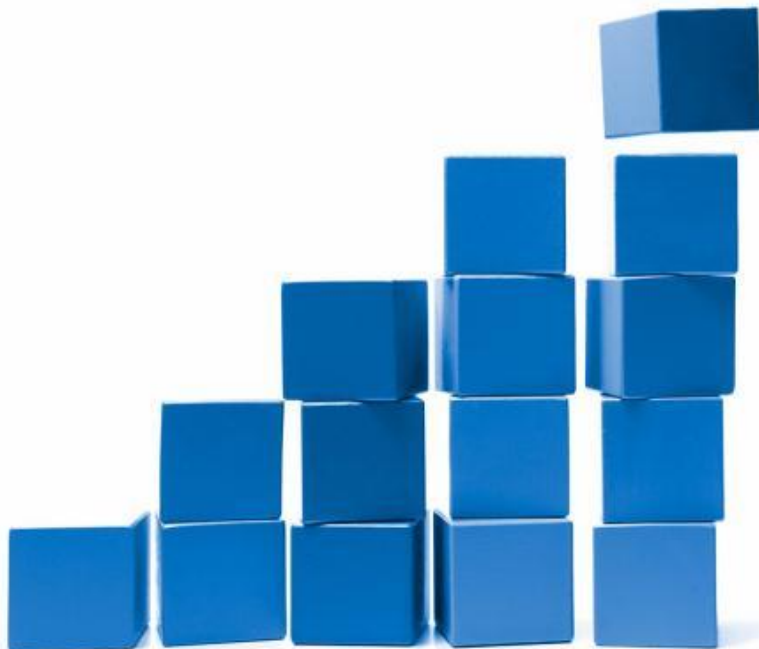


RRHH dentro de la empresa

Ciclo de charlas para Emprendedores



High performance. Delivered.



INTRODUCCION

Definición de Recursos Humanos

- **CONCEPTO**

“La ARH consiste en la planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo” (I. Chiavenato).



