

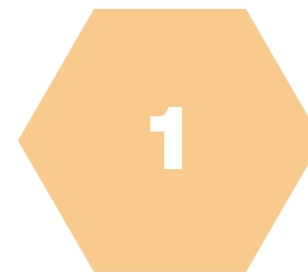


Gestión de Personas

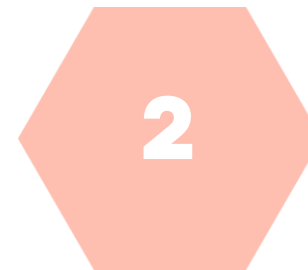
DRA. IVETTE DURÁN SEGUEL



AGENDA DE TRABAJO



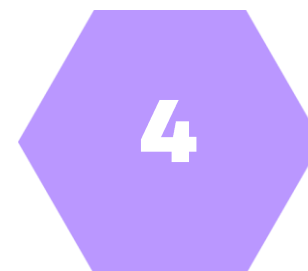
TENDENCIAS DE LA GESTIÓN DE TALENTOS



VIDEOS



CASO : CHOQUES CULTURALES EN SGC IA



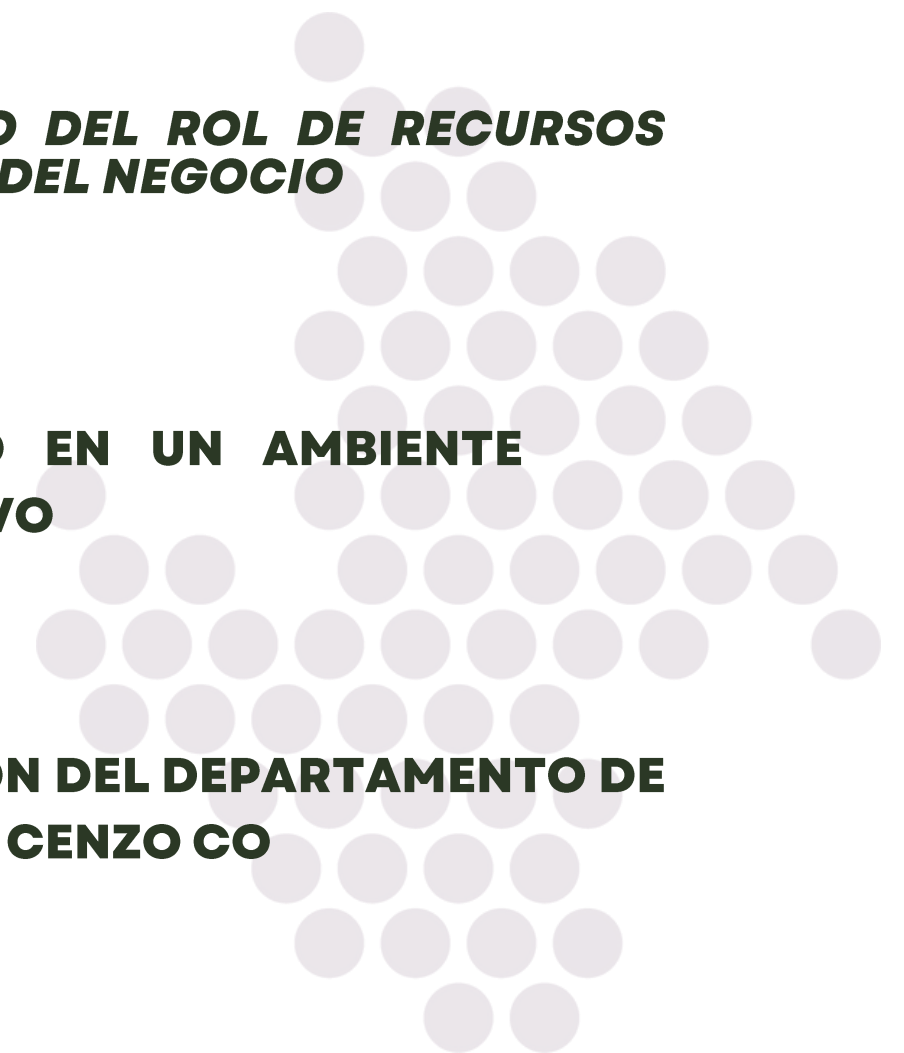
EL VALOR ESTRATÉGICO DEL ROL DE RECURSOS HUMANOS COMO SOCIO DEL NEGOCIO



GESTIÓN DEL TALENTO EN UN AMBIENTE DINÁMICO Y COMPETITIVO



CASO : TRANSFORMACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN CENZO CO



El valor estratégico del rol de recursos humanos como socio del negocio

01



La **gestión estratégica del talento humano** se ha convertido en un factor determinante para el éxito de los negocios.

La administración de personas bajo esquemas tradicionales ha dejado de responder a las expectativas de la fuerza laboral. El **posicionamiento de los departamentos de RRHH** va perdiendo espacio.

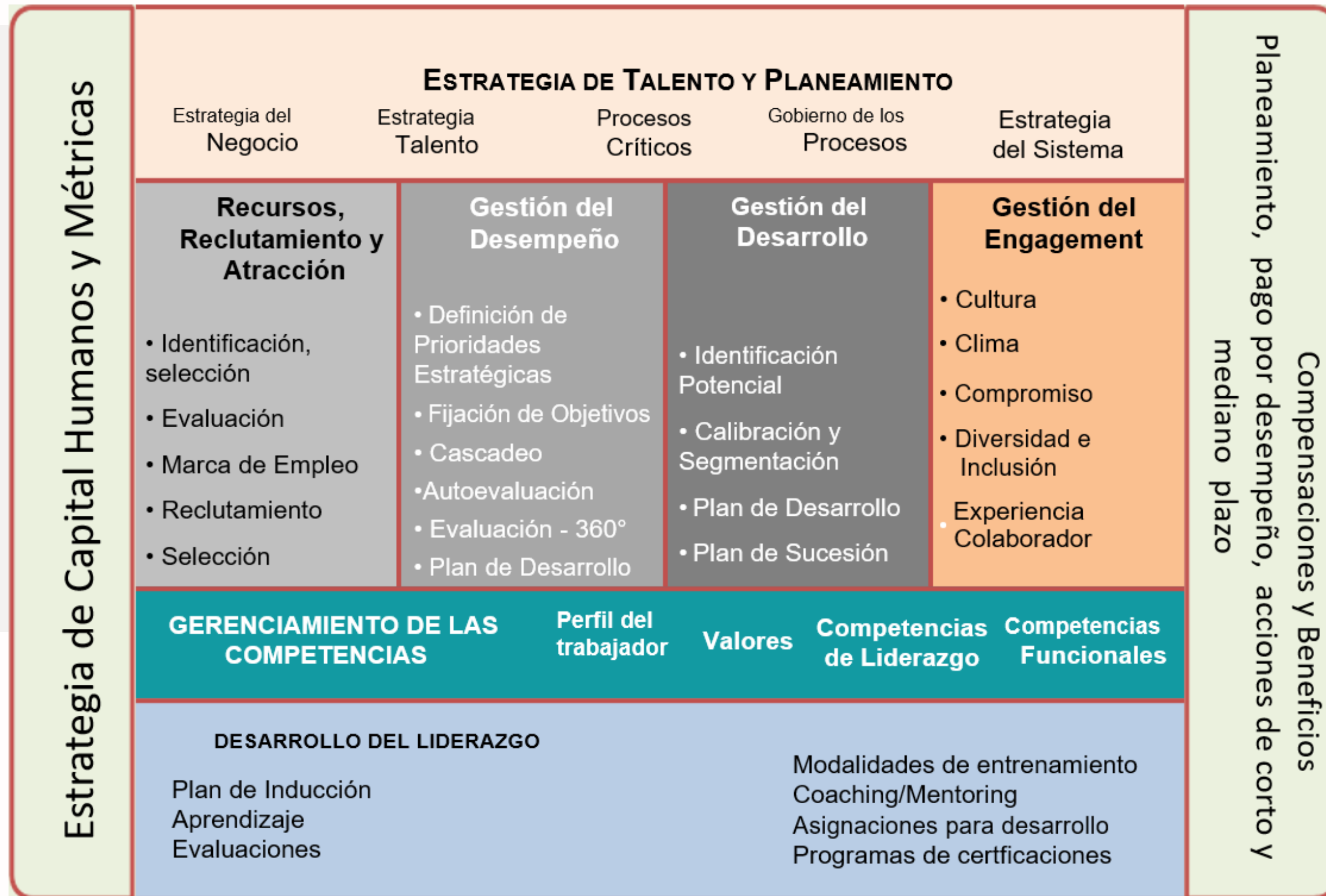
El **valor agregado de los departamentos de RRHH** está bajo un nuevo modelo de gestión donde los profesionales de administración de personas juegan un rol clave en la optimización del negocio.

Son socios estratégicos de negocio
“Human Resources Business Partner” (HRBP).

