

Función Personal



Concepto

Es el conjunto de actividades que tiene que ver con todo lo concerniente a los recursos humanos, es decir, el personal que trabaja en la organización.

Cometidos del Gerente de Personal o Recursos Humanos (RRHH):

- **Cometidos Generales:**
- **Cometidos Específicos:**
 1. **Formulación de Políticas de Personal**
 2. **Formulación de Planes y Programas en relación a los RRHH,**
 3. **Control de los Planes,**

Técnicas a Aplicar

Nos encontramos con dos tipos de técnicas, las referidas al Cargo y a las Personas.

Técnicas con relación al Cargo:

a) Análisis de Tareas. Es un procedimiento sistemático a través del cual se llega a determinar la mayoría de las características de una tarea en particular. Esas características permitirán describir y especificar los cargos, formular manuales de procedimientos, determinar los requisitos y condiciones de selección, establecer las necesidades de capacitación. Esto se realiza a través de entrevistas, cuestionarios, observación directa.

b) Descripción de Cargos y Especificación de Rasgos. Su finalidad es realizar una descripción del cargo en forma detallada: es decir denominación del cargo, fin que persigue, tareas que incluye, relaciones jerárquicas, condiciones de trabajo, equipos y materiales usados. La especificación de rasgos tiene que ver con identificación de las características personales requeridas para desempeñar el cargo

c) Clasificación de Cargo y Especificación de Tareas. La clasificación del cargo es la técnica que ubica los cargos en categorías preestablecidas. La evaluación analiza los requerimientos de un cargo en relación a otro, para determinar la importancia entre ambos.

Técnicas con relación al Personal:

- a) Reclutamiento,** es el proceso por el cual se localizan los trabajadores para cubrir los puestos de trabajo. Las fuentes de reclutamiento pueden ser **internas, constituidas por el propio personal de la empresa, y las externas, representada por el mercado de trabajo.** Los métodos para efectuar el reclutamiento son a través de anuncios en la prensa oral o escrita, registros existentes en la propia empresa, avisos colocados en la propia empresa o en lugares públicos, agencias de empleos, sindicatos, etc.
- b) Selección,** se realiza luego del reclutamiento y se aceptan a aquellos que cumplen con el perfil demandado por la empresa. Las técnicas que se utilizan para esta etapa son: la entrevista personal, tests o pruebas psicotécnicas.
- c) Capacitación:** es una inversión para la empresa el capacitar su personal con el fin de que se vuelquen los conocimientos en la empresa. En algunas empresas la capacitación es previa al inicio de actividades.
- d) Remuneración:** se establece cómo adecuar la remuneración del personal de acuerdo al grado de participación para el logro de los objetivos.
- e) Calificación:** es la forma de evaluar a los trabajadores en su desempeño y es tenido en cuenta para los ascensos.
- f) Ascensos:** es la posibilidad de ascender en la escala jerárquica de la empresa para lo cual se tomará en cuenta la calificación por el desempeño del trabajador, antigüedad, entre otras cosas.
- g) Bienestar y Seguridad Social:** acá esta comprendidos los beneficios como ser, aguinaldo, salario vacacional, asignación familiar, colonia de vacaciones, etc.