

Sistema de Evaluación de Personal.

Gestión de Personal Informático.

Daniel Gutierrez,
Daniel Leiva.

5 de diciembre de 2014

Índice

- 1 Introducción
- 2 Evaluación y Desarrollo del Sistema de Selección.
 - Introducción al Sistema de Selección.
 - Características Generales.
 - Factores Influyentes y de Evaluación.
- 3 Resumen del Sistema Creado.
- 4 Conclusión.

Introducción

En la gestión de elección de personal existen múltiples factores que hacen de esta tarea un proceso complejo y en ocasiones con opciones no deseadas.

Como área de Informática y por parte de la asignatura de Gestión de Personal se propone como solución para minimizar la complejidad de este proceso con un **"Sistema Experto de Evaluación de Personal"**.

Introducción al Sistema de Selección.

- Que es?, De Que trata?

información requerida— >
[sistema] : $f(\text{información requerida})$ — >
información deseada.

- Que Información Requiere?, Que Información Deseo?
- Que Decisión se Debe Tomar?, Que Decisión Toma el Sistema?
El sistema no toma la decisión final, solo ayuda a tener un mejor apoyo al momento de tomar las decisiones correspondientes.

Características Generales - Simple.

- Permita generar decisiones menos erradas.
- Sea fácil de utilizar.
- Evite la información innecesaria y equivocada por parte del usuario.
- Pueda comprobar y fidelizar la información.

Características Generales - Completo.

- Primero tenemos que tener en cuenta que la relación entre la elección del personal requiere de una herramienta de decisión que permita optar por decisiones menos erradas posibles.
- La complejidad del sistema tiene directa relación con la calidad de los datos, se tiene que tener cuidado de no generar 'repudio' por parte del usuario y que este no entregue información que pueda afectar a los datos necesarios a evaluar, y de esa manera no interferir con la decisión final.
- Por otro lado la redundancia de la información que se ingrese permite la fidelización de los datos finales y mejora la calidad de la decisión.

Elementos influyentes necesarios a medir.

- Capacidades.
- Necesidades.
- Habilidades.
- Ponderaciones Otorgadas a cada 'atributo'.

Factores influyentes en la evaluación.

Como los datos no son tangibles y tampoco interpretables de forma precisa, se generan medios de transformación para su medición.

- Calidad de información Ingresada.
- Métodos Numéricos.
- Métricas de Ponderación.
- Calidad de Funciones del Sistema.

El factor humano siempre será parte del sistema.
La importancia del sistema es que minimice el riesgo de las decisiones.

Resumen del Sistema Creado.

El sistema creado está dado bajo un enfoque para empresas principalmente **retail** a nivel **regional**, debido a la calidad de las ponderaciones para los cargos establecidos.

Algunos cargos a evaluar son:

- Gerente de Operaciones.
- Gerente de RRHH.
- Encargado de máquinas.
- Reponedor.
- Operador de máquinas.

Ponderaciones de evaluación en el sistema.

Nivel Operativo		Nivel Táctico		Nivel Estratégico	
Auxiliar de aseo	108-215	Encargado de seguridad	756-791	Gerente Fiscalía	972-989
Reponedor	216-323	Encargado de máquinas	792-827	Gerente de Marketing	990-1007
Guardia	324-431	Encargado de personal	828-863	Gerente de RRHH	1008-1025
Operador de máquinas	432-539	Coordinador	864-899	Gerente de operaciones	1026-1043
Secretaria	540-647	Encargado de local	900-935	Gerente de finanzas	1044-1061
Vendedor	648-755	Auditoria	936-971	Gerente general	1062-1080

El Sistema Experto de Evaluación de Personal es una herramienta de alta complejidad y que aumenta aun mas segun las necesidades que se requieran a evaluar del grupo de personas a medir, debido que es un traductor de competencias viables que la Organización pueda requerir.