

# Capital humano

1.4. Funciones del Departamento de Capital Humano.

1.5. Pronósticos del Capital Humano,

1.6. Inventario de competencias de Capital Humano

1.7. Planes de carrera.





# 1.4. Funciones del Departamento de Capital Humano.

# Función de empleo

- Planificación de plantilla.
- Descripción de los puestos de trabajo.
- Definición del perfil profesional de los candidatos a un puesto de trabajo.
- Selección de personal.
- Formación de personal.
- Acogida e inserción del nuevo personal.
- Tramitación de despidos.



# Función de administración de personal

- Elección y formalización de los contratos.
- Gestión de nóminas y seguros sociales.
- Control del absentismo.
- Régimen disciplinario.
- Gestión de permisos, vacaciones, horas extraordinarias, bajas por enfermedad, movilidad de la plantilla.



# Función de retribución

Se trata de diseñar el sistema de retribución del personal y de evaluar sus resultados. La finalidad de la función de retribución consiste en el estudio de fórmulas salariales (estructura de los salarios, componentes fijos y variables, retribuciones en especie, desplazamientos y locomoción, etc.), la política de incentivos y el establecimiento de niveles salariales de las diferentes categorías profesionales.

# Pronósticos del Capital Humano

A stylized illustration in shades of teal and yellow. It depicts a multi-level staircase where several business professionals are engaged in various activities. Some are climbing ladders, others are standing on platforms, and one is holding a large document. In the background, there are charts and graphs, suggesting a focus on data and business strategy.

El análisis y estimación de los reclutamientos futuros puede influir en la gestión empresarial que, tomando en cuenta los datos suministrados, servirá para poder tomar decisiones orientadas a la terciarización de funciones, inversión, establecimiento de nuevas plantas o locales.



# Elementos claves para pronosticar la demanda

# Análisis demográfico actual

---

- Los pronósticos toman como punto de partida un análisis en el total del **personal** que conforma la demografía de la empresa, con la finalidad de determinar lo que se tiene y **pronosticar** lo que se necesitará. De modo que, un buen estudio develará información relacionada con la cantidad de empleados estima que se retiren durante los años y cuántos dejarán el puesto de trabajo por los ascensos.





# Estimación de la demanda

- Una vez se haya realizado el inventario de empleados podemos pensar en la **oferta** disponible actual, y estimar la **demand**a de perfiles profesionales o de ocupación que se necesitarán debido al **crecimiento** de la empresa. Para poder llevar a cabo este paso, resulta imprescindible tener conocimiento sobre la misión y visión de la organización.

