



Alumno: Emmanuel Rodas Ángel

Materia: Capital Humano

Tarea: Mapa conceptual de la evolución y el proceso de planeación del capital humano

Grado: Tercero

Capital humano

El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización. Está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos.

Funciones básicas de la planeación

- a) Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos.
- b) Determinación de las competencias básicas de la empresa.
- c) Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a los diversos puestos de la organización de acuerdo con el plan estratégico.
- d) Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal para lograr mejor desempeño.
- e) Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en todos los puestos de la organización.
- f) Aplicación de estrategias de cambio, para lograr la salud y excelencia organizacional.
- g) Establecer estrategias para lograr una planta estable de trabajo con personal altamente satisfecho y comprometido con la organización.

Evolución

El hombre en la comunidad primitiva, para su subsistencia necesitó unirse, empleando formas elementales de organización. Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social. "A partir de la división de la sociedad en clases se generó la necesidad de estructurar determinadas formas para influir en la clase dominada, de manera que ésta se orientará hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección". Todo lo cual permitió la aparición de la administración, derivándose diferentes teorías y principios.

Beneficios

Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad.

Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales, y financieros.

Promueve un clima organizacional adecuado.

Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.

Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

Auditoría de capital humano

Resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados. Cuando se refieren a personas que no ocupan puestos de gerencia, las auditorías dan como resultado el inventario de habilidades.

1. Historia de datos personales: edad, sexo, estado civil, etc.

3. Aptitudes: socio de grupos profesionales, logros especiales.

5. Datos de la empresa: datos de planes de beneficios, información sobre jubilación, antigüedad.

7. Preferencias especiales de la persona: ubicación geográfica, tipo de puesto.

6. Capacidad individual. Resultado de test psicológico y de otras clases de información sobre su salud.

2. Habilidades: educación, experiencia en el puesto, entrenamiento.

4. Historia de sueldo y del puesto: salario actual y pasado, puestos que ha ocupado.