



UNIVERSIDAD  
DE LIMA

# Gestión de Capital Humano

*Primera sesión*

# Recomendaciones Generales



**Puntualidad. Se tomará asistencia a los 10 (Diez) minutos de la hora de inicio de la sesión**



**La participación es importante. Facilita el aprendizaje tanto individual como colectivo**



## Población ocupada ante impacto del COVID-19 por segmentos



Rubro



Segundo trimestre 2019  
(en miles de peruanos empleados)








Total	16.992,4	<div><div></div></div>
 Sector primario***	4.004,4	<div><div></div></div>
 Agricultura	3.742,1	<div><div></div></div>
 Pesca	97,5	<div><div></div></div>
 Minería	164,8	<div><div></div></div>
 Manufactura	1.484,4	<div><div></div></div>
 Construcción	937,6	<div><div></div></div>
 Comercio	3.188,2	<div><div></div></div>
 Servicios*	7.377,9	<div><div></div></div>



Rubro



Segundo trimestre 2020  
(en miles de peruanos empleados)

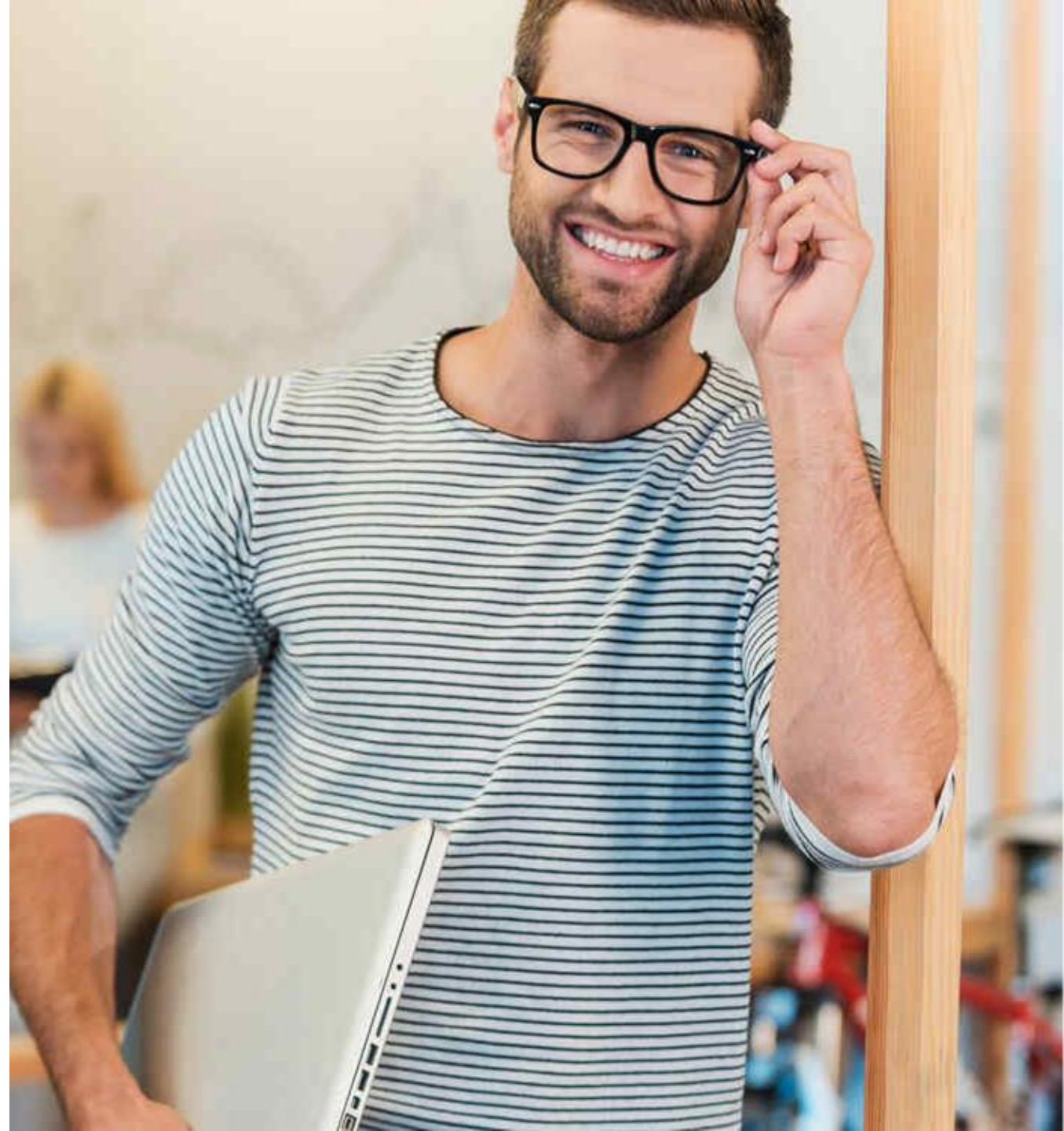
Total	10.272,4	<div><div></div></div>
 Sector primario***	4.697,0	<div><div></div></div>
 Agricultura	4.586,2	<div><div></div></div>
 Pesca	39,6	<div><div></div></div>
 Minería	71,2	<div><div></div></div>
 Manufactura	620,8	<div><div></div></div>
 Construcción	301,2	<div><div></div></div>
 Comercio	1.450,2	<div><div></div></div>
 Servicios*	3.203,2	<div><div></div></div>

# Habilidades que demandará la nueva Normalidad

- Flexibilidad y adaptabilidad
- Organización y planificación del tiempo
- Conocimiento tecnológico y digital
- Creatividad e innovación
- Habilidades comunicativas

*Alexandra Andrade*

Directora de Spring Professional España  
Grupo Adecco



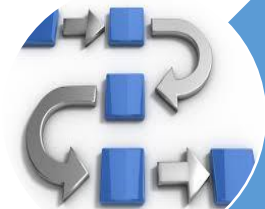
# Objetivos Instruccionales



Definir la Gestión de Capital Humano y sus principales características



Describir el contexto en que opera la Gestión de Capital Humano



Comprender los procesos de la Gestión de Capital Humano

..../

# Objetivos Instruccionales

*Cont.*



Describir la evolución de la Gestión de Capital Humano



Describir la función de la Gestión de Capital Humano en la Competitividad de la Empresa



Definir el entorno de la empresa y la Gestión Estratégica de Capital Humano



# Ambiente de Trabajo







*Por qué?*



# El mundo Google



# Stakeholders



# Recursos

vs.

