

Creación de valor para la empresa y gestión de capital humano



¿Qué es crear valor?

Empresa	Moneda	Valor de mercado	Valor contable	Fondo de comercio / Capital intelectual	Valor mercado
AT&T	US\$B	70.3	20.3	50	71%
CocaCola	US\$B	130.9	6.2	124.7	95%
General Electric	US\$B	162.8	31.1	131.7	81%
Microsoft	US\$B	71.9	7.5	64.4	90%
3M	US\$B	34.7	6.3	28.4	82%
Wal-Mart	US\$B	54.5	17.1	37.4	69%

PWH. Análisis (1997)

¿Qué explica este diferencial?

- * Companies that invest in talent management initiatives yield 27% greater shareholder return. (Michaels, Handfield-Jones, & Axelrod)
- * Increasing employee engagement by 5 percent can add 2.4 percent to a business' operating margin. (Towers Perrin)
- * Human capital practices account for as much as 43% of the difference between a company's market-to-book value and its competitors'. (Amit & Shoemaker)
- * Shareholder returns are 3 times higher at companies with superior human-capital practices than at companies with weak human-capital practices. The positive impact holds whether the business cycle is in a boom period or a recession. (Pfau & Kay).

* **Diversos estudios han probado
que...**

Inicios del siglo XX
“Relaciones Industriales”
Función de controla
Hombre - Maquina

Mediados del siglo XX,
“Recursos Humanos” Los
objetivos organizacionales
determinan lo que los
“recursos”, deben hacer

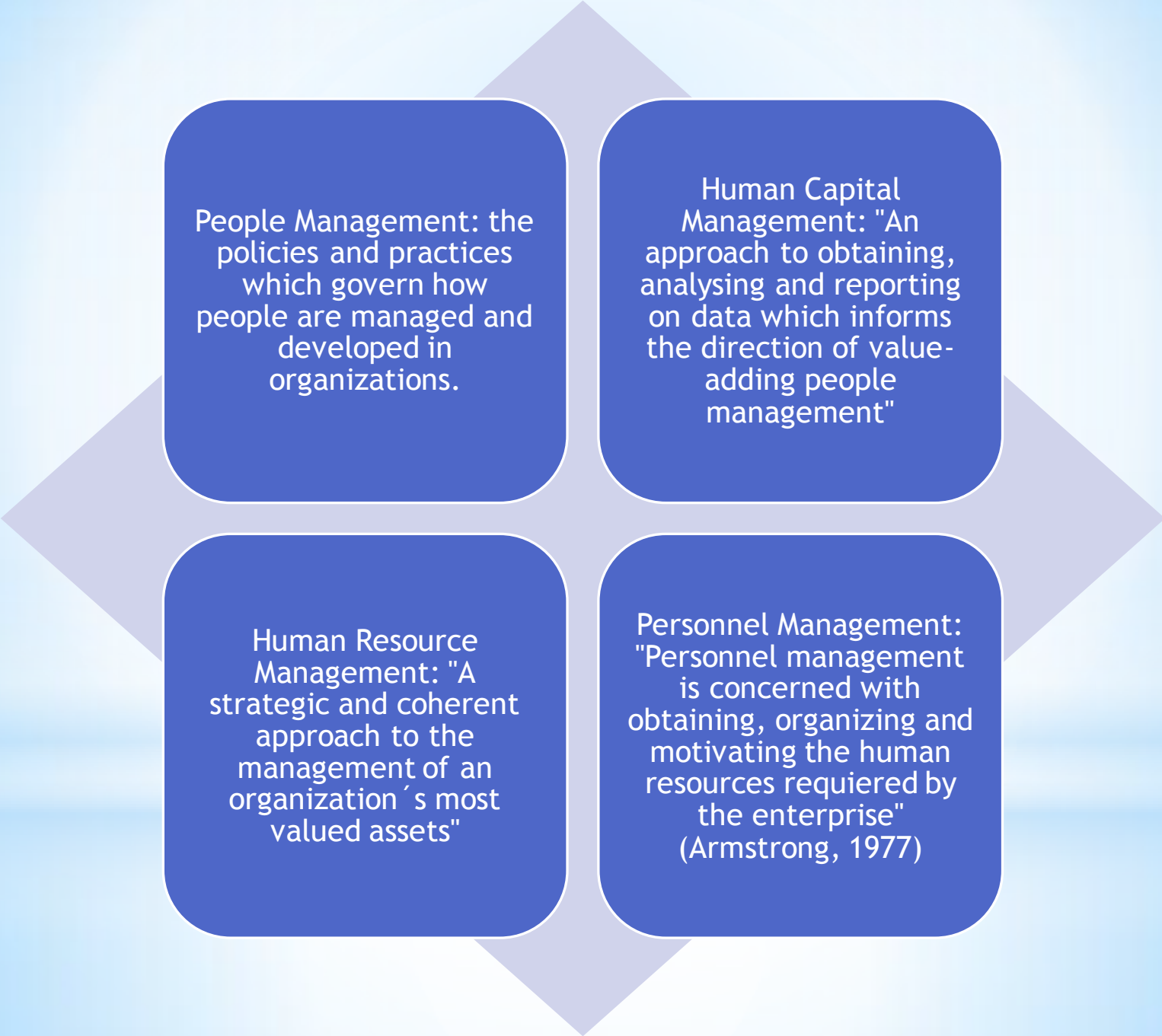
Actualidad
“Gestión del Talento
Humano” - “Gestión de
Personas” - “Liderazgo y
Desarrollo Humano”

Cambio en el enfoque
Las personas son
consideradas como talento
Se busca potenciar sus
cualidades y su motivación
Objetivo: lograr el
compromiso que las
organizaciones necesitan

* Evolución de la gestión de personas

Cuando las Personas Dejamos de Ser Recursos. Entrevista a Rosa María Fuchs

Por aptitus, el 31 de Julio de 2010 a las 8:50 am. <http://blog.aptitus.pe/otros/cuando-las-personas-dejamos-de-ser-recursos/>



People Management: the policies and practices which govern how people are managed and developed in organizations.

Human Capital Management: "An approach to obtaining, analysing and reporting on data which informs the direction of value-adding people management"

Human Resource Management: "A strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets"

Personnel Management: "Personnel management is concerned with obtaining, organizing and motivating the human resources required by the enterprise" (Armstrong, 1977)

El desarrollo de recursos humanos engloba actividades y procesos cuya intención es tener un impacto en el aprendizaje de la organización y del individuo.

Stewart, J. and McGoldrick, J., 1996,
Human Resource Development:
Perspectives, Strategies and Practice,,
Pitman publishing, London

* Gestión de Recursos
Humanos

*** Entrevista al Sr. Juan Pablo Gajate, Gerente General de ADECCO, aparecida en el diario El Comercio de Lima, el 1 de Noviembre del 2,003**

¿Cuál es la diferencia entre “recurso” y “talento humano” ?

Hasta hace unos años la tendencia era hablar de recursos humanos para considerar a los empleados, pero hay que entender que por “recurso” se puede considerar todo lo tangible, pero no lo humano.

¿Este nuevo punto de vista de considerar al empleado implica invertir más en su desarrollo ?

Así es. No podemos seguir viendo a las personas como “recursos”, pues desde esa perspectiva las empresas invierten poco en la formación y gestión de estas personas. Las compañías deben dedicarse más a desarrollar el talento de sus empleados que a la parte operativa. Eso es lo único que permite lograr un valor diferenciado en el mercado.

MODELO DEL CAPITAL HUMANO

*Tipos de Capital

Capital de relaciones

Es el capital social que posibilita el posicionamiento de los bienes y servicios.

El Capital Humano es ... la ***combinación de conocimiento, habilidad y experiencia que posee cada persona individualmente y como comunidad.***

Capital estructural

está compuesto por activos fijos (bien tangible): terrenos, propiedades, computadoras, etc. Y por los bienes intangibles: documentos, procesos de trabajo, estrategias de marketing y publicidad, base de datos, etc.

Capital financiero

está representado por acciones, notas de débito, bonos, liquidez y otros instrumentos financieros.

* Esta enfocado en “...construir una ventaja competitiva que permita el logro de la estrategia de la organización para cumplir con las necesidades del cliente o usuario” (*Christensen, p. 12*).

* “...la mayor parte del tiempo y los recursos de Recursos Humanos esta enfocado en optimizar el desempeño de las personas para maximizar los resultados de la organización”. (*Robinson & Robinson, p. 4*).

* Definiciones

*Cappelli (2008) referred to another concept also related, “talent management is simply a matter of anticipating the need for human capital and the setting out a plan to meet it” (p. 74)

Analicemos el caso Google

Identifiquen los principales elementos de gestión de personas que los han hecho ser reconocidos como modelos de organizaciones.

*** TRABAJO EN CLASE**

1. ULRICH, Dave. Recursos Humanos - Champions. España: Editorial Granica. 1997. Capitulo 2: Pag. 53-95
2. MONTES ITURRIZAGA, Pamela. “Custodia Colectiva”. El Comercio. Somos. Lima, 2008.
3. RESPONDE. “J&V RESGUARDO: Premio latinoamericano a la mejor empresa para trabajar”. Lima. Consulta: 4 de febrero de 2010.
<http://www.respondeperu.com/pdf/JVResguardo>

*** LEER PARA LA PROXIMA
CLASE**

*** Análisis de los elementos de
gestión de personas en Google y
ustedes presentan un modelo de
organización**

TAREA ACADEMICA 1: ENTREGA Martes 27 de marzo

Grupos de máximo 3 personas