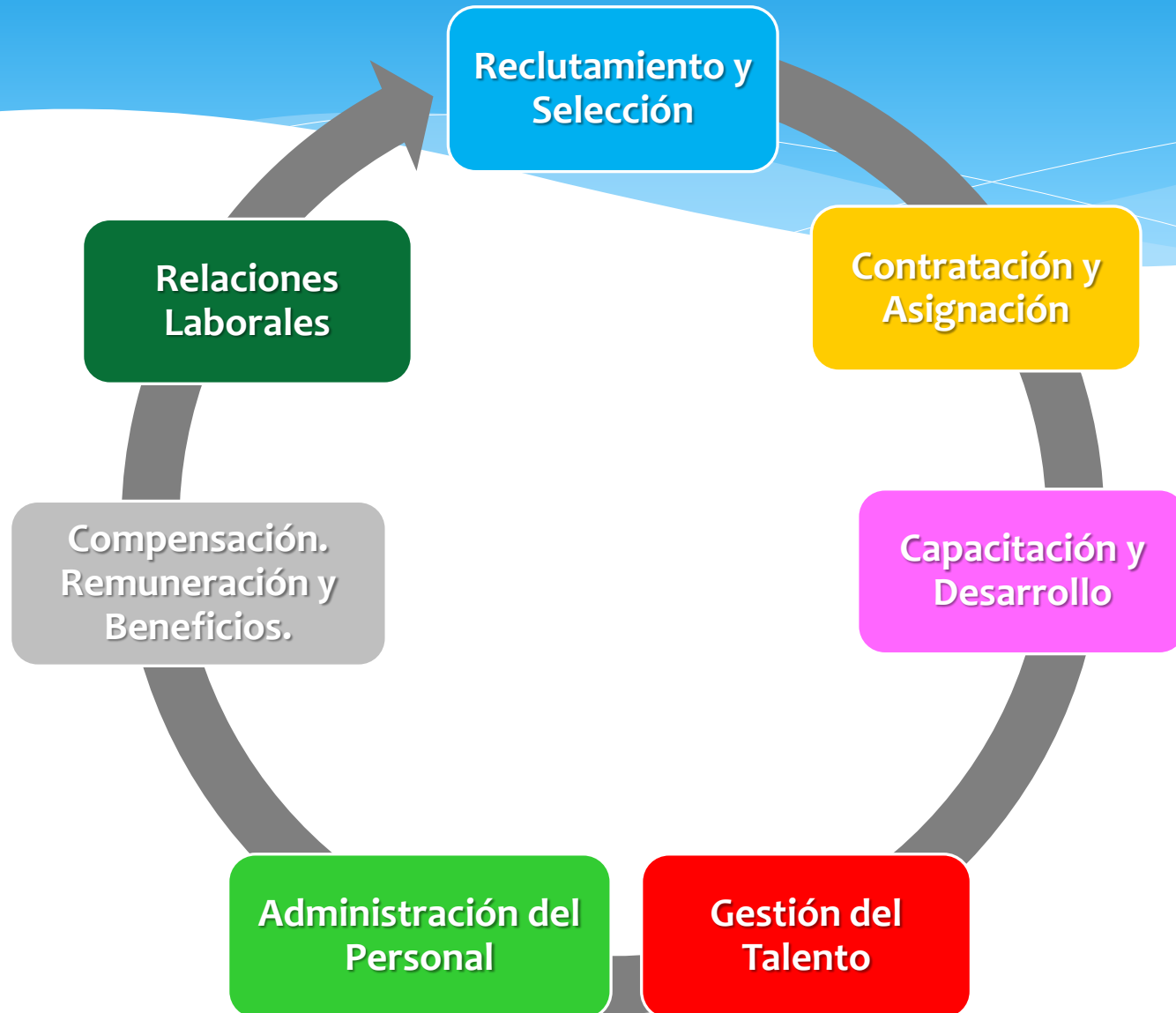
Definición de Recursos Humanos

En la empresa contemporánea, los tres elementos que distinguen a una **gestión estratégica de los RH** son:

- la consideración de los RH como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones (Capital Humano, Talento)
- el enfoque sistémico en la GRH (toda la empresa debe afectarse positivamente desde una correcta gestión del talento humano)
- y la necesidad de que exista alineación entre la gestión del recurso humano y la estrategia empresarial.

La GERH es el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en los seres humanos, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales y considerando las interacciones con el entorno. (Bohlander y Snell, 2009).

TAREAS DEL DEPARTAMENTO DE RHH



DISEÑO ORGANIZACIONAL

- **Departamentos. Funciones. Tareas. Roles.**
- **Organización del trabajo, la producción, servicios y Dirección.**
- **Diseño de procesos y operaciones.**
- **Métodos y procedimientos. Políticas y normas.**
- **Análisis y Descripción de puestos.**
- **Análisis del flujo de trabajo.**
- **Determinación de plantilla.**
- **Organigrama. Estructura jerárquica.**



IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO

El capital humano es el factor productivo más determinante para el éxito de la empresa.

Es lo único que la competencia no puede copiar.

El rol del emprendedor es clave.



CULTURA ORGANIZACIONAL

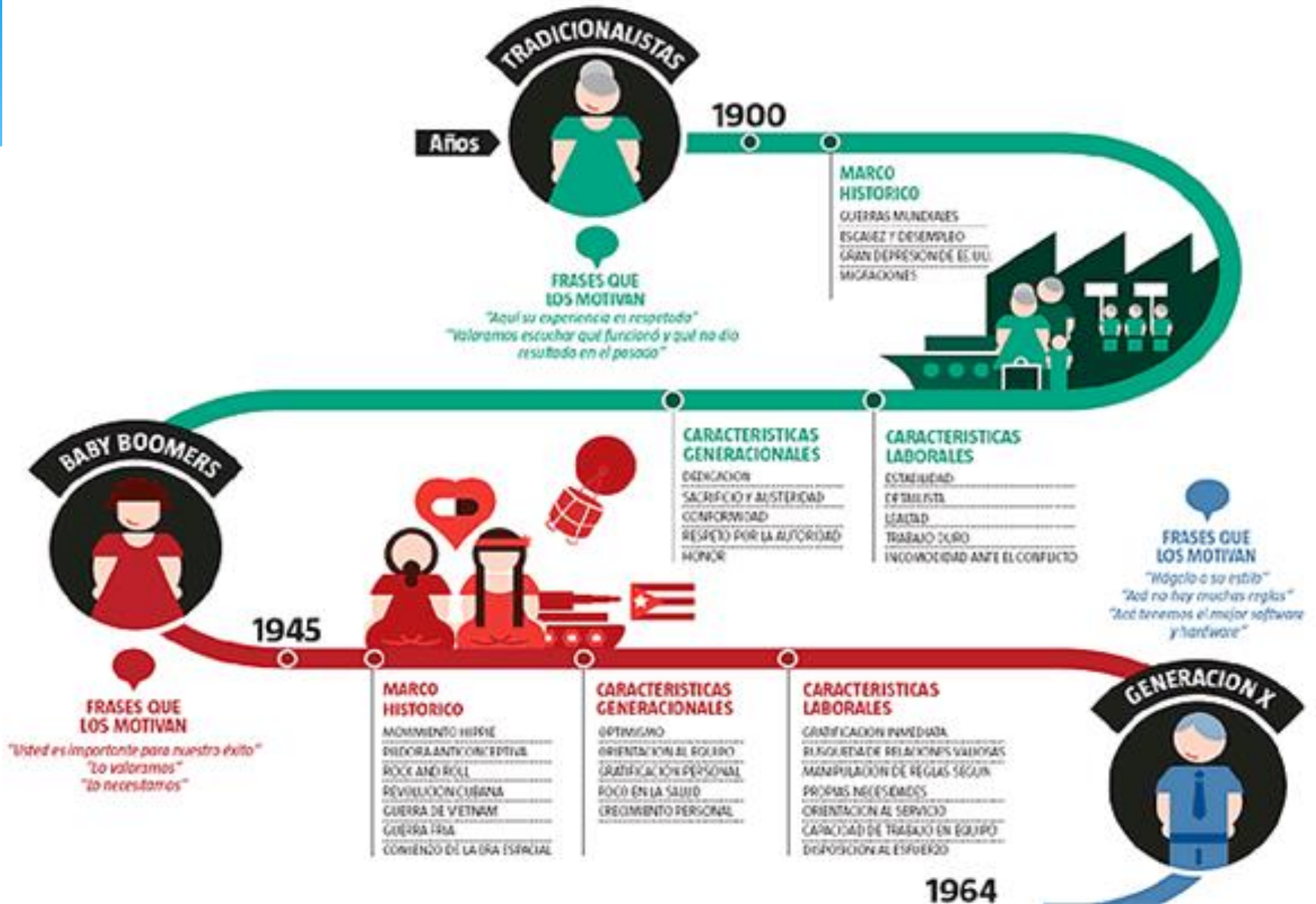
The slide features a solid blue background. The title 'CULTURA ORGANIZACIONAL' is centered in white, uppercase, sans-serif font. At the bottom, there are several overlapping, wavy, light blue shapes that create a sense of movement and depth.

COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

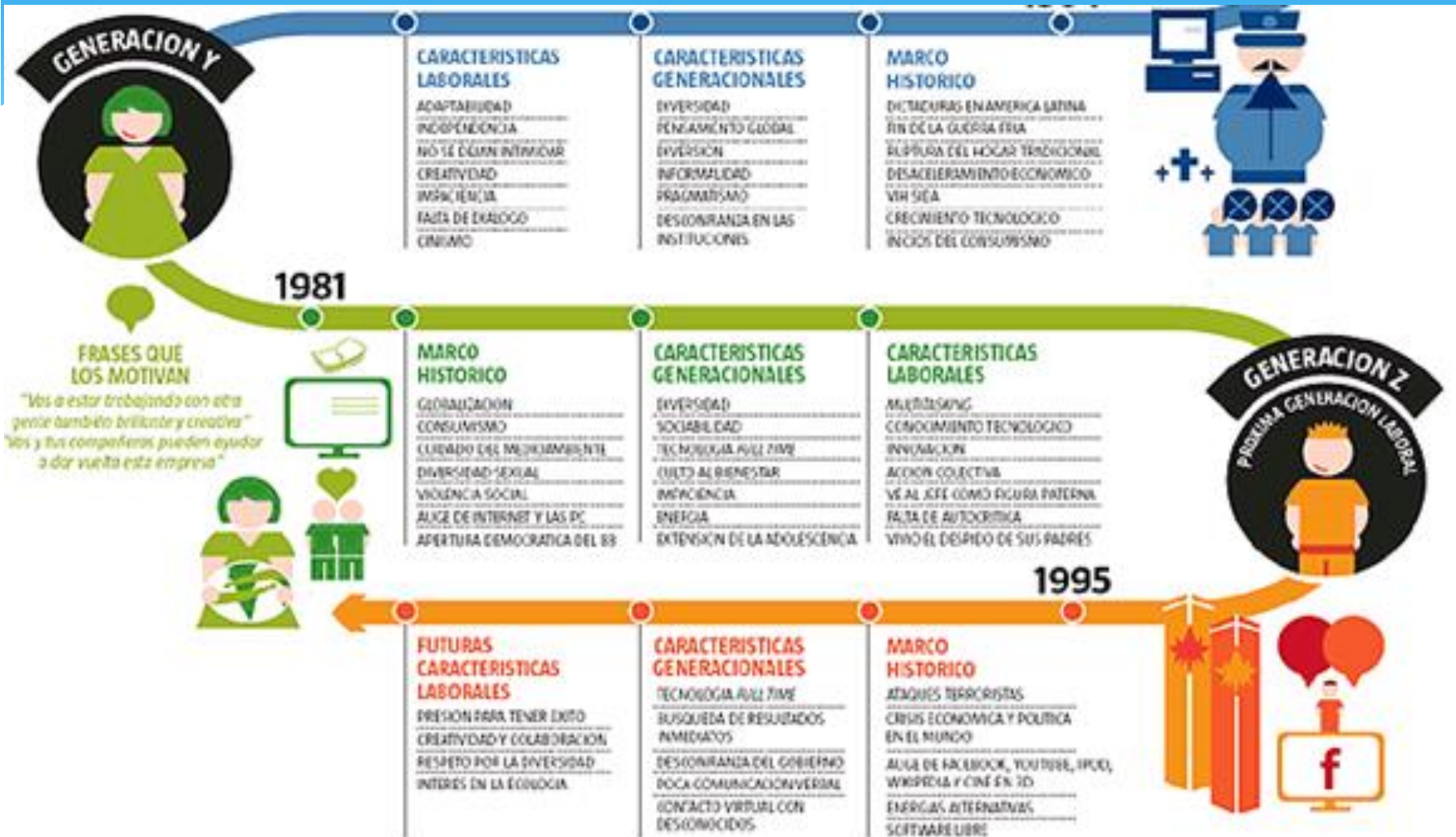


- El estilo de **Comunicación** de una empresa define su identidad y por lo tanto, es una parte fundamental de su cultura organizacional.
- En muchas organizaciones el Dpto. de RRHH está a cargo de los Planes de Comunicación. Y en aquellas estructuras más grandes que tienen un Dpto. específico de Comunicaciones Institucionales, RRHH debe velar porque todas las áreas estén alineadas a los estilos, frecuencia y modos de comunicación definidos.
- El estilo de Comunicación Interna entre los miembros de una organización, en general es transferido a las interacciones con clientes externos. Por ende, es aconsejable conservar siempre el profesionalismo y la formalidad en todos los espacios.
- Otro punto esencial es el manejo de la información confidencial. Así sean datos de clientes, contratos con proveedores o estados financieros de la empresa, resulta siempre indispensable contar con los medios necesarios para el almacenamiento y el tratamiento de la misma. Una de las mejores prácticas recomendadas es definir políticas y procedimientos al respecto.
- Los planes y políticas comunicacionales no son exclusivos al plano institucional, también es conveniente prestar atención al manejo de rumores y radio-pasillos.

