

CENS N° 188

PROF.: SILVANA BROZINA

3RO. 2DA.

TURNO: NOCHE

RELACIONES DE TRABAJO III

LA INCORPORACION DEL PERSONAL

CONTENIDOS

La Incorporación del Personal

Una vez evaluadas las entrevistas individuales, habiendo realizado todas las pruebas necesarias: de capacidad, conocimiento, exámenes físicos etc., y confirmados los antecedentes; proceso de selección del postulante más idóneo para el cargo.

Su incorporación de estar acompañada de una adecuada presentación, orientación a las tareas a cumplir, sobre el funcionamiento general y políticas de la Organización.

BUSQUEDA, SELECCIÓN Y CONTRATACION DEL PERSONAL

a) Búsqueda del Personal

El mercado y el ciclo de vida del producto cambian, entonces el Personal sin cambiar, debe acompañar esos cambios.

Los cambios tecnológicos influyen en los mercados: deben estar preparados para producir, vender, cobrar y pagar como parte de los elementos integrantes de la Organización.

La búsqueda puede realizarse internamente (dentro de la misma organización) o externamente (en el Mercado).

CONTEXTO INTERNO

Ventajas

- Señal motivadora
- Fomenta la adhesión
- Reduce costos

Desventajas

- Reduce innovación
- Dificulta adaptación a nuevos niveles.

CONTEXTO EXTERNO

Podemos indicar las siguientes fuentes de Búsqueda de colaboradores en el contexto externo.

- Avisos en Diarios.
- Avisos en Revistas Especializadas.
- Recomendaciones
- Agencias de Empleo
- Universidades

- Colegios
 - Clientes
- b) Selección de Personal

Como todo Proceso tiene distintas Etapas:

- Determinar las Competencias
- Evaluar las Competencias
- Asignar Puntajes
- Decidir en función del puntaje.

Este Proceso debe asentarse sobre dos conceptos básicos:

Confiabilidad

Capacidad de los posibles candidatos: títulos obtenidos, trayectoria laboral etc..

Validación

Las pruebas y/o test deben validarse en cuanto a los conocimientos de los postulantes.

No es posible que un método de selección sea válido si no es confiable.

Herramientas de Selección

- Cartas de Recomendación
- Entrevistas
- Test de Capacidad
- Test psicológicos
- Pruebas Toxicológicas
- Pruebas Grafológicas
-

c) La Contratación

El proceso de contratación está definida en dos partes:

-El Ingreso: La Organización notifica al candidato seleccionado. Luego debe acordarse la fecha de Ingreso. El Área de Recursos Humanos debe preparar la documentación necesaria, siguiendo los requisitos fijados por la legislación y las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Se arma el legajo del Trabajador: Nombre, DNI, etc..

El Área de RR.HH notifica al resto que la búsqueda cesó (terminó) y la vacante ya fue cubierta.

-La Socialización: El Proceso de contratación no está completo sin el proceso de Socialización, puede ser “informal” una simple charla, o “formal” guiada por un programa especial: En este caso tiene tres Etapas:

-Información: Se comunica las principales características de la Organización, brindando una clara imagen del puesto, con sus aspectos positivos y negativos.

- Orientación: El empleado necesita información del puesto de trabajo para hacer las cosas.

-Asimilación: El empleado con las dos etapas anteriores y con la ayuda del supervisor completará la asimilación.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

- 1- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de realizar la Búsqueda en el Contexto Interno?
- 2- Nombrar los conceptos básicos del proceso de Selección de Personal.
- 3- Completar
 - a) Las fuentes de Búsqueda en el Contexto Externo son.....
 - b) Las herramientas de Selección son.....
 - c) Las partes de la contratación son.....
- 4- ¿Qué es la Socialización?
- 5- Explicar las tres etapas de la Socialización.
- 6- Realizar un esquema del tema.

-