y juicios de valor acerca de las condiciones personales y profesionales de los oficiales y suboficiales. Los documentos de evaluación tienen carácter de reservado salvo para las partes que intervienen en el proceso.

CUADRO: persona militar oficial o suboficial de cualquier Fuerza.

DESEMPEÑO PROFESIONAL BÁSICO: el personal clasificado en listas UNO, DOS ó TRES, se considera que reúne las condiciones del desempeño profesional básico para pertenecer a las Fuerzas Militares.

EVALUADO: es una persona de grado oficial o suboficial orgánico del BAFIM No 9.

EVALUDOR: para los efectos pertinentes, se denomina "AUTORIDAD EVALUADORA", al oficial en servicio activo que, dentro de la estructura orgánica de la unidad, sea el inmediato superior del evaluado, responsable de su dirección, control y progreso.

FINALIDAD: los documentos de evaluación tienen el propósito de suministrar elementos de juicio para sustentar las decisiones en la administración de personal y contribuir a la formación y superación profesional del evaluado.

INDICADOR: son un conjunto de factores que señalan las condiciones personales y profesionales, objeto de evaluación en los Oficiales y Suboficiales. Los indicadores serán definidos ponderados y graduados en la forma que señale el Comando General de las Fuerzas Militares.

ORDEN DEL DÍA: documento escrito donde se describen los servicios, novedades con el personal, armamento, intendencia, comunicaciones.

PERFIL PROFESIONAL: es el conjunto de condiciones éticas, profesionales, conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el Militar con el fin de lograr un comportamiento adecuado y un eficiente desempeño profesional para ocupar un determinado cargo. La presencia constante y desarrollo del perfil profesional constituye el desempeño profesional

REVISOR: el oficial en servicio activo responsable de la verificación de las actuaciones del evaluado con la valoración de los indicadores emitida por el evaluador para garantizar el máximo grado de justicia en el proceso evaluatorio y proteger los intereses de la institución y del evaluado. La autoridad revisora es el Comandante de la unidad, inmediato superior de la autoridad evaluadora, cuya facultad y responsabilidad es ineludible e indelegable.

OMISIÓN DE EVALUACIÓN: cuando por cualquier circunstancia se omita la evaluación anual de un Oficial o Suboficial, ésta se elaborará con los informes que puedan recopilarse, sin perjuicio de la acción disciplinaria a que haya lugar. De advertirse la omisión antes de concluir el periodo de evaluación, se realizará por el restante.

VALORACIÓN DE LAS ACCIONES: las felicitaciones, sanciones, condecoraciones y demás acciones positivas o negativas que el personal realice serán valoradas según la escala que para el efecto establezca el Comando General de las Fuerzas Militares.

RESUMEN

SEP-MAR es un sistema de información que se ajusta a los requerimientos y parámetros establecidos en el decreto 179 de 2000 y la disposición No. 039/03 que establece los requerimientos y procedimientos de evaluación del personal de oficiales y suboficiales del Batallón de fusileros de infantería de Marina No. 9 del municipio de Tumaco.

SEP-MAR es una herramienta software de apoyo al evaluador que facilita la aplicación de la normatividad y automatiza algunas tareas y actividades, permitiendo agilidad en el proceso administración de personal.

El sistema de información consta de cuatro módulos que permiten mantener la información del personal orgánico del Batallón de fusileros del IM No. 9 en una base de datos actualizada, siendo una información oportuna y precisa, asistiendo en un proceso devaluación oportuno y permanente, permitiendo que los conceptos del personal bajo el mando del evaluador sean emitidas a tiempo, contribuyendo al proceso devaluación eficientemente adicionalmente permite:

- Conocer la situación personal y profesional del evaluado.
- Los desempeños y actuaciones significativas del evaluado.
- El nivel de compromiso con la institución
- Genera automáticamente reportes.
- Facilitar la revisor desarrollar la supervisión del compromiso adquirido por el evaluador en el sagrado deber de conducir hombres

Información básica oficiales y suboficiales. Este proceso consiste en obtener del evaluador la información básica que permite conocer la situación personal y familiar del evaluado.

Programa personal de desempeño en el cargo. Este proceso consiste en determinar las funciones y objetivos de cada evaluado de acuerdo al cargo asignado por el Comandante del Batallón. Para esto el Comandante tiene en cuenta los cargos desempeñados en otras unidades, la formación profesional permite identificar al evaluado sus funciones, responsabilidades, objetivos específicos, metas, planes. Señala cual es el nivel de compromiso del evaluado para desarrollar actividades de beneficio institucional, relacionadas con el cumplimiento del a misión del Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No. 9 y bienestar del personal bajo su cargo.

ABSTRACT

The SEP-MAR is an information system which adapts to requirements and parameters established in Decree 179, 2000 and the Disposal No. 039/03 which establishes the requests and procedures of personal of officials and subofficials belonged to Batallon of fusiliers of Sea Infantry No. 9. municipality of Tumaco.

SEP-MAR is software supported tool which helps tester, facilitates the application of rules, automatizes some tasks and activities which allows to get a higher agility in administration process of staff.

The information system has four modules which allow to maintain the information of organic staff of Batallón of fusiliers of Sea Infantry No. 9 into an up-date database. This is an exact and timely information which helps a constant and timely devaluation process which allows to give concepts about staff under tester's guide at time. This helps to devaluation process in an efficient way additionally, it allows:

- To know the tested individual's personal and professional situation.
- To know individual's performance and meaningful acts.
- To know level of involvement in the institution
- To generate automatic reports
 - To facilitate to supervisor the development of a compromise acquired by tester in the sacred duty to guide human beings.

Staff's performance in job program. This process consists on determining the each tested individual's functions and goals in agreement to this job given by Battallón Commander. For that, commander takes into account the works made in other units; the professional training allows to identify tested individual's functions, responsibilities, specific objectives, goals and plans as well as determinos individual's compromise level to develop activities of institutional benefit related to accomplishment of mission of Battallón of Fusiliers of Sea Infantry No. 9 and welfare of personnel under his responsibility.

INTRODUCCION

La Armada Nacional ejerce presencia y soberanía sobre el Mar Caribe y el Océano Pacífico, con el propósito de mantener la integridad territorial, el orden constitucional y contribuir al desarrollo del poder marítimo y a la protección de los intereses de la Nación. El recurso mas importante de cualquier organización es el personal, por tanto se busca formar individuos de excepcional dedicación y habilidad, capaces de tomar decisiones, de actuar solos o como parte de un equipo, profesionales con coraje, valor, e inteligencia para afrontar los retos y triunfar. El Decreto 1799 de 2000 expedido por el Gobierno Nacional para reformar el Reglamento de Evaluación y Clasificación para el personal de las FF.MM., es el documento base para elaborar las evaluaciones del personal, las cuales constituyen un estímulo para hacer que los oficiales y suboficiales se esfuercen por mejorar sus condiciones profesionales para el servicio, se desempeñen de manera eficiente dentro de los principios y virtudes militares y que esto se refleje en forma clara, objetiva y justa en la evaluación y clasificación, lo cual permite al mando ejercer la administración del talento humano de la Institución.

La evaluación es un proceso continuo y permanente, por medio del cual se emiten juicios de valor debidamente sustentados para determinar las aptitudes profesionales y personales del evaluado, su cultura general, carácter, disciplina, autoridad, mando y demás virtudes exigidas por la Armada Nacional.

En el proceso de evaluación hay ocasiones en que solo se llama al Evaluado al inicio del período evaluable, al cumplir traslado a o de la unidad o dependencia, sin tratar durante el curso del mismo, cómo avanza en sus metas personales y profesionales y cómo ve el Evaluador el desempeño general del Evaluado, demostrando con ello, falta de compromiso e interés hacia la función del subalterno.

Los Revisores no reúnen a las Autoridades Evaluadoras para unificar criterios que se deben considerar en la Evaluación, comprobar que los documentos se elaboren y rindan con estricta sujeción a las normas y disposiciones y revisar los documentos de soporte de la evaluación.

Se dan casos en que el Evaluado tiene actuaciones destacadas, comete faltas graves, que ameritan sanciones, lista 4 o 5 o períodos de observación las cuales no se registran por parcialidad o falta de criterio del Evaluador incumpliendo sus deberes y desmoralizando a quienes se ven perjudicados o son testigos de las actuaciones que debían resaltarse por negativas o positivas.

La benevolencia o extrema severidad, desmeritan el valor de la evaluación y menoscaban enormemente la moral del personal, al no reflejarse en el proceso,

toda la dedicación, ecuanimidad, entereza y valor moral necesarios pues siendo una tarea “ ineludible e indelegable “, en ocasiones los Folios de Vida y conceptos, no se llevan o hacen en la forma debida, quedan en manos y a criterio de los ayudantes o infantes, aduciendo los responsables directos demasiado trabajo, quitándole la importancia que representa la evaluación, dentro del sagrado deber de dirigir hombres.

1. ELEMENTOS DE INVESTIGACION

1.1 TITULO

Sistema integral de evaluación oficiales y suboficiales orgánicos Batallón de Fusileros de Infantería de Marina no. 9.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente se maneja el proceso de evaluación manualmente, se presentan problemas tanto en la unificación de criterios por parte las autoridades evaluadoras y revisoras como en el registro de las actuaciones y desempeños significativos del evaluado.

La evaluación permanente del personal en la Armada Nacional es una actividad de suma importancia porque permite mantener la organización, una de las formas de darle legitimidad a la organización es evaluar el desempeño profesional y personal del militar.

No existe un sistema que se ajuste a los requerimientos y cumpla con los parámetros establecidos por el decreto 1799 de 2000 y la disposición No 039 de junio de 2003. Por otra parte el Comando general de las Fuerzas Militares constantemente realiza modificaciones a las disposiciones de evaluación y con la política de austeridad en el gasto, es realmente complejo lograr que el jefe de presupuesto de la unidad autorice cambios en el software que impliquen inversión de partidas fijas. Es necesario contar con una solución informática que se ajuste a las necesidades propias de la sección de recursos humanos del Bafim No 9.

1.3 OBJETIVOS

13.1 Objetivo general. Analizar, diseñar, desarrollar e implementar una herramienta software de calidad que guíe y asista en el proceso de evaluación permitiendo un manejo eficaz y eficiente de la información del personal evaluado.

1.3.2 Objetivos específicos

? A través del análisis de sistemas identificar y estudiar los procesos actuales de evaluación manejada en la sección de personal del Bafim No 9 con el fin de definir variables incidentes para el diseño e implementación del sistema de información propuesto.

- ? Diseñar e implementar un “SEP-MAR” que permita la administración adecuada de la base de datos.
- ? Diseñar los niveles de seguridad necesarios, dadas las características de la información que se maneja.
- ? Elaboración del manual de usuario para el manejo del software “SEP-MAR”.
- ? Elaboración de documentación del software.

1.4 JUSTIFICACION

La evaluación constituye un estímulo para hacer que los oficiales y suboficiales se esfuercen por mejorar sus condiciones profesionales para el servicio, se desempeñen de manera eficiente dentro de los principios y virtudes militares y que esto se refleje en forma clara, objetiva y justa en la evaluación y clasificación, lo cual permite al mando ejercer la administración del talento humano de la Institución.

Este trabajo pretende desarrollar una herramienta de Software de apoyo al Evaluador, que facilite la aplicación de la disposición Número 039 de 2003, en donde se automatizan algunas tareas y actividades, permitiendo agilidad en el proceso de evaluación y clasificación en listas, cumpliendo con el plan estipulado del Comando de la Unidad, sustentando los resultados con información veraz y oportuna, definiendo exactamente las acciones tanto preventivas como correctivas a seguir, así como las consideraciones predictivas que involucran dichos resultados.

El trabajo desarrollado por el evaluador, consiste en una serie de tareas y actividades destinadas a determinar la calificación y clasificación en listas de acuerdo a los niveles de calidad alcanzados por cada uno de los evaluados dentro del marco de la Disposición 041.

1.5 ALCANCE Y DELIMITACION

1.5.1 Alcance. El sistema de información que se implementara en el Bafim No 9 en cumplimiento de los objetivos propuestos. Por lo tanto se manejarán los siguientes aspectos que manejan y administran la información de la base de datos.

- ? Modulo I: Información básica de Oficiales y Suboficiales.
- ? Modulo II: Programa Personal de Desempeño en el cargo.

- ? Modulo III: Folio de vida.
- ? Modulo IV: Evaluación y Clasificación.
- ? Modulo Niveles de seguridad.

1.5.2 Delimitación

- **Delimitación geográfica.** El sistema integral de Evaluación Oficiales y Suboficiales Orgánicos Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9 "SEP - MAR".
- **Delimitación cronológica.** El tiempo disponible para el desarrollo del proyecto de pasantía tiene una duración de 06 meses.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA

2.1.1 Nombre de la empresa. BAFIM No 9. Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9. (Anteriormente BINIM 2 Batallón de Instrucción de Infantería de Marina No 2).

2.1.2 Visión. Para el año 2007 la Armada Nacional y sus unidades mediante operaciones decisivas y contundentes habrá contribuido en la recuperación y consolidación de la paz y la seguridad democrática de los colombianos; habrá fortalecido su talento humano, armas y tecnología naval hasta obtener la capacidad disuasiva y operacional necesaria para garantizar el uso legítimo de los espacios marítimo y fluvial del país; y será una institución admirada por la Nación y líder en el desarrollo del poder marítimo nacional.

2.1.3 Misión. Contribuir a la defensa y seguridad de la Nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimo, fluvial y terrestre bajo su responsabilidad, con el propósito de cumplir la función constitucional y contribuir al desarrollo del poder marítimo y a la protección de los intereses de los colombianos.

2.1.4 Objetivo General. Derrotar a las organizaciones narcoterroristas que delinquen en la jurisdicción de la Armada Nacional y contribuir a restituir la seguridad democrática con la solidaridad de la ciudadanía.

2.1.5 Objetivos específicos

- **Estratégicos Operacionales:** La Armada Nacional estableció cuatro objetivos estratégicos de “fines”, que expresan los resultados operacionales esperados en el corto y mediano plazo en sus áreas de responsabilidad. Todos los programas, proyectos, procesos, actividades, medios y presupuestos de la institución deben finalmente estar orientados y contribuir a la obtención de estos objetivos.
- **Protección de la Población y sus Recursos:** eliminar la amenaza que representan las organizaciones al margen de la ley, lograr su desarticulación y disuadir, prevenir y responder de manera eficaz los ataques terroristas contra la población y la infraestructura económica.
- **Neutralizar las finanzas del Narcoterrorismo:** destruir la estructura logística de los grupos narcoterroristas. Mediante la interdicción marítima y fluvial

- Disuasión estratégica: contribuir a garantizar la seguridad externa, la defensa de la soberanía y la integridad territorial de la Nación.
- Seguridad Marítima y Fluvial: garantizar la seguridad de la vida humana y de las embarcaciones en las aguas jurisdiccionales y proteger y preservar los espacios y los intereses marítimos y fluviales de la nación.
- Superioridad en la Información: proporcionar la información e inteligencia pertinente, a las personas correctas, en el momento oportuno y al costo adecuado.
- Talento Humano: satisfacer las necesidades de personal de la institución y las necesidades de las personas de la institución. Para formar individuos de excepcional dedicación y habilidad, capaces de tomar decisiones, de actuar solos o como parte de un equipo, profesionales con coraje, valor, e inteligencia para afrontar los retos y triunfar.
- Acción Integral: incrementar la moral y compromiso con la misión de los miembros de la institución, lograr el apoyo de la población civil y consolidar la imagen institucional. Desarrollar una política de Derechos Humanos logrando que las operaciones sean adelantadas en un marco de respeto a los mismos y al DIH haciendo de los Derechos Humanos un potencializador de las operaciones.

2.1.6 Organigrama.

- ? **Comando BAFIM No 9.** Al mando de un Capitán de Fragata su equivalente en otras Fuerzas a Teniente Coronel. Es la máxima autoridad del Batallón.
- ? **Accesoria Jurídica.** Son los encargados de asesorar al Comandante jurídicamente, así como emitir los permisos de transporte de combustibles y sustancias precursoras, de acuerdo a lo dispuesto por la UPME.
- ? **Control Interno.** Sección encargada de controlar y supervisar la ejecución de los recursos asignados a cada sección, vigilar la aplicación bandera de la Armada Nacional: "Austeridad en el gasto".
- ? **S-1.** Sección de recursos humanos, los responsables de la administración del personal de oficiales, suboficiales, infantes de marina y civiles.
- ? **S-2.** Sección de inteligencia, los responsables de efectuar la inteligencia de área, manejan los reinsertados, la red de cooperantes.
- ? **S-3.** Sección de operaciones e instrucción, los responsables de la administración de la tropa en el área de operaciones.

? **S-4.** Sección de presupuesto, manejan las partidas fijas, asignan los recursos, ejecutan los presupuestos, con la COAL (Comisión administración de alimentación) manejan los recursos asignados para la alimentación del infante.

? **S-5.** Sección de acción integral, encargados de realizar los acercamientos a la población civil, mediante los diferentes medios de comunicación. Efectúan campañas encaminadas a obtener la simpatía de los civiles.

? **ALM.** Agrupa a los diferentes almacenes: armamento, comunicaciones, transportes, intendencia.

? **UF.** Unidades fundamentales o compañías, en el Bafim No 9 existen tres compañías Alfa, Bravo, Charlie, cada una compuesta por aproximadamente 172 infantes de marina regulares. El Comandante de una compañía generalmente es un oficial de grado Capitán o Teniente efectivo debido a que se encuentran en el área de operaciones, en tierra cuentan con un miembro de su compañía denominado régimen interno que es el enlace entre las diferentes dependencias del Batallón y los miembros de la Compañía. El régimen interno es el representante de toda la Compañía por ausencia de los mismos. (Ver Figura 1)

Figura 1. Organigrama

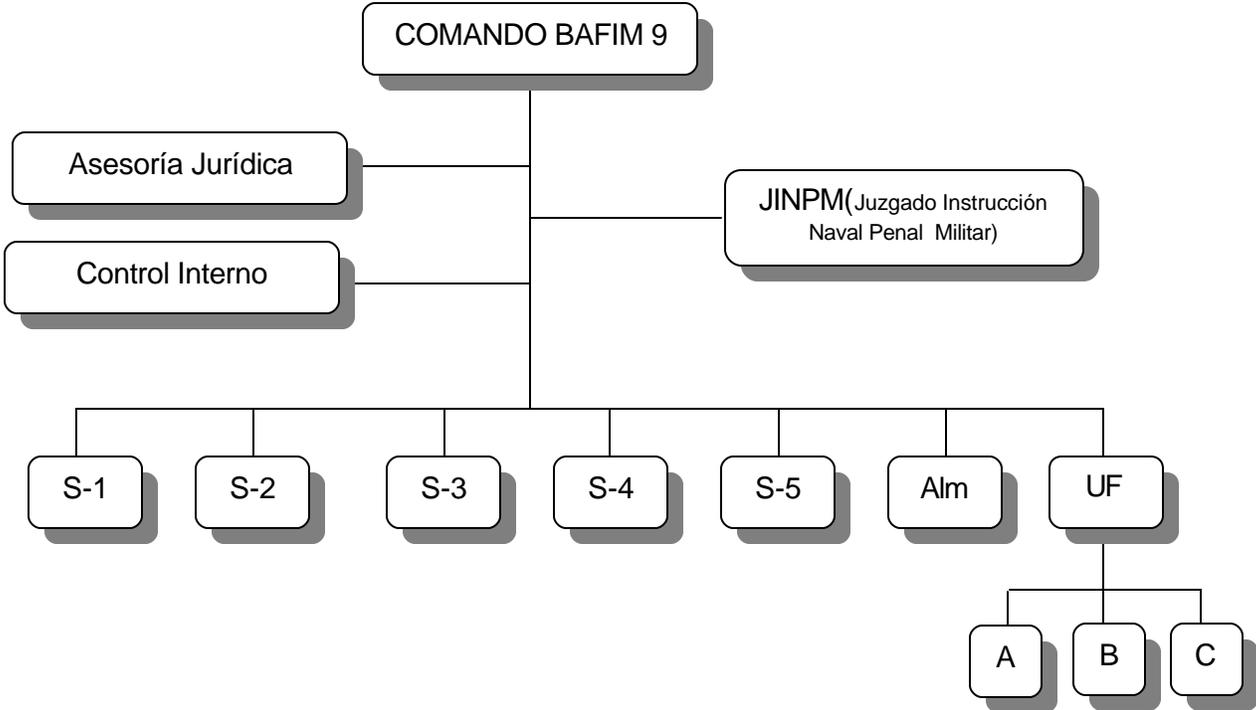
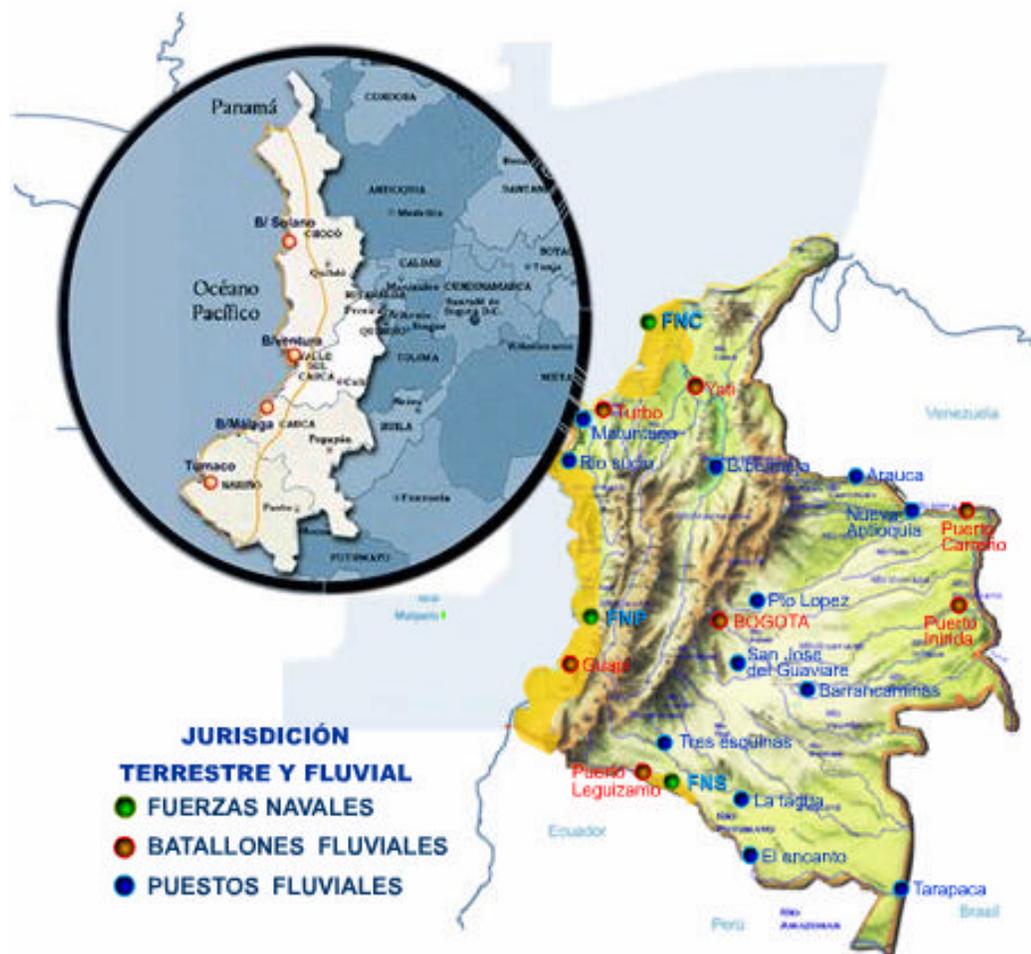


Figura 2. Jurisdicción Fuerza Naval del Pacífico. Bafim No 9



2.2 SECCION DE RECURSOS HUMANOS

La Sección de Recursos Humanos tiene como objetivo administrar el personal orgánico, así como mantener actualizada la base de datos, realizar las ordenes del día, pasar revista a la evaluación de los cuadros de la Unidad.

2.3 RECURSOS DE COMPUTO

2.3.1 Hardware. El hardware del Batallón esta constituido por computadores personales de características actuales y periféricos asignados a cada sección. Entre las características principales se encuentran equipos Pentium III, Pentium

IV, AMD ATLON, se cuenta con un equipo servidor SGI 1200, en el aula de informática.

2.3.2 Software. El software esta distribuido de la siguiente forma:

- **Sistemas operacionales.** Dentro de los sistemas operacionales se cuenta con 10 licencias de Windows 98, 3 Windows XP.

- **Aplicativos principales**

✍ Software de oficina Microsoft Office 97 y Office XP.

✍ Falcon view

✍ Resolución No 036.

3 MARCO TEORICO

Para dar una concepción y visión teórica al objeto de investigación se definirán algunos enunciados que contribuirán a su entendimiento y comprensión.

3.1 DEFINICION DE SEP-MAR

SEP-MAR permite mantener la información del personal orgánico del Bafim No 9 en una base de datos actualizada, siendo una información oportuna y precisa, asistiendo en un proceso de evaluación oportuno y permanentemente, permitiendo que los conceptos del personal bajo el mando del evaluador sean emitidos a tiempo, contribuyendo al proceso de evaluación eficientemente. Adicionalmente permite:

- Conocer la situación personal y profesional del evaluado.
- Los desempeños y actuaciones significativas del evaluado
- El nivel de compromiso con la institución.
- Generar automáticamente reportes.
- Facilitar al revisor desarrollar la supervisión del compromiso adquirido por el evaluador en el sagrado deber de conducir hombres.

3.2 UTILIDADES DENTRO DE LA EMPRESA

SEP-MAR busca asistir en el proceso de evaluación del personal, la cual constituye un estímulo para hacer que los oficiales y suboficiales se esfuercen por mejorar sus condiciones profesionales para el servicio, se desempeñen de manera eficiente dentro de los principios y virtudes militares y que esto se refleje en forma clara, objetiva y justa en la evaluación y clasificación, lo cual permite al mando ejercer la administración del talento humano de la Institución.

El Comando del Bafim No 9 considera que es necesario incrementar el conocimiento y el control de la aplicación del Reglamento de Evaluación y Clasificación para los oficiales y suboficiales a todos los niveles, para garantizar que los procedimientos se cumplan y sirvan de soporte a la toma de decisiones.

La evaluación es un proceso continuo y permanente, por medio del cual se emiten juicios de valor debidamente sustentados para determinar las aptitudes profesionales y personales del evaluado, su cultura general, carácter, disciplina, autoridad, mando y demás virtudes exigidas por la Armada Nacional.. En la

revisión de estas evaluaciones se han detectado fallas por parte de las Autoridades Evaluadoras y/o Revisoras y que ocasionan traumatismos administrativos para el manejo de personal.

3.3 BASES TEÓRICAS

La información es considerada como uno de los recursos fundamentales de la naturaleza, siendo vital para el desarrollo de los pueblos. La investigación, la planificación y la toma de decisiones exigen una información precisa, oportuna, completa, coherente y adaptada a las necesidades específicas de cada usuario o circunstancia.

Características de la información

✍ **Precisión.** Porcentaje de datos correctos sobre la información total del sistema.

✍ **Oportunidad.** Tiempo transcurrido desde el momento en que se produjo el hecho que origino el dato hasta el momento en que la información se pone a disposición del usuario.

✍ **Complejión.** La información debe ser completa para cumplir sus fines.

✍ **Seguridad.** Protección frente al deterioro, puede ser por causas físicas, lógicas o por accesos no autorizados.

✍ **Integridad.** La información debe ser coherente en si misma, consistente con las reglas semánticas propias del mundo real.

✍ **Claridad.** El valor de la información es mayor cuanto más entendible sea.

✍ **Significativa.** Alto contenido semántico, ya que sin él no se constituirá en verdadera información. Esto lleva a que debe ser comprensible e interesante.

3.4 INGENIERÍA DE INFORMACIÓN

El objetivo principal es aplicar tecnologías para satisfacer las necesidades de una organización. Su meta es definir arquitecturas que permitan manejar la información eficientemente. De esta forma se han desarrollado diversos modelos, o métodos, cada uno con un enfoque diferente. Entre estos modelos está el lineal secuencial que busca llegar desde la idea original hasta un producto terminado y funcional y comprende las etapas de análisis, diseño, implementación, pruebas y mantenimiento.

Sistema de Información. El sistema de información es un grupo de elementos integrados, que funcionan de manera conjunta para apoyar la toma de decisiones y actividades de una organización.

Base de datos. Conjunto autodescriptivo de registros integrados. Es autodescriptiva porque contiene una descripción de si misma, en un diccionario de datos y es un conjunto de registros integrados porque la relación entre los registros esta almacenada en ella.

Prueba: La prueba del sistema se debe realizar internamente. Las pruebas de verificación incluyen:

- ? Probar los equipos bajo condiciones que simulen las de operación normal.
- ? Probar los programas para asegurar que se siguen los estándares apropiados y que desempeñan las funciones esperadas.
- ? Asegurar que la documentación sea la adecuada y esté completa.
- ? Asegurar que se cuente con las debidas medidas de seguridad.

4. DESARROLLO

4.1 TRABAJOS DESARROLLADOS DURANTE LA PASANTIA

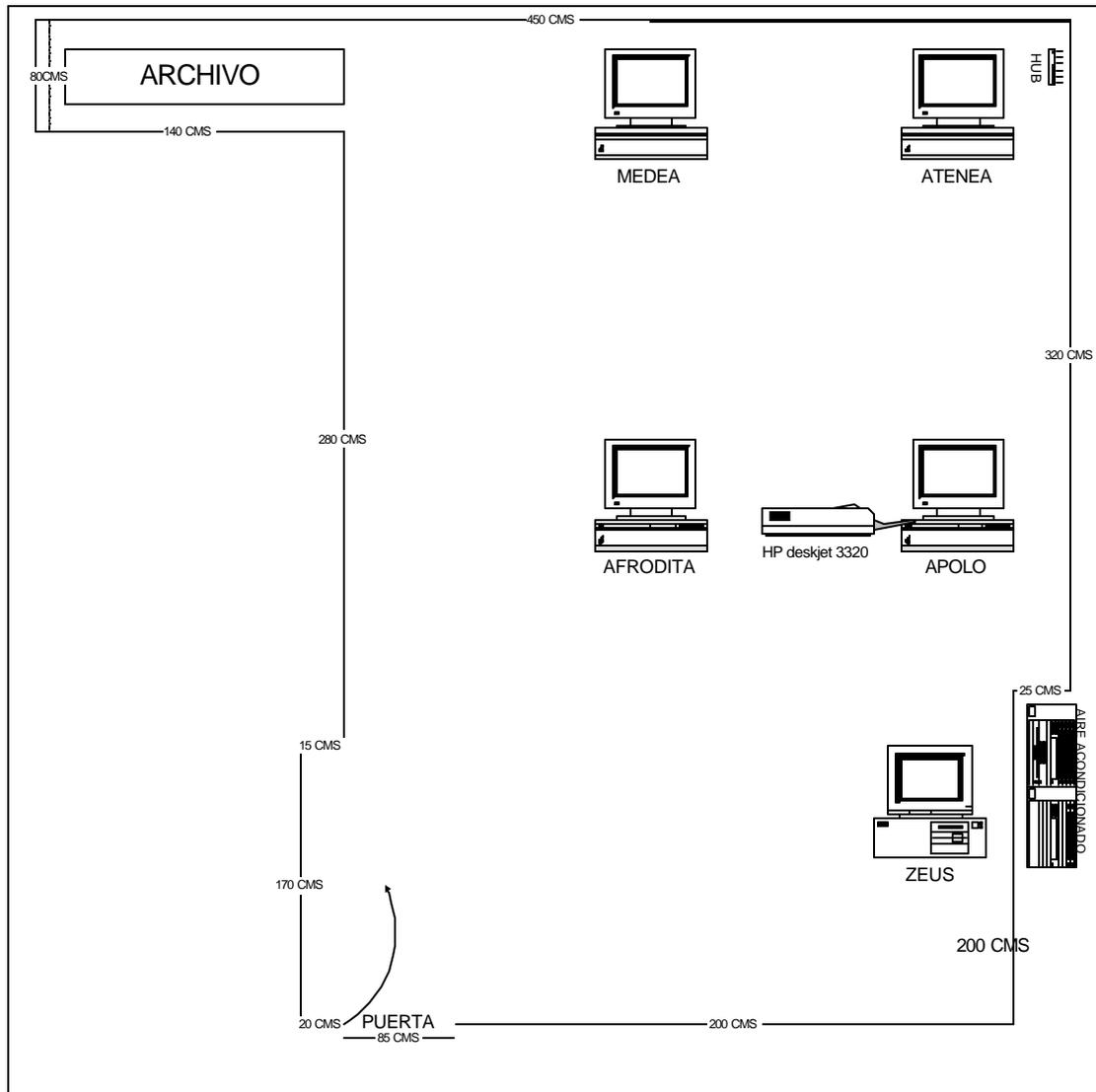
Durante la pasantía se realizaron trabajos de asesoría en informática, capacitación al personal de oficiales, suboficiales, infantes de marina y civiles en diversos cursos, mantenimiento de equipos y la implementación del sistema de información de evaluación de oficiales y suboficiales del Bafim No 9.