# Personas

## RECURSOS

- Empleados aislados
- Subordinación al jefe
- Importancia en la especialización
- Mano de obra

## ASOCIADOS

- Colaboradores en equipos
- Interdependencia con pares y equipos
- Importancia de la ética y responsabilidad
- Inteligencia y talento

# La Gestión de Capital Humano

Cambia hasta el nombre:

Gestión del talento humano

Administración de capital humano

Administración de personal

Administración del factor humano



# La Gestión de Capital Humano

GCH se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas:



**Integrar talentos a la organización**



**Socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora**



**Diseñar el trabajo, individual o en equipo, para hacerlo significativo, agradable y motivador**



**Recompensar a los talentos, por un desempeño excelente y por alcanzar los resultados.**

# La Gestión de Capital Humano

GCH se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas:



Evaluar el desempeño del personal



Comunicar y transmitir conocimiento



Formar y desarrollar talentos



Ofrecer excelentes condiciones de trabajo

# La Gestión de Capital Humano

GCH se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas:



Mantener buenas relaciones con los talentos, sindicatos y comunidad

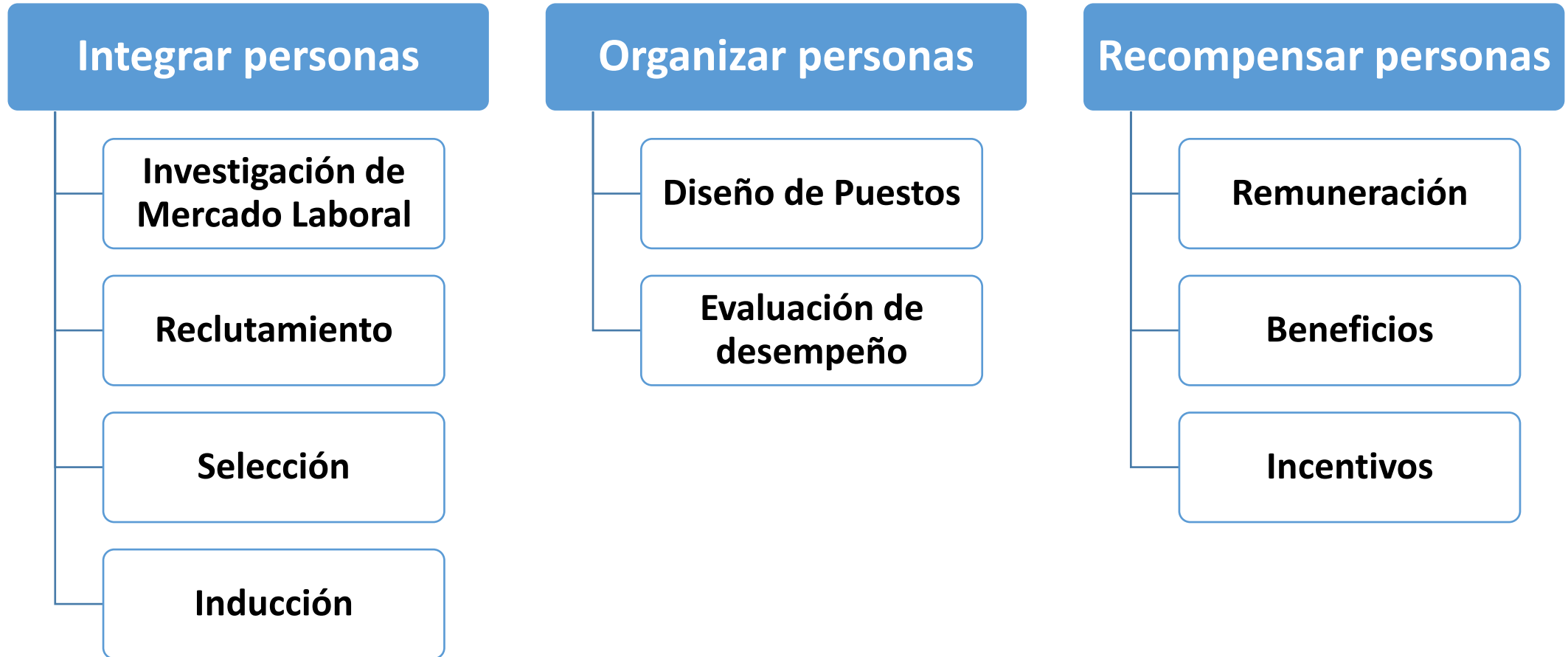


Aumentar la competitividad de los talentos

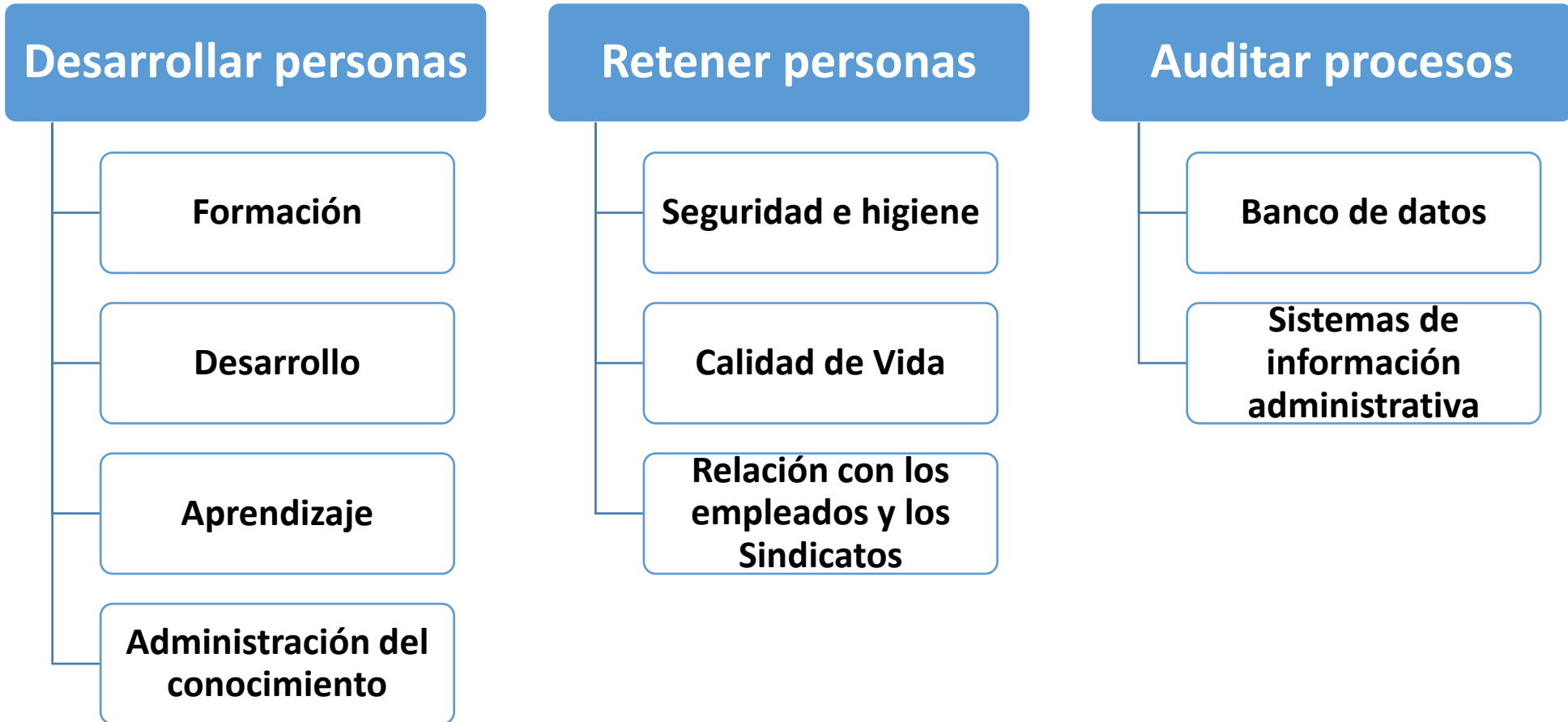


Incentivar el desarrollo de la organización

# Los Procesos de GCH



# Los Procesos de GCH





¿Cómo se define la Gestión de Capital Humano?

¿Cuántos son los procesos de GCH?

¿Cuáles son los procesos de GCH?



## Influencias ambientales externas

- Leyes y reglamentos legales
- Sindicatos
- Condiciones económicas
- Competitividad
- Condiciones sociales y culturales

## Influencias organizacionales internas

- Misión de la Organización
- Visión, objetivos y estrategia
- Cultura organizacional
- Naturaleza de las tareas
- Estilo de administración

## Procesos de Gestión de Capital Humano

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Integrar</li><li>• Organizar</li><li>• Recompensar</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar</li><li>• Retener</li><li>• Auditar</li></ul> |
|--|---|

