



Diplomado

Asignatura Gestión Integral de Talento Humano

Unidad 1. Fundamentos de la
gestión integral del talento
humano en el contexto glocal

Autor: Reynier Israel Ramírez Molina



Fundamentos de la gestión integral del talento humano en el contexto glocal

Unidad I. Contenido

1.1 Introducción a la gestión integral del talento humano:

1.1.1 ¿Qué es talento?

1.1.2. Concepto y aplicación de la gestión de talento.

1.2 Evolución de la gestión integral del talento humano desde la cuarta revolución industrial.

1.1 – 1.2 Contexto global de la gestión integral del talento humano, concepto y objetivos.

1.1- 1.3 Talento humano como socio estratégico de la organización: enfoques, acción estratégica, modelos y fenómenos.



Competencias Genéricas

Asignatura

Gestión Integral de Talento Humano

Razonamiento cuantitativo,
lectura crítica, comunicación
escrita, competencia
ciudadana, inglés.



Competencia Específica

Gestionar integralmente con efectividad las estrategias, políticas y prácticas del área de talento humano, a fin de impactar individual, grupal y organizacionalmente el desempeño y desarrollo sustentable de cualquier tipo de empresa.



Indicadores de desempeño

Reconoce la conceptualización de la gestión integral de talento humano a partir de los fundamentos teóricos.

Conoce la evolución de la gestión integral del talento humano desde la cuarta revolución industrial.

Determina el contexto global de la gestión integral del talento humano.

Utiliza el talento humano como socio estratégico de la organización.



Elemento de Competencia

Comprender la gestión integral del talento humano en el contexto global, sus antecedentes, desafíos e implicaciones en la estrategia empresarial, para la dirección responsable del talento humano.



Fundamentos conceptuales del proceso de talento humano

Unidad I

¿Que es Gestión Integral de Talento Humano?

Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo.

“La Gestión del Talento” define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo



Evolución del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano surgió como respuesta a las necesidades sociales, económicas y culturales de las sociedades que han poblado la tierra desde los orígenes del hombre

Los siglos XVIII y XIX fueron particularmente importantes para la evolución del talento humano, pues fue durante estos 200 años que ocurrieron dos hechos que promovieron el estudio de la administración como ciencia: la Revolución Industrial, que desencadenó la transición de producción artesanal a producción en serie, y **el surgimiento de las escuelas de administración, que plantearon teorías que han trascendido hasta nuestros días, como la división del trabajo.**





LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS ME PERMITEN CONOCER LA MEJOR MANERA DE ADMINISTRAR EL RECURSO HUMANO

Para crear y dinamizar la estructura organizacional es fundamental implementar un proceso de gestión de talento o de gestión de personal; este se refiere al conjunto de procesos administrativos que buscan facilitar a la alta dirección de la organización la comprensión y el ejercicio de liderar y enseñar a los subordinados y de promover una cultura institucional que facilite el logro de objetivos.