4.2 ANÁLISIS DEL SISTEMA SEP-MAR

“El análisis es el estudio de un problema, antes de realizar alguna acción.” El análisis del Sistema es la primera etapa del Modelo Lineal Secuencial adoptado como metodología básica para el desarrollo del sistema. Es preciso en esta etapa identificar claramente los problemas y requerimientos de información que se presenten, con miras de brindar una solución.

Se inicia con el conocimiento de la misión de la sección de recursos humanos, identificando sus funciones y la relación directa de la información con el proceso de evaluación. En continuación con el modelo se prosigue a la recolección de datos, apoyados en las técnicas que existen para este proceso como son las entrevistas con las personas que intervienen directamente con el manejo de la información, recolección de documentos soportes para la evaluación, como Decretos, disposiciones, directivas permanentes. Logrando con esto un conocimiento al detalle de los factores que se involucran en el proceso de evaluación del personal en el Bafim No 9.

Figura 4. Plano aula virtual



Servidor Sgi 1200



Impresora HP deskjet 3320



Computador Compaq



Aire Acondicionado

En esta fase se pretende conocer las debilidades que afectan a obtención y procesamiento de información; para con esto establecer la solución a los posibles inconvenientes que se puedan encontrar.

4.2.1 Identificación del sistema. La principal función de la sección de recursos humanos es la de administrar el personal dentro de una de las funciones se encuentra el evaluar periódicamente al personal organizo de la Unidad Táctica, ya que el volumen de información es considerable se ve en la obligación de contar con un sistema que asista en el proceso de evaluación y que posea dos características fundamentales que son: oportunidad en la información para poder conocer la situación exacta en determinado momento de cualquiera de los cuadros de la unidad y por otra parte la veracidad en la información que permitirá a los Comandos superiores la toma de decisiones.

4.2.2 Ambiente laboral. El manejo de la información referente a la evaluación del personal se lleva de manera manual en un 90 por ciento. Por esta razón no existe un eficiente manejo de la información, incumpliendo los plazos estipulados por el Comando superior, generando traumatismos, la evaluación se constituye en un estímulo para hacer que los oficiales y suboficiales se esfuercen por mejorar sus condiciones profesionales para el servicio, se desempeñen de manera eficiente.

4.2.3 Descripción y Análisis de los Procesos Encontrados:

✍ **Información básica oficiales y suboficiales. (artículo 31 del decreto de 1799 de 2000).**

✍ **Descripción del proceso.** Este proceso consiste en obtener del evaluado la información básica que permite conocer la situación personal y familiar del evaluado. Además de las condiciones profesionales.

- Código del evaluado.
- Cedula de ciudadanía
- Lugar de expedición
- Nombres y apellidos
- Factor Rh
- Lugar de nacimiento
- Fecha de nacimiento

- Teléfono actual.
- Dirección actual
- Estado civil
- Fecha de ingreso a la Institución
- Grado de escolaridad
- Grado o jerarquía
- Compañía a la que pertenece.
- En cual de los puestos se encuentra operando.
- De que guarnición proviene.
- Cursos y especialidades militares y civiles adquiridas.

Este proceso permite asignar el cargo según su experiencia y especialidades adquiridas. Todo cuadro orgánico del Bafim No 9 al llegar a bordo por traslado debe diligenciar manualmente el formato único de datos personales. Si ya ha llenado el formulario y cambia alguna de la información consignada inicialmente, debe actualizar el formulario para contribuir en el proceso.

✍ **Análisis del proceso Información básica oficiales y suboficiales.**
Debilidades Procedimentales:

No se verifica el completo diligenciamiento del formulario único de datos personales, en ocasiones el evaluado llega trasladado y al día siguiente sale para el área de operaciones sin lugar a que diligencie y entregue el formulario.

Para la elaboración de los formatos se debe tener en cuenta:

- Diligenciar a máquina o en letra legible, utilizando tinta negra.
- **LLenar personalmente** por la Autoridad Evaluadora y Revisora.
- Usar redacción, militar que sea **precisa, concisa, clara y sencilla.**
- Emplear **abreviaturas reglamentarias** y de uso corriente.
- Utilizar el **sistema arábigo** de numeración.

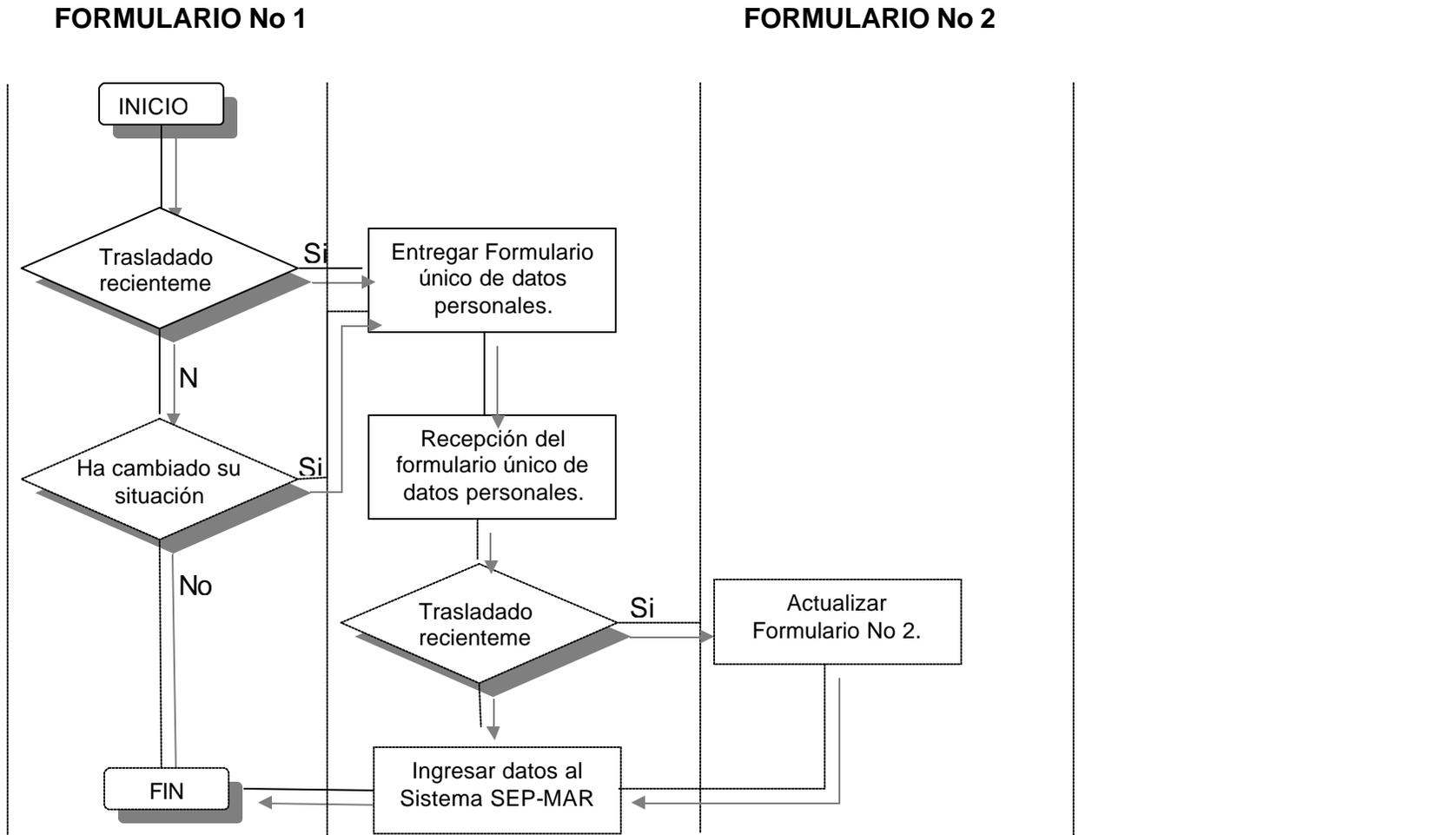
- Limitar las anotaciones a los **espacios disponibles** de los formularios.
- Utilizar los formularios con las **especificaciones autorizadas**.

Pero usualmente no se tienen en cuenta las recomendaciones anteriormente citadas.

✍ **Ventajas Procedimentales.** El formato único de datos personales es apropiado para el registro manual de los datos del evaluado, se ajusta a las necesidades y requerimientos establecidas la normatividad vigente.

✍ **Riesgos.** Existe el riesgo de presentarse inconsistencias en la información consignada en el formulario único de datos personales, en cuanto que existen cuadros que adulteran determinada información para obtener beneficios.

Figura 5. Flujograma proceso Información básica oficiales y suboficiales.



✍ **Programa personal de desempeño en el cargo (artículo 32 del decreto 1799 de 2000).**

✍ **Descripción del proceso.** Este proceso consiste en determinar las funciones y objetivos de cada evaluado de acuerdo al cargo asignado por el Comandante del Batallón. Para esto el Comandante tiene en cuenta los cargos desempeñados en otras unidades, la formación profesional. permite identificar al evaluado sus funciones, responsabilidades, objetivos específicos, metas, planes. Señala cual es el nivel de compromiso del evaluado para desarrollar actividades de beneficio Institucional, relacionadas con el cumplimiento de la misión del Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9 y bienestar del personal bajo su cargo.

Permite que el evaluado demuestre su iniciativa, creatividad y capacidad de planeamiento y ejecución.

Este proceso da lugar a los siguientes pasos:

- Se recepciona el formulario único de datos personales.
- El Comandante del Batallón en asesoría de los jefes de las secciones tercera y recursos humanos determina el cargo a asignar al evaluado.

✍ **Análisis del proceso programa personal de desempeño en el cargo.**

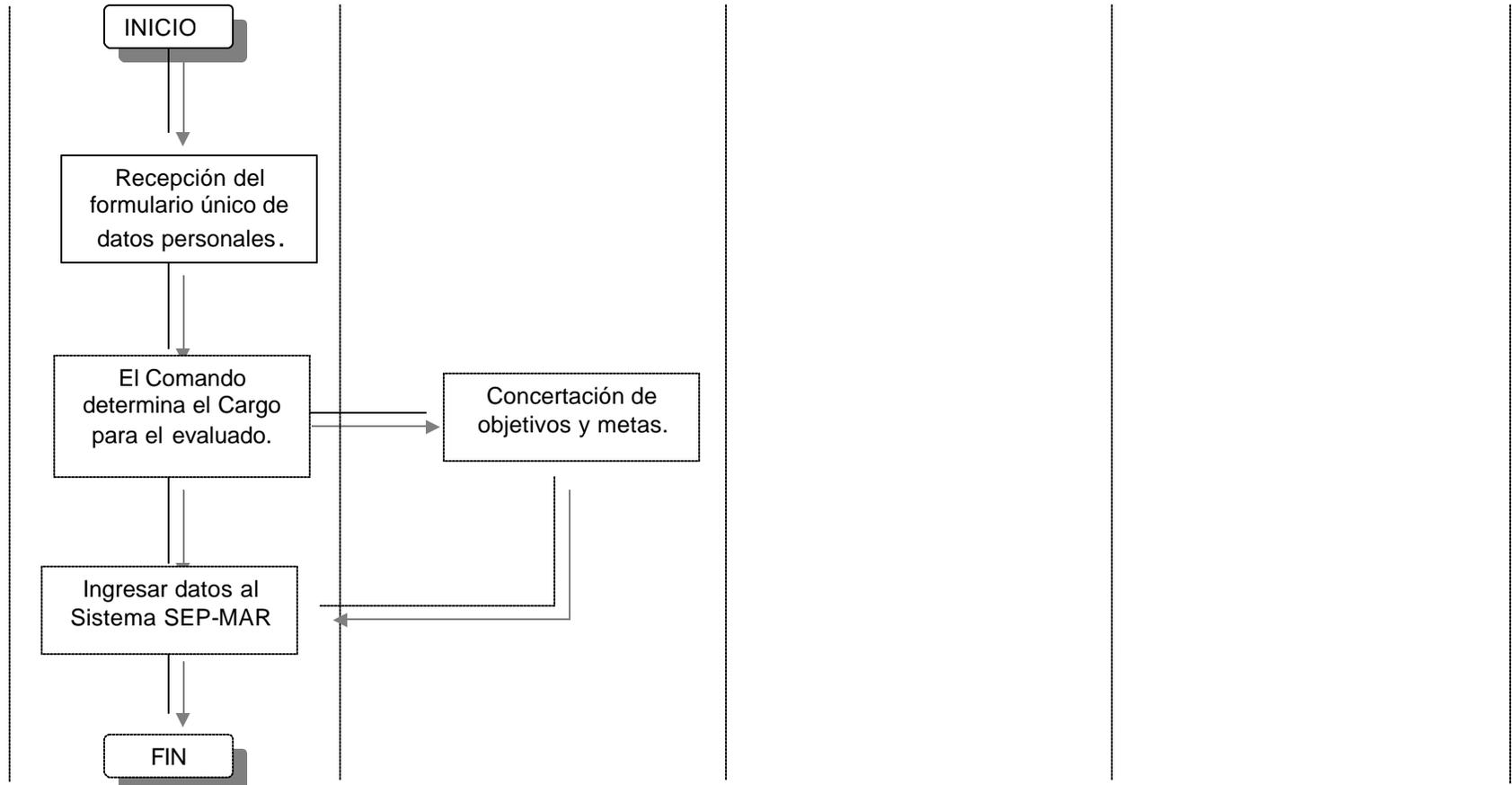
- **Debilidades Procedimentales.** Falta de objetividad y claridad de las metas personales y profesionales de los evaluados. Las tareas, trabajos u objetivos que se comprometen a alcanzar algunos evaluados, no son diligenciados, discutidos y concertados, entre el Evaluado y el Evaluador. Estos no señalan el nivel de compromiso, son “evasivos“, “generales” o simplemente son funciones o responsabilidades directas, sin que al lograrlos, se resuelvan problemas significativos de la unidad o dependencia.

- **Ventajas Procedimentales.** Se cuenta con buenos equipos de computo para el ingreso de la información a SEP-MAR.

- **Riesgos.** No se genera la orientación, estímulo y control que requiere el Evaluado. Hay ocasiones en que solo se llama al Evaluado al inicio del período evaluable, al cumplir traslado a o de la unidad o dependencia, sin tratar durante el curso del mismo, cómo avanza en sus metas personales y profesionales y cómo ve el Evaluador el desempeño general del Evaluado, demostrando con ello, falta de compromiso e interés hacia la función del subalterno.

Figura 6. Flujoograma proceso Programa personal de desempeño en el cargo.

FORMULARIO No 2



✍ **Folio de vida (artículo 33 del decreto 1799 de 2000).**

✍ **Descripción del proceso.** Este proceso consiste en registrar los hechos, comportamientos o habilidades observadas. Los registros en el formulario No 3 deben consignarse en la fecha en que se produzca el hecho. El Folio de Vida es el único documento que sustenta la evaluación anual.

Este proceso da lugar a los siguientes pasos:

- Se reciben todos los documentos soportes en el proceso de evaluación como son ordenes del día, informativos disciplinarios, informativos administrativos, anotaciones de demérito, conceptos positivos emitidos por la autoridad evaluadora.
- Si los soportes son correctos se procede a consignarlos en el formulario No 3, indicando claramente la fecha en la que se produce el hecho. El registro de conceptos se debe realizar de acuerdo a lo establecido en la normatividad, un concepto debe afectar un y tan solo un indicador.
- Se realiza el enterado al evaluado y se procede a tomar la firma de conformidad por parte del evaluado.

✍ **Análisis del proceso Folio de vida.**

- **Debilidades Procedimentales.** Las felicitaciones por aspectos ajenos a la actuación del evaluado no se deben tener en cuenta para valoración de puntaje, pero se tienen en cuenta y los contabilizan al final del periodo evaluable. Ejemplo: aniversarios de la unidad, fiestas patrias, cumpleaños, matrimonios.

La autoridad evaluadora realiza los conceptos mensuales o bimensuales basados en anotaciones positivas o negativas registradas anteriormente.

Las propuestas a condecoraciones pueden ser registradas y sustentadas debidamente en el respectivo folio de vida. Sin embargo, estas anotaciones se consideran como conceptos de mérito, y no se dará el valor de acción positiva hasta tanto no sea otorgada.

La valoración de las anotaciones debe ceñirse estrictamente a la escala numérica establecida en el Art. 8° de la Disposición 039 de 2003. Se considerará normalmente que el superior inmediato es quien firma la Orden del Día de la unidad.