RECURSOS HUMANOS COMO SOCIO ESTRATEGICO DEL NEGOCIO (HRBP)



UN SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO





RECURSOS HUMANOS COMO SOCIO ESTRATEGICO

El HRBP contribuye a la buena marcha de la organización implementando estrategias, políticas, procedimientos y proyectos en los RRHH en concordancia con las necesidades y estrategias de la empresa

EL DESAFIO DEL HRBP

Las expectativas del HRBP

El contexto del negocio

El tironeo constante

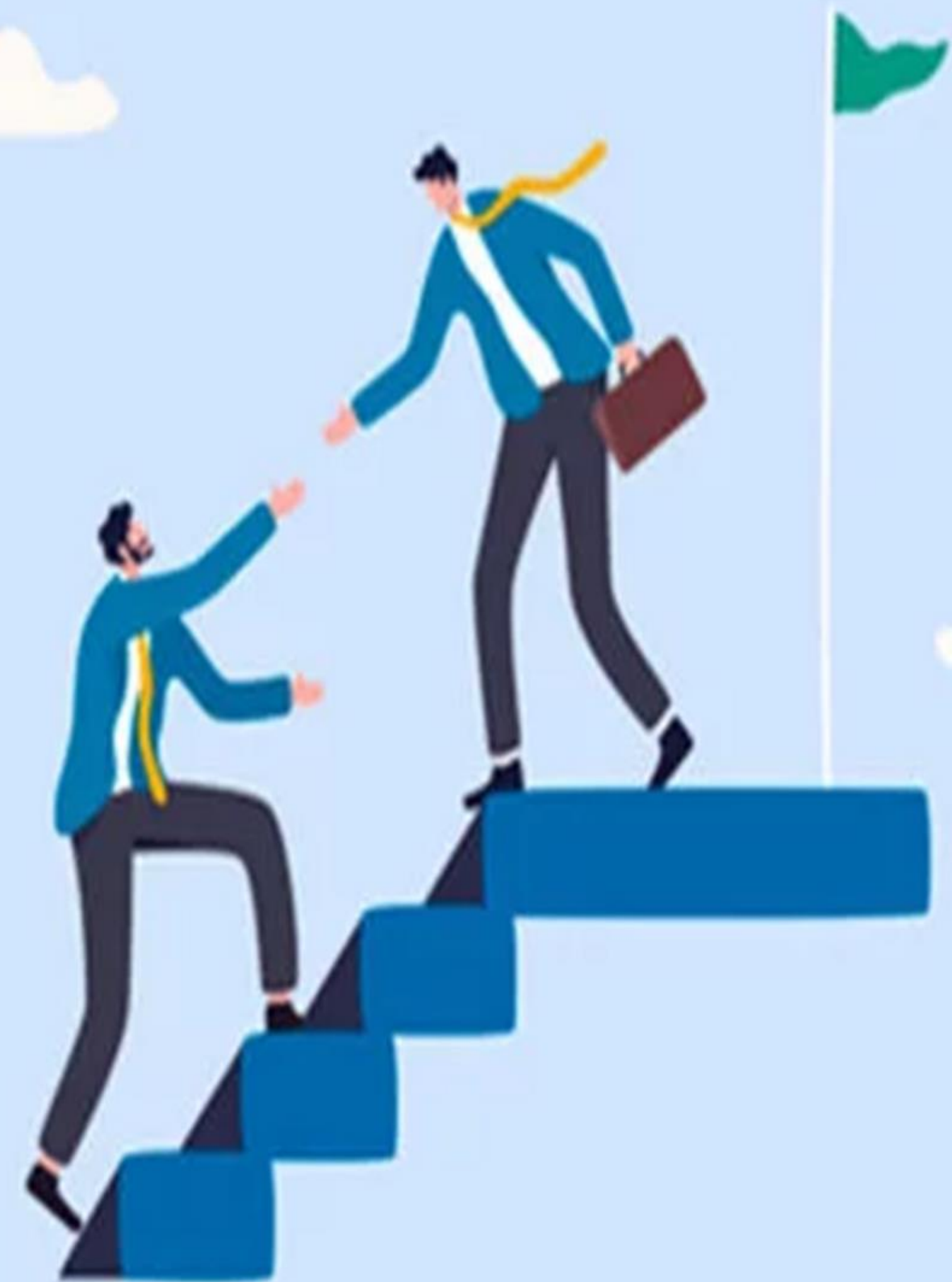
La realidad de la organización

El jefe del HRBP

El cliente del HRBP



Gestión del Talento en un ambiente dinámico y competitivo



El darwinismo organizacional



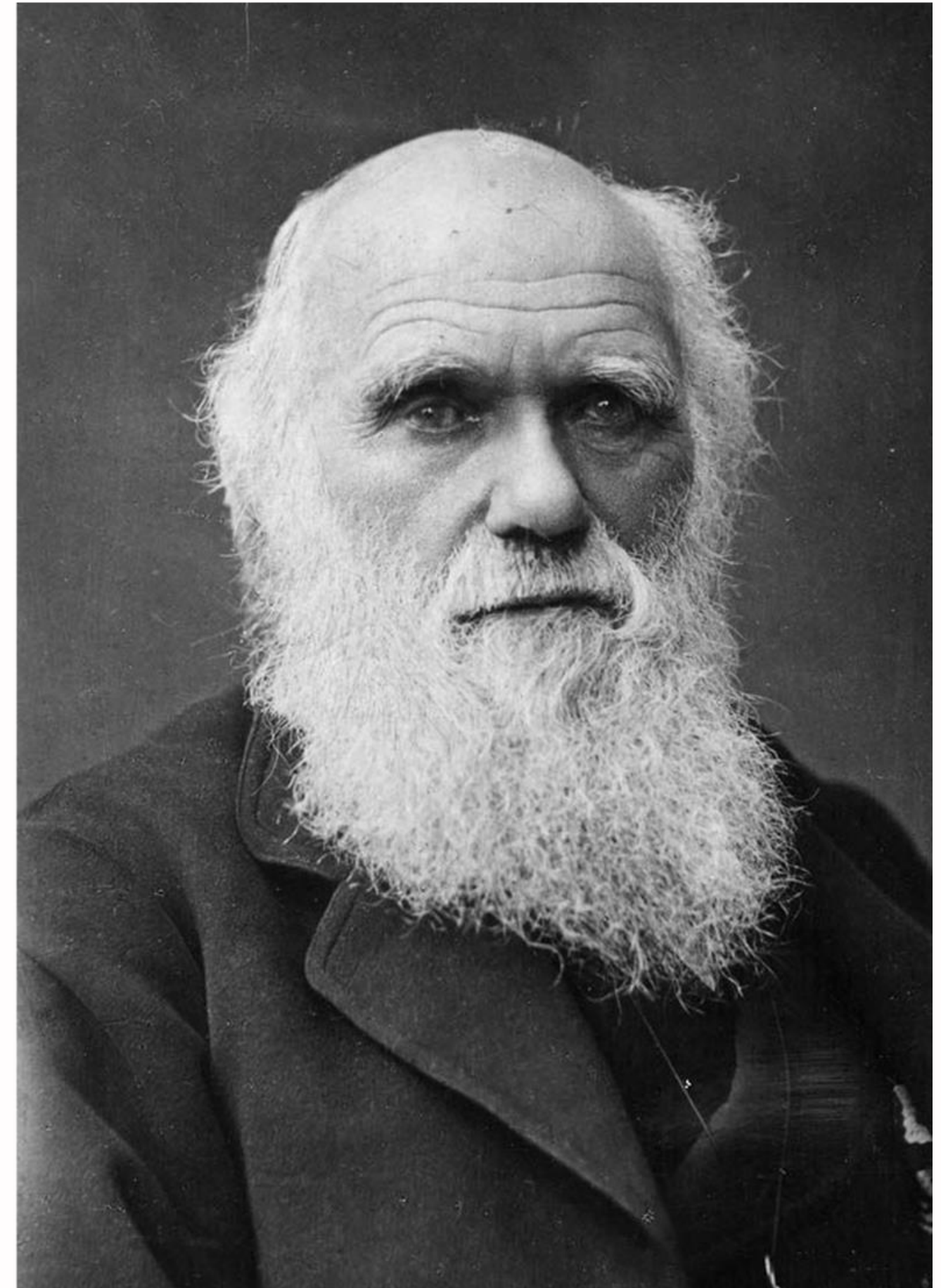
El darwinismo organizacional es un concepto que se inspira en las teorías de Charles Darwin sobre la evolución y la selección natural, aplicándolas al contexto de las organizaciones y empresas.



Según este enfoque, en el entorno empresarial se produce una especie de "selección natural" donde solo las organizaciones más aptas sobreviven y prosperan en un mercado competitivo.



Este concepto se basa en la idea de que las organizaciones, al igual que los seres vivos, están sujetas a procesos de adaptación y cambio continuo en respuesta a las condiciones cambiantes de su entorno.



El darwinismo organizacional

Existe una diversidad entre las organizaciones en términos de estrategias, estructuras y prácticas de gestión.

Las organizaciones compiten por recursos limitados (como clientes, talento y capital).



El entorno actúa como un agente de selección, favoreciendo a las organizaciones que mejor se adaptan

Las organizaciones exitosas suelen establecer prácticas y estructuras que se mantienen y evolucionan.

