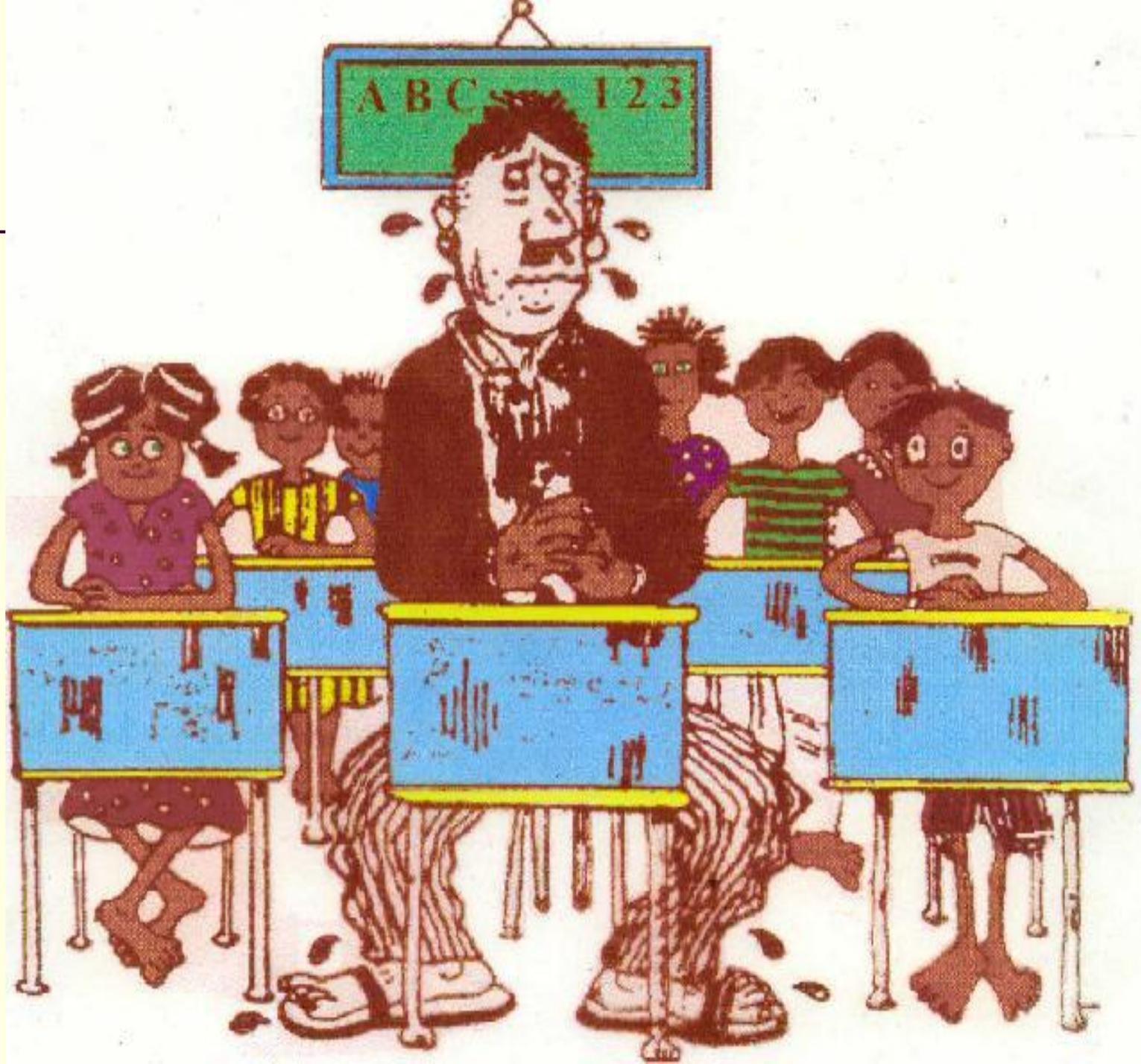




# TALENTOS HUMANOS

**“EL ANALFABETO DEL  
MAÑANA NO SERA QUIEN  
NO APRENDIO A LEER Y  
ESCRIBIR SINO QUIEN NO  
APRENDIO A APRENDER”**

**GURDEYEV**



# **SOMOS ADULTOS:**

**APROVECHAR EL TIEMPO  
AL MÁXIMO**

**EMPLEAR EL SENTIDO  
COMÚN**

**PARTICIPAR**

# **DESECHE PREJUICIOS**

❖ **“YO LO SÉ TODO”**

❖ **“SIEMPRE SE HA HECHO  
ASÍ”**

❖ **“NO SE COMPLIQUE LA  
VIDA”**

***AMBIENTE  
CÓMODO:***

**TRATO FAMILIAR  
HUMOR**

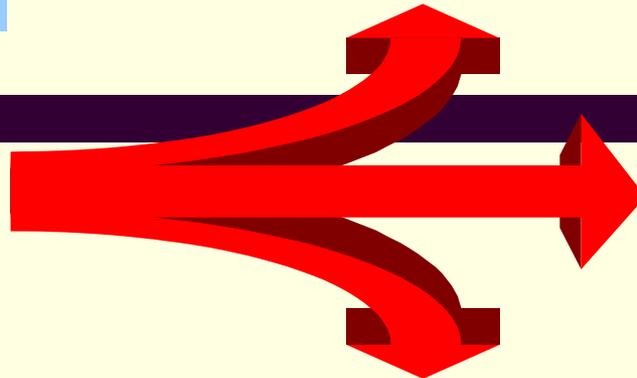
***EXPERIENCIA  
NUEVA:***

**PESCA  
AJAS'S**

CIRCUNSTANCIAS  
OBJETO  
IDEA  
PERSONA  
SITUACION



PENSAR



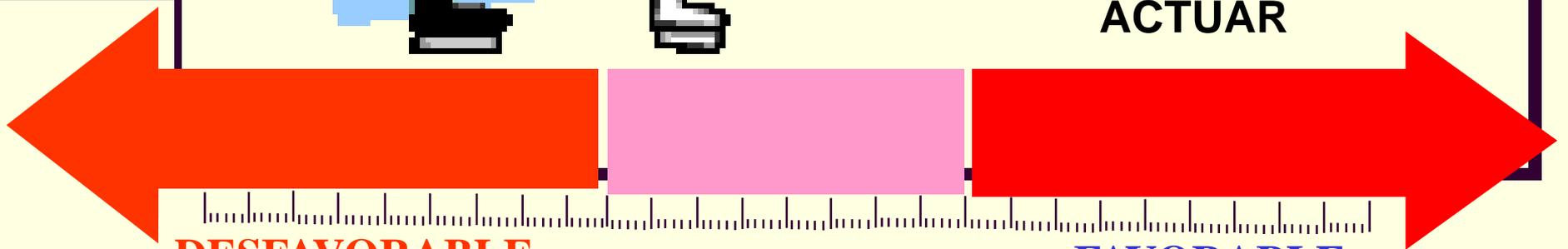
SENTIR

ACTUAR

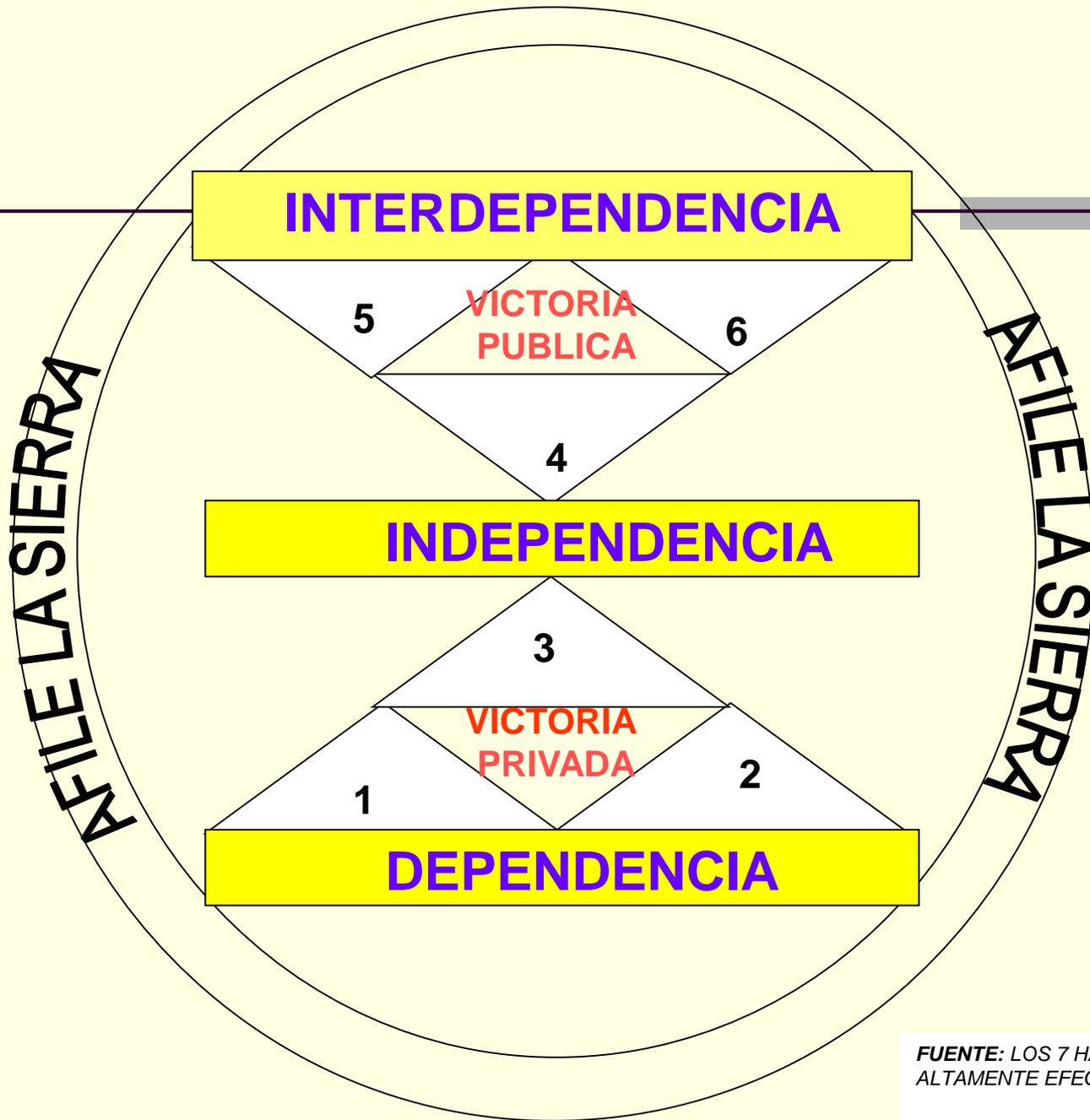
DESFAVORABLE

INDIFERENTE

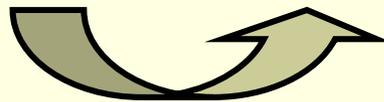
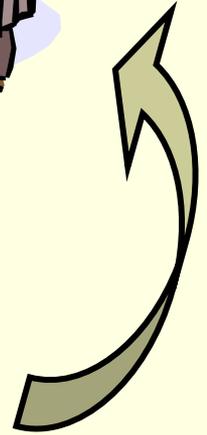
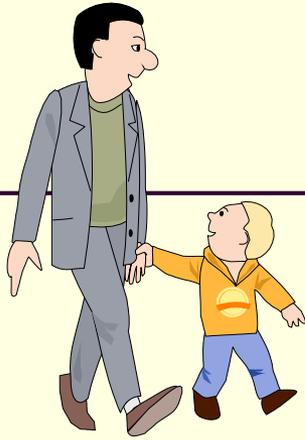
FAVORABLE







**FUENTE:** LOS 7 HABITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA, Stephen R. Covey





*RUTA A LA*  
*REFLEXIÓN*

# EL ENTORNO ACTUAL



LOS PARADIGMAS DEL PASADO  
CONDUCEN Y ORIENTAN NUESTRO  
COMPORTAMIENTO

LO QUE FUE BUENO

AYER



NO NECESARIAMENTE

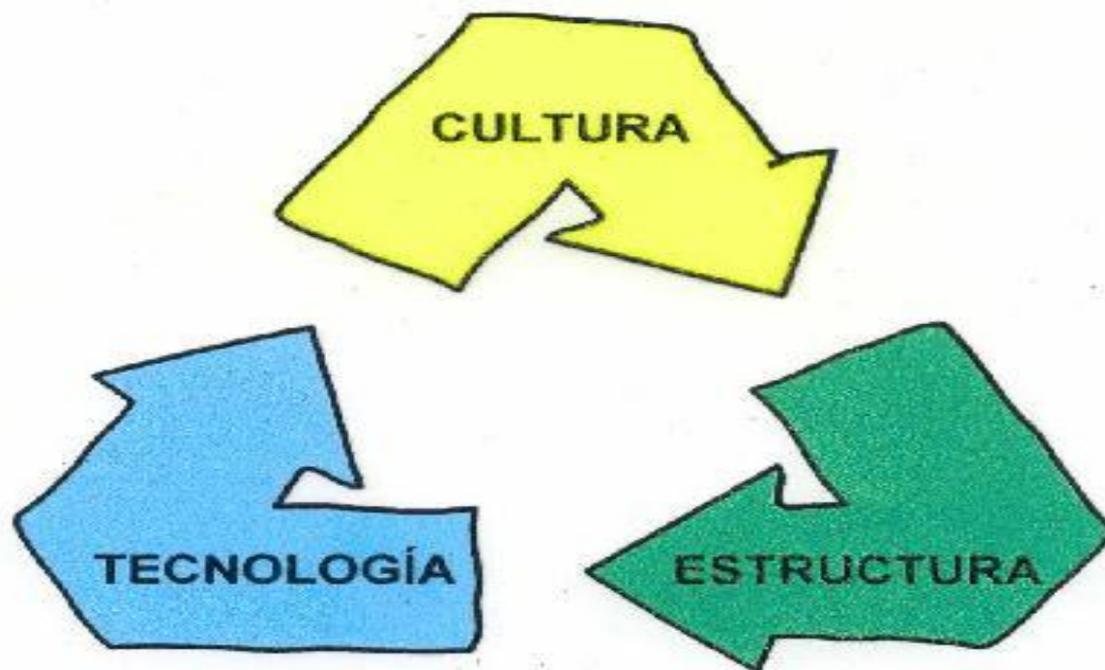
LO ES HOY

SI HEMOS DE AVANZAR HACIA NUEVOS  
PARADIGMAS DEBEMOS APRENDER A  
MIRAR EL MUNDO DE UNA NUEVA FORMA



**“ES UNA LOCURA ESPERAR QUE LAS  
COSAS CAMBIEN, SI LAS  
CONTINUAMOS HACIENDO DE LA  
MISMA MANERA”**

## DESARROLLO ORGANIZACIONAL



***RUTA A LA  
RELACIÓN ...***



I  
N  
T  
E  
R  
E  
S  
  
P  
E  
R  
S  
O  
N  
A  
S

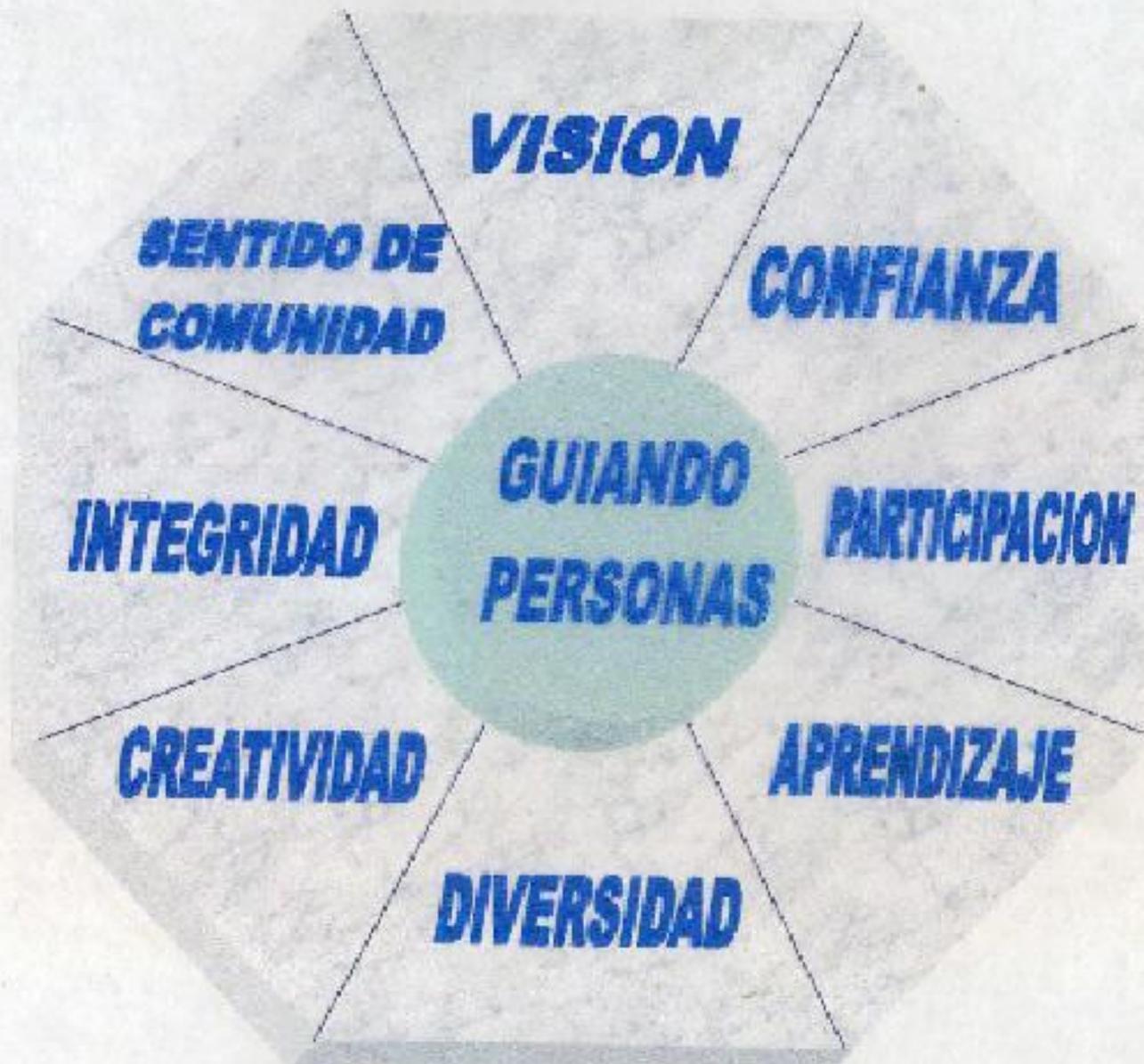
9  
8  
7  
6  
5  
4  
3  
2  
1

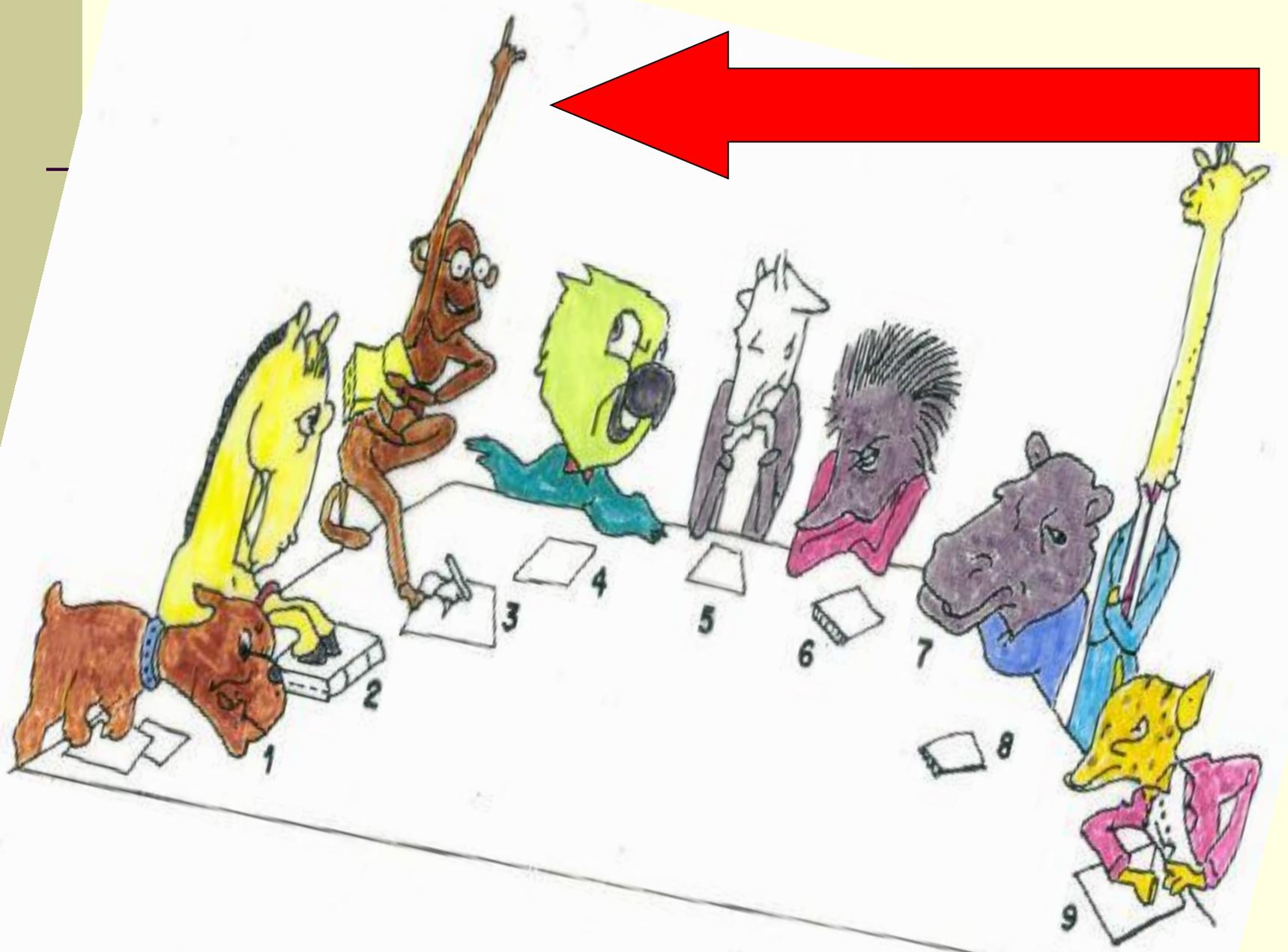


1 2 3 4 5 6 7 8 9

I  
N  
T  
E  
R  
E  
S  
P  
O  
R  
L  
A  
T  
A  
R  
E  
A







## TRABAJO QUE VALE LA PENA



- SABER QUE CONTRIBUIMOS A MEJORAR EL MUNDO
- TRABAJAMOS JUNTOS PARA LOGRAR UNA META COMPARTIDA
- LOS PRINCIPIOS SON LA GUIA DE TODOS LOS PLANES, LAS DECISIONES Y LAS ACCIONES

## CONTROL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA META

- CAMPO DE JUEGO CON EL TERRENO CLARAMENTE DEFINIDO
- LOS PENSAMIENTOS, LAS NECESIDADES Y LOS SUEÑOS SON RESPETADOS Y DIRIGEN SUS ACTUACIONES
- CAPACES Y SEGUROS DEL RETO



## ALENTAR A LOS DEMAS A SEGUIR ADELANTE

- LAS CONGRATULACIONES ACTIVAS O PASIVAS, DEBEN SER SINCERAS
- SI NO HAY ANOTACION NO HAY JUEGO, Y FELICITAR POR EL PROGRESO
- $e = mc^2$  EL ENTUSIASMO ES IGUAL A LA MISION MULTIPLICADA POR C AL CUADRADO.





**P O R T O D O S**

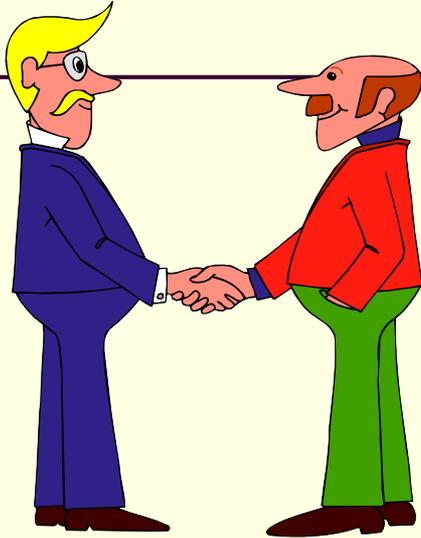
# CONFIABLE



## CAPACIDAD DE RESPUESTA



## *SATISFACTORIO*



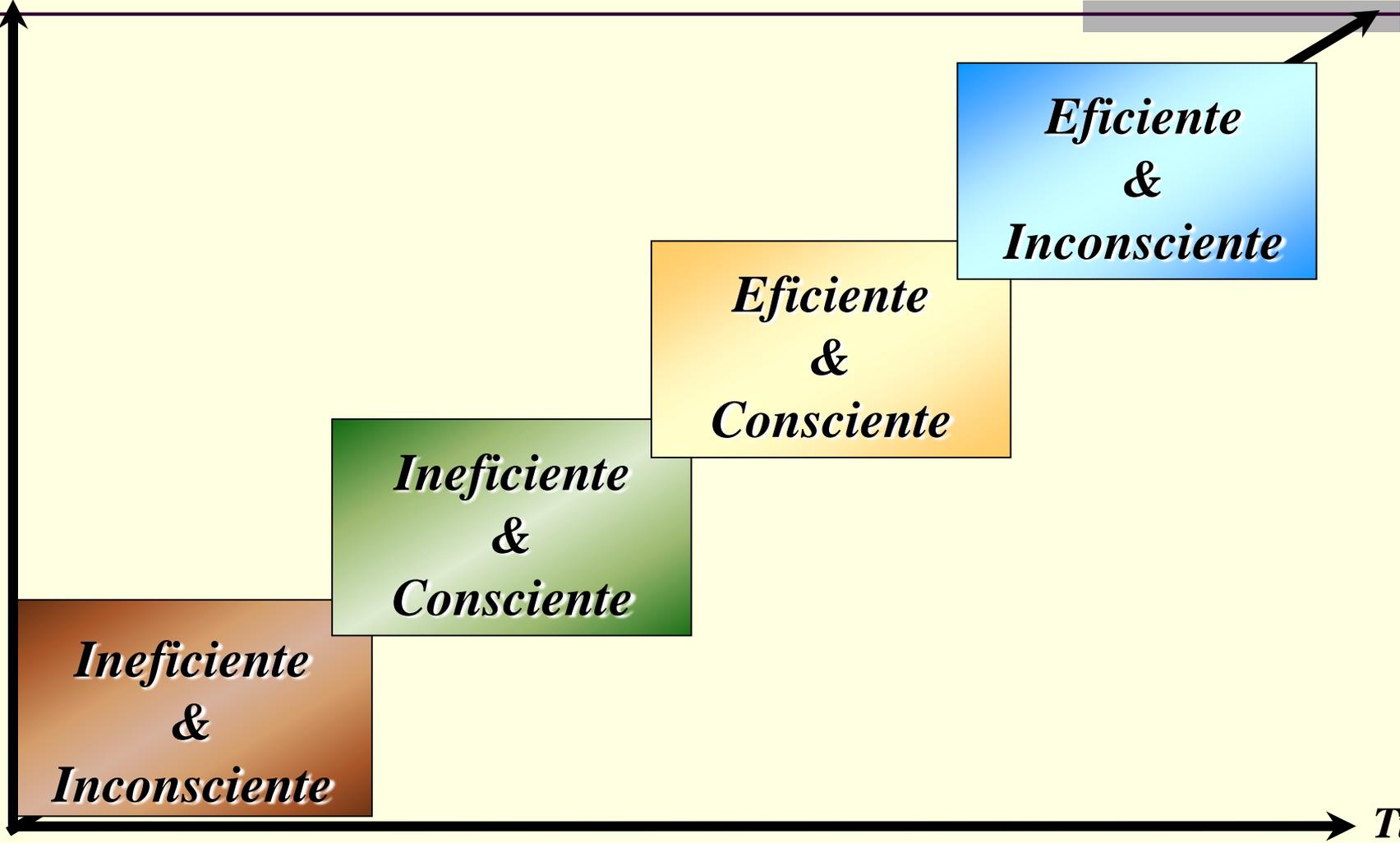
***EMPÁTICO***

***ELEMENTOS  
TANGIBLES***



# EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA

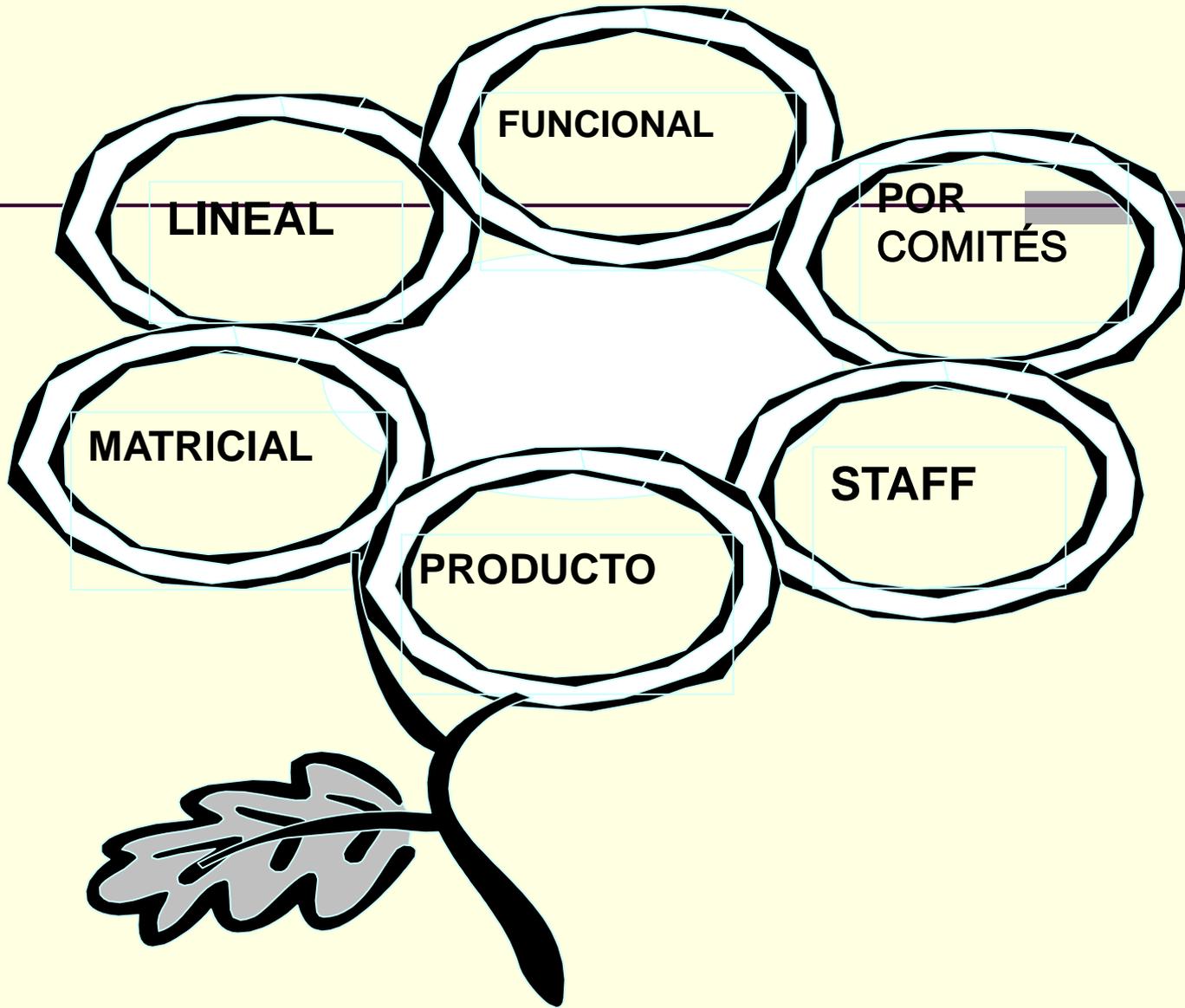
*Calidad*



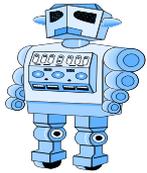
*Tiempo*

	<b>ENFOQUE CLÁSICO</b>	<b>ENFOQUE HUMANÍSTICO</b>	<b>ENFOQUE ESTRUCTURALISTA</b>
División del Trabajo	Administración Científica del Trabajo	Grupo Informal	Modelo Burocrático
Adam Smith Charles Babbage	Frederick Taylor Henry Fayol	Elton Mayo	Max Weber
Incrementa : Habilidad Productividad	Operaciones empresariales Catorce puntos de la Dirección	Experimentos de Hawthorne	Características
<b>1780 - 1830</b>	<b>1900</b>	<b>1930</b>	<b>1930</b>

ENFOQUE NEOCLÁSICO	ENFOQUE CONDUCTISTA	ENFOQUE DE SISTEMAS	MÉTODOS CONTEMPORÁNEOS
Administración por Objetivos	Escuela de las Relaciones Humanas	Sinergia	Chris Argyris Ciencia en Acción
Peter Drucker	Abraham Maslow Escala de Necesidades Frederick Herzberg Factores Higiénicos y Motivadores	Weiner y Shannon	Edwards Deming Calidad Total Hammer y Champy Reingeniería
Eficacia y Eficiencia Directiva	Douglas Mc Gregor Teorías "X" "Y" David Mc Clelland Motivación por logro	Entrada (input) Proceso Salida (output)	Planificación Estratégica Benchmarking
1945	1960	1970	



# PROFESIONALIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**CONSIDERAR MÁS IMPORTANTE LA OBLIGACIÓN DE LLEVAR A LA PRÁCTICA OBJETIVOS PÚBLICOS Y DE PROTEGER EL INTERÉS GENERAL QUE LA CIEGA LEALTAD A LAS PREFERENCIAS DE LA EMPRESA.**



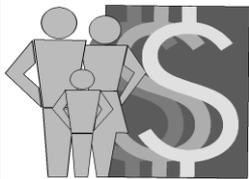
**CONOCER A FONDO LOS PROBLEMAS A RESOLVER Y EMPRENDER ESTUDIOS E INVESTIGACIONES PARA MANTENER SU COMPETENCIA Y PROFESIONALISMO**



**DIRIGIR SU COMPORTAMIENTO CON ELEVADOS PRINCIPIOS DE HONESTIDAD**



**PRESTAR ATENCIÓN AL INTERÉS PERSONAL, AL BIENESTAR Y DE TODOS QUIENES PUEDAN AFECTARSE POR SUS DECISIONES Y RECOMENDACIONES**



**APOYAR A LA ORGANIZACIÓN EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS, SIEMPRE QUE PRIORICE EL INTERÉS PÚBLICO Y EL RESPETO.**

# OBJETIVOS GENERALES

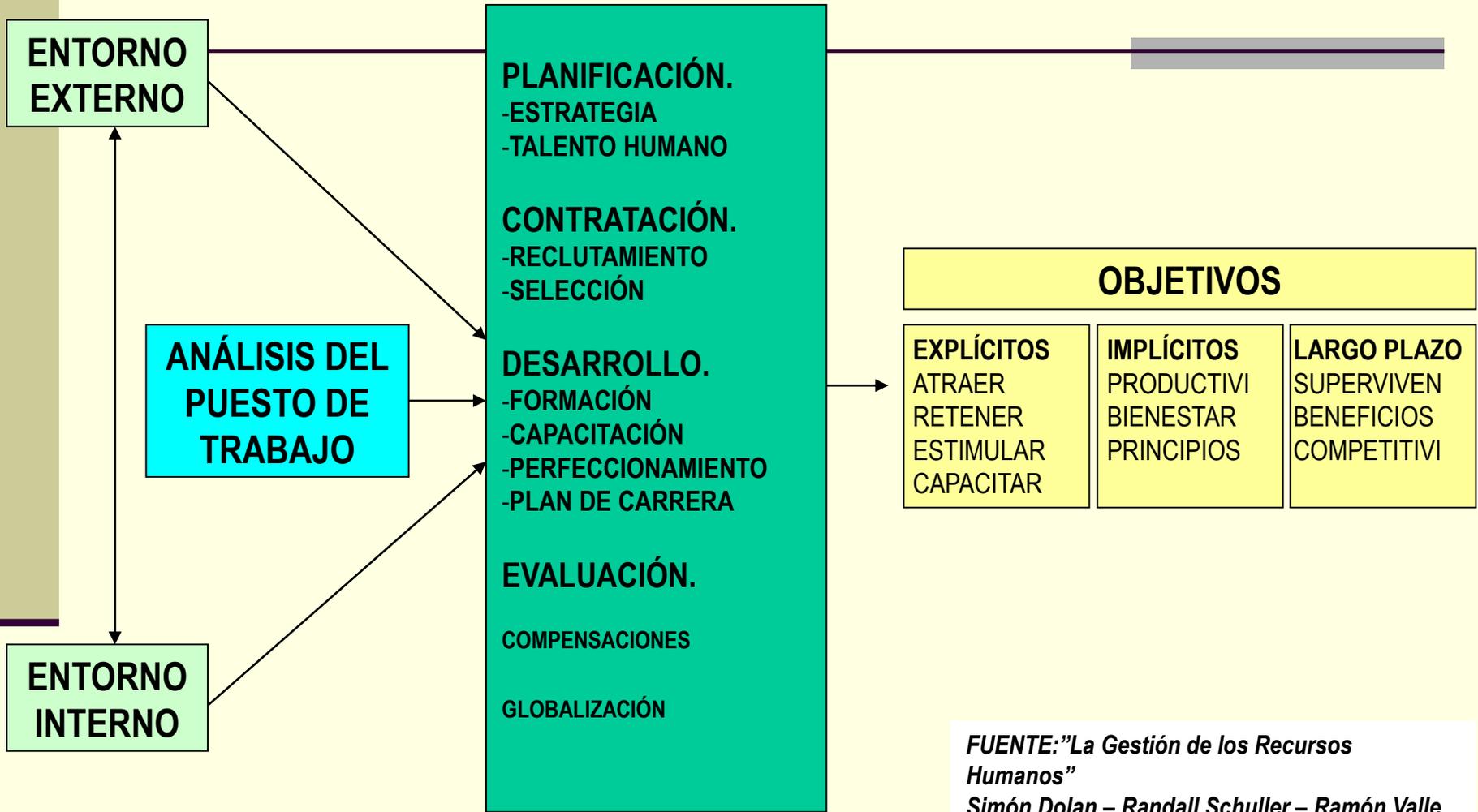
**ELABORAR E IMPLANTAR PLANES Y PROGRAMAS PARA ASEGURAR LA DISPONIBILIDAD CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL PERSONAL APROPIADO, EN EL MOMENTO JUSTO Y EN EL LUGAR ADECUADO PARA SATISFACER LOS REQUERIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN.**

**ESTAR DIRECTAMENTE VINCULADA CON LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES; POR LO TANTO, TRADUCIR LAS ESTRATEGIAS EN PROGRAMAS DE ACCIÓN ORIENTADOS A CONTROLAR LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACION.**

**COMPARTIR EL COMPROMISO DE LOGRAR LOS OBJETIVOS EMPRESARIALES Y DE LOS EMPLEADOS, EN TÉRMINOS ECONÓMICOS, DE RESULTADOS, PRODUCTOS Y TECNOLOGÍAS**

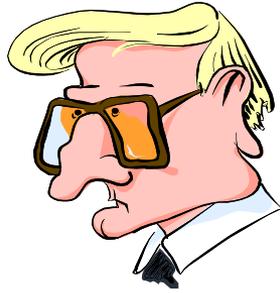


## FUNCIONES DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

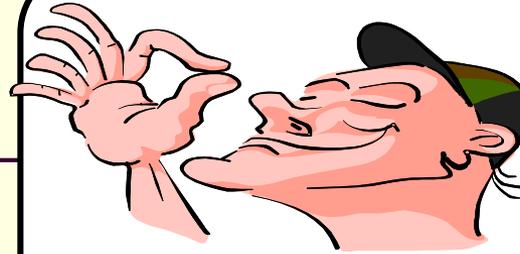


*FUENTE: "La Gestión de los Recursos Humanos"  
Simón Dolan – Randall Schuller – Ramón Valle  
Mc- Graw Hill*

# MÉTODOS PARA ANÁLISIS DE PUESTOS



**OBSERVACIÓN**



**ENTREVISTA**



**ENTREVISTA**



**CUESTIONARIO**



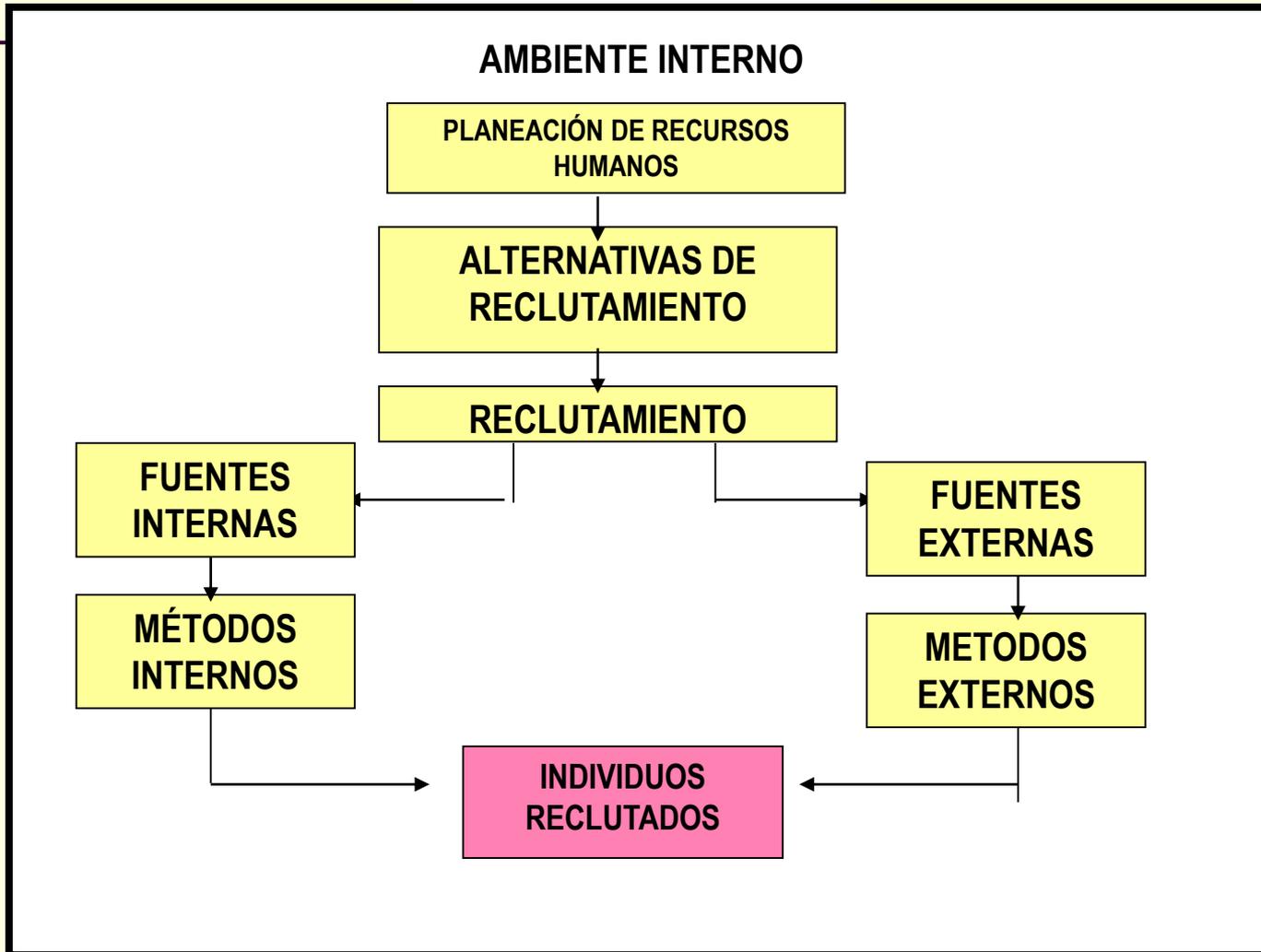
**CONFERENCIA**



**REGISTRO DIARIO**

# EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

## AMBIENTE EXTERNO



# FASES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

NOTIFICACIÓN DE  
DECISIÓN AL CANDIDATO

ANÁLISIS Y DECISIÓN  
RECHAZAR  
MANTENER  
CONTRATAR

RECONOCIMIENTOS  
MÉDICOS Y FÍSICOS

ENTREVISTA DE  
SEGUIMIENTO

COMPROBACIÓN DE  
REFERENCIAS E  
HISTORIAL

PRUEBAS

ENTREVISTA INICIAL

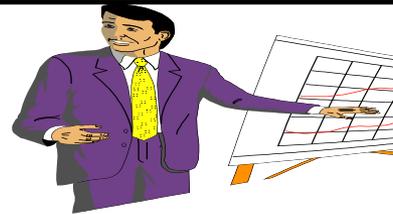
SOLICITUD DE EMPLEO

# IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN



**QUIÉN RECIBIRÁ?**

**QUIÉN  
IMPARTIRÁ?**



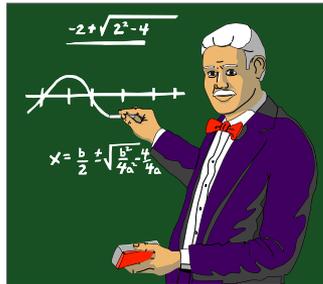
**QUÉ MÉTODOS QUE  
SE UTILIZARÁN?**

**GRADO DE  
APRENDIZAJE  
ESPERADO**



**LUGAR FECHA  
HORARIO**

# TIPOS DE PRUEBAS DE SELECCIÓN



**APTITUD COGNITIVA**



**HABILIDADES  
PSICOMOTRICES**



**INTERÉS VOCACIONAL**



**CONOCIMIENTO DEL  
PUESTO**

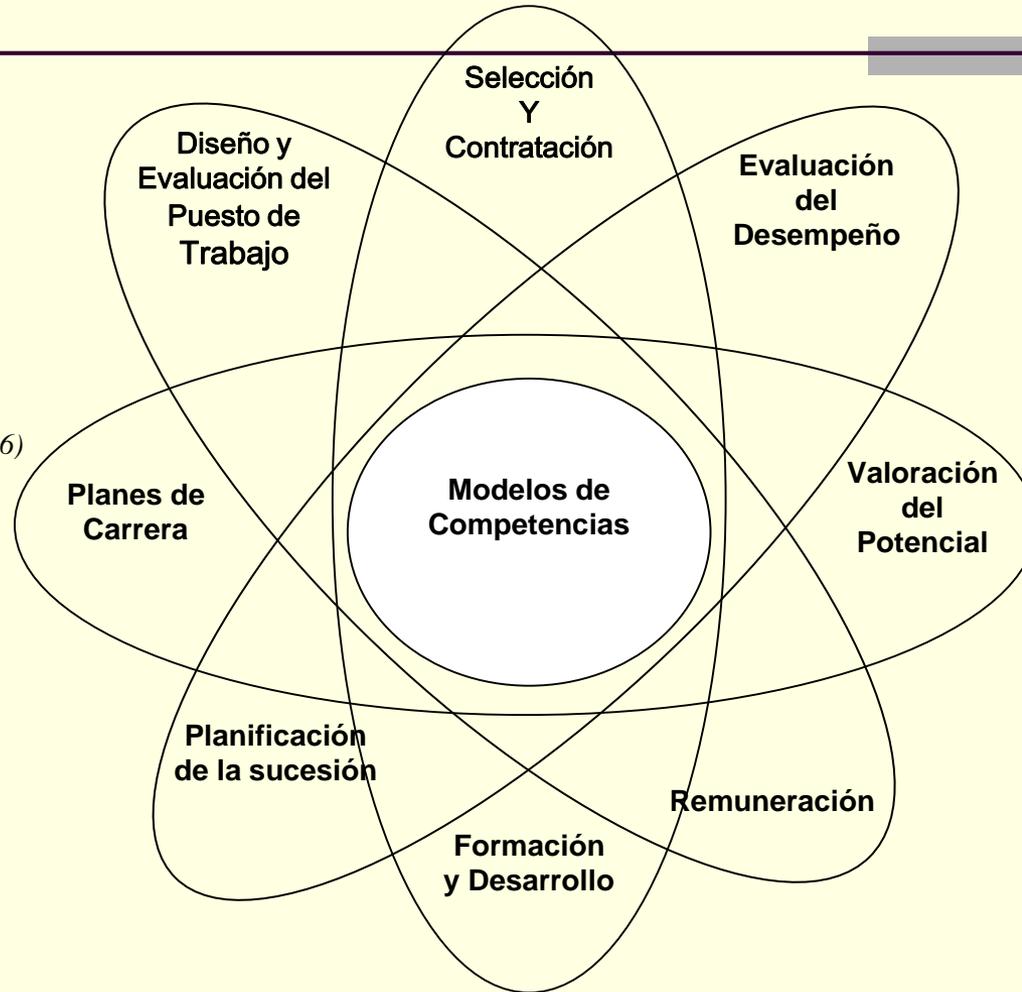


**MUESTREO DE TRABAJO**



**PERSONALIDAD**

# LAS COMPETENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



*Figura Tomada de Hooghiemstra (1996, p.36)*

	<p>1. ESPECIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS QUE SE HAN DE BUSCAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN</p>
	<p>2. SELECCIÓN DE COMPETENCIAS PARA UN DESEMPEÑO SUPERIOR</p>
	<p>3. SELECCIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS</p>
	<p>4. SIMPLIFICACIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIAS</p>
	<p>5. GARANTIZAR LA CREDIBILIDAD DEL MODELO DE COMPETENCIAS</p>
	<p>6. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PARA LA SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES</p>
	<p>7. COMPARACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS SOLICITANTES CON LAS EXIGENCIAS DE LA OCUPACIÓN</p>
	<p>8. GARANTIZAR LA CALIDAD</p>