

The background features abstract green shapes in the corners, including a large leaf-like shape in the top-left, a curved shape in the top-right, and a cluster of small dots in the bottom-right.

INTRODUCCION A LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Mg. Lic. Admón. Anelí Mostacero Díaz

Un poco de historia...

<https://www.youtube.com/watch?v=RLapoyGFHpw>



IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS EN UNA ORGANIZACIÓN

Términos que se designan a las personas:

Trabajadores

Empleados

Oficinistas

Personal

Operadores

Recursos humanos

Colaboradores

Asociados

Talento humano

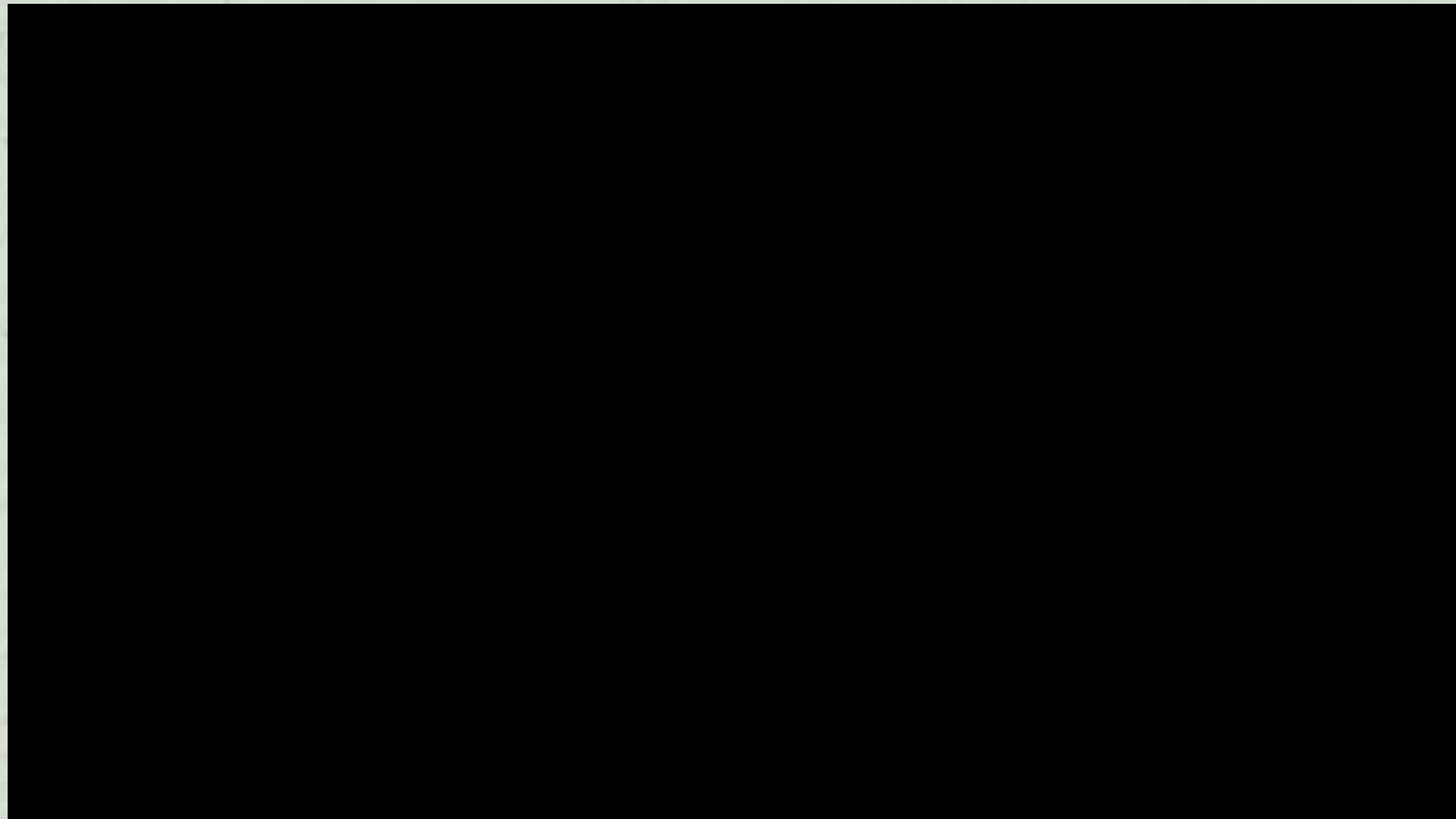
Capital humano

Capital intelectual

Cambios históricos en la Administración de Recursos Humanos

	INDUSTRIALIZACIÓN CLÁSICA	INDUSTRIALIZACIÓN NEOCLÁSICA	ERA DE LA INFORMACIÓN
Periodo	1900 - 1950	1950 - 1990	1990 -
Estructura organizacional predominante	Funcional, burocrática, piramidal, centralizada, rígida e inflexible. Énfasis en las áreas.	Matricial y mixta. Énfasis en la departamentalización por productos, servicios u otras unidades estratégicas de negocios.	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Énfasis en las redes de equipos multifuncionales.
Cultura organizacional	Teoría X. Orientada al pasado, a las tradiciones y a los valores. Énfasis en el mantenimiento del <i>statu quo</i> . Valor a la experiencia.	Transición. Orientada al presente y a lo actual. Énfasis en la adaptación al ambiente.	Teoría Y. Orientada al futuro. Énfasis en el cambio y en la innovación. Valora el conocimiento y la creatividad.
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales.	Intensificación de los cambios. Los cambios se dan con mayor rapidez.	Cambiante, imprevisible, turbulento.
Modo de tratar a las personas	Personas como factores de producción inertes y estáticos, sujetos a reglas y reglamentos rígidos que los controlen.	Personas como recursos organizacionales que necesitan ser administrados.	Personas como seres humanos proactivos, dotados de inteligencia y habilidades, que deben ser motivados e impulsados.
Visión de las personas	Personas como proveedoras de mano de obra.	Personas como recursos de la organización.	Personas como proveedoras de conocimiento y competencias.
Denominación	Relaciones industriales.	Administración de recursos humanos.	Gestión del talento humano.

