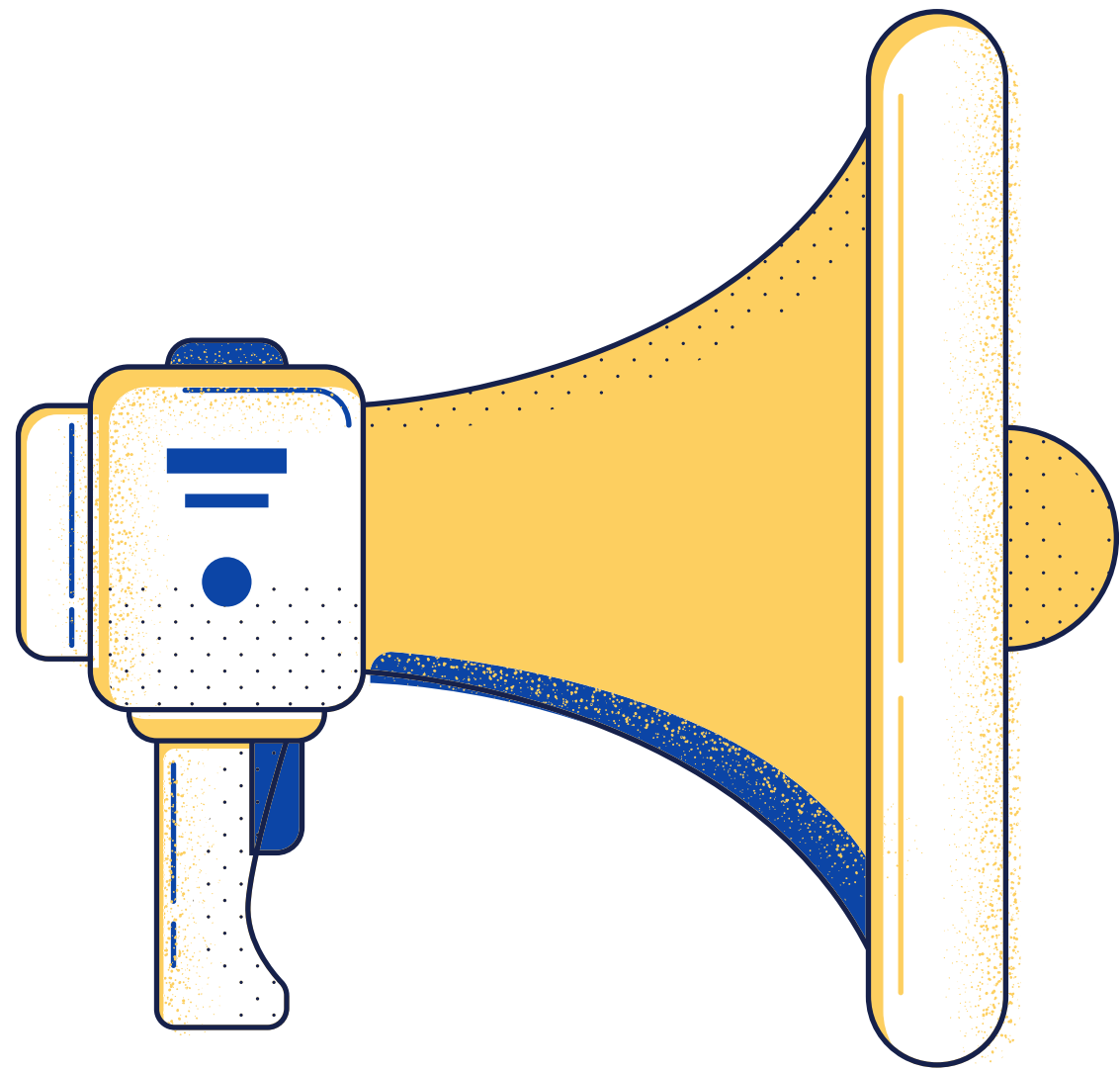


Conceptos básicos en selección

Unidad Introdutoria

Técnicas de
Selección y
Orientación
Profesional





Capital Humano

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas con que cuenta una organización para desarrollar su proyecto y alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Cargo

Conjunto de funciones y responsabilidades que constituyen el trabajo asignado a una persona

Puesto de trabajo

Agrupación de cargos idénticos en cuanto a sus tareas y responsabilidades principales. Conjunto de funciones con una posición definida en la estructura organizacional

Rol

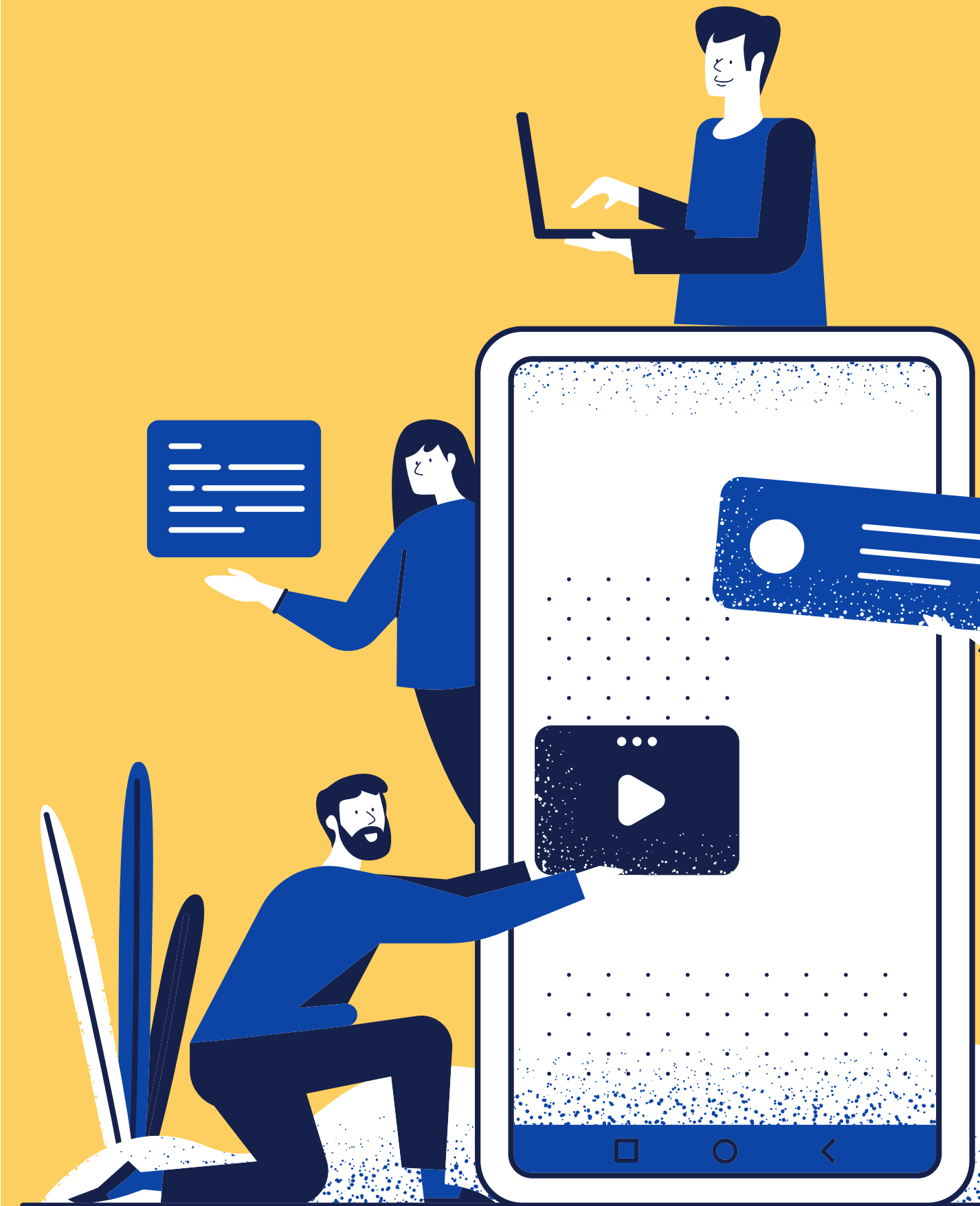
Comportamiento esperado de un individuo que ocupa una determinada posición en la organización.
Conjunto de expectativas de conducta asociadas con un puesto de trabajo

