

CENS N° 188

PROF.: SILVANA BROZINA

3RO. 2DA.

TURNO: NOCHE

RELACIONES DE TRABAJO III

FUNCIONES DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

FUNCIONES DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

POLITICAS DE PERSONAL

Consiste en la formulación de lineamientos generales a seguir para la Administración del personal que orienta a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones.

En algunas empresas la política de personal puede contener aspectos específicos en cuanto a remuneraciones, ascensos, retiros especiales etc..

SELECCIÓN DEL PERSONAL

Una de las funciones que cumple la Gerencia de Recursos Humanos es la de seleccionar y retener al personal idóneo y necesario para la Organización.

Esta tarea de dotar a la Organización del personal idóneo, suele ser compleja debido a las situaciones que se generan en el contexto interno y externo, inclusive las aspiraciones de los postulantes.

La necesidad de contratar nuevo personal puede derivar de los siguientes motivos:

- 1- Cuando se produce una vacante por cualquier motivo (por ejemplo cuando se jubila una persona, por fallecimiento, renuncia etc..).
- 2- La necesidad de emplear mayor cantidad de personas que cumplen una determinada función.
- 3- Para cubrir un puesto de trabajo recientemente creado.

Los elementos intervinientes podemos resumirlos en el siguiente cuadro:

CONTEXTO EXTERNO	Es inestable, turbulento, muy competitivo y está sujeto a cambios frecuentes (se debe tener siempre en cuenta que la premisa es la satisfacción del cliente)
CONTEXTO INTERNO	La presión externa obliga a constantes rediseños de estructuras a los que solo se adaptan trabajadores flexibles y polivalentes.
INTERESES DE LOS TRABAJADORES	Saben que enfrentan la inseguridad laboral y valorizan la Capacitación y la Posibilidad de mantener la Empleabilidad.

Fases previas a la Selección del Personal

En esta etapa se realiza una planificación definitiva en la cual se resume todo el Proceso de selección; es decir se establece expresamente: la Identificación del Puesto de trabajo, se lo describe, se establece el perfil del candidato, se establece el beneficio y se lo valora. Además se confecciona el anuncio o se establece el contacto con la Agencia de Captación de Empleo (Define esto último el método de selección que se considere más adecuado).

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

- 1- Leer detenidamente el Tema: Políticas de Personal y Selección de Personal.
- 2- Subrayar, extraer y buscar el significado de las palabras desconocidas.
- 3- ¿En qué consiste la Selección del Personal?
- 4- Completar
 - a) La Política de Personal establece.....
 - b) Los motivos por los que se puede producir una Vacante son.....
 - c) Según usted , el interés prioritario de un trabajador es.....
- 5- Explique qué ocurre en el contexto Interno al Seleccionar personal.

DIRECTORA: SILVANA BROZINA