



DIPLOMADO “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL”

OBJETIVOS DEL DIPLOMADO

- **Objetivo general**

Proporcionar los conocimientos teórico-metodológicos de la Administración de Personal y de las teorías gerenciales modernas, que les permita a los Directivos y Gerentes diseñar y establecer determinados procedimientos laborales, para fomentar en los recursos humanos de la organización una actitud laboral positiva, con espíritu de colaboración, mística y vocación de servicio, iniciativa y creatividad, que propicie la toma de decisiones hacia la solución de los diversos problemas que se presenten, buscando siempre la satisfacción en el empleo, mediante el desarrollo de competencias laborales y desarrollo personal.

- **Objetivos Específicos**

1.- Adquirir las competencias administrativas necesarias para desarrollar una función directiva altamente competitiva.

2.- Conocer los métodos y técnicas administrativas gerenciales actuales, para desarrollar en los trabajadores el talento humano necesario y susceptible de perfilar a la organización, hacia ambientes globales altamente productivos y con calidad.

3.- Desarrollar en los recursos humanos la capacidad de iniciativa, creatividad e innovación, dentro de contexto de la Administración de Personal, que les permita enfrentar con calidad, competitividad y productividad, la competencia intensa que presentan los mercados nacionales e internacionales..

4.- Establecer programas de desarrollo del talento humano al interior de las organizaciones, que motiven e inspiren a los trabajadores a desarrollar todo el potencial intelectual y experiencial dirigido al mejoramiento de la calidad laboral.

RESUMEN TEÓRICO - METODOLÓGICO

Desde el punto de vista de la administración del alto desempeño humano, se han introducido diversas innovaciones: sistemas computarizados de inventarios, sistemas expertos de aplicación e interpretación de análisis de trabajos y de pruebas, conferencias de capacitación vía satélite con posibilidades de entablar un diálogo entre el trasmisor y los receptores, programas interactivos de capacitación incluyendo imagen y sonido y efectos especiales (multimedia), búsqueda de antecedentes mediante la computadora, comunicación internacional mediante el correo electrónico, reclutamiento y selección mediante internet e intranet, obtención de grados académicos en universidades extranjeras mediante internet, etcétera.

La introducción de nuevas formas de organización así como de enfoques novedosos de operar dentro de las mismas [como los círculos de calidad, el sistema de “justo a tiempo”, la calidad total, el adelgazamiento (downzysing) de las organizaciones, la comparación internacional (benchmarking), los robots, etc., permiten prever transformaciones radicales en el mundo. Hoy día muchas de las empresas y organizaciones de todo tipo ya se han transformado: existen menores niveles jerárquicos (al grado de que en algunas fábricas, por ejemplo, se han eliminado los supervisores, dando lugar a grupos autónomos de trabajo; la participación de todos se propicia, reduciendo la autoridad formal de los jefes). Impresiona observar el trabajo de los robots armando automóviles y otros artefactos. Lo mismo ocurre en diversas fábricas de México y Latinoamérica.

Con seguridad, la fuerza física de trabajo cada vez tendrá menor importancia. Por el contrario, la recolección planeada, el procesamiento y el análisis de la información tendrán mayor trascendencia. Las computadoras permiten el almacenamiento y manejo de grandes volúmenes de datos. Los sistemas expertos son capaces de dar soluciones e interpretar datos relativos a problemas susceptibles de ser programados; pero no pueden analizar e integrar toda la información pertinente a una situación problemática. Además de la información, la creatividad y la imaginación serán paulatinamente más importantes. Desde luego, de nada servirá lo anterior si no existe también la determinación para alcanzar la misión de la organización (y el compromiso de ésta hacia todos sus miembros). En otras palabras, ya no habrá mano de obra sino mente y compromiso de obra. El músculo cede el paso al cerebro y al corazón.

