RESUMEN RECURSOS HUMANOS 1 , PRIMER PARCIAL

CLASE: N.º 1

EMPLEABILIDAD, (Alles)

¿Qué es la empleabilidad? Es la mayor o menor posibilidad de encontrar otro empleo. Y esto depende de las capacidades técnicas y actitudinales que cada uno ofrezca al mercado laboral. Donde además incluye factores psíquicos e intelectuales de los individuos.Es clave mantenerse interesante a los ojos de un futuro empleador, con las capacidades actualizadas.

Es decir que la empleabilidad es una responsabilidad propia de cada individuo que implica de:

* Actualización
* Compromiso: constante
* Disponibilidad: actitud y aptitud de considerar al trabajo como una primera prioridad y no como una actividad que desarrollo.

No es solo un atributo propio de los individuos. También depende del medio económico de la empresa y de suscriterios de selección porque excluyen a ciertos grupos sociales del mercado laboral.

Si bien es un concepto mayormente individual, también tiene que ver, de algún modo con el estado. Ya que este maneja temas tales como la educación. Por lo tanto, la empleabilidad es un tema de todos.

La baja o alta empleabilidad de una persona se basa en 4 factores:

1. Sus conocimientos técnicos, destrezas u oficios adquiridos a través del estudio, que se denominan: competencias duras. ( ej: conocimientos de matemática financiera)
2. Las aptitudes para el trabajo no adquiridas a través del estudios pero si entrenables, se denominan: competencias blandas (ej: la capacidad de liderazgo)
3. La actitud de búsqueda con la que se sale al mercado.
4. El mercado, es decir que las competencias duras y blandas de un individuo sean requeridas en el mercado laboral.

Es responsabilidad de cada uno mantener su empleabilidad, pues de esta depende su subsistencia.

La empleabilidad de una población debe ser un meta tratado a dos puntas:

* Desde las autoridades: incluyendo presupuestos nacionales y provinciales
* Desde la realidad de la persona: como una preocupación individual por cada uno de aquellos individuos que dependen de nosotros: hijos y otros sobre los que podemos influir o estén a nuestro cargo.

CLASE N.º 3

ADMINISTRACION DE RRHH ( SACKMANN)

*Análisis de tareas:* Es el procedimiento mediante el cual se logra obtener toda la información de un puesto determinado y que característicasdeben poseer los hombres que se ocupan o se ocuparan de él.

Es sumamente importante porque determina los perfiles de los candidatos en una búsqueda de personal.

Mantiene una gran relación con la selección del personal, promociones, capacitaciones y remuneraciones.

Su propósito es:

1. Determinar que se espera que el empleado haga en su puesto
2. Conocer cómo se debe ejecutar el trabajo
3. Determinar que habilidades requiere dicho puesto para que sea llevado a cabo.
4. Conocer cuáles son las relaciones que tiene el puesto con otros.

*Descripción de puesto:*Es toda la información que se compila y redacta en formularios especiales. Aquí se encuentra toda la información que se relaciona con los aspectos más importantes que se refieren a los deberes,responsabilidades y requisitos de un puesto.

Es resumen: me permite identificar las tareas, conocer el contenido de las delegaciones de funciones, definir los deberes, responsabilidades y las relaciones de los empleados.

Hay dos tipos de descripción de puesto:

1. Globales: describen el contenido de un puesto a grandes rasgos sin identificar detalladamente. Me proporciona una visión global.
2. Específicas: señalan deberes y tareas precisas de un puesto. Indican claramente los aspectos.

*Especificación:*es el paso siguiente al de la descripción de puesto. Consiste en una síntesis del contenido de las descripciones, dando preferencia a las determinadas características personales que se solicitan para el puesto. Es decir que describe las condiciones y requisitos particulares.

Algunos de estos datos pueden ser: habilidades, experiencia requerida, características personales, esfuerzo físico y mental, condiciones ambientales etc....

PROCESO DE EMPLEO, (MARISTANY Y ALLES)

Es un proceso donde se quiere que una nueva persona pase a formar parte del grupo humano de la empresa. Para lograr ingresar a una persona debemos encontrarla y para ello, buscarla. Por lo cual cuando hayamos encontrado cierto número de candidatos deberemos elegir entre ellos mediante la selección.

Este proceso se compone de 10 características:

1. POLITICAS: Son las políticas de la empresa las que definen las tendencias que se deben seguir o a las que se deben ajustar las operaciones. Es decir, como la organización lleva adelante determinados temas y como se desea trabajar.

Son definidas por anticipado ydeberán ser cumplidas.

1. VACANTE: Esta vacante puede ya estar creada o no. Y presenta distintas alternativas:

* **Puesto nuevo :**se deberá contar con los medios necesarios para que este sea creado. Su modo de implementaciónserá a través de tener dos tipos de formularios: para cada tipo de modificaciones, y otro donde se contemplen todas las situaciones.

Y como último punto hay ocasiones en las que se necesitara de la intervención de especialistas o no, mayormente si es necesario. Porque cada puesto debe ser estudiado y analizado por un especialista para su adecuadaimplementación.

* **Puesto existente:**Es el supervisor quien toma la iniciativa para llenar un puesto ya existente. Pero es administración del personal quien se ocuparádel problema.

1. PERFIL: Es la base de todo proceso de selección, es lo que la empresa busca en sus candidatos. Donde una mala descripción de perfil dará un mal resultado final. Dentro de los datos objetivos que lo componen se pueden encontrar: edad, sexo, educación, experiencia laboral etc...

Todo perfil tiene 2 partes, el perfil en sí mismo y el perfil de la organización. Del equilibrio entre ambos surgirá el verdadero perfil requerido para la búsqueda de candidatos que se debe realizar.

La base del perfil es la "descripción de puesto" ( compuesto por 3 condiciones: análisis de tarea, descripción del puesto y especificación, SACKMANN)

1. RECLUTAMIENTO: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar el puesto a cubrir dentro de la organización. Método por el cual la empresa divulga y ofrece al mercado oportunidad de empleo.

Se encuentra compuesto por dos tipos:

* Interno: se busca candidatos únicamente dentro de la propia empresa.
* Externo: la búsqueda de candidatos es fuera de la empresa

1. SELECCIÓN: Una vez que se dispone de un cierto número de candidatos, obtenidos mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Consiste en la elección de los candidatos más adecuados en relación al perfil.
2. DECISIÓN: Se divide a los candidatos entre los que SI integran la carpeta de los finalistas, los que NO y los DUDOSOS sobre los que se vuelve a hacer un nuevo análisis para pasarlos a otra categoría o dejarlos de reserva si más adelante se necesitaran.

No es función del área de recursos humanos decidir. Su función es presentar la información para que los superiores puedan tomar una buena decisión sobre qué candidato elegir.

1. EXAMENES PREOCUPACIONALES: Son una serie de evaluaciones que se le realizan a los candidatos a incorporar. Algunas de ellas son:

* Evaluacionestécnicas: como la evaluación de idioma, cual es tomada por un profesional que detecta si el candidato responde al nivel requerido para el puesto.
* Evaluaciones individuales y grupales: dejan al descubierto las características de los evaluados.
* Evaluación de potencial: es una variante de la evaluaciónpsicológica que apunta al desempeño futuro de una persona. Muy aconsejable cuando se desea promover al alguien a una posición de mayor responsabilidad.
* Evaluaciónpsicológica: son un elemento informativo más a considerar como riqueza informativa a la candidatura final. Se utiliza como elemento de contraste de la primera impresión generada en la entrevista. Si bien las pruebaspsicológicas no tienden a ser eliminatorias en el proceso, si lo son en caso de detectar posibles estados patológicos en los candidatos.
* Evaluaciónmédica: se suelen dejar para el final y se aplican al candidato ya elegido. Estas incluyen: análisis de sangre y orina completo, radiografía de tórax y columna y examen clínico final.
* Se asesora la salud física del candidato, estos exámenes son importantes para determinar el ingreso o no del candidato, porque con estos se sabrá si el candidato:

1. es totalmente sano
2. Tiene un pequeño defecto o enfermedad, pero no es impedimento parta su ingreso
3. Tiene un pequeño defecto o enfermedad, que hace aconsejable no ingresarlo
4. Tiene un pequeño defecto o enfermedad, que le es impedimento para su ingreso
5. NEGOCIACION FINAL: Esta es la última entrevista donde el candidato elegido se reunirá con aquella o aquellas personas con las que se relacionará en el desempeño de su puesto de trabajo. Es decir, con los supervisores y directivos.
6. INGRESO: Una vez ingresado, el nuevo empleado entra en un periodo de integración a su nueva empresa. Es aquí donde el ingresante aprende muchas cosas, profesionales e incluso de la cultura de la organización. Implica presentarse con todas las personas con las que tendrárelación habitualmente y entrar en un periodo de prueba que oscilasegún el puesto que se trate, en el cual se le explicará el trabajo a realizar. Es el supervisor el que lo ayudara a pasar esta etapa.
7. CONFIRMACION DE EXPECTATIVAS: Consiste en la devolución final que la empresa le da al ingresante. Donde confirma si este cumplió con las expectativas esperadas, si este es el caso nos encontramos frente a un nuevo empleado. Pero de caso contrario, no.

LA DISCRIMINACION EN LA SELECCION ( ALLES)

Cuando es discriminación? Cuando frente a igualdad de condiciones se prefiere a una persona por una característica ajena a la requerida por el puesto . Es cierto, en ocasiones, que en el perfil se incluyan ciertos requisitos que “disfracen” la discriminación.

El área de recursos humanos durante el proceso de selección deber ser completamente objetivo. Todas las preguntas de la entrevista deben relacionarse solo con el puesto a ocupar. Las preguntas discriminatorias mas comunes son: las personales, nacionalidad, religión, orientación sexual, eventual discapacidad etc...

CLASE Nº 4

RECLUTAMIENTO, (MARISTANY Y ALLES)

Conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar un puesto a cubrir dentro de la organización. De los cuales más adelante se seleccionará a alguno de ellos para ofrecerle el empleo.

Es muy importante la información que la organización divulga y ofrece al mercado para ocupar el puesto. Los métodos ,de reclutamiento, son diversos y cada vez más apelan a la imaginación. La imagen de la organización es importante, ya que las empresas más conocidas están en la cabeza de los buscadores de empleo.

La búsqueda puede realizarse a través de la estructura interna de la empresa,si ésta cuenta con un departamento de rrhh o con la contratación de un consultor externo *( agencias, cosultoras, servicios publicos, asociaciones profesionales)* , que es lo más conveniente en tales circunstancias como: búsquedas confidenciales, busqueda que excede el nivel del departartamento de rrhh, cuando la complejidad del tema requiere de especialistas, cuando requiere de una visión imparcial etc...

Resaltamos que la búsqueda por AGENCIA, estas tienen acceso a grandes base de datos con personal preparado y sirven para ocupar rápidamente un cargo. Cuando se toma un empleado por agencia la relación de dependencia es con la agencia, por lo que contratar este tipo de servicios podría resultar algo caro (no sería un empleado efectivo de la empresa solicitante).

Las CONSULTORAS se utilizan para búsquedas de diferentes niveles, desde head hunters hasta selectoras de nivel intermedio. Las consultoras brindan servicios para mejorar la organización (compensaciones y beneficios) y servicio de reclutamiento y selección (se terceriza el proceso, pasa el perfil a la empresa y presenta a los candidatos).

Una vez elegido quien hará la busqueda, se pasa a definir el tipo de reclutamiento:

*Tipos de reclutamiento:*

**INTERNO:** Al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla reubicando a sus empleados, quienes pueden ser ascendidos o transferidos. Implica un procesamiento interno de recursos humanos.

Para él es necesario de: colocación de avisos de empleo, eficiente inventario de personal y planificación de reemplazo o sucesión.

*Ventajas:*

* Más económico
* Más rápido
* Presenta mayor validez y seguridad
* Es una poderosa fuente de motivación

*Desventajas:*

* Exige de empleados listos para ascender y la organización debe ofrecer oportunidades de progreso
* Puede generar conflictos de intereses
* Puede elevar a sus empleados al máximo de su incompetencia

**EXTERNO:** Al existir determinada vacante, la organización intenta llenarla con candidatos externos, cuales son atraídos por diversas técnicas de reclutamiento. mientras mayor sea el número de candidatos habrá una contratacion más selectiva. Los factores de costo y tiempo deben ser tomados en cuenta.

Las fuentes de reclutamiento externo pueden ser:

* Presentaciones espontaneas
* Anuncios (AVISOS) en periodicos, revistas, universidades
* La web a traves del internet
* Conferencias y charlas con universidades
* Convenios con universidades, sindicatos

*Ventajas:*

* Trae sangre y experiencias nuevas a la organización.
* Revueva los recursos humanos de la empresa
* Aprovecha las inversiones de capacitación y desarrollo del personal

*Desventajas:*

* Requiere de más tiempo
* Es más costoso, exige de gastos inmediatos
* Al principio puede ser mas inseguro
* Se puede persivir como una deslealtad de la empresa hacia su personal.

*Diferencia entre Reclutamiento y Seleccion:*

* Reclutamiento: Es una actividad de divulgación, atrae de manera selectiva candidatos que cumplan con los requisitos para el puesto y suministra la materia prima para la selección.
* Selección: Etapa en la que se clasifican candidatos, son elegidos aquellos que tengan mayor probabilidad para adaptarse al puesto y se selecciona al candidato más adecuado para satisfacer las necesidades de la organización.

AVISOS: Es un medio de contacto, pueden ser publicados en distintos lugares pero normalmente aparecen en diarios, logrando una publicidad que nos permite enriqueser nuestro archivo de candidatos .

Una vez elegido el medio hay que plantearse como lo vamos a hacer. Si será:

* Abierto: Es cuando se menciona el nombre de la empresa. Esto significa que los candidatos están de acuerdo con ingresar a la misma porque la conocen. Quienes no tengan una buena imagen de la empresa no se presentaran. También de esta forma se muestra a la empresa como una dadora de nuevas oportunidades de trabajo, es decir que también es una propaganda institucional .
* Cerrado: Es cuando no se publica el nombre de la empresa. De esta manera produce una ausencia de un grupo de candidatos que suelen ser los que más interesan.No desgasta el nombre de la empresa y evita dar un sentimiento de excesiva rotación.

CLASE Nº 5

RECLUTAMIENTO 2.0,

Cambios tecnológicos:

* WEB 1.0: Esta es una web estática, es la más básica. Cuenta con un contenido centrado ya que sólo informa y consulta. No existe una interacción posible entre sus usuarios.
* WEB 2.0: Aparece en el 2004,esta es una web dinámica donde si es posible la interacción. Entre los usuarios se puede participar, conversar y compartir. Logra una inteligencia colectiva
* WEB 3.0: Está ocurriendo en este momento. Surge en el 2006 y hace referencia a un movimiento social con el objetivo de crear contenidos accesibles por medio de múltiples aplicaciones sin navegador, empuje a las tecnologías de inteligencia artificial.

Generaciones: Es vital para el éxito de las empresas tener en cuenta las diferentes generaciones que hay dentro de ellas. Se pueden dividir en 4 categorias.

