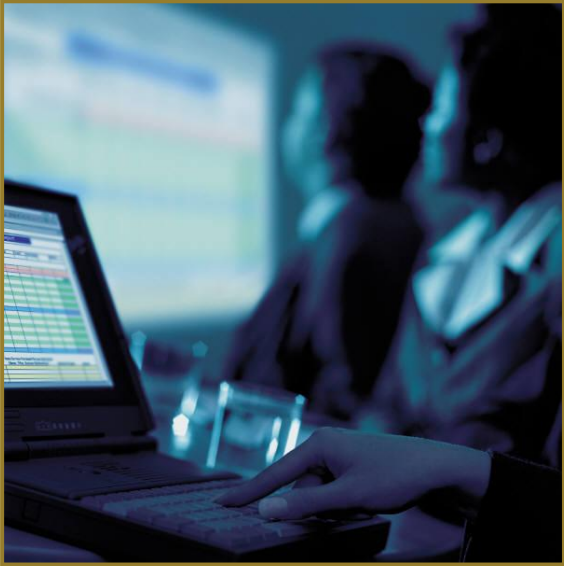


El apoyo de la tecnología en la gestión de los recursos humanos es fundamental



Uno de los principales obstáculos en la implementación de sistemas de gestión de recursos humanos, es la carencia de sistemas informáticos adecuados para que dichas iniciativas se incorporen a la actividad diaria de la organización, especialmente para facilitar el involucramiento de los jefes en dicha gestión.

Ing. Juan Fernando Varela
Gerente General – DESISA Consultores

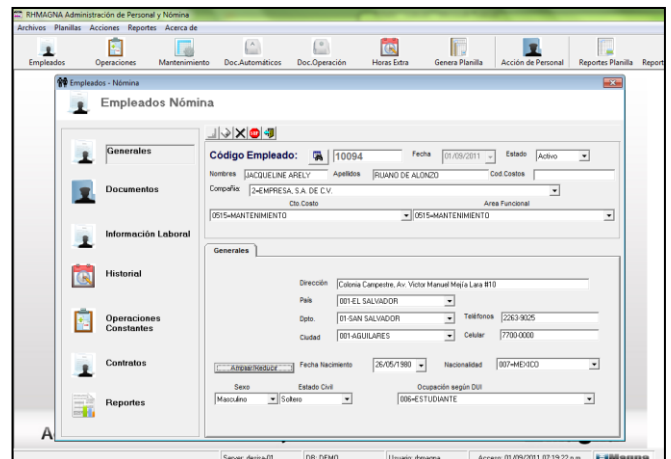
RH Magna: Sistema Informático Integral de Gestión de Recursos Humanos

Administración de Personal y Nómina

La Administración de Personal considera el registro y mantenimiento del Inventario de Recursos Humanos, es decir, la base de datos principal que incorpora toda la información que debemos conocer respecto a cada colaborador. El Inventario de Recursos Humanos incluye información de identificación de los empleados, información personal, información sobre formación profesional, trayectoria de trabajo, en fin, lo que nos permite saber con qué contamos para cumplir con los objetivos de la organización.

De igual forma, la Administración de Personal contempla el registro de las acciones de personal, e información que de ellas se requiere, por ejemplo, el índice de rotación, encuestas de salida, registro de inasistencias, etc.

Por otra parte, es aquí que se define la estructura organizativa de la empresa. Es decir, se establecen los grupos ocupacionales, los puestos tipo, los puestos funcionales y las plazas que con-forman la "columna vertebral" de la organización.



Organización

Esta sección del sistema permite registrar la descripción de funciones y requerimientos de todos los puestos, como insumo para procesos de selección e inducción, o como base para posteriores análisis organizacionales. Asimismo, permite dar mantenimiento a la estructura organizacional de la empresa, a través de organigramas esquemáticos..

Administración de Salarios

Para mantener una administración de salarios adecuada, es necesario cubrir los tres aspectos fundamentales de la compensación: Equidad Interna, Competitividad Externa y Reconocimiento de la Productividad.

El RH Magna, en lo que respecta a la administración salarial, incluye el registro y mantenimiento de la estructura de clasificación de puestos, mediante la aplicación del "Sistema de Matrices de Competencia, Responsabilidades y Requerimientos (V-CRR)" de DESISA, el cual permite establecer un valor objetivo a cada cargo y posteriormente ubicarlo dentro de un Grupo Ocupacional y Nivel de Clasificación según aplique.

RH Magna

DESISA Soft El Salvador
Col. Campestre,
Ave. Víctor Manuel Mejía
Lara # 10, San Salvador.
Tel.: (503) 2263-9025

corporativo@desisasoft.com
www.desisasoft.com

DESISA Soft Costa Rica
De la antigua oficina de
Amnet San Pedro, 250m sur,
Edif. Santa Elena, Ofic. 1 y 2.
Tel.: (506) 281-0159
MPG, S.A.

DESISA Soft Nicaragua
Bosques de Altamira No. 53.
Distribuidora Vicky 2c arriba
1 c al lago, Managua.
Tel.: (505) 2278-2538
ICEMV. S.A.

DESISA Soft Honduras
Blv. Morazán, Edificio Los
Jarros, 4° piso # 402,
Tegucigalpa.
Tel.: (504) 9970-3908

Descripción de Puesto Funcional		
Jefe de Selección y Contratación	021	
Ubicación Organizativa:	Departamento de Selección y Contratación	
Puesto Jefe Inmediato:	Gerente de Recursos Humanos	
1. Ubicación en la Organización		
Jefe Inmediato	Puesto Funcional	Puestos a Cargo
020	Gerente de Recursos Humanos	Jefe de Selección y Contratación (021)
		Asistente de Selección y Contratación (022)
		Auxiliar de Selección y Contratación (023)
2. Responsabilidad de Supervisión Directa		
	Título del Puesto	Numero de Ocupantes
	Asistente de Selección y Contratación	1
	Auxiliar de Selección y Contratación	1
3. Áreas Claves de Responsabilidad		
Código	Nombre	
1	Reclutamiento del personal.	
2	Selección de candidatos para cubrir una vacante en la empresa.	
3	Contratación de personal.	
4	Elaboración y control de reportes estadísticos de la rotación del personal.	
5	Elaboración de manuales.	
6	Administración del área.	