Todo lo anterior lleva a una conclusión inevitable: los países, así como las empresas y las organizaciones, para competir en el mundo cambiante y turbulento deben formar a las personas no sólo para adaptarse a dichas transformaciones sino para planearlas, propiciarlas, controlarlas y evaluarlas. Dicho de otra manera, nuestros países y sus empresas y organizaciones no sólo requieren formar seres humanos para enfrentar los desafíos del presente, sino para los del futuro. Desarrollar las potencialidades de los trabajadores, es decir, propiciar el desarrollo del talento humano mediante una administración de personal más eficiente, más humana, orientada hacia la calidad.

Así pues, uno de los mayores desafíos para las empresas y organizaciones radica en convertirse en empresas u organizaciones que aprenden, o sea, en entes que establecen medios institucionalizados para hacer avanzar el conocimiento (y registrarlo) sobre su entorno y sobre ellas mismas. En la actualidad, muchas empresas registran los perfiles de sus clientes así como las compras realizadas. Con base en esta información, pueden enviarles cartas personalizadas si sus compras decaen en un cierto lapso o incluso diseñarles ofertas especiales, a la medida. La cuestión es ¿Cómo podemos cambiar nuestros comportamientos de comunicación para transformar a la corporación en una organización que escucha y aprende, en la cual todos se sientan comprometidos en crear y mantener al día la visión del futuro y cuáles sistemas apoyarán este cambio?

Ahora bien, no sólo las empresas y las organizaciones deben aprender. Este aprendizaje es igualmente aplicable a los países y, en términos generales, a los grupos sociales. Estamos entrando a la revolución de la información, del conocimiento. Las organizaciones con mayores conocimientos serán las más competitivas. Incluso algunas empresas pagan a sus trabajadores no sólo por su desempeño sino por los conocimientos poseídos. Por ello se insiste en que uno de los factores trascendentes para las organizaciones, es contar con personas calificadas con conocimientos especializados, que han logrado desarrollar un talento humano a disposición de la organización. Poniendo énfasis en la necesidad imperiosa para las organizaciones, de vigilar constantemente la realidad de su entorno, así como la interna, a fin de ajustar su misión y visión de empresa. Después de diversos análisis, se llega a la conclusión de que el capital intelectual es el principal activo de las empresas a partir del año 2000. En la actualidad y con mayor fuerza en el futuro, las organizaciones deben aprender a aprender. Esto se logra desarrollando el talento humano cuando existe una administración de personal que se adapta a los cambios repentinos del ambiente.

No basta simplemente con capacitar o adiestrar a los trabajadores, esperando con ello afloren todos sus talentos, capacidades y competencias, se hace indispensable una compenetración total de cada persona de la empresa u organización en el conocimiento especializado generado, así como de llevarlo al ejercicio cotidiano de sus labores. De la misma manera, se requiere la compenetración total de cada persona con la misión y los valores de la empresa u organización. Hay que motivarlos, incentivarlos, crear climas organizacionales favorables, buscar la satisfacción laboral. Se hace indispensable no perderlo.

En otras palabras, se imponen dos aspectos igualmente importantes con la generación del conocimiento:

a.- Registrarlo. Mucho del conocimiento se genera en forma espontánea en cada puesto y en cada trabajo. Sin embargo, se pierde, pues no existen esfuerzos institucionales para recopilarlo, registrarlo y aprovecharlo. Debido a la confusión generalizada con respecto a que los profesionales, gerentes, directivos o jefes son quienes toman decisiones, dicho conocimiento se desperdicia o zozobra en medio de la vorágine burocrática. Un consejo a los trabajadores o empleados que quieran acabar con su jefe utilizando las armas es: ***Sigue al pie de la letra sus órdenes***. Más temprano que tarde se demostrará que el jefe está equivocado pues no tiene todo el conocimiento de la situación. Así, cada trabajador va modificando sobre la marcha dichas órdenes. Pero esa experiencia se pierde. Pues con frecuencia el trabajador no la hace del conocimiento del jefe, por temor a ser reprendido por no apegarse a las órdenes. De esta manera, ¿cómo vamos a lograr desarrollar todo el potencial humano de los trabajadores talentosos, comprometidos y con iniciativa, si no logramos hacer de ellos parte importante de la organización?

