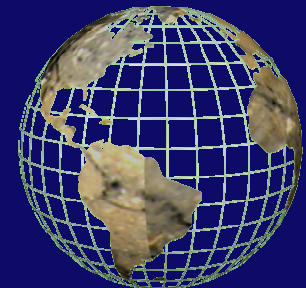


¿Cómo ser Competitivos?

OUTSOURCING

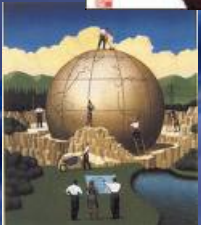
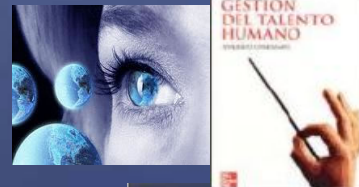
En un sentido gramatical el termino outsourcing, se define como "abastecimiento exterior", "suministro de fuera", etc.

En materia laboral y de seguridad social se puede entender como "subcontratación", "tercerización", "suministrar a través de terceros"



El ser humano es social por naturaleza, por ello tiende a organizarse y cooperar con sus semejantes.

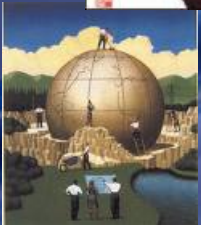
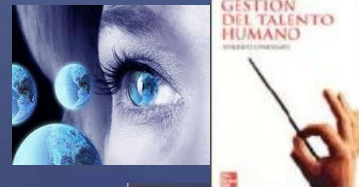
La conjunción de las cualidades del hombre, motivó la integración entre ellos, dando origen a las organizaciones; entendiéndolas como un proceso estructurado de crecimiento social.



Organización

Unidad social coordinada deliberadamente, compuesta por dos o más personas, que funcionan más o menos de manera continua para alcanzar una o varias metas comunes .

(Davis y Newstrom, 2003)



