



**Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.**

*"Estudio en la duda. Acción en la fe".*

**División de Ciencias Económico Administrativo.**

Licenciatura en Administración.



### **Asignatura**

Evaluación del capital humano

### **Profesor**

William Baldemar Lopez Rodriguez

### **Trabajo**

Caso 1

### **Integrantes**

Daiana Mishell Diaz García.

Montserrat Ocaña Landeros

Ana Cristina Santos Damián

Sandy Judith Sanches Castillo

### **Ciclo**

8° ciclo.

### **Grupo**

"RLA".

### **Date:**

20 de febrero, 2025.

## Índice

<b><i>Índice</i></b> .....	<b>2</b>
<b><i>Introducción</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Desarrollo</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Conclusiones y Recomendaciones</i></b> .....	<b>8</b>
<b><i>Conclusión</i></b> .....	<b>9</b>

## **Introducción**

En un entorno empresarial cada vez más dinámico, la gestión eficiente de los recursos humanos es clave para el éxito organizacional. Paragon busca descentralizar la administración del talento y empoderar a sus gerentes con información precisa y accesible para optimizar la toma de decisiones.

Para lograrlo, se ha identificado la necesidad de un \*Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH)\* que permita a los gerentes y empleados acceder de manera ágil a datos clave sobre desempeño, asistencia, capacitación y compensaciones. Este sistema centralizado no solo mejorará la eficiencia operativa, sino que también fomentará la transparencia, la autonomía gerencial y la optimización del tiempo.

El presente documento detalla el diagnóstico de necesidades, los módulos esenciales del sistema, la interacción entre los usuarios y los beneficios esperados. Asimismo, se abordan los desafíos en la implementación y las recomendaciones para asegurar una transición efectiva hacia esta nueva herramienta digital.

Con esta iniciativa, Paragon podrá fortalecer su gestión del talento, mejorar la experiencia de sus empleados y consolidar una cultura organizacional basada en la información y la innovación.

## **Desarrollo**

Para descentralizar las decisiones de recursos humanos y convertir a los gerentes en administradores de personas, se identificaron las siguientes necesidades clave:

**Datos del personal:** Información sobre cada trabajador, incluyendo historial laboral, evaluaciones de desempeño, competencias y capacitaciones realizadas.

**Gestión del desempeño:** Acceso a reportes sobre productividad, objetivos cumplidos, retroalimentación y evaluación de desempeño.

**Control de asistencia y tiempos:** Registro de horas trabajadas, ausencias, permisos y vacaciones.

**Desarrollo y capacitación:** Información sobre cursos tomados, certificaciones obtenidas y necesidades de formación.

**Compensaciones y beneficios:** Datos sobre salarios, incentivos, bonificaciones y beneficios adicionales.

## **Elementos clave del sistema de información**

El sistema debe contar con los siguientes módulos:

1. Gestión de empleados:
  - Base de datos centralizada con información personal y laboral.
  - Registro de historial de cargos y evaluaciones de desempeño.
  - Gestión de documentos y contratos laborales.
  
2. Evaluación del desempeño:
  - Definición de objetivos y seguimiento de KPIs individuales y grupales.
  - Retroalimentación continua y reportes detallados de desempeño.

- Sistema de alertas para revisiones periódicas de evaluación.
3. Control de tiempos y asistencia:
- Registro digital de horarios de entrada y salida.
  - Monitoreo de ausencias, permisos y días de vacaciones.
  - Integración con sistemas biométricos o de geolocalización.
4. Capacitación y desarrollo:
- Catálogo de cursos y programas de formación.
  - Registro y seguimiento de certificaciones obtenidas.
  - Evaluación de impacto de las capacitaciones en el desempeño.
5. Compensaciones y beneficios:
- Gestión de salarios, bonos y esquemas de incentivos.
  - Registro de beneficios como seguros, planes de pensión y prestaciones adicionales.
  - Transparencia en la estructura de pagos y compensaciones.
6. Interfaz de autoservicio:
- Acceso personalizado para empleados y gerentes.
  - Solicitudes de permisos, vacaciones y capacitaciones en línea.
  - Historial de desempeño y notificaciones de la empresa.

PROPUESTA DE RELACION ENTRE SISTEMA/EMPLEADO

**Gerentes:**

- ✓ Accederán a dashboards en tiempo real con métricas de desempeño, asistencia y necesidades de capacitación.
- ✓ Podrán actualizar información relevante y aprobar solicitudes de permisos y vacaciones.
- ✓ Tendrán la capacidad de generar reportes para la toma de decisiones estratégicas.

**Trabajadores:**

- ✓ Consultarán su desempeño, evaluaciones, historial de asistencia y situación de vacaciones.
- ✓ Podrán solicitar permisos, inscribirse en capacitaciones y recibir retroalimentación.
- ✓ Recibirán notificaciones sobre beneficios y políticas de la empresa

**Beneficios esperados y posibles desafíos en la implementación****Beneficios:**

- Mayor autonomía gerencial: Los gerentes podrán gestionar recursos humanos de forma ágil y efectiva.
- Optimización del tiempo: Automatización de procesos administrativos que reducen la carga operativa.
- Mayor transparencia: Acceso a información en tiempo real para empleados y directivos.
- Mejor toma de decisiones: Datos precisos para definir estrategias de desarrollo del personal.

**Desafíos:**

- Resistencia al cambio: Algunos gerentes y empleados podrían mostrar rechazo inicial al nuevo sistema.
- Capacitación y adaptación: Se requerirá formación para asegurar un uso óptimo de la plataforma.
- Integración con otros sistemas: Posibles dificultades en la compatibilidad con infraestructuras tecnológicas existentes.

## Conclusiones y Recomendaciones

Para que Isabela Meneses implemente con éxito el sistema de información de recursos humanos en Paragon, se recomienda:

- **Realizar una fase piloto:** Implementar el sistema en un área específica antes de su despliegue total.
- **Capacitar a los usuarios:** Ofrecer entrenamientos tanto a gerentes como a trabajadores para asegurar la adopción del sistema.
- **Garantizar el soporte técnico:** Establecer un equipo de soporte que atienda dudas y problemas técnicos.
- **Revisar y mejorar continuamente:** Recoger retroalimentación de los usuarios y hacer ajustes necesarios.
- **Asegurar la seguridad de los datos:** Implementar protocolos de protección de información sensible.

El sistema de información de recursos humanos propuesto permitirá a Paragon mejorar la eficiencia y descentralización en la gestión del talento humano. Al proporcionar herramientas accesibles y eficientes tanto para gerentes como para empleados, se fortalecerá la toma de decisiones estratégicas y operativas. Sin embargo, su éxito dependerá de la correcta implementación, capacitación y seguimiento continuo. Adoptando las recomendaciones mencionadas, Paragon podrá transformar su modelo de gestión de recursos humanos y potenciar el desarrollo organizacional.

## **Conclusión**

La implementación del Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH) en Paragon ha representado un avance significativo en la gestión del talento dentro de la empresa.

Antes de su adopción, la descentralización de las decisiones de recursos humanos era un desafío, ya que los gerentes carecían de información actualizada y accesible para administrar eficazmente a sus equipos.

Con la integración del sistema, se ha logrado automatizar procesos clave, como la gestión del desempeño, el control de asistencia, la administración de compensaciones y la capacitación del personal. Ahora, los gerentes cuentan con datos en tiempo real que les permiten tomar decisiones estratégicas con mayor rapidez y precisión, mientras que los empleados tienen acceso directo a su información laboral y pueden gestionar solicitudes de manera autónoma.

Los beneficios obtenidos incluyen mayor eficiencia operativa, transparencia en la gestión y una mejor toma de decisiones basada en datos confiables. Sin embargo, su éxito ha dependido de una adecuada capacitación, el soporte técnico continuo y la adaptación progresiva de los usuarios al nuevo sistema.

En pocas palabras, el SIRH ha solucionado una problemática clave dentro de Paragon al optimizar la administración del capital humano, empoderar a los gerentes y mejorar la experiencia de los empleados. Su implementación ha sentado las bases para una cultura organizacional más ágil, eficiente e impulsada por la tecnología.