* BABY BOOMBERS: Hijos de la segunda guerra mundial, personas nacidos entre 1946 al 1964 aproximadamente. Creen en la trayectoria impecable, son personas más tradicionales, con un fuerte sistema de valores que les hace menos flexibles que generaciones más jóvenes.
* GENERACIÓN X: Juventud de los años 80’, personas nacidas entre 1965 a 1979 aproximadamente Algo que les caracteriza es la creatividad, la pasión que sienten por su trabajo, por la originalidad en todos los sectores de desarrollo laboral, la búsqueda de la riqueza como fuente de autorrealización personal y el individualismo.
* GENERACIÓN Y : Son los Milennials, personas nacidas entre 1980 al 2000. No conciben la vida sin tecnología y se adaptan al ritmo cambiante de las cosas. Ven a las anteriores generaciones como adictos al trabajo y ellos priorizan el equilibrio entre lo laboral y lo personal. Tienen mucho compromiso pero no con las organizaciones sino con ellos mismos, y no les asusta cambiar de trabajo ni el fracaso
* GENERACIÓN Z: Son la generación internet, nacidos entre 2001 al 2010. Son los mas jovenes, Serán los próximos en incorporarse al mercado laboral. Su vida gira en torno a la tecnología. Estudian y leen online. Buscan trabajos flexibles, a distancia, y que les permitan realizar varias actividades a la vez.

*Reclutamiento antiguo y actual:* Antes el proceso de reclutamiento era más lento. Se debia enviar con anticipación el aviso para ser publicado en los diarios y era muy costoso. Los curriculums llegaban por carta a la empresa, una semana después a la publicación. Toda la documentación debía ser leia y organizada.

En cambio con la llegada de los ***portales de empleo*** esto cambió. Los anuncios se pueden redactar en cuestión de minutos y son visibles rápidamente por los candidatos. De esta manera las candidaturas son recibidas de forma instantánea. Surgen los curriculums digitales,ya no son más elaborados a mano, y estos se pueden organizar en la computadora.

***Portales de empleo:*** *Es un sitio web especializado donde se integra oferta y demanda laboral. Su principal objetivo es ofrecerle a sus usuarios un servicio de búsqueda de trabajo online.Pueden ser pagas o gratuitas, generales o específicas*

Redes sociales: Es una estructura social compuesta por un conjunto de actores que se relacionan de acuerdo a un criterio. Esta definición toma un nuevo concepto con la web 2.0: Son varios sitios de internet que favorecen a la creación de comunidades virtuales, donde se pueden crear grupos según los intereses de los usuarios.

Tipos: las genéricas como facebook, las profesionales como linkedin y las temáticas como youtube

RECLUTAMIENTO 2.0:

Lo que lo diferencia es la evolución del modelo tradicional de selección de personal. Incorporando el uso de nuevas tecnologías ,como la web 2.0

Permite integrar a la tecnología como estrategia de reclutamiento para el departamento de rrhh .

De esta manera se disminuirá los costos y tiempos del proceso , se podrá acceder a una gran cantidad de candidatos activos y pasivos (aun sin interes de trabajar), clasificar a través de filtros específicos etc...

Pero se deberá tener precaución de sus costos, de recibir muchos postulantes que no cumplan con el perfil y al poder acceder a la vida personal de los candidatos,se deberá ser los más objetivos posibles para que no influyan al momento de seleccionar.

Employer Branding: ("marca empleadora")

Es un término que se usa comúnmente para describir la reputación de una organización, la imagen que tiene una compañía no sólo hacia sus clientes sino también hacia sus propios empleados y sobre todo, la imagen que perciben sus posibles candidatos.

Donde las redes sociales son el mayor aliado ya que son el canal perfecto para comunicar los valores de la empresa.

Recursos humanos 2.0:

Implica gestinar con las personas, compartir, participar, comunicar....

Es dificil de implementar en organizaciones pequeñas o en las que no haya apoyo de la direccion.