

CAPÍTULO 7:

GUÍA PARA EMPRESARIOS

En el presente capítulo se muestra una guía de fácil utilización para cualquier lector, la guía explica de forma breve y puntual los pasos más adecuados a seguir para una mejor implementación de la Gestión del Recurso Humano.

La guía se divide en dos partes:

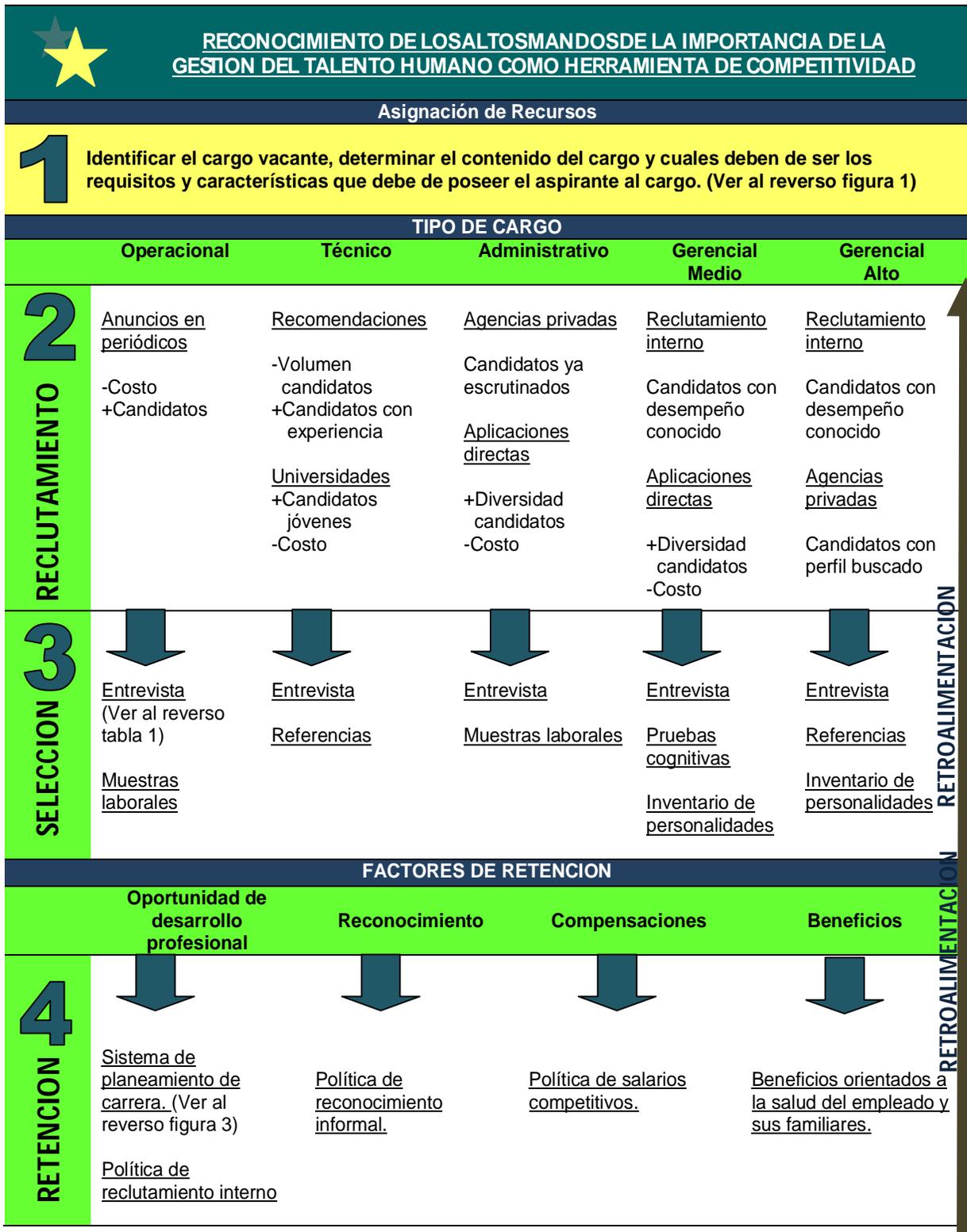
- En la primera parte guía se encuentran numerados los pasos a seguir, de tal forma que el lector pueda guiarse con simplemente verla.

