

# Recursos Humanos

LÍDERES EN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

C O N C E P T U A L I Z A C I O N

Los Recursos Humanos es una de las áreas que demandan mayor atención en las organizaciones. De todos los insumos de los procesos productivos, el recurso humano, es el que más influye en la calidad del producto.

El personal y su actitud hacia la empresa y el negocio determinan la productividad y el éxito de la organización.

## Capital intelectual

Toda organización se relaciona con un entorno cambiante, la capacidad de identificar los cambios que afectan su negocio, y la forma de adecuarse exitosamente a ellos, corresponde a la inteligencia de la empresa.

A partir de la inteligencia, la organización crece, evoluciona y encuentra el éxito. La inteligencia reside en la gente, gente comprometida, motivada, que trabaja y piensa en conjunto.

*La unidad de Recursos Humanos se debe encargar de fomentar el vínculo de la gente con los objetivos empresariales y mejorar la calidad de vida en el trabajo de cada colaborador.*

SOIN presenta Recursos Humanos versión 6.0, nueva versión de la funcional solución para la **administración integral** de los estos valiosos recursos.

Esta solución ha sido **probada** por numerosas empresas latinoamericanas durante los últimos 12 años bajo exigentes criterios de calidad.

## Experiencia

La versión 6.0 de SOIN Recursos Humanos **capitaliza la experiencia** en más de cincuenta proyectos exitosos a lo largo de la región.

Esta versión incorpora las **mejores prácticas** en la administración de recursos humanos en un producto que simplifica su gestión operativa y funcional.

La experiencia de un talentoso equipo multidisciplinario, una rigurosa metodología y un sistema ideado para adaptarse al entorno operativo de cualquier empresa, se combinan

para garantizar **proyectos cortos y exitosos** cuyo desarrollo no altera el continuo accionar de la organización.

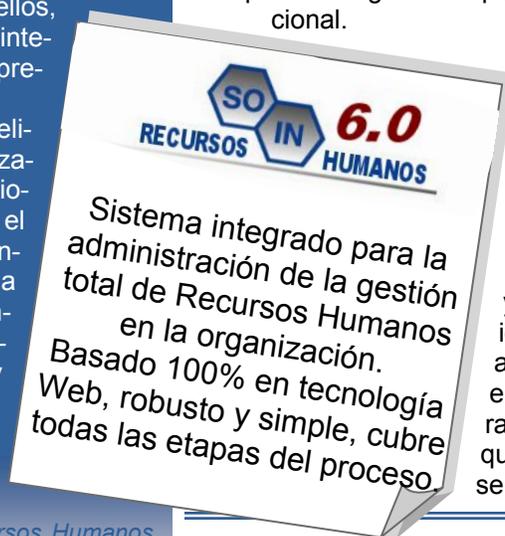
## Solución

El sistema de Recursos Humanos está diseñado utilizando a la **persona como centro** de interacción de los procesos propios del área. Para ello se establece un expediente flexible sobre el que se referencia cualquier proceso o información, actual o histórica del sistema.

La **información es permanente e incremental**, esto quiere decir que la historia de las transacciones, trámites y procesos se mantiene permanentemente y cada nueva operación agrega y actualiza los registros sin alterar lo actuado.

Procesos especializados, complementan, amplían y enriquecen el expediente central de forma sencilla y operación intuitiva.

La solución es una **plataforma evolutiva** que permite a las organizaciones crecer y acceder a mejoras constantes sin renunciar al desarrollo de sus particularidades. Procesos y trámites se implantan sin afectar la programación original del sistema, en un proceso fácil y estructurado, lo que permite construir una solución robusta que satisface las necesidades particulares, actuales y futuras.



**R**ecursos Humanos 6.0 está construido totalmente utilizando tecnología Web, en las especificaciones y estándares del consorcio World Wide Web (www.w3c.org) órgano rector de esta tecnología. La organización hereda todas las ventajas que esta tecnología supone.

- Acceso seguro usando Intranet, Extranet o Internet.
- El sistema está a un "clic" desde cualquier lugar.
- No se requiere de equipo sofisticado para acceder al sistema, utiliza clientes livianos.
- Su uso es intuitivo, la curva de aprendizaje del sistema es muy corta.
- Fácil y rápida integración con el entorno operativo, interno y externo, de la organización.
- La gente lo asimila e integra más fácilmente a sus actividades diarias.