En muchos casos, solo se entera al Evaluado cuando termina el período evaluable y en otros, cuando ya se ha vencido, lo cual conlleva a reclamos, malos entendidos y situaciones incómodas, pues se pretende firme el enterado en la

fecha que le han puesto a las anotaciones, evaluación o clasificación, faltando con ello a la verdad, autoridad moral y al ejemplo que se debe dar al subalterno.

La benevolencia o extrema severidad, demeritan el valor de la evaluación y menoscaban enormemente la moral del personal, al no reflejarse en el proceso, toda la dedicación, ecuanimidad, entereza y valor moral necesarios pues siendo una tarea “ineludible e indelegable”, en ocasiones los Folios de Vida y conceptos, no se llevan o hacen en la forma debida.

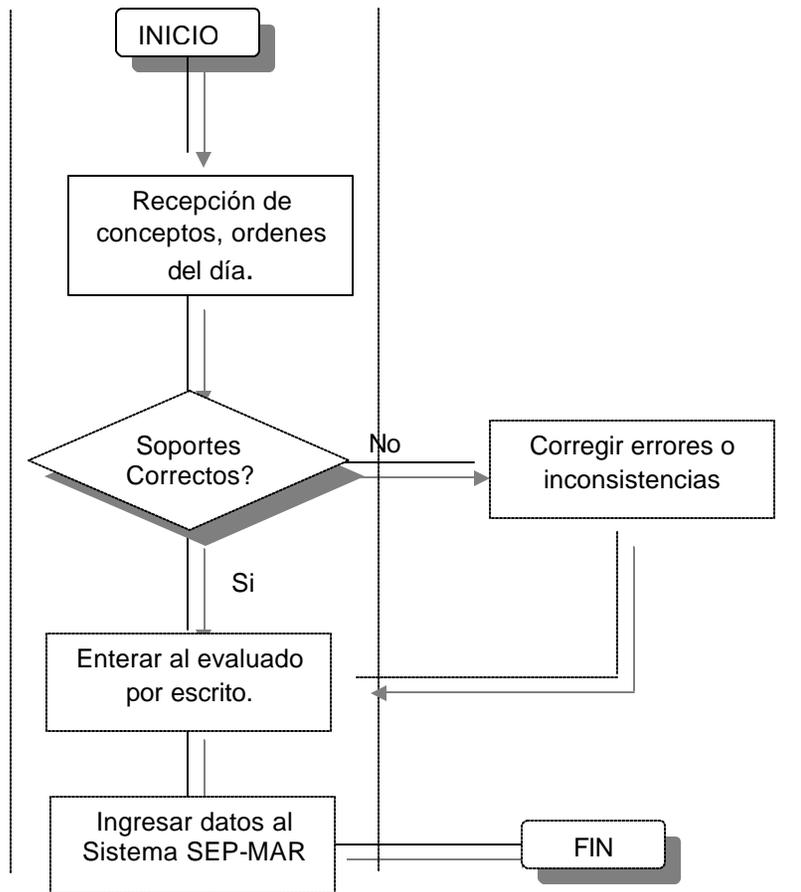
La fecha de apertura del folio de vida debe incluir el período de vacaciones o el tiempo de traslado de una unidad a otra. Si el evaluado sale a vacaciones y traslado, el evaluador de la unidad saliente debe hacer la anotación indicando esta situación para que el evaluador de la nueva unidad inicie exactamente en la fecha correspondiente a la anotación anterior.

- **Ventajas Procedimentales.** Se cuenta con personal capacitado que orienta a los demás evaluadores para detectar los errores.

- **Riesgo.** No se cumple con los plazos dados en el Reglamento para abrir los Folios de Vida, tramitar los objetivos, revisar los logros, tratar los reclamos, enviar o tramitar los documentos por traslado, evaluación anual o por ascenso.

Figura 7. Flujoograma proceso folio de vida..

FORMULARIO No 3 Comando de Compañía



✍ **Evaluación y clasificación de oficiales y suboficiales (artículo 34 del decreto 1799 de 2000).**

✍ **Descripción del proceso:** Este proceso consiste en valorar las acciones consignadas en el folio de vida de acuerdo a la escala de numeración establecida por el Comando General de las Fuerzas Militares.

Este proceso da a lugar a los siguientes pasos:

- Contabilizar las acciones positivas y negativas que afectan cada indicador.
- Sustentar los indicadores superiores a bueno indicando el número de la anotación, el resultado de la contabilización y la nota con la que se evalúa el indicador.
- Si tiene cuatro o mas indicadores superiores a bueno se clasifica en lista dos.
- Si tiene cuatro o mas superiores a bueno y desempeño en el cargo se evalúa en excelente se clasifica en lista uno. Para ser clasificado en lista uno debe tener evaluados todos los indicadores y no ser objeto de ninguna anotación negativa.

✍ **Análisis del proceso Evaluación y clasificación de oficiales y suboficiales**

- **Debilidades Procedimentales.** Se dan casos en que el Evaluado tiene actuaciones destacadas, comete faltas graves, que ameritan sanciones, lista 4 o 5 o períodos de observación las cuales no se registran por parcialidad o falta de criterio del Evaluador incumpliendo sus deberes y desmoralizando a quienes se ven perjudicados o son testigos de las actuaciones que debían resaltarse por negativas o positivas.

Los Revisores no reúnen a las Autoridades Evaluadoras para unificar criterios que se deben considerar en la Evaluación, comprobar que los documentos se elaboren y rindan con estricta sujeción a las normas y disposiciones y revisar los documentos de soporte de la evaluación.

Los revisores deben ejercer su función en forma estricta y oportuna, verificando el cumplimiento adecuado del Reglamento de Evaluación y las órdenes impartidas para su correcta aplicación. La responsabilidad como evaluador y revisor quedará registrada en los respectivos folios de vida, según sea reflejado en el cumplimiento de estas normas.

- **Riesgos.** Incorrecta evaluación, sin tener fiabilidad la información consignada en el folio de vida.

Figura 8. Flujograma proceso evaluación y clasificación de oficiales y suboficiales.

FORMULARIO No 4 Comando de la Unidad

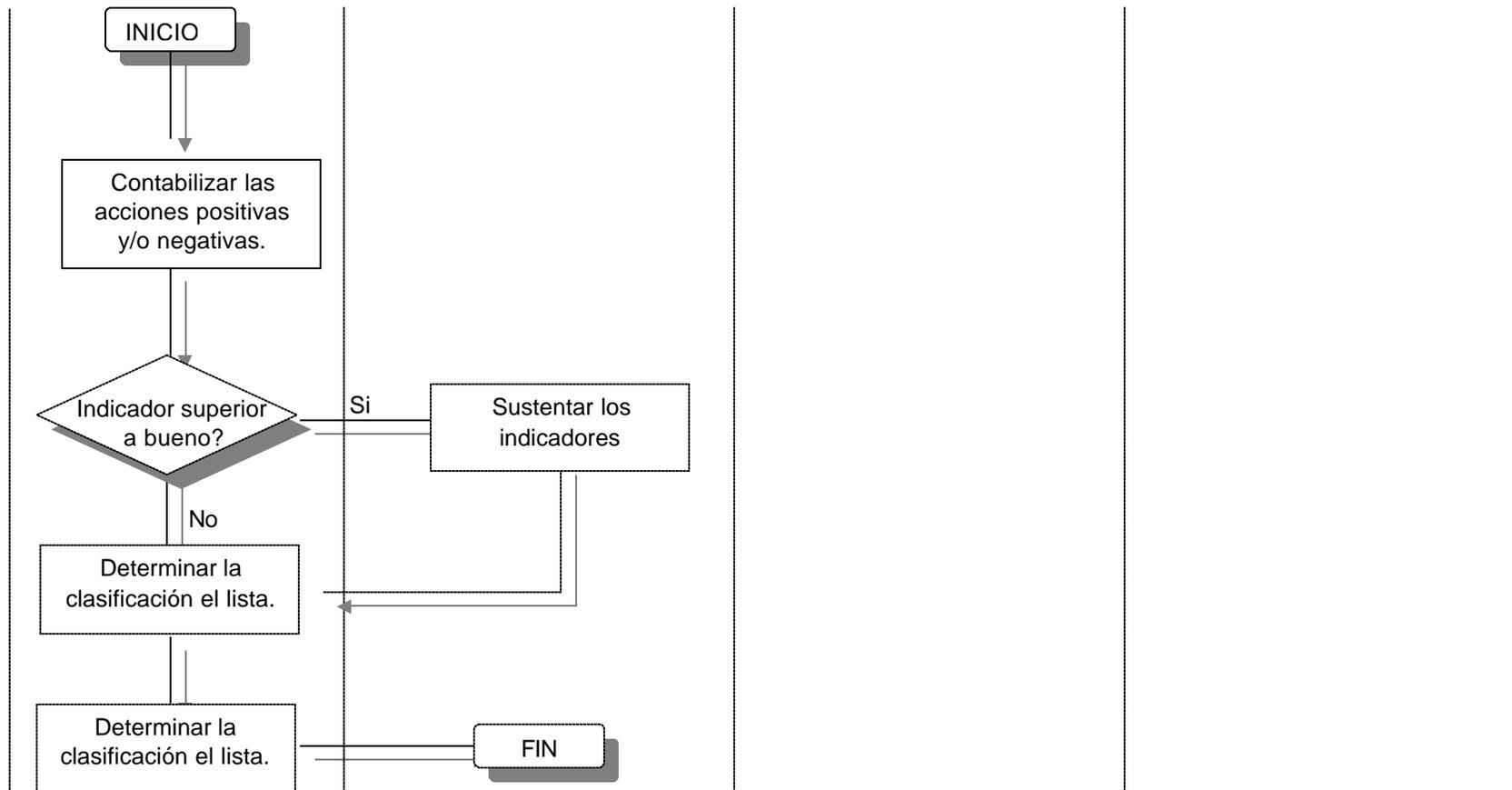


Figura 9. Diagrama de flujo de datos nivel 0 (nivel de contexto)

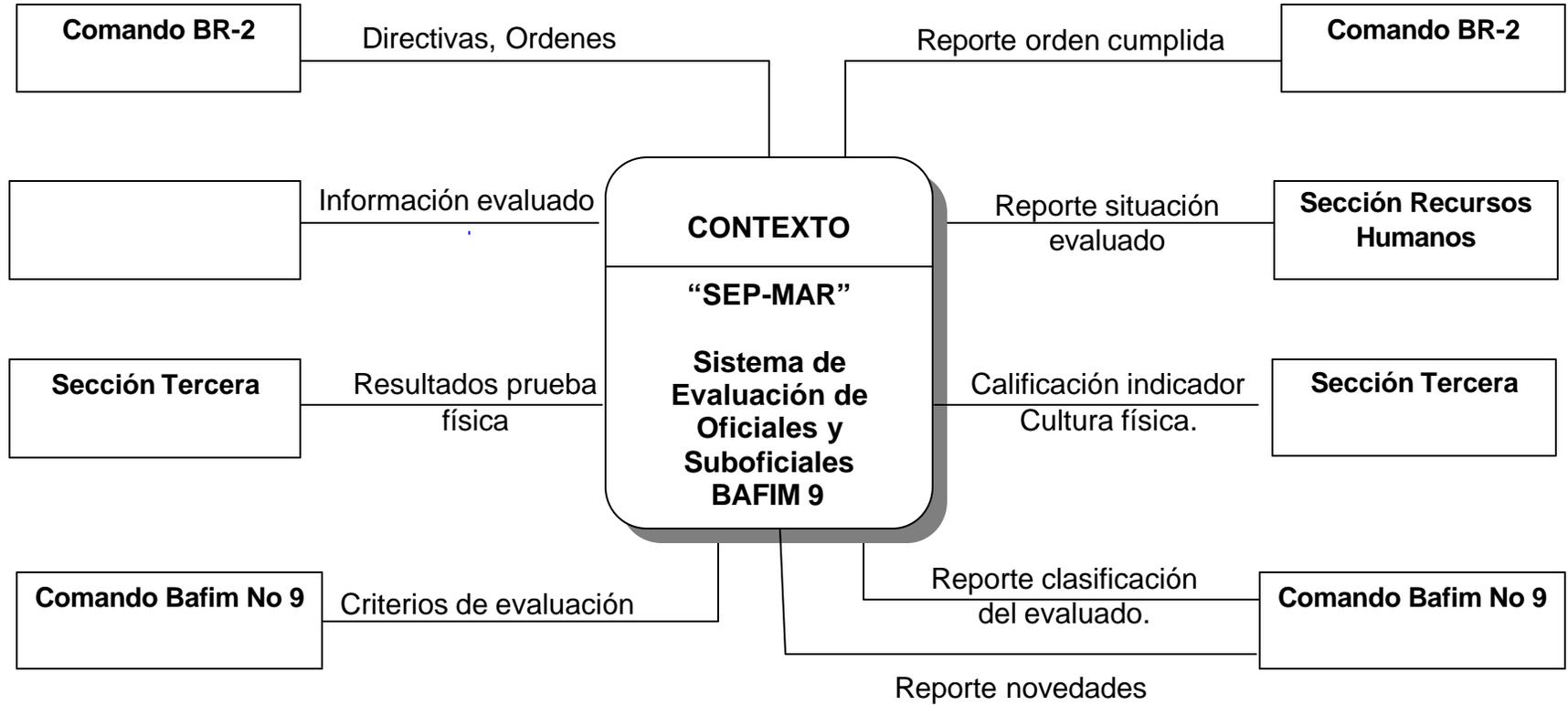


Figura 10. Diagrama de flujo de datos nivel 1

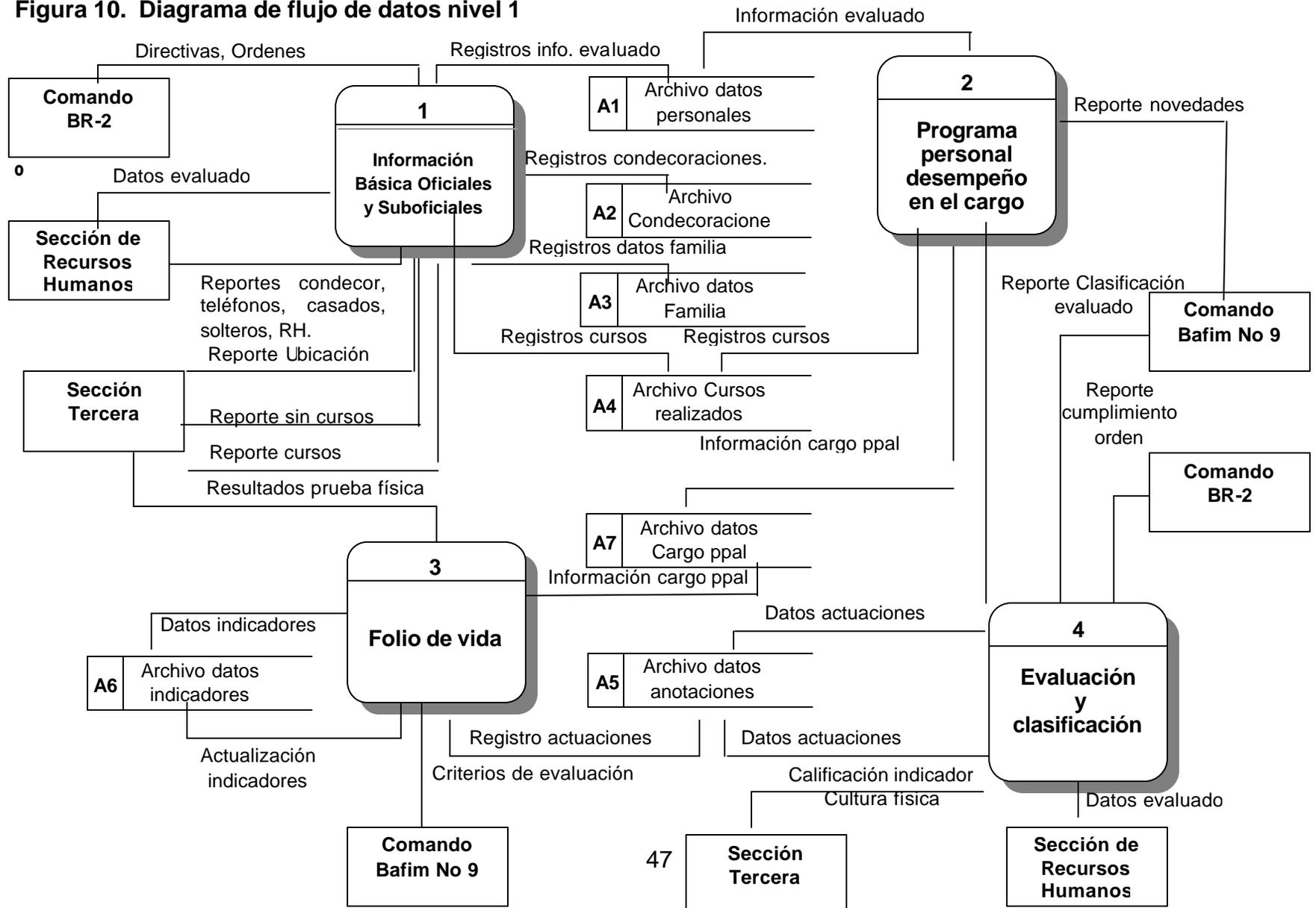


Figura 11. Diagrama de flujo de datos Nivel 1 proceso Información Básica Oficiales y Suboficiales

