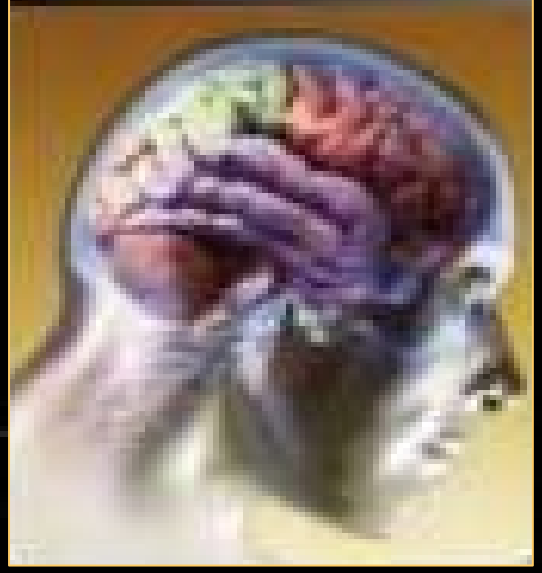
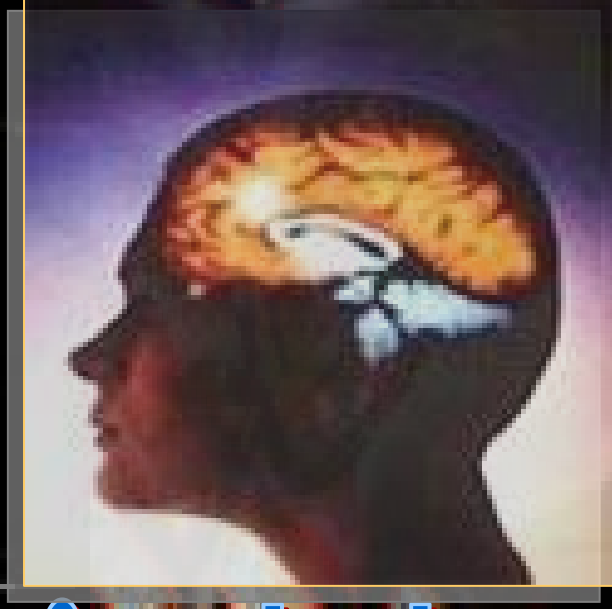




Gestión del Talento Humano en las Organizaciones

Dr.Edgar Eslava Arnao

EJERCICIO

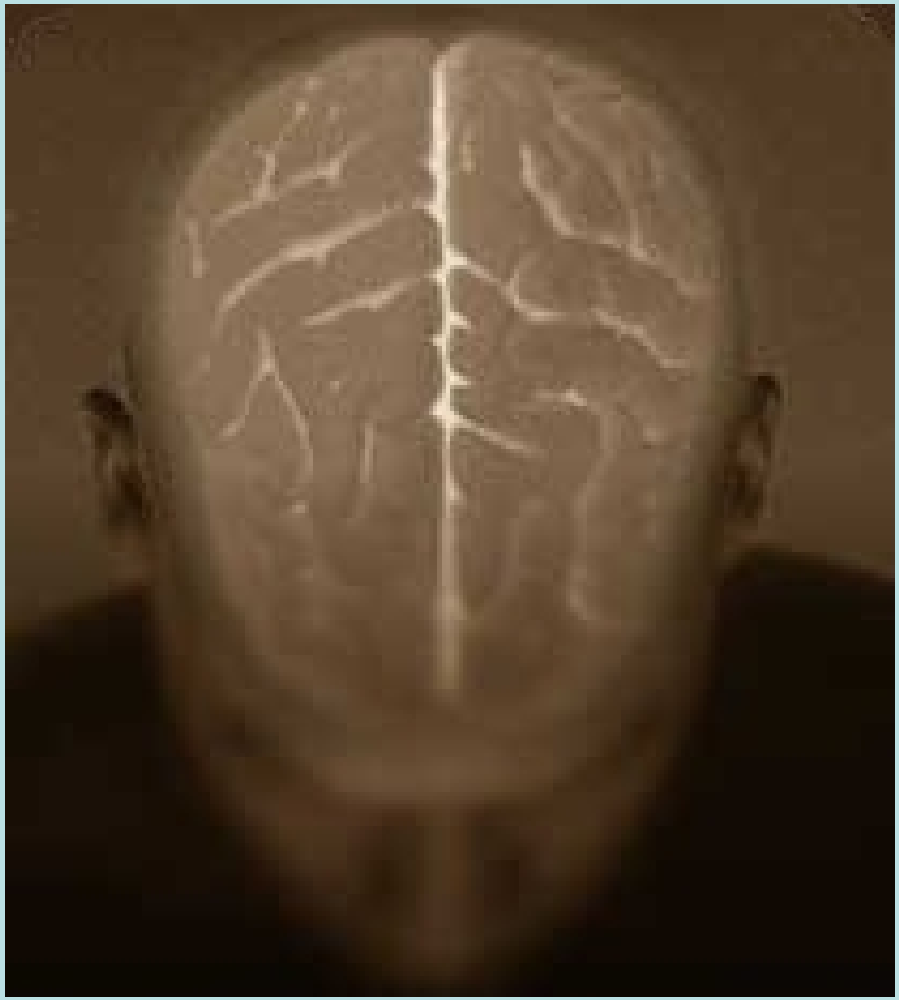
Cuándo obtienes tus mejores ideas?

97%

- Bañándome
- Antes de dormir
- Cuando no hago nada
- Mientras camino
- Comunicándome
- Meditando
- Analizando
- En vacaciones
- Tomando vino
- Cuando no puedo dormir
- En otras actividades diversas...

3%

- En el trabajo



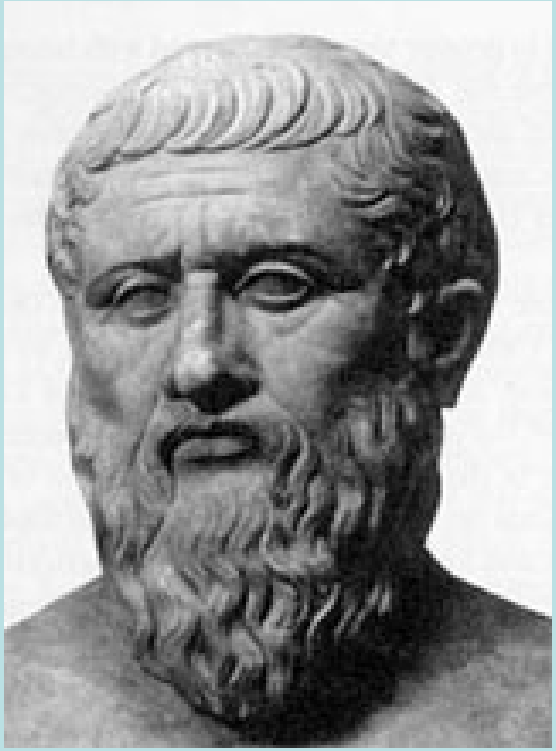
Por qué pasa esto?

Tenemos más de un cerebro*…

Uno “hace nuestro trabajo”.

El otro se encarga de generar ideas creativas que no tienen nada que ver con el trabajo..

Platón fue el primero en postular en el Mundo occidental la idea de que había dos distintos aspectos en la mente humana.



A uno de estos aspectos lo llamó *"Logistikon"*, la parte racional del ser humano.

Al otro lo llamó ***"Nous"*,** la parte **intuitiva** de las personas.

En el Mundo Occidental, la mayoría de las personas no tenían idea de lo que quería decir Platón con su teoría de dos cerebros y básicamente la ignoraron por cientos de años o más.

Por su parte en el Oriente, las personas entendieron los principios del lado izquierdo y derecho del cerebro a su propia manera

Después llegó La Era de la Razón, seguida de la Era Científica, y la gente comenzó a tener curiosidad acerca de lo que hacía que las cosas funcionaran … incluyendo el cerebro.

En el Siglo XIX, los científicos comenzaron a especular acerca de eso, hasta que se dieron cuenta de que el cerebro parecía estar compuesto por dos mitades o "hemisferios," los cuales probablemente controlaban diferentes aspectos del organismo humano.

Con el paso del tiempo, una serie de teorías comenzaron a crearse acerca de los "dos cerebros"...

...muchas de las cuales estaban dentro de lo que Platón había definido 2,000 años antes…

El hemisferio izquierdo está asociado con el intelecto, y está relacionado con el pensamiento convergente, abstracto, analítico, calculado, lineal, secuencial y objetivo - se concentra en los detalles y en las partes del todo.

Este lado produce pensamientos que son directos, verticales, sensibles, realistas, fríos, poderosos y dominantes

Los ingenieros tienen fama de usar este tipo de pensamiento…

El hemisferio derecho está asociado con la intuición, y está relacionado con el pensamiento divergente, imaginativo, metafórico, no-lineal, subjetivo y se concentraba en el TODO de las cosas.

Este lado produce pensamientos que son flexibles, divertidos, complejos, visuales, diagonales, místicos y sumisos.

Los artistas, músicos, inventores, & emprendedores tienen fama de usar este tipo de pensamiento (junto con alguno de los rebeldes compañeros tuyos de trabajo, de los cuales TÚ puedes ser uno…)

H. IZQUIERDO	H. DERECHO
• Es racional	• Es intuitivo
• Responde a instrucciones verbales	• Responde a instrucciones no verbales
• Hace juicios objetivos	• Hace juicios subjetivos
• Observa las diferencias	• Observa similitudes
• Prefiere la conversación y la escritura	• Prefiere imágenes y dibujos
• Es lógico secuencial rígido	• Es imaginativo, flexible
• Controla sentimientos	• Es libre de expresar sentimientos
• Es divisorio	• Es simultáneo
• Resuelve problemas lógicos	• Resuelve problemas con intuición
• Prefiere items de selección múltiple	• Prefiere preguntas sin respuestas
• Prefiere una autoridad jerárquica	• Prefiere una autoridad participativa
• Es rutinario	• Es innovador

HEMISFERIO IZQUIERDO

HABILIDADES
- Pertinencia
- Calidad
- Convergencia
- Conocimiento
- Factibilidad
- Decisión

HABILIDADES
- Ruptura de esquemas
- Flexibilidad
- Divergencia
- Originalidad
- Fluidez
- Creación de nuevas representaciones Mentales

SINTESIS MAGICA

ACTITUDES
- Perseverancia
- Obsesión
- Tiempo limitado
- Independencia

ACTITUDES
- Curiosidad
- Humor
- Tolerancia a la ambigüedad
- Interdependencia
- Trabajo en equipo
- Riesgo

HEMISFERIO DERECHO

“La prosperidad se crea… no se hereda”

“La competitividad de una organización depende de las capacidades de sus integrantes”

“Para crear ventajas competitivas a través del factor humano se debe buscar la especialización”

Michael Porter

Gerentes como Gestores de Personas

Consultoría Interna a los Gerentes:

- **Procesos de Gestión de Personas**
- **Liderazgo Participativo y Renovador**
- **Coaching**
- **Mentoring**
- **Empowerment**

LAS PERSONAS COMO FUERZA PROPULSORA DEL ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES

CUALES SON LAS CARACTERISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES EXITOSAS?

Características de las Organizaciones Exitosas

1. Son lucrativas – producen riqueza.
2. Alcanzan longevidad – duran mucho tiempo.
3. Son saludables – no tienen conflictos duraderos
4. Son innovadoras – tienen imaginación.
5. Son flexibles – tienen alta adaptabilidad.
6. Son admiradas – por que inspiran las otras.
7. Tienen identidad – una cultura especial.
8. Son los mejores lugares para trabajar.
9. Producen retornos para todos los stakeholders.
10. Obviamente satisfacción y deleite a sus clientes

¿CUAL ES LA FORMULA DE LAS
ORGANIZACIONES EXITOSAS?

Conocimiento de los clientes

Saber lo que los clientes quieren permite crecer donde es mas fácil y barato y en la base de los consumidores ya conquistada.

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

La formula de los negocios exitosos

Conocimiento de los clientes

Saber lo que los clientes quieren permite crecer donde es mas fácil y barato y en la base de los consumidores ya conquistada.

Moderación – evitar prisa

Negocios con crecimiento sostenible crecen de manera orgánica.

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

La formula de los negocios exitosos

Conocimiento de los clientes

Saber el que los clientes quieren permite crecer donde es mas fácil y barato y en la base de los consumidores ya conquistada.

Moderación – evitar prisa

Negocios con crecimiento sostenible crecen de manera orgánica.

Sentido de oportunidad

No basta estar en el lugar cierto en la hora cierta
Es preciso husmear la oportunidad y insistir en la estrategia.

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

La formula de los negocios exitosos

Conocimiento de los clientes

Saber el que los clientes quieren permite crecer donde es mas fácil y barato y en la base de los consumidores ya conquistada.

Moderación – evitar prisa

Negocios con crecimiento sostenible crecen de manera orgánica.

Sentido de oportunidad

No basta estar en el lugar cierto en la hora cierta
Es preciso husmear la oportunidad y insistir en la estrategia.

Innovación

Son las pequeñas innovaciones – y no las espetaculares – que de facto garantizan la continuidad del crecimiento del negocio.

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

La formula de los negocios exitosos

Conocimiento de los clientes	Saber el que los clientes quieren permite crecer donde es mas fácil y barato y en la base de los consumidores ya conquistada.
Moderación – evitar prisa	Negocios con crecimiento sostenible crecen de manera orgánica.
Sentido de oportunidad	No basta estar en el lugar cierto en la hora cierta Es preciso husmear la oportunidad y insistir en la estrategia.
Innovación	Son las pequeñas innovaciones – y no las espetaculares – que de fato garantizan la continuidad del crecimiento del negocio.
Talentos y Meritocracia	Reconocer los mejores: las personas tienen metas ligadas al crecimiento del negócio y son remuneradas por su cumplimiento y alcance.

