

DICCIONARIO DE RECURSOS HUMANOS

A

Absentismo Laboral. El absentismo laboral se refiere a cuando un empleado no acude a su puesto de trabajo durante el tiempo que le corresponde y dentro de su jornada legal de trabajo.

Accidente Laboral. Accidente sufrido por un trabajador o trabajadora durante su horario laboral y en su puesto de trabajo o en el trayecto de ida y vuelta hacia el mismo.

Análisis de las necesidades de la organización. Estudio de los objetivos a corto y a largo plazo de la organización, de las necesidades de recursos humanos, de los índices de eficiencia y del clima de la organización en relación a las necesidades de formación de la organización.

Análisis de necesidades del puesto. Estudio que proporciona información sobre las tareas que deberán realizarse en cada puesto, las habilidades necesarias para realizar dichas tareas y las normas mínimas aceptables del rendimiento.

Análisis del puesto de trabajo

1. Proceso que investiga, describe, analiza y descompone las diferentes funciones, tareas y operaciones, así como las condiciones de trabajo y de otros elementos, que en su conjunto configuran una actividad laboral concreta, o sea, un puesto de trabajo.
2. Proceso de descripción y registro de todos los fines, características de las tareas y los cometidos de un puesto de trabajo en un entorno organizativo dado, a fin de determinar el perfil de habilidades, experiencia, conocimientos y necesidades individuales. Proceso que consiste en recopilar y organizar sistemáticamente información

relativa a los diferentes puestos de trabajo. Método sistemático de recopilar y organizar la información relativa a las tareas, cometidos y responsabilidades de un puesto de trabajo específico.

Análisis de tareas, atributos y rendimiento. Es una técnica de análisis de puestos que tiene entre sus objetivos facilitar el ajuste o la adaptación entre los requisitos que impone un puesto de trabajo y los recursos o capacidades de que dispone el trabajador que lo desempeña.

Auditoría de Recursos Humanos. La auditoría de recursos humanos es un método a través del que se revisan las políticas de la empresa, los procedimientos internos, la documentación y los programas de recursos humanos, con la finalidad de identificar puntos a mejorar además de asegurar el cumplimiento de las siempre cambiantes normas y reglamentos.

Ausencia. Periodo laboral en el que un trabajador de la empresa no se encuentra en el lugar que debería estar en función de su contrato. Un empleado puede ausentarse de forma justificada o injustificada.

Autoevaluación. Evaluación de uno mismo durante el proceso de planificación de la carrera profesional o de evaluación del rendimiento. Sistema de evaluación del rendimiento en el que los trabajadores se evalúan a sí mismos. Con frecuencia, una herramienta efectiva en los programas que se centran en el autoperfeccionamiento, el crecimiento personal y el compromiso con los objetivos. La auto-evaluación está sujeta a sesgos y distorsiones sistemáticas cuando se utiliza con fines de evaluación.

Auto-motivación. Se traduce en la importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal. Necesidad alta de alcanzar un objetivo con éxito.

B

Balance scored. Sistema integrado de indicadores de recursos humanos para gestionar la estrategia. Estos indicadores sirven para identificar el impacto en el negocio, el valor añadido y el desarrollo de recursos humanos.

Becario. Se denomina becario o becaria a la persona que realiza prácticas en una empresa, ya sea con o sin retribución económica, con el objetivo de adquirir experiencia en el mundo laboral.

Benchmarking de recursos humanos. Comparación de prácticas de recursos humanos entre diversas empresas para aprender compartiendo conocimiento.

Blended learning. Sistema de desarrollo de personas que integra metodologías presenciales y virtuales.

Búsqueda activa de empleo. Es la que emprenden aquellas personas que con regularidad y permanentemente combinan distintos métodos para encontrar trabajo diversificando sus actuaciones. Así, busca activamente empleo la persona que lleva una agenda actualizada de búsqueda, aprovecha los períodos de desempleo para formarse, informa periódicamente a sus familiares y conocidos de su intención de trabajar y de sus capacidades.

C

Clima organizacional. Herramienta de mejora basada en la captación periódica de opinión de los empleados sobre los procesos básicos de recursos humanos.

Capital intelectual. Medida del valor creado por la gestión del conocimiento. Puede definirse también como la diferencia entre el valor bursátil de la compañía y su valor en libros.

Clima. Conjunto de características del entorno interno (o externo) de la organización que condicionan y mediatizan el grado de cooperación, desarrollo personal y nivel de adhesión de las personas a la organización.

Coaching. Metodología de aprendizaje interpersonal desde el asesoramiento o acompañamiento de una persona que asume el rol del coach (maestro) y otra que asume el rol de coachee (aprendiz).