Esta primera parte está dividida en cuatro pasos, los cuales están detallados a continuación:

1. En el primer paso de la guía es la asignación de recursos.
 2. El segundo paso a seguir es el reclutamiento; en este punto se ha clasificado que tipo de reclutamiento debe utilizar el empresario según el cargo vacante.
 3. En el tercer paso se explica que método de selección es el más apropiado a implementar de acuerdo a la naturaleza del cargo.
 4. En el cuarto paso se han clasificado cuatro factores de retención muy importantes y de qué manera se pueden lograr implementar.
- La segunda parte se encuentra al reverso de la hoja, acá se presentan algunos puntos importantes que pueden complementar la información que se ha presentado en la primera parte.

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO HERRAMIENTA DE COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS"

Universidad Dr. José Matías Delgado



PUNTOS IMPORTANTES

Figura 1. Ficha Profesiográfica

FICHA PROFESIOGRÁFICA	
Cargo	_____
Sección	_____
Descripción del cargo	_____

Equipos de trabajo	_____
Estudios	_____
Experiencia profesional	_____
Condiciones de trabajo	_____
Relaciones humanas	_____
Tipo de actividad	_____
Características psicológicas del ocupante	_____
Características físicas del ocupante	_____
Pruebas a que debe someterse	_____

Figura 2. Aspectos más importantes para un candidato a la hora de seleccionar un empleo

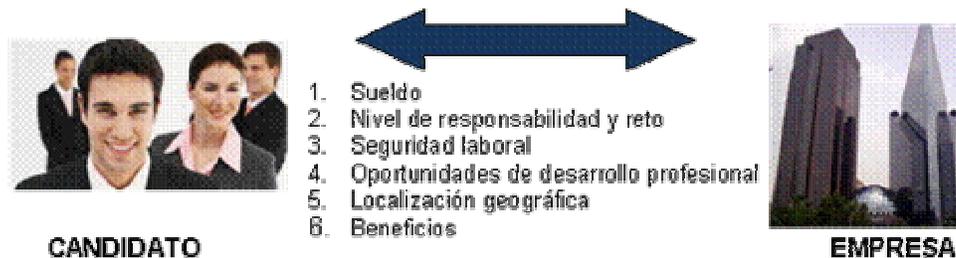


Tabla 1. Medidas para mejorar la efectividad de una entrevista

La entrevista debe ser estructurada y estandarizada. El entrevistador debe asignarle calificaciones numéricas a los atributos observables del candidato como su habilidad de expresión. "Las corazonadas cuentan, pero la meta es la subjetividad controlada"
Las preguntas deben tratar situaciones específicas que pueden surgir en el cargo. Se pueden hacer preguntas basadas en experiencias pasadas y otras orientadas a futuro en las cuales se coloca al candidato en situaciones hipotéticas que podría enfrentar al desempeñar el cargo. Se buscan ejemplos específicos de cómo ellos han sido exitosos en empleos previos en vez de examinar su historial laboral entero.
Hay que tener múltiples entrevistadores para reducir el impacto de las subjetividades personales.

Figura 3. El proceso de planeación de carrera.



Auto-evaluación: En esta etapa se le ayuda a los empelados a identificar sus intereses, fortalezas y debilidades. Se pueden realizar pruebas vocacionales o pruebas psicológicas para ayudar a determinar los aspectos mencionados.

Retroalimentación: Los empleados reciben información acerca de cómo la empresa valúa sus conocimientos y habilidades y como estas encajan con los planes de la empresa.

Fijar metas: En esta etapa, el empleado define sus metas con la ayuda de su jefe. Se pueden colocar metas de alcanzar un determinado cargo, adquirir conocimientos específicos o trabajar en determinado proyecto.

Plan de acción: El empleado diseña un plan de acción para lograr sus metas. Estas pueden incluir recibir determinados cursos para adquirir nuevas habilidades o llenar la aplicación a un determinado puesto en la empresa.