**CUALES SON LAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS, MAS
RELEVANTES**



Fundamentos conceptuales de la Gestión del talento humano

Unidad I

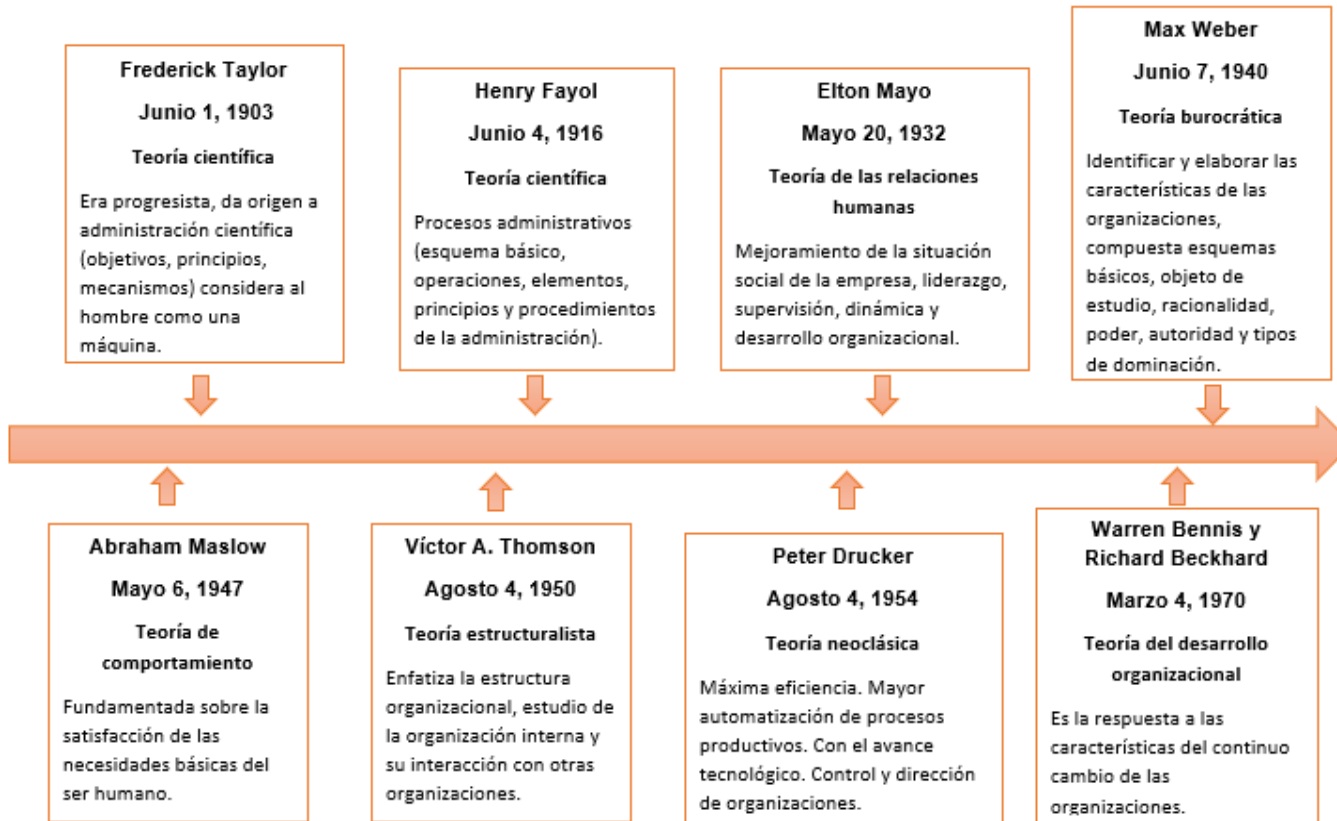
De acuerdo a la época



Fundamentos conceptuales del proceso de talento humano

Unidad I

Línea del tiempo de las teorías administrativas



Evolución de la gestión humana



Fundamentos conceptuales de la Gestión del talento humano

TEORIAS ADMISNITRATIVAS.

Unidad I

| Autor | Enfoque |
|--|---|
| Taylor. | Énfasis en la tarea: Las tareas debían ser ejecutadas por obreros y empleados. La administración científica. |
| Fayol. | Énfasis en la estructura organizacional: División del trabajo, jerarquía, responsabilidad, etc. |
| Mc Gregor, Maslow, Lewin, Mary Parker Follet. | Énfasis en las personas: Teorías X y Y (falta de responsabilidad vs. desarrollo del potencial). Surgen los conceptos de motivación, liderazgo, participación, comunicación y satisfacción laboral. |
| | Énfasis en la tecnología: Impacto de las TIC sobre la tarea, la gente y la estructura. |
| | Énfasis en el medio ambiente: Responsabilidad social empresarial. |
| | Énfasis en la globalización: Bloques comerciales. |
| Tendencias administrativas. | Calidad total/ Benchmarking/ Reingeniería/ Justo a tiempo/ Empowerment / Quinta Disciplina (Senge (1995), Organizaciones que aprenden) / Cinco “S”/ Downsizing/ Outplacement (desvinculación asistida)/ Hoshin Kanri (administración por políticas)/ Coaching/ Outsourcing. |
| Cinco modelos del comportamiento organizacional. | Autocrático. De custodia. De apoyo. Colegiado. De sistemas. |