## Soluciones Integrales S.A.

Parque Empresarial Forum Torre G  
piso 2, Santa Ana, San José, Costa Rica.

☎ (506) 204 7151

Fax (506) 204 7156

📠 901-6155 Forum

✉ ventas@soin.co.cr

www.soin.co.cr

**RECURSOS HUMANOS 6.0**, no es una colección de módulos que comparten una estructura de datos, sino un modelo integral que permite definir los procesos del área sobre una estructura dinámica que fácilmente se adapta a las particularidades de cada empresa. De esta forma el sistema puede llegar a ser tan amplio o simple como lo requiera la organización.

Esta característica permite desarrollar progresivamente la solución a las necesidades del área, adecuando la misma a requerimientos cada vez más sofisticados, de forma tal que permita plantear estrategias evolutivas que garanticen el éxito del proyecto de implantación.

La solución final es un producto finamente parametrizado para adecuarse a las necesidades particulares de la empresa, pero al mismo tiempo, un producto robusto que incorpora la experiencia y mejores prácticas observadas.

Este diseño concilia el versionamiento de cada implantación con el crecimiento interno a la empresa.

### Arquitectura

La arquitectura utilizada es multicapas, separando y agrupando cada uno de los elementos funcionales de la aplicación en niveles.

La base del sistema es la **capa de datos**, compuesta por una base de datos relacional ANSI, que mantiene las estructuras de datos que soportarán la información del sistema así como reglas básicas de integridad, consistencia e interpretación para la validación y entendimiento de los datos conteni-

dos, la base de datos además está diseñada de tal forma que permite complementar en estructuras dinámicas los datos, ajustando el sistema a las necesidades particulares de la implantación. Las reglas de acceso a los datos se aseguran con componentes java (EJB) en un sólido modelo de seguridad.

los requerimientos usuarios. Esta facilidad resuelve en gran medida los requerimientos particulares de cada organización, otros requerirán complementar las reglas de negocio con componentes específicos bajo un esquema de desarrollo que garantiza la compatibilidad del producto con nuevas versiones del sistema.

Finalmente la **capa de presentación**, que más que definir aspectos de apariencia o personalización del sistema, separa los elementos de interfaz de los aspectos operativos, permitiendo un desarrollo estructurado que permitirá incluso, la independencia operativa del sistema con relación al dispositivo con que se requiera acceder.

### Implantación

La implantación del sistema es relativamente **simple** en

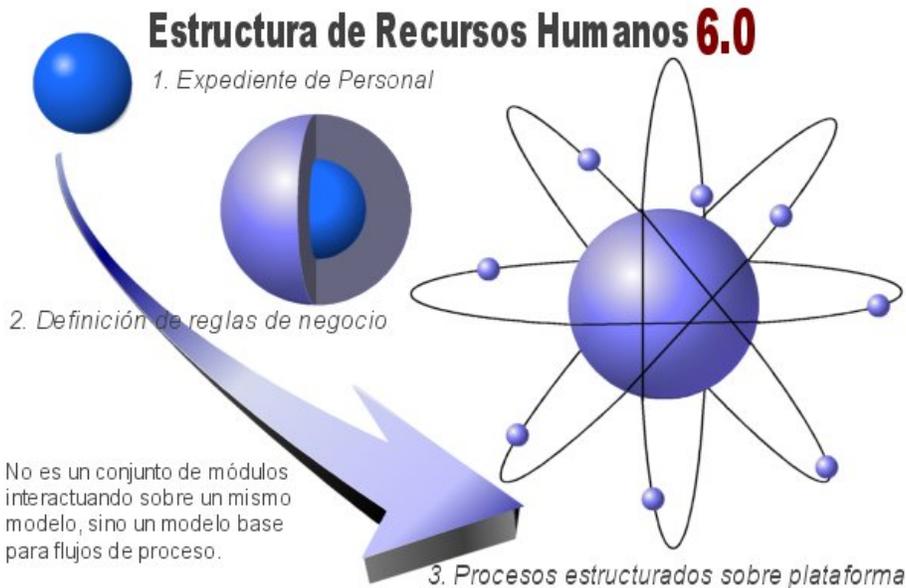
comparación con proyectos similares. La implantación del proyecto se basa en tres factores clave:

- El alcance integral del sistema, que permite en un mismo producto toda la gestión de RRHH.
- El diseño de componentes de alcance incremental y progresivo, que permite implantar la solución en proyectos cortos y resultados visibles en todas sus etapas.
- La rigurosa metodología de implantación y un equipo de trabajo profesional con total entendimiento del área, permiten planificar y ejecutar el proyecto con demostrada precisión y calidad.