Competencia. Capacidad de un trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado. (OIT, 1991). Una competencia se puede caracterizar por su nivel (en función de la complejidad y de la diversidad de las tareas) y por su especialización (en función de la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabajó, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

Competencia técnica. Dominio que el experto tiene de las tareas, contenidos, conocimientos y destrezas exigidas por su trabajo.

Complemento salarial. Lo que define la naturaleza del «complemento», como diferenciador del salario base, es que responde a una prestación laboral específica o condición variable del puesto o del trabajador.

Contrato. Se entiende por contrato un acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes (en el caso laboral la empresa y los empleados) se comprometen a respetar y cumplir un seguido de condiciones que vienen especificadas en el mismo documento.

Cuestionario de Análisis de Puestos. Procedimiento estructurado que se utiliza en el análisis del puesto de trabajo por el que se describen los puestos en función de las actividades del trabajador. El cuestionario de análisis de puestos se basa en un sistema de rasgos centrado en la persona que permite su aplicación a diferentes puestos de trabajo y organizaciones sin necesidad de modificaciones. Un inconveniente notable es su longitud.

Curriculum vitae. Presentación de antecedentes personales que incluye datos biográficos y profesionales. Otro de los muchos latinismos difundidos a través del inglés. Aunque en latín el plural de curriculum es «curricula», se suele adoptar «currículos» como plural castellanizado.

D

Development center. Simulación de trabajo para apreciar el potencial de desarrollo de los participantes, a través de ejercicios que representan situaciones habituales de trabajo de mayor responsabilidad que los que realizan actualmente.

Denominación del Puesto. Es el término o nombre con el que se conoce cada puesto o cargo en la empresa. Es recomendable que el nombre sea de corta extensión y exprese la responsabilidad principal o alguna característica esencial del mismo.

Descripción del puesto de trabajo. Documento escrito en el cual se identifica, define y describe un puesto de trabajo en función de sus cometidos, responsabilidades, condiciones de trabajo y especificaciones. Descripción de un conjunto de cometidos que desempeña una persona. Declaración pormenorizada de los cometidos, fines y condiciones bajo las que debe desempeñarse un puesto de trabajo.

Día laborable. Se refiere a cuándo se trabaja y la empresa ofrece sus servicios. Cada negocio se adapta a su público según las necesidades de este.

Digitalización. También conocida como Transformación digital, la capacidad de las empresas por adaptarse al nuevo modelo digital y a las nuevas tecnologías.

Directora de Recursos Humanos. Persona responsable de gestionar todo lo relacionado con los recursos humanos y el personal de una empresa. Supervisa desde el reclutamiento, la administración, los contratos, bajas y las nóminas.

Diseño del puesto de trabajo. Proceso que da lugar a un conjunto de fines, características de las tareas y cometidos de un puesto de trabajo en un entorno organizativo dado, basado en un conjunto único de aspectos organizativos y personales.

E

Empowerment. Modelo de gestión basado en la delegación del poder con la máxima información. Dar poder a los empleados para decidir con criterio propio.

Entrevista de selección. Es el instrumento por excelencia de selección de personal ya que aporta una gran riqueza de información que no puede ser aportada por otro medio. Requiere de un entrevistador con gran experiencia.

Entrevista abierta. En ella se deja que la iniciativa la lleve el candidato entrevistado. aparentemente es bastante errática en sus contenidos y secuencias, limitándose el entrevistador solo a realizar preguntas directas cuando haya aspectos que no hayan quedado suficientemente aclarados.

Entrevista cerrada. El entrevistador es quien mantiene el control y dirige la entrevista siguiendo para ello una secuencia predeterminada de preguntas.

Entrevista estructurada. La entrevista, como técnica especial del método de observación, puede aplicarse a objetivos sistemáticos que exigen la presidencia del procedimiento lógico-científico más riguroso. La entrevista estructurada, también conocida bajo el nombre de entrevista programada, es un procedimiento de indagación en el que las preguntas que se formulan han sido previamente preparadas por el entrevistador y sometidas a un riguroso plan en el que se seleccionan contenidos específicos, se prevén maneras de preguntar y se plantean decisiones sobre la evolución de la relación entrevistador-entrevistado.

Su diseño más habitual consiste en la elaboración de un plan o guión de la entrevista al objeto de que el entrevistador controle su desarrollo y pueda anticipar en todo momento las acciones a emprender para obtener la información. La entrevista estructurada es propia de aquellos objetivos en los que la información ha de obtenerse de modo estandarizado o cuando la naturaleza del problema a investigar y el control de la evolución de la entrevista exige una preparación especial. Las entrevistas que se realizan mediante cuestionarios estructurados corresponde a esta forma de entrevistar.

