

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Bogotá D.C., 18 de enero de 2013

Tesis Trabajo de Grado

**Señores
BIBLIOTECA GENERAL
Cuidad**


Estimados Señores:

Yo, **Leydi Carolina Villamil Suarez**, identificada con cédula de ciudadanía número **53.124.701**, autora del trabajo de grado titulado “**Modelo de Selección Para Pymes de Servicio Temporal**” presentado y aprobado en el año 2012 como requisito para optar al título de **Especialista en Gerencia de Recursos Humanos**; autorizamos a la Biblioteca General para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Biblioteca General y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CDROM o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “**Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores**”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Atentamente,


Leydi Carolina Villamil Suarez
C.C. 53.124.701

Modelo De Selección Para Pymes De Servicio Temporal

Modelo de Optimización del Proceso de Selección en PYMES de Servicio Temporal

Leydi Carolina Villamil Suarez

Universidad De Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Facultad De Ciencias Administrativas

Especialización En Gerencia De Recursos Humanos

Bogotá D.C

Enero 2013

Modelo De Selección Para Pymes De Servicio Temporal

Modelo de Optimización del Proceso de Selección en PYMES de Servicio Temporal.

Leydi Carolina Villamil Suarez,

Asesor Raquel Vanegas (C).¹

Trabajo de grado para optar al título de especialista en gerencia de recursos humanos

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Facultad De Ciencias Administrativas

Bogotá D.C.

Enero de 2013

¹ Asesor del trabajo de grado

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

A mis seres queridos que siempre han estado conmigo, Maria Del Carmen Suarez, Miguel Angel Villamil Palacios, Giselle Villamil Suarez, Laura Sofía Gomez Villamil, Carlos Alfredo Gonzalez Lozano.

Agradecimientos

Gracias a Dios por iluminarme en este nuevo proyecto de mi vida que se está culminando, a mi familia por su apoyo económico y emocional, mi esposo que me acompañó durante este camino, con su paciencia, amor, todos ellos forjaron en mí el crecimiento espiritual y me motivaron a seguirme enriqueciendo en la academia, que con mi esfuerzo cierra en este proyecto

Contenido

Modelo de Optimización del Proceso de Selección en PYMES de Servicio Temporal.	1
Modelo de Optimización del Proceso de Selección en PYMES de Servicio Temporal.	2
Resumen	8
Abstract.....	8
Introducción.....	10
Problema de Investigación.....	12
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos	14
Justificación	15
El Proceso de Selección de Personal en una organización	16
Selección de Personal	16
Etapas del proceso de selección.....	17
Las Tecnología de Informática y Telecomunicaciones, TIC en Selección.....	18
Las Empresas de Servicio Temporal en Colombia.....	19
Participantes.....	21
Conclusiones.....	35
Referencias	36

Resumen

Hoy en día se encuentra en el mercado diversidad de empresas dedicadas a la provisión de personal entre ellas las Empresas de Servicio Temporal, EST. Dentro de la base de este negocio se encuentra el tema de selección, soporte fundamental de los diferentes clientes, por esta razón es importante analizar cómo se está manejando el proceso actualmente y cómo se puede optimizar, facilitando no solo el ejercicio de la realización, sino aportando en la creación de un modelo que apunte a la excelencia en servicio pues esta es la clave que marca la diferencia en las compañías exitosas.

El objetivo de este trabajo es diseñar un modelo de optimización del proceso de selección para Pequeñas y Medianas empresas de Servicios Temporales Pymes EST, por lo que es necesario revisar y conocer cómo se están llevando a cabo los mismos e identificar las falencias, demoras, reproceso que se pueden presentar y a partir de esto plantear un enfoque que permita una mejora continua en el desarrollo del proceso.

La metodología utilizada es una investigación de tipo descriptivo, seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio (TORRES, 2010), permite analizar los problemas que surgen en el proceso de selección de las pymes de servicio temporal y presentar un modelo de optimización.

Palabras clave: Optimización, Selección, Tecnología, Utilidades temporales

Abstract

At present the market is indiversity of companies engaged in the provision of personal including temporary service firms, EST. Inside the base of this businesses the issue of selection, fundamental support

different clients, therefore it is important to analyze how the processes being handled no wand how they can be optimized, facilitating not only the year of realization, but contributing to the creation of a model that aims for excellence in-services this is the key that makes the difference in successful companies.

The objective of this work is to design an optimization model of the selection process for Small and Medium Enterprises SMEs Temporary EST, so it is necessary to review and knowhow they are performing and identify these failures, delays, rework that may occur and from this propose an approach to continuous improvement in process development.

The methodology use descriptive research, select the fundamental characteristics of the object of study (TORRES, 2010), to analyze the problems that arise in the process of selection of temporary service and optimization model.

Keywords: Selection, technology, temporary utilities, optimizes.

Introducción

El objetivo de esta investigación tiene como finalidad diseñar un modelo de selección que permita una mayor oportunidad en tiempos de respuesta de los procesos de selección, desarrollados desde un enfoque de calidad, para esto es importante analizar información de cómo se maneja en las diferentes PYMES EST e identificar los problemas cotidianos que se presentan.

Hoy en día las empresas se deben mover en función de los recursos humanos y el papel que se juega desde el proceso de selección es el de mayor responsabilidad e importancia, pues ser una empresa competitiva lleva a que dentro de sí existan personas competitivas.

En el desarrollo de esta investigación se encontrara un acercamiento al concepto de selección, la importancia del proceso dentro de recursos humanos, cuales son las etapas que se deben manejar, las TICS en los procesos de Selección como medio de nuevas posibilidades, que es calidad, cómo influye en selección, los lineamientos que existen para regular las empresas de servicios temporales. Finalmente se mostrara la propuesta del desarrollo de un proceso de selección representada por medio de un flujo grama.

Esta investigación es considerada como una investigación de tipo aplicada porque está orientada a resolver problemas de la vida cotidiana presentados en el proceso de selección que actualmente manejan la EST PYMES y requiere de un esfuerzo e interés el mostrar una propuesta que con base en los postulados y la experiencia, tiene una enorme importancia, en el incremento de la capacidad organizacional de cualquier tipo de compañía de este sector, en especial las que dependen de la provisión de personal.

Las Pymes EST en Colombia aún son compañías en algunos casos poco formales en sus procesos, las más grandes están empezando a dar pasos tecnológicos significativos, el presente documento ilustra el proceso de análisis y elaboración de una propuesta tecnológica para una PYME de servicio temporal en el desarrollo del proceso de selección, con lo cual ganara ventaja competitiva frente a la competencia.

Este documento se estructura a partir de un problema, unos objetivos, el acercamiento al proceso de selección, la tecnología de la informática y telecomunicación, las empresas de servicio temporal en Colombia, el modelo propuesto y cierra con las conclusiones.

Problema de Investigación

Obtener información importante dentro del proceso de selección en la actualidad, se ha convertido en un elemento relevante y crítico para la buena administración de recursos humanos, los procesos de las organizaciones hoy están completamente soportados en la calidad y contar con un sistema de información practico permite mejorar tiempos en la ejecución de la selección del personal alineada con eficacia y eficiencia.

“Las empresas de servicio temporal nacen aproximadamente hacia los años sesenta como una modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministraba en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria, para que sin perder la condición de empleado de dichos trabajadores, presten servicios subordinados al usuario” (Blanco, 2007, pp 231).

Suministrar personal durante los últimos años se ha convertido en un negocio cada vez más fuerte, las grandes empresas contratan la prestación de servicios con terceros en labores de apoyo temporal con mayor frecuencia, los clientes en este caso las empresas usuarias solicitan un perfil y a partir de este se inicia la búsqueda en las diferentes fuentes de captación y reclutamiento, una vez se hace la elección del candidato contactan con la empresa usuaria y se prosigue con la vinculación del contrato.

Es así como las EST han tenido que evolucionar a un ritmo acelerado convirtiéndose en compañías que ofrecen soluciones integrales a través de una serie de herramientas tecnológicas que permiten una mejor comunicación con el cliente y que marcan la diferencia.

En algunas pymes de EST se cuentan con todos los requisitos legales para su funcionamiento, sin embargo no poseen una estrategia tecnológica global que abarque todos los procesos por temas de costos, sin determinar el beneficio que este les puede traer, en tiempo, calidad y eficiencia, los procesos de selección se ven densos lo que ocasiona sobre esfuerzo del personal que labora en estas áreas, la baja motivación, pérdidas, rotación de personal, incumplimiento con los requerimientos de los clientes, hacen del desarrollo un proceso ineficiente.

Otro de los factores que puede influir y ser un obstáculo dentro del proceso es la falta de utilización de sistemas de información, pues hoy en día la tecnología brinda un mundo de posibilidades que buscan reducir las actividades operativas y convertirlas en algo más ágil.

La situación actual que se está presentando lleva a formular la siguiente pregunta:

¿Cómo se puede lograr integrar la TIC en la optimización de los procedimientos de selección en PYME de Servicios Temporales?

Objetivos

Objetivo General

Construir un modelo de sistema de información que permita optimizar el proceso de selección en pymes de servicio temporal, y lleve de manera eficiente la operación del proceso, logrando mayor competitividad en calidad y servicio al cliente.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar los procesos de selección de EST PYME e identificar como se está manejando.
- Documentar el proceso de selección de tal forma que se pueda sistematizar y buscar una mayor efectividad que permita el acceso oportuno y confiable de la información genera con apoyo de las Tics.
- Formular una propuesta que permita optimizar los procesos de selección y que ayuden a una mejor consecución de los objetivos de la EST PYME.

Justificación

En la actualidad el desarrollo tecnológico y el dinamismo en el ambiente que se desarrollan las organizaciones modernas y en especial las pequeñas empresas en expansión son constantes, se encuentra un volumen alto de EST (Empresas de Servicio Temporal) y cada día esto exige que las empresas estén a un nivel más competitivo. La importancia de realizar este estudio es entregar una propuesta que permita optimizar y mejorar el proceso de selección y generar una mayor eficacia en la realización del proceso y eficiencia en los resultados de las PYMES EST.

La innovación, rapidez, calidad, servicio y la constancia con la que se mejora constituyen las nuevas reglas de juego, mientras las empresas no vean la tecnología como un instrumento para ser competitivos serán incapaces de apreciar los beneficios que conlleva la elaboración de nuevos sistemas de información.

Las PYMES EST en Colombia deben aprovechar los adelantos tecnológicos y no limitarse a temas de costos, pues el mercado ofrece oportunidades que permiten que estén en constante mejora en sus procesos y cuenten con más beneficios. Esta investigación se enfocara en la presentación de una propuesta encaminada a la solución de los diversos problemas que se presentan en torno al proceso mencionado.

Esta investigación es de tipo descriptiva, busca a partir de un protocolo desarrollar un modelo que aporta a las PYMES de servicio temporal en la optimización de sus procesos de selección.

El Proceso de Selección de Personal en una organización

Selección de Personal

La selección de personal es un proceso importante pues es el primer momento de interacción del candidato con la organización, es la imagen, aquí es donde se proyecta las primeras características de la cultura, por eso es necesario establecer técnicas efectivas que permitan un buen desarrollo de este proceso, en el transcurso del trabajo se mencionara que es, porque se caracteriza, que lo compone y los nuevos avances.

Cuesta (2008) define la selección de personal como una actividad científica que nace del ámbito de la disciplina administrativa, la ingeniería industrial surgida se abrió paso al mundo empresarial con la Psicología Industrial acogiendo a la selección de personal.(Taylor, 1930, pág. 30)

Identificar los inicios de la selección permite entenderla forma en como era frecuente el desarrollo de este proceso y que se utilizaba para su realización, desde el mismos concepto de organización, cuando se contemplaba como una máquina, donde el factor importante era la producción de la empresa no el recurso humano, aquí el tema de selección se centraba en el “referenciado”, las vacantes se cubrían con conocidos de los mismos empleados, la rotación del personal no era frecuente, pues la concepción del colaborador y el diseño de las organización permitían que una persona ingresa y se pensionara hasta incluso heredara su cargo. En este momento la contratación era realizada directamente por las empresas.

(Chiavenato, 2002) define la selección como:

“La selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. De esta manera, la selección busca solucionar dos problemas fundamentales:

- a. Adecuación del hombre al cargo
- b. Eficiencia del hombre en el cargo

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección no sería necesaria, pero hay una enorme gama de diferencias individuales físicas (estatura, peso, sexo, constitución, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) y psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia, capacidad intelectual, etc.) que llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella, una vez aprendida. Calcular el tiempo de aprendizaje y el rendimiento en la ejecución es tarea de la selección.

La importancia de realizar este proceso de forma adecuada, permite contar con el personal idóneo, significa para la organización ganancia en costo, tiempo y ahorro, sin embargo el llevar a cabo este sin estándares de calidad claros, generan reproceso y pérdidas, pues no se puede justar unas condiciones del cargo y competencias, sin conocimiento global de lo que se pretende encontrar.

Etapas del proceso de selección

Las etapas del proceso según Cuesta son:

Preselección del personal es el proceso mediante el cual una vez recibidas las hojas de vida de las diversas fuentes se debe clasificar los candidatos de acuerdo a los que tiene ausencia de requisitos, los que podrían aplicar, los que reúnen todas las condiciones para aplicar.

Aplicación de pruebas psicotécnicas se identifican pruebas profesionales, psicológicas, físicas o médicas entre otras. Esto en compañía con la entrevista psicológica y técnica.

Comprobación de datos en esta fase se verifican los datos referenciados en la entrevista versus los resultados en las pruebas, esto deberá ser evidenciado y avalado.

Comparación interindividual con esto se pretende establecer comparación con los resultados de todos los candidatos que pueden aplicar.

Toma de decisión sobre los candidatos a seleccionar una vez se toma la decisión es importante que esta sea aprobada por jefe del área.

El proceso de selección no termina con la vinculación del candidato, continua con el seguimiento que se debe realizar en cuanto a la adaptación del nuevo empleado al nuevo rol y a la cultura organizacional.

La clasificación anterior permite observar una de las muchas formas que existen para llevar a cabo un proceso de selección, que no limitan a un orden obligatorio, pues depende de cada organización ver como realiza su proceso, si deben ser estos pasos los fundamentales para un buen proceso. (Cuesta, 2008)

Las Tecnología de Informática y Telecomunicaciones, TIC en Selección

“La selección de personal se constituye como una de las fuentes principales en la atracción de nuevos talentos en la organización y también está afectada por los cambios gestados en la sociedad de la información, que en la posterior Sociedad del Conocimiento se han materializado como realidad.” (González, 2010, pág. 27)

Las Tics permiten explorar un mundo de posibilidades que ayudan a identificar cuáles son las fuentes efectivas de reclutamiento, este mundo ayuda a convertir el proceso más efectivo en cuanto a tiempos de búsqueda en tema de hojas de vida, se encuentra desde bases de datos hasta paginas especializadas en las que se pueden identificar perfiles específicos.

Sin embargo no solo se puede hacer uso de esta herramienta en reclutamiento, sino también en el tema de aplicación de pruebas psicotécnicas que brindan la opción de minimizar tiempos en la parte inicial del proceso, existen diferente software que permiten la inclusión de información, estableciéndola en una Base de datos que permite filtrar a los candidatos que se han presentado en procesos anteriores, informa la razón por la cual no continuo el proceso, siendo muy específica en la fase del proceso que se quedó.

Cuando se habla de mejora en un proceso se debe pensar en el impacto que esto generara en la organización a nivel global, si se habla de una empresa de servicios temporales en donde los candidatos que son seleccionados se contratan, utilizando un software de gestión humana que contenga el módulo de selección ahorra el tema de la inclusión de datos, pues estos ya se encuentra y lo único que se debe realizar es actualización de datos, esto ahorra tiempo y costos.

Los sistemas de información cumplen tres objetivos básicos dentro de las organizaciones, automatización de procesos operativos, proporcionan información que sirva como apoyo al proceso de toma de decisiones, logran ventajas competitivas a través de su implantación y uso, pueden lograrse ahorros significativos de mano de obra, son robustos en entradas y salidas de información, cargan importantes bases de datos que se pueden descargar después, permiten medir y evaluar con información real indicadores de gestión.

Las Empresas de Servicio Temporal en Colombia

Están Reguladas por Ministerio del Trabajo iniciaron en la década de los setenta como un medio de liberación empresarial, era la forma en que un empresa suministraba de forma independiente personal a una empresa usuaria sin perder la condición de verdadero empleador, la primera reglamentación establecida fue el Decreto 1433 de 1983 quien denomino al verdadero empleador o patrono de los trabajadores a la empresa proveedora

de personal, obligándolos así a constituirse como persona jurídica, responsable del salario, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores enviados a prestar la labor.

Las irregularidades y falta de formalidad en los contratos llevo a establecer la Ley 50 de 1990 quien entra a llenar las falencias presentadas en las décadas anteriores, buscar regular las empresas de servicio temporal bajo un marco legal más estricto, con el que se busca preservar los derechos de los trabajadores, se define lo que es el servicio temporal y se aclara el tipo de contrato a realizar.

Luego de presentarse diversos reclamos por abusos en la utilización de esta modalidad jurídica se establece el decreto 4369 del 04 de Diciembre de 2006, en donde se establece y enfatiza en la naturaleza, requisitos, limites, funciones y demás aspectos fundamentales en la relación jurídica.

METODOLOGIA

Tipo de investigación descriptiva

Participantes

Para el diagnóstico se tomó una muestra a conveniencia de tres empresas de servicio temporal, en las cuales se revisó la documentación que tenían respecto al proceso de selección. En estas se identificó que todas las laborales eran manuales y los tiempos de realización son largos en algunos momentos repetitivos por ausencia de computadores.

Luego de la revisión se documentó el proceso de selección en un flujograma, aquí se plantearon las actividades más importantes de este proceso, de tal forma que se pueda sistematizar y buscar una mayor efectividad que permita el acceso oportuno y confiable de la información genera con apoyo de las Tics.

RESULTADOS

Conocimiento de Procesos de Selección en EST PYME

- Diagnosticar los procesos de selección de EST PYME e identificar como se está manejando.

Para el diagnóstico, se tomó una muestra a conveniencia de tres empresas del Sector de servicio temporal, se efectuó el contacto con las coordinadoras de selección y a partir de una información presentada se exploró el proceso de selección, encontrando que solo una de las empresas estaba certificada con la norma ISO 9001 Versión 2008 y los procedimientos estaban bien estructurados, sin embargo la cantidad de actividades operativas superaban el tiempo en la jornada laboral, no se halló indicadores claves en la medición de este proceso, para las otras dos empresas, sus procesos poco formales carecen de organización y estructura, se identificó que hay actividades no completas las cuales generan reprocesos.

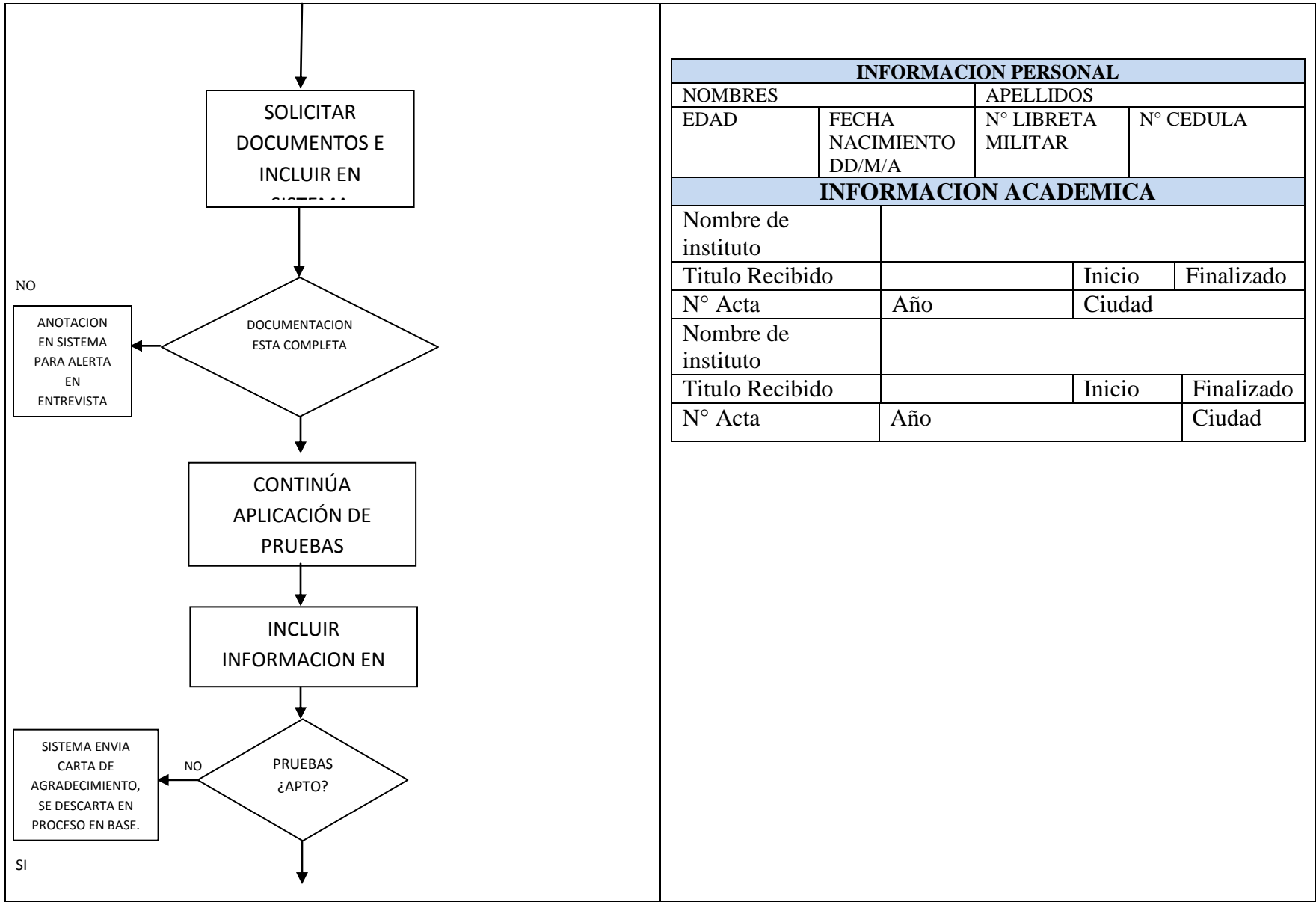
Una vez considerados los documentos más relevantes del proceso en cada empresa, se identificó la información fundamental para elaborar el levantamiento de información planteado en el flujograma. Por confidencialidad de las empresas no se adjuntan los documentos consultados.

Modelo de Proceso de Selección para PYMES EST

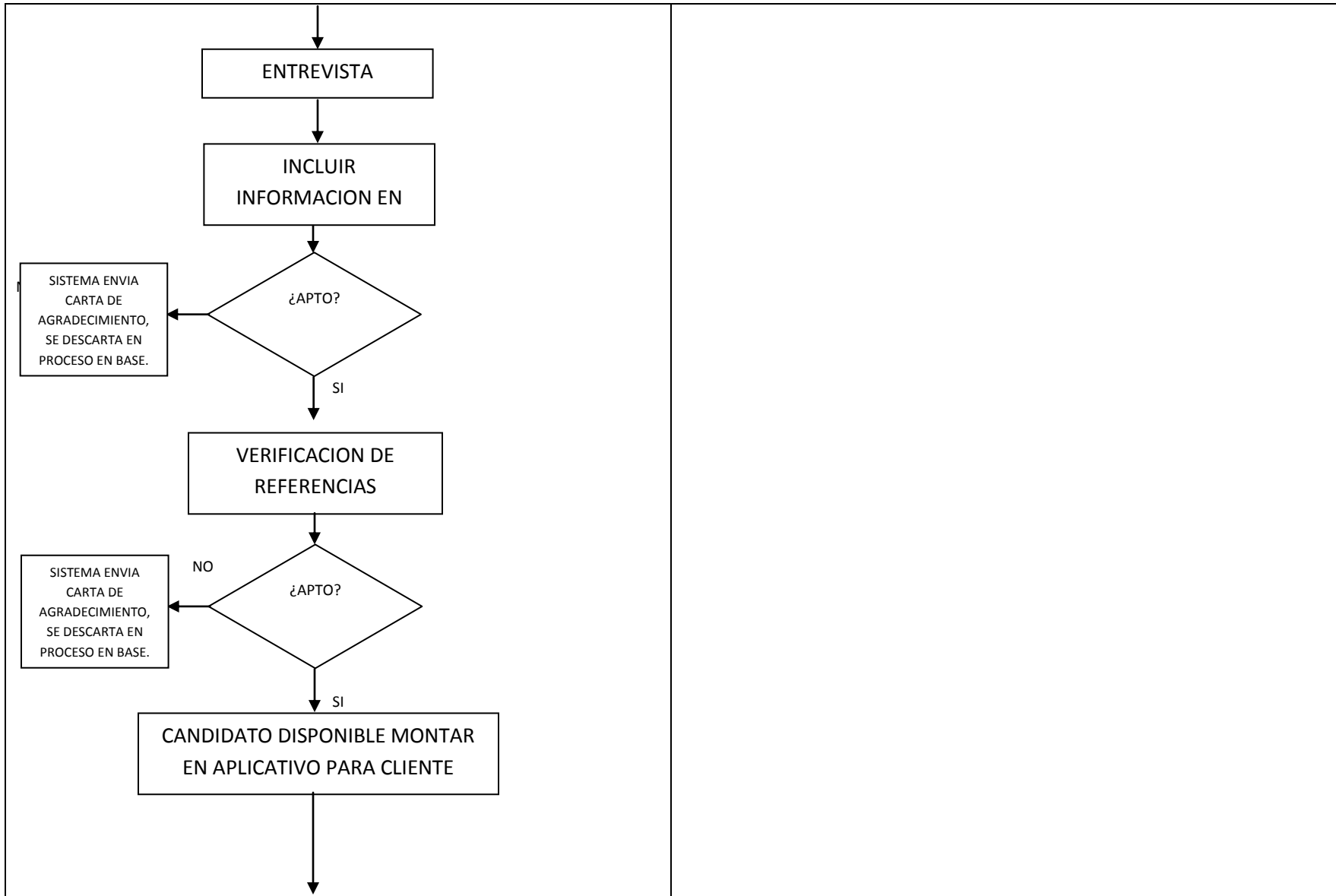
- Documentar el proceso de selección de tal forma que se pueda sistematizar y buscar una mayor efectividad que permita el acceso oportuno y confiable de la información genera con apoyo de las Tics.

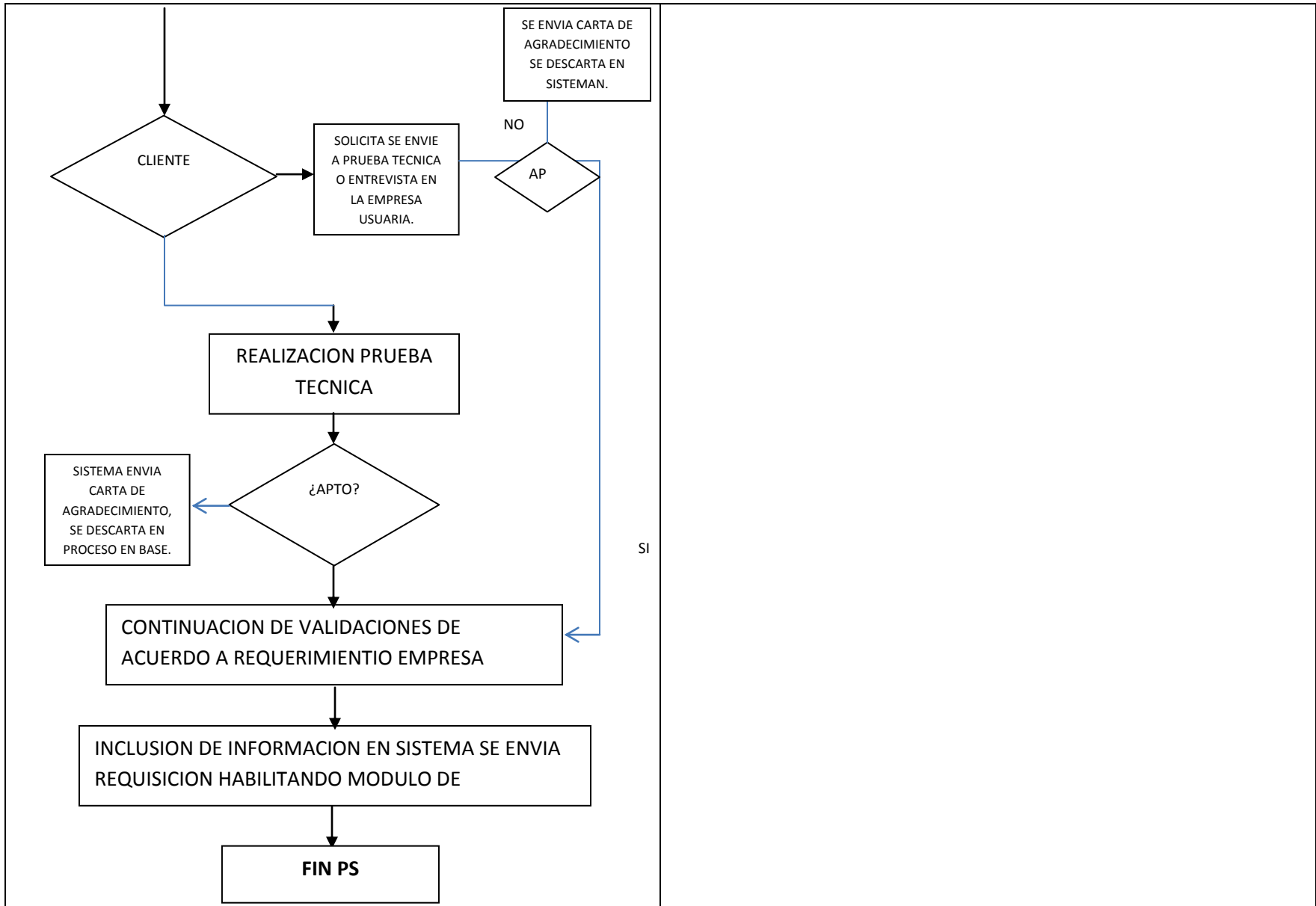
Se documentó el proceso de selección a partir de un flujograma, en el que se desplegaron paso a paso las actividades más importantes y relevantes del proceso, esto con el fin de presentar una idea del modelo que se podría elaborar con ayudas tecnológicas, las cuales en este caso serían planteadas por un experto Ingeniero de Sistemas con énfasis en Desarrollo.

FLUJO GRAMA	CONTENIDO								
<p>1.</p> <pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> A[INCLUIR O ACTUALIZAR PERFIL.] A --> B[RECIBIR Y CLASIFICAR HOJA DE VIDA] B --> C[CITAR A PROCESO DE SELECCIÓN.] C --> D{EL CANDIDATO ESTÁ INTERESADO?} D -- NO --> E((1)) E --> A D -- SI --> F[] </pre>	<p>1.</p> <table border="1" data-bbox="1058 521 1902 829"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1058 521 1902 581">NOMBRE DEL CARGO VACANTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1058 581 1902 643">Objetivo del cargo:</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1058 643 1480 768">Responsabilidades:</td> <td data-bbox="1480 643 1902 768">Perfil: Académico Laboral Conocimientos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1058 768 1480 829">Competencias del cargo</td> <td data-bbox="1480 768 1902 829">CLIENTE SOLICITANTE DE LA VACANTE.</td> </tr> </tbody> </table>	NOMBRE DEL CARGO VACANTE		Objetivo del cargo:		Responsabilidades:	Perfil: Académico Laboral Conocimientos	Competencias del cargo	CLIENTE SOLICITANTE DE LA VACANTE.
NOMBRE DEL CARGO VACANTE									
Objetivo del cargo:									
Responsabilidades:	Perfil: Académico Laboral Conocimientos								
Competencias del cargo	CLIENTE SOLICITANTE DE LA VACANTE.								



INFORMACION PERSONAL			
NOMBRES		APELLIDOS	
EDAD	FECHA NACIMIENTO DD/M/A	N° LIBRETA MILITAR	N° CEDULA
INFORMACION ACADEMICA			
Nombre de instituto			
Titulo Recibido		Inicio	Finalizado
N° Acta	Año	Ciudad	
Nombre de instituto			
Titulo Recibido		Inicio	Finalizado
N° Acta	Año	Ciudad	





Propuesta Valor Agregado

- Formular una propuesta que permita optimizar los procesos de selección y que ayuden a una mejor consecución de los objetivos de la EST PYME

Una vez elaborado el modelo del Proceso de Selección consolidado a en el flujograma, surge como valor agregado iniciar una propuesta que busca a partir de un desarrollo de software, sistematizar el proceso de tal forma que se vuelva más eficaz y eficiente, apuntando a una estrategia que aporta en la optimización del tiempo, facilita su realización, lo vuelve más controlado, ameno, claro, lo guía por un estándar de calidad, que permite abstraer información para toma de decisiones, finalmente integrando en este momento las Tics.

Las especificaciones brindadas por el ingeniero en este primer momento, es utilización de herramienta OPEN SOURCE (PHP, MYSQL, LINUX), lo cual minimiza costos en las etapas del desarrollo, implementación y soporte.

Un prototipo del desarrollo se muestra a continuación.

Dentro de las ventajas de este software se encuentra que es multiplataforma lo que garantiza que su acceso sea desde diferentes sistemas operativos, garantiza la disponibilidad, seguridad, e integridad de la información que se consolida allí, agiliza actividades operativas, optimizando tiempos, permite identificar oportunidades de mejoras en el proceso de selección, está sujeto a mejoras y actualización, está protegido contra accesos por parte de personas o programas no autorizados.

Información general

Identificación

Persona Natural
 Persona Jurídica

Número de Identificación

Nombres - Apellidos y/o Razón Social

Estado

Contrato	Condición de Contrato	Empresa Usuaría

SERVICIOS			
Tipo de Servicio	Número Servicio	Empresa Prestadora	Estado Registro

Información de Fallecimiento: Fecha (AAAAMDD) No. Acta

Información de Incapacidad: Fecha Inicio Fecha Final Tipo

Fecha Creación
 Oficina/Central Creación
 Fecha Última Modificación

1.00d

Información general

Identificación

Persona Natural Persona Jurídica

Número de Identificación

Nombres - Apellidos y/o Razón Social

Perfil Integral | Datos Basicos | Datos Demográficos | Direcciones Físicas | Email(s) - Teléfonos Adicionales - Celulares | Referencias | Información Adicional

Clasificación Cliente Tipo de Cliente

Actividad Económica - General Actividad Económica - Especifica

Administra Recursos Públicos ? Si No

Detenta Poder Público ? Si No

Tiene Reconocimiento Público ? Si No

Fecha Creación Oficina/Central Creación Fecha Última Modificación

1.00d

Información general

Identificación

Persona Natural
 Persona Jurídica

Número de Identificación

Nombres - Apellidos y/o Razón Social

Perfil Integral | Datos Basicos | Datos Demográficos | Direcciones Físicas | Email(s) - Teléfonos Adicionales - Celulares | Referencias | Información Adicional

Dirección Residencia

Dirección Ciudad [Pasar a Contacto](#)

Teléfono 1 Extensión Teléfono 2 Extensión

Barrio

Dirección de Empresa(Negocio)Oficina

Dirección Ciudad [Pasar a Contacto](#)

Teléfono 1 Extensión Teléfono 2 Extensión

Barrio Estado

Dirección de Contacto


Dirección Ciudad

Teléfono 1 Extensión Teléfono 2 Extensión

Barrio

Fecha Creación Oficina/Central Creación Fecha Última Modificación

1.00d

Información general					
					
Identificación					
		<input checked="" type="radio"/> Persona Natural <input type="radio"/> Persona Jurídica			
Número de Identificación		<input type="text"/> <input type="text"/>		<input type="button" value="Buscar"/>	
Nombres - Apellidos y/o Razón Social <input type="text"/>					
Perfil Integral Datos Basicos Datos Demográficos Direcciones Físicas Email(s) - Teléfonos Adicionales - Celulares Referencias Información Adicional					
Familiar					
Nombres y Apellidos		<input type="text"/>		Tipo de Vinculo <input type="text"/>	
Teléfono Residencia	Teléfono Oficina	Extensión	Celular	Ciudad <input type="text"/>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Personal					
Nombres y Apellidos		<input type="text"/>		Tipo de Vinculo <input type="text"/>	
Teléfono Residencia	Teléfono Oficina	Extensión	Celular	Ciudad <input type="text"/>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Fecha Creación <input type="text"/> Oficina/Central Creación <input type="text"/> Fecha Ultima Modificación <input type="text"/>					
1.00d		<input type="button" value="Aceptar"/> <input type="button" value="Imprimir"/>		<input type="button" value="Cambiar datos básicos"/> <input type="button" value="Limpiar"/> <input type="button" value="Cancelar"/>	

Conclusiones

Se encontró que en este tipo de negocio la rotación de personal es alta en lo que corresponde a las áreas de selección, esto se debe a un volumen significativo de trabajo y horarios laborales extensos, aspectos que también se pretenden impactar, para esto es de gran importancia acoger las ventajas que ofrecen las TICS y brindar una idea más práctica de cómo se podría llevar este proceso de forma eficiente y con calidad.

Se logra por medio de la realización del modelo generar una propuesta de un sistema tecnológico de información que beneficia las pymes de servicio temporal y las coloca en la vanguardia de los adelantos técnicos.

Durante la realización de la investigación se comprobó la necesidad de realizar el sistema de información, ya que se evidenció la falta de organización de los datos y recursos administrados por la pymes de servicio temporal que aún no cuentan con un recurso tecnológico en el área de selección.

Referencias

- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos en las Organizaciones*. México : McGraw-Hill.
- Gómez, D. B. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson.
- Gonzalez, R. (2010). *Las TICS en la gestión de los Recursos Humanos*. Pontevedra España: Ideaspropias.
- Porret, M. (2008). *Recursos Humanos Dirigir y Gestionar Personas en las Organizaciones*. Madrid: Esic.
- Social, M. d. (s.f.). <http://www.minproteccion-social.gov.co>. Recuperado el 04 de Noviembre de 2011
- Taylor, F. (1930). *Administración*. México: McGraw - Hill.
- Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson.