



✚ **MATERIA: CAPITAL HUMANO**

✚ **GRADO: 3er CUATRIMESTRE**

✚ **NOMBRE DEL DOCENTE: TANIA GABRIELA ESTUDILLO GRANADOS**

✚ **NOMBRE DEL ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR**

✚ **TELÉFONO: 9651162049**

✚ **CORREO ELECTRÓNICO: kevin20001@live.com.mx o**

morenoaguilar127@gmail.com

✚ **UNIDAD I:**

✚ **1.6 Inventario de competencias de Capital Humano**

✚ **1.7 Planes de Carrera**



Inventario de Competencias de Capital Humano

De acuerdo a la definición de inventario, abemos que es una relación detallada de objetos, derechos y cualidades que una persona, empresa, pueblo o ciudad pueda tener. En términos de contabilidad el inventario implica hacer infinidad de operaciones, de acuerdo a los números de objetos existentes con su respectiva y detallada descripción, aunado a sus precios, etc.

Gracias a este inventario podemos ver y conocer las habilidades, conocimientos e intereses de cada empleado, podemos identificar fácilmente el grado de competencia de cada empleado, conocemo0s que tanto se adapta al puesto de trabajo, cuáles son sus fortalezas y debilidades, ventajas y desventajas, además de que podemos valorar a cada persona par que la empresa crezca en calidad. Por esto mismo y muchas cosas más es indispensable que cada empresa por más pequeña que sea cuente con un inventario para así esta sea más organizada y se desarrolle correctamente.

El inventario de competencias incluye antecedentes personales, escolaridad, conocimientos, experiencia, competencias, habilidades, pruebas psicométricas, y de personalidad, puestos que han desempeñado dentro y fuera de la empresa así como detalle de sus evaluaciones, ascensos y vida laboral. Este sistema de información es básico para las tomas de decisiones en el área de personal así como para los planes de carrera.

El propósito del inventario de habilidades es afianzar la información de los recursos de la organización/empresa, todo a lo relacionado con este, desde el historial de datos de cada uno de los trabajadores, hasta cada uno de los datos de la empresa en cuanto a sus objetivos, capacidades, etc.

La ventaja del inventario de habilidades es que nos otorga el medio para que podamos evaluar de manera rápida y eficaz las habilidades disponibles dentro de la empresa/organización. Gracias a los resultados podemos planear futuros programas de capacitación para los empleados, así como el reclutamiento y preparación de nuevos empleados.

Las habilidades de cada empleado o sus características de personalidad se encuentran en lo profundo de cada una de ellas y se ponen a prueba cuando ellos actúan. Así es posible observar las competencias de una persona con el fin de analizarlas y evaluarlas a través de sus comportamientos.



Planes de carrera

Un plan de carrera es un método en el que el individuo se coloca en un puesto de trabajo anteriormente estudiado para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las necesidades de ese puesto junto a exigencias de un nivel más alto, es decir que un empleado sube a un puesto de sub-gerente, este empleado lo anhelaba pero en cuanto subió de puesto se dio cuenta de que existen exigencias mayores, mayor responsabilidad y es allí donde la empresa se debe percatar de acuerdo a una observación del individuo si el empleado funcionara en su puesto para beneficio de la empresa o no. Cabe destacar que cada empleado tiene carreras individuales y la empresa no está separada de esta sino que ambos están relacionados y la empresa debe de ayudar y orientar a este para obtener un auto beneficio y satisfacer necesidades en ambos lados.

En la actualidad son muy pocas empresas que han incorporado el área de planes de carrera dentro de su respectiva planificación.

Los mapas de sustitución o planes de carreras son una representación gráfica de los puestos y por quienes son sustituidos, más bien es como una tabla o mapa de posiciones que van desde el dueño de la empresa, gerente hasta el intendente, en este se van demostrando quienes van subiendo, si existe alguna vacante o si existe la posibilidad que alguien ascienda.

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.