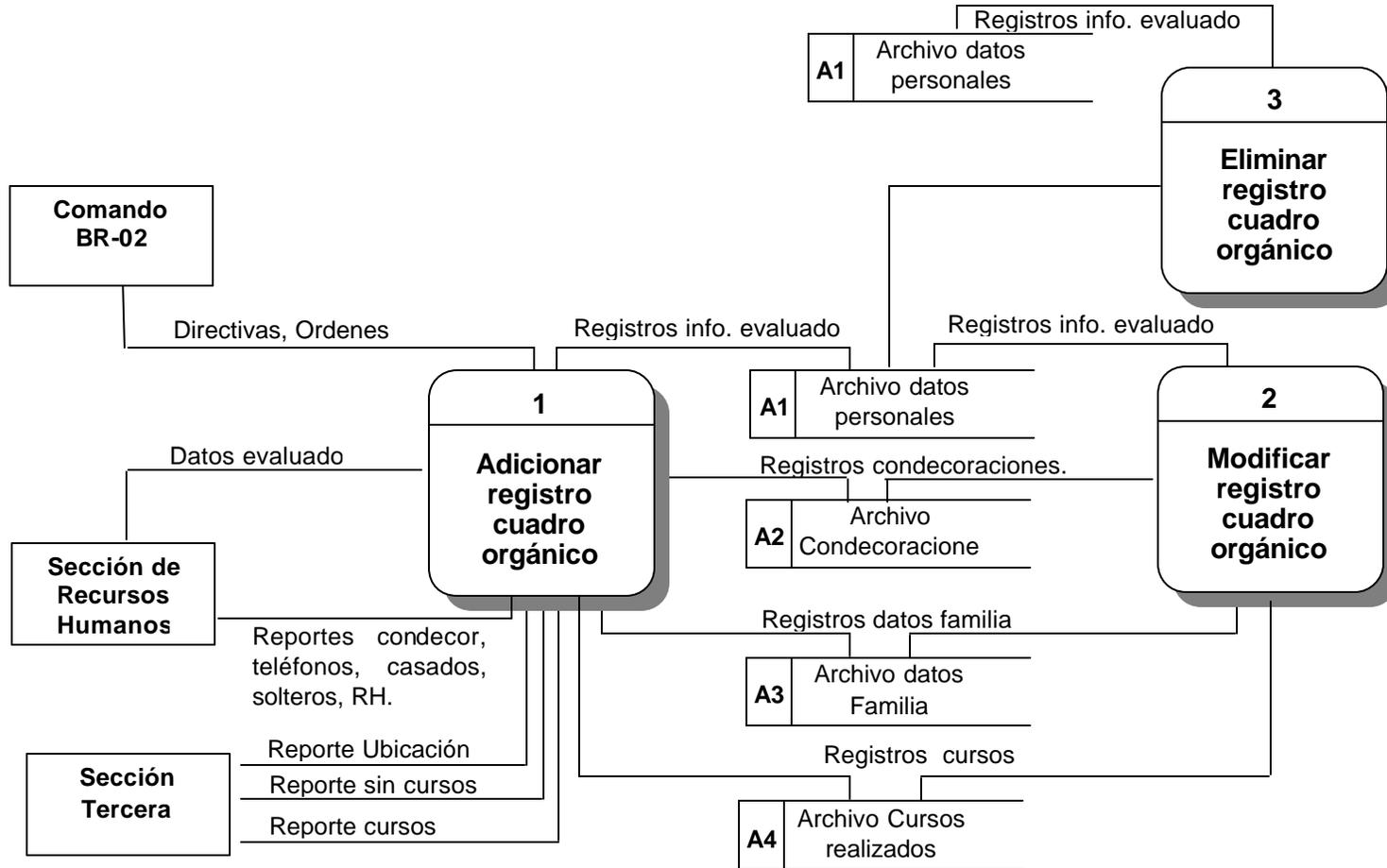
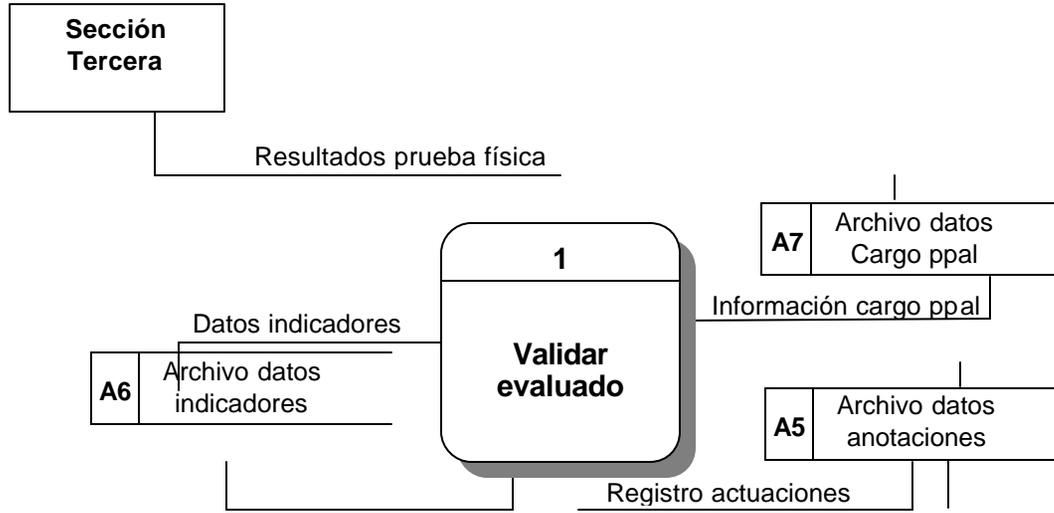


Figura 12. Diagrama de flujo de datos nivel 1 Folio de datos



4.3 DICCIONARIO DE DATOS

Nombre: DIRECTIVAS, ORDENES 	
Descripción: Contiene la información como sumario de ordenes permanentes para la evaluación emitida por el Comando del la II Brigada.	
FUENTE	DESTINO
Entidad: Comando BR-2	Proceso: Información Básica O y SO
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
(Directivas+Disposiciones+Decretos)	

Nombre: DATOS EVALUADO 	
Descripción: Contiene los datos personales, profesionales del evaluado.	
FUENTE	DESTINO
Entidad: Sección Recursos Humanos	Proceso: Información básica O y SO
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
cod_per+ced_ciu+lug_exp+ape_1+ape_2+nom_1+rh+lug_nac+fec_nacD+tel_act+c ir_act+foto+est_civ+fec_ingD+fec_ingM+fec_ing+gra_est+grado+compa+puesto+ os+guarnicion	

Nombre: DATOS INDICADORES 	
Descripción: Contiene los parámetros generales a los que se debe ceñir el evaluador en el momento de emitir un concepto o una felicitación.	
FUENTE	DESTINO
Almacenamiento: Archivo datos indicadores	Proceso: Folio de vida
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
Cod_ind+Des_ind	

Nombre: RESULTADOS PRUEBA FISICA →

Descripción: .Contiene los datos resultado de la prueba física que Deneb presentar cada dos meses los cuadros de la Uidad.

FUENTE	DESTINO
	Proceso: Folio de vida

ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO

Cod-ev+edad+nom-ev+ape-1+ape-2+flex-brazo+flez-adbo+test-cooper+total

Nombre: REPORTE CONDECOR, TELEFONOS, CASADOS, RH →

Descripción: .Contiene los diversos datos del evaluado, esenciales para la toma de decisiones, postulación cursos, cambio de puesto.

FUENTE	DESTINO
Proceso: Información Básica O y SO	Entidad: Sección Recursos Humanos.

ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO

Grado+ced_ciu+ape_1+nom+compa+puesto+teléfono+est_civ+rh

Nombre: REGISTRO CONDECORACIONES →

Descripción: Lleva la información resultado de una consulta sobre las condecoraciones de determinado cuadro.

FUENTE	DESTINO
Proceso: Información Basica O y SO	Almacenamiento: Archivo condecorac

ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO

Ced_ciu+Con_des

Nombre: REGISTRO DATOS FAMILIA 	
Descripción: Posee la información de la familia del evaluado, se conoce el primer beneficiario del seguro de vida, número de hijos.	
FUENTE	DESTINO
Proceso: Información Basica O y SO	Almacenamiento: Archivo datos famili
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
Ced_ciu+Tip_fam+Nom_fam+Fec_nac+	

Nombre: REGISTRO DATOS FAMILIA 	
Descripción: Posee la información de la familia del evaluado, se conoce el primer beneficiario del seguro de vida, número de hijos.	
FUENTE	DESTINO
Proceso: Información Basica O y SO	Almacenamiento: Archivo datos famili
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
Ced_ciu+Tip_fam+Nom_fam+Fec_nac	

Nombre: INFORMACION CARGO PRINCIPAL 	
Descripción: Posee la información del cargo del evaluado, las funciones y procesos inherentes a su cargo, así como los objetivos propuestos en un periodo.	
FUENTE	DESTINO
Proceso: Programa personal desempeño	Almacenamiento: archivo cargo ppal
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
Ced_ciu+nom+ape_1+ape_2+cargo+funciones+objetivos	

Nombre: REGISTRO ACTUACIONES 	
Descripción: Contiene las anotaciones administrativas, conceptos positivos, negativos, felicitaciones que afectan al evaluado.	
FUENTE	DESTINO
Proceso: Folio de vida	Almacenamiento: Archivo anotaciones
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
Ced_ciu+nom+ape_1+ape_2+cargo+actuaciones+fecha+evaluador	

Nombre: REPORTE NOVEDADES 	
Descripción: Contiene la información del evaluado que presenta novedades, de acuerdo a los criterios emitidos por el Comando del Batallón.	
FUENTE	DESTINO
Almacenamiento Archivo datos anotaciones	Proceso: evaluación y clasificación
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
Ced_ciu+nom+ape_1+ape_2+actuacion_nov+fecha+conforme+No_an	

Nombre: REPORTE NOVEDADES 	
Descripción: Contiene la información del evaluado que presenta novedades, de acuerdo a los criterios emitidos por el Comando del Batallón.	
FUENTE	DESTINO
Proceso: Programa personal desempeño	Entidad: Comando BAFIM No 9.
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO	
Ced_ciu+nom+ape_1+ape_2+cargo+actuacion_nov+fecha	

Nombre: ARCHIVO DATOS PERSONALES		A1
<p>Descripción: Agrupa la información personal, profesional y de desempeño de los últimos años de los cuadros de la Unidad táctica que serna evaluados.</p>		
FLUJOS ENTRANTES		FLUJOS SALIENTES
Registro información evaluado		Información evaluado.
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO		
Ced_ciu+nom+ape_1+ape_2+cargo+actuaciones+fecha+evaluador		

Nombre: ARCHIVO DATOS ANOTACIONES		A5
<p>Descripción: Se registran hechos, comportamientos o habilidades observadas. Deben consignarse en la fecha en que se produzca el hecho.</p>		
FLUJOS ENTRANTES		FLUJOS SALIENTES
Registro actuaciones		Datos actuaciones
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO		
Ced_ciu+nom+ape_1+ape_2+cargo+actuaciones+fecha+evaluador		

Nombre: ARCHIVO DATOS INDICADORES		A6
<p>Descripción: Contiene la información de los factores e indicadores afectados por determinada anotación.</p>		
FLUJOS ENTRANTES		FLUJOS SALIENTES
Actualización indicadores		Datos indicadores
ESTRUCTURA QUE VIAJA CON EL FLUJO		
Cod_ind+cod_fact+des_ind+des_fac		

4.4 DESCRIPCION DEL SISTEMA PROPUESTO

El sistema de información propuesto en este proyecto está encaminado a asistir al evaluador en el proceso de evaluación contribuyendo a la solución de las falencias encontradas en los procesos de información básica de oficiales y suboficiales, programa personal desempeño en el cargo, folio de vida y la evaluación y clasificación.

Para lograr mayor eficacia y eficiencia en la evaluación, el manejo de los procesos se ha dividido en los siguientes módulos:

- Formulario No 1 Información básica de oficiales y suboficiales.
- Formulario No 2 Programa personal desempeño en el cargo
- Formulario No 3 Folio de vida
- Formulario No 4 Evaluación y clasificación.

4.4.1 Información Básica de Oficiales y Suboficiales. El manejo de la información del personal orgánico del Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9 requiere se cuente con una base de datos que permita realizar un manejo oportuno de la información del personal. La base de datos le permitirá a los miembros de la sección de recursos humanos administrar todo el volumen de información sin temor a omitir información valiosa de los cuadros en determinado momento, de acuerdo a los requerimientos del comando superior. Por tanto se propone diseñar una aplicación que permita llevar toda la información personal y profesional del evaluado que se denominara formulario No 1 en donde el usuario encontrara un sistema con las siguientes características:

Manejo de Base de Datos de Personal: Da solución al problema de carencia, confiabilidad y oportunidad de la información que se maneja en la sección de recursos humanos. Permite sugerir con mayor criterio al Comando del Bafim No 9 el cargo a desempeñar por determinado cuadro según sus experiencias en unidades anteriores y especialidades adquiridas.

Se da solución al problema de inconsistencia en el diligenciamiento del formato único de datos personales, ya que exige al operador del sistema a poseer la información completa antes de actualizar la base de datos. Los reportes son claros, sencillos y concisos de acuerdo a las especificaciones dadas por el Comando del Bafim No 9.

4.4.2 Programa Personal Desempeño en el Cargo. Para este proceso se plantea en diseñar un conjunto de tablas que contengan los manuales de funciones y procesos, asistiendo al evaluador en el momento de determinar las

funciones y objetivos del evaluado de acuerdo al cargo asignado por el Comandante del Batallón, permitiéndole identificar al evaluado sus funciones, responsabilidades, objetivos específicos.

4.4.3 Folio de vida. Se propone un sistema donde el evaluador identifique claramente una anotación administrativa de una felicitación o un concepto. Al buscar eficiencia en el manejo de la información se busca cumplir con los plazos establecidos por el Comando superior, basado en el reglamento para abrir los Folios de Vida, tramitar los objetivos, revisar los logros, tratar los reclamos, enviar o tramitar los documentos por traslado, evaluación anual o por ascenso.

4.4.4 Evaluación y clasificación. Asiste al evaluador en el proceso de valorar las acciones consignadas en el folio de vida de acuerdo a la escala de numeración establecida por el Comando General de las Fuerzas Militares, solucionando el problema de diseño constante de los formatos preestablecidos.

4.5 DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALUACION

El Diseño de Sistemas es la etapa de desarrollo que nos permite realizar una abstracción de la información recolectada en el análisis con el propósito de definir un sistema de calidad que debe resolver los requerimientos de información encontrados en el Bafim No 9, con suficientes detalles como para permitir su interpretación y realización física.

El diseño debe implementar todos los requisitos explícitos contenidos en el modelo de análisis y debe acumular todos los requisitos implícitos que desea el cliente. Debe ser una guía que puedan leer y entender los que construyan el código y los que prueban y mantienen el Software.

El Diseño debe proporcionar una completa idea de lo que es el Software, enfocando los dominios de datos, funcional y comportamiento desde el punto de vista de la Implementación por tanto se adoptaron los siguientes criterios técnicos:

? La interfase de usuario debe presentar una organización que haga un uso inteligente del control entre los componentes del software.

? Los módulos presentan características de funcionamiento independiente.

? Las interfaces reducen la complejidad de las conexiones entre los módulos y el usuario final.

 **Diseño de la Base de datos.** La base de datos debe buscar que la información sea precisa, oportuna, veraz, segura y que se adapte a las necesidades crecientes de información de los usuarios, además de garantizar un fácil mantenimiento para la base de datos.

La eficiencia esta determinada por:

? La longitud de cada registro, con base en las características de los datos que contenga.

? La estructura de almacenamiento es indexada.

✍ **Diseño de interfaces.** En este proceso se realizaran los formatos utilizados par al ingreso y consulta de los datos al sistema de información, para que organizada y clara y directamente sea la relación del usuario con el sistema.