TENDENCIAS EN EL TRABAJO

1. Mayor enfoque en la diversidad, la equidad y la inclusión.

2. Más organizaciones que hablan sobre temas sociales.

3. Mayor interés en la cultura del lugar de trabajo.

4. Mejora de los sistemas tecnológicos en el lugar de trabajo.

5. Líderes de recursos humanos como campeones culturales.

6. Cambios en los planes de salud patrocinados por el empleador.

7. Precaución continua en la contratación.

8. Importancia creciente de trabajar desde casa.

9. Enfoque en la salud mental y el bienestar.

10. Mejora de la experiencia de los empleados.

11. Más enfoque en la experiencia de trabajo remoto.

12. Más importancia del aprendizaje y el desarrollo.

13. Un mayor enfoque en el elemento humano.

VARIABLES DEL ENTORNO

“Fluctuaciones económicas afectan la disponibilidad de recursos financieros para programas de recursos humanos y la demanda de talento a nivel internacional”.

Modificaciones en leyes laborales y regulaciones gubernamentales influyen en políticas de empleo, compensación y beneficios en la gestión de recursos humanos.

“Cambios en la composición de la fuerza laboral, como envejecimiento o diversidad, afectan las estrategias de reclutamiento y gestión de talento”.

“Cambios en las expectativas de los empleados y en la percepción social impactan la retención de talento y la efectividad de las prácticas de recursos humanos”.

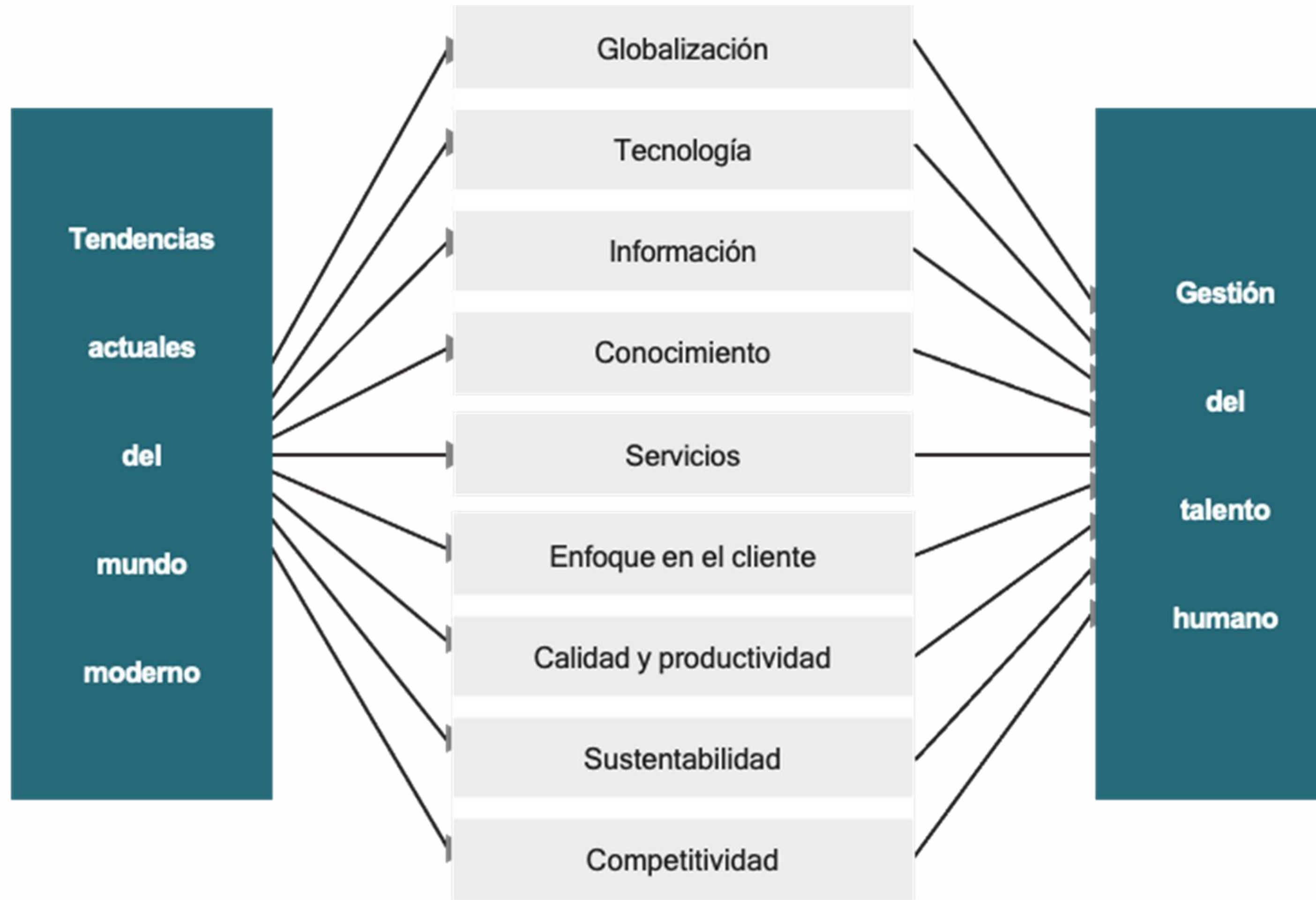
“La automatización y transformación digital impactan la formación y las habilidades requeridas, así como los modelos de trabajo en la gestión de recursos humanos”.

