



UNIDAD I PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

- 1.1. Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)
- 1.2. Proceso de planeación de Capital Humano
- 1.3. Análisis del ambiente interno y externo

An illustration of five business professionals in a celebratory mood. They are holding up various symbols: a gear, a large upward-pointing arrow, and a chess knight. The background is dark purple with a white horizontal line. An orange bar is in the top left corner.

INTRODUCCIÓN

- Diariamente las organizaciones sufren cambios y transformaciones, ya sea con la introducción de tecnologías nuevas o diferentes, modificando sus productos o servicios, con la alteración del comportamiento de las personas o con el cambio de sus procesos internos.

A photograph of a diverse group of business professionals in an office setting. They are gathered around a central point, with their hands clasped together in a huddle, symbolizing teamwork and collaboration. The background shows a modern office with large windows and a glass ceiling. The lighting is bright and natural, creating a positive and professional atmosphere.

SIGLO XX

- En el transcurso del siglo XX, las organizaciones pasaron por tres etapas: industrialización clásica, industrialización neoclásica y la de información.

A photograph of two industrial workers in a factory. The man on the left is wearing a yellow hard hat and a blue surgical mask. The woman on the right is also wearing a yellow hard hat and a blue surgical mask, and she is pointing her right hand towards the right side of the frame. The background shows a large industrial facility with blue structural beams and overhead lighting.

Era de la industrialización clásica

- Abarca aproximadamente de 1900 a 1950. Fue medio siglo en que se intensificó el fenómeno de la industrialización, que se inició con la Revolución Industrial.

CARACTERÍSTICAS

An illustration on a blue background showing five stylized business figures. A large magnifying glass is positioned over the central figure, a man in a white shirt and tie. In the foreground, a hand is holding a red pen, pointing towards the text.

- La estructura organizacional de este periodo se caracterizó por un formato piramidal y centralizado, departamentalización funcional, modelo burocrático, centralización de decisiones en la alta dirección, y regulaciones internas para disciplinar y estandarizar el comportamiento de los integrantes.

The image features a hand in the foreground holding a magnifying glass that focuses on a man in a blue suit and glasses. In the background, there are silhouettes of several other people in suits, suggesting a group of professionals or a workforce. The overall theme is human talent and its identification.

TALENTO HUMANO

- Se consideraban a las personas recursos de producción junto con otros recursos organizacionales, como máquinas, equipo y capital, de acuerdo con los tres factores tradicionales de producción: tierra, capital y trabajo.

A hand in a blue shirt is holding a small wooden block with a red silhouette of a person. In the background, several other similar wooden blocks are visible, some standing upright and some lying flat. The background is a blurred blue fabric.

Era de la industrialización neoclásica

- Aproximadamente de 1950 a 1990. Se inició a finales de la Segunda Guerra Mundial.
- Las transacciones comerciales pasaron de ser locales a regionales, de regionales a internacionales, y poco a poco adquirieron complejidad.

A man in a dark suit and light tie is shown from the chest up, holding a glowing blue folder. In the foreground, a row of colorful, stylized human figures in various colors (red, blue, green, yellow, white) stands on a dark surface. The background features a glowing blue network diagram with interconnected nodes and lines, set against a faint world map.

CARACTERÍSTICAS

- Surgió la organización matricial para adaptar y revivir la antigua y tradicional organización funcional.
- Además del enfoque matricial, se agregó un esquema lateral de departamentalización por productos o servicios para agilizar el funcionamiento.



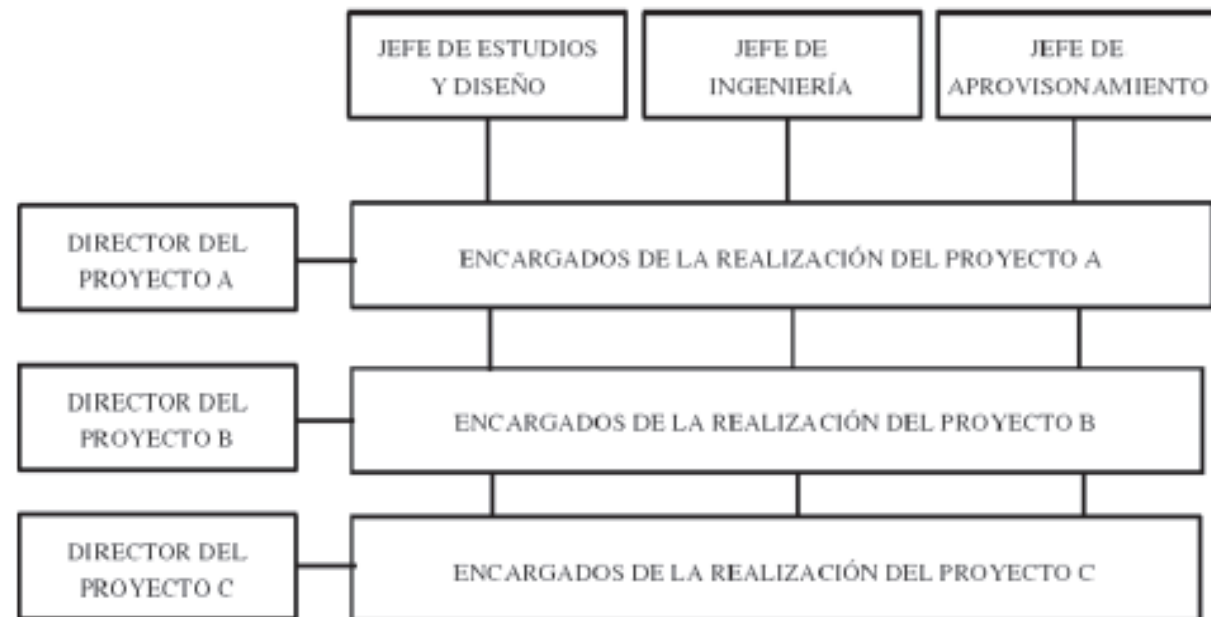
TALENTO HUMANO

- La concepción antigua de relaciones industriales se sustituyó por la nueva visión de administración de recursos humanos.
- Se vio a las personas como recursos vivos y no como factores inertes de producción.

