

RECLUTAMIENTO Y SELECCION

Aspectos Conceptuales

Prof. Ana D. Osorio S.

Tendencias Generales

Década de los	70	80	90
Entorno laboral	Sindicatos libres. Gran conflictividad. Aparición de la multinacionales con técnicas y modelos nuevos, tanto de organización, como de gestión.	Flexibilización de la reglamentación laboral. Demanda de mano de obra cualificada. Pérdida de poder de los sindicatos con menos conflictividad.	Mayor flexibilización legal. Estancamiento / disminución del poder sindical. Mayor demanda de mano de obra especializada. Mayor movilidad de técnicos y de mandos. Nuevas modalidades de trabajo
La función de recursos humanos	Gran peso de la negociación colectiva en las grandes empresas y en las empresas nacionales. Las Empresas multinacionales usan como sistema de remuneración el incremento de méritos.	Consolidación de la función de personal como función estratégica responsable de la administración y manejo de los recursos humanos. La negociación colectiva sigue siendo importante, porque tiene más flexibilidad en la aplicación de los incrementos. Se generaliza el método de pago en función de los resultados.	Inclusión de sistemas para premiar la productividad en la negociación colectiva. Aparición de sistemas individualizados de remuneración. Sistema de incremento variable según la evaluación del resultado que garantice el incremento de la eficacia a través del desarrollo y la organización de los recursos humanos Planificación de Recursos Humanos Plan de Carrera

“...la **planificación de recursos humanos** comprende aquel **sistema** de decisiones empresariales complejas con las que se previene sistemáticamente el futuro en el área de personal y se establecen sus líneas fundamentales”.

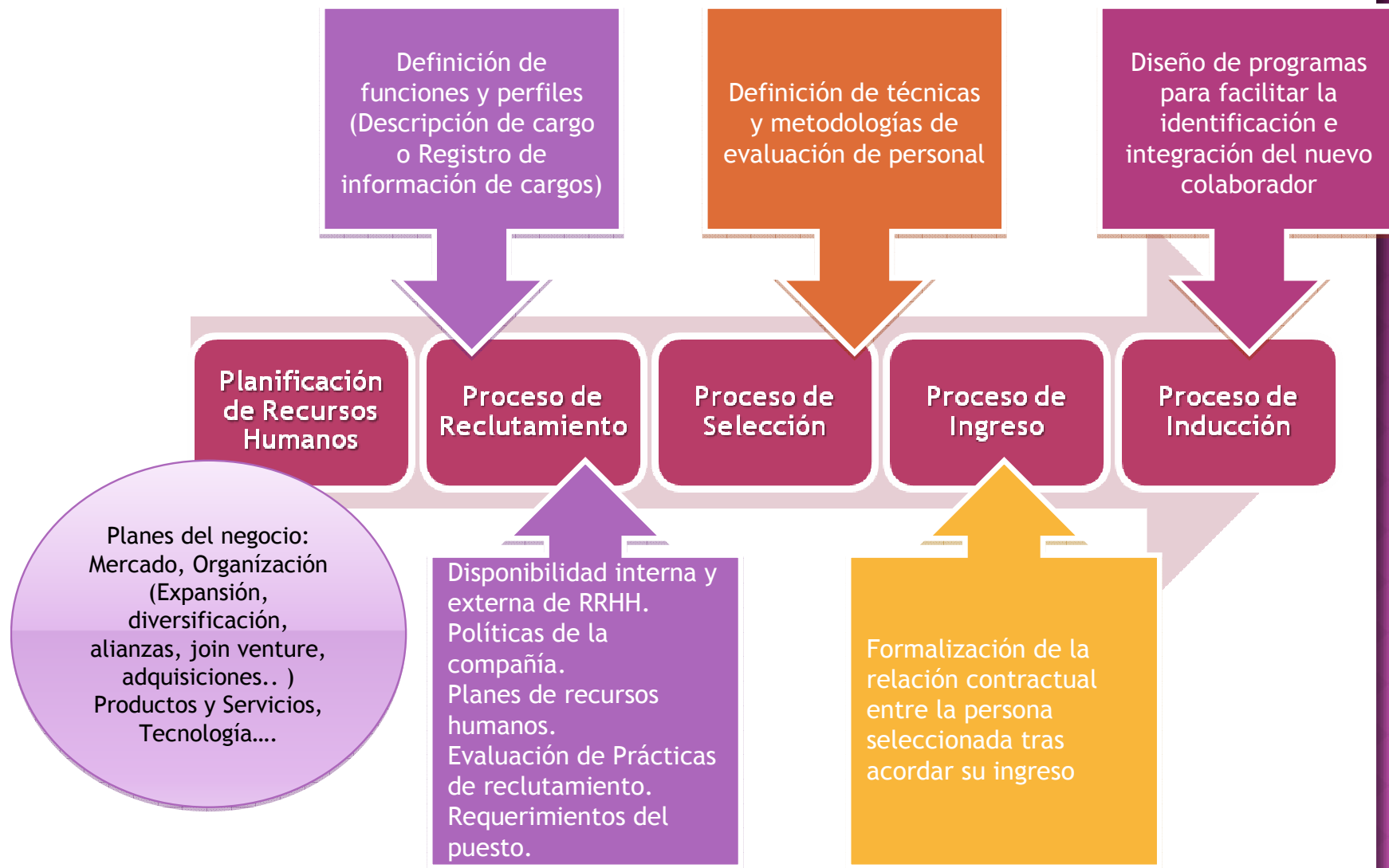
Fuente: Werther y Davis. (2001) Sobre Administración de personal y Recursos Humanos. McGraw-Hill.

Algunos conceptos previos...

Visión cuantitativa / Reactiva	Visión Cualitativa / Proactiva
<p>Tareas para asegurar el número de las personas apropiadas en el lugar adecuado.</p> <p>Foco:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valorar niveles actuales y grado de las habilidades.• Plantilla en número y tipo de colaboradores.• Relación de los elementos internos con demanda productos y servicios• Alternativas para que los RRHH se anticipen a esta demanda <p>MAS OPERATIVA</p> <p>Autores: Clásicos.</p>	<p>Guía general de la política social de la empresa.</p> <p>Foco:</p> <p>Definición de acciones de adquisición, compensación desarrollo y evaluación de las personas que forman o formarán parte de la compañía.</p> <p>Alineación de las políticas a los objetivos estratégicos.</p> <p>MAS ESTRATEGICA</p> <p>Autores: Nadler, Gerhart , Wright.</p>

Aragón Sánchez, Antonio (2004). Fundamentos de dirección y gestión de Recursos Humanos. Cengage Learning Editores.

Una mirada al proceso global



Definiciones

- ◉ Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados.
- ◉ El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento. El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Descripción o Registro de información de cargo..... la base del sistema

Es el proceso para determinar y ponderar los elementos que integran un puesto dado. Evalúa la complejidad del cargo, parte por parte y permite conocer con algún grado de certeza las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente. Comprende:

- Deberes y naturaleza de los cargos
- Requerimientos y especificaciones del cargo.

Sobre el cargo	Sobre la persona
<ul style="list-style-type: none">• Identificación del cargo• Objetivo general y funciones del puesto• Uso de recursos y materiales• Redes de relación• Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none">• Escolaridad formal necesaria• Conocimientos y habilidades especiales .• Experiencia• Responsabilidad• Esfuerzo, medio ambiente y riesgos

Ejemplos de descripciones

Caso 1

Caso 2