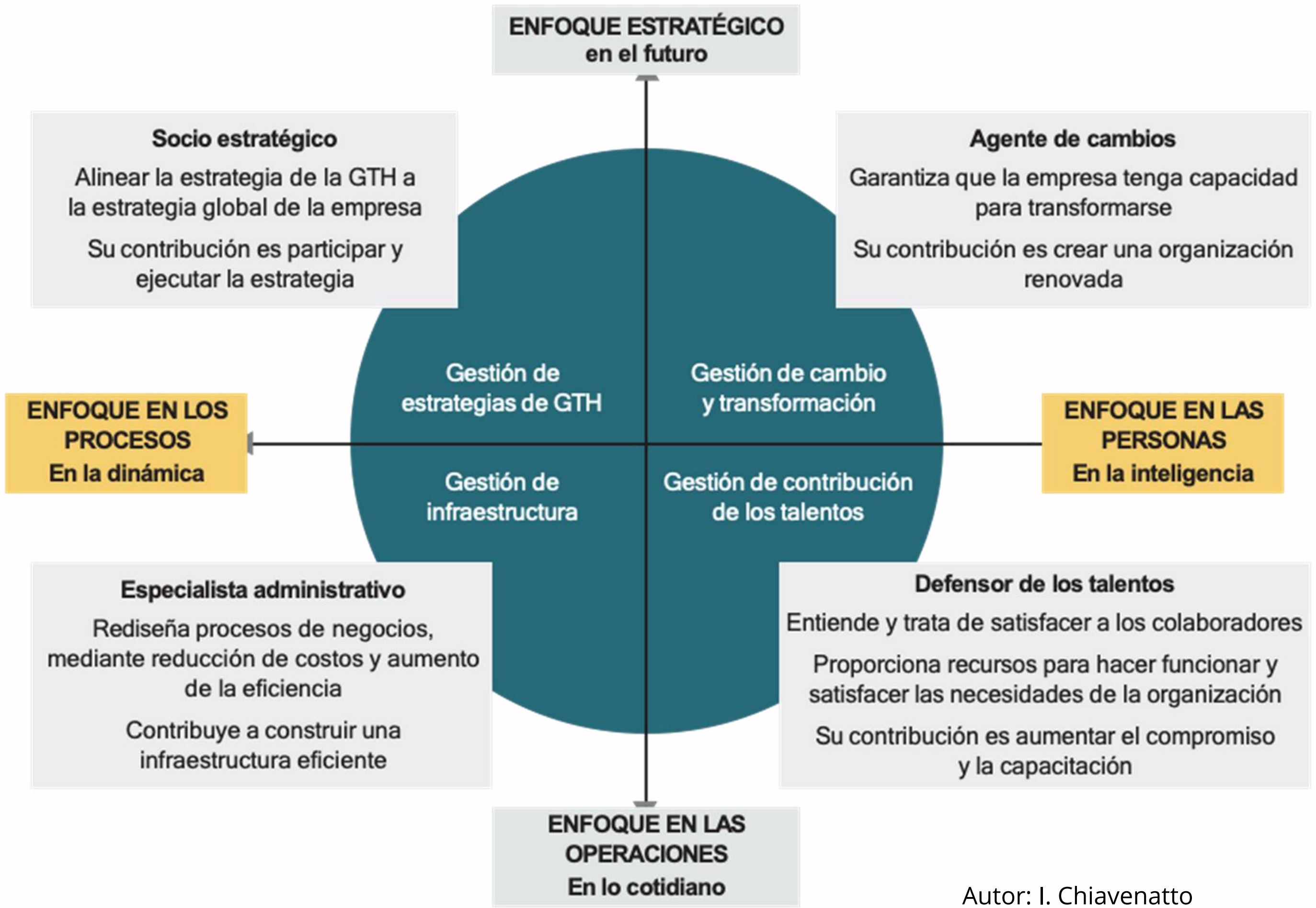


Los nuevos papeles de la GTH.



LOS NUEVOS DESAFÍOS QUE ENFRENTA LA GESTIÓN DE TALENTO





Autor: I. Chiavenatto

Modelo de las múltiples funciones de la gestión del talento humano para construir una organización competitiva.