Función Empresarial

Funciones Administrativas

Funciones Técnicas

Funciones Comerciales

Funciones Financieras

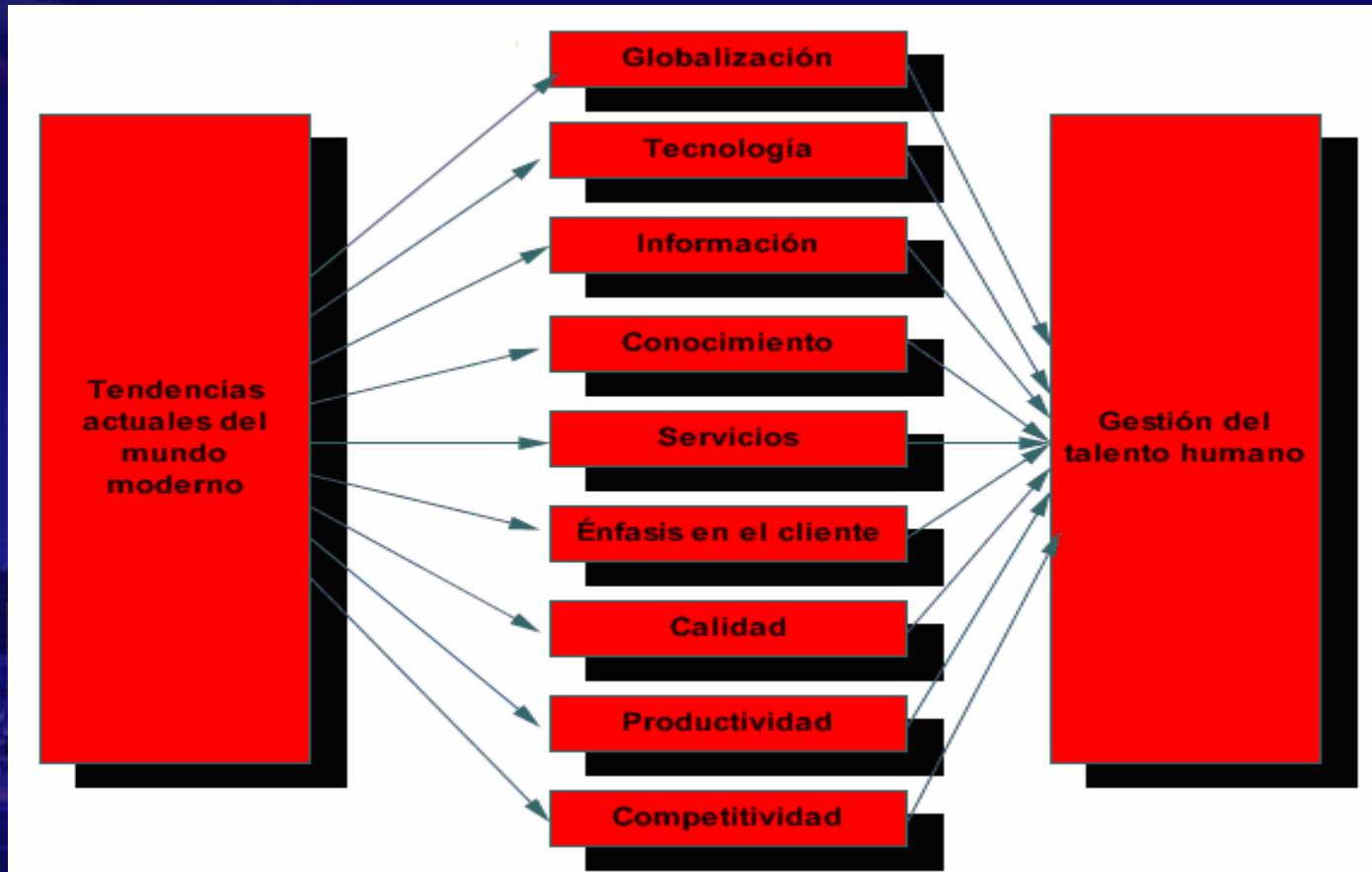
Funciones Contables

Funciones Seguridad

- Planear
- Organizar
- Dirigir
- Coordinar
- Controlar

Gestión del Talento Humano

Tendencias Actuales del Mundo Moderno



GESTION DEL TALENTO HUMANO

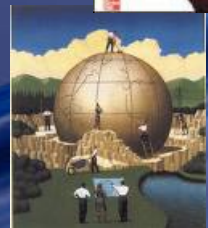
Época de trascendencia en cambios y transformaciones en el mercado empresarial



- ❖ Transcender los esquemas de pensamiento actuales
- ❖ Cuestionar el concepto de *hombre*
- ❖ Abandonar esquemas rígidos y complejos en las organizaciones

NUEVAS REALIDADES

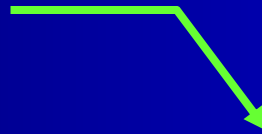
Cooperar vs. Competir



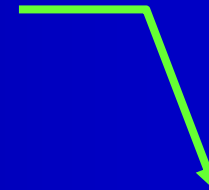
Lo único absoluto que debemos aceptar es el cambio, como dinámica continua de la vida....

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nuevas estrategias
para gerenciar el
talento humano