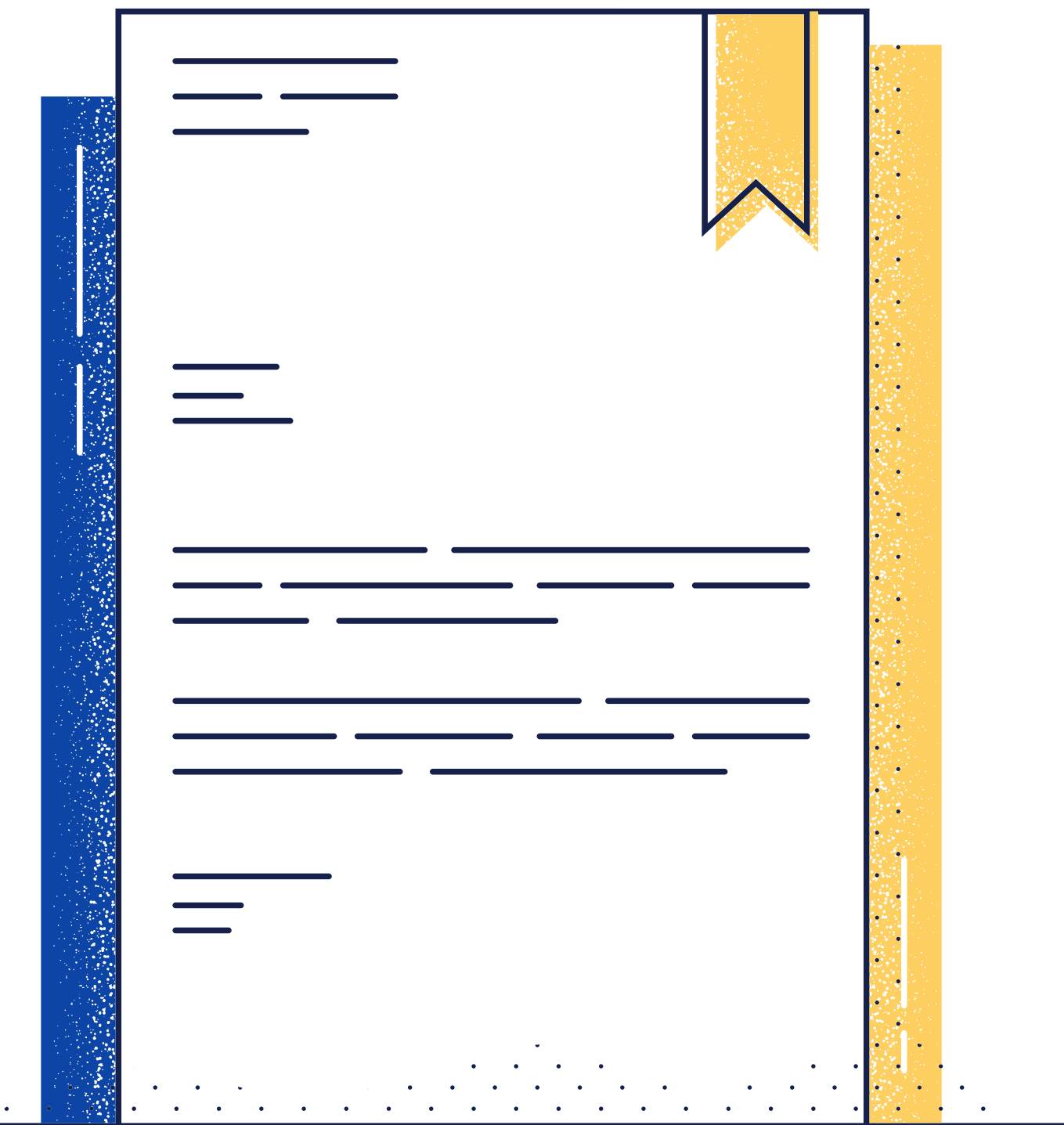
Función

Agrupación de tareas realizadas para atender las responsabilidades de un puesto de trabajo

Ocupación

Grupo de puestos de trabajo semejantes





Tarea

Agrupación de elementos que constituye un paso lógico y necesario en la realización del trabajo por un empleado

Vacante

Puesto de trabajo libre, que no está cubierto

Desvinculación

Proceso en el que se produce el despido o finalización del contrato de una persona en una organización, que puede ser voluntaria o involuntaria



Cuadro de reemplazo

Modelo de sustitución de puestos claves, que implica una representación gráfica de quien sustituye a quien ante la eventualidad de una futura vacante en la organización



Condiciones de trabajo

Aspectos de la relación laboral que expresan el contenido de la prestación a que se obliga el trabajador por ejemplo jornada, horario, salario, vacaciones, etc

Contrato psicológico

Percepciones de ambas partes de la relación laboral, organización e individuo, de las obligaciones implícitas en la relación. Conjunto de expectativas y creencias que operan entre cualquier individuo y otros miembros y dirigentes de la organización

Business Partner

El rol de las áreas de RRHH ha evolucionado desde una función administrativa y transaccional, hacia una figura de socio estratégico para la organización.

Para ello debe conocer los objetivos de la organización y colaborar para obtener el mejor rendimiento de los recursos humanos para alcanzarlos.