### Modelos de Negocio

Recursos Humanos 6.0 y las características de su base tecnológica permiten ofrecer diversos esquemas comerciales para ajustarse a diferentes empresas:

- ASP (Application Services Provider), donde no se adquieren licencias, ni equipo, ni operación regular, sino que se paga mensualmente según el número de empleados.
- El esquema de adquisición tradicional, con precios muy competitivos.
- Esquemas intermedios.

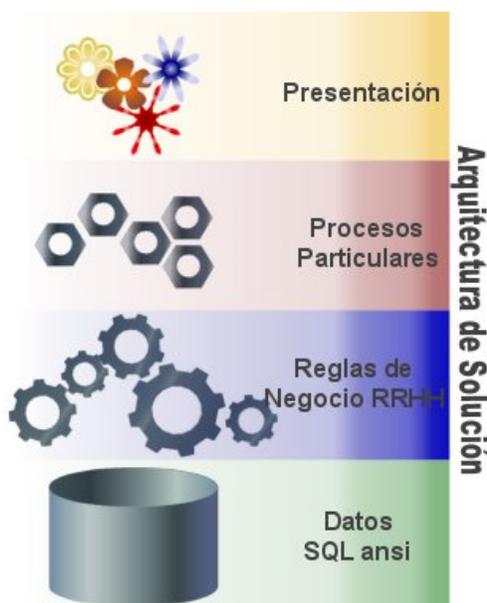


El siguiente nivel corresponde a las **reglas de negocio** generales y herramientas especializadas en el área de RRHH. En este nivel se establece una serie de procesos elementales de interacción de prácticas regulares de la gestión de recursos humanos, además se establecen las bases para las particula-

ridades posteriores en la implantación en cada organización. Estos componentes están contruidos en e s t á n d a r e s J2EE lo que garantiza su implantación en casi cualquier ambiente disponible en el mercado tecnológico actual.

Los **procesos particulares** de la organización se solventan en una capa de tramitología específica, donde

de se definen flujos y controles sobre los objetos preconstruidos en función de



## Alcance

Recursos Humanos 6.0 no se puede describir en función de módulos que lo componen, ya que su diseño se basa en un modelo integral de toda la gestión del área de administración de personal de una organización.

Recursos Humanos 6.0 se basa en Procesos, algunos preconstituidos a partir de las mejores prácticas observadas y otros diseñados por el mismo usuario en relación a los requerimientos particulares de la organización.

El sistema establece una plataforma base de construcción del modelo organizacional.

Un proceso establece una secuencia de etapas y transiciones para establecer un trámite o gestión particular. Desde su inicio establece actores, procesos, control y resultados posibles.

Cada incidencia de proceso es incremental, agregando registros que tienen significado en el contexto histórico o momento donde se aplican o consultan. Esta característica establece estados en rangos de tiempo sobre los cuales opera el sistema.

La estructura y clasificación de los procesos se enmarcan en diferentes áreas, cada una con un modelo flexible y particular de datos que sustenta e integra cada uno de ellos.

## Administración de Recursos Humanos

Definición de la organización, su estructura, procesos y otros elementos que definen su operación:

- **Estructura organizacional**, modelo de la realidad y entorno de la empresa, estructuras, catálogos

operativos, clasificadores de información, jerarquía, puestos, plazas, etc.

- **Planificación**, planeación de cuadros básicos en el tiempo, superestructura de la empresa, manuales de puestos, definición de la orientación y función de los recursos humanos en la organización, definición y desarrollo de planes de apoyo por área, tarea, responsabilidad y esquemas de control.
- **Reclutamiento y selección**, proce-

so de apoyo al proceso de requerimiento, búsqueda y contratación de personal. Administra concursos, solicitudes, bolsas de oferentes, proceso de prospección (pruebas técnicas, psicométricas, atestados, organización curricular, puntuaciones, cuadros comparativos, etc.)

- **Expediente**, Administración de personas prospectadas, empleados y exempleados, en una estructura dinámica organizada por capítulos y reglas de validación y consistencia.