Convivencia inter-generacional en la empresa



Convivencia inter-generacional en la empresa



Generación Y

	¿Cómo prefiere trabajar la generación Y?	¿Cómo trabajan las empresas?
Relación laboral	Con muchas alternativas y variando en el tiempo en el mismo empleador. Relación transparente, no de dependencia.	Se valora la relación de dependencia y otras formas son tratadas como de menor valor.
Diseño organizacional	Colaborativo y horizontal. Estructuras chatas e interconexiones facilitadas.	Estructuras jerárquicas y compartimentos estancos.
Origen de la autoridad	Los individuos que conocen y aprecian (amigos, mentores, jefes, contactos). Importancia de la reputación en áreas específicas. Valoración de contacto con la alta dirección.	Basada en la posición y la experiencia.
Información	La fuente más valiosa son los pares. Uso de internet para información nueva. Capacidad para usar múltiples canales. Aprecio por contextos con información disponible. Uso de biblioteca con autonomía.	Basada en la autoridad y la jerarquía. Canales formales y preestablecidos. La información es poder.
Flujo de la información	Abierto y múltiple, sin barreras entre información de origen interno o externo. Valoración de fuentes de información confiable y compartida. Acceso libre a información y expertos. Valoración de comunidades de práctica y expertos.	Información interna y controlada. Preocupación por la confidencialidad y seguridad.
Uso del tiempo	Foco en la tarea y resultados. Alcanzar objetivos en el menor tiempo posible. El tiempo es propio, personal y se asigna a la tarea. Si se ahorra tiempo, éste se considera personal. Valoración del logro de los resultados.	Tiempo formal y pautado, basado en la presencia. Valoración de la dedicación de horas.
Frecuencia de los intercambios	Interacción diaria. Feedback continuo. Cada persona tiene distintas demandas.	Si hay autonomía no hay interacción, evaluación anual del desempeño.
Comunicación	Coordinada según las necesidades de los proyectos. Siempre en contacto y conectados.	Cara a cara y planificada.

Generación Y

Plan de Carrera	Personalizado, tomando en cuenta intereses personales, basado en el aprendizaje y desafío.	Foco en la carrera vertical ascendente.
El valor máspreciado	La calidad de vida.	El trabajo define la identidad de la persona.
Compromiso	Con sus amigos, mentores, jefes y carreras. La empresa se ocupa de desarrollar estas relaciones interpersonales, es el "medio para".	Con la empresa.
Reconocimiento	Grupal. Importancia de las celebraciones. El reconocimiento valorado es el público.	Individual y privado.
Aprendizaje	El contexto toma en cuenta que las personas pueden aprender rápidamente. Valoración de ambos caminos: polivalencia y tecnólogos.	Mundo de expertos.
Trabajo en Equipo	Cuando es necesario, virtual y presencial, evitando las pérdidas de tiempo.	Valoración del consenso.
Toma de decisiones	Rápida, asumiendo la responsabilidad individual. Valoración de autonomía.	Análisis detallado y consenso. Mejor invertir tiempo.
Justicia	Relacionada con los valores. Búsqueda de justicia para mí y para los demás. Importancia de la equidad.	Relaciones con las reglas de juego de ese contexto y con la autoridad.

LIDERAZGO Y MOTIVACION

■ Liderazgo Situacional

■ Un líder debe pensar en 2 dimensiones:

1. El grado de **participación** que desea ofrecer a sus empleados.
2. El estilo de **influencia** que quiere utilizar para motivar a los mismo.



