

LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

SELECCIÓN - FORMACIÓN - COMPETENCIAS





Contenido

1	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (TALENTO HUMANO).....	5
1.1	¿Qué es la Administración del talento humano?	5
1.2	Definición de Recursos y Talento humano	6
1.3	¿Por qué la administración del talento humano es importante?	6
1.4	Desarrollo de una filosofía propia de la administración del talento humano	7
2	PRÁCTICAS DE SELECCIÓN	10
2.1	Análisis de puestos	10
2.2	Usos de la información del análisis de puestos	11
2.3	Pasos en el análisis de puestos.....	12
2.4	Instrumentos de selección	13
2.5	Conceptos básicos de las pruebas	17
2.5.1	Validez.....	17
2.5.2	Garantía.....	18
3	PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	19
3.1	Enfoque de DIAGNÓSTICO a la FORMACIÓN	20
3.2	Estimación de las NECESIDADES de FORMACIÓN	20
3.2.1	Análisis de la organización	21
3.2.2	Análisis del trabajo, la tarea y el conocimiento-habilidad-capacidad	22
3.3	Selección y diseño de los PROGRAMAS de FORMACIÓN	23
3.4	Elección del contenido de la FORMACIÓN	27
3.5	Elección De Los Métodos Para Impartir INFORMACIÓN	29
4	LA MOTIVACIÓN	31
4.1	Un Modelo De Expectativas Del Proceso De MOTIVACIÓN	32
4.2	¿Qué quieren las personas?.....	32
4.2.1	Abraham Maslow y la jerarquía de las necesidades.....	32
4.2.2	Frederick Herzberg y la teoría de la motivación de los factores motivadores-higiénicos	33
5	EL CAPITAL HUMANO Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	37
5.1	Introducción	37
5.2	El capital humano y la gestión por competencias	37
5.3	Gary becker y su trabajo en el concepto de capital humano.	39
5.4	Conclusiones	40

SELECCIÓN - FORMACIÓN Y COMPETENCIAS

1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (TALENTO HUMANO)

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.

Las viejas definiciones que usan el término **Recurso Humano**, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización. Cuando se utiliza el término *Recurso Humano* se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término **Talento Humano**. La pérdida de capital o de equipamiento posee como vías posibles de solución la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga del talento humano estas vías de solución no son posibles de adoptar. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital mas importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas mas decisivas. Sin embargo la administración de este talento no es una tarea muy sencilla. Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversas. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la **Administración del Talento Humano**.

1.1 ¿Qué es la Administración del talento humano?

Para ubicar el papel de la Administración del Talento Humano es necesario empezar a recordar algunos conceptos. Así pues, precisa traer a la memoria el concepto de administración general. Aunque existen múltiples definiciones, mas o menos concordantes, para que el propósito de este ensayo diremos que es:

“La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado”.

Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano).