

RESUMEN

La Gestión del Talento Humano (GTH) se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre directivos y trabajadores, para lo cual se deben tomar una serie de medidas entre las que se pueden destacar: la responsabilidad de los trabajadores con los objetivos empresariales, las remuneraciones salariales en correspondencia con la productividad de cada trabajador, un trato equitativo, una capacitación profesional continua, así como enlazar la política de contratación a otros aspectos relacionados a la organización administrativa como la productividad, las ventas y el marketing. La clave de la GTH consiste en una correcta comunicación ascendente y descendente entre el nivel jerárquico superior al nivel inferior y viceversa, esta comunicación incluye reuniones donde se trate sobre la importancia del control de calidad en el reclutamiento y contratación, en la capacitación e inducción del personal. Una herramienta estratégica para determinar el cumplimiento de la GTH y el logro de los objetivos organizacionales, es el Cuadro de Mando de Recursos Humanos, cuya intención es relacionar el talento humano con la estrategia global de la organización, generando verdadero valor y una fuente de ventaja competitiva para la organización, pasando de la perspectiva tradicional a una perspectiva innovadora que destaque su rol en la implementación de las estrategias.

Palabras Clave:

1. Gestión del Talento Humano
2. Productividad
3. Remuneraciones
4. Cuadro de Mando
5. Estrategia.

ABSTRACT

The Human Resource Management (GTH) refers to an activity that is less dependent hierarchies , orders and mandates, and stresses the importance of active participation of all employees of the company . The aim is to foster a cooperative relationship between management and workers, which should take a series of measures among which stand out: the responsibility of employees with business goals, salary remuneration corresponding to the productivity of each worker, equitable treatment, ongoing professional development and recruitment policy link to other issues related to administrative organization and productivity , sales and marketing. The key to the GTH is proper communication up and down between the upper level to the lower hierarchical level and vice versa, this communication includes meetings where concerned about the importance of quality control in the recruitment and hiring , training and induction personnel. A strategic tool to determine compliance of GTH and the achievement of organizational objectives is the Balanced Scorecard for Human Resources, whose intention is to relate human talent with the overall strategy of the organization, creating real value and a source of advantage competitive for the organization, from the traditional perspective to a new perspective that highlights their role in implementing the strategies.

Keywords:

1. Human Resource Management
2. Productivity
3. Salaries
4. Scorecard
5. Strategy.