La herramienta de programación utilizada es Visual Basic 6.0, de acuerdo a las sugerencias realizadas por el jefe de presupuesto.

Se escogió Microsoft Access 2002 con motor de base de datos Jet 4.0, ya que la Unidad táctica contaba con las licencias y era apropiada para el manejar del volumen de información de la sección de personal del BAFIM No 9.

4.6 DISEÑO DE LA BASE DE DATOS

Una base de datos es un conjunto de datos almacenados e interrelacionados entre si, sin redundancias perjudiciales e innecesarias. La estructura de la base de datos esta definida por el modelo entidad-relación el cual consiste en una colección de objetos reales llamados entidades y relaciones.

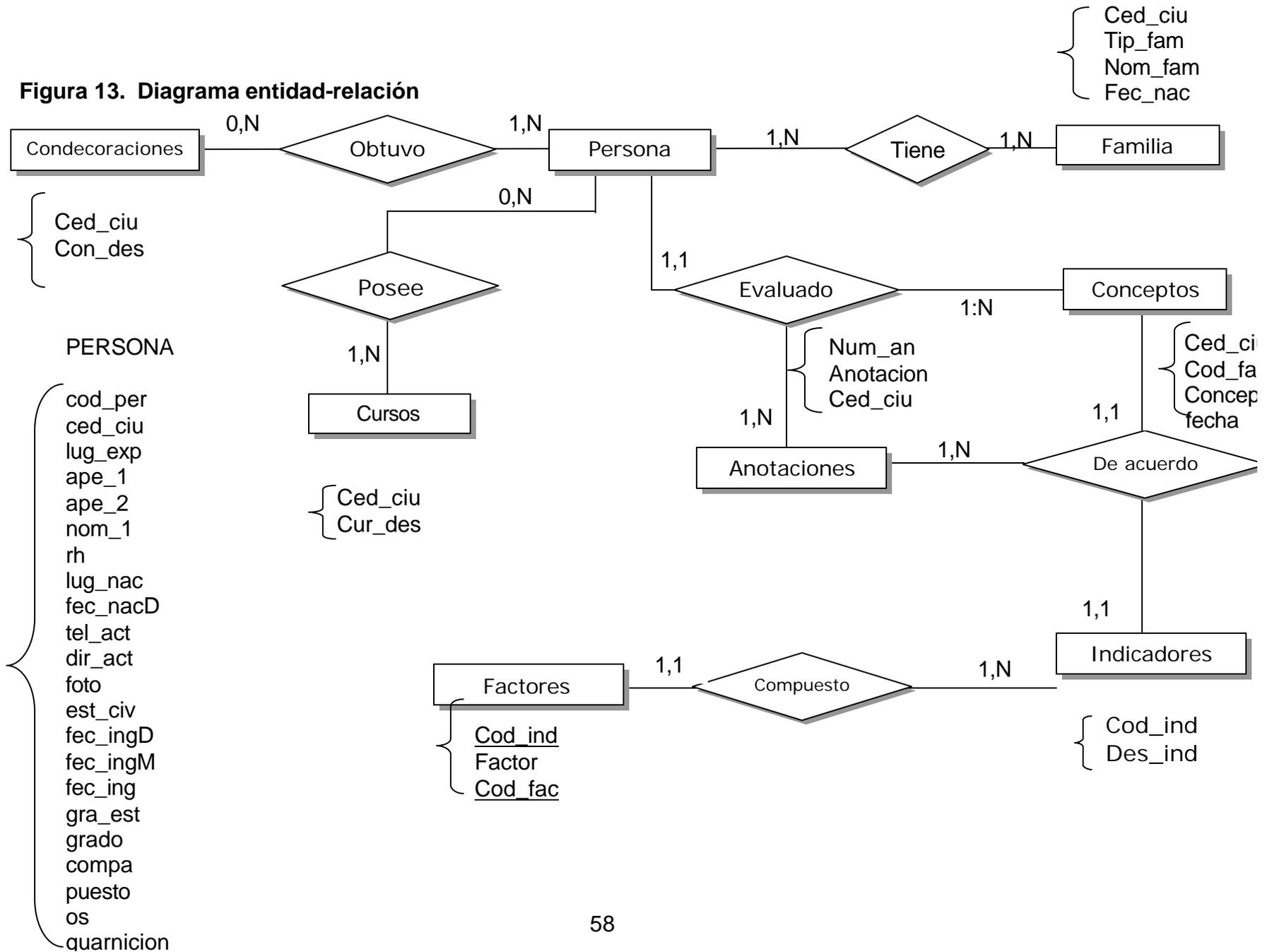
Una entidad es un objeto distinguible de otros por medio de un conjunto específico de atributos y una relación es una asociación entre varias entidades.

Al diseñar la base de datos relacional se busca crear una estructura de datos que acceda almacenar información sin redundancias innecesarias, pero que a la vez permita recuperarla fácilmente.

La eficiencia de las bases de datos esta determinada por la disponibilidad de datos, precisión y consistencia de la información, eficiencia en el almacenamiento, actualización y recuperación de datos, recuperación dirigida hacia la información.

La normalización permite transformar las presentaciones del usuario en estructura menos complejas y determinar aspectos importantes para evitar la duplicidad de información y definir de manera integra las relaciones en las tablas. Para el diseño de la base de datos se tuvo en cuenta la normalización y los objetivos de eficiencia.

Figura 13. Diagrama entidad-relación



4.6.1 Diseño detallado de los archivos

Nombre Lógico : Anotaciones Nombre físico : Anotaciones			
Descripción : En esta tabla se guardan las anotaciones de tipo administrativo, efectuado a cada evaluado. Estas anotaciones corresponden a: permisos, vacaciones, traslado durante el lapso evaluable, cambio de cargo principal, incapacidad, Informativos administrativos.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
Num_an	Numero de la Anotación	number	Principal
Anotacion	Anotación, hecho en si.	Char(150)	
Ced_ciu	Cedula de ciudadanía	Char(10)	Foránea
fecha	Fecha de la anotación	Char(9)	

Nombre Lógico : Conceptos Nombre físico : Conceptos a Evaluar			
Descripción : En esta tabla se guardan las conceptos emitidos por el evaluador, los conceptos pueden ser positivos o negativos, se emiten de acuerdo al comportamiento del evaluado, ciñéndose a los indicadores y factores.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
Ced_ciu	Numero de la Anotación	Char(10)	Principal
Cod_fac	Código del factor afectado.	Char(4)	Foránea
Concepto	Refiere si es positivo o negativo el concepto.	Char(9)	Foránea
fecha	Fecha del concepto.	Char(9)	

Nombre Lógico : Condecoraciones Nombre físico : Condecoraciones			
Descripción : En esta tabla se guardan la condecoraciones que el evaluado a obtenido durante su carrera militar .			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
Ced_ciu	Numero de la Anotación	Char(10)	Foránea
Con_des	Descripción de la condecoración.	Char(30)	

Nombre Lógico : Cursos Nombre físico : Cursos			
Descripción : En esta tabla se guardan los cursos realizados que el evaluado a realizado durante su carrera militar y civil.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
Ced_ciu Cur_des	Numero de la Anotación Descripción del curso.	Char(10) Char(30)	Foránea

Nombre Lógico : Factores Nombre físico : Factores			
Descripción : En esta tabla se guardan los factores, que son a los que se debe ceñir el evaluador en el momento de emitir un concepto.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
Cod_ind	Código del indicador al que pertenece el factor.	Char(3)	Foránea
Factor	Descripción del factor.	Char(30)	Primaria
Cod_fac	Codigo del factor	Char(4)	

Nombre Lógico : Familia Nombre físico : Familia			
Descripción : En esta tabla se guardan los factores.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
Ced_ciu	Cedula de Ciudadanía	Char(10)	Foránea
Tip_fam	Tipo de familiar (papa, hijo, madre, esposa, hermanos)	Char(10)	
Nom_fam	Nombres del familiar	Char(50)	
Fec_nac	Fecha de nacimiento del familiar	Char(20)	

Nombre Lógico : Indicadores			
Nombre físico : Indicadores			
Descripción : En esta tabla se guardan los Indicadores, que son a los parámetros generales a los que se debe ceñir el evaluador en el momento de emitir un concepto.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
Cod_ind Nom_ind	Código del indicador al que Nombre del indicador	Char(3) Char(50)	Primaria

Nombre Lógico : Infantes			
Nombre físico : Infantes de Marina			
Descripción : En esta tabla se guarda toda la información del Infante de Marina, que se encuentra prestando su servicio militar en la Unidad Táctica, esta información permite realizar el cuadro de filiación.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
ced_ciu lug_exp fec_nac fec_ing lug_nac ape_1 ape_2 nom_1 dir_pad tel_pad rh cont comp puesto nom_pa nom_ma	Cedula de ciudadanía Lugar de expedición Fecha de nacimiento Fecha de Ingreso Lugar de Nacimiento Primer Apellido Segundo Apellido Nombre Dirección de los padres Teléfono de los padres Factor rh y grupo sanguin. Contingente Compañía que pertenece El lugar donde patrulla Nombre del padre Nombre de la madre	Char(10) Char(40) Char(13) Char(13) Char(40) Char(30) Char(30) Char(30) Char(50) Char(13) Char(3) Char(13) Char(13) Char(13) Char(40) Char(40)	Primaria

Nombre Lógico : Persona			
Nombre físico : Persona			
Descripción : En esta tabla se guarda toda la información de carácter primario de los oficiales, Suboficiales orgánicos del Batallón de Fusileros de Infantería de Marina.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
cod_per	Código del evaluado	Char(10)	Primaria
ced_ciu	Cedula de ciudadanía	Char(10)	
lug_exp	Lugar de expedición	Char(40)	
ape_1	Primer Apellido	Char(40)	
ape_2	Segundo Apellido	Char(40)	
nom_1	Nombre	Char(30)	
rh	Factor rh y grupo sanguin.	Char(3)	
lug_nac	Lugar de Nacimiento	Char(30)	
fec_nacD	Día de nacimiento	Char(2)	
tel_act	Numero Telefónico	Char(13)	
dir_act	Dirección actual	Char(30)	
foto	Dirección de la fotografía	Char(50)	
est_civ	Estado civil	Char(10)	
fec_ingD	Día de ingreso Arc	Char(2)	
fec_ingM	Mes de ingreso Arc	Char(10)	
fec_ing	Año de ingreso Arc.	Char(4)	
gra_est	Grado de estudios	Char(15)	
grado	Grado Militar	Char(30)	
compa	Compañía que pertenece	Char(11)	
puesto	Donde patrulla	Char(18)	
os	Oficial o Suboficial	Char(10)	
guarnicion	Guarnición anterior	Char(40)	

Nombre Lógico : Usr			
Nombre físico : Usuarios manejadores del Software			
Descripción : En esta tabla se guarda la identificación de los usuarios que pueden acceder al software.			
Nombre Lógico	Nombre Físico	Tipo de Dato	Clave
id	Identificador	Char(10)	Primaria
pas	Clave	Char(15)	

4.7 DISEÑO DE LA ARQUITECTURA DEL SOFTWARE

El software se conforma por 04 módulos: Modulo I Información básica de Oficiales y Suboficiales, modulo II Programa Personal de Desempeño en el cargo, modulo III: Folio de vida, modulo IV: Evaluación y Clasificación, los cuales interactúan entre si mediante interfaces agradables para capturar, procesar la información, además de interactuar con una base de datos donde se maneja la información del personal del Bafim No 9.

En el diseño de entradas y salidas se establecen los parámetros necesarios para alcanzar los objetivos que definen en sí las entradas y salidas son realmente eficaces.

Es de considerable importancia que el sistema de información posea una forma de expresión de la información mediante métodos como reportes impresos, pantallas, consultas. El diseño arquitectónico permite asociar las capacidades del sistema especificadas en el análisis con los componentes del sistema que habrán de implementarla (sugerencias realizadas por el comando del Bafim No 9).

4.7.1 Diseño de interfaz

- **Reportes.** Son informes ordenados desplegados por la pantalla o cualquier otro dispositivo periférico que apoyan al usuario den la toma de decisiones. El sistema presenta reportes por cursos, condecoraciones, número de hijos, factor y rh sanguíneo, ubicación en el área de operaciones, fecha de cumpleaños. Es obligatorio que cada reporte este organizado descendentemente por orden de antigüedad y/o grado. En primera instancia los oficiales mas antiguos.

- **Consultas.** El diseño de consultas determina la información a presentar según los requerimientos del usuario de acuerdo a parámetros ingresados.

- **Pantallas.** Son la frontera entre el usuario y el sistema de información. En el diseño es de gran importancia tener en cuenta los requerimientos del usuario en cuanto a facilidad de uso, ambiente agradable, garantizando precisión en los datos que se registran. Cada formulario debe contar con unos controles, etiquetas, mensajes que guíen al usuario en la operación del sistema.

4.7.2 Diseño pantalla capturada de datos. Las pantallas están diseñadas teniendo en cuenta con las directrices de diseño, basadas en las características de uniformidad, consistencia, relación lógica y reglas de validación. Contiene los siguientes controles.

- **Etiquetas.** Controles que permiten desplegar la información. Útiles para visualizar los datos que no pueden ser modificados.

- **Cajas de texto.** Permiten la captura y modificación de datos mediante el teclado, además de mostrar la información contenida en campos de tablas.
- **Lista desplegable.** Permiten al usuario seleccionar una opción de las contenidas en la lista, evitando así errores en la captura de información. Estas son utilizadas especialmente en las pantallas en donde se necesita seleccionar.
- **Botón de comando.** Permite ejecutar acciones como guardar, eliminar, nuevo, editar.
- **Picture:** Este control permite mostrar un grafico, para el efecto se cargara en el control la fotografía del evaluado.
- **Controles de fecha y hora:** Facilita al usuario el ingreso de datos de tipo fecha y hora, permitiendo seleccionar el valor que despliega el control.

Figura 14. Diseño pantalla captura de datos

The screenshot shows a software window titled "Datos Personal Organico BAFIM 9". The interface includes a "Picture" placeholder on the left and a "Boton" label below it. The main area is filled with a grid of controls, each preceded by the label "Etiqueta". These controls include text boxes, dropdown menus (one containing "15/07/2003"), and checkboxes. Below this grid are two sections titled "Grupo de cajitas de chequeo" in red text, each containing two checkboxes with labels in Spanish and Russian. At the bottom, there are two more "Etiqueta" labels followed by text boxes and "Agregar" buttons. The final section, also titled "Grupo de cajitas de chequeo", contains three fields: "Familiar:" with a dropdown, "Nombre:" with a text box, and "Fecha Nacimiento:" with a dropdown containing "15/07/2003", all followed by an "Agregar" button.

4.7.3 Diseño pantalla de búsqueda. El software muestra la anterior pantalla para las búsquedas de un determinado cuadro de la unidad, tiene la posibilidad de buscarlo por numero de cédula, presionando el botón cédula se activa la caja de texto de cédula, posteriormente de digitar el número de cédula se procede a presionar el botón buscar, si el resultado de la operación tiene éxito se muestra una pantalla con toda la información que se posee en la base de datos del registro buscado.

Figura 15. Diseño pantalla de búsqueda



The image shows a software window titled "Criterio de Búsqueda Organico BAFIM 9". The window has a dark green background and a blue border. On the left side, there are three buttons: "Cédula", "Apellidos", and "Buscar". To the right of these buttons, there are three input fields: "C.C :", "Apellido1:", and "Apellido2:". The "Cédula" button is currently selected, and the "C.C :" field is active.

4.7.4 Diseño pantalla selección evaluado

- **Cuadrícula.** Control que muestra la información organizada en filas y columnas permitiendo la selección de sus elementos por parte del usuario.

Antes de emitir un concepto, anotación, felicitación de un evaluado el software exige que sea seleccionado el cuadro en cuestión al que se le emitirá la anotación respectiva, para esto se presentan varias opciones, puede localizar al evaluado buscándolo por el número de documento de identidad o por los apellidos o mejor aun; se implemento un control de cuadrícula la cual despliega todos los cuadros registrados en el sistema filtrados y organizados en filas y columnas. Permite al usuario seleccionar un registro para ser cargado en otra pantalla.

Para buscar un registro por documento de identidad presiona el botón cedula e inmediatamente se activa la casilla de la cedula de ciudadanía, si desea realizar la búsqueda por apellidos presiona el botón apellidos, diligencia las cajas de texto que se acaban de activar.

Figura 16. Diseño pantalla selección evaluado



4.7.5 Diseño de pantalla reportes. Esta pantalla esta diseñada con controles DataReport cuyas funciones consisten en desplegar la información enlazada con el DataMembre. Se desarrollaron informes planos a solicitud del CBAFIM 9.

Figura 17. Diseño de pantalla reportes

Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9												
Encabezado de informe (Sección4)												
CONDECORACIONES PERSONAL CIVILES BAFIM												
Encabezado de página (Sección2)												
Grado	Apellidos		Nombre				Condecoracio					
Detalle (Sección1)												
grado	ape_1 [CivCond]	ape_2 [CivCond]	nom_1				con_des [CivCnd]					
Pie de página (Sección3)												
En los MARES, en los RIOS Trabajamos UNIDOS por COLOMBIA												
Pie de informe (Sección5)												

5. CONCLUSIONES

- Las Fuerzas Militares de Colombia ofrecen un perfil muy amplio para la ingeniería de sistemas, teniendo en cuenta que todos los procesos que se manejan en una unidad militar están encaminados al procesamiento informático.
- La evaluación del personal militar es importante porque le permite determinar al Comando superior determinar el personal que esta mejor calificado y reúne las condiciones que requiere la Fuerza, es por esto que es esencial que el proceso sea computarizado ya que contribuye a realizar filtros en las falencias convencionales del proceso de evaluación.
- Para que el sistema SEP-MAR sea eficaz, es necesario recibir datos de calidad en el momento oportuno, por consiguiente, es razonable pensar que uno de los mayores obstáculos del éxito de SEP-MAR sería la falta de cooperación de las diferentes secciones en la transmisión de datos de calidad sobre información del personal.
- El que manda; manda... aunque mande mal.

6. RECOMENDACIONES

Dentro de las pruebas de evaluación realizadas al hardware de la sección recursos humanos del Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9 se recomienda:

- Instalación de una red LAN para compartir la única impresora de la sección, y optimizar el intercambio de información en la sección.
- Adquirir una UPS para el equipo que maneja la base de datos del personal. En el municipio de Tumaco el fluido eléctrico presenta fallas constantes que repercuten en recurrentes daños del sistema de computo, reflejado en la pérdida constante de información.
- A pesar que en la Unidad se manejan altas medidas de seguridad para el posible hurto, filtración de la información, se recomienda ubicar sellos metálicos en la unidad central de los equipos de la sección de recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA. Decreto número 1799 de 2000, Comando General. Bogota : Imprenta y Publicaciones Fuerzas Militares. 2002. 148 p.

_____. Disposición número 039 de 2003, Comando General. Bogota : Imprenta y Publicaciones Fuerzas Militares. 2003. 190 p.

KENDALL K. & KENDALL J. Análisis y Diseño de Sistemas. 3 e.d. Naucalpan de Juárez, México : Prentice Hall Hispanoamericana, 1997. 468 p.

ARMADA NACIONAL. Directivas permanentes y transitorias [en línea]. [Colombia]. 2003 [citado en jul., 2004]. Disponible en Internet : <URL : www.armada.mil.co

ANEXOS

Anexo A. Manual de usuario



**SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DE OFICIALES Y SUBOFICIALES
ORGÁNICOS DEL BATALLÓN DE FUSILEROS DE INFANTERÍA DE
MARINA No 9.**

**San Andrés de Tumaco
2004**

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	77
1 REQUISITOS	78
1.1 REQUISITOS HARDWARE	78
1.2 REQUISITOS SOFTWARE	78
1.3 INSTALACION	78
2 ASPECTO LEGAL	80
3 CARACTERISTICAS Y BENEFICIOS	81
4 CONTENIDO DEL PROGRAMA	83
4.1 INICIAR SESION DE TRABAJO	
4.2 UTILIDADES GENERALES	
4.3 MODULO INFORMACION BASICA OFICIALES Y SUBOFICIALES	
5	

INTRODUCCION

El Sistema Integral de Evaluación de Oficiales y Suboficiales Orgánicos del Batallón de Fusileros de Infantería de Marina No 9 esta orientado a manejar cuatro módulos dentro del proceso de evaluación, asistiendo al evaluador en la recolección de la información básica del evaluado, programa personal de desempeño en el cargo, registro oportuno de las actuaciones y/o desempeños significativos del evaluado, cumplimiento a los requerimientos del comando superior.

Los conceptos subjetivos involucrados en el proceso de evaluación como la dedicación, ecuanimidad, entereza y valor moral por parte del señor evaluador, bajo ninguna circunstancia son manejados por el sistema software.

1 REQUISITOS

1.1 REQUISITOS HARDWARE

Los requisitos mínimos de hardware del sistema son:

- Procesador Pentium, 64kb Memoria Ram, Unidad multimedia, Impresora, monitor.

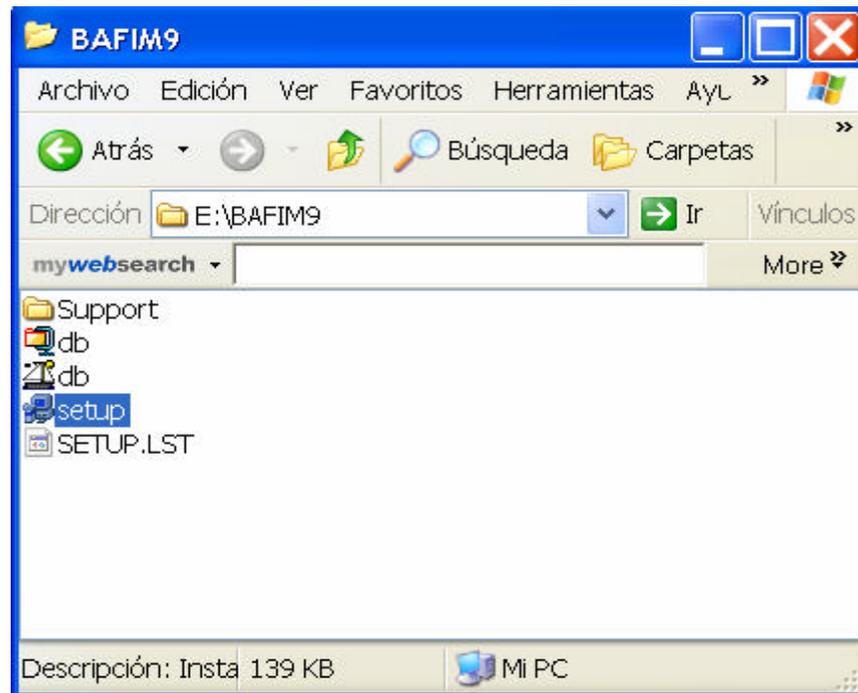
1.2 REQUISITOS SOFTWARE

Los requisitos mínimos de software para el funcionamiento normal del sistema son:

- Sistema operativo Microsoft Windows 98 o Windows XP

1.3 INSTALACION

- Introduzca el CD-ROM "SEP-MAR" a la unidad multimedia de su computador.
- Copie la carpeta [personal] en la unidad C.
- Ingrese a su unidad multimedia ejecute setup.exe que se encuentra en la carpeta BAFIM9. Siga los pasos que indica la instalación presionando el botón siguiente.



Si por algún motivo falla la instalación continúe con el paso 4.1

2 ASPECTO LEGAL

EL Software fue elaborado durante la pasantía desarrollada en el Bafim No 9, por tanto tiene el valor de un ejercicio meramente académico. Las licencias de desarrollo de Visual Basic 6.0 fueron aportadas por la Armada Nacional.

3 CARACTERISTICAS Y BENEFICIOS

SEP-MAR permite tener el conjunto de datos de información personal, profesional del personal orgánico del Bafim No 9, organizada e interrelacionada entre si sin redundancias innecesarias. Permite consultar la información de desarrollo profesional de cada evaluado. SEP MAR es una guía sencilla que capacita implícitamente al personal de oficiales en el proceso de evaluación. Adicionalmente permite:

- ✍ Modificar fácilmente el conjunto de factores e indicadores.
- ✍ Tener información veraz y oportuna en un determinado momento.
- ✍ Asiste en la toma de decisiones facilitando al jefe de la sección de recursos humanos.
- ✍ Reportes sencillos y precisos.
- ✍ Facilitar el proceso de evaluación.

4 CONTENIDO DEL PROGRAMA

SEP-MAR consta de cuatro módulos que son: Información básica de oficiales y suboficiales, programa personal desempeño en el cargo, folio de vida, formulario Evaluación y clasificación.

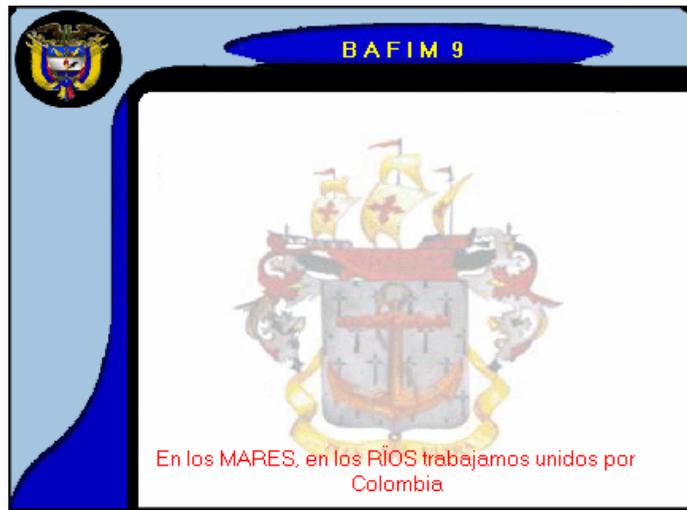


4.1 INICIE SESION DE TRABAJO

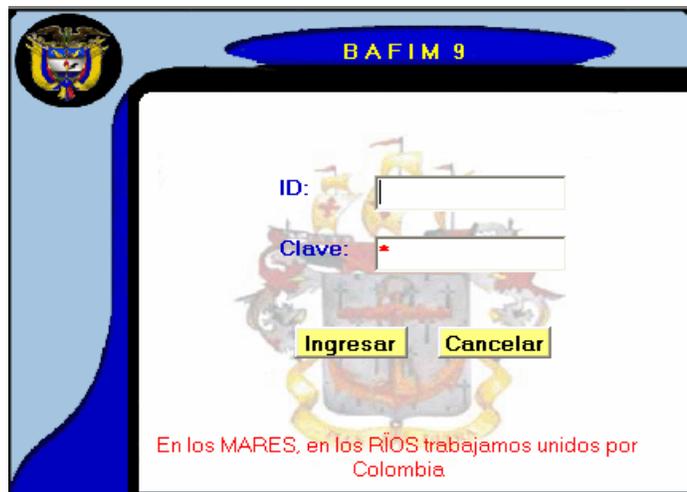
1. Si su instalación fue correcta ejecute el software SEP-MAR dando clic sobre su icono de acceso directo (un barquito) ubicado en la carpeta DB de programas. Si su instalación no fue satisfactoria por cualquier motivo, Ingrese a su unidad multimedia y ejecute el icono llamado DB, representado por un barquito que encontrara en la carpeta personal.



2. En el momento que el programa se ejecuta sale un video promocional de las Fuerzas Militares de Colombia, por favor presione clic en el icono del ancla amarilla ubicada en la esquina superior izquierda, posteriormente se carga el siguiente formulario. Pero debe dar clic en el escudo.



Después de presionar el botón izquierdo del mouse sobre el escudo aparece así:



Usuario: Digite el nombre de usuario que le proporcionó el administrador del sistema.

Contraseña: Digite su contraseña de acceso.

Para efectos de verificación y auditoria del sistema el usuario por defecto es ***martín*** y la contraseña ***lac***.

Presione clic en el botón **Ingresar** para iniciar una sesión de trabajo.

Cancelar: Presione el botón **Cancelar** para cerrar la ventana.

4.2 UTILIDADES GENERALES

Se describe a continuación los iconos de SEP-MAR que se habilitan en el momento de entrar en las ventanas de modificación de datos.

ICONO	NOMBRE	FUNCION
	NUEVO REGISTRO	Al presionar el botón nuevo, limpia lo que encuentra en los cuadros de texto, prepara el formulario para adicionar un nuevo registro.
	GUARDAR	Al presionar este botón, guarda la información previamente validada.
	SALIR	Permite cerrar la ventana que se encuentre activa y regresa al menú principal.
	IMPRIMIR	Permite imprimir el reporte activo en pantalla.
	BUSCAR	Permite buscar determinado registro. Activa la ventana de búsqueda del software que permite localizar fácilmente los registros creados.
	ELIMINAR	Permite eliminar el registro u opción seleccionada.
	SALIR	Permite salir de la pantalla de trabajo.
	EXPORTAR	Como su nombre lo indica y la imagen lo ilustra este icono permite

exportar el listado a un formato universal.

5 Módulo de Información básica de oficiales y suboficiales.

Para ingresar debe presionar la opción archivo y elige la opción de acuerdo al tipo de persona que desea ingresar al sistema. Encontrara las opciones Oficiales, suboficiales, civiles e infantes de marina.



Cómo se crea un nuevo registro para un Oficial

Al Ingresar en el menú Archivo el usuario puede acceder a las opciones Oficiales, Suboficiales, infantes, civiles y salir. Al ingresar a cualquiera de los submenús se encontrara con el siguiente formulario, el cual permite ingresar la información personal, profesional del evaluado.

Código : Digite el código del cuadro.

C.C : Digite el número de cedula de ciudadanía

Expedida: Ingrese el lugar de expedición de la cedula

Apellido 1: Ingrese el primer apellido

Apellido 2: Ingrese el segundo apellido

Nombres : Ingrese el o los nombres

Fecha de Nacimiento: Ingrese la fecha de nacimiento del evaluado.

Lugar de Nacimiento: Ingrese el lugar donde nació y departamento abreviado.

Guarnición anterior: Ingrese la Unidad de la que procede.

Grado: Seleccione el grado que tiene actualmente.

Dirección: Ingrese la dirección de los padres.

Datos Personal Organico BAFIM 9

¡ Registrado Con Exito !



Codigo: 13456789 **C.C:** 34567899 **Expedida:** Valledupar

Apellido 1: Aladino **Apellido 2:** Velasquez **Nombres:** Juan Enrique

Fec. Nacimiento: 7 /15/1963 **Lugar Hac:** Barranquilla **Guarnición Anterior:** Cdo ARC

Grado: CCEIM **Dirección:** Barrio Naval Casa 15 **Telefono:** 7271343

GS - RH: O+ **Fecha de Ingreso:** 7 /15/1982

Compañía: CHARLIE **Puesto:** Satinga

Grado Estudio: Universitario Tecnológico Bachiller

Estado Civil: Casado Soltero

Condecoraciones: Infanteria de Marina 2003 **Agregar**

Cursos Realizados: Combate fluvial Pueto Leguizam **Agregar**

Información Familiar

Familiar: Esposa (o) **Nombre:** Luz Angelica Rivera Vasquez **Fecha Nacimiento:** 7 /15/1979

Agregar

Teléfono: Ingrese el numero telefónico de su casa o celular.
GS-RH: Ingrese el Grupo sanguíneo al que pertenece y el factor.
Fecha ingreso: Digite la fecha de ingreso a la Armada Nacional.
Compañía: Ingrese la Unidad fundamental a la que pertenece.
Puesto: Indique la base militar en la que se desempeña.
Grado estudio: Marque el nivel de estudios que posea.
Estado civil: Seleccione su estado civil actual.

Como se agrega condecoraciones o cursos realizados.

Condecoraciones: Ingrese la condecoración y presione el botón agregar **Agregar** para insertar una nueva condecoración y la tiene.

Cursos realizados: Ingrese el curso y presione el botón agregar **Agregar** para insertar un nuevo curso de combate.

Como ingresar los familiares

Información Familiar

Familiar: Nombre: Fecha Nacimiento: 15/07/2003

Mamá
Hermano(a)
Esposa (o)
Hijo(a)

Familia: Seleccione el tipo de familiar

Nombre: ingrese nombre completo del familiar

Fecha nacimiento: De acuerdo a la fecha de nacimiento del familiar, seleccione el día, mes y año.

Información Familiar

Familiar: Nombre: Fecha Nacimiento: 15/07/2003

julio 2003

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
30	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10



En la opción Oficiales, Suboficiales, Civiles, encuentra los listados correspondientes a los cursos desarrollados por los Oficiales, las condecoraciones, la ubicación en el área de operaciones, muestra todos los solteros, todos los casados, estos dos últimos adquieren importancia cuando el comando superior requiere de urgencia algún oficial que sea soltero para adelantar algún curso de combate.

En la opción infantes de marina se despliega el formulario infantes de marina, aproximadamente son 400 infantes de marina adscritos al BAFIM No 9, por sugerencia del jefe de la sección de Desarrollo Humano la información consignada es la que se abstrae de la tarjeta RM-3.