La presencia teorías
expresan la
complejidad de
gestionar a la gente



El análisis de la
Gestión humana se
inicia en el Siglo XX



El Hombre por ser un ser
complejo

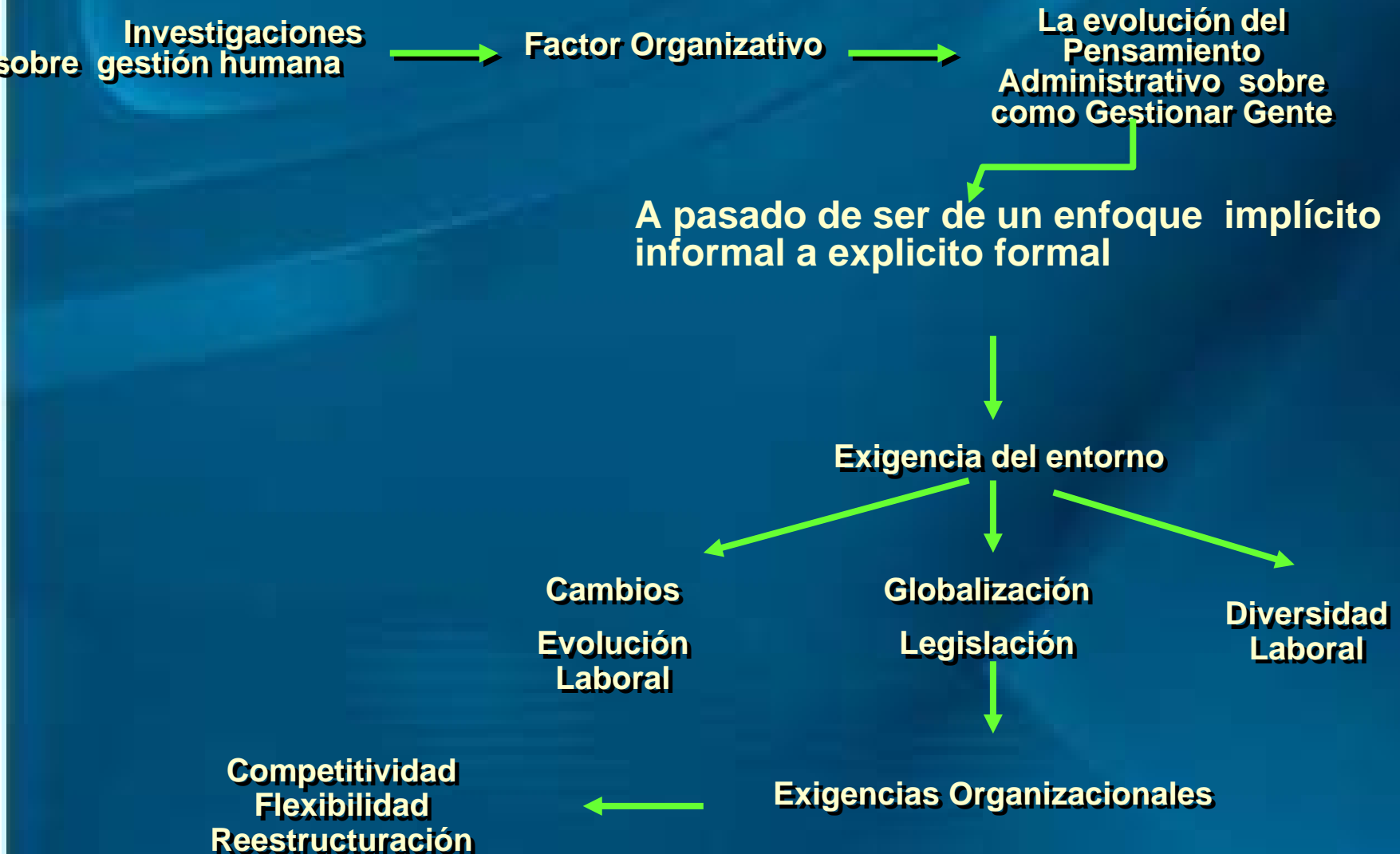


Las Organizaciones en los Escenarios de la Nueva Gerencia

Gestión Humana en las Organizaciones

logro cambiar la concepción donde el hombre era solo un recurso tangible, pasando hacer gente es parte de la organización donde su valor es el conocimiento y las habilidades . Esta nueva forma de entender que en la medida que se invierte en entrenamiento, tecnología y comunicación el valor de la gente cambia.

Hacia un Nuevo enfoque de la Gestión Humana



Eras que caracterizaron el siglo XX y el siglo XXI de la Gestión del recurso humano y la gestión del talento humano

Siglo XX	Siglo XXI
<ul style="list-style-type: none">•Estabilidad previsible.•Tamaño y escala de producción.•Mando y control de arriba hacia abajo.•Rigidez organizacional.•Control mediante normas y jerarquías.• Información secreta.•Racionalidad y análisis cuantitativo.•Necesidad certeza.•Información secreta.•Racionalidad y análisis cuantitativo orientado hacia el proceso.•Integración vertical.•Orientación hacia el mercado nacional.•Competencia por mercados actuales.	<ul style="list-style-type: none">•Mejoramiento continuo, cambio discontinuo.•Velocidad y capacidad de respuesta.•Empowerment y liderazgo grupal.•Organización virtual y con flexibilidad permanente.•Control por medio de visión y valores.• Formación compartida.•Tolerancia frente a la ambigüedad orientada hacia los resultados.•Interdependencia alianzas estratégicas.•Enfoque al ambiente competitivo.•Ventaja de colaboración reinversión de ventaja.

Contrastes en La Administración Del Recurso Humano

ELEMENTO	RECURSOS HUMANOS AYER	GESTIÓN HUMANA HOY
Rol	Político, centralizado	Descentralizado; miembro de los equipos directivos de cada división
Captación y selección de personal	Pone anuncios, dirige entrevistas y chequea referencias	Predice requisitos futuros de personal y capacidades que respalden el plan estratégico. Desarrolla programas para lograr un lugar atractivo en el que trabajar.
Retribución	Transaccional y centrado administrativamente. Prácticas incoherentes dentro de la empresa	Diseña planes de actuación equitativos que vinculan la retribución con la actuación divisional de la empresa.
Desarrollo ejecutivo e individual	Informal y depende de cada directivo	Identificación de competencias organizacionales e individuales clave que respalden la empresa; planes para contratarlas
Empleado	Errático e Incoherente	Planes de comunicación y acción: visión, valores, planes, objetivos.
Políticas y procedimientos	Rígidas, pero se rompen muchas reglas	Líneas guía ligadas a tendencias empresariales y cuestiones emergentes.

GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS RESPONSABLES

Cada ser humano es un socio corporativo un colaborador creativo que aprende continuamente

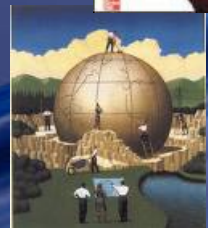
Esquemas rígidos
Visión limitante
Normas , Objetivos
Evaluaciones

Liberar la creatividad
Inteligencia emocional
Compromiso

NUEVAS REALIDADES

Ganar todos
Satisfacer las necesidades
Socio que participa

Lo único absoluto que debemos aceptar es el cambio, como dinámica continua de la vida....



GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS RESPONSABLES

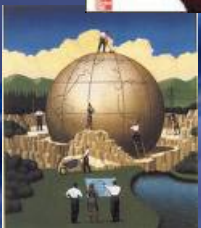
GESTION HUMANA

No puede darse sino se produce una transformación en el tipo de pensamiento de los lideres de la organización

VISION HOLISTICA

Organizaciones actuales son un tejido social armónico formadas por equipos autoliderados y polifuncionales donde cada persona debe tener una visión integral de la organización

Lo único absoluto que debemos aceptar es el cambio, como dinámica continua de la vida....



GESTION DEL TALENTO HUMANO

Selección de personal	Interrelación humana
Inducción	Proceso permanente de adaptación
Evaluación de desempeño	Instancia de crecimiento humano
Planes de carrera	Habilidades y sentimientos
Salarios	Valorización de cargos
Capacitación	Educación
Normas	Criterios
Reglamentos	Principios
Recursos Humanos	Seres Humanos

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Conciencia de lo anterior permitirá desarrollar un proceso simple y original de transformación de la cultura organizacional responsable

Reconocimiento del poder de la gente

Liderazgo colectivo

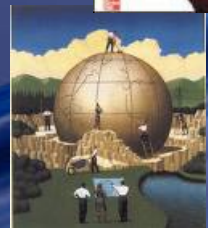
Equipos Humanos

Comunicación participativa y efectiva

Aprendizaje permanente

Potencializar inteligencia

Potencializar la creatividad



Lo único absoluto que debemos aceptar es el cambio, como dinámica continua de la vida....

EMPRESAS RESPONSABLES

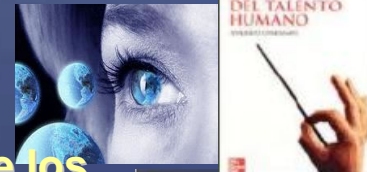
Cada empresa han aceptado la necesidad de ser Responsables para ser competitiva

Empleados Accionistas Clientes Competidores

NUEVAS REALIDADES

Ventaja competitiva
Equidad
Información valida
Satisfacción de las necesidades de los Socios
Calidad del servicio

Lo único absoluto que debemos aceptar es el cambio, como dinámica continua de la vida....



HOMBRES

TECNOLOGIA

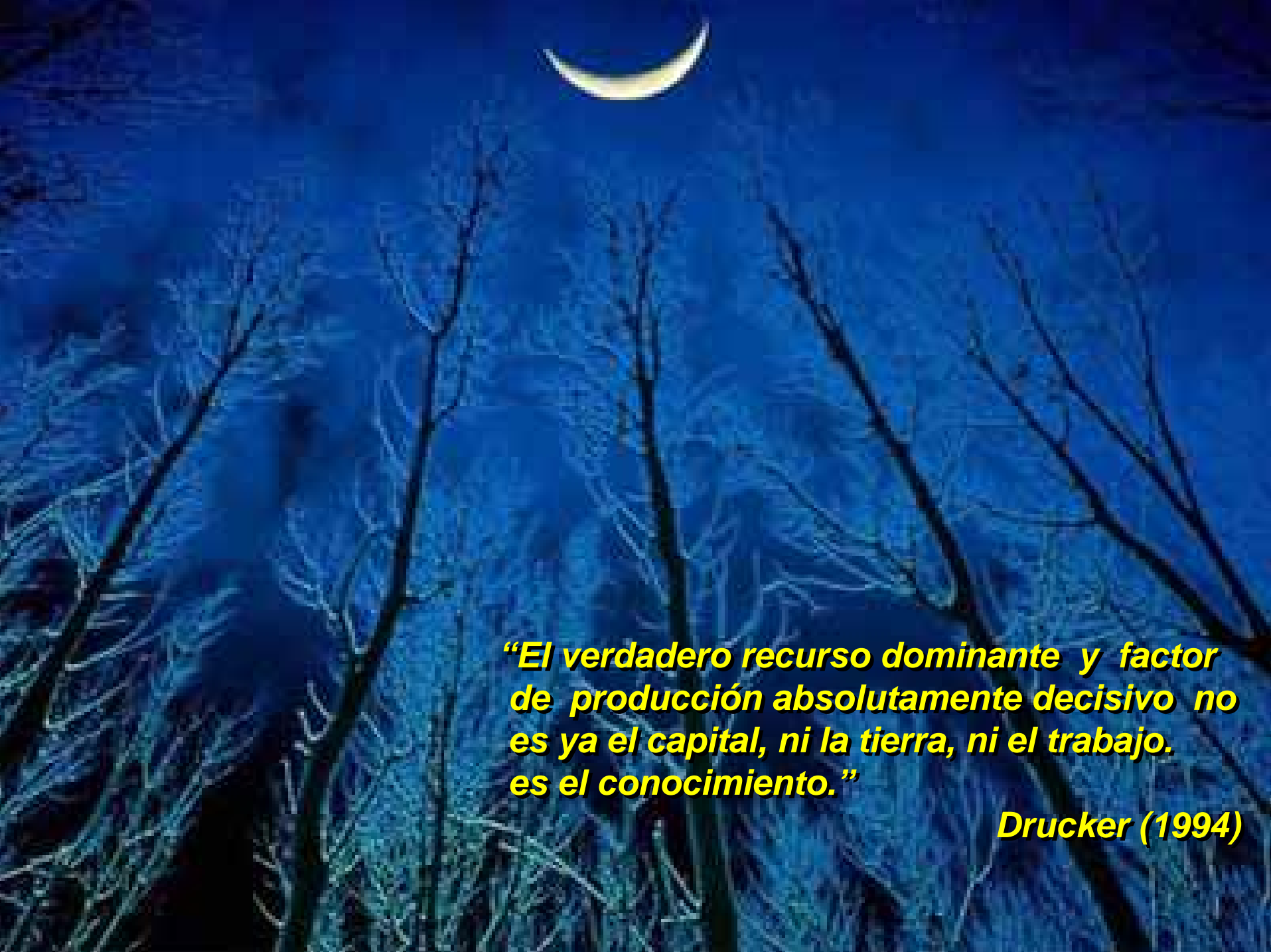
DESARROLLO PARA
LA EFICIENCIA Y
PROSPERIDAD

**La Administración del
Talento Humano
constituye una
Combinación Global
Responsable**

PROCESOS
DE TRABAJO

SOCIEDAD Y AMBIENTE



A blue-tinted night scene featuring a crescent moon in the upper center and the silhouettes of bare tree branches against a dark sky. The overall mood is serene and contemplative.

“El verdadero recurso dominante y factor de producción absolutamente decisivo no es ya el capital, ni la tierra, ni el trabajo. es el conocimiento.”

Drucker (1994)