EXPEDIENTE COMPLETO
DATOS PERSONALES
DATOS FAMILIARES
DATOS LABORALES
CARGAS
DEDUCCIONES
ANOTACIONES

Inicio > SOIN > Recursos Humanos > Expediente y Nómina > Expediente Cambiar contraseña | Salir

DATOS GENERALES
HILDA AGUILAR LOPEZ-CALLEJA



**Nombre Completo:** HILDA AGUILAR LOPEZ-CALLEJA

**Cédula:** 101450430

**Sexo:** Femenino

**Estado Civil:** Soltero(a)

**Fecha de Nacimiento:** 06/04/1979

**Dirección:**

**No. de Dependientes:** 0

**Banco:** Banco de Costa Rica

**Cuenta Cliente:** 101450436 (Colones)

**Beeper:** 204-6666

**Teléfono 2:** 204-6667

**Fax:** 204-6668

**Tipo de Sangre:**

**Email:** haguilarv@pruebas.com

LISTA DE FAMILIARES

Nombre Completo	Identificación	Aplica Deducción Renta	Discapacitado	Cobra Asignación Familiar	Estudia
◆ Irene Aguilar Vargas	101450437 (Cédula)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
◆ Xinia Vargas Montero	101450400 (Cédula)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
◆ Gustavo Mata Mata	1-985-5231 (Cédula)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

SITUACIÓN ACTUAL

SITUACIÓN ACTUAL		COMPONENTES ACTUALES	
<b>Tipo de Nómina</b>	Nómina Mensual	<b>Salario Total:</b>	<b>911,850.00</b>
<b>Régimen de Vacaciones</b>	Vacaciones Generales	<b>Componente</b>	<b>Monto</b>
<b>Oficina</b>	Forum	<b>Salario Base</b>	660,850.00
<b>Departamento</b>	Desarrollo	<b>Cuota de Celular</b>	15,000.00
<b>Centro Funcional</b>	01 - Sistemas	<b>Recargo de Funciones</b>	236,000.00
<b>Puesto</b>	PR2 - Programador 2		
<b>Plaza</b>	10 - Programador 1		
<b>Porcentaje de Plaza</b>	100.00 %		
<b>Porcentaje de Salario Fijo</b>	100.00 %		
<b>Jornada</b>	01 - Jornada Normal		

VACACIONES

Fecha de Antigüedad: 17/07/2003 Días Disponibles -1.50 Días de Enfermedad 7.00

CARGAS

Carga	Fecha Desde	Fecha Hasta
Asociación Solidarista		
Asociación Solidarista.	20/06/2003	08/08/1988
Caja Costarricense del Seguro Social		
CCSS.	01/01/2003	

DEDUCCIONES

Deducción	Método	Referencia	Valor	Fecha Inicial	Fecha Final
Contrato con BTC 12345854	Valor	BTC-12345854	50,000.00	11/11/2001	31/12/2005
Contrato con IBM 95687542	Porcentaje	IBM-95687542	10.00	21/02/2003	21/07/2004
Contrato con Panasonic DVD 136	Valor	136	10,000.00	01/03/2003	12/12/2004

OTROS EXPEDIENTES

Expediente	Fecha
Entrevistas: Entrevista Analistas	26/04/2004
Expediente Médico: Cita Médica	20/02/2004

ANOTACIONES

No.	Fecha de Anotación	Tipo de Anotación	Anotación
1.	01/01/2003	Positiva	Excelente Presentación Personal

## Relación laboral

Definición del marco de acción de las relaciones laborales de la organización y sus empleados, definiendo reglas, protocolos y administrando las incidencias o eventos ocurridos regularmente a través de transacciones derivadas de los trámites o procesos. Cada incidencia o evento modifica una línea de estado en el tiempo, cuyos periodos reconstruyen la relación histórica particular de cada empleado. Esto se realiza utilizando cortes en relación a su vigencia.

- **Acciones de personal**, Estado de una persona un momento dado, desde el punto de vista de expedientes, remuneración, etc. Las acciones son incrementales, pueden ser retroactivas, además de contar con múltiples opciones de aplicación.
- **Trámites**, todo ingreso transaccional al sistema se realiza por la definición particular de trámites. Los trámites son flujos de proceso con etapas asociadas a diversos usuarios o actores y transiciones correspondientes a procesos o transformaciones sobre los flujos.
- **Vacaciones**, control de las vacaciones y el proceso de sus solicitudes, administrando diversos regímenes y modelos al mismo tiempo, basado en información contenida en el sistema.

