

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS
Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ECONOMÍA**

GESTIÓN EMPRESARIAL

**ING. SANDRA HUILCAPI PEÑAFIEL
M.D.E.**

CONTENIDO

UNIDAD 4

EL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA

4.1 INTERACCIONES ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES

- 4.1.1 LAS ORGANIZACIONES, CONCEPTO Y COMPLEJIDAD. LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES Y SISTEMAS ABIERTOS
- 4.1.2 CONCEPTO DE EFICIENCIA Y EFICACIA ORGANIZACIONAL
- 4.1.3 CAPITAL HUMANO Y CAPITAL INTELECTUAL: CULTURA ORGANIZACIONAL
- 4.1.4 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL

CONTENIDO

UNIDAD 4

EL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA

4.2 EL ROL DEL TALENTO HUMANO

4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

4.2.2 EL PAPEL QUE DESEMPEÑA EL JEFE DE PERSONAL EN LA EMPRESA

4.2.3 EL PAPEL QUE DESEMPEÑA EL JEFE DE PERSONAL EN LA EMPRESA

4.3 ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA

4.3.1 FINALIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

4.3.2 FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

4.3.3 EL ÁREA DE TALENTO HUMANO COMO PROCESO.- POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

4.2 EL ROL DEL TALENTO HUMANO

Talento Humano lleva un control individualizado de la actividad de los empleados, en coordinación con los jefes de los respectivos departamentos. Supervisa las horas extras, el absentismo, los movimientos de la plantilla y la pirámide de edad.



4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA.-

A lo largo de la historia, la gestión del talento humano a tenido grandes cambios, debido al desarrollo económico y las tendencias administrativas con respecto a su concepción y valoración, partiendo de una visión eminentemente operativa, desde actividades básicas para la subsistencia en un entorno social hasta nuestros días.

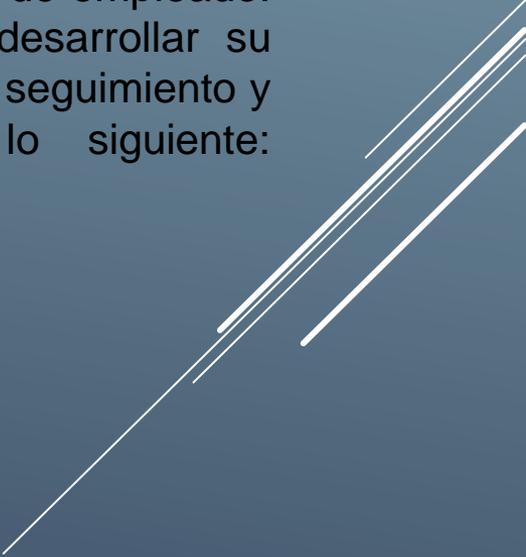




4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA.-

La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. Las empresas que se enfocan en desarrollar su talento integran planes y procesos dar seguimiento y administrar el talento utilizando lo siguiente:



4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA.-

- Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva.
- Administrar y definir sueldos competitivos
- Procurar oportunidades de capacitación y desarrollo
- Establecer procesos para manejar el desempeño
- Tener en marcha programas de retención
- Administrar ascensos y traslados

La gestión del talento también es conocida como Gestión del Capital Humano, Sistema de Información del Recurso Humano o Sistemas de Gestión de Recursos Humanos o módulos de Recursos Humanos.



4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

Los elementos clave de la DTH podrían resumirse como:

- Reclutamiento
- Incorporación a la empresa
- Evaluación de 360°
- Definición de competencias
- La

retención



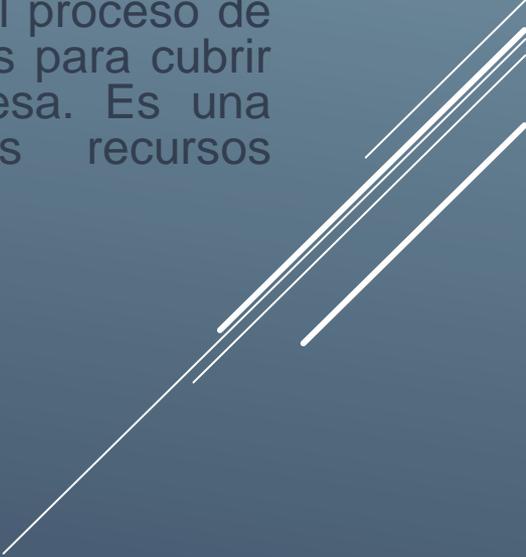


4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

- **Reclutamiento:**

El reclutamiento de personal es el proceso de encontrar y contratar a candidatos para cubrir puestos vacantes en una empresa. Es una actividad fundamental de los recursos humanos.





