



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Licenciatura en Administración



Asignatura:

Evaluación del Capital Humano

Docente:

William Baldemar López Rodríguez

Actividad:

Resolución del Caso práctico

Integrantes:

Iraís Yamileth García Hernández

Vanesa de la Rosa García

Danna Paola Asencio Valencia

Sheyla Cristel Díaz Cupil

Daniela Monserrat Díaz Morales

Grupo: 8 RLA

Horario: Martes – Jueves 15:00 – 17: 00 hrs

Jueves 20 de febrero de 2025

## **Introducción**

En un entorno empresarial en constante crecimiento, la gestión eficiente de los Recursos Humanos se convierte en un factor clave para el éxito organizacional. Paragon , una empresa en proceso de expansión, enfrenta el reto de descentralizar sus prácticas de RRHH, las cuales han estado centralizadas en un único departamento. Para ello, Isabela Meneses ha sido asignada a liderar esta transformación, con el objetivo de empoderar a los gerentes y dotarlos de las herramientas necesarias para administrar de manera más efectiva a sus equipos.

El desafío principal radica en diseñar e implementar un sistema de información de Recursos Humanos que no solo permita a los gerentes acceder a datos clave sobre su personal, sino que también facilite la interacción de los empleados con el sistema. Este cambio busca mejorar la toma de decisiones, optimizar la comunicación interna y garantizar un acceso ágil y transparente a la información relevante para la gestión del talento dentro de la empresa.

## Solución al caso: La expansión de Paragón

### Diagnóstico Inicial de las Necesidades de Información

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.
- Seguridad en la gestión de la información, garantizando la privacidad y confidencialidad de los datos.
- Capacidad de integración con otros sistemas corporativos para optimizar procesos administrativos.

### 2. 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.

- **Módulo de Reclutamiento y Selección:** Permite la gestión del proceso de contratación, seguimiento de candidatos y evaluaciones pre-laborales.
- **Módulo de Beneficios y Compensaciones:** Administra paquetes de beneficios, bonificaciones y evaluaciones salariales.
- **Módulo de Cumplimiento Legal:** Garantiza el cumplimiento de normativas laborales y auditorías internas.

### 3. 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.
- **Soporte Multiplataforma:** Accesibilidad desde computadoras y dispositivos móviles para mejorar la experiencia del usuario.
- **Historial y Trazabilidad:** Registro detallado de cambios y acciones dentro del sistema para auditorías internas y evaluaciones de cumplimiento.

### 4. Beneficios Esperados y Posibles Desafíos en la Implementación

#### Beneficios:

- 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.

- Mejora en la retención de talento mediante un seguimiento efectivo del crecimiento profesional.
- Cumplimiento legal más eficaz al contar con registros automatizados y actualizados.
- Reducción de errores humanos en la gestión de datos y procesos administrativos. 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.
- Seguridad de la información y protección de datos ante posibles ataques cibernéticos.
- Integración con otros sistemas internos y externos ya implementados en la organización.

## **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.
4. Reforzar la seguridad de los datos mediante protocolos de encriptación y accesos restringidos.
5. Integrar el SIRH con otros sistemas corporativos para maximizar la eficiencia operativa. 6. Promover la cultura digital dentro de la organización para facilitar la adopción del nuevo sistema.

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

## **Conclusión**

La transformación del área de Recursos Humanos en Paragon es un paso clave para la descentralización y modernización de sus procesos. A través de la implementación de un sistema de información de Recursos Humanos, Isabela Meneses busca otorgar mayor autonomía a los gerentes, permitiéndoles acceder a datos relevantes para la gestión de sus equipos y optimizar la toma de decisiones.

Además, al integrar a los empleados dentro del sistema, se fomenta la transparencia, el acceso ágil a la información y una mayor participación en su desarrollo profesional. No obstante, el éxito de esta iniciativa dependerá de una correcta planificación, una infraestructura tecnológica eficiente y un proceso de capacitación adecuado para garantizar una adopción efectiva del sistema.

Si Isabela logra estructurar e implementar este sistema de manera estratégica, Paragon podrá fortalecer su crecimiento y consolidar un modelo de gestión de Recursos Humanos más dinámico, eficiente y alineado con su estrategia de expansión.