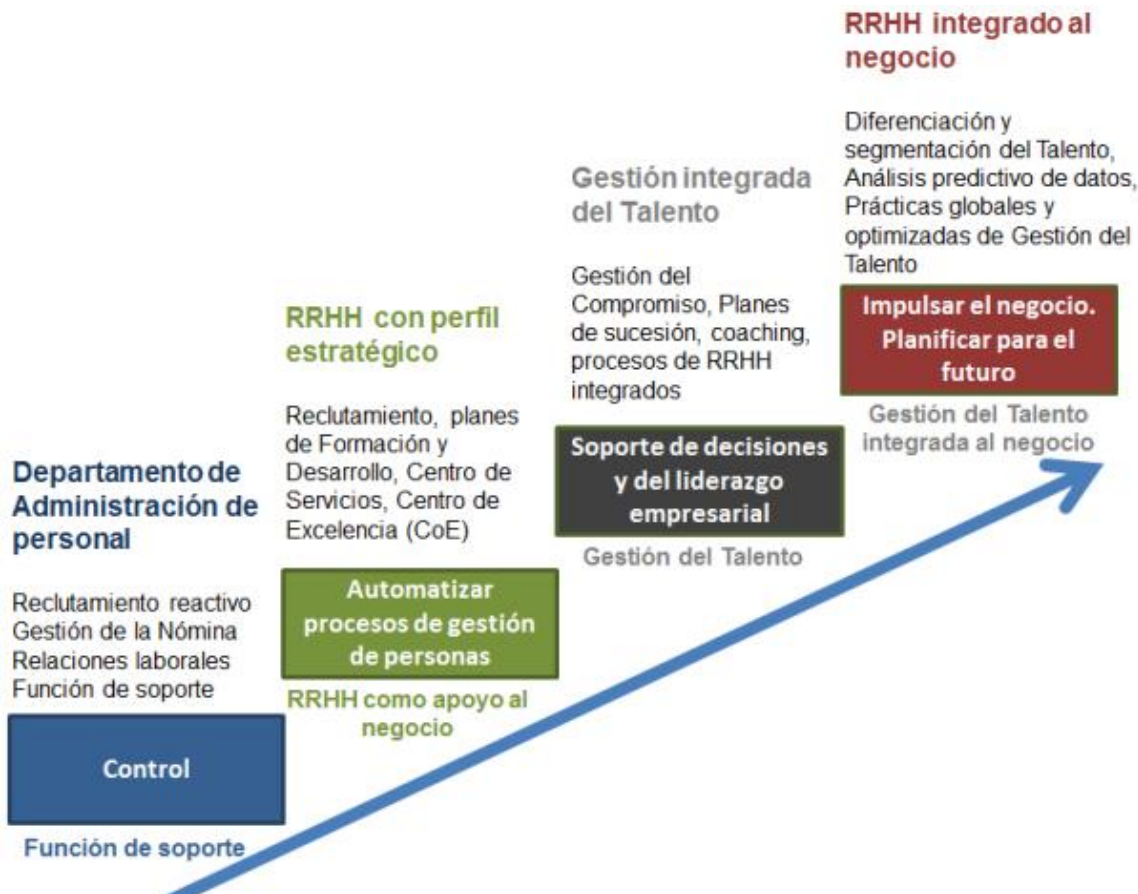
Fuente: elaboración propia (2019).



Fundamentos conceptuales del proceso de talento humano

Unidad I

Evolución de la gestión humana



Nuevos desafíos de la gestión del talento humano



La denominación de Administración de Recursos humanos (ARH) está sustituyéndose por gestión de talento humano, gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas.

El término **RH** como gestión de personas o gestión del talento humano puede tener tres significados diferentes:

1. RH como función o departamento: unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (staff), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios, etc.



Nuevos desafíos de la gestión del talento humano

2. RH como prácticas de recursos humanos: se refiere a cómo ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial.

3. RH como profesión: se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc.



LA GESTION DEL TALENTO HUMANO



Desde este punto de vista estratégico, la gestión del talento humano se ocupa de planificar, organizar, dirigir y controlar las diferentes funciones operativas encaminadas a potencializar el conocimiento y el talento del personal. Igualmente, se orienta a ejercer la responsabilidad de respetar y propender por el cumplimiento de los objetivos estructurados entorno a los procesos de la cadena y la promesa u oferta de valor de la organización.



MODELOS DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

| Las personas como recursos | Las personas como asociados |
|--|--|
| Empleados aislados en los puestos | Colaboradores agrupados en equipos |
| Horario rígido establecido | Metas negociadas y compartidas |
| Preocupación por las normas y las reglas | Preocupación por los resultados |
| Subordinación al jefe | Atención y satisfacción al cliente |
| Fidelidad a la organización | Vinculación con la misión y la visión |
| Dependencia de la jefatura | Interdependencia con colegas y equipos |
| Alineación con la organización | Participar y compartir |
| Importancia en la especialización | Importancia de la ética y la responsabilidad |
| Ejecutores de tareas | Proveedores de actividad |
| Importancia en las destrezas manuales | Importancia del conocimiento |
| Mano de obra | Inteligencia y talento |



Objetivo de la gestión del TH



Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.

Proporcionar competitividad a la organización.

Proporcionar a la organización personas bien motivadas Entrenadas

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

Aumentar la auto- actualización de las personas + productividad

Administrar e impulsar el cambio.

Mantener políticas éticas y responsables.

Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Dessler (2009).



Contexto de la gestión del talento humano

- La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructural organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