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

LAS ORGANIZACIONES EXITOSAS

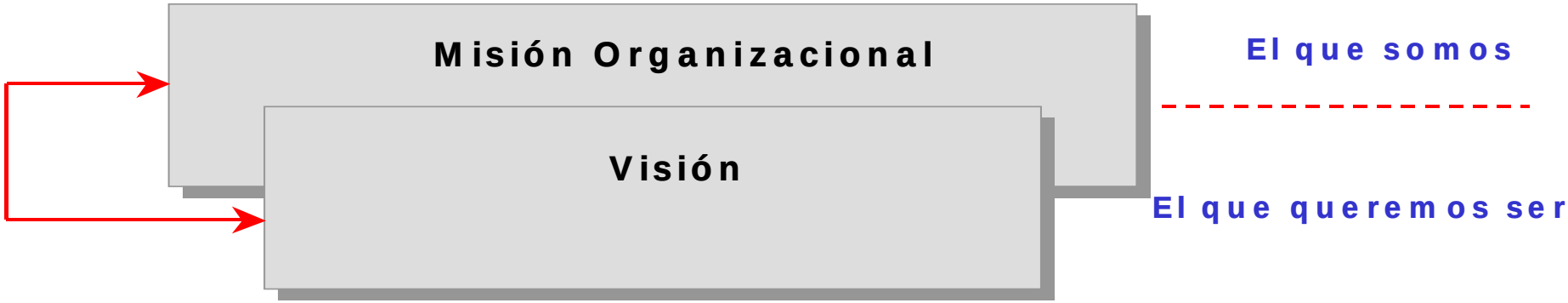
SABEN GENERAR VALOR

Misión Organizacional

El que somos

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Generación de Valor



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Extraído de:
Idalberto Chiavenato:
Comportamiento Organizacional, Thomson, 2004

Generación de Valor

El que somos

El que queremos ser

Como hacer

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Extraído de:
Idalberto Chiavenato:
Comportamiento Organizacional, Thomson, 2004

Generación de Valor

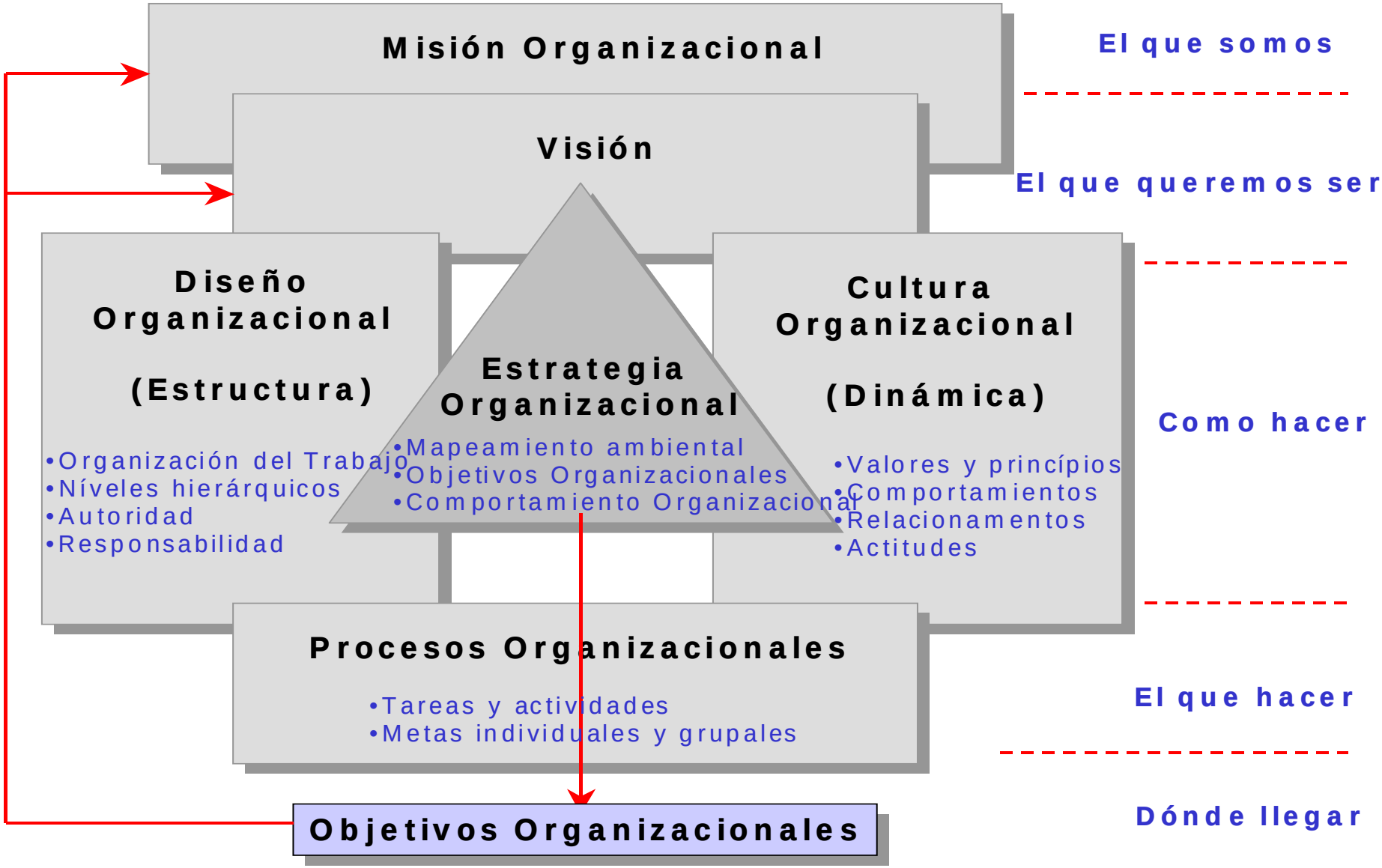
Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Extraído de:
Idalberto Chiavenato: Comportamiento Organizacional, Thomson, 2004

Generación de Valor

Extraído de:
Idalberto Chiavenato:
Comportamiento Organizacional, Thomson, 2004

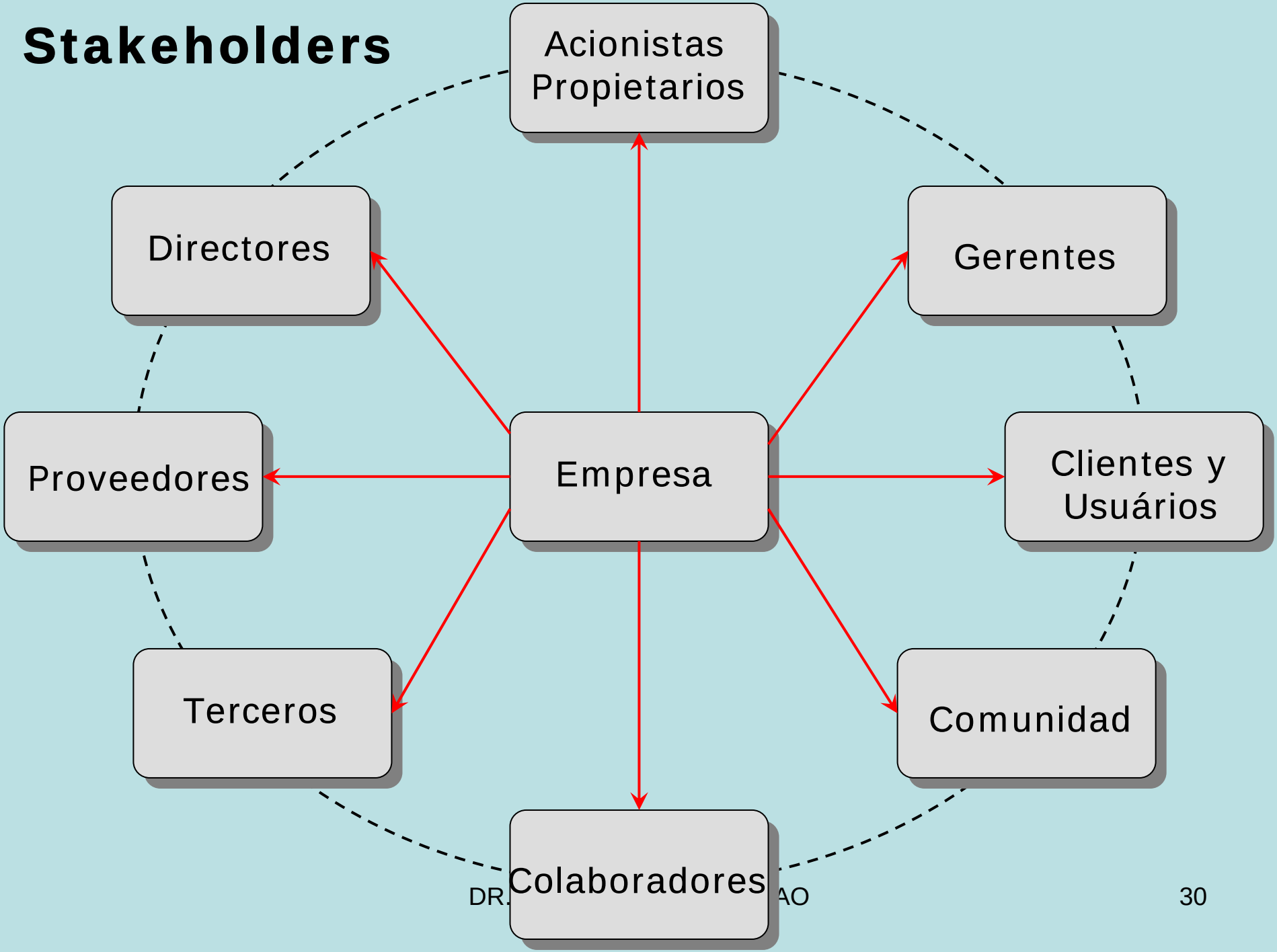
Generación de Valor



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

PARA QUE SIRVEN LAS ORGANIZACIONES EXITÓSAS?

Stakeholders



CUAL ÉS EL CAMINO PARA CONSTRUIR UNA ORGANIZACIÓN EXITÓSA?

Primer paso:

Transformar las personas en talentos

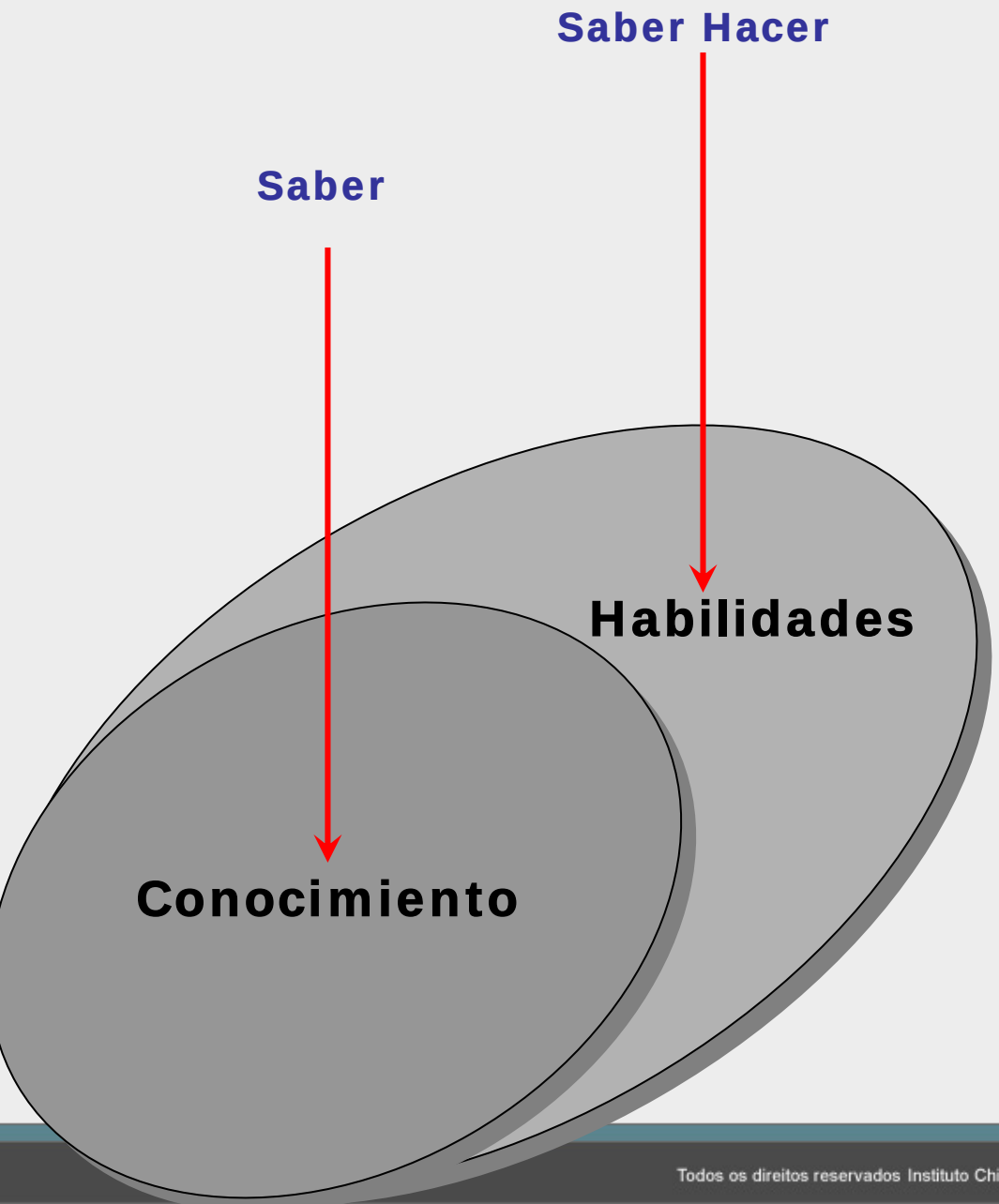
Competencias Individuales

Saber

Conocimiento

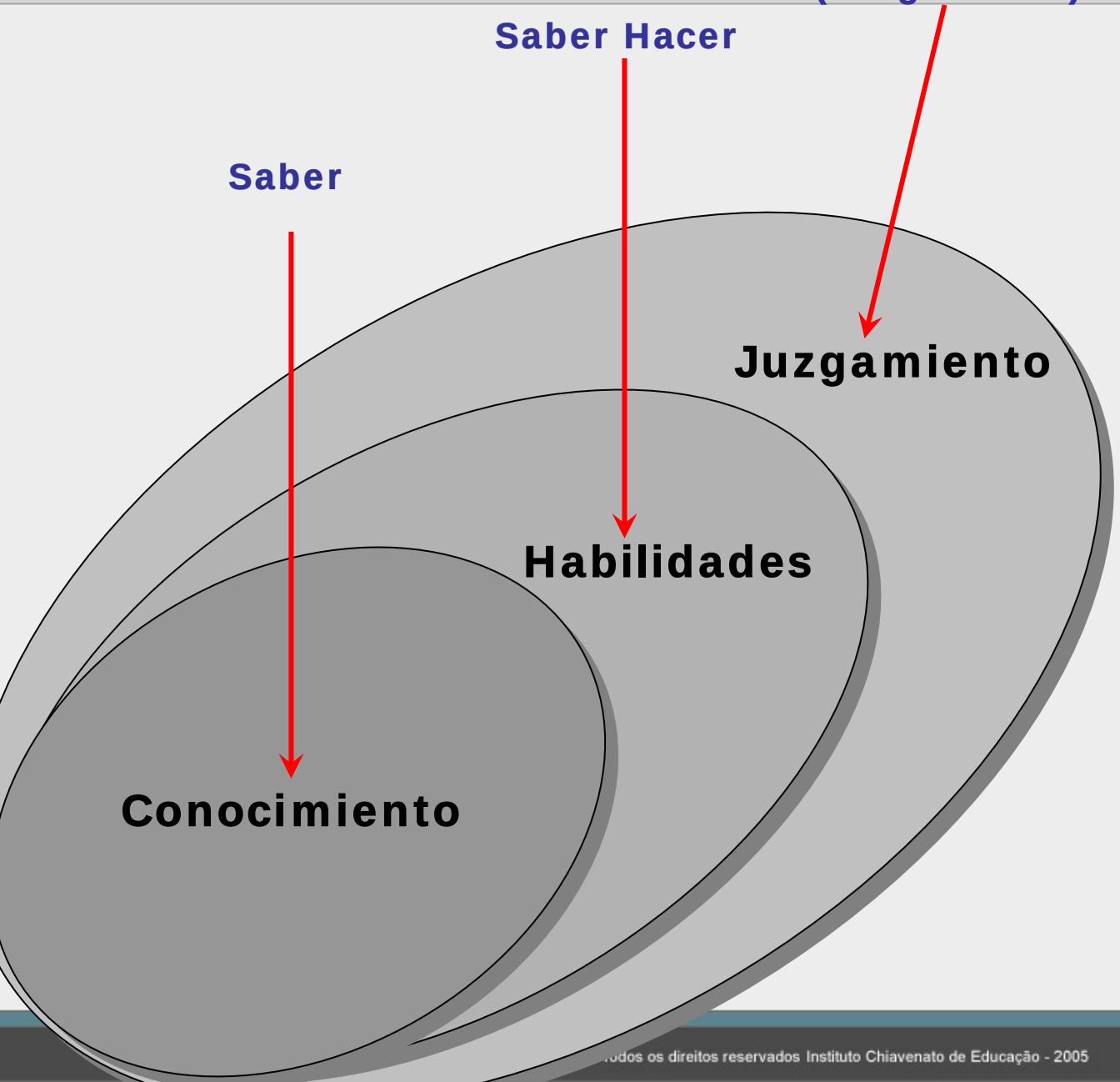
Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Competencias Individuales



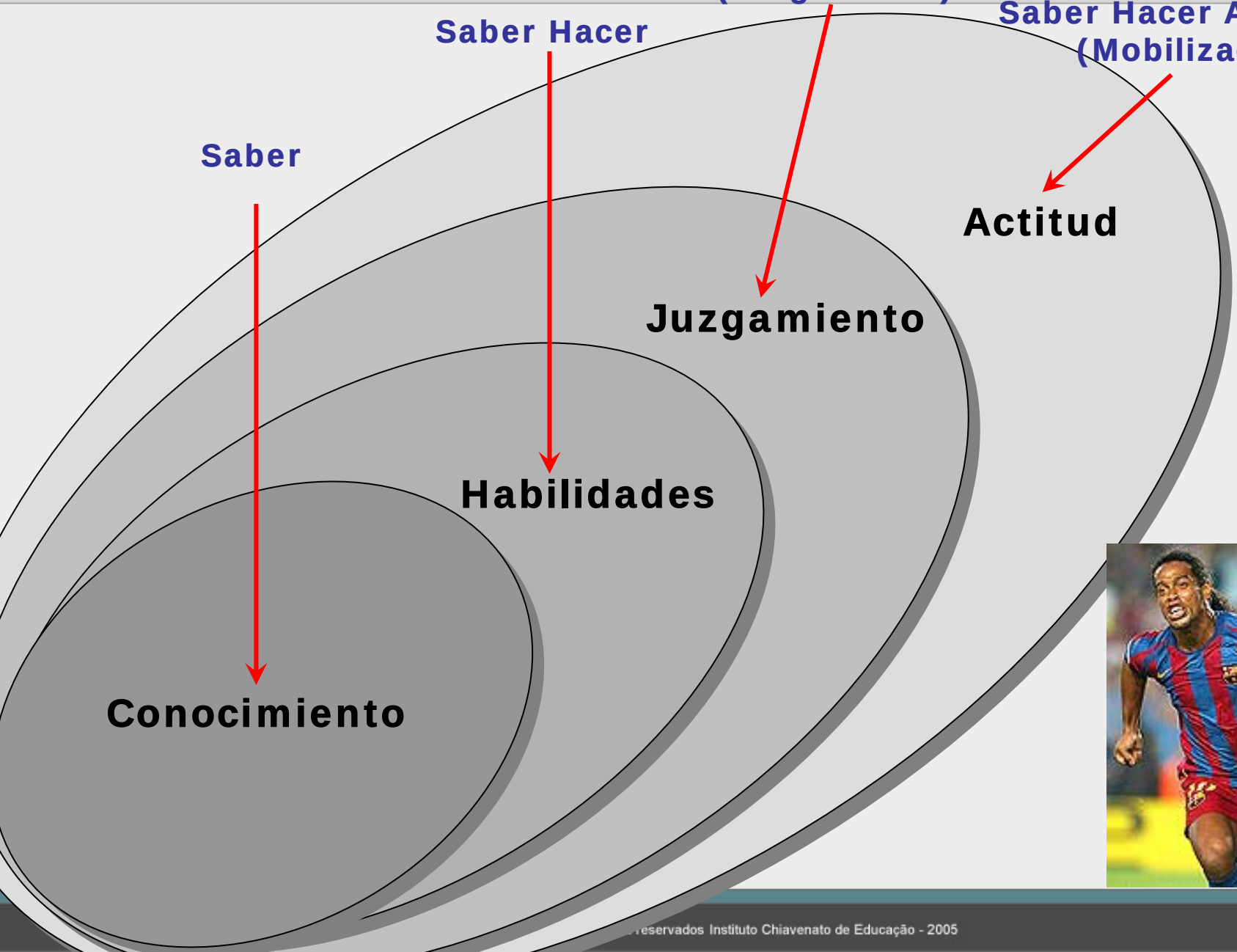
Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Competencias Individuales



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Competencias Individuales



Reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Segundo paso:

Transformar los talentos en Capital Humano

Que és Capital Humano?

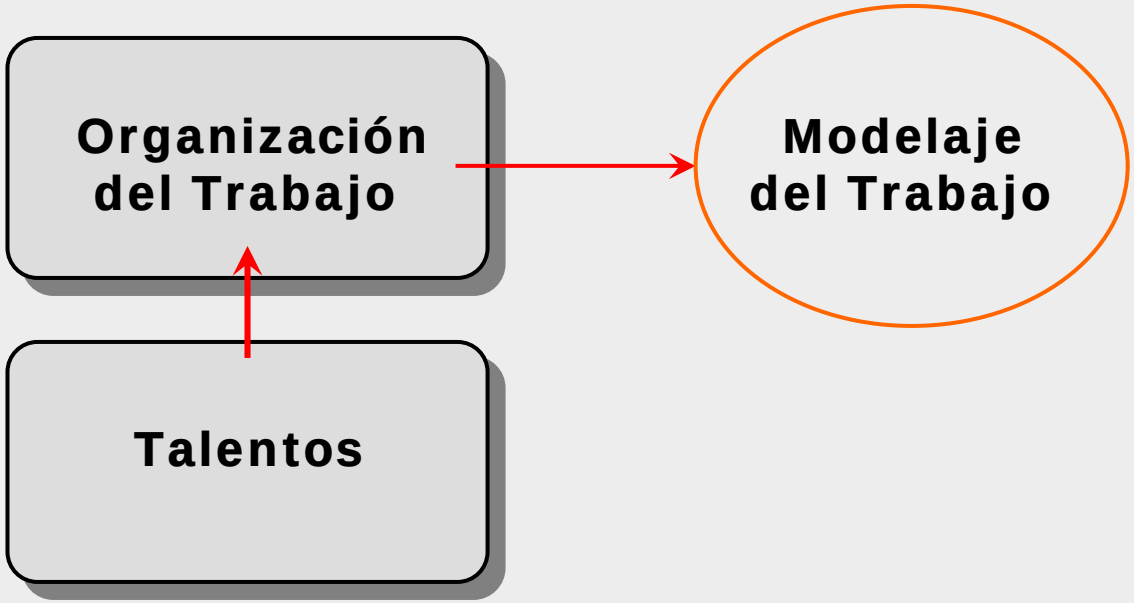
Talentos

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Humano?

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Humano?



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Humano?

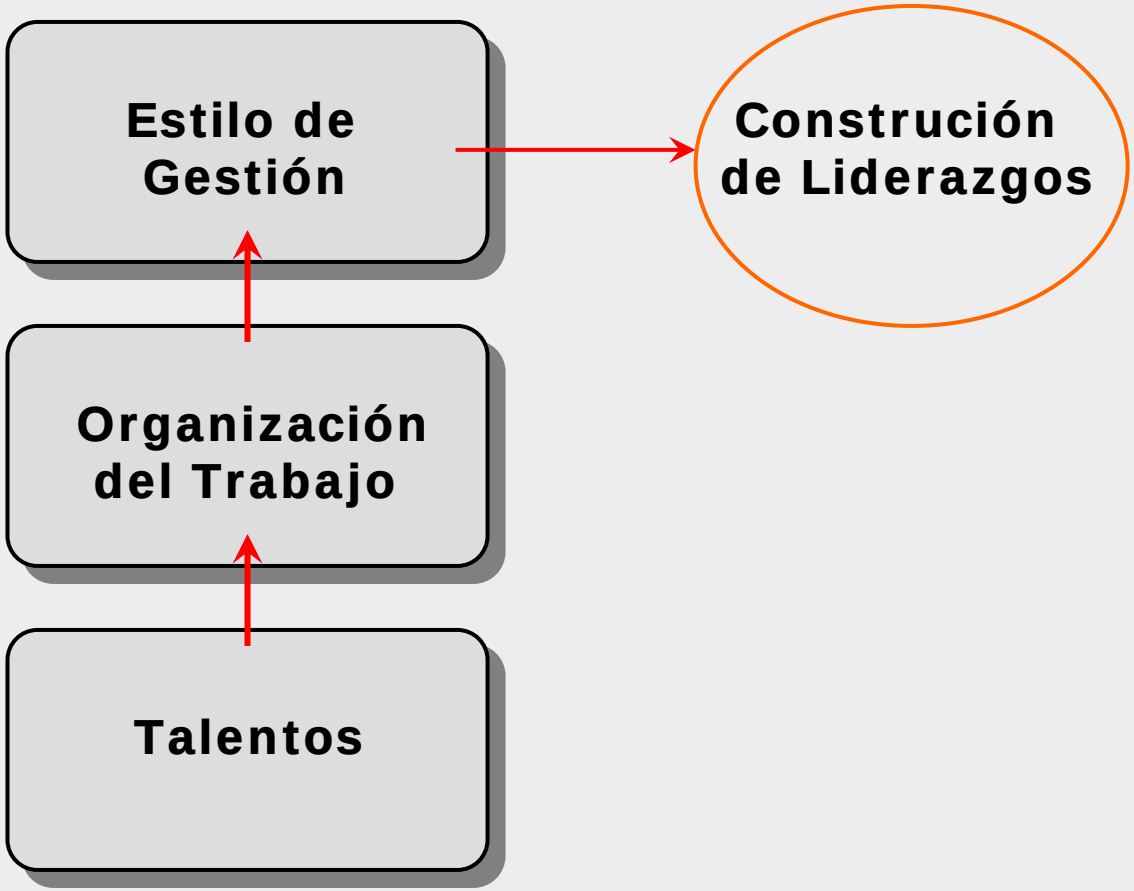
Estilo de Gestión

Organización del Trabajo

Talentos

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Humano?



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Humano?

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Humano?

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Tercer paso:

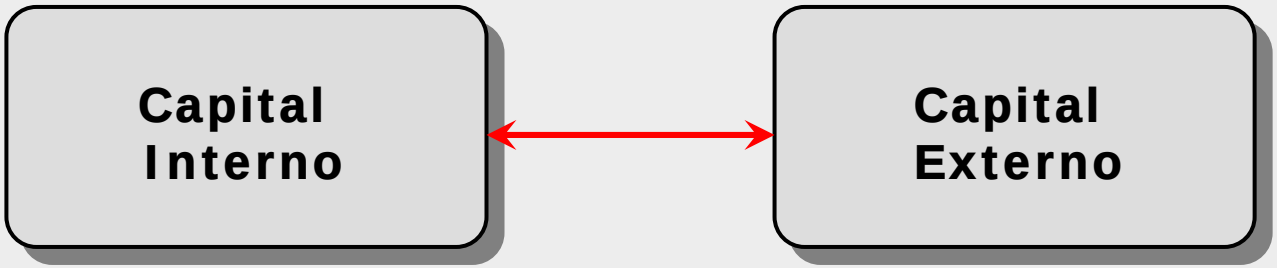
Transformar el Capital Humano en Capital Intelectual

Que és Capital Intelectual?

Capital Interno

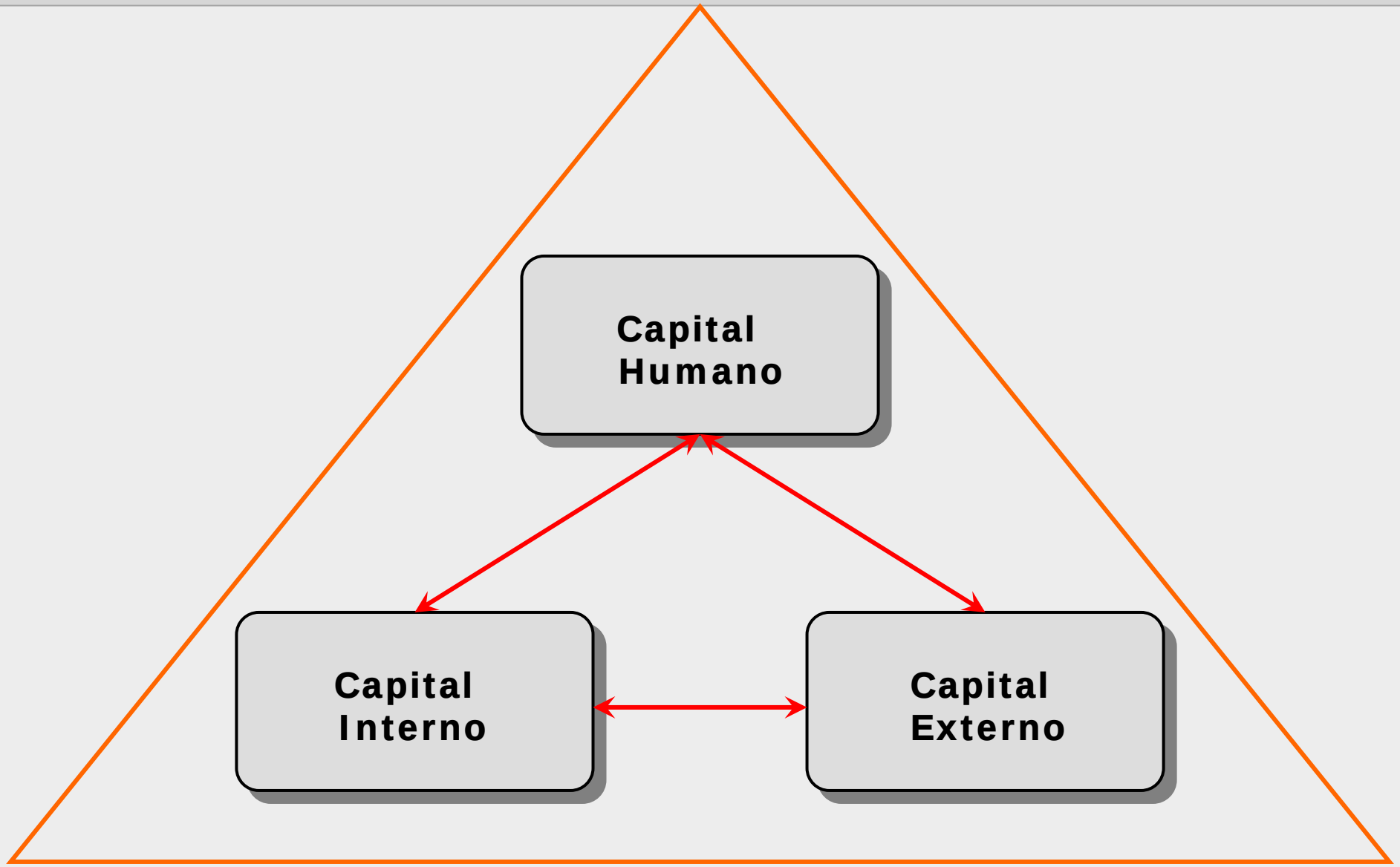
Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Intelectual?



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Que és Capital Intelectual?



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

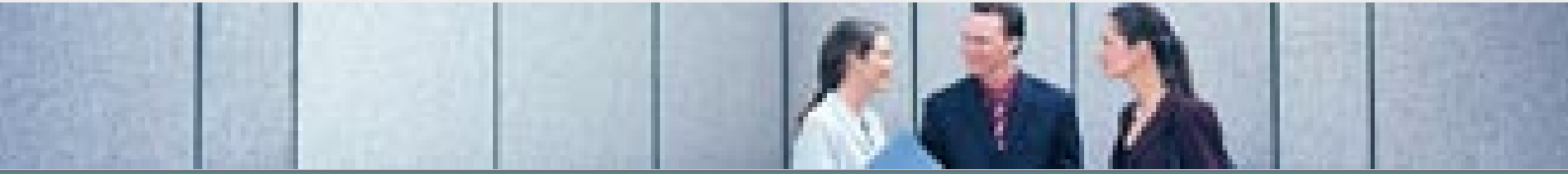
Cuarto paso:

Transformar el Capital Intelectual

en Resultado Tangible

Resultados a través de las Personas

* Valor económico agregado
* Crecimiento
* Participación en el Mercado
* Lucratividad

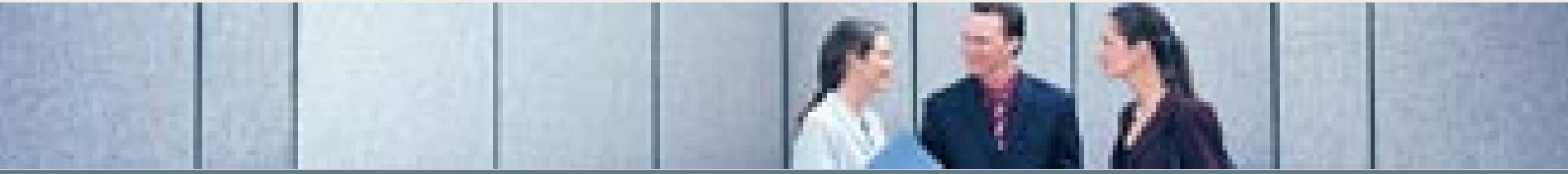


Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Resultados a través de las Personas

* Valor económico agregado
* Crecimiento
* Participación en el Mercado
* Lucratividad

* Productividad
* Cualidad
* Innovación
* Satisfación del Cliente



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Resultados a través de las Personas

* Valor económico agregado
* Crecimiento
* Participación en el Mercado
* Lucratividad

* Productividad
* Cualidad
* Innovación
* Satisfación del Cliente

1. Competencias Individuales
2. Desempeño de la Fuerza de Trabajo
3. Compromiso
4. Adaptabilidad y Flexibilidad
5. Cultura de Excelencia

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

COMO LLEGAR ALLÁ?

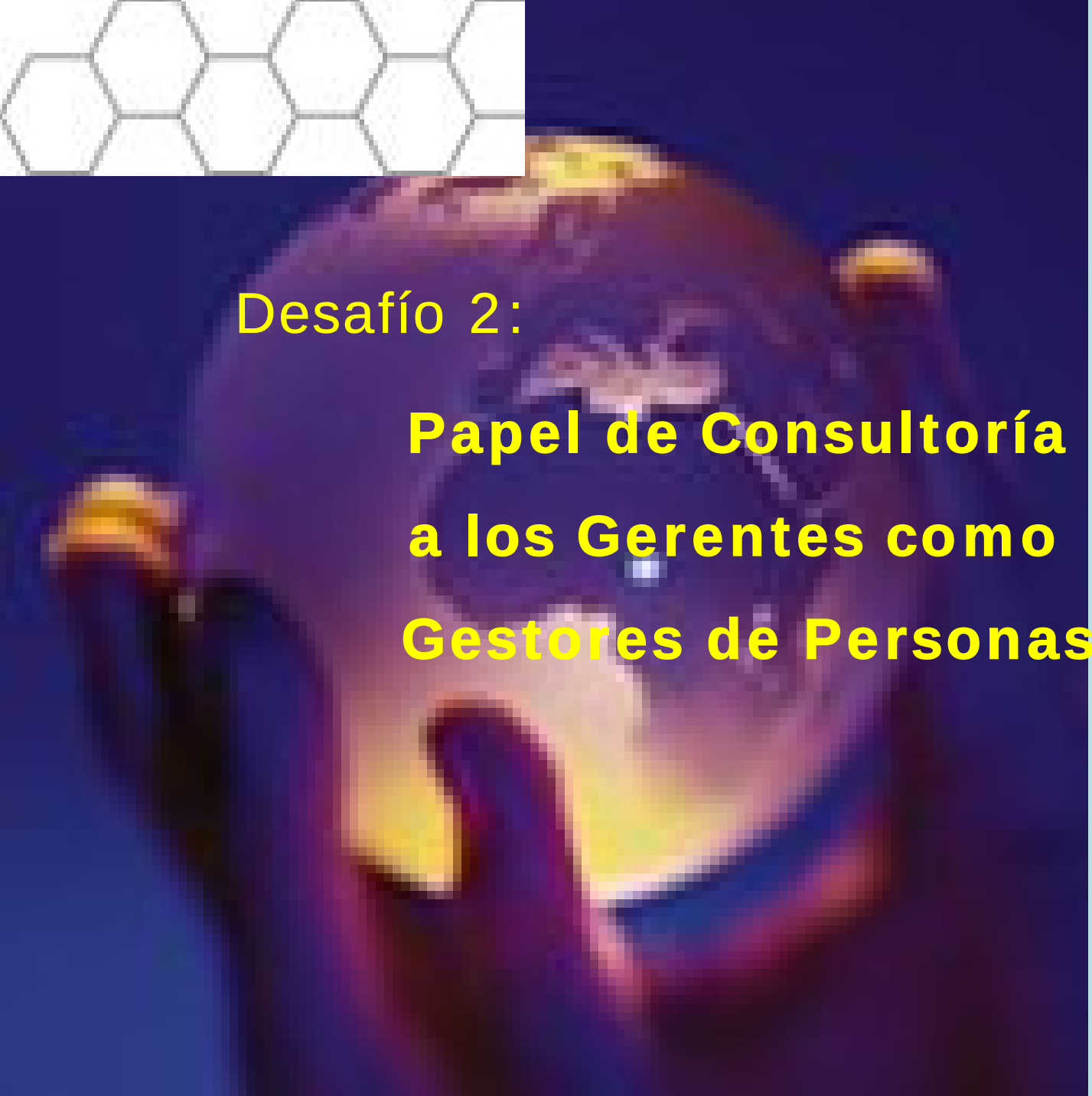
LOS CINCO DESAFÍOS DEL RH:

1. Papel de Expertise Funcional en Gestión de Personas
2. Papel de Consultoría Interna a los Gerentes como Gestores
3. Papel de Agente Dinámico de Cambio y Transformación
4. Papel de Consultoría en los Negocios de la Organización
5. Papel de Preparación del Futuro de la Organización

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Desafío 1:

Papel de Expertise Funcional en RH

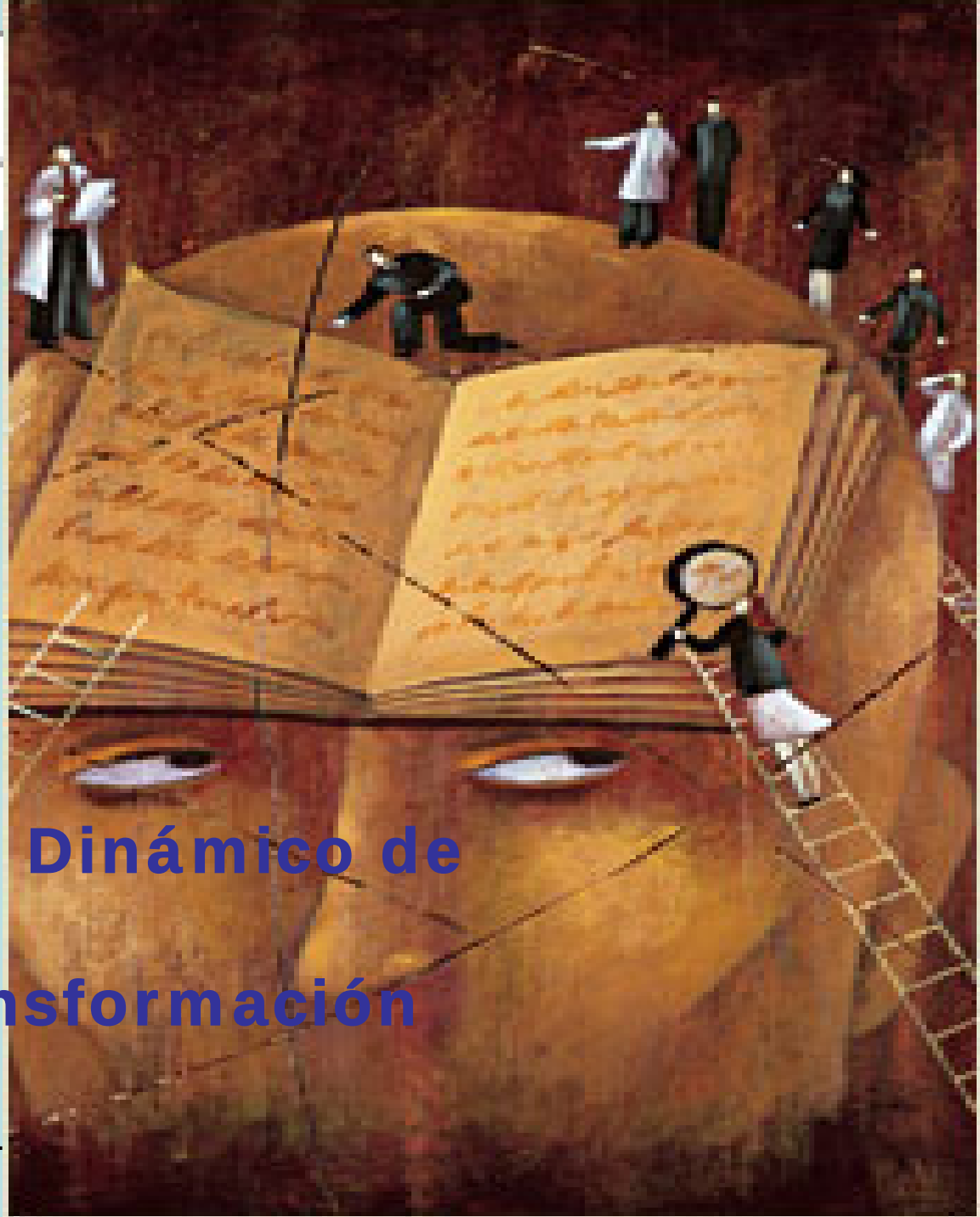


Desafío 2:

Papel de Consultoría Interna a los Gerentes como Gestores de Personas

Desafío 3:

Papel de Agente Dinámico de Cambio y Transformación



DR.

Modelo de Competencias en Gestión de Talentos

Competencia en GP

- Fuerza de Trabajo
- Diseño Organizacional
- Cultura Participativa
- Comunicacioness Intensas
- Recompensas y Incentivos

Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Modelo de Competencias en Gestión de Talentos

Competencia en GP

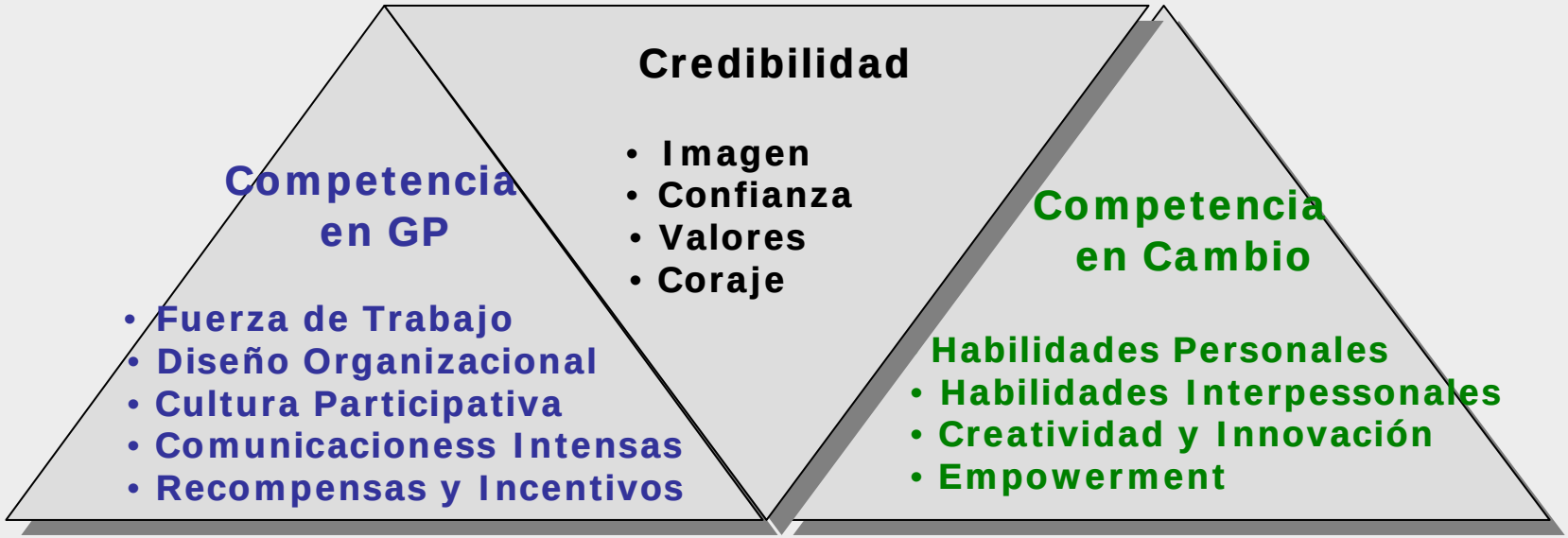
- Fuerza de Trabajo
- Diseño Organizacional
- Cultura Participativa
- Comunicacioness Intensas
- Recompensas y Incentivos

Competencia en Cambio

- Habilidades Personales
- Habilidades Interpessonales
- Creatividad y Innovación
- Empowerment

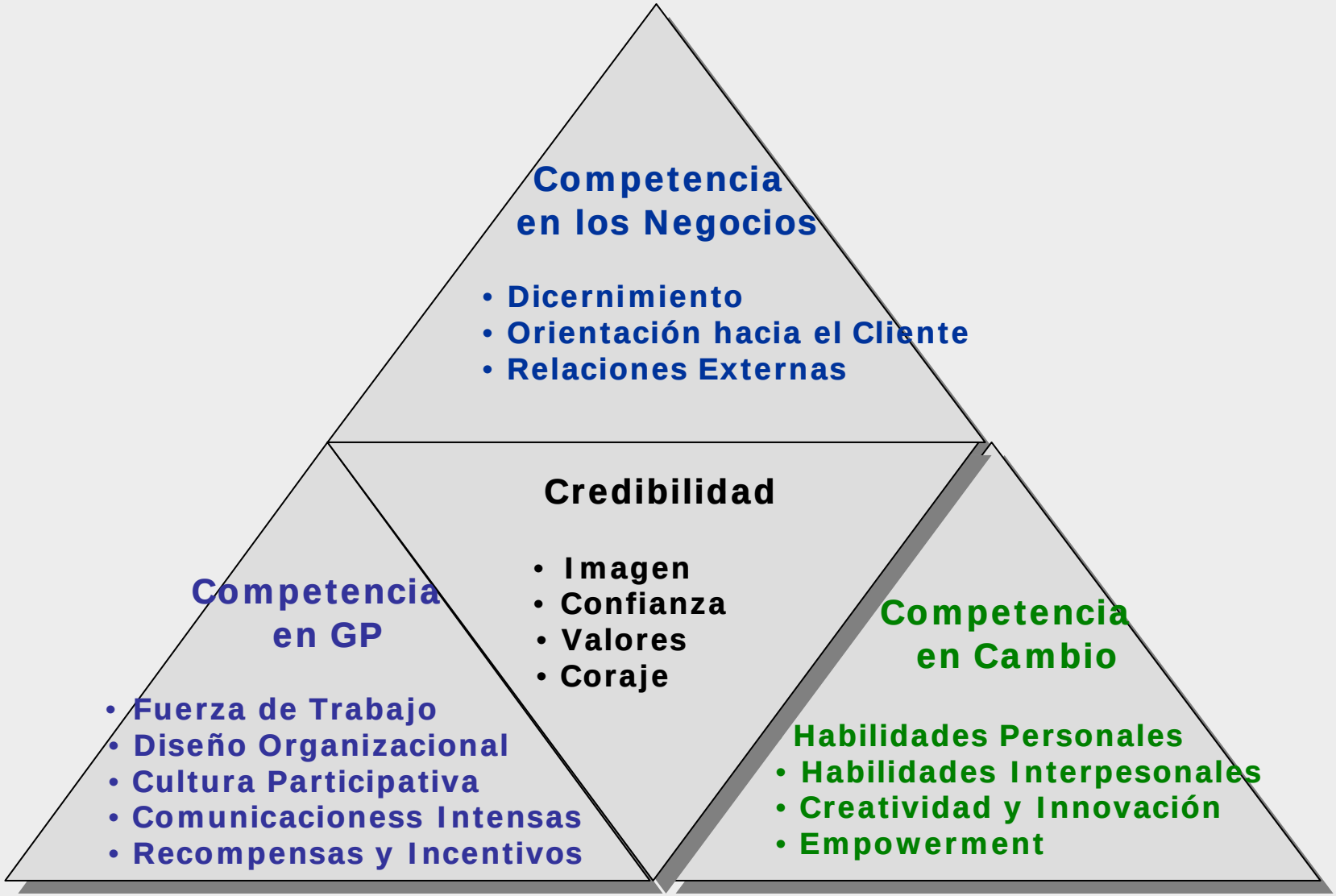
Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Modelo de Competencias en Gestión de Talentos



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Modelo de Competencias en Gestión de Talentos

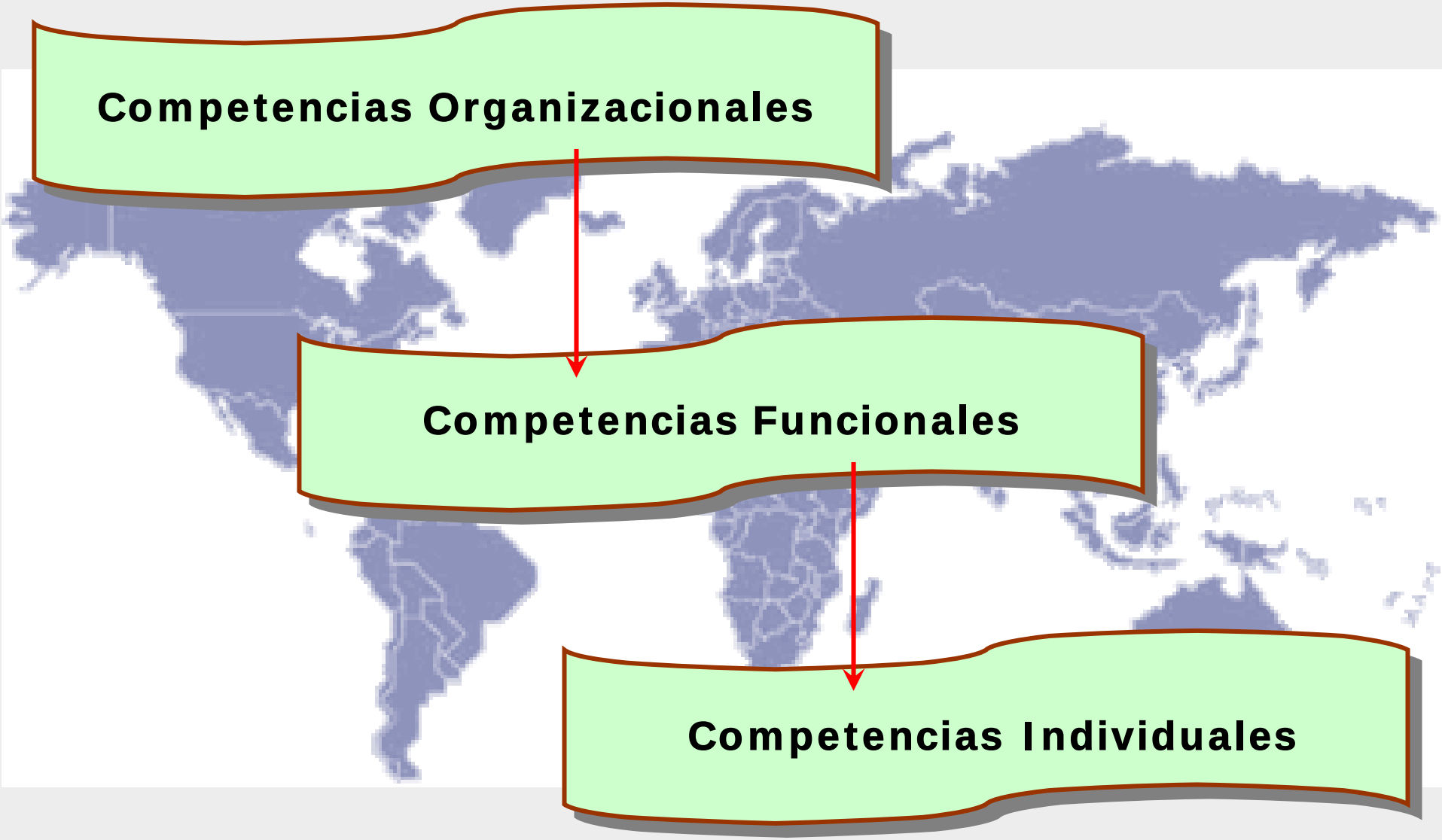


Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Desafío 4:

Papel de Consultoría en los Negocios de la Organización

Las Competencias Requeridas por el Negocio



Todos os direitos reservados Instituto Chiavenato de Educação - 2005

Desafío 5:

Papel de preparación del futuro de la organización

Importancia de conceptos como:

- Misión Organizacional
- Visión del futuro de la organización
- Valores y creencias
- Cultura de aprendizaje
- Empowerment
- Coaching y Mentoring
- Innovación
- Renovación organizacional

La necesidad de uma abordaje integrada

Las personas son la fuerza propulsora

del éxito de las organizaciones.

Y el RH debe ser el propulsor de las personas.

El motor del desarrollo y innovación.

El hombre és la medida de todas las cosas.

De las que son y son.

Y de las que no son y no son.

Heráclito de Éfeso

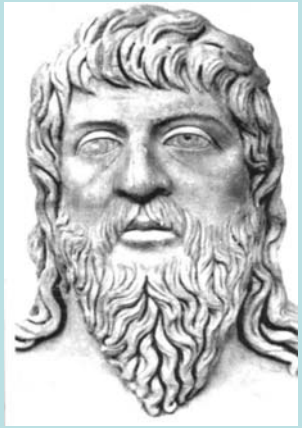
Imperativo estratégico:

El cambio

"No hay nada permanente, excepto el cambio"

¿Quién y cuándo dijo esto?

Heráclito de Efeso, año 513 A.C.



LAS NUEVAS CONDICIONES EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS:

1. Incremento constante en la velocidad del cambio.
2. Tecnología en información acelera la toma de decisiones estratégicas.
3. Competitividad global será más dura.
4. Pequeños márgenes de error en la calidad.
5. Asecho de la competencia en búsqueda de encontrar y aprovechar nuestros errores.
6. Clientes cada vez más exigentes y discriminadores,
7. Reducción de los márgenes de utilidad.
8. Necesidad de tener visión global de mercado.
9. Proyectar ventas y predecir el impacto de la empresa.
10. Sensibilidad a las necesidades, expectativas y deseos del cliente.

Los Desafíos

1. Globalización
2. Tecnología
3. Información
4. Servicios
5. Foco en el Cliente
6. Estructura Organizacional
7. Cultura Organizacional
8. Responsabilidad Social y Etica
9. Personas

Cambio

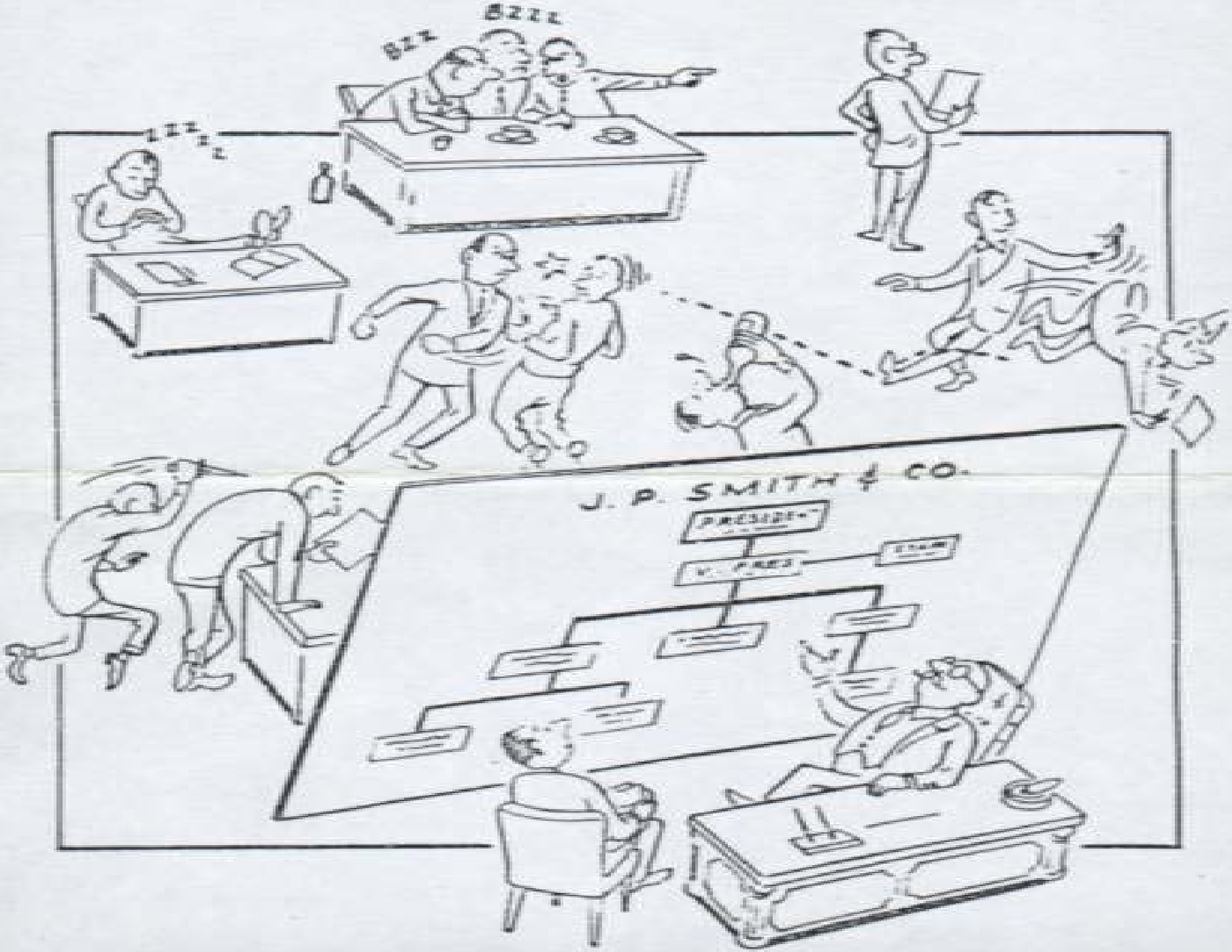
Retos de las organizaciones

1. **Mejorar la rentabilidad / rendimiento**
2. **Satisfacer al cliente interno y externo**
3. **Gestionar el conocimiento**
4. **Integrar a las personas en el trabajo en equipo**
5. **Potenciar la motivación en los grupos de trabajo**

Retos…

6. **Enriquecer la comunicación interpersonal**
7. **Mantener la calidad y la mejora continua**
8. **Fortalecer la cultura de la organización**
9. **Desarrollar la formación del personal en base a las competencias señaladas por la organización**
10. **Promover los valores y las virtudes humanas en las personal de la organización**

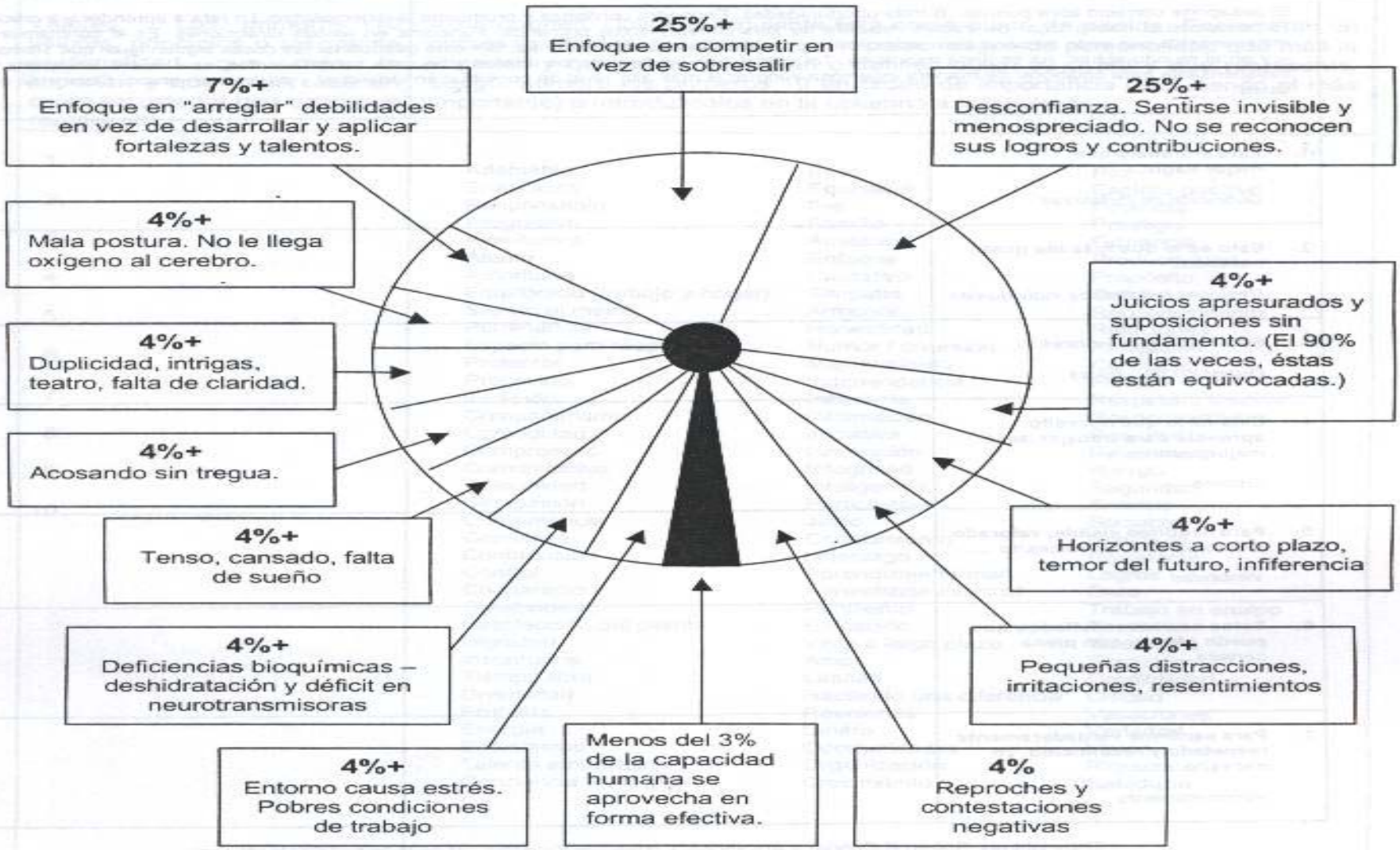
Orientaciones modernas de la administración


BZZ
BZZZ
ZZZZZ
J. P. SMITH & CO.
PRESIDENT
V. PRES.

Capacidades Humanas Desaprovechadas

Las barreras ocultas que nos impiden realizar nuestro mejor empeño en la vida y el trabajo

Robert K. Cooper, Ph.D.



Copyright por Robert K.Cooper y Advanced Excellence Systems www.theother90percent.com

CADE'96

PERU SIGLO 21

" Propuestas para una Visión Compartida"

CADE ´96 ha sido una invitación a todos los peruanos, gobierno y sociedad civil, empresarios, trabajadores, estudiantes e intelectuales; a pensar, a reflexionar, a discutir, a soñar el Perú de mañana, el Perú del futuro, el Perú del Siglo 21, país de éxito, de crecimiento, de unión y armonía social.

"Visión del Perú al año 2020"

El Perú será el país latinoamericano más integrado al mundo, en el comercio, la inversión y la tecnología.

El Perú será una democracia avanzada, socialmente integrada y plural, con educación y empleo de calidad, que habrá eliminado la extrema pobreza.

- Será el primer país agroindustrial exportador de la región.
- Será la primera potencia pesquera del mundo.
- Será un destino privilegiado del turismo mundial.
- Será un líder en la producción minero-metalúrgica.
- Será un importante centro financiero internacional.
- Será el centro de las comunicaciones terrestres, marítimas, fluviales y aéreas del Pacífico Sur.
- Será líder mundial en investigación de su biodiversidad, la biotecnología y en tecnología forestal reproductiva.
- Será celoso conservador del ambiente y especialmente de los bosques tropicales.
- Será un país orgulloso de su cultura y abierto a la cultura global.
- Será una nación en paz con sus vecinos y con armonía entre sus ciudadanos.

A CADE ´96 han contribuido 40 pensadores, intelectuales, empresarios e instituciones en la preparación de tres

Desafíos del tercer milenio

- **NUEVAS EXIGENCIAS DE LA ARH**

- **SABEMOS QUE NO EXISTE LA EMPRESA PERFECTA**

-NUEVA VISION DEL HOMBRE, W Y EMPRESA

-ESTRUCTURA PLANA DE POCOS NIVELES JERARQUICOS

-ORIENTADO HACIA PROCESOS Y W EN EQUIPO

-CREAR VALOR AGREGADO A LAS PERSONAS, EMPRESA Y CLIENTE

-PROACTIVIDAD Y DINAMISMO E INNOVACION

MODELOS DE GESTIÓN

Gestión enfocada a la **TAREA**

Gestión enfocada a la **FUNCION**

Gestión enfocada a la **EFECTIVIDAD**

2000

Gestión Orientada al CONOCIMIENTO Y CAPITAL HUMANO

DECADA DE LOS 70

Administración por Objetivos

- Proceso Administrativo
- Albores de la Informática
- Albores de la Administración de RR.HH
- Desempeño basado en la eficacia
- Organización piramidal
- Aprendizaje basado en la Capacitación

DECADA DE LOS 80
Planeación Estratégica

- Organización percibida como un sistema
- Organización por unidades estratégicas de negocio.
- Desempeño basado en la eficiencia
- Desarrollo Organizacional
- Albores del desarrollo tecnológico

DECADA DE LOS 90
Planeación Estratégica

- Especialización por áreas de trabajo
- Aprendizaje basado en:

  - Capacitación

  - Entrenamiento y desarrollo
- Auge de la Gerencia Japonesa
- Mercado orientado a los productos

SIGLO XXI
Administración Cibernética y Modelos de Desarrollo Humano

- Pensamiento sistémico
- Organización inteligente
- Comunicaciones:

  - celular

  - satelital

  - internet, intranet y extranet
- Servicio
- Gestión del Conocimiento

SIGLO XXI
Administración Cibernética y Modelos de Desarrollo

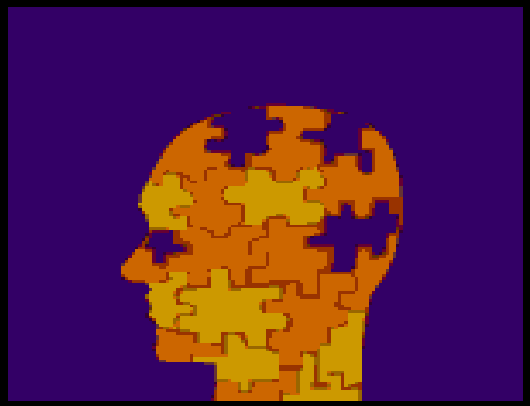
- Organización Horizontal
- Calibradores de la productividad
- Indicadores de Control de Gestión
- Desempeño basado en la efectividad
- Integración económica
- Globalización

SIGLO XXI
Desafíos

- Complejidad
- Entorno altamente sistematizado
- Alto desarrollo electrónico y tecnológico
- Realidad y Comunicación virtuales
- Alta capacidad para desplazamiento
- Mercadeo global basado en servicios y con productos homologados
- Administración “largo placista”

Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro el entorno actual y futuro.



La economía del saber

“En la sociedad del saber la gente tiene que aprender cómo aprender. Es más, puede que en la sociedad del saber las materias importen menos que la capacidad del estudiante para continuar aprendiendo y su motivación para hacerlo. La sociedad postcapitalista exige estudiar de por vida. Para ello, necesitamos una disciplina del aprendizaje”.

Peter Drucker

EMPRESAS

Se desarrollan

ENTORNO CAMBIANTE

Están obligadas

BUSCAR ALTERNATIVAS PARA ASUMIR EL CAMBIO

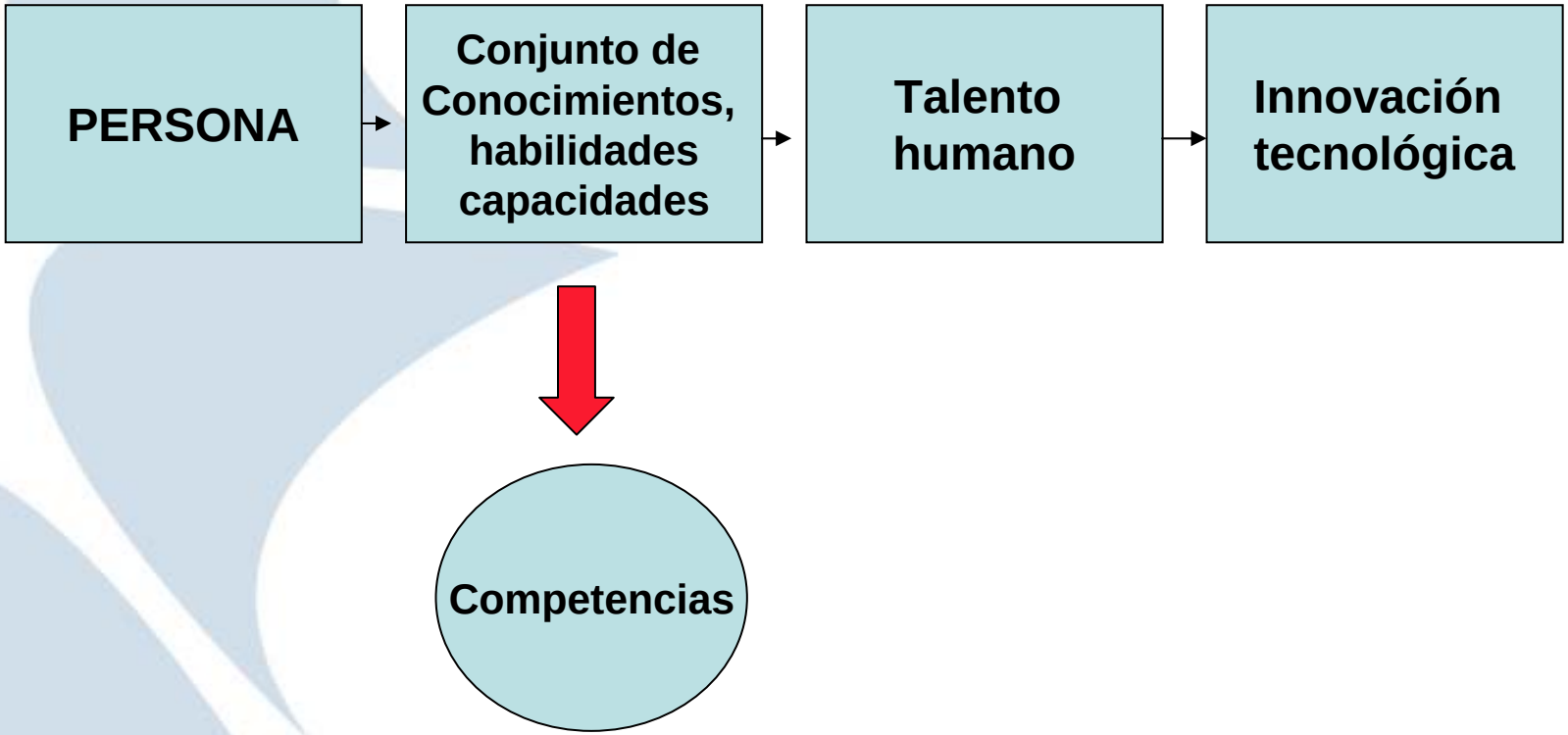
Diferentes modelos o
Tendencias teórico prácticas

TALENTO HUMANO → Adaptabilidad de la empresa

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Correcta aplicación de la gestión

**EMPRESAS DE ALTO DESEMPEÑO
INNOVADORAS Y ADAPTABLES AL CAMBIO**


PERSONA
Conjunto de Conocimientos, habilidades capacidades
Talento humano
Innovación tecnológica
Competencias

¿Que son competencias?

Es el conjunto de:

- **Conocimientos generales y específicos**
- **Experiencia**
- **Actitudes**
- **Valores**
- **Habilidades técnicas y**
- **La capacidad para enfrentar y resolver con éxito situaciones inciertas, nuevas e irregulares en la vida laboral.**

que posee una persona para desempeñar satisfactoriamente funciones de empleo.

Introducción a la gestión moderna del talento humano

STAKEHOLDERS	CONTRIBUYEN CON:	ESPERAN RETORNO DE:
ACCIONISTAS	• CAPITAL DE • RIESGO • INVERSIONES	• GANANCIAS Y • DIVIDENDOS
PERSONAL	• TRABAJO, • CONOCIMIENTOS Y • HABILIDADES	• SALARIOS • BENEFICIOS
PROVEEDORES	• MATERIA PRIMA, • SERVICIOS, • TECNOLOGÍA	• GANANCIAS Y • NUEVOS NEGOCIOS
CLIENTES	• COMPRAS DE BS. O SS.	• CALIDAD, • PRECIO, VALOR • AGREGADO

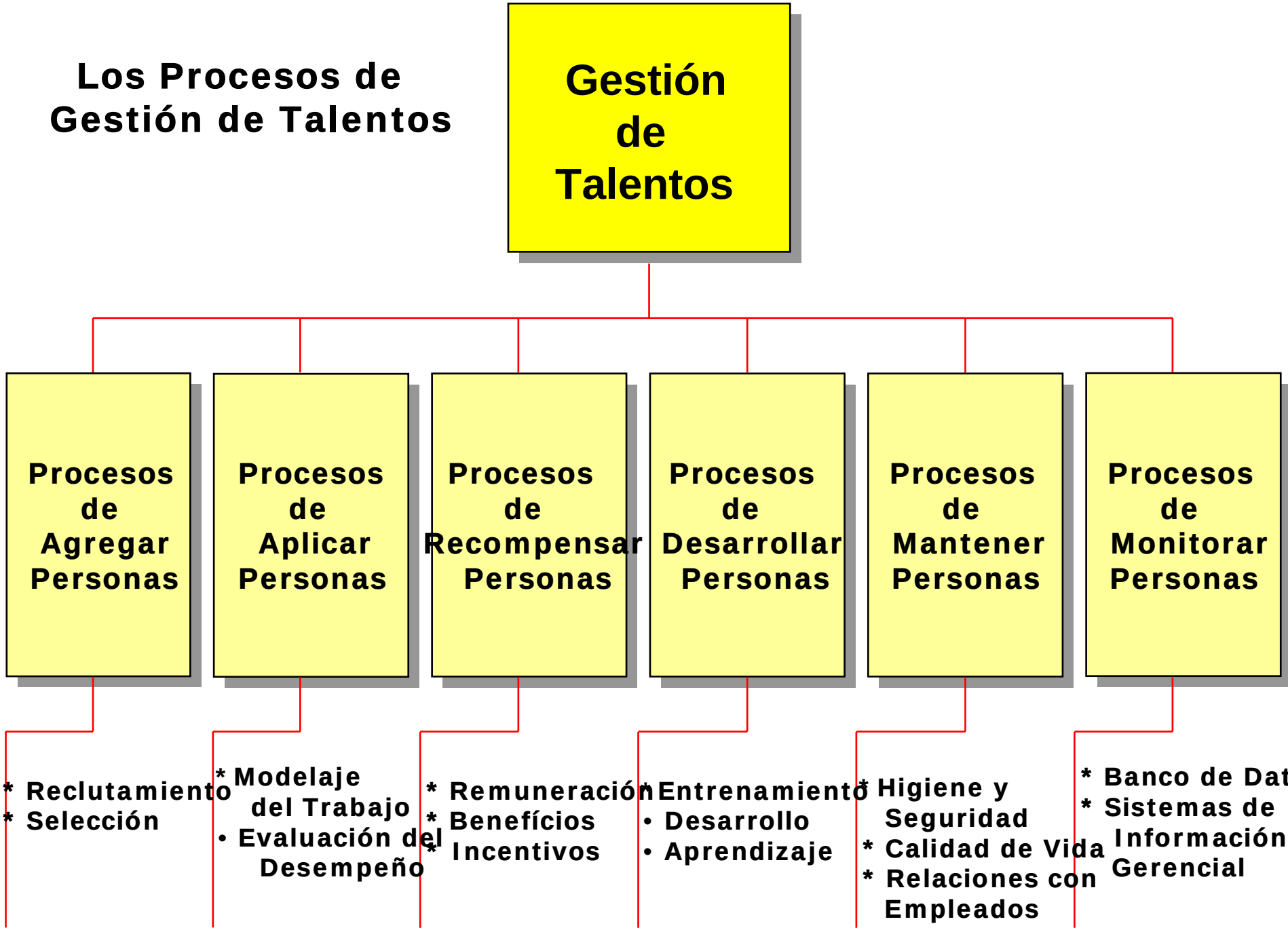
Personas: recursos o socias de la organización

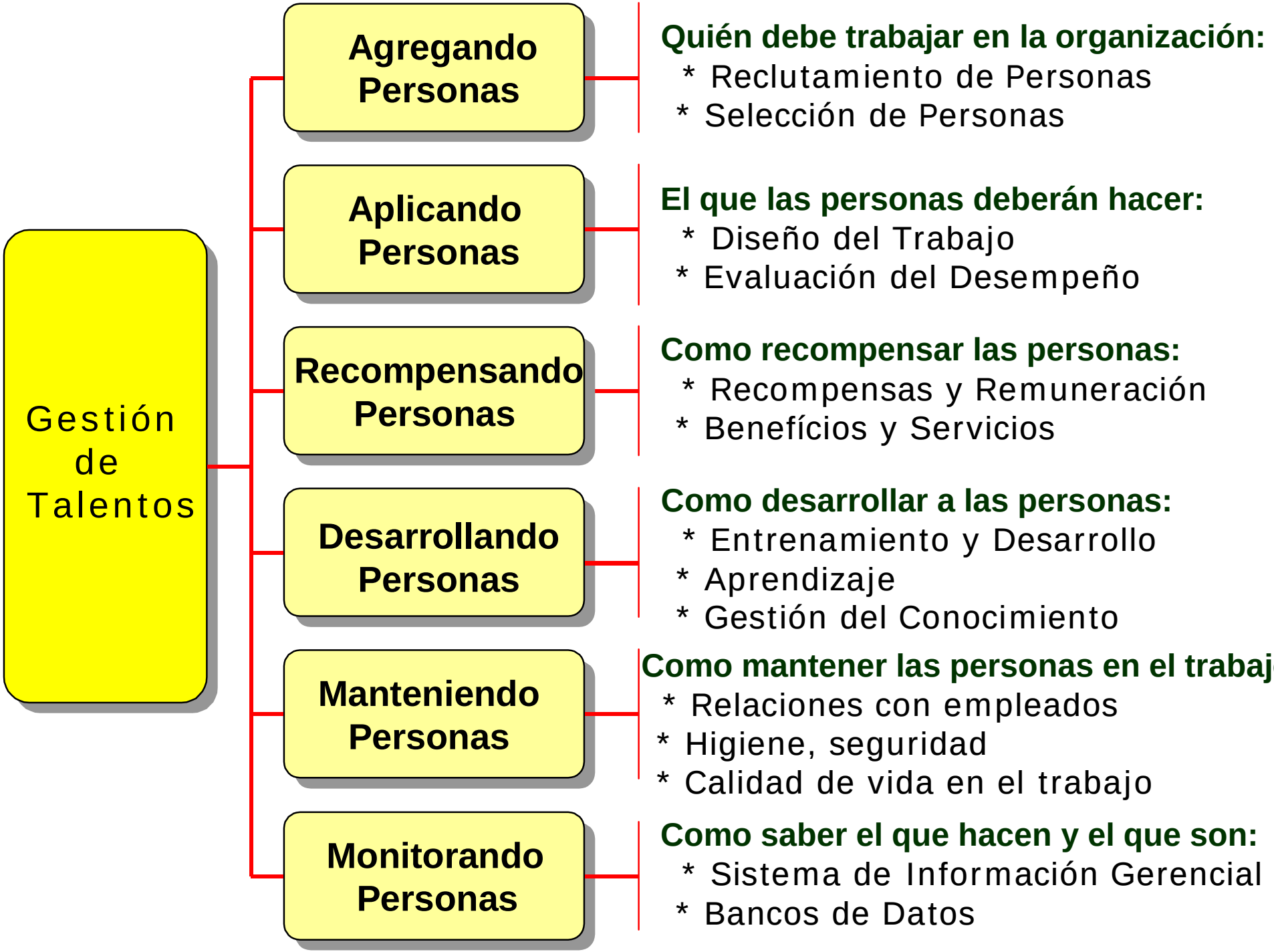
PERSONAS COMO RECURSOS	PERSONAS COMO SOCIAS
• Empleados aislados en los cargos	• Colaboradores agrupados en equipos
• Horario establecido con rigidez	• Metas negociadas y compartidas
• Preocupación por las normas y reglas	• Preocupación por los resultados
• Subordinación al jefe	• Atención y satisfacción del cliente
• fidelidad a la organización	• Vinculación a la misión y visión
• dependencia de la jefatura	• Interdependencia entre colegas y equipo
• Enfasis en la especialización	• Multihabilidades
• Enfasis en destrezas manuales	• Participación y compromiso
• Mano de obra	• Inteligencia y talento

Gestión del Talento Humano en un ambiente dinámico y competitivo

	Era de la industrialización clásica (1900 – 1950)	Era de la Industrialización Moderna (1950 – 1900)	Era de la información después de 1990
Estructura organizacional	Burocracia funcional centralista	Matricial departamentalización	Agil, flexible descentralizado
Cultura organizacional	Enfoque en el pasado	Enfoque en el presente y renovación	Enfoque en el futuro Enfasis en el cambio
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos desafíos	Aceleración de los cambios ambientales	Imprevisible y con grandes cambios
Gobierno de personas	Enfasis en normas y controles rígidos	Enfasis en objetivos organizacionales	Enfasis en libertad y compromiso para motivar
Estructura organizacional	Relaciones Industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano

Los Procesos de Gestión de Talentos




Gestión de Talentos
Agregando Personas
Quién debe trabajar en la organización:
* Reclutamiento de Personas
* Selección de Personas
Aplicando Personas
El que las personas deberán hacer:
* Diseño del Trabajo
* Evaluación del Desempeño
Recompensando Personas
Como recompensar las personas:
* Recompensas y Remuneración
* Benefícios y Servicios
Desarrollando Personas
Como desarrollar a las personas:
* Entrenamiento y Desarrollo
* Aprendizaje
* Gestión del Conocimiento
Manteniendo Personas
Como mantener las personas en el trabaj
* Relaciones con empleados
* Higiene, seguridad
* Calidad de vida en el trabajo
Monitorando Personas
Como saber el que hacen y el que son:
* Sistema de Información Gerencial
* Bancos de Datos

Rediseñar factor humano

ÁREAS

Tácticas de interrelación	Tácticas de crecimiento personal
-Reuniones -Resolución de problemas -Toma de decisiones -Tratamiento de conflictos -Negociación/conducción de equipos	-Comunicación interpersonal -Motivaciones -Emociones, inteligencia emocional -Actitudes -Personalidad, carácter -Capacidades y creatividad

Gestión del talento humano

Dimensión intrinseca

- Conocimientos
- Habilidades
- Capacidades
- Motivaciones
- Actitudes

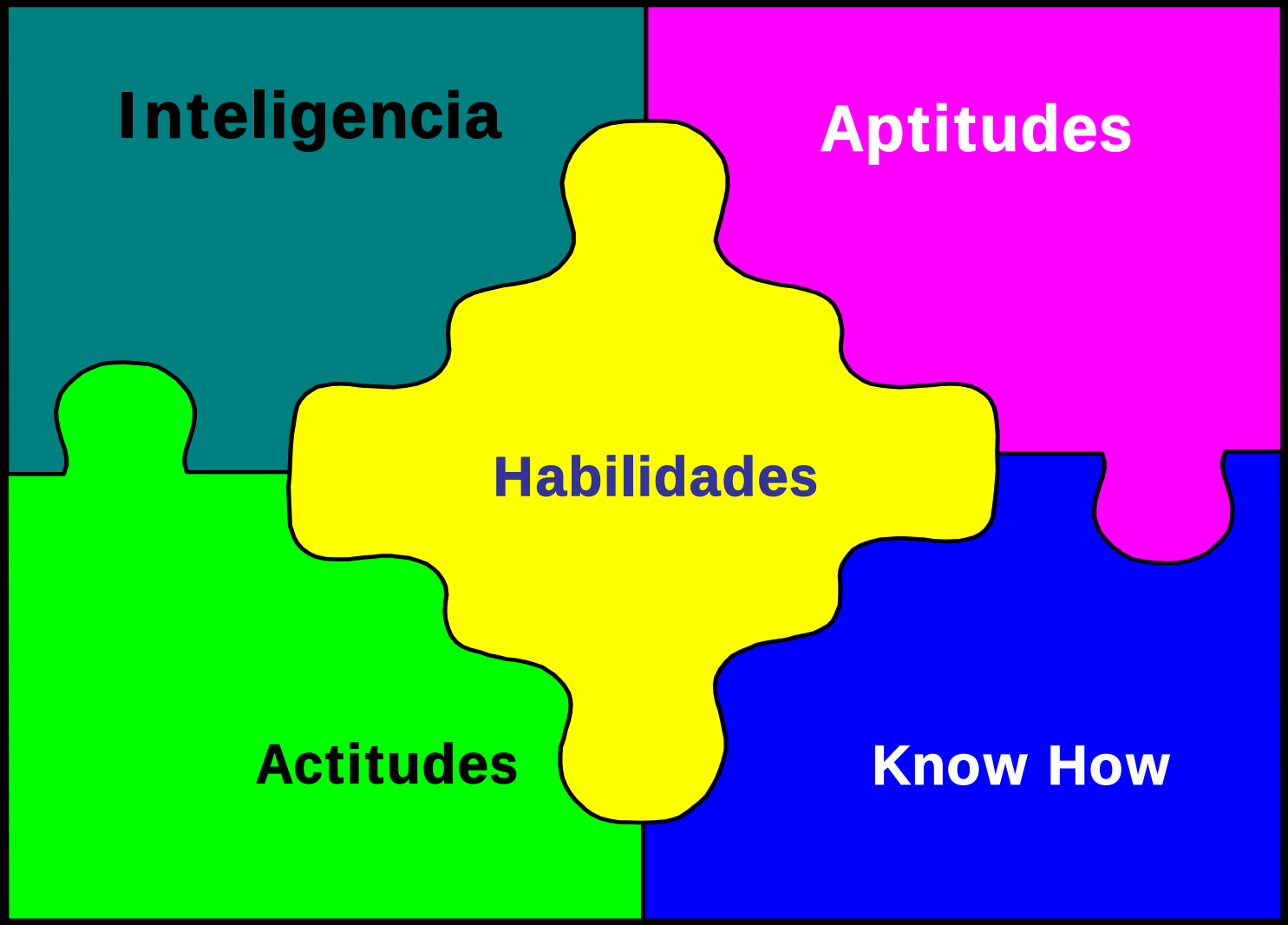
Combinación positiva

Dimensión extrinseca

- Clima laboral
- Perspectiva de desarrollo profesional
- Condiciones de trabajo.
- Reconocimiento y estimulación

Talento Humano Generando Innovación tecnológica

Mapa mental de competencias



MARKETING EXTERNO

MARKETING INTERNO

1 ASEGURAMIENTO

TECNICIDAD Y
FIABILIDAD DE LOS PRODUCTOS
RELACION CALIDAD-PRECIO
RESPUESTAS A LAS EXPECTATI-
VAS DE LOS CONSUMIDORES

PROYECTO DE EMPRESA
MANAGEMENT
ORGANIZACIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO
DESARROLLO DE PERSONAL.