## Remuneración

Agrupar los procesos que intervienen en el pago a los empleados. A su vez estos se agrupan en:

- **Asistencia**, control de las jornadas laborales regulares y extraordinarias a partir de las incidencias de ingreso y salida, por la interfaz automática con dispositivos de control de tiempo, integrado automáticamente con las incidencias en expediente, acciones de personal y esquemas de mensajería disponibles, incluye modelo de control de ausentismo y costeo.
- **Nómina**, pago a través de diversas nóminas independientes entre sí, que recogen automáticamente las incidencias al corte y realizan la propuesta de pago. El proceso es totalmente paramétrico ajustándose a diferentes regímenes, legislación, o medios de cálculo y pago.
- **Cálculos, retroactivos y proyecciones**, procesos que realizan si-

mulaciones totales o parciales a partir de la información en un momento o proyección de situaciones variables en el futuro o retroactivamente, planilla presupuestaria y generación automática de acciones personal cuando proceda ejecutar el modelo.

- **Estructura salarial**, administración dinámica de los componentes salariales, reglas de aplicación y fórmulas de cálculo. Modelo de equidad salarial y comparación con el mercado para puestos y giros similares.
- **Liquidaciones**, cálculo de liquidaciones individuales y masivas

## Desarrollo

Agrupar los procesos enfocados primordialmente en la valoración y crecimiento de los colaboradores. A su vez organiza los procesos en:

- **Evaluación de desempeño**, Aplicación y análisis de diferentes criterios de evaluación utilizando diversas estrategias y formatos. Control histórico de resultados e inicio de planes de acción automáticos.
- **Plan de desarrollo y carrera profesional**, definición del plan de puestos, perfiles y requisitos para cada uno, líneas de ascenso de acuerdo al personal y a la plaza. Ponderación de postulantes por historial, antigüedad, capacitación y otros criterios. Planes de sucesión, eventuales, temporales y definitivos, con ajustes a las plazas y movimientos relacionados.
- **Capacitación**, organización del plan de cursos, aplicación, matrícula y disponibilidad de capacitandos, cálculo del costo real directo e indirecto de capacitaciones individuales y planes de capacitación, permite controlar la capacitación externa y evalúa automáticamente el personal en sus puestos actuales y según su plan de desarrollo.
- **Motivación y disciplina**, administración de las incidencias disciplinarias del personal, afirmando acciones positivas, realizando advertencias y ajustes o recriminando acciones cuando corresponda. Emite los avisos automáticamente por diversos medios y tramita acciones automáticamente. Definir políticas globales de motivación y aplicación de esta, definiendo además herramientas de evaluación.
- **Seguridad Ocupacional**, adminis-

tración de los programas de salud ocupacional, integrando la capacitación con los planes de educación regulares, aplicación del plan sobre la estructura organizacional y definición de los alcances del mismo. Control de grupos laborales, grupos de riesgo, clasificación de los riesgos por áreas físicas, insumos herramientas, maquinarias, procedimientos y condiciones de incidencia, administra los procedimientos, acciones preventivas y correctivas, control histórico de emergencias y accidentes.

## Operación

Clasificación de los trámites o procesos transaccionales donde se crea una incidencia o se procesa la información ingresada en el sistema. Los procesos son agrupados en:

- **Consultas gerenciales**, Centralización de la información y su estructura dinámica como una plataforma única para combinar, resumir, analizar e interpretar los datos y generar auténtica información en línea a través de consultas particulares a la organización. La explotación de esta información puede realizarse por diversos medios y está disponible sobre en cualquier lugar en cualquier momento.
- **Ejecución de trámites**, la base de la operación del sistema de Recursos Humanos 6.0, es la tramitología, es decir, la ejecución de trámites desde un inicio y un usuario válido, pasando y procesando cada una de sus etapas por medio de transiciones hasta completar el flujo con una conclusión válida. Los trámites alimentan transparentemente el sistema y distribuyen el trabajo entre los actores interesados, estableciendo herramientas y controles adecuados. El sistema tiene un control de trámites por estado y un proceso de persistencia para garantizar la óptima ejecución del mismo.
- **Autogestión del empleado**, constituye una de las características más interesantes del sistema al permitir al usuario gestionar por sí mismo la actualización y consulta de su realidad laboral. Incluye las consultas históricas de su expediente, incidencias y pagos, actualidad laboral y el expediente en sí, además de facilitar la actualización de los datos y la ejecución de trámites preestablecidos.