ESTRUCTURA MATRICIAL

- La estructura matricial crea líneas dobles de autoridad; generalmente combina departamentalización funcional con la de producto. En la estructura matricial los empleados de diversos departamentos funcionales forman equipos en los que combinan sus habilidades especializadas y otros recursos para enfocarse en productos o proyectos concretos.

ORGANIZACIÓN MATRICIAL





Era de la información

- Comenzó alrededor de 1990; es la época actual. Su característica principal son cambios rápidos, imprevisibles e inesperados.
- La tecnología produjo desarrollos por completo imprevistos y transformó el mundo en una aldea global.

CARACTERÍSTICAS

- La tecnología de la información provocó el surgimiento de la globalización de la economía: la economía internacional se transformó en economía mundial y global. Se intensificó la competitividad entre las organizaciones.
- La estructura organizacional matricial se hizo insuficiente para proporcionar a las organizaciones, por lo que los procesos organizacionales se volvieron más importantes que las áreas que constituyen la organización.

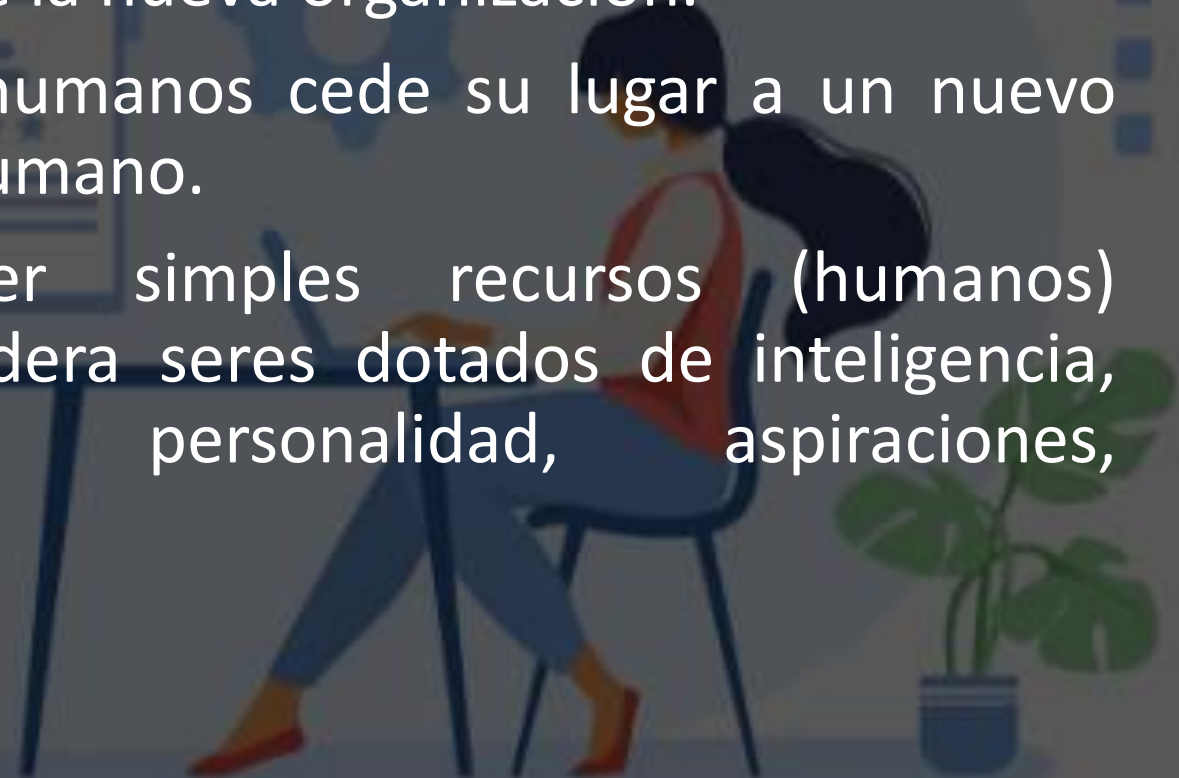


PROCESOS ORGANIZACIONALES

- La dimensión procesos organizacionales se refiere a las percepciones que los miembros de la organización tienen sobre la manera como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procesos influyen en el ambiente de trabajo y en los resultados finales de la gestión organizacional.

TALENTO HUMANO

- Las personas, con sus conocimientos y habilidades mentales, se convierten en la base principal de la nueva organización.
- La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano.
- Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc.



PLANEACIÓN DEL PERSONAL



- La planeación de personal es el proceso de decisión sobre los recursos humanos indispensables para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.
- Para alcanzar todo su potencial, la organización necesita disponer de las personas adecuadas para el trabajo.

Investigación interna de las necesidades

- Es una identificación de las necesidades de recursos humanos de la organización de corto, mediano y largo plazos. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y sus planes de crecimiento y desarrollo, lo que sin duda implica nuevos aportes de recursos humanos.
- Esa investigación interna no es esporádica u ocasional, sino continua y constante.





Investigación externa del mercado

- Es una investigación del mercado de recursos humanos con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posterior resolución. Así, en la investigación externa sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de recursos humanos y la identificación de las fuentes de reclutamiento.

EJEMPLO



• **Figura 5.8** Ejemplo de segmentación del mercado de recursos humanos.