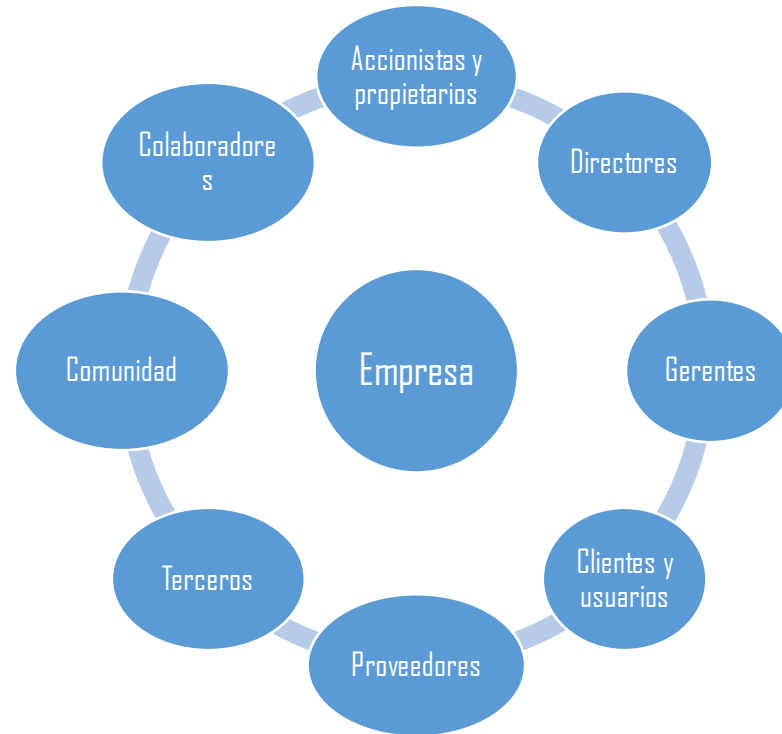


Las personas como socias de la organización

- Socios de la Organización, contribución y esperan retornos de:
Accionistas e inversionistas (capital de riesgo e inversiones) (Ganancias y dividendos, valor agregado). Empleados (trabajo, esfuerzo, conocimientos y habilidades) (Salarios beneficios, retribuciones y satisfacciones). Proveedores (Materias primas, servicios, insumos básicos, tecnología), Clientes y consumidores (Compras y adquisición de bienes y servicios) (Ganancias y nuevos negocios). Clientes y Consumidores



Stakeholders



COLABORADOR COMO SOCIO ESTRATEGICO

PERSONAS COMO SOCIAS

- Colaboradores agrupados en equipos
- Metas negociadas y compartidas
- Preocupación por los resultados
- Atención y satisfacción del cliente
- Vinculación a la misión y a la visión
- Interdependencia entre colegas y equipo
- Participación y compromiso
- Énfasis en la ética y la responsabilidad
- Proveedores de actividades
- Énfasis en el conocimiento
- Inteligencia y talento

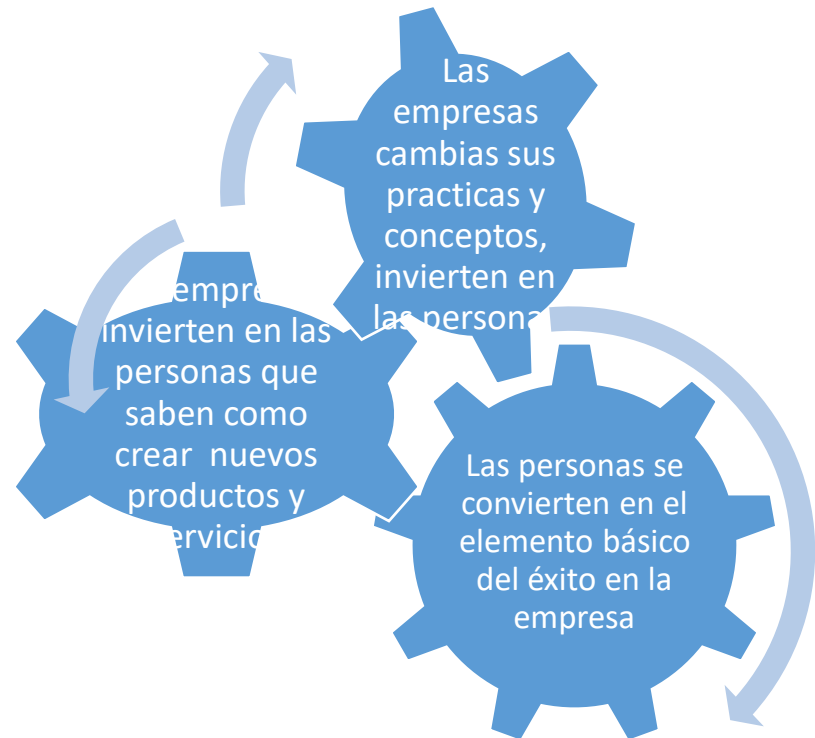


La Gestión del Talento Humano (TH)



LAS PERSONAS VENTAJA COMPETITIVA

Las personas son el diferencial competitivo que provocan y sostienen el éxito de la organización. Son la competencia básica de la empresa, su principal ventaja competitiva en el mundo globalizado y cada vez mas preparado.



La gestión del TH busca promover



DAFO



EJERCICIO 1



¿QUE NECESITAMOS PARA GESTIONAR EL TALENTO HUMANO?

Observar:

Entender las actitudes humanas

saber cómo estas actitudes pueden favorecer o perjudicar a las organizaciones.

actitudes que más se analizan : **la percepción, la conducta motivada, la necesidad de involucramiento y el nivel de proactividad de la persona.**

- **Concepto de organización, entendido como el agrupamiento ordenado de funciones, tareas, actividades y procesos en el que cada persona asume una función coordinada con las demás para obtener un fin común**



GESTION DE TALENTO HUMANO

Gestión del talento humano a nivel global

Las empresas que pretenden actuar en el mercado mundial, el departamento de talento humano tendrá que adoptar perspectivas internacionales en sus políticas y prácticas de Recursos Humanos para competir internacionalmente.



GESTION DE TALENTO HUMANO

Gestión del talento humano a nivel global Proyección de las empresas a mercados foráneos

- Cambios tan inmediatos.
- Internacionalización es creciente cada día.
- La administración de recursos humanos debe proyectarse al extranjero, a otros mercados, a mercados foráneos.





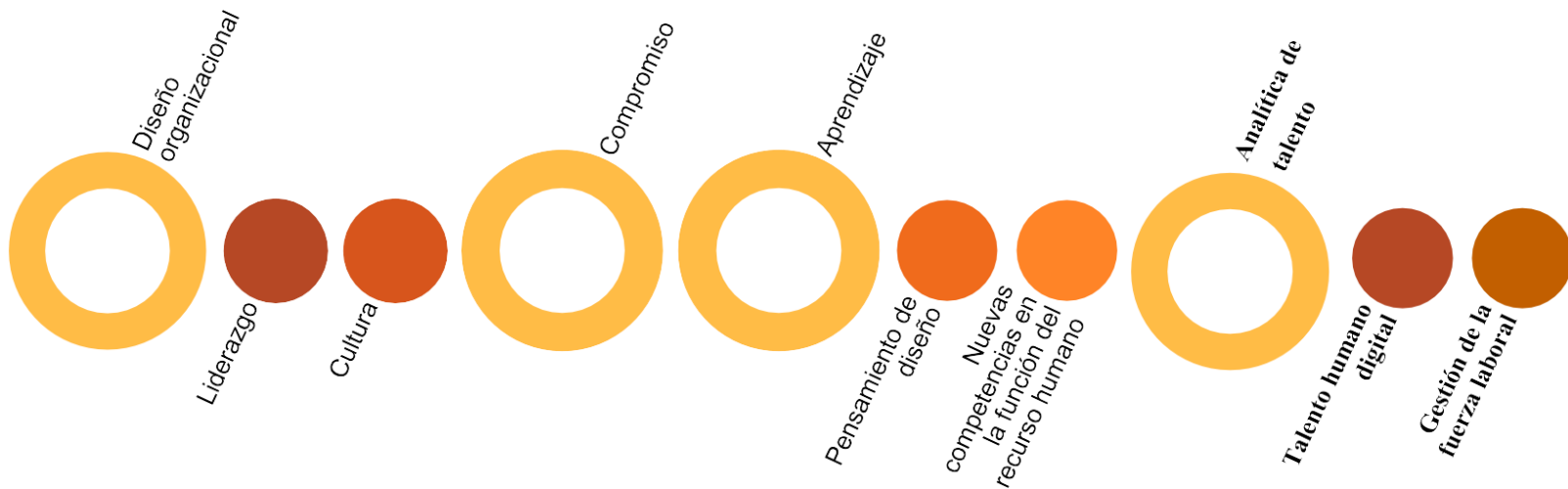
Nuevas tendencias del Talento Humano

Gerencia estratégica del talento humano: promueve actitudes a favor de la visión estratégica, dirigidas a implementar las mejores prácticas específicas de gestión humana, generando efectos positivos en el desempeño del talento humano, propiciando organizaciones felices, con tendencia verdes, a lo natural, emergente, original, técnico, profesional y sistémico, apoyadas con las variables responsabilidad social y sostenibilidad.



Gestión de talento humano y desafíos en el entorno

Tendencias emergentes de la gestión de talento humano





Gestión para la sociedad del conocimiento: desarrollar los activos de conocimiento que posee la organización para llevar a cabo su misión estratégica. Más que formar a la gente, es **fortalecer en ellos el auto desarrollo**, disponiendo de **generación de conocimiento con las mejores prácticas de aprendizaje**, soportados por un **proceso de gamificación**.





Convivencias ante el cambio: se ve reflejada en el accionar del talento humano en sus labores, impactando el clima laboral de las redes empresariales, cadenas productivas, clusters, y stakeholders. Busca adaptarse, inventarse y reinventarse, por los grandes pasos que se han generado en la ciencia y la tecnología como herramienta para la gestión de talento humano. Hablar de esta tendencia, invita a la gente a trabajar juntos con pasión, aprender que todo es producto de un cambio y que se hace necesario en convivir con el mismo.



Gestión internacional de los recursos humanos en empresas multinacionales

Enfoque etnocéntrico: La sede central controla las actividades de los recursos humanos y los expatriados del país de origen dirigen las filiales.

Por qué?

