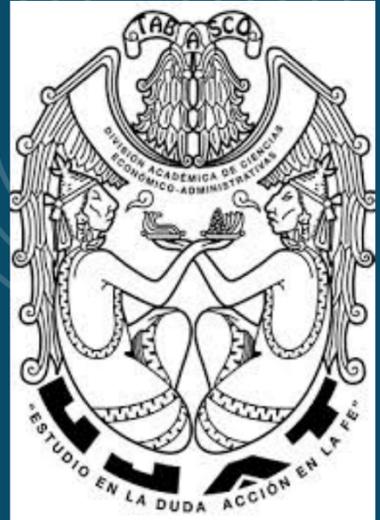




UNIVERSIDAD JUAREZ AUTONOMA DE TABASCO



DIVISION ACADEMICA DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS

EVALUACION DEL CAPITAL HUMANO

PROF: William Baldemar Lopez Rodriguez

EQUIPO

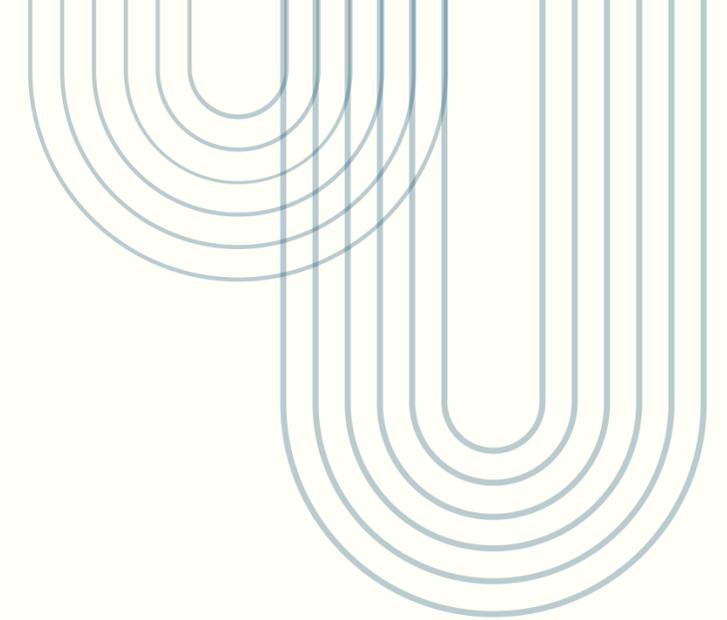
Daniela Monserrat Diaz Morales

Vanessa De La Rosa Garcia

Sheyla Cristel Diaz Cupil

Irais Yamilet Garcia Hernandez

Danna Paola Asencio Valencia





DIAGNOSTICO INICIAL

Para garantizar una gestión eficiente del talento en Paragón, es esencial identificar las necesidades de información de los gerentes de línea. A través de entrevistas y encuestas, se han identificado los siguientes requerimientos clave:

- Acceso rápido a datos de empleados, incluyendo información personal, historial laboral y evaluaciones de desempeño.
- Herramientas para monitorear asistencia, ausencias y solicitudes de vacaciones.
- Registro de capacitaciones y desarrollo profesional de los empleados.
- Plataforma de comunicación efectiva entre gerentes y trabajadores.
- Generación de reportes automáticos para la toma de decisiones estratégicas



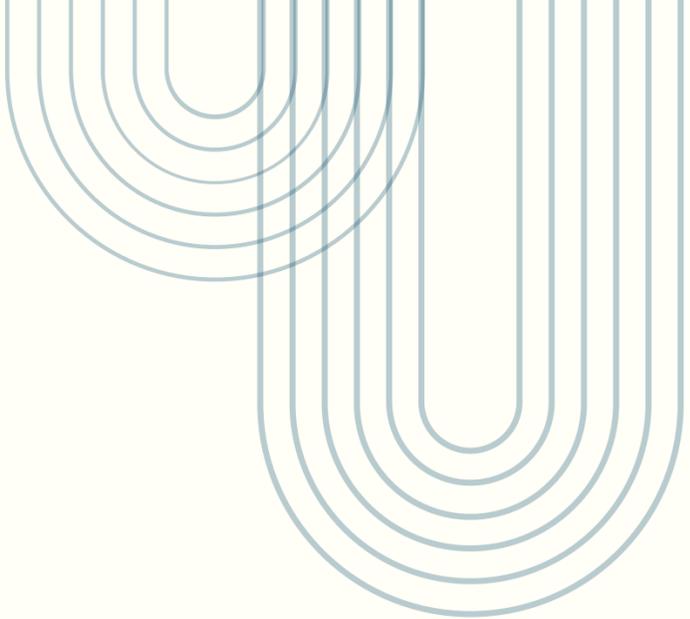
ELEMENTOS CLAVE DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (SIRH)

El sistema propuesto debe incluir los siguientes módulos fundamentales:

- Módulo de Gestión de Empleados: Almacena datos personales, evaluaciones de desempeño y trayectoria laboral.
- Módulo de Administración del Tiempo: Permite el registro de horas trabajadas, ausencias, permisos y vacaciones.
- Módulo de Formación y Desarrollo: Registra cursos, certificaciones y entrenamientos.
- Módulo de Interacción: Facilita la comunicación entre empleados y gerentes mediante consultas y actualizaciones de información.

PROPUESTA DE INTERACCIÓN ENTRE EL SISTEMA Y LOS GERENTES/TRABAJADORES

- Para asegurar una gestión descentralizada del talento, el SIRH debe ofrecer:
- Acceso Personalizado: Los gerentes pueden supervisar y actualizar datos de su equipo; los empleados pueden consultar su información personal y enviar solicitudes.
- Interfaz Intuitiva: Un diseño amigable y fácil de navegar para fomentar el uso eficiente.
- Automatización de Procesos: Implementación de notificaciones automáticas, alertas y generación de reportes en tiempo real.
-



- 4. BENEFICIOS ESPERADOS Y POSIBLES DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN

- Mayor eficiencia en la gestión de talento y procesos de RRHH.
- Acceso inmediato a información actualizada para toma de decisiones.
- Transparencia y empoderamiento de los empleados sobre su desarrollo profesional.
- Reducción de carga administrativa mediante automatización.
- Desafíos:
 - Resistencia al cambio por parte de empleados y gerentes.
 - Necesidad de capacitación para el uso adecuado del sistema.
 - Inversión inicial en tecnología y tiempo de implementación.



5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Isabela Meneses debe adoptar un enfoque estratégico para la implementación del SIRH, priorizando la capacitación y la gestión del cambio. Se recomienda:

1. Realizar una fase piloto con un grupo de usuarios antes de la implementación general.
2. Establecer un canal de soporte para resolver dudas y optimizar la experiencia del usuario.
3. Monitorear el desempeño del sistema y ajustar funcionalidades según la retroalimentación de los usuarios.

La adopción de este sistema permitirá descentralizar la gestión de RRHH, empoderando a gerentes y empleados, y mejorando la eficiencia operativa de Paragón.