

**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

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

¿Qué son las políticas de recursos humanos?

Las políticas de recursos humanos de una empresa son estrategias diseñadas para gestionar y garantizar la captación, eficiencia y crecimiento del personal empleado mediante el departamento de Personal. Por tanto, son clave para el éxito de una compañía.

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

Tipos de políticas de recursos humanos

En una empresa puede haber uno o varios tipos de políticas y, en este caso, pueden ser concurrentes en el tiempo o sucesivas en función de las circunstancias. Entre estas políticas cabe señalar las más comunes:



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

La selección de personal

El Salario de las personas empleadas

Los beneficios sociales de la plantilla

La formación del personal

Mejorar el clima laboral

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

La selección de personal

Considerar ciertas características, actitudes y aptitudes que deben cumplir las personas candidatas en consonancia con las funciones y tareas, pero también con la filosofía de la compañía.

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

El Salario de las personas empleadas

Determinar una estructura salarial teniendo en cuenta distintos factores clave como: las horas de trabajo, el cargo en la empresa, los bonos, pagos de vacaciones, pluses por resultados, pluses de adquisición de conocimientos, etc.

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

Los beneficios sociales de la plantilla

Para la fidelización del capital humano, se puede incorporar ciertas ventajas o condiciones como, por ejemplo, la flexibilidad horaria. Otros ejemplos serían: la formación bonificada, seguro médico, retribución en especie, etc.

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

La formación de personal

La formación de personal se ha convertido en un factor clave de éxito en las empresas, el contar con un proceso continuo de formación es la clave para que las personas que forman parte de la organización respondan de manera adecuada ante los cambios, y permite que se desarrollen las competencias necesarias en el desempeño del trabajo.

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

Mejorar el clima laboral

Un lugar de trabajo amplio, con una buena distribución, una buena iluminación, con un orden definido y limpio, la decoración del lugar de trabajo, una relación interpersonal correcta o familiar, etc. Todos estos factores permitirán al equipo trabajar correctamente y mejorar su bienestar. Hecho que muchas veces se ve reflejado en un aumento del rendimiento dentro de la empresa.