- La empresa puede creer que el país receptor no cuenta con individuos calificados para ocupar puestos directivos de administración.
- La empresa puede ver una política de contratación etnocéntrica como la mejor forma de mantener una cultura corporativa unificada.
- Si la casa matriz está tratando de generar valor al transferir competencia a una operación en el extranjero, puede creer que la mejor manera de hacerlo es mediante la transferencia de los ciudadanos de su país, que tengan los conocimientos para realizar dichas competencias.



Gestión internacional de los recursos humanos en empresas multinacionales

Enfoque policéntrico: Los países son unidades independientes, algunas decisiones son locales. La filial está dirigida por funcionarios locales pero en raros casos son promocionados a la sede central.

Enfoque regiocéntrico: El personal puede ser promocionado dentro de la región, pero normalmente nunca a la sede central.

Enfoque geocéntrico: Filosofía transnacional, se busca personal calificado sin importar la nacionalidad.



Planeación estratégica del talento humano y el desafío del entorno.



- Uno de los aspectos más importantes de la estrategia de la organización es su **articulación con la función de Gestión del Talento Humano.**
- La **planeación estratégica del talento humano**, debe ser parte integrante de la dinámica organizacional.



¿ Que es la Planeación estratégica del talento humano?

- Es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de ésta y hacia fuera.
- "Situación el número pertinentes de personas calificadas en el puesto y momento adecuado.
- El sistema que permite ajustar la oferta de personal interna y externa.
- Las bases de Planeación ~~estratégica~~ del talento humano son la demanda de trabajo y la oferta de trabajo.

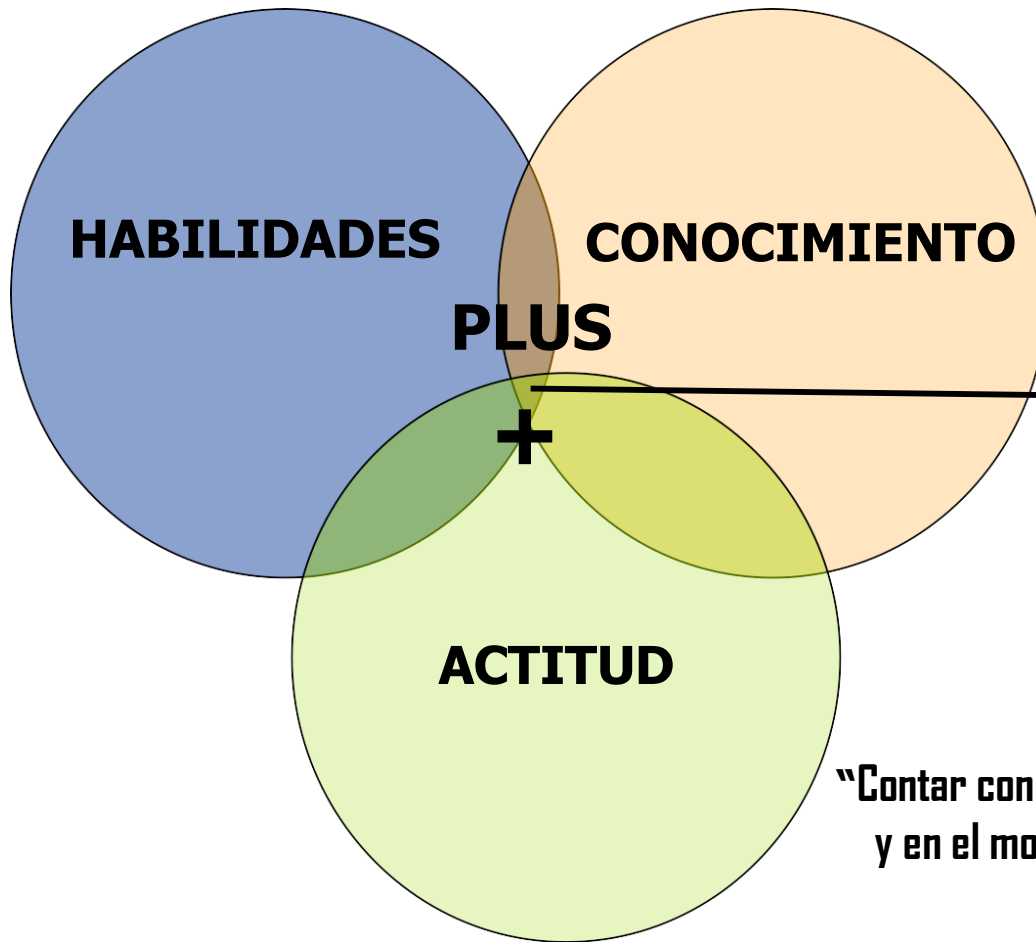


Importancia de la Planeación estratégica del talento humano

- Retener en calidad y cantidad.
- Prever los cambios.
- Mejorar la utilización de recursos
- Permitir la coincidencia de esfuerzos del Departamento de Gestión Humana con los objetivos globales de la organización.
- Economizar en las contrataciones.
- Expandir la base de datos del personal, para apoyar otros campos.
- Coayudar a los niveles de productividad mediante el aporte de personal más capacitado.



