



UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA

TEMA: SISTEMA DE INFORMACION DE RECURSOS HUMANOS
(RECLUTAME)

ALUMNO: FERNANDO ERNESTO, CARRANZA GUARDADO

FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO: LUNES 21 DE OCTUBRE DE 2019

FECHA DE EXPOSICION: MARTES 22 DE OCTUBRE DE 2019

Introducción

La provisión es una de las políticas más importantes de un departamento de recursos humanos, en ella se define que tipo de empleados se permitirán entrar a la empresa para cumplir una función de una manera eficiente.

Esta provisión se puede dividir en 3 procesos principales:

1. Reclutamiento: proceso en el cual la empresa necesita cubrir un área con una persona que sea la mas indicada para ese puesto. Esto va a depender de la empresa y las restricciones que le aplique a la oferta, mientras mas estricta sea la oferta mejor va a ser el rendimiento de la persona en la empresa, aunque esto también se puede limitar al presupuesto con el que la empresa cuente.
2. Selección: esta se divide en dos etapas
 - a. Preselección: Etapa en la cual de una lista de posibles candidatos la empresa empieza a ver cual es el que mas se conviene al puesto que ellos agregaron en el proceso anterior
 - b. Selección: De un grupo de personas que la empresa ya se encargo de filtrar para ver si son las mas aptas, ahora la empresa se encarga de decidir cual de los candidatos que pasaron todas las pruebas entrara a trabajar con ellos
3. Contratación: Etapa en la cual el candidato y la empresa llegan en un acuerdo físico para dejar en claro que el candidato se encargara de realizar servicios para esa empresa por medio de una retribución

Sin embargo, en la mayoría de las empresas ya que no se toman la seriedad y también por falta de presupuesto, al ver la obligación de tener que llenar el espacio de esa plaza contratan a una persona que no cumple con todas las especificaciones del trabajo lo cual provoca que la empresa tenga un bajo nivel de eficiencia en esas actividades, llegando incluso a emitir la denuncia de esta persona en un tiempo que no es el adecuado y esto lleva a volver a un ciclo de malos reclutamientos

En la actualidad hay herramientas en línea que ofrecen la facilidad de poder seleccionar al mejor personal, obteniendo la información de la persona en cada momento y con una cantidad de error menor a hacerlo de la manera tradicional

Objetivo General

Facilitar los procesos de reclutamiento, selección y contratación de las empresas con una herramienta que filtre a los candidatos mas aptos para las ofertas de trabajo que se ingresen al sistema

Objetivo Secundario

1. Mostrar de manera mas seguida el proceso de reclutamiento y selección para los candidatos para llevar un mejor control de la parte del proceso por la cual van
2. Concientizar a las personas para prepararse de una mejor manera antes de postularse a una oferta de trabajo y así generar una competitividad laboral mejor con candidatos cada vez mas aptos para las ofertas
3. Se

Marco Teórico

Como parte esencial del sistema RECLUTAME, herramienta creada para facilitar los procesos de reclutamiento, selección y contratación de recurso humano; necesitamos que la información de las ofertas de trabajo sean lo mas claras posibles, por lo cual es requerido que la empresa que ingrese esta oferta este registrada en la pagina web, tanto para llevar un mejor control de los candidatos que están enviando las solicitudes para el empleo, también para que la empresa pueda llevar un mejor control del personal que esta en la empresa, para así saber que empleado interno está más apto también para esa nueva oferta.

También se le ayudara a cada empresa a mostrar los candidatos mas aptos de esa oferta de empleo, demostrando las aptitudes que cumple y que no cumple, información básica de la personal, lugares en los que ha trabajado, cursos e idiomas que la persona ha estudiado a lo largo de su carrera.

Luego de que la empresa ya se haya decidido de quien va a contratar se pasa a esta persona a un proceso donde se genera el contrato de las personas que han pasado todos los procesos y llevar un registro mas automatizado de la contratación de la persona

Una vez la empresa ya agrego la copia del contrato firmado, esto para tener una constancia de que todo el proceso ha sido legítimo, se procede a mostrarle a la persona un breve proceso de inducción para que la persona se sienta en mas sintonía con la empresa y entender que es lo que ellos esperan que el candidato demuestre ahora que ya está con ellos trabajando

Pero los beneficios no son solo para las empresas, como candidato el sistema ofrece de una manera digital poder mostrar información de manera más rápida a las empresas que están interesados en tus servicios

Lleva un control en cada momento de los procesos de la oferta, el sistema te muestra en que parte del proceso te encuentras, así como el porque te quedaste en medio del proceso, esto para incentivar a que el candidato se esfuerce para mejorar en la parte o partes que le hicieron falta para obtener el empleo

El envío digital de la información que regularmente se pide en físico es una ventaja en este sistema, esto no solo ayuda a que el candidato tenga un control sobre la información que muestra, sino que da el acceso más fácil para que los encargados de los procesos puedan revisar más rápido la información que como candidato tu les estés mostrando a la empresa

Registro digital de el contrato y de la bienvenida a la empresa, como una manera de facilitar el acceso a información de la empresa te damos acceso a la copia del contrato que la empresa ha hecho y una breve información sobre que hace la empresa y las formas en la cual ellos trabajan y tu puedas saber como es su forma de trabajo, su misión, su visión, entre otras cosas

Conclusiones

1. El reclutamiento de personal debe ser muy riguroso y estricto, ya que de esto depende de que la empresa haya hecho una buena inversión de presupuesto en la persona que está contratando
2. La selección automatizada no se puede crear al 100%, aunque en todos los procesos se necesita la presencia del ser humano, la selección tiene que ser supervisada por una persona de recursos humanos, capacitada para saber que pruebas poner, que información es la correcta para conocer al candidato para saber si esta es correcta o no
3. Muchas personas creen que teniendo pocas aptitudes laborales pueden aplicar a cualquier oferta de trabajo, sin saber que esta misma falta de capacitación es la que provoca que nunca sean elegidos para trabajar en el área que ellos desean
4. Las empresas al tener un mal proceso de selección pueden provocar bajas en el ambiente laboral de la empresa

Anexos

<https://www.tecoloco.com.sv/>

<https://www.linkedin.com/>

<https://web.ua.es/es/ice/documentos/tutorial/material/listado-de-competencias.pdf>

<https://www.modelocurriculum.net/cuales-son-las-habilidades-duras-o-hard-skills.html>

<https://www.imllazubia.com/blog/recursos-para-aprender-ingles/2014-10/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-los-niveles-de-idiommas.--a1-a2-b1-b2-c1-c2-que-son/34/>

https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf