



OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO
Departamento de Recursos Humanos
División Reclutamiento y Selección

COMETIDOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Las Organizaciones han evolucionado, requiriendo de sus Departamentos de Recursos Humanos un compromiso y una responsabilidad que sobrepasa su antiguo desempeño como Unidad Ejecutora, limitada a la Administración del Personal, para transformarla en un "socio estratégico de la Gerencia General y la Dirección de la Empresa".

El Departamento de RRHH de O.S.E. se enfoca al funcionariado o "cliente interno", en el proceso que va desde su ingreso a la Administración hasta luego de su egreso.

Corta transversalmente a toda la empresa y llega a todos los puntos del país.

Desde el contralor del registro y asistencia, licencias, liquidación de haberes, desarrollo de carrera funcional, evaluación de desempeño, allí está RRHH. Cubriendo la salud y previniendo accidentes, estudiando cargos y competencias. Conteniendo aspectos sociales y familiares, evaluando nuevos ingresos e incluso cuidando a nuestros hijos pequeños.

Entre otras múltiples tareas RRHH está presente (aún cuando no lo veamos) en nuestra cotidianeidad. Planificando, definiendo, controlando y asesorando en materia de políticas, proyectos, planes y programas de desarrollo y gestión de las personas que integran la organización.

Gestionando al personal de la administración a través de un modelo de gestión por competencias.

Considerando al capital humano en su integralidad, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Expertos en Comportamiento Organizacional (Martha Alles, Stephen Covey, Michael Porter), desarrollan conceptos tales como "capital humano", identificando a los funcionarios de la Empresa como su principal capital y comienzan a trabajar en estructuras diseñadas "por procesos" alineados con la Misión y la Visión general.

Al mismo tiempo se incorpora la Gestión por Competencias y la Evaluación de Desempeño como herramientas básicas para el llenado de esas estructuras.

El desarrollo y la capacitación del personal se alinearán con el desempeño de las competencias definidas para cada cargo.

El diseño de los sistemas de administración de personal se estandarizará mediante el desarrollo de "softwares" amigables y sencillos de manejar, que permiten realizar con mayor eficiencia las tareas mecánicas típicas (control de asistencia y liquidación).