Planeación estratégica del talento humano busca promover



**PERSONA
COMPETENTE**



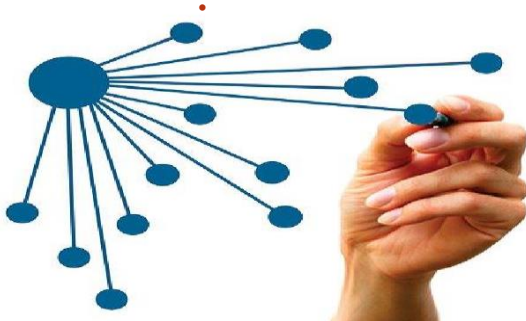
**“Contar con la gente correcta, en el lugar adecuado
y en el momento oportuno”**



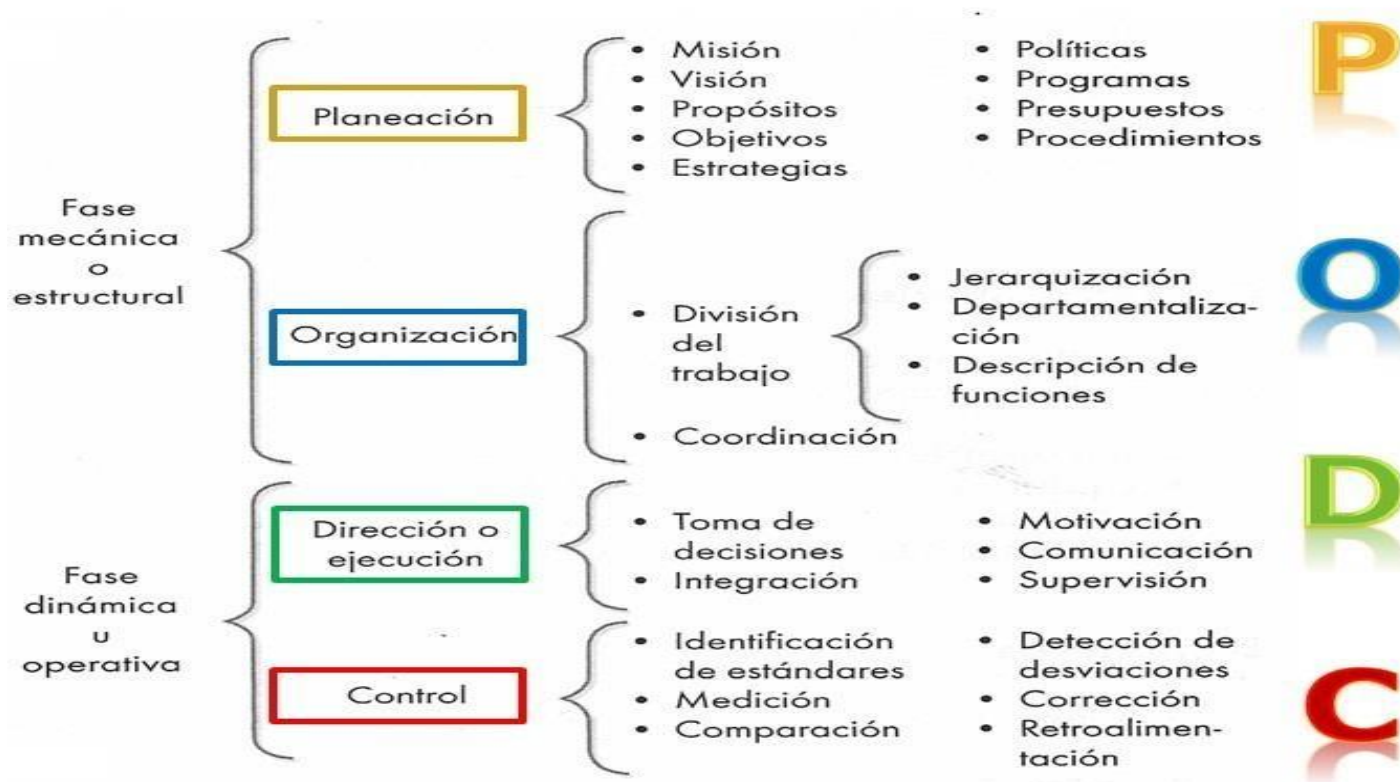
¿Cómo se lleva a cabo una Planeación estratégica del talento humano?



- Antes de empezar es importante:
 1. La empresa disponga de planes y objetivos claramente definidos en los niveles superiores.
 2. Que la función de personal esté realmente integrada en el conjunto de la empresa.
 3. Se debe aplicar la matriz DOFA, al talento humano.



¿Cómo se lleva a cabo una Planeación estratégica del talento humano?



¿Cómo impacta la planeación estratégica del talento humano?