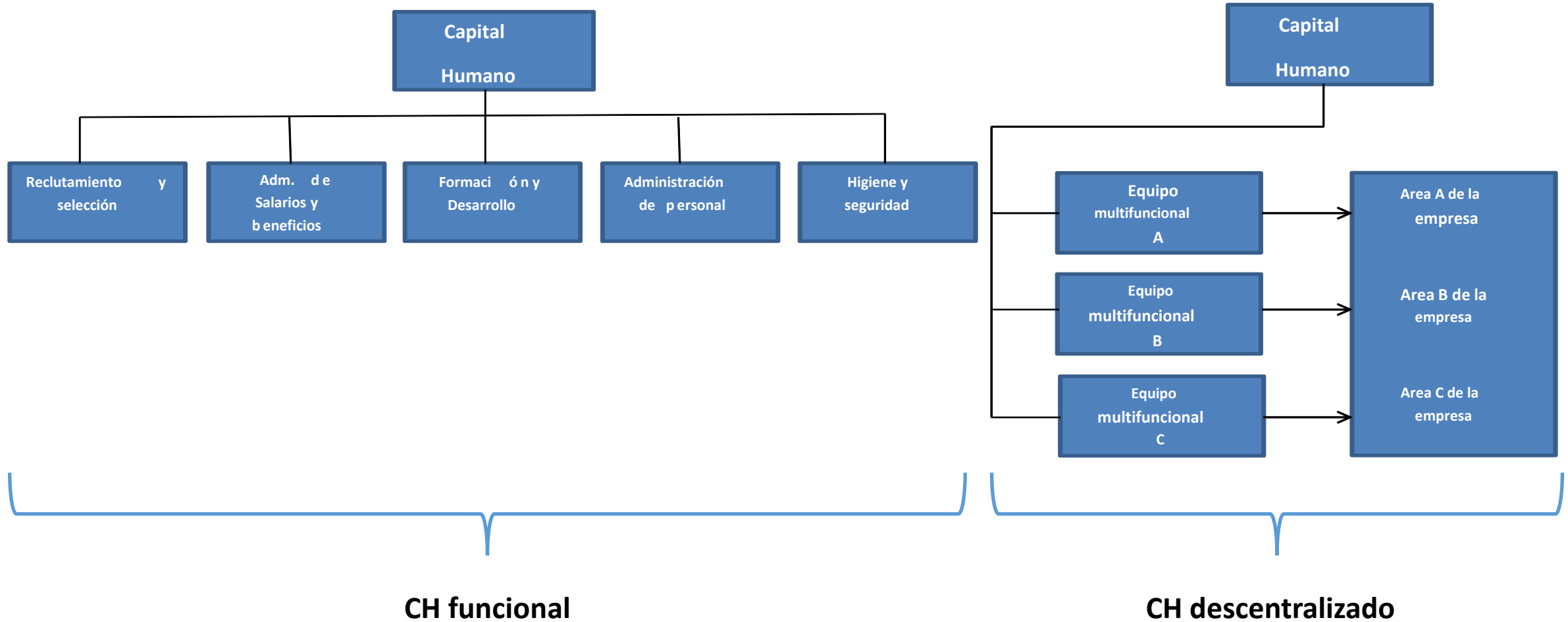
## Resultados finales deseables

Prácticas éticas y socialmente responsables

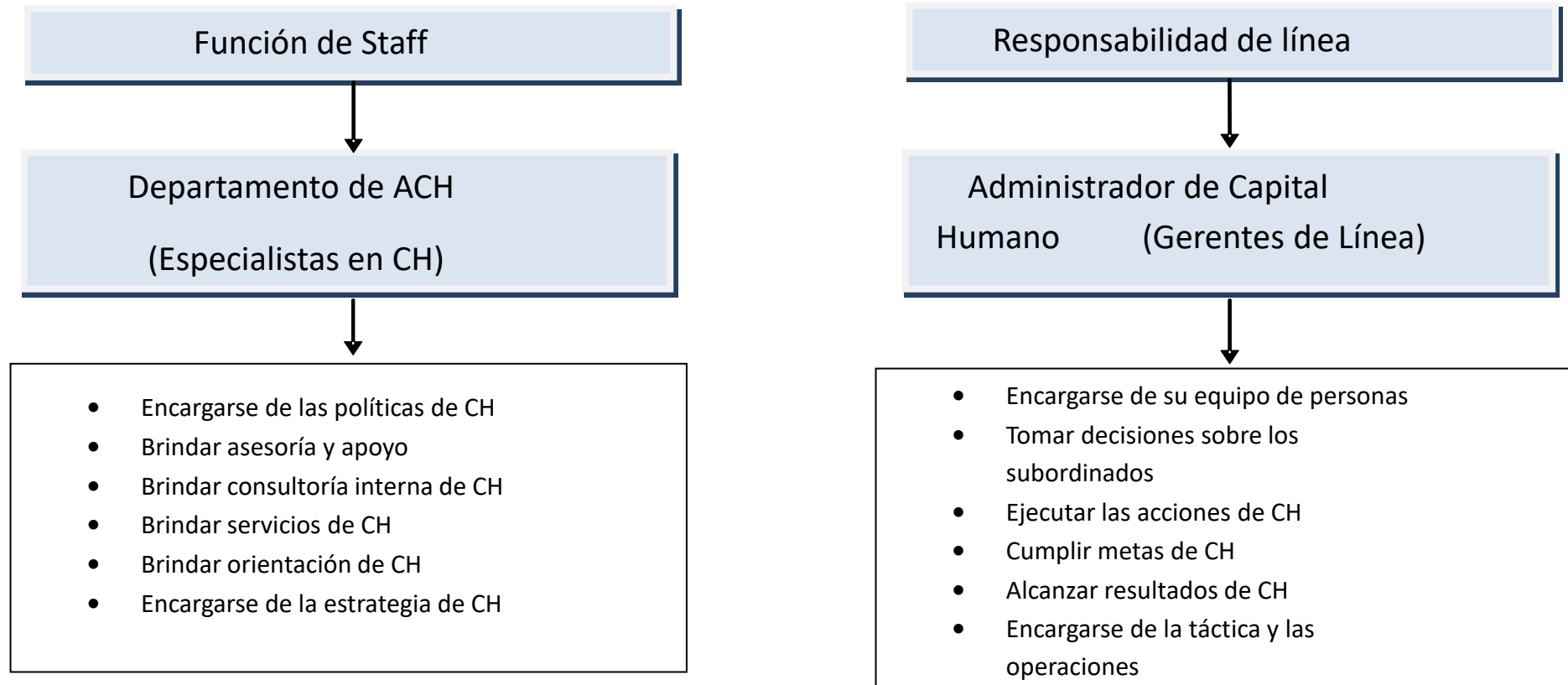
Productos y servicios competitivos y de alta calidad

Calidad de vida en el trabajo

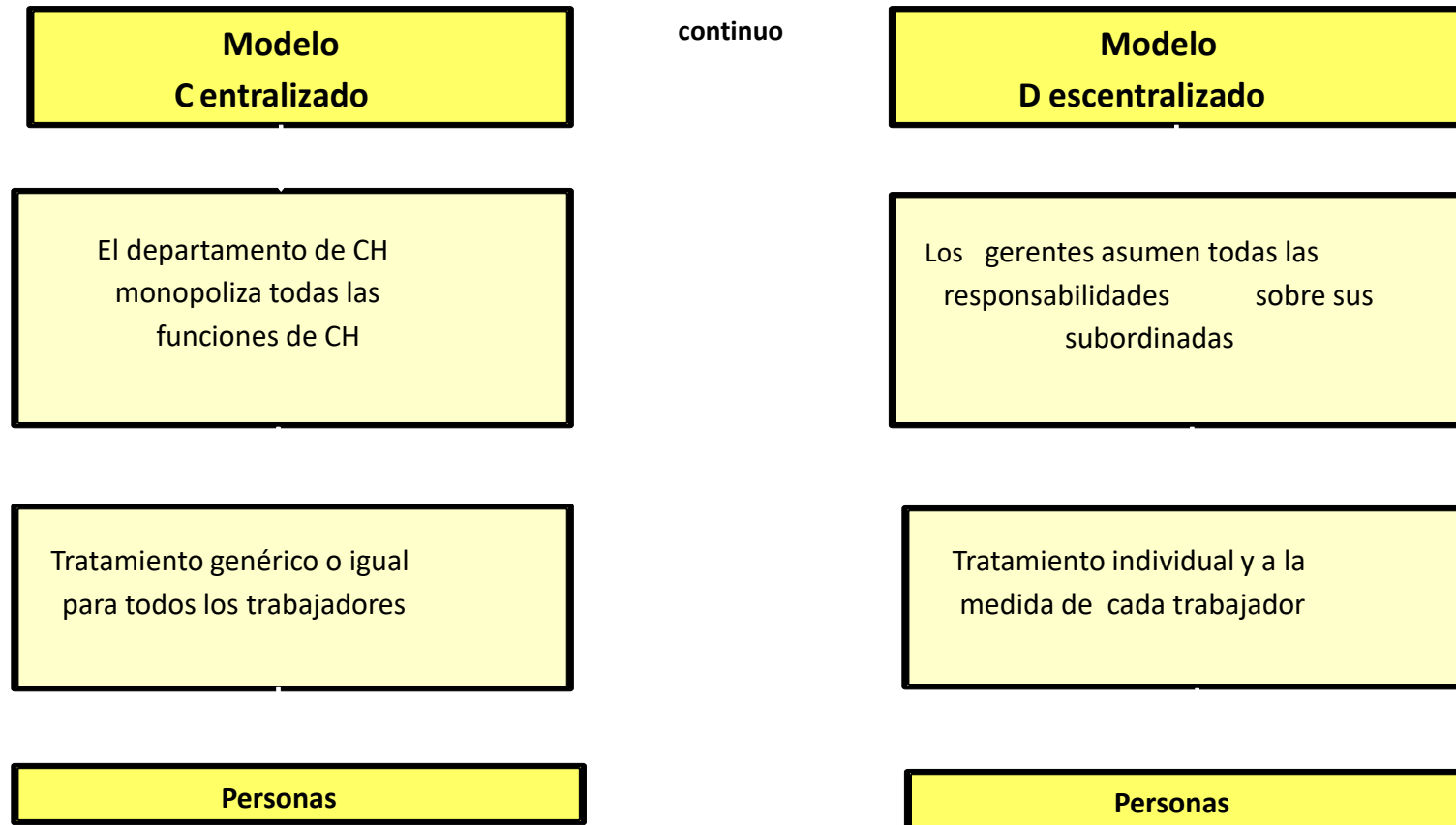
# Evolución de la GCH



# Función de Staff de GCH

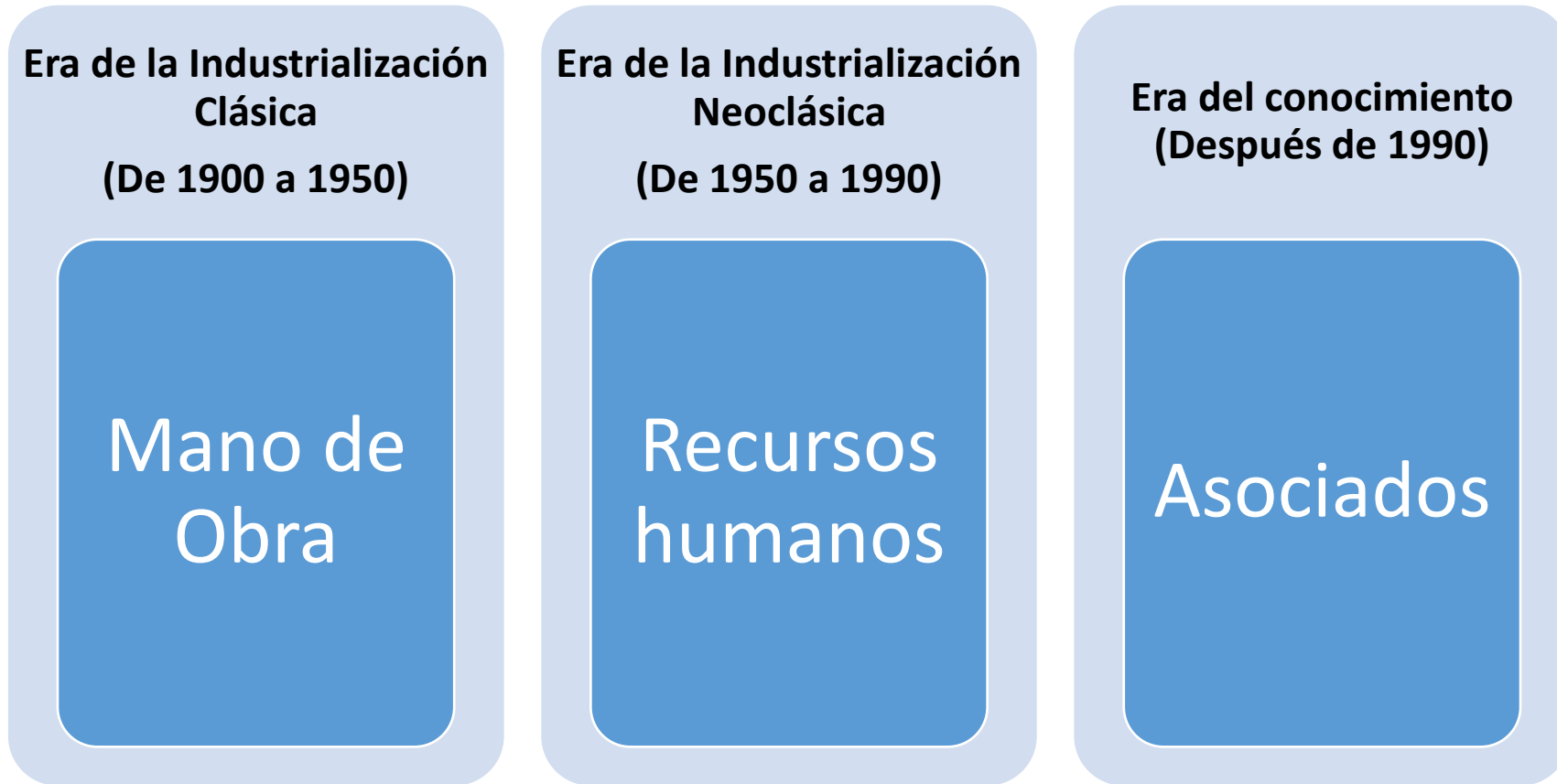


# Evolución de la GCH

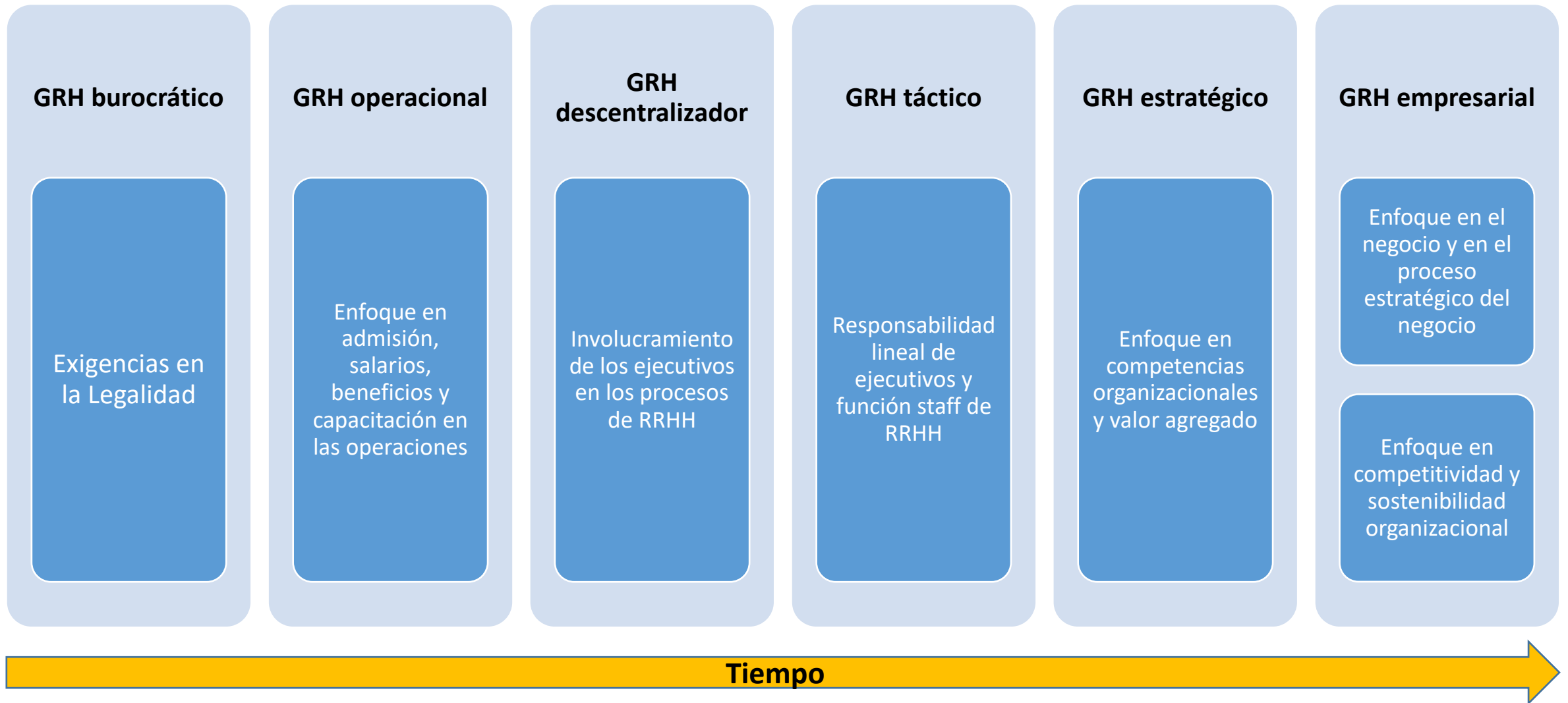




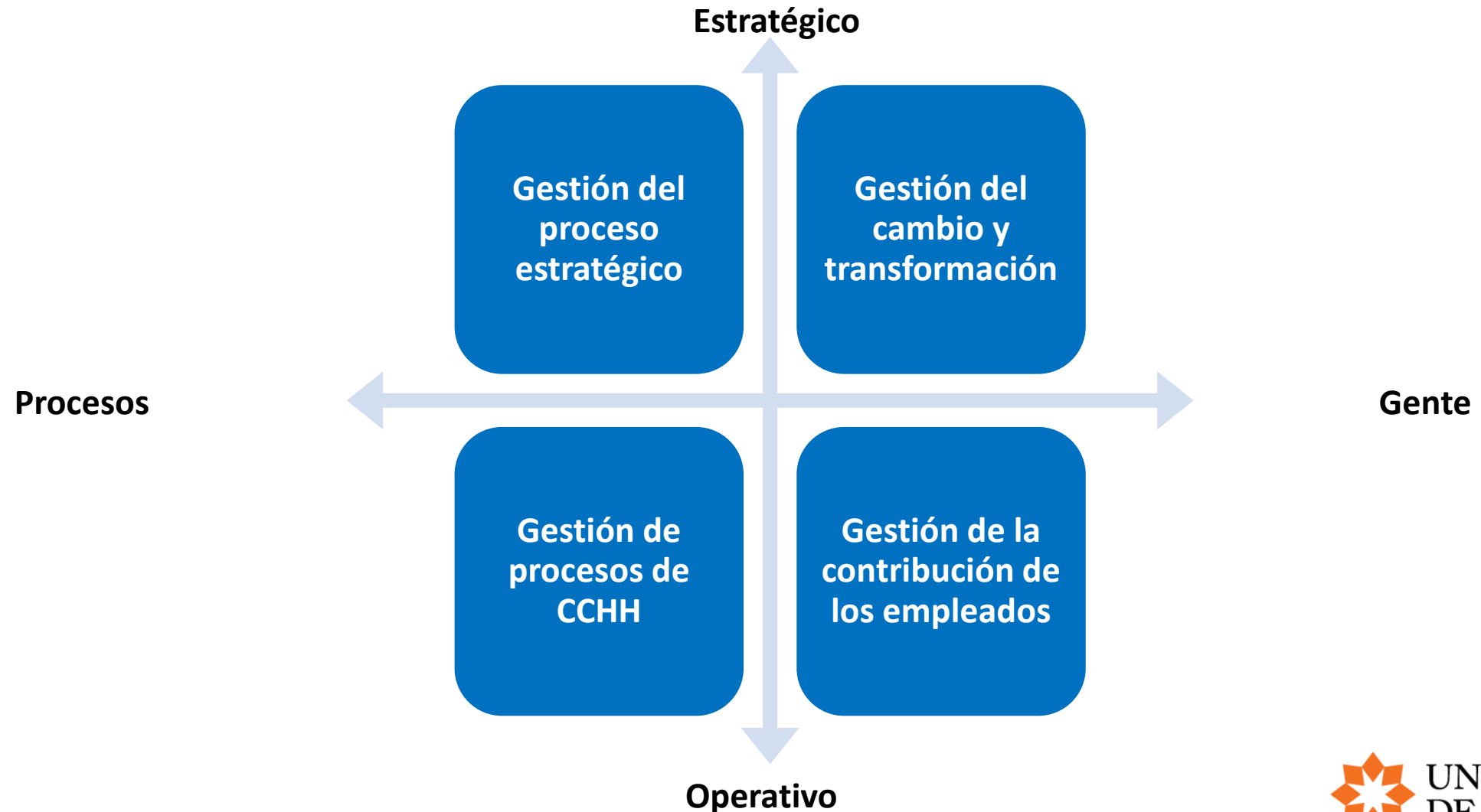
# Cambios y transformación de GCH



# Niveles de madurez de GCH



# Aportes de GCH para la Competitividad



# Roles de la GCH



# Rol de Socio Estratégico



Traducir la estrategia empresarial en acción.



El profesional de CCHH participa en la definición de la estrategia empresarial.



Hacer efectivos diagnósticos de la organización.

- Prioridades de CCHH para concretar la estrategia.



# Rol de Experto Administrativo



## Uso creativo de herramientas

- Reclutamiento y selección
- Formación de equipos
- Sistemas de evaluación etc.



Involucra el mejoramiento o reingeniería de los procesos.



