



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

**FACULTAD DE INGENIERIA
CARRERA DE AGROINDUSTRIA**

ASIGNATURA : GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN

UNIDAD#3 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA :TALENTO HUMANO

- . Conceptos y evolución de la gestión del talento humano
- Planificación de la Gestión del Talento Humano
- . Análisis y descripción de puestos

DOCENTE : ING JOSE ANTONIO ESCOBAR MACHADO. MSC

2024-2024



CONTENIDOS

- 01.TEMA
- 02.OBJETIVOS
- 03.DESARROLLO
- 04.CONCLUSIONES
- 05.BIBLIOGRAFIA
- 06.VIDEO
- 07.ARTICULO
- 08.PREGUNTAS



Objetivos



Cumplir con las disposiciones legales

Se inscribe en un marco jurídico específico



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

Es un componente fundamental de la organización actual



Proporcionar competitividad a la organización

Saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral



Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo

Se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones

Gestión de talento humano

Concepto:

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

El autor lo que quiere expresar con esto es que la gestión de talento humano es una herramienta que se utilizan las organizaciones para trabajar bajo un enfoque determinado para enfrentar las diferentes dificultades que se puedan presentar, con la ayuda de diversos factores como lo son la capacitación, la selección, entre otros.



Gestión del Talento Humano.....

DEFINICION

“La Gestión del Talento Humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales”.

(Chiavenato, 2002)



Importancia



La gestión de los recursos humanos supone en el contexto evolutivo la aplicación de modelos gerenciales que mejoren la efectividad para el logro de los objetivos. Por ello, hoy por hoy la gerencia de los recursos humanos enfrenta diversos desafíos en el logro de los objetivos organizacionales, éstos pueden resumirse en la búsqueda permanente de la consecución de objetivos propios de la organización para posicionarse en las mejores condiciones, en el equilibrio que debe existir entre el contexto social interno y externo en el cual se desarrollan, siempre buscando el éxito empresarial que toda entidad desea.

Esta gestión es importante, debido a que, ayuda al cumplimiento de los objetivos y a una buena toma de decisiones gerenciales. Cada uno de los trabajadores debe aplicar todas las experiencias, habilidades y potenciales a la hora de realizar una actividad; siempre trabajando en equipo para lograr la máxima productividad y rendimiento en una organización.



EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DEL HOMBRE.

El concepto de "hombre", desde el punto de vista de los recursos humanos, ha evolucionado en el contexto empresarial a medida que las empresas, y, por lo tanto, la gestión han cambiado, centrándose en cuatro términos según han ido apareciendo, estos son:

- Personal,
- Recursos humanos,
- Capital humano
- y Talento humano.



CONCEPTOS IMPORTANTES.

Personal: Es el conjunto de personas pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia.

Recursos humanos: Es el conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa.



CONCEPTOS IMPORTANTES

➤ **Capital humano:** Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que forman la organización.

Talento humano: Es la aptitud y actitudes de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño y la movilización de sus competencias en pro de los logros de la organización y del desarrollo del mismo individuo



PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PROCESO	OBJETIVO	INCLUYEN
Admisión	Quién debe trabajar en la organización	•Reclutamiento •Selección
Aplicación	Qué deberán hacer las personas	•Orientación de las personas •Diseño de cargos •Evaluación del desempeño
Compensación	Cómo compensar a las personas	•Remuneraciones •Programa de incentivos •Beneficios y servicios
Desarrollo	Cómo desarrollar a las personas	•Capacitación •Desarrollo Organizacional
Mantenimiento	Cómo retener a las personas en el trabajo	• Higiene y Seguridad en el Trabajo • Relaciones Laborales
Monitoreo	Cómo saber lo que hacen y lo que son	•Bases de datos •Sistemas de información gerencial

PROCESO ADMISIÓN



- **RECLUTAMIENTO:** Atracción, divulgación y comunicación
- Convocatoria de candidatos
- Actividad de divulgación de modo de atraer de manera selectiva a los candidatos que cubren los requisitos mínimos para la posición requerida.

SELECCIÓN: Elección, Clasificación y decisión

- Actividad de clasificación donde se escoge aquellos que tengan mayor probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer la necesidades de la organización y del perfil





PROCESO APLICACIÓN

SOCIALIZACIÓN:

- Forma como la organización recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten de acuerdo a las expectativas de la organización

DISEÑO DE CARGOS:

- El diseño de cargos incluye la especificación del contenido de cada cargo, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás cargos





PROCESO APLICACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

- Según Chiavenato (2009) “la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo”, con orientación a:

Facilitar el establecimiento y logro de los objetivos





PROCESO MANTENIMIENTO Y DESARROLLO

ENTRENAMIENTO:

- Es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a las organizaciones y a los clientes, este enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable del capital intelectual



CONCLUSIONES



- Las iniciativas de transformación de talento humano continúan cambiando y actualmente su enfoque se concentra en áreas como los procesos del talento humano.
- La iniciativa radica en integrar sistémicamente los procesos de talento humano a las prioridades estratégicas organizacionales.





VIDEO



Talento humano

<https://youtu.be/3KRZX756frE?si=GQN3MuD6Q0V36aum>



ARTICULO CIENTIFICO



Revista Escuela de Administración de
Negocios

ISSN: 0120-8160

investigaciones@ean.edu.co

Universidad EAN
Colombia

Lozano Correa, Luz Janeth

El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales

Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 60, mayo-agosto, 2007, pp. 147-164

Universidad EAN

Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>

Referencias Bibliográficas

- ✓ Chiavenato, I. (2009) Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Bogotá, Colombia.
- ✓ <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- ✓ <http://www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/11/la-gestion-del-recurso-humano-en-la-actualidad/>
- ✓ <https://es.slideshare.net/elimerrafaelcastillachiquillo/objetivos-de-la-gestion-del-talento-humano>

GRACIAS