Por ello, cada empresa u organización con esta intención de desarrollar el talento humano debe, como uno de sus desafíos, lograr que cada trabajador y empleado se convierta en un trabajador con iniciativa, que se sienta libre de proponer los cambios en los sistemas, en la operación misma, en los procesos y en este hecho, directivos y autoridades tienen una gran oportunidad para hacer crecer a sus organizaciones a partir del desarrollo de estos valores organizacionales. .

b) Conservar a las personas. El conocimiento, la experiencia, la imaginación, la inteligencia, la creatividad y otras facultades humanas semejantes, pertenecen a las personas y no a la empresa u organización. Estas últimas deberán convertirse en competitivas también en el sentido de atraer y conservar al talento humano. El principal factor será el conocimiento. En efecto, una empresa podrá contar con

grandes recursos económicos (terrenos, maquinaria, dinero, etc.) pero sin el talento humano para aprovecharlos, serán inútiles.

No obstante, los talentos humanos son escasos. Así, las empresas u organizaciones competirán para atraerlo y retenerlo. No sólo el salario (comprendiendo aquí todos los aspectos materiales recibidos a cambio del trabajo) será importante; otros aspectos serán trascendentes, como la oportunidad, precisamente, de ejercer a plenitud ese talento. Así pues, las empresas y organizaciones competitivas deberán transformar por completo su filosofía.

MODULOS A DESARROLLAR

TEMA I ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO: Conocer la importancia de la Administración de personal en las organizaciones, para promover diversas estrategias gerenciales orientadas al desarrollo de los recursos humanos.

- 1.1. Importancia
- 1.2. Los recursos humanos
- 1.3. El capital intelectual
- 1.4. Organizaciones que aprenden
- 1.5. Objetivos
- 1.6. Tareas básicas
- 1.7. Teorías gerenciales

TEMA II MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar los fundamentos de las teorías psicológicas de la motivación, para el diseño de programas motivacionales al interior de las organizaciones, que propicie una satisfacción laboral y un mejor desempeño del trabajador.

- 2.1. Teorías
- 2.2. Incentivos
- 2.3. Programas de crecimiento laboral
- 2.4. Rotación de personal

- 2.5. Capacitación y desarrollo de personal
- 2.6. Plan de vida y carrera

TEMA III DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Analizar las variables que inciden en el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas en los trabajadores, para poder diseñar acciones institucionales que propicien una mayor calidad en el trabajo.

- 3.1. Inteligencia emocional
- 3.2. Programación neurolingüística
- 3.3. Estructura de valores humanos
- 3.4. Satisfacción laboral
- 3.5. Personalidad y actitudes
- 3.6. Toma de decisiones
- 3.7. Competencias laborales

TEMA IV LIDERAZGO

OBJETIVO: Desarrollar en cada uno de los trabajadores, las competencias necesarias para convertirse en líder al interior de su área laboral, actitud necesaria para la iniciativa y creatividad que los convierta en elementos valiosos para la organización.

- 4.1. Perfil directivo
- 4.2. Técnicas de asertividad
- 4.3. Comunicación efectiva
- 4.4. Orientación al logro
- 4.5. Técnicas de negociación
- 4.6. Solución de conflictos
- 4.7. Espíritu innovador
- 4.8. Cambio y crecimiento

NO. Horas: 120 hs

METODOLOGÍA

La dinámica de las sesiones del Seminario “Gestión del talento humano y Administración de Personal”, tiene un revestimiento teórico, ya que la fundamentación conceptual es necesaria para justificar las acciones personales

y profesionales aplicadas en la cotidianidad del trabajo, pero en la mayor parte del mismo, la práctica, la vivencia, el análisis de casos, el intercambio de experiencias, las situaciones interactivas de confrontación con los estilos de trabajo en las decisiones laborales, son una característica necesaria en cada una de las dinámicas grupales diseñadas por el instructor-asesor, para ir cambiando los estilos de dirección, la forma de pensar y las prácticas tradicionales inherentes a la función laboral que desarrolla cada uno de los participantes. Teoría y práctica se combinan para lograr los objetivos del curso.

COORDINADOR:

DR. RENE ESTRADA CERVANTES