

NOMBRE DEL ALUMNO:

JOSE RODRIGO PALOMEQUE DE LA CRUZ

NOMBRE DEL CATEDRÁTICO:

ING. JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN

NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD:

UDS

NOMBRE DE LA MATERIA:

CAPITAL HUMANO

Ensayo de capital humano unida 1

1.6 inventario de competencia de capital humano

La definición de inventario es la relación ordenada de bienes y existencias de una entidad o empresa a una fecha determinada contablemente es una cuenta de activo circulante que representa el valor de las mercancías existentes en un almacén en términos generales es la relación o lista de los bienes materiales y derecho pertenecientes a una persona o comunidad hecha con orden y claridad en contabilidad el inventario es una relación detallada de las existentes la descripción de los artículos los precios unitarios el importe de cada región las sumas parciales por grupos y clasificaciones y el total del inventario este inventario permite conocer las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados, así como su grado de actualización en el trabajo cada persona posee en mayor o menor grado, facultades únicas las cuáles pueden ser de extraordinaria valía para ella y para la organización por tanto es imprescindible contar con un inventario de Capital Humano en fin de efectuar ascensos y transferencias se ha denominado métodos para el desarrollo de competencias fuera del trabajo al grupo de actividades dirigidas tanto a la transmisión de conocimientos como al desarrollo de competencias. Una de las tareas que se debe abordar en el área de recursos o humanos o Capital Humano es colaborar para que los empleados hagan mejor sus tareas los métodos para el desarrollo de personas fuera del ámbito de trabajo se relacionan con conocimientos y competencias denominamos con desarrollo a las prácticas formativas donde el sujeto que asiste a una actividad de formación es guiado por su instructor para el desarrollo de sus competencias las formas de iniciar un inventario es un inventario por competencias y se han mostrado para ello dos aspectos importantes:

1- En primer lugar la empresa debe definir cuáles son las competencias requeridas por las diversas posiciones de la organización.

2- Con este primer esquema de puestos y competencias se debe hacer un inventario de competencias del personal utilizando como herramienta el Assessment Center Method para personas de alto mando jerárquico se puede administrar como alternativa la entrevista.

El propósito del inventario de habilidades es consolidar la información de los recursos de la organización historia de datos personales edad sexo estado civil entre otros habilidades educación experiencias laborales capacitaciones aptitudes solo los grupos profesionales

logros especiales entre otros historia del sueldo y del puesto salario actual y pasado fechas de aumentos puestos que ha ocupado datos de la empresa datos de planes de beneficios información sobre jubilación antigüedad entre otros capacidad individual resultado de test psicológicos y de otras clases de información sobre su salud preferencias especiales de la persona ubicación geográfica tipo de puesto la ventaja principal de un inventario de habilidades es que constituye el medio para evaluar en forma rápida y exacta las habilidades disponibles dentro de la organización

Conciliación el proceso de conciliación consiste en documentar las diferencias entre la demanda y oferta pronosticadas y luego avanzar otro paso explicando en forma tan precisa como sea posible las dinámicas sobre las que descansan dichas diferencias las competencias de las personas o sus características de personalidad se encuentran en lo profundo de cada uno y se ponen en evidencia cuando se actúan así es posible ver las competencias de una persona analizarlas y evaluarlas a través de sus comportamientos si una organización desea modificar las competencias organizacionales y las de sus empleados o si una persona desea actuar por su propia decisión en el mejoramiento de sus competencias el camino a recorrer tiene relación con acciones diversas para la modificación de comportamientos el Capital Humano hace referencia al saber cómo las capacidades habilidades y experticia de los miembros humanos de la organización

1.7 planes de carrera

Proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas. Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas y diferentes. Las empresas deben ayudar a los empleados en la planeación de su carrera para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos.

Un plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras que se fundamenta en la colocación del colaborador en puestos de trabajo cuidadosamente estudiados para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para puestos de exigencias mayores proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para puestos de exigencias mayores en la práctica son muy pocas las empresas que ya han incorporado los Planes de Carrera dentro de su planificación de largo plazo, aunque la formalización de muchas empresas en procesos de crecimiento, están incorporando profesionales en el área de desarrollo humano lo cual nos permite avizorar mejor futuro para la implementación de Planes de Carrera siempre y cuando cuenten con el

apoyo de la alta dirección. Los mapas de sustitución o planes de carrera son una representación gráfica de los puestos y por quienes son sustituidos en la organización ante la eventualidad de que exista alguna vacante en el futuro, o de que se ascienda al personal que los ocupa. Sirve para optimizar el Capital Humano y se basa en: análisis de puesto, la estructura organizacional, planes de crecimiento de la empresa, pronósticos, el inventario de recursos humanos, la calificación de méritos, la evaluación de desempeño y el sistema de ascensos y promociones, entre otros la planeación de carrera tiene múltiples ventajas: promueve la realización del personal conversa al personal clave, asegura la continuidad gerencial, incrementa la motivación, mejora el clima organizacional, reduce los índices de rotación, conserva e incrementa el capital intelectual.

Proceso para la planeación de carreras:

1. Análisis del plan estratégico corporativo.
2. Análisis de puestos y competencias.
3. Definición de objetivos
4. Identificación de puestos y análisis de puestos.
5. Elaboración del mapa de carreras.
6. Plan de desarrollo a cada puesto