TRABAJO EN EQUIPO

Diversidad

Satisfacción

Pluralidad de perspectivas

Eficiencia

Sinergia

Vínculos

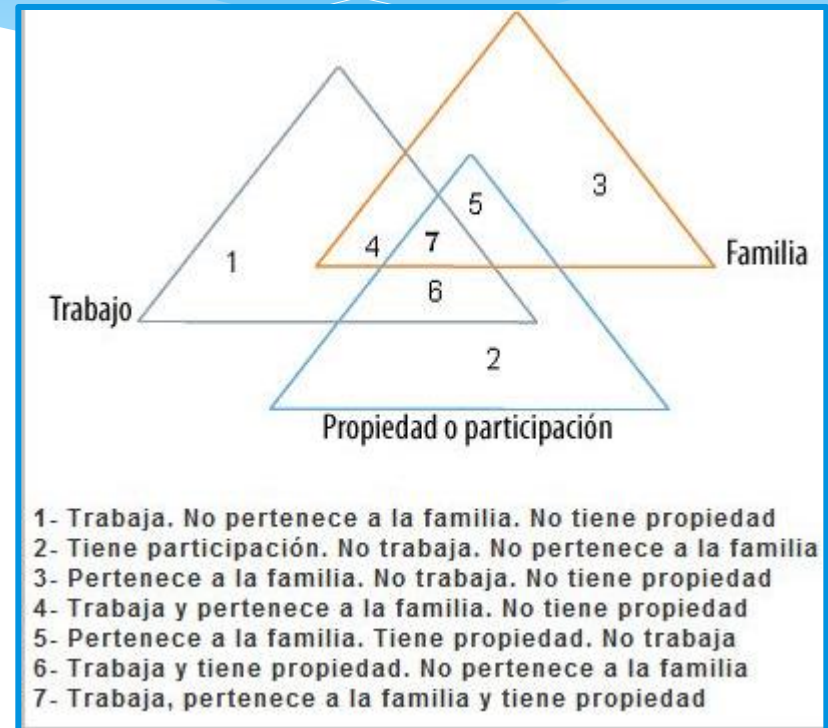
Aprendizaje



PYMES vs. EMPRESAS FAMILIARES

No todo lo que es bueno para la empresa es bueno para la familia, y no todo lo que es bueno para la familia es bueno para la empresa

- Los emprendimientos que triunfan a largo plazo son los que se plantean las pautas básicas para armonizar las necesidades y diferencias de criterio entre los miembros de la familia.
- La clave es que existan reglas claras y consensuadas, que sean comunicadas a cada uno de los miembros de la familia y, sobre todo, a los miembros de la próxima generación para asegurar la continuidad del negocio.



- A veces, estas reglas son de hecho; hay una especie de contrato verbal entre padres e hijos. Otras, en cambio, suelen formalizarse en un protocolo familiar (documento en el que la familia propietaria pone por escrito las normas que van a regir la relación entre la empresa y la familia en el presente y en el futuro).

Tecnología Aplicada a RRHH

TECNOLOGIA COMO HERRAMIENTA DE COMUNICACION

- Mail
- Chat
- Intranet
- Sharepoints
- Knowledge Exchange
- Wikis
- Otros?



E-LEARNING

E-Learning: Educación y capacitación on-line.

Ventajas

Flexibilidad y adaptabilidad (hora-lugar)

Autoevaluación

Formación masiva (# ilimitado de asistentes)

Ahorros (aulas, viajes, facilitador, etc.)

Posibilidad de ajustar y actualizar los cursos fácilmente

Resultados sistematizados para analizar

Inconvenientes

Resistencia a las nuevas tecnologías

Autogestión de la motivación y participación

No hay contacto directo con el formador

En materias muy especializadas es difícil definir el contenido

Mayor inversión en Software



E-RECRUITMENT

■ El E-recruitment ofrece una nueva forma de poner en contacto la oferta y la demanda de trabajo, permitiendo a los encargados de la selección, comparar candidatos y validar sus competencias sin necesidad de contactar de forma directa y física al interesado.

■ Permite realizar preselecciones más precisas y apropiadas para los puestos a cubrir a partir de los filtros e incluso la realización de pruebas y entrevistas personales a través de la computadora.



Material Auxiliar

■ Hatum, A (2011). *El futuro del talento. Gestión del talento para sobrevivir la crisis*. Temas Grupo Editorial. Buenos Aires, Argentina.

■ Molinari, P. (2011). *Turbulencia Generacional*. Editorial Temas. Buenos Aires, Argentina.

■ Melamed, Alejandro (2011). *Empresas + Humanas*. Editorial Planeta. Buenos Aires, Argentina

■ www.materabiz.com/mbz/capitalhumano

VIDEO

<http://www.youtube.com/watch?v=GNQwbcQJkCE>

<http://www.youtube.com/watch?v=JsDY1Ha83M8>
(hasta el minuto 6:00)

Preguntas y contacto

- ▶ ¿Preguntas sobre el curso?



- ▶ Dejanos tus comentarios
- ▶ Datos de contacto

Por cualquier consulta puedes contactarnos a: voluntariado@accenture.com

Fin...

¡Muchas Gracias!