Infantes de Marina BAFIM 9

INFANTES DE MARINA

C.C **Expedida en:**

Fecha Nacimiento: 15/07/2003 **Lugar Nacimiento:**

Apellido 1: **Apellido 2:** **Nombres:**

Dirección: **Telefono:** **RH**

Fecha de Ingreso: 15/07/2003 **Contingente:**

Compañía: **Puesto:**

Datos Familiares

Nombre del Padre:

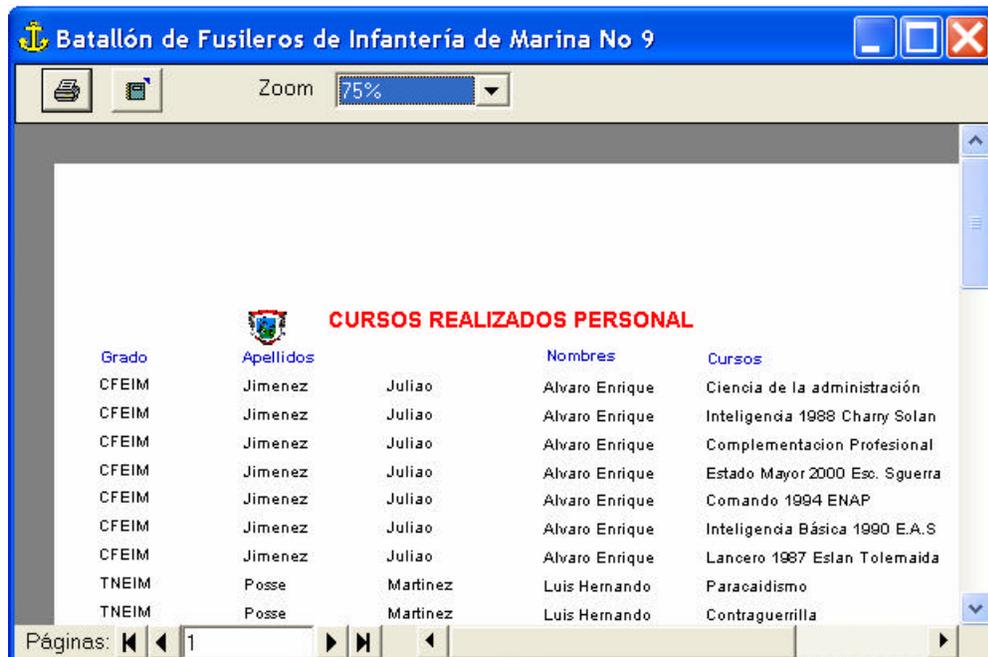
Nombre de la Madre:

6 Módulo Programa Personal de Desempeño en el cargo

Al ingresar al menú de datos auxiliares el usuario puede visualizar las consultas de acuerdo con el rango.



En el menú oficiales encuentra el reporte por cursos de combate y/o especialidades civiles y militares realizadas.



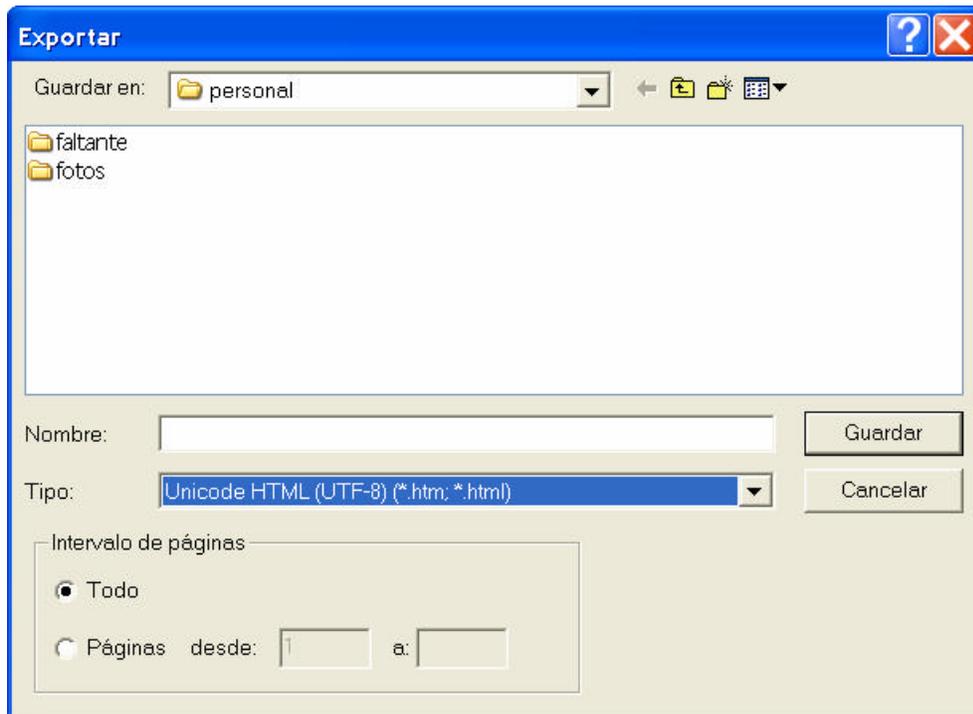
Grado	Apellidos	Nombres	Cursos	
CFEIM	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	Ciencia de la administración
CFEIM	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	Inteligencia 1988 Charry Solan
CFEIM	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	Complementacion Profesional
CFEIM	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	Estado Mayor 2000 Eso. Sguerra
CFEIM	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	Comando 1994 ENAP
CFEIM	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	Inteligencia Básica 1990 E.A.S
CFEIM	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	Lancero 1987 Eslan Tolemaida
TNEIM	Posse	Martinez	Luis Hernando	Paracaidismo
TNEIM	Posse	Martinez	Luis Hernando	Contraquerilla

El listado de ubicación permite al usuario conocer la situación geográfica del cuadro y la compañía a la que pertenece.



Grado	Cedula	Apellidos	Hombre	Compañía	Puesto	
TNEIM	12345678	Posse	Martinez	Luis Hernando	ASPC	A/B
TKEIM	11111111	Delgado	Torres	Carlos	ALPHA	Ecopetrol
CCEIM	34567899	Aladino	Velasquez	Juan Enrique	CHARLIE	Satinga
CFEIM	73095872	Jimenez	Juliao	Alvaro Enrique	CBAFIM9	A/B

Al presionar el icono exportar a un tipo de formato universal como html, txt, que puede dar formato al listado.



Exportar

Guardar en: personal

faltante
fotos

Nombre:

Tipo: Unicode HTML (UTF-8) (*.htm; *.html)

Intervalo de páginas:

Todo

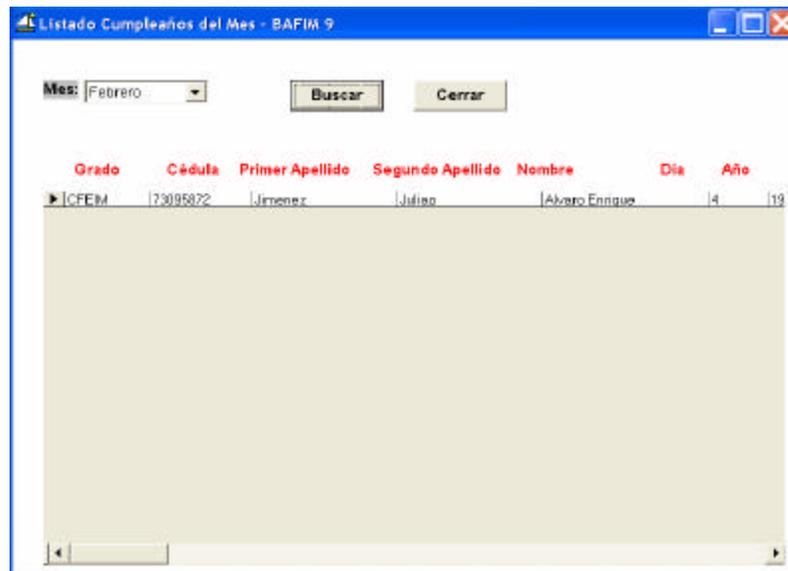
Páginas desde: a:

Guardar Cancelar

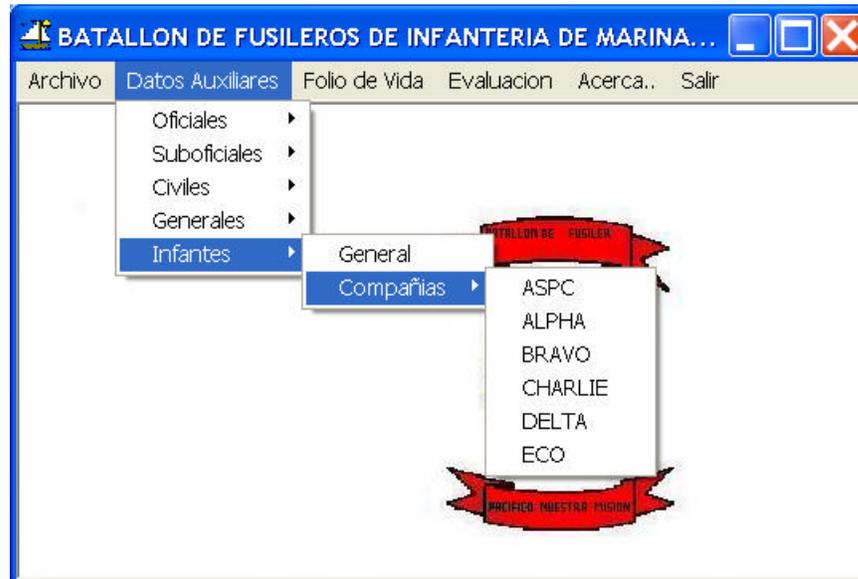
En la opción *generales* el usuario puede acceder a diferentes listados, tales como la cantidad de hijos del personal orgánico de la Unidad, los cumpleaños de cada cuadro, las personas que no han realizado ningún curso y el periodo que de acuerdo al ingreso a la Armada Nacional, tiene derecho a vacaciones.



Al presionar la lista desplegable, el usuario puede seleccionar el mes.



En la opción infantes podrá acceder al listado general y el listado por compañías.



La Unidad Táctica esta conformada por 06 unidades fundamentales, la unidad fundamental esta dividida en pelotones y los pelotones en escuadras.

7 Módulo III Folio de Vida

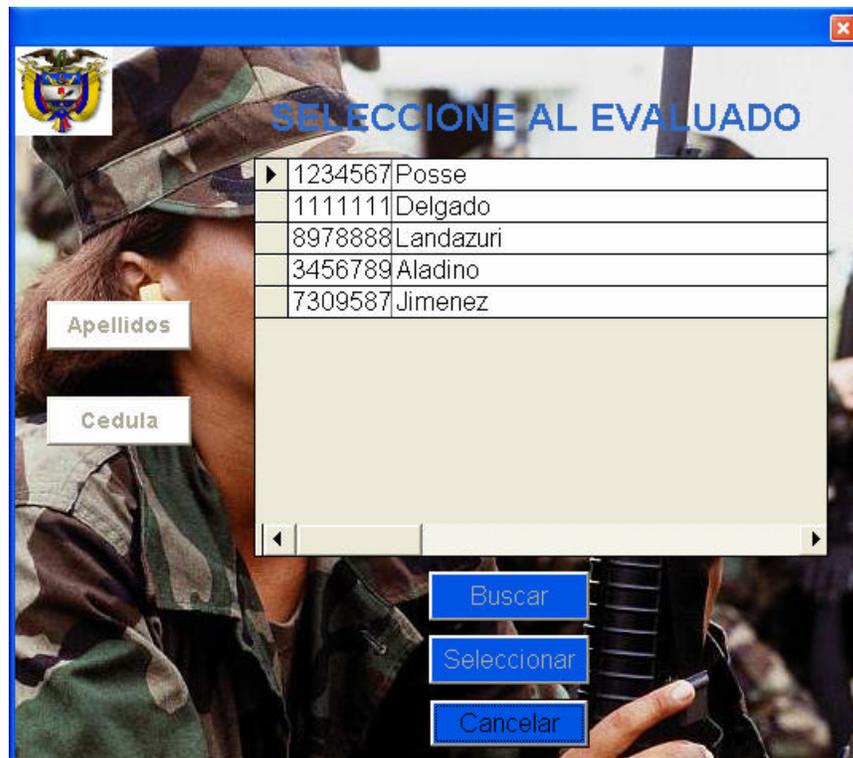
La opción Evaluación despliega una serie de opciones que permiten introducir los datos relacionados con la evaluación.



Al elegir cualquiera de las opciones de la ventana Folio de Vida, ya sea para emitir un concepto, una anotación, una felicitación, debe seleccionar la persona a la que desea efectuar cualquiera de las operaciones anteriormente mencionadas. Puede buscar de acuerdo al criterio que desee ya sea por apellido, por cedula o puede presionar el botón seleccionar y se despliega un listado de todo el personal que ha ingresado.



Al presionar el botón activa las casillas de los apellidos. Al presionar activa la casilla C.C y deshabilita las opciones de apellidos. Se puede seleccionar de la lista de los cuadros adicionados en la base de datos.



En la opción Felicitaciones, puede el usuario ingresar la felicitación emitida en la orden del día, permite seleccionar la fecha. Al presionar la lista desplegable podrá el usuario elegir una letra que corresponde a uno y solo un indicador.



En la opción conceptos, el evaluador puede emitir un concepto positivo o negativo, de acuerdo a los indicadores y factores respectivos.

CONCEPTOS



11111111

Torres

Delgado

Carlos

D
EJERCICIO DEL MANDO

Fecha 5 / 8 /2003

cod_fac	factor
D014	Responsabilidad y compromisos para asumir riesgos
D015	Respaldo a la acción autorizada
D016	Seguridad y claridad de ordenes e instrucciones
▶ D017	Solución a problemas
D018	Toma de decisiones
D020	Trato al personal
D001	Aplicación de conocimientos y experiencias
D002	Capacidad de liderazgo individual o colectivo
D003	Conocimiento y empleo del personal
D004	Conocimiento y aplicación de principios, criterios y normas
D005	Criterio para el ejercicio del mando
D006	Ejemplo y responsabilidad
D007	Ejercicio de las facultades disciplinarias
D008	Entereza de carácter
D009	Esfuerzo por mejorar la eficiencia de la unidad
D010	Obtención de obediencia voluntaria

Positivo
 No Aplica
 Negativo

Guardar

En el icono ayuda despliega las opciones de *buscar*, *acerca de* y *usuarios*.



En la opción usuarios el administrador del sistema puede asignar los permisos, si es un usuario normal los permisos son de solo lectura de reportes e informes, el administrador posee dominio de todo el sistema.



Actualizar Usuarios

Identificador:

Clave:

Nuevo Identificador:

Modificar Actualizar Cancelar

Como buscar un registro.

En la opción Ayuda Buscar se ejecuta la siguiente ventana, que le permite buscar de acuerdo al criterio de búsqueda preferido por el usuario.



Criterio de Búsqueda Organico BAFIM 9

Cedula C.C. :

Apellidos Apellido1:

Apellido2:

Buscar

Al dar éxito la búsqueda anterior se genera la siguiente ventana, donde se puede eliminar, modificar un registro, o nuevamente buscar un registro.

PERSONAL ORGANICO BAFIM-9


Codigo: **C.C** **Expedida:**

Apellidos: **Nombres:**

Lugar de nacimiento: **Fecha de nacimiento:**

Grado de Estudio: **Grado:** **RH**

Fecha de Ingreso: **Guarnición Anterior:**

Puesto: **Compañía:**

Dirección: **Telefono:**

Condecoraciones:

▶	Infantería de Marina 1993
▶	Almirante Padilla 1995
▶	Servicios Distinguidos OP
▶	Quince Años de servicio

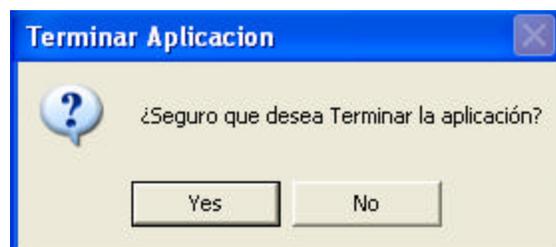
Cursos Realizados:

▶	Lancero 1987 Eslan Tolemaida
▶	Inteligencia Básica 1990 E.A.S
▶	Comando 1994 ENAP

Estado Civil:

▶	Esposa (o)	Ruby Yaneth Ortega Perez
▶	Hijo(a)	Francy Lorena Jimenez Ortega
▶	Hijo(a)	David Enrique Jimenez Ortega

En la opción salir se despliega la ventana que aparece a continuación que solicita confirmación, si la respuesta es positiva se despliega un video promocional de las gloriosas fuerzas militares.



Si presiona si, se ejecuta un video promocional de las Fuerzas Militares, para salir deberá presionar clic en el icono barquito.