Experto administrativo en el diseño y manejo de los procesos que producen ahorros.

# Rol de Defensor de los Empleados



Encontrar el equilibrio entre las demandas y los recursos.



Exige la apertura de canales de comunicación de doble vía.



Comunicador para asegurar que la perspectiva de todos los miembros de la organización sea escuchada.

.../

# Rol de Defensor de los Empleados



Esfuerzo por entender y responder a las necesidades de los empleados.



Entrenan y alientan a los gerentes de otros departamentos a hacer lo mismo.



**Resultado:**

- Aumento de la contribución general del personal.
- Capital intelectual se convierte en un Valor.

# Rol de Agente de Cambio



Identificar e implementar los procesos de cambio.



Identificar un proceso para la administración del cambio.



Identificar y encuadrar problemas; crear y ejecutar planes de acción.



**Resultado:**

- Capacidad de Cambio.

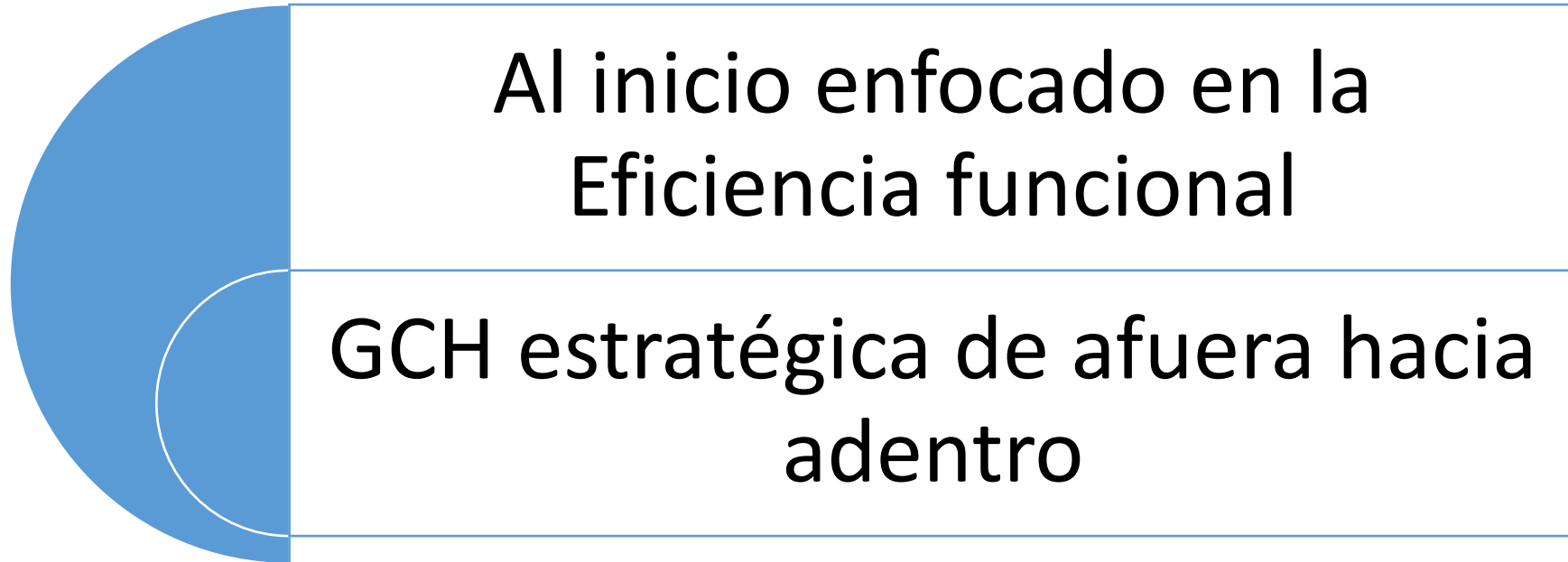
# *Kahoot*



# **Pilares del Rol HR Business Partner**

Dave Ulrich

# Valor añadido de GCH



# Contexto de la GCH

## Tendencias

- Social, tecnológico, económico, político, ambiental y demográfico

## Velocidad del Cambio

- (VUCA: Volatility Uncertainty Complexity Ambiguity)

## La necesidad de los individuos de

- Encontrar en que creer ; un propósito
- De ser mejor
- Pertenecer a una comunidad



# Stakeholders de GCH

## Internos

- Empleados
- Gerentes de línea
- Organización

## Externos

- Clientes
- Inversionistas
- Comunidad

# Resultados de la GCH

## Talento

- Competencia
- Compromiso
- Contribución

## Organización

- Estructura
- Alineamiento/Sistemas
- Comunidad
- Capacidad en Ecosistema

## Liderazgo

- De individual a colectivo
- Marca de Liderazgo
- Competencias emergentes

# Estrategia de la GCH

¿Quiénes somos?

