



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS

FACULTAD DE INGENIERÍA CARRERA DE INGENIERÍA EN SISTEMAS

ADMINISTRACIÓN I
ING. ROMMELL DUVAL VARGAS LAITANO



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS

ORGANIZACIÓN



Contenido

- 1 **Organización**

- 2 **Tipos de Organización**

- 3 **El futuro de las Organizaciones**

- 4 **Alineación Estratégica**

- 5 **Gestión del Talento Humano**



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS

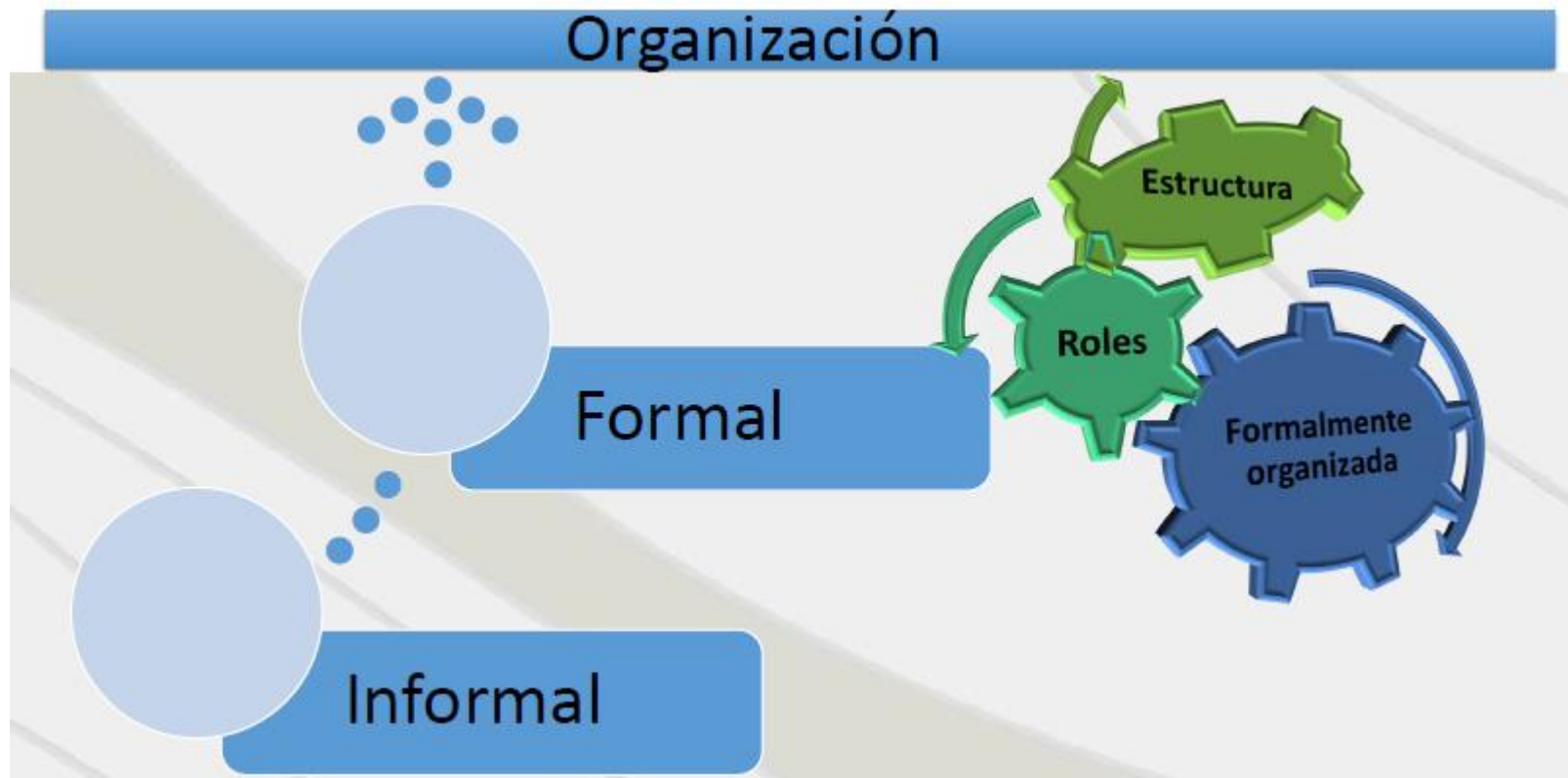
Objetivos

Organización

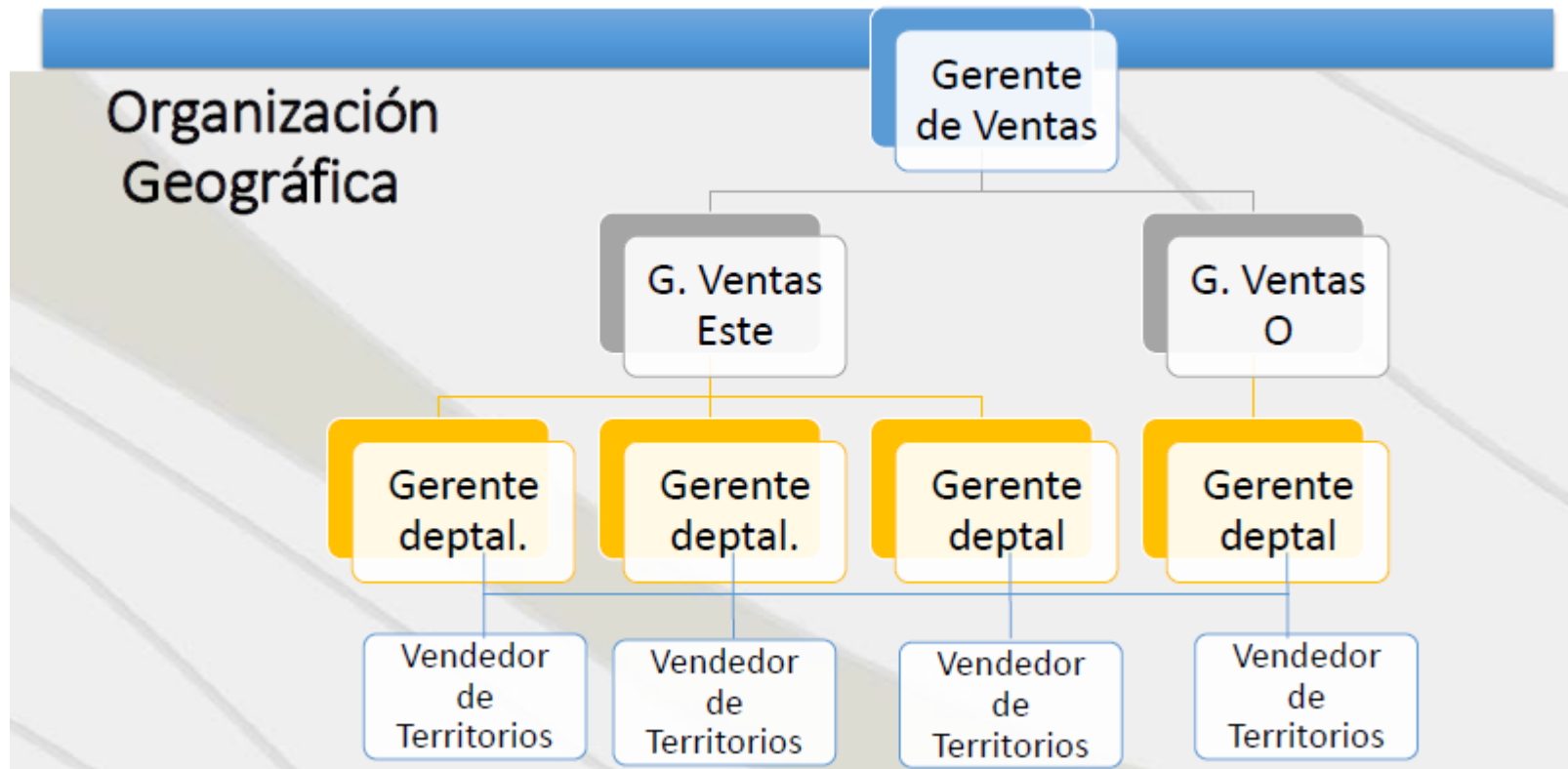


Diseñar los puestos de trabajo oportunos, definir funciones y responsabilidades, prever las necesidades de personal a medio y largo plazo, analizar los sistemas retributivos y de promoción interna

Tipos de Organización



Tipos de Organización



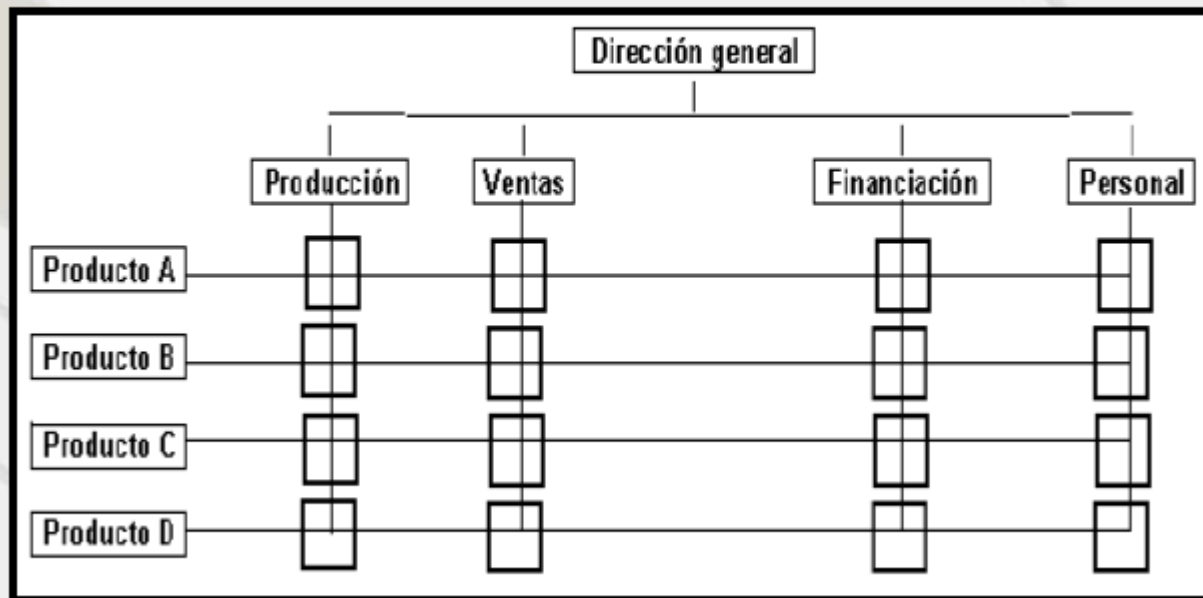
Tipos de Organización

Organización por clientes



Tipos de Organización

Organización Matricial



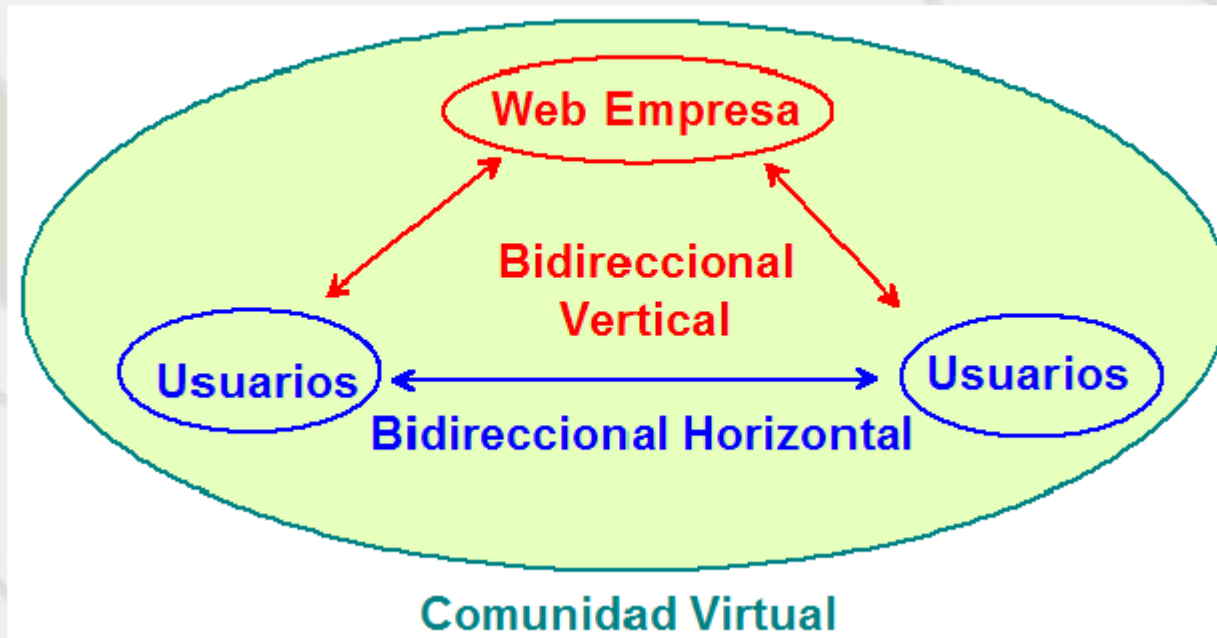
Tipos de Organización

Organización Virtual



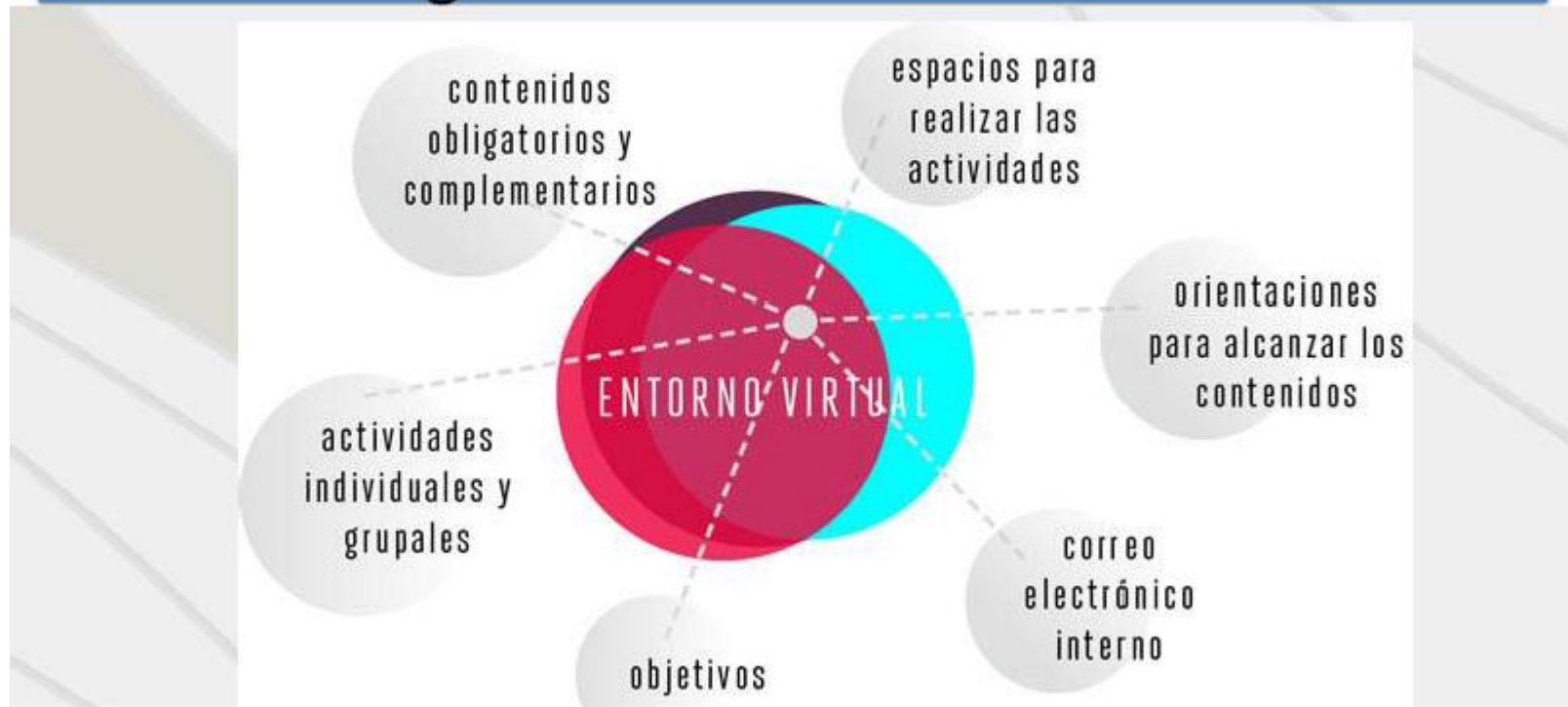
Tipos de Organización