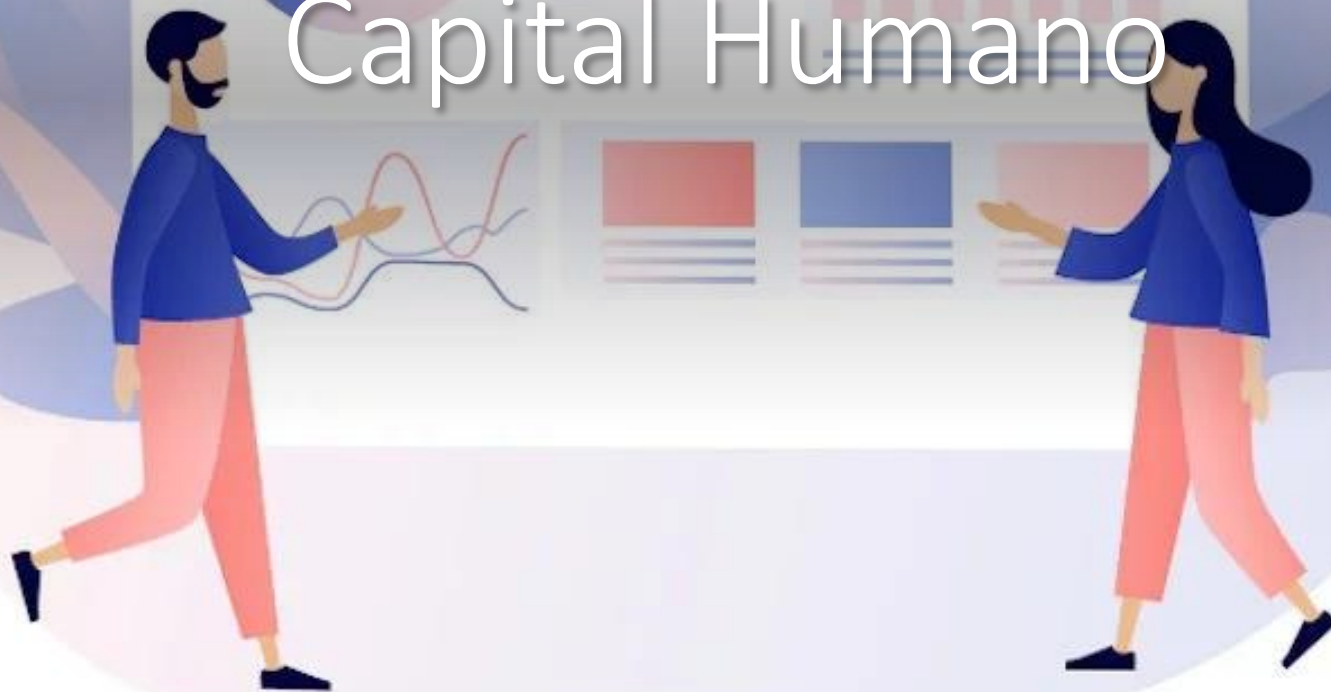


# Gestión

The background features a stylized illustration in shades of blue and white. It depicts a business environment with several figures: a woman on the left holding a large pencil, a man in the center shaking hands with a woman, and another woman on the right. There are also abstract shapes, a magnifying glass, and a checklist icon, suggesting themes of strategy, collaboration, and project management.

- Es la etapa en donde además de proyectar las necesidades humanas futuras, también, se estiman costos y los beneficios a satisfacer. Por lo tanto, se trata de una etapa de estimación de recursos.

# Inventario de competencias de Capital Humano



# Inventario de competencias de Capital Humano

- Son el “método” (competencias funcionales) para lograr los resultados, para saber si un empleado hace “fit” con la compañía (competencias clave) y si tiene el “potencial” para ser promovido (competencias de liderazgo).



# Importancia del desarrollo de la gestión por competencias

Los modelos de gestión basados en competencias son una herramienta valiosa para la administración de tu talento humano ya que te aporta dirección en procesos como:

- ❖ Reclutamiento y Selección
- ❖ Evaluaciones de desempeño del potencial
- ❖ Planes de Desarrollo, Carrera y Sucesión
- ❖ Compensaciones

# Ventajas de la identificación de competencias



- Se identifican las capacidades y habilidades del personal.
- Apoya al desarrollo individual y organizacional.
- Apoya al proceso de reclutamiento y selección.
- Se enfoca a las necesidades de capacitación y desarrollo.
- Permite la definición de planes de vida y carrera.
- Contribuye en el mejor aprovechamiento de los recursos.
- Disminuye la rotación de personal.



¿Qué es un plan de carrera?

# Planes de carrera

- El plan de carrera de un colaborador de tu empresa es el proceso vinculado a la gestión de tu talento humano que contribuye a planificar a futuro el desarrollo y crecimiento que puede lograr mediante la guía, el acompañamiento y el entrenamiento adecuado con respecto a las oportunidades dentro de la empresa.



# Consta de dos protagonistas

- La empresa: Interesada en contar con personal preparado para posiciones laborales de mayor responsabilidad para cuando se presenten vacantes o se abran nuevas oportunidades.
- El colaborador: Interesado en crecer profesionalmente y alcanzar puestos de mayor jerarquía y remuneración.

# Para crear un plan de carrera y desarrollo es esencial que cuentes con:

- Nombre del empleado.
- Edad.
- Nivel de estudios.
- Puesto actual desempeñado en la empresa.
- Puestos posibles a desempeñar en el futuro.
- Años laborados en la organización.
- Fortalezas y debilidades a potencializar y reforzar.
- Competencias requeridas.
- Capacitaciones y entrenamientos que necesita.
- Resultados de su evaluación de desempeño