Algunas características de la gestión de personas: antes y después

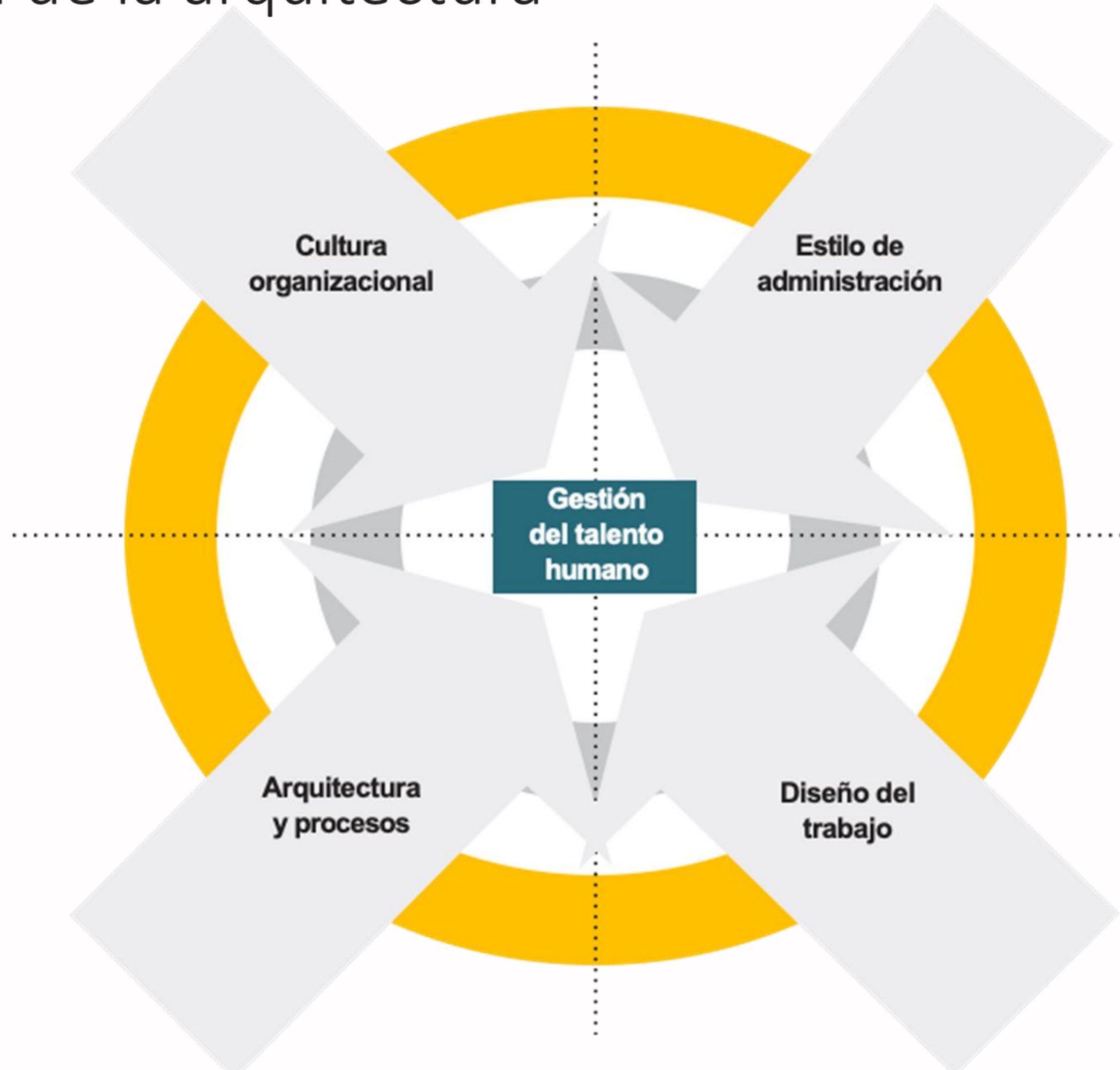
	Antes	Ahora
Cúpula de la gestión humana	Orientada operacionalmente: enfoque en las reglas y procedimientos.	Orientada estratégicamente: enfoque en la misión y la visión.
Función de dirección	Define la misión, la visión y los objetivos de los gerentes.	Define los valores que orientan la conducta de los gerentes y las personas.
Función de gerencia media	Acompaña y presta servicios a los gerentes de nivel medio.	Aconseja y apoya a los gerentes y directores.
Función de gerencia inferior	Trabajador. Simple seguidor de las normas internas.	Propietario del proceso. Líder de personas y equipos.
Sistemas de remuneración	Salario fijo con base en la importancia del puesto.	Incentivos con base en las metas y los resultados alcanzados. Remuneración variable y flexible.
Función principal	Prestar servicios especializados a todas las áreas de la empresa.	Asesorar a los gerentes para agregar valor a la empresa y a los trabajadores.
Función principal	Enfoque en los productos y servicios que ofrece el área de RRHH. Objetivos departamentales y tácticos. Prestación de servicios internos.	Enfoque en los clientes y usuarios. Objetivos organizacionales estratégicos. Consultoría y asesoría.