Organización Virtual



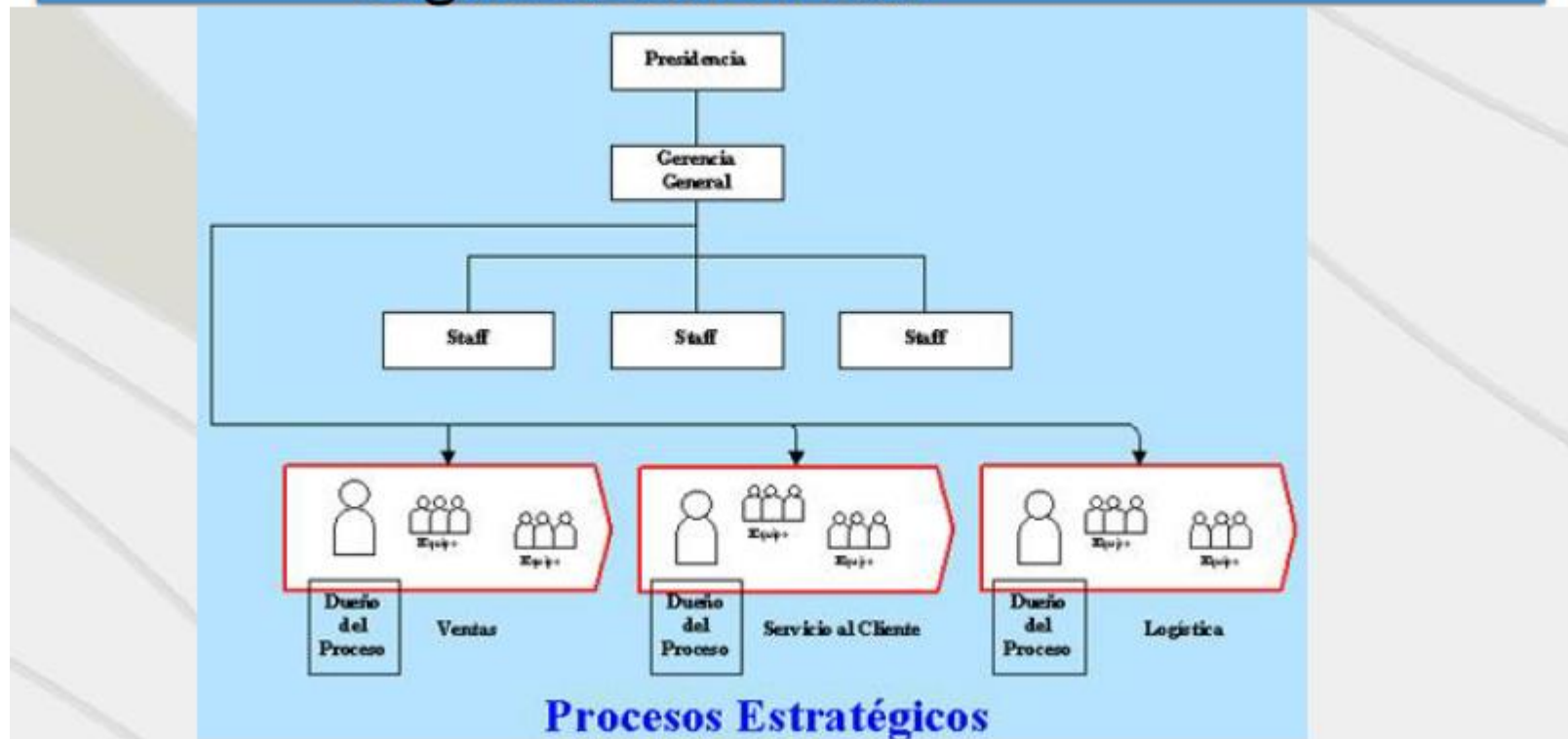
Tipos de Organización

Organización Virtual



Tipos de Organización

Organización Virtual



Tipos de Organización

Organización flexible

Flexibilidad num é rica: No. De empleados, No. De horas NECESIDADES DEL MERCADO

Flexibilidad Estructural: fusi ó n de á reas, puestos "Multihabilidad"

Flexibilidad salarial: reajustes

L
I
D
E
R
A
Z
G
O

I
N
N
O
V
A
D
O
R



El futuro de las organizaciones a través de los recursos humanos

Una organización en la que los seres humanos que la integren no estén implicados en el proyecto organizativo y sin una filosofía en común, suele ser víctima de la ineficacia y de la insatisfacción laboral.



El futuro de las organizaciones a través de los recursos humanos

El ser humano es fruto de la interacción de:

- creencias,
- valores,
- deseos,
- necesidades y
- Motivaciones.



El futuro de las organizaciones a través de los recursos humanos

La gestión de los Recursos Humanos es el resultado de la interacción de tres elementos básicamente:

- a. los entornos,
- b. las organizaciones y
- c. los mismos miembros de la organización.



El futuro de las organizaciones a través de los recursos humanos

El enfoque es de carácter directivo.

Se produce una búsqueda de relaciones laborales equitativas, flexibles e integradas para:

- aumentar la productividad,
- mejorar la eficacia,
- crear cultura de empresa y
- asegurar compromiso total en el cumplimiento de objetivos sociales y empresariales, dentro del cambiante marco laboral.



El futuro de las organizaciones a través de los recursos humanos

Lo que diferencia a una organización que tiene éxito de otra que no lo tiene, son ante todo las personas, su entusiasmo, su creatividad. Todo lo demás se puede comprar, aprender o copiar.



El futuro de las organizaciones a través de los recursos humanos

Los modelos vigentes de gestión organizacional presentan un denominador común: todos buscan alineación entre recursos humanos y gestión organizacional manejando cada uno enfoques, objetivos y estrategias propios.

¿Qué podemos entender por alineación estratégica?



Alineación Estratégica

Son las acciones de gestión organizacional que nos permiten que el recurso humano se dirija como un conjunto unificado a los objetivos estratégicos que la organización quiere conseguir.



Alineación Estratégica

Los recursos humanos en conjunto:

Son los actores fundamentales que crean e implementan la planificación de los objetivos de negocio y los procesos de trabajo dirigiéndolos a la obtención de resultados favorables para todos: accionistas, clientes, colaboradores, mercado, etc.



Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento según la Consultora Hay Group, España (2001) -Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para el accionista, el cliente, el profesional y la sociedad.

La gestión del talento se realiza según la consultora captando, desarrollando y reteniendo al talento individual y al talento organizativo-.



Gestión del Talento Humano

Entre estos facilitadores para la atracción y retención del talento se encuentran:

1. El clima de la organización,
2. El liderazgo organizacional,
3. La cultura,
4. Los sistemas de dirección,
5. Los sistemas de relaciones y
6. La retribución.



Gestión del Talento Humano

Las empresas que prosperarán en la próxima década serán aquellas que enfoquen sus recursos más decididamente hacia las actividades que impulsan la creación de valor.

Las personas que integran la empresa han de comprender claramente como contribuyen a crear valor para el accionista.



Ámbitos generadores del cambio en la administración de RRHH

Los ámbitos generadores del cambio en la Administración de Recursos Humanos son:

1. El tecnológico,
2. El sociológico,
3. El comercial,
4. El político y
5. El económico.



Gestión del Talento Humano

El factor humano es un elemento básico y estratégico de la práctica gerencial empresarial. Es básico porque de su administración eficiente depende la correcta ejecución humana de los planes elaborados. Es estratégico porque los cambios organizativos no se pueden realizar, lógicamente, sin el concurso de las personas que los tienen que ejecutar.



Gestión del Talento Humano

En este sentido la gestión de recursos humanos es una función que mira en dos direcciones:

- a. Busca relacionar a las personas con los distintos puestos y las necesidades de trabajo que los mismos exigen.
- b. Procura relacionar las personas según criterios de competencia y también de motivación.



Gestión del Talento Humano

La GRH es una función estratégica:

Su misión es situar personas competentes y motivadas en el tiempo y lugar necesarios.



Gestión del Talento Humano

Objetivos:

- a. Proporcionar a la empresa personal con la competencia y el compromiso necesarios según el puesto y sector organizativo.
- b. Mantener la estructura cognoscitiva colectiva de la empresa para que pueda proporcionar las satisfacciones individuales y los beneficios colectivos esperados.