

ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL PERÚ

VIVE. CRECE. LOGRA.

Ing. Jessica Yuta Villalta

jyuta@cip.org.pe

97273-2862

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

RECURSOS HUMANOS (RRHH)



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL PERÚ

VIVE. CRECE. LOGRA.

- Se denomina Recursos Humanos (RR. HH.) en la administración de empresas, al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, aunque lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización.
- Estas tareas las puede desempeñar tanto una persona, como un departamento en concreto junto a los directivos de la organización.



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (RRHH)



MODELO DE GESTION DE RRHH



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL PERÚ

VIVE. CRECE. LOGRA.



GESTIÓN DEL TALENTO



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA

- La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.
- La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad.
- El término fue acuñado por David Watkins de Softscape publicado en un artículo en 1998.
- El proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen.
- Se ha llegado a convertir en una "guerra por el talento" y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas es muy dura. Por qué no ser el mejor si podemos serlo.



FUNCIONES DEL AREA DE RRHH



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL PERÚ

VIVE. CRECE. LOGRA.



- Es importante **identificar** bien las dimensiones, competencias, para poder definir correctamente las herramientas y retos, bajo estándares generales, para lograr una evaluación de desempeño exitosa.
- La **medición** busca determinar como se puede comparar el desempeño con los estándares.
- La **gestión** es el clave estratégica de todo sistema de evaluación, permite desarrollar a los empleados, mejorar su rendimiento y el de la organización.
- Se debe **orientar** el desempeño con los objetivos y metas de la organización. Las diferencias entre los objetivos de la evaluación y el uso de sus datos, causa insatisfacción laboral.

ENTORNO LEGAL Y LEGISLACION SALARIAL

LEY GENERAL TRIBUTARIA

Normas fiscales – Pago al Estado

LEY DE IGUALDAD SALARIAL

No discriminación por género

LEY DE CRITERIOS LABORALES JUSTOS

Legislación

Gubernamental

Empleado { Exento
No Exento

Horas Extras

PROCESO DE FORMACION

Clarificación de los Objetivos de la Formación

Valoración de Necesidades

Desarrollo e Implementación de la Formación

Evaluación

Cuestiones Legales y Formación

FORMACION FRENTE A DESARROLLO

	FORMACION	DESARROLLO
Se centra en	El trabajo actual	Los trabajos que se realizarán a futuro
Se realiza para	Empleados individuales	Alcanza a todo el grupo u organización
Para Necesidades	Inmediatas de la organización	A largo plazo
Ofrece habilidades	Que ayuda corregir deficiencias en su rendimiento	Que la organización necesitará en el futuro
Ayuda a mejorar	Rápidamente el rendimiento de los trabajadores	Rendimiento General de los trabajadores
Influye sobre	Los niveles de rendimiento actuales	Rinde a largo plazo ya que permite tener RRHH flexibles y capacitados
Se preocupa de	Trabajo específico, corregir déficit y problemas de rendimiento particulares	Habilidades y versatilidad de trabajadores

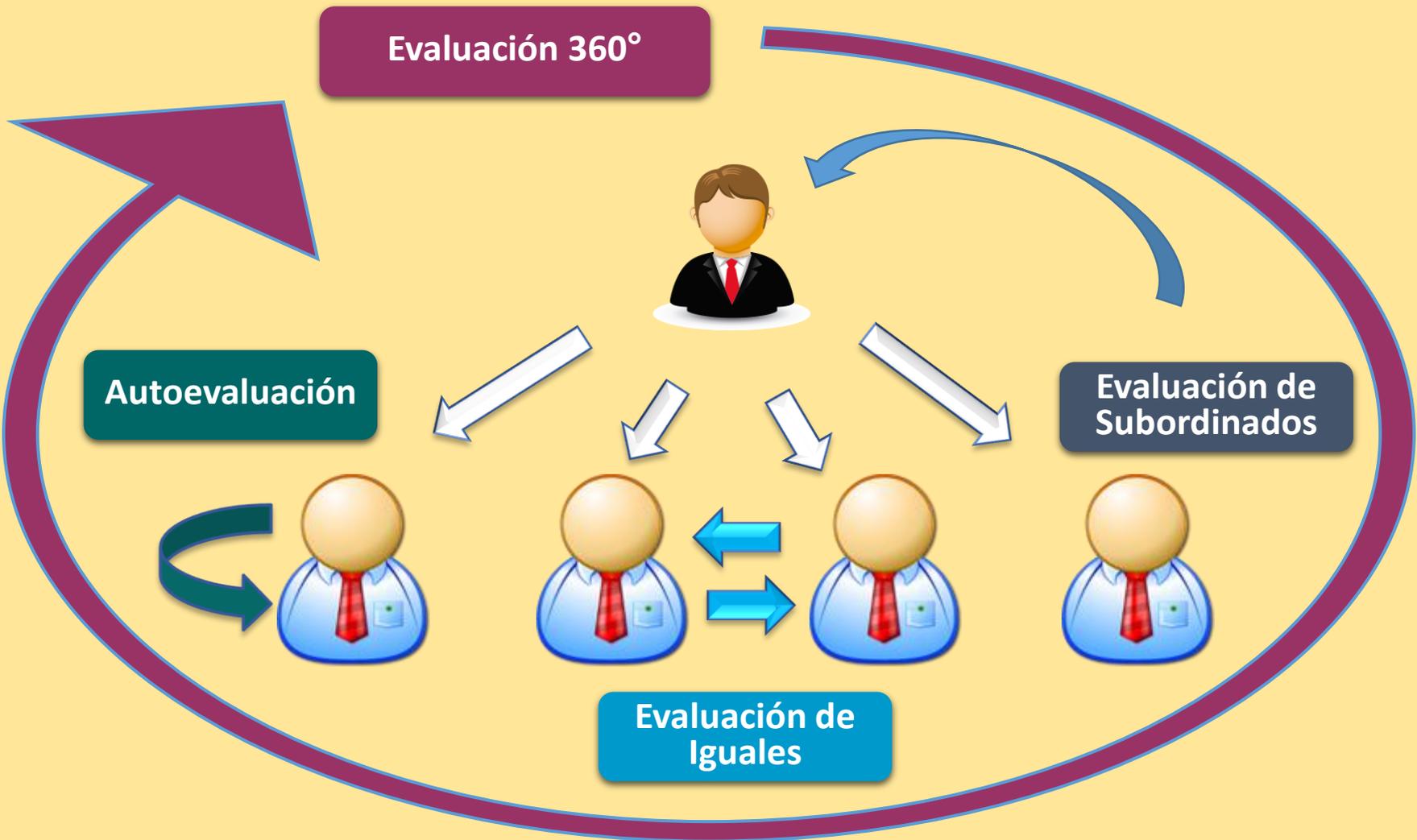
TIPOS DE EVALUACION

Evaluación 360°

Autoevaluación

Evaluación de Subordinados

Evaluación de
Iguales



GESTION DE LA RETRIBUCION

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

SISTEMA DE RETRIBUCIONES



DESARROLLO DE CARRERA

COMPONENTES DE LA RETRIBUCION



Retribución
en Especie

CUALIDADES DE UN GERENTE DE RRHH



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL PERÚ

VIVE. CRECE. LOGRA.





CASO PRACTICO



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL PERÚ

VIVE. CRECE. LOGRA.





“ Los negocios también son un arte ya que en ellos se mezcla la estética y la ética. Los negocios sin ética no son útiles ”.

Alejandro

Godorowsky

*Muchas
Gracias!*

Ing. Jessica Yuta
jyuta@cip.org.pe

97273-2862