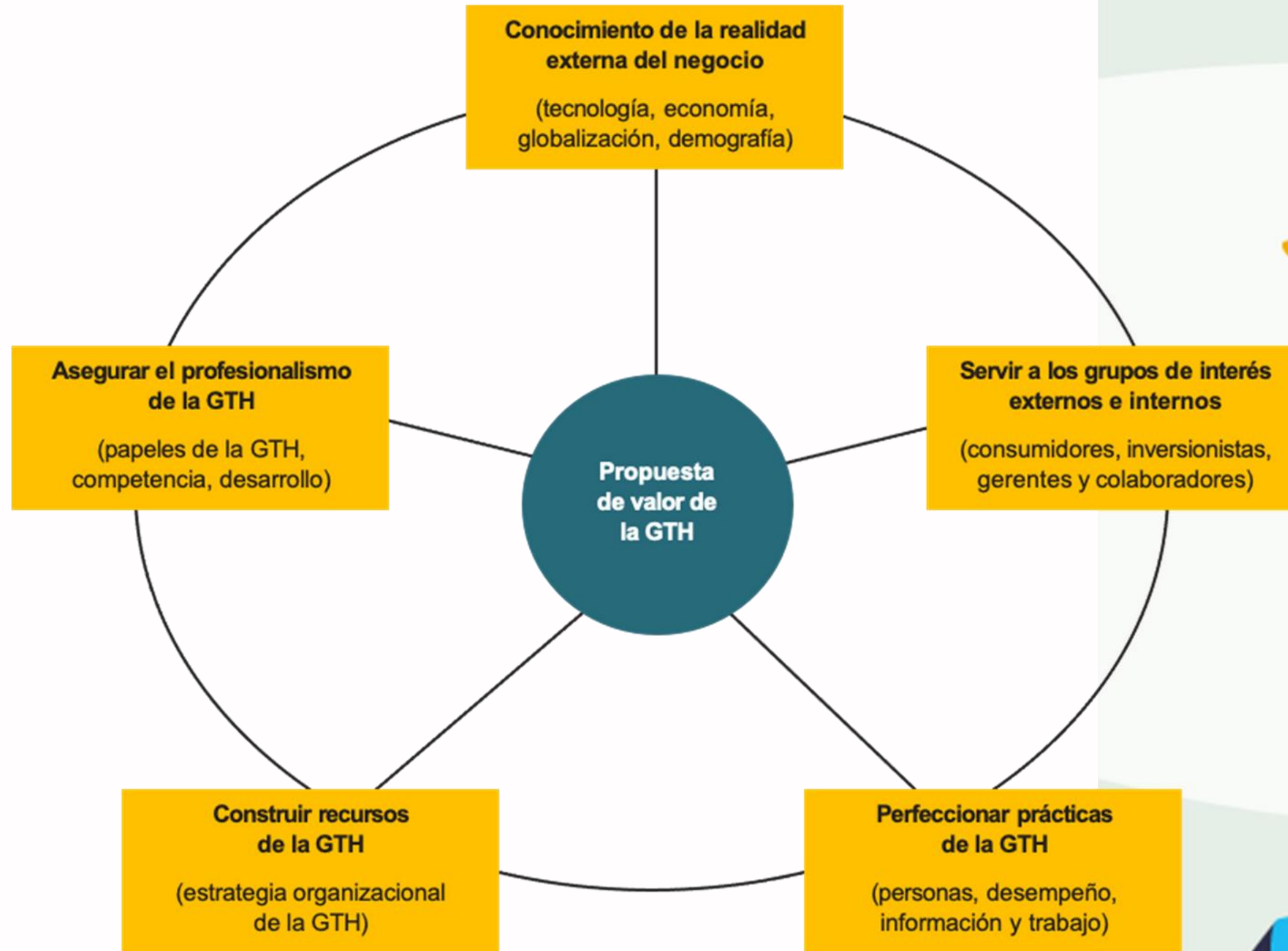
Componentes del capital humano



La convergencia de la arquitectura organizacional



La propuesta de valor de la GTH.



CASO: ***TRANSFORMACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN CENZO CO***





VIDEOS