2 VALORIZACION

NOTORIEDAD
IMAGEN DE LA MARCA
DIFERENCIACION
SENTIMIENTOS ELITISTAS

NOTORIEDAD
IMAGEN DE LA MARCA
DIFERENCIACION
SENTIMIENTOS ELITISTAS

3 IDENTIFICACION

ADHESION A LOS
CONCEPTOS TRANSMITIDOS
POR EL PRODUCTO

ADHESION A LOS
CONCEPTOS TRANSMITIDOS
POR LA EMPRESA

COMPRA Y CONSUMO
POR EL CLIENTE

IMPLICACION Y
MOTIVACION DEL PERSONAL

¿Cómo Gestionar el Talento Humano?
¿Qué actividades para lograrlo?

Las respuestas a estos interrogantes deben hacerse:

1. **Elaborar una propuesta metodológica para la Gestión del Talento Humano en aras de la Innovación Tecnológica y la Adaptabilidad al Cambio en las Organizaciones.**

2. **Diagnosticar la composición del talento que tenemos en nuestras Empresas.**

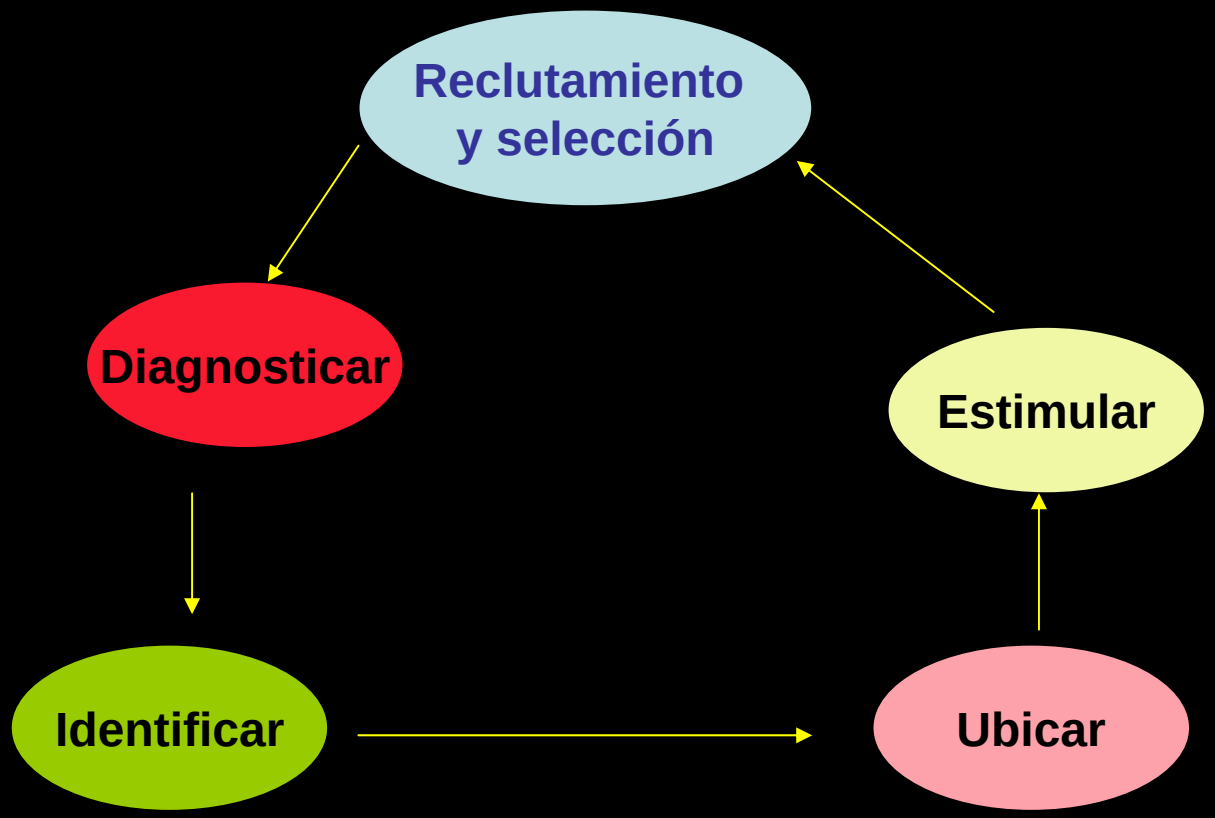
3- **Identificar el talento que se requiere para cada Área Estructural o Funcional de la empresa , así como para cada puesto de trabajo.**

4. **Ubicar el Talento en correspondencia con los requerimientos para que generen impactos.**

5. **Estimular el desarrollo y la retención del talento.**

6. **Reclutamiento y selección de nuevos talentos.**

Sistemas de Gestión del Talento Humano



Etapa 1

Objetivo

Diagnosticar la composición del talento que tenemos en nuestras Empresas.

Actividades .

1. Realizar una descripción del talento Humano presente en cada uno de los trabajadores de la Organización, teniendo en cuenta las variables siguientes:
   - Datos de Identificación
   - Datos Familiares
   - Puesto Actual
   - Formación
   - Historia Profesional
   - Estudios de Post Grado
   - Categoría Científica.
   - Conocimientos Complementarios
   - Habilidades desarrolladas
   - Capacidades
   - Nivel motivacional
   - Actitud ante el trabajo
   - Preferencias laborales
   - Expectativas de desarrollo profesional.

2. Identificar los valores que posee cada trabajador

Etapa II

Objetivo

Identificar el talento que se requiere para cada puesto de trabajo.

Actividades.

1. Diseñar los Puestos de Trabajo.
2. Definir las competencial laborales.

Etapa III

Objetivo

Organizar el Talento que posee cada persona en correspondencia con los que se necesitan para ocupar el puesto.

Actividades.

*1 .*Recopilar la Información de las etapas anteriores .

2. Realizar un trabajo de equipo caracterizado por un minucioso análisis con el objetivo de ubicar el talento donde verdaderamente genere impactos.

Etapa IV

Objetivo

Estimular el desarrollo y la permanencia del Talento Humano.

Actividades

1. Retomar las informaciones obtenidas en la primera Etapa.

2. Elaborar un Plan de Capacitación que responda a las necesidades de los trabajadores y de la Organización.

3. Diseñar Sistemas de Pago que potencien el talento de las personas.

4. Aplicar la Estimulación Moral a los trabajadores destacados por su labor.

5. Realizar estudios de Clima laboral en la Organización y potenciar los indicadores que presenten dificultades.

6. Crear condiciones de trabajo adecuadas.

Etapa V

Objetivo

Seleccionar a las personas que posean el talento adecuado para desempeñarse en la Organización.

Actividades

1. Reclutar al personal con el talento adecuado.
2. Seleccionar al personal idóneo, para ello es importante tener en cuenta que la debemos hacer en base a las competencias del puesto en cuestión y por lo tanto las técnicas a utilizar tiene que estar dirigidas en ese sentido , por que de lo contrario no respondería al sistema que queremos implementar y nos traería al fracaso. El esquema que aparece a continuación nos ilustra el camino a seguir.

Análisis de competencias

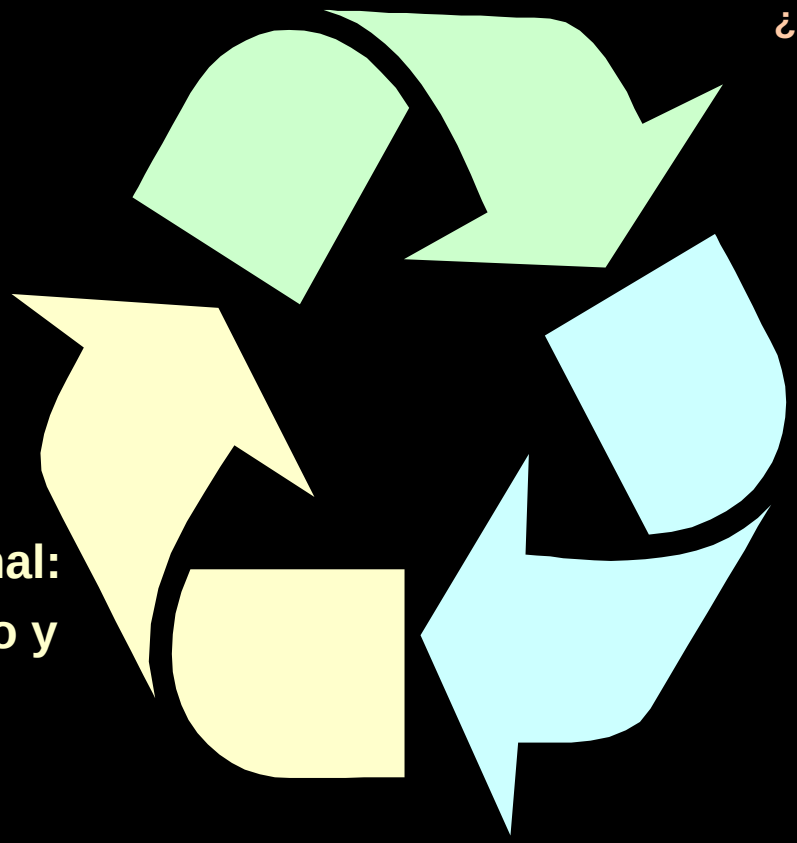
Unidades de Competencia Profesional:

Realizaciones y criterios de realización

¿Què debe hacer?;

¿Què resultados debe conseguir ?

¿Què conductas debe adoptar?



Eficiencia Profesional:

Adecuación y logros

¿Cual es el nivel insuficiencia?

¿Cual es el punto de excelencia ?

Competencia personal:

Cualificación, talento y talante

¿Què sabe?;

¿Què puede hacer?;

¿Què quiere hacer?

Selección por competencias

Entrevistas por Competencias

Busca:
El comportamiento de las personas en el pasado

Centros de valoración

Pruebas situacionales para ver la reacción y evaluar las habilidades y competencias requeridas

¿Con que frecuencia debe realizarse un Plan GTH?

- Una vez aprobado en plan debe ser tarea continua de la GRHH.
- Llevar los registros actualizados

¿ Qué variables organizacionales garantizan un Plan GTH?

- La filosofía, cultura de la organización
- La Alta dirección y gerentes de línea
- Sólidas políticas de RR.HH.
- Clima organizacional
- Sistemas de recompensa
- SED de 360° por competencias

¿ Que otras estrategias son necesaria en fortalecer el Plan de GTH?

- Tomar como estrategia fundamental el *coaching , Mentoring y empowerment.*
- Capacitar al área de RR.HH. en la filosofía de gestión
- Entrenar a los jefes de línea para apoyar la GTH.
- Romper viejos paradigmas metacéntricos de poder

¿Qué función tiene el coaching ?

Coaching

- Es el proceso en el cual un coach (Maestro) contribuye con un coachee (Aprendiz) para este desarrolla ciertas potencialidades de naturaleza profesional y personal
- Es un descubridor de talentos
- Es un motivador por excelencia
- Estratega

¿Qué función tiene el mentoring?

Mentoring
Es el proceso en el cual el “Mentor” (Maestro) Contribuye a los meté (aprendiz) para que Desarrolle todas sus potencialidades: Psicológicas, Sociales, física y laborales.

- Maestro
- Consejero
- Modelo de valores y principios
- inspirador
- Estimulador de retos
- Es también un coach

¿ Cuál es la utilidad de un GTH?

- Optimizar las políticas de recursos humanos
- Insourcing
- Planes de promoción, ascenso
- Desarrollo profesional y personal
- Mayor aprovechamiento de la fuerza laboral
- Políticas y rotación
- Cuadros de sucesión

Conclusiones :

- Gestionar el Talento Humano se ha convertido en la clave para el éxito empresarial, ya que sin él, sería prácticamente imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras del mercado, gestionarlo es el reto principal que tienen que afrontar.

- Es necesario incorporar una visión más integradora en la mentalidad de los directivos y trabajadores de las diferentes organizaciones.

- Siempre pensar que las propuestas Metodológicas que se utilicen deben implementarse en su totalidad para lograr la sinergia funcional del proceso.
- Una vez logrado esto lo que resta es dirigir el Talento hacia el destino de impacto deseado y con ello se obtendrán los resultados deseados.

- No existe una plantilla para trabajar en todas organizaciones cada una tiene sus propias características.

Bibliografía.

Alhama Belamaric, Rafael (2004). Gestión de Recursos Humanos: desarrollo actual y futuro en cuba, disponible en http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/57/gesrhcuba.htm.

Alhama Belamaric, Rafael. Realidades y Retos del Perfeccionamiento Empresarial. Año 2000. Editorial Ciencias Sociales. Habana.195p

Idalberto Chiavenatto. Gestión del talento humano, 2008

Cuesta Santos , Armando . Tecnología de Gestión de los Recursos , Año 1999.Editorial Academia, Habana 205 p

Cuesta Santos , Armando .Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de losRecursos Humanos , Año 2002. Editorial Academia, Habana 117 p.

Doménech, Rafael (2004). Norma grh 27001 Implantación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos. disponible en http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/normagrh27.htm

Esparragoza, Alberto J. (2004) . Administración de recursos humanos (talento humano), disponible en http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/admontalhum.htm

Mora Vanegas, Carlos (2000) El rol del factor humano en la empresa, disponible en www.gestiopolis.com

Rodríguez Tabeada, Jose Joaquin. Tradición y Cambio en la Gestión del Capital Humano.p 6-8 en Revista Nueva Empresa, Volumen 1 , No. 1, 2001. La Habana. Editorial gecyt

Zarragoitia Alonso María, Ileana Artidiello Delgado (2003 **).** La formación en gestión de recursos humanos: factor clave en el perfeccionamiento empresarial, disponible en http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/formages.htm

FIN