Entrevista no estructurada. Muchos problemas de investigación no requieren una sistemática formalización de la entrevista. Sea porque la información a obtener no plantea dificultades, sea porque conviene a nuestros objetivos explotar puntos de información no conocidos, la entrevista no estructurada o entrevista libre proporciona garantía suficiente para culminar con éxito la indagación. Las dos formas más habituales en que se presenta la entrevista no estructurada son: Entrevista focalizada o dirigida. El objetivo es indagar sobre determinados hechos o experiencias vividas por el entrevistado, así como la recepción de sus interpretaciones, emociones y actitudes; y Entrevista no dirigida. El entrevistador adquiere la misión de presentarse como reflejo o frontón del entrevistado para facilitar sus respuestas. En la práctica, la dirección de la entrevista queda sujeta al ritmo comunicativo del entrevistado, a su disposición para emitir respuestas y a las tendencias que imprima en el flujo informativo.

Especialista en recursos humanos. Persona encargada de la gestión de personal en una empresa. Es la persona responsable de evaluar las necesidades de la empresa y las personas que trabajan en ella.

Estrés laboral. Tipo de estrés que surge a causa de la presión en el trabajo, sobre todo en puestos de alto rendimiento. Puede causar saturación física y mental y afectar a la salud de manera grave.

Evaluación del desempeño laboral. Herramienta para la medición de las capacidades y habilidades de los empleados a la hora de cumplir sus objetivos en la empresa.

Evaluación del rendimiento. Proceso de determinación del desempeño actual de un trabajador y de su desarrollo potencial. Como técnica de gestión es también un indicador del estilo directivo existente en la organización. Tanto la externa evaluación como la autoevaluación pueden estar condicionadas por factores de percepción subjetiva del evaluador, así como por el grado de objetividad del rendimiento a evaluar. Para maximizar el acierto deben aplicarse criterios objetivables sobre quién evalúa, qué evalúa y cómo lo hace. Estos criterios deberán ser contrastables y medibles cuantitativa y cualitativamente.

F

Finiquito. También llamado documento de liquidación, es el documento que la empresa entrega a un trabajador cuando finaliza la relación laboral entre ambos y en el que se demuestra que la empresa ha pagado todo lo que debía al empleado.

G

Gestión del conocimiento. Poner en funcionamiento los medios necesarios para que el conocimiento, cualquiera que sea el origen de este activo intangible, pueda ser difundido para crear competencias esenciales y diferenciadoras que creen valor para el negocio.

Gestión de talento. También conocido como cuidado de los trabajadores para propiciar un entorno de retención de talento por parte de la empresa.

Gestión estratégica de los RRHH. El conjunto de actividades que afectan el comportamiento de los empleados en su intento de formular e implantar las necesidades estratégicas de la empresa.

H

Habilidades/destrezas. Capacidad de un individuo para realizar con pericia, precisión, facilidad y economía de tiempo y esfuerzo.

Head-Hunting (Cazatalentos). También llamado «executive research», «caza de cabezas» o «caza de talentos», es un procedimiento de reclutamiento y selección nacido en Estados Unidos, cuyo objetivo suele ser la obtención de personal ejecutivo y directivo, y no la de operarios ni mandos intermedios. Huelga. Forma de reivindicación organizada de los empleados, en la cual los trabajadores cumplen de manera literal, rigurosa y escrupulosa la normativa laboral y disposiciones reglamentarias provocando con ello una ralentización en la ejecución del trabajo y por tanto una caída en la productividad .

I

Incentivos generales. Son aquellos incentivos -sueldos, salarios, prestaciones extrasalariales – que se asignan a los empleados por su misma vinculación a la organización, con independencia de su nivel de rendimiento. constituyen un aliciente para la incorporación y permanencia en la organización.

Incentivos individuales y de grupo. No se conciben para estimular el cumplimiento estricto, para ello están las normas. Su propósito es fomentar el esfuerzo por encima del mínimo.

Inteligencia emocional. Modelo teórico para explicar el éxito personal y profesional, que no depende únicamente del coeficiente intelectual, sino de una serie de factores como manejo de emociones, empatía, automotivación, etc.

Indemnización por despido. Compensación económica que recibe un trabajador a consecuencia de un despido no justificado.

J

Job matching. Metodología para comparar los diferentes puestos más allá de tener la misma denominación. Para realizar benchmarking o encuestas salariales hace falta identificar las verdaderas tareas, características y

perfiles de los diferentes puestos de trabajo o de las empresas para facilitar la comparación.

Jubilación. La jubilación se entiende por el cese de actividad laboral de un trabajador en activo, motivado por el hecho de haber llegado a la edad máxima o bien por impedimentos físicos como enfermedades crónicas graves o incapacidad.

K

Know how. Término anglosajón de traducción literal «saber hacer» que se refiere al conjunto de técnicas, conocimientos, métodos y habilidades de una persona o entidad que por regla general están relacionados con la experiencia.

L

Ley de Protección de Datos. Ley que todas las empresas que tratan con datos de carácter personal deben cumplir para asegurar que dicha información es privada y segura.

Liquidación. Es el documento que se le entrega al empleado cuando finaliza su contrato y que acredita que no hay deudas entre la empresa y el trabajador.

M

Mentoring. Metodología de aprendizaje interpersonal donde se asigna una persona con experiencia y conocimiento (mentor) que apoya a un empleado a comprender su desarrollo profesional.

Mobbing. Modelo psicológico para identificar el acoso laboral recibido por un empleado. Integrando la presión psicológica desarrollada tanto individual como en grupo y que ocasiona un impacto en el empleado.

Motivación. Aquello que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En GRH alude al deseo que tiene el individuo de realizar su trabajo lo mejor posible, o de realizar el máximo esfuerzo en la ejecución de las tareas que se le han asignado.

Motivación extrínseca. El sujeto se mueve por las consecuencias que espera alcanzar debido a la reacción del entorno en virtud de la acción ejecutada (el salario).

Motivación intrínseca. El sujeto se mueve por las consecuencias que espera se produzcan en él la acción ejecutada (el trabajo bien hecho).

Motivación trascendente. El sujeto se mueve por las consecuencias que espera que produzca su acción en otro u otros sujetos presentes en su entorno (ayudar a un colega, reconocimiento).

Motivar. Incitar a una persona a «querer hacer» lo que «se debe hacer» en lugar de «tener que hacerlo».

O

Organigrama. Es la representación gráfica de la jerarquía de relaciones y dependencias dentro de una empresa, muestra de manera clara la estructura interna de una empresa o organización y las competencias.

Outdoor. Metodología de formación basada en el desarrollo de actividades lúdicas que sirven para practicar habilidades. Las explicaciones sobre lo aprendido en la experiencia sirven de autorreflexión y facilitan la interiorización del aprendizaje.

Outdoor training. Formación fuera de las aulas. Es una formación no convencional. Lo que se pretende es desarrollar aspectos como la cohesión grupal del equipo. La formación consiste en sacar de su ámbito habitual al ejecutivo. Nada de llamadas telefónicas, móviles sonando, mesas de oficinas, ni corbatas. El aprendizaje es al aire libre, en donde el ejecutivo tiene una misión a realizar con su grupo. De su comportamiento

individual o grupal se deducirán aspectos relacionados con su facilidad o dificultad en trabajar en equipo, liderarlo o suministrar información al resto de compañeros.

Outplacement. Palabra inglesa empleada en multitud de idiomas para hacer referencia a las actividades especiales de ciertas empresas, que se dedican a colocar de nuevo a personas que quedaron sin puesto de trabajo como consecuencia de fusiones, reconversiones, etc. Incluyéndose el estudio de cómo ocupar el tiempo ocioso de los jubilados anticipados.

Outsourcing. Subcontratación total o parcial de las actividades no básicas o de menor valor añadido de la función de recursos humanos.

P

Perfil de personalidad. El conjunto de cualidades. Rasgos o características que definen a una persona.

Perfil profesional. Conjunto de competencias definidas en relación con una actividad profesional. Entre estas competencias se encuentran los saberes, las técnicas, aptitudes y actitudes sociales.

Perfil profesional del trabajador. Conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes que presenta una persona en el desempeño de su actividad profesional.

Perfil profesional de la ocupación. Se refiere al conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes que debe poseer teóricamente la persona para desarrollar una ocupación dada.

Performance appraisal. Sistema de apreciación del rendimiento integrador de la apreciación de resultados (DPO) y de la apreciación de las competencias. Valorar el rendimiento por los resultados y también por el saber hacer.

Personal branding. Modelo de gestión personal similar a una empresa. Destacando el valor del yo como una marca y desarrollando un modelo de gestión basado en el interés personal como motivación y en el desarrollo de la persona como fin último.

PNL (Programación Neurolingüística). Modelo psicológico basado en una visión de dinámica de funcionamiento de la mente, que nos permite conocer las estrategias de cada persona para tener éxito, aprender y emocionar a otras.

Potencial. Conjunto de competencias y de aptitudes que posee un individuo (o un conjunto de individuos) y que pueden ser aplicadas en una situación de trabajo.

Profoling. Metodología de análisis de las personas en función del perfil personal y su comparación con el perfil organizativo (del puesto, de la familia ocupacional o de la empresa).

Preselección. Fase inicial del proceso de selección propiamente dicha que, teniendo en cuenta la definición del puesto, las candidaturas recibidas durante el reclutamiento y el análisis de las condiciones de los candidatos, consiste de realizar un filtro previo para ver si se adecuan a los requisitos mínimos requeridos.

Puesto de trabajo. Conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. «El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades. El número total de puestos de trabajo en una organización equivale al número de empleados más los puestos vacantes».

R

Reclutamiento. Proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo; el primer paso del proceso de contratación. Conjunto de actividades y procesos encaminados a obtener, de acuerdo a la legislación, el número suficiente de personas

adecuadas en el momento y lugar oportunos, de forma que tanto las personas como la organización puedan elegir en función de sus intereses a corto y largo plazo.

Reclutamiento externo. Captación de candidatos para un puesto cuando se recurre a fuentes externas de la propia organización.

Reclutamiento interno. Captación de candidatos para un puesto de trabajo cuando se recurre a fuentes internas de la propia organización.

Recolocación. En la política de recursos humanos, normalmente mediando procesos de ajuste o cambios de actividad, redistribución de los efectivos laborales cuyo puesto de trabajo ha desaparecido o cuya productividad se ha visto mermada. La recolocación suele implicar actuaciones específicas de readaptación o reciclaje profesional, al margen de que tenga lugar en la misma empresa o signifique un cambio (hecho éste más frecuente ante reducciones masivas de actividad).

La recolocación (outplacement) tiene por objetivo facilitar y agilizar la búsqueda y encuentro de un nuevo trabajo para la persona que acaba de perderlo o está próxima a esta situación ya que, por algún otro motivo, se ve abocada a abandonar la organización actual.

Recursos Humanos. Los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella.

Red de contactos. Conjunto de personas que, por conocimiento directo o indirecto (familiares y amigos, antiguos compañeros de trabajo, de colegio, Instituto, Universidad, proveedores, clientes, compañeros de asociación). Antiguos profesores, contactos de cónyuge o la pareja..., pueden ser fuentes de información y de ayuda en el objetivo de inserción laboral.

Requerimientos del puesto. Se refiere a las características o requisitos físicos, psicológicos, socioeconómicos o de algún otro tipo que deberá satisfacer la persona que ocupe el puesto.

Reskiling. Proceso de orientación de la carrera empresarial que permite tomar decisiones vitales de una forma profesional. La gestión de la carrera profesional desde el asesoramiento profesional y recientemente según la evolución personal.

Rotación de puesto de trabajo. El proceso de hacer rotar a los trabajadores por diferentes puestos de trabajo con tareas estrictamente definidas sin que se interrumpa el flujo de trabajo. Enfoque de diseño del puesto de trabajo en el que no se modifica el puesto, sino que se rota al trabajador de un puesto a otro.

S

Salario Bruto. Es el total de la retribución en dinero que recibe el empleado antes de que se le deduzcan las retenciones, cotizaciones, impuestos, etc. a los que esté sujeto.

Salario Emocional. Se entiende como salario emocional a los bienes y servicios que el empleado recibe por su trabajo más allá del dinero que forma su sueldo y que suelen estar relacionados con las emociones. Algunos ejemplos serían la posibilidad de conciliar trabajo y familia mediante horario flexible, oportunidades de desarrollo y formación en la empresa, etc.

Salario Neto. Es la retribución en dinero final que recibe el empleado y resulta de restar dichas retenciones, impuestos y cotizaciones al salario bruto.

Salario en especie. También conocido como retribución flexible, hace referencia a los bienes y servicios que el empleado recibe por parte de la empresa y los planes de beneficios que haya contratado.

Seguros Sociales. Son las aportaciones a la Seguridad Social que tanto empresa como trabajador realizan cada mes y cuyas cantidades aparecen en la nómina.

T

Tormenta de ideas (Brainstorming). Técnica de formación en creatividad mediante el cual se ofrece la posibilidad a los participantes de dar ideas según les vengan a la mente, sin tener miedo de ser juzgados.

Transformación Digital. También llamada digitalización, es el proceso de adaptación de las empresas a la era digital.

V

Vacante. Se define como vacante una posición laboral que está desocupada.

W

Work sample. Metodología de intervención en recursos humanos basándose en muestras del trabajo para realizar selección, formación, simulaciones de evaluación, etcétera.

Workcoholics. Personas adictas al trabajo.