- Socios, Aliados, Expertos

¿Qué producimos?

- Talento, Liderazgo, Organización

¿Por qué existimos?

- Crear valor sirviendo a los Stakeholders

# Organización de la GCH

## Separar el trabajo:

- Esencial del Transaccional

## Debe adaptarse a la estrategia del negocio

- Negocio único: funcional
- Múltiples negocios: descentralizado
- Negocio diversificado/Matricial: Firma de consultoría dentro de la organización

# Prácticas de la GCH



Ofrecer Soluciones de GCH no prácticas aisladas de GCH



Alineadas a la estrategia interna y a la estrategia externa



Innovador buscando nuevas formas de producir resultados



Soluciones de GCH fáciles de usar

# Competencias del profesional de GCH

## Efectividad personal

- Tener credibilidad

## Crear valor para los stakeholders

- Ser estratégico

## Resultados del negocio

- Orientado a resultados

# Tecnología de GCH

## Digitalización

Ayudar a crear una estrategia de negocio digital

Trabajo digital en GCH:

- Eficiencia (hacer mejor la GCH)
- Innovación (hacer GCH mejor)
- Información (acceso a ideas)
- Conexión (conectar a las personas)

# Análisis e Indicadores de GCH

Scorecard

Aprendizajes (datos generales)

Intervenciones (acciones específicas)

Impacto (Resultados de negocio)

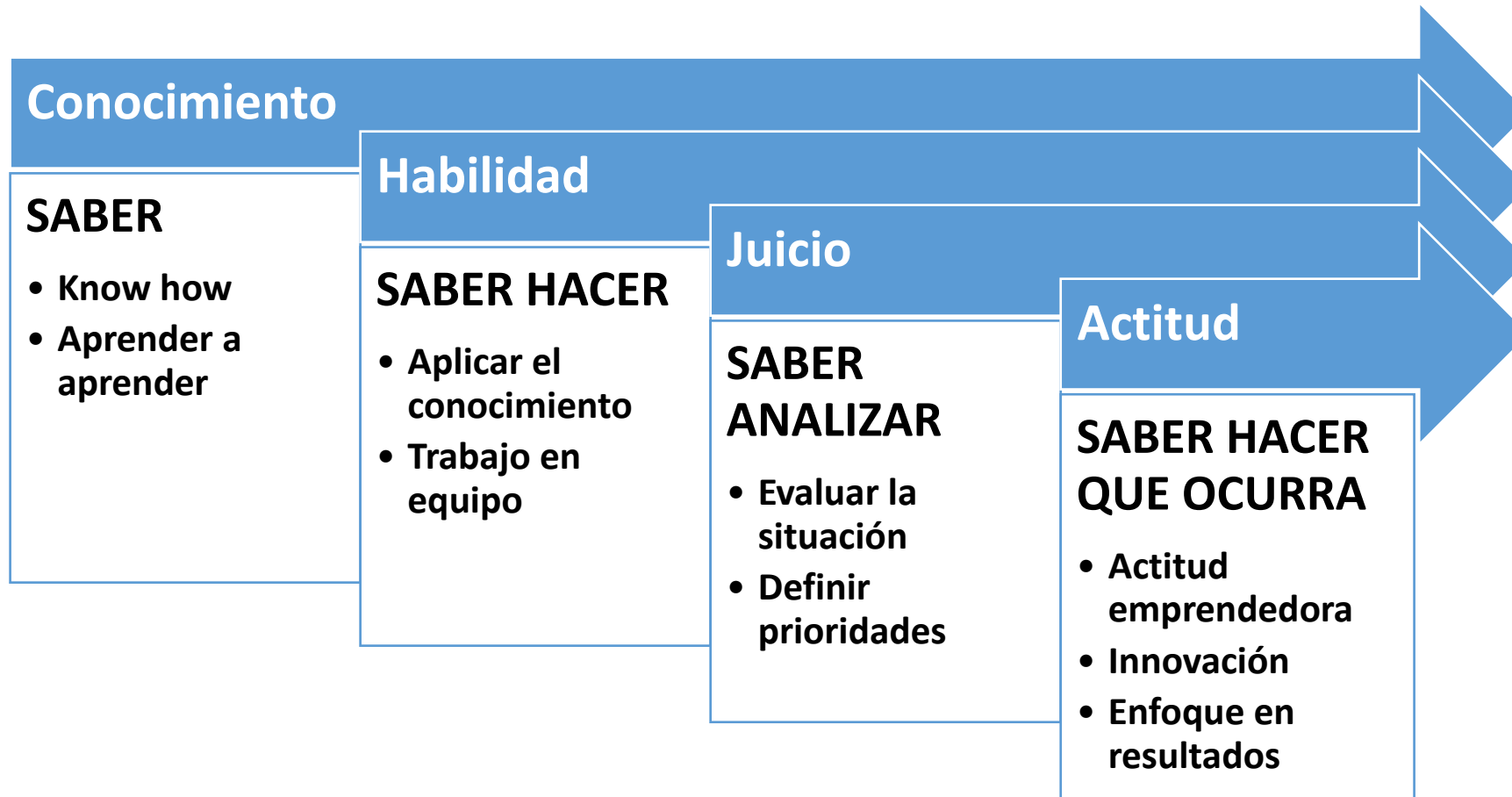


# Estilo de trabajo de GCH

El profesional de GCH debe construir relaciones dentro y fuera de la organización. Requiere:

- Un propósito común
- Respetar las diferencias
- Mostrar empatía/interés por los otros
- Compartir experiencias
- Crecer junto con los demás

# Composición del talento humano



# Próxima Clase



Formar equipos de 5 personas máximo 6



Los temas están publicados en las instrucciones del trabajo



El grupo elige el tema. Máximo dos grupos por tema.