Fases de la Planeación estratégica del talento humano

1. Fase del análisis. La fase de análisis

- parte del conocimiento exhaustivo de la empresa:

- ☐ Organización general actual.
- ☐ Organización, en detalle, de las grandes áreas
 - de actividad.
- ☐ Funciones de las unidades que constituyen las áreas de actividad.
- ☐ Funciones de las categorías o grupos laborales que integran dichas áreas
- ☐ Responsabilidades que corresponde a cada nivel estructural por áreas de actividad
- ☐ Políticas y estrategias generales y específicas.



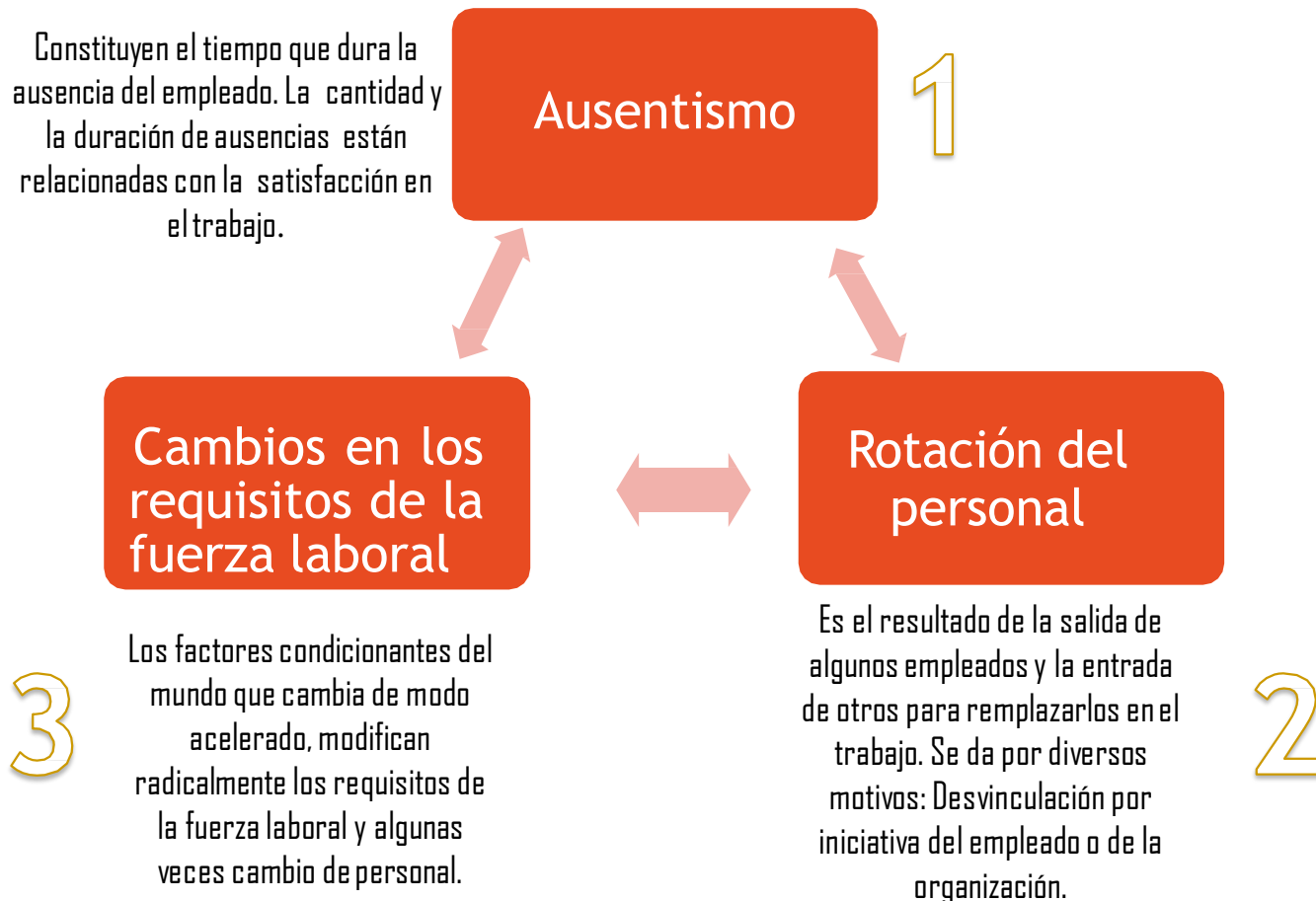
Fases de la Planeación estratégica del talento humano

2. Fase de previsión: el objetivo de esta fase es conocer la situación y necesidades de la empresa en el futuro.

- Conocer los organigramas previstos.
- Analizar y describir los puestos de trabajo necesarios en ese futuro.
- Valorar dichos puestos.
- Cuantificar las necesidades de nuevos puestos.
- Diseñar los sistemas idóneos de selección de dicho personal.



Factores que interviene en la planeación estratégica del talento humano



Pasos en la Planeación estratégica del talento humano