VIVIMOS EN UN MUNDO CAMBIANTE



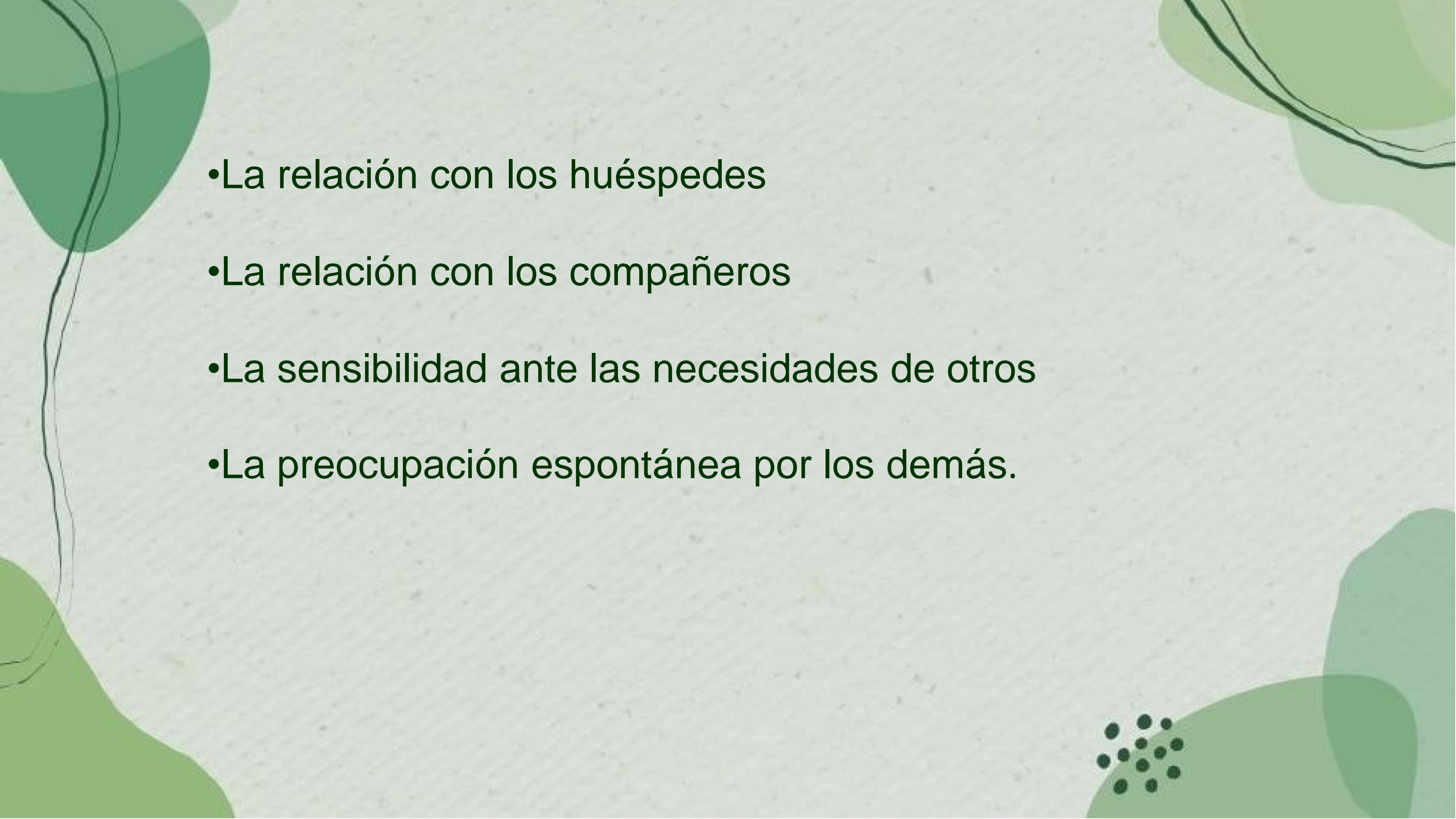
THE RITZ-CARLTON





THE RITZ-CARLTON®
HOTEL COMPANY, L.L.C.



- 
- The slide features a light green background with a subtle paper-like texture. In the corners, there are abstract, organic green shapes. A large, dark green shape is in the top-left, with a thin black line trailing down from it. Another large, light green shape is in the top-right. In the bottom-left, there's a medium green shape. In the bottom-right, there's a light green shape with a small cluster of dark green dots near its bottom edge.
- La relación con los huéspedes
 - La relación con los compañeros
 - La sensibilidad ante las necesidades de otros
 - La preocupación espontánea por los demás.



HONESTIDAD

"Valemos tanto como lo que cuidamos"

LIDERMAN

CONTROL ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD 2010

Condicionantes externos e internos a la Administración de Recursos Humanos



Objetivos de la organización

- Supervivencia
- Crecimiento sostenido
- Rentabilidad
- Productividad
- Calidad en los productos y servicios
- Reducción de costos
- Participación en el mercado
- Nuevos mercados
- Nuevos clientes
- Competitividad
- Imagen en el mercado

Objetivos individuales

- Mejores salarios
- Mejores beneficios
- Estabilidad en el empleo
- Seguridad en el trabajo
- Calidad de vida en el trabajo
- Satisfacción en el trabajo
- Consideración y respeto
- Oportunidad de crecimiento
- Libertad para trabajar
- Liderazgo liberal
- Orgullo por la organización



GRUPOS DE INTERES



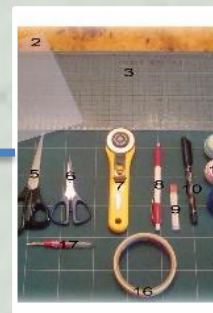
APORTAN



ESPERAN RECIBIR



PROVEEDORES



INSUMOS



PAGOS OPORT. NUEVOS
NEG.



CLIENTES Y
CONSUMIDORES



COMPRAS,
ADQUISICIONES



CALIDAD,
PRECIO, SATISF.





GRUPOS DE INTERES



ACCIONISTAS



APORTAN



CAPITAL DE RIESGO



ESPERAN RECIBIR



PAGOS OPORT. NUEVOS
NEG.



EMPLEADOS



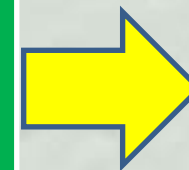
TALENTO,
ESFUERZO, CONOC



COMPENSACIÓN
JUSTA, RECONOC

Las personas como recursos

- Trabajadores aislados en sus puestos
- Horario rígido establecido
- Subordinación al jefe
- Fidelidad a la organización
- Dependencia de la jefatura
- Alineación con la organización
- Importancia en la especialización
- Ejecutores de tareas
- Importancia en las destrezas manuales
- Mano de obra



Las personas como asociados

- Colaboradores agrupados en equipos
- Metas negociadas y compartidas
- Preocupación por los resultados
- Atención y satisfacción del cliente
- Vinculación con la misión y visión
- Interdependencia con colegas y equipos
- Participar y compartir
- Importancia de la ética y la responsabilidad
- Proveedores de actividad
- Importancia del conocimiento
- Inteligencia y talento

Aspectos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos

- Las personas como seres humanos
- Las personas como activadores de los recursos de la organización
- Las personas como asociadas de la organización
- Las personas como talentos proveedores de competencias

The background features abstract, organic green shapes in the corners, resembling leaves or watercolor splashes. The main text is centered in a dark green, serif font.

Optimizando la sinergia entre individuos y empresas en la gestión del talento humano

Mg. Lic. Admón. Anelí Mostacero Díaz



Introducción

En la gestión del talento humano es crucial optimizar la sinergia entre individuos y empresas. Este proceso implica identificar y desarrollar las habilidades de los colaboradores para alinearlos con los objetivos organizacionales. La correcta gestión del talento promueve el crecimiento mutuo y la excelencia empresarial.



Importancia del talento humano

El talento humano es el motor que impulsa el éxito empresarial. Las personas son el activo más valioso de una organización. Su correcta gestión y desarrollo contribuyen a la productividad y el crecimiento sostenible de la empresa.





Sinergia en el entorno laboral

La sinergia se logra cuando las habilidades y fortalezas individuales se combinan para alcanzar objetivos comunes. Fomentar un entorno colaborativo y de confianza es fundamental para potenciar la sinergia entre los colaboradores.



Desarrollo del talento

El desarrollo del talento implica identificar, nutrir y potenciar las habilidades de los colaboradores. Esto se logra a través de programas de formación, mentoring y evaluaciones continuas que permitan el crecimiento profesional y personal.





Gestión estratégica del talento

La gestión estratégica del talento implica alinear las capacidades individuales con los objetivos empresariales a largo plazo. Esto se logra mediante la implementación de políticas de retención de talento, diversidad e inclusión que fortalezcan la cultura organizacional.



Liderazgo y motivación

El liderazgo efectivo es clave para fomentar la sinergia en equipos de trabajo. Los líderes deben inspirar, motivar y empoderar a sus colaboradores, creando un ambiente propicio para el desarrollo del talento y el logro de objetivos comunes.





Colaboración y trabajo en equipo

La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para potenciar la sinergia en el ámbito laboral. Fomentar la comunicación abierta, el respeto mutuo y la valoración de las diferencias individuales promueve un ambiente propicio para la colaboración efectiva.



Cultura organizacional

Una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la innovación y el empoderamiento de los colaboradores promueve la sinergia y el desarrollo del talento. Una cultura que valore la diversidad y la inclusión potencia el crecimiento y la excelencia empresarial.



Beneficios de la sinergia

La sinergia entre individuos y empresas conlleva beneficios como el incremento de la productividad, la creatividad y la resolución efectiva de problemas. Además, promueve un clima laboral positivo, el compromiso de los colaboradores y la retención del talento.





Estrategias para optimizar la sinergia

Implementar estrategias como el fomento del trabajo en equipo, la promoción de la diversidad y la creación de espacios para el desarrollo profesional favorece la sinergia entre individuos y empresas. Estas acciones fortalecen la cultura organizacional y potencian el talento humano.



The background is a light beige color with a fine, paper-like texture. In the corners, there are abstract green shapes. The top-left and top-right corners feature overlapping, organic green forms. The bottom-left corner has a solid green shape. The bottom-right corner contains a green shape with a small cluster of dark green dots. The text is centered in a dark green, bold, serif font.

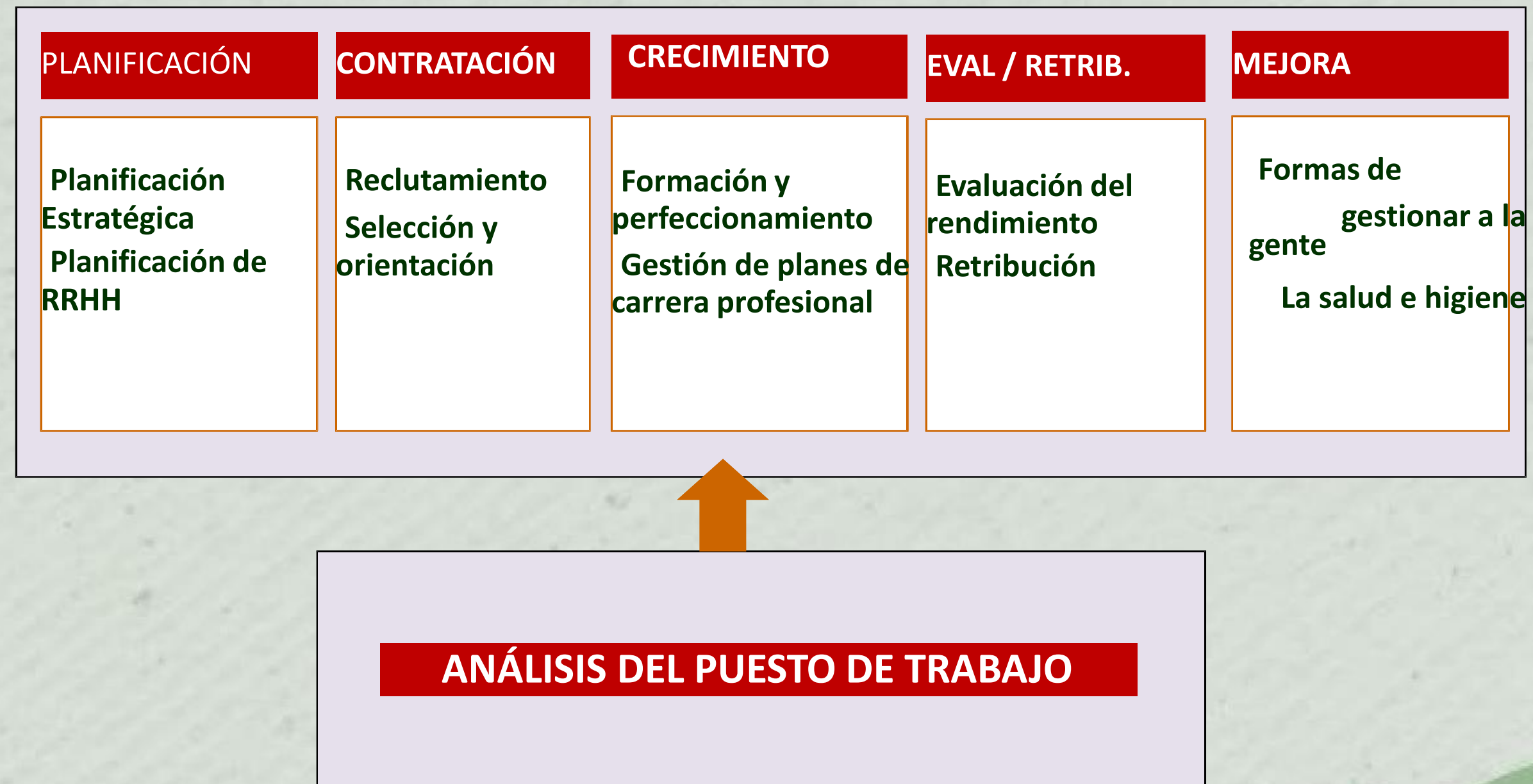
Maximizando el Potencial del Capital Humano

Introducción

El capital humano es el activo más valioso de una organización. Maximizar su potencial es crucial para el éxito empresarial. Este enfoque busca desarrollar las habilidades y conocimientos de los empleados para optimizar su rendimiento y contribución a la empresa.

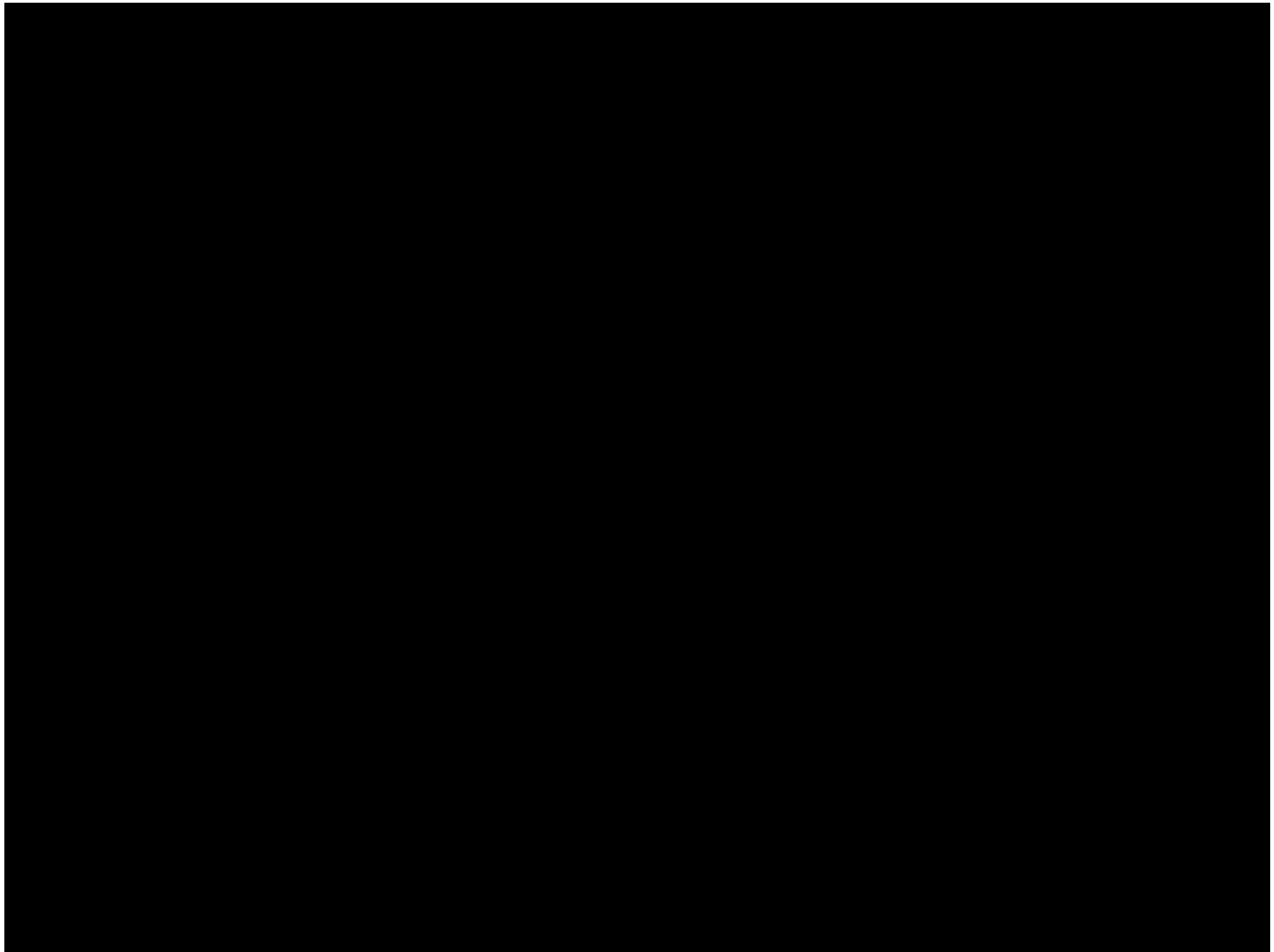


FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE LA DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO



Objetivos de la Administración de Recursos Humanos

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión
- Proporcionar competitividad a la organización
- Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas
- Aumentar la auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo
- Administrar e impulsar el cambio
- Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable



Por qué es importante la Administración de Recursos Humanos

Por que no es bueno:

- Tomar la persona equivocada
- Tener una alta rotación de personal –o una rotación diferente a la deseada- o personal insatisfecho
- Que la gente no esté comprometida
- Que los empleados piensen que su salario es injusto
- Que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel



**GESTION INTEGRAL
POR COMPETENCIAS**

Análisis y
descripción de
puestos

Evaluación de
desempeño

Desarrollo y
planes de
sucesión

**DIRECCION
ESTRATEGICA
DE RECURSOS
HUMANOS**

Remuneración
y beneficios

Formación

Evaluación
de
desempeño

Elementos del plan estratégico de RR.HH.

Identificación de áreas clave de recursos humanos.

Misión de Recursos Humanos.

Análisis FODA de RR. HH.

Identificación de brechas y áreas críticas.

Determinación de objetivo de RR. HH.

Elección de estrategia.

Establecimiento de políticas de RR. HH.

Formulación de planes de acción.

Presupuesto de los recursos humanos.



Conceptos de línea y staff en la ARH

- Línea – Áreas que tienen a su cargo tareas fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Staff – Áreas que realizan tareas, si bien necesarias, no imprescindibles para el logro de los objetivos centrales, de hecho podrían ser tercerizadas.

FUNCION DE STAFF

Departamento de ARH (Especialistas en RH)

- Encargarse de las políticas de RH
- Brindar asesoría y apoyo
- Brindar consultoría interna de RH
- Brindar orientación de RH
- Encargarse de la estrategia de RH

RESPONSABILIDAD DE LINEA

Administrador de RH (Gerentes de línea)

- Encargarse de su equipo de personas
- Tomar decisiones sobre los subordinados
- Ejecutar las acciones de RH
- Cumplir metas de RH
- Encargarse de la táctica y las operaciones

Responsabilidades de RRHH en los Gerentes de Línea

- Análisis de puestos de trabajo
- Planear los requerimientos de personal
- Selección de candidatos para el puesto
- Orientar y capacitar a los nuevos colaboradores
- Sistema de incentivos y remuneraciones
- Evaluación de desempeño
- Comunicación
- Crear un compromiso en los colaboradores

Responsabilidades de los Gerentes de RRHH

- 1.- Función de línea
- 2.- Función de coordinación
- 3.- Funciones de personal (ayudar y asesorar)

Puestos:

1. Reclutadores
2. Analistas de puestos
3. Compensaciones
4. Capacitación y Desarrollo
5. RRLL - Bienestar

MODELO CENTRALIZADO

El departamento de RH monopoliza todas las funciones de RH: recluta, selecciona, forma, remunera, evalúa, asciende, despide o retiene

Tratamiento genérico o igual para todos los trabajadores: horarios, salarios, tareas. Reglas para todos, establecidas por el promedio o la media

PERSONAS

MODELO DESCENTRALIZADO

Los gerentes asumen todas las responsabilidades sobre sus subordinados: reclutan, seleccionan, forman, remuneran, evalúan, ascienden, despiden o retienen.

Tratamiento individual y a la medida de cada trabajador: horarios, salarios, tareas y metas específicas e individuales. Soluciones a la medida de cada persona, de acuerdo a sus diferencias individuales.

PERSONAS

Tendencias en la AHR

- Alinear a las personas / desempeño / competencias humanas, con las estrategias del negocio y objetivos de la organización.
- Desarrollar y capacitar a los administradores de línea de la organización, con el nuevo perfil administrativo y como administradores de personas, sin lo cual es impensable la ARH de hoy en día
- Alinear la ARH con las estrategias del negocio y objetivos de la organización
- Apoyar y promover los procesos de cambio organizacional y dirección estratégica (fusiones y adquisiciones)