

DSR Gestión de Personal – RRHH Avanzados para Microsoft Dynamics NAV

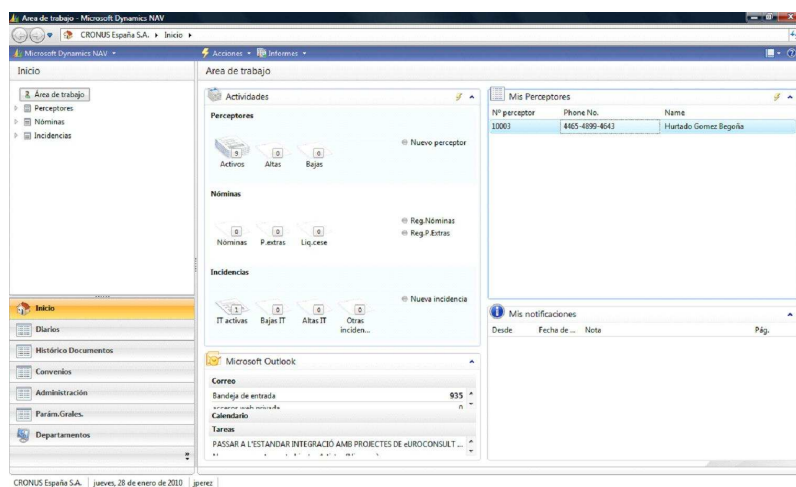
Principales Ventajas

- **Mantenimiento de registros exhaustivos del empleado.**
- **Disponibilidad de plantilla.**
- **Puesto de trabajo.**
- **Riesgos laborales.**
- **Previsiones salariales.**
- **Selección de personal.**
- **Planes de formación.**
- **Integración con Microsoft Dynamics NAV.**

DSR Gestión de Personal – RRHH Avanzados para Microsoft Dynamics NAV 2009

Recursos Humanos Avanzados para Microsoft Dynamics NAV es un Add-On que ha sido desarrollado por DATA PROCES, S.L. – Soluciones Registradas-

El área de aplicación de Recursos Humanos proporciona medios fáciles y flexibles para organizar y controlar los datos del empleado, para definir los puestos de trabajo, controlar los aspirantes en las diferentes selecciones... Estas facilidades agregan funcionalidad de gestión de personal a Microsoft Dynamics NAV



Mantenga registros exhaustivos del empleado

- La información contenida en cada una de las fichas de empleado contiene, tanto los datos personales del empleado como varios códigos de estados administrativos. Entre estos códigos existe uno para contratos de empleo, que puede utilizar para asignar niveles o contratos de empleo estandarizados.
- También tiene a su disposición un código de agrupación estadística genérico para que pueda realizar clasificaciones siguiendo cualquier criterio.
- La información confidencial de un empleado se controla a través de una tabla asociada a la ficha del empleado. Esto le permite dar un acceso relativamente amplio a la información básica del archivo del empleado y poner unas restricciones de seguridad más rigurosas en los datos confidenciales. La información confidencial puede incluir la cobertura de seguros, las opciones de stock y códigos de acceso a ordenadores.
- También puede controlar el equipamiento entregado a los empleados, como llaves, tarjetas de crédito, coches de empresa, ordenadores portátiles, teléfonos móviles y buscaperonas. Existe incluso la posibilidad de incorporar una fotografía del empleado, así como una lista de direcciones alternativas.

Disponibilidad de plantilla

- Se define el periodo de contratación del empleado y su jornada de trabajo para obtener su capacidad de trabajo. Además, con sus turnos de vacaciones y sus ausencias se tiene la disponibilidad de su plantilla en cada momento.

Puesto de trabajo

- El puesto de trabajo es uno de los ejes sobre los que se basa la aplicación. La definición de los puestos, con sus funciones, perfil y requerimientos (con los niveles de calificación requeridos) es la base de todos los apartados desarrollados en este módulo. Le permite confeccionar organigramas, disponer de las carreras profesionales de sus empleados, realizar los planes de prevención laboral, realizar selecciones, formaciones...

Riesgos laborales

- El conocimiento de los riesgos laborales, a nivel de centros, puestos de trabajo o funciones, las acciones preventivas de estos riesgos y los equipos necesarios para esta prevención, es imprescindible para salvaguardar la salud laboral de sus empleados (aparte de legalmente exigido).

Previsiones salariales

- Las previsiones salariales de una empresa se basan en los salarios definidos por los convenios y, cada vez más, en las políticas de incentiación tendentes a hacer coincidir los objetivos del empleado con los propios objetivos de la empresa.
- Con este módulo se pueden introducir estos 2 aspectos de la previsión salarial. Los salarios fijos, definidos por categorías y pasados a los empleados y los incentivos cuya base son los objetivos de incentiación, los grupos objetivos y las primas a pagar en caso de conseguirse los objetivos.

Selección de personal

- Para poder realizar la selección de personal, se define el perfil a seleccionar o se recoge de los puestos de trabajo, se introducen los currículums vitae recibidos para la selección o se seleccionan aquellos de los que ya se dispone en este fichero y se realiza una valoración automática de las calificaciones de los candidatos (aspirantes que han entrado en una selección).
- Además, no sólo se pueden realizar selecciones de personal externo de la empresa sino que también puede buscarse entre los empleados de la misma, bien porque haya solicitado participar o bien porque el proceso de selección los haya considerado adecuados.
- Al finalizar el proceso de selección con la elección del candidato a entrar en la empresa, se pasan automáticamente sus datos de la ficha de aspirante a la de empleado.

Integración con Microsoft Dynamics NAV

- La integración entre los diferentes Módulos de Microsoft Dynamics NAV comporta ventajas cualitativas, como pasar automáticamente ausencias e incentivos al Módulo de Nóminas, recoger las Calificaciones de los Proyectos realizados o la Evaluación de objetivos e incentiviación, recogiéndolos del Esquema de cuentas de Contabilidad.