4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

- Incorporación a la empresa

La incorporación es el proceso de integrar a un nuevo empleado en una empresa. Este proceso ayuda a los empleados a familiarizarse con el puesto, la cultura, las políticas y los requisitos del trabajo.





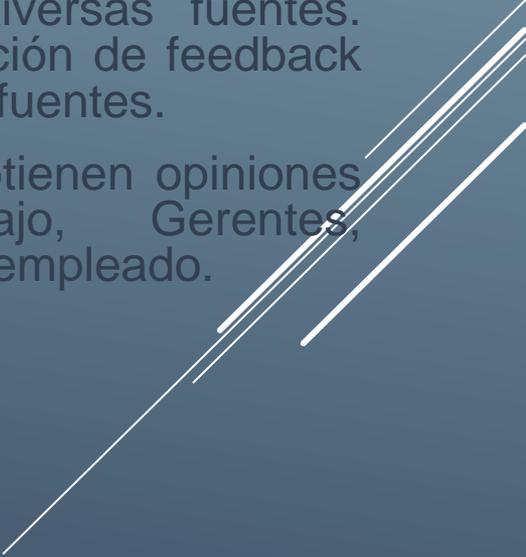
4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

- Evaluación de 360°

La evaluación de 360° es un método de evaluación del desempeño de un empleado que se basa en la recopilación de opiniones de diversas fuentes. También se conoce como evaluación de feedback de varios evaluadores o de varias fuentes.

En este tipo de evaluación se obtienen opiniones de: Compañeros de trabajo, Gerentes, Subordinados, Clientes, El propio empleado.





4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

- Evaluación de 360°

La evaluación de 360° permite obtener una visión más completa del desempeño de un empleado, ya que se basa en múltiples perspectivas. Esto permite detectar fortalezas y debilidades, así como identificar áreas de mejora.



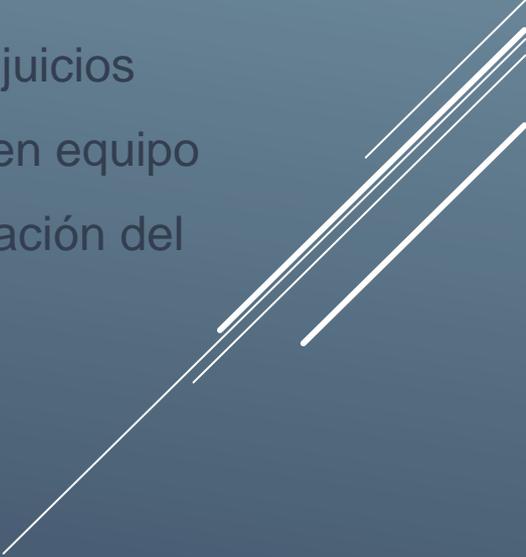


4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

- **Evaluación de 360°**

Algunas ventajas de la evaluación de 360° son:

- Reducir la subjetividad y los prejuicios
 - Fortalecer la cultura de trabajo en equipo
 - Identificar necesidades de formación del personal
- 

4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

- **Definición de competencias**

Las competencias de los empleados son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un trabajador necesita para desempeñar su función. Estas competencias pueden ser técnicas, interpersonales o de pensamiento crítico.

Las competencias laborales son importantes para las empresas porque les permiten evaluar y desarrollar el rendimiento de sus empleados. También les permiten establecer criterios para la selección, capacitación y desarrollo profesional.



4.2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA.- ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ELEMENTOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.-

- **La retención**

La retención de empleados es la capacidad de una empresa para mantener a sus trabajadores y reducir la rotación. El objetivo es que los empleados quieran seguir trabajando en la empresa, sin sentirse obligados.

La retención de empleados es importante para mantener la competitividad y la capacidad de innovación de la empresa.

