



Capital humano

3°cutrimestre

Tania estudillo

Erick Eduardo cabrera Pola

9651280855

Alendracabrera12545@gmail.com

1.6. Inventario de competencias de Capital Humano

1.7. Planes de carrera.



1.6. Inventario de competencias de Capital Humano

Es más que nada mantener ordenado de bienes y de una empresa o unidad a una fecha determinada y esto es lo que se cada mes o de pendiendo el tipo de empresa por ejemplo se podría decir una empresa x tiene trabajadores y les tiene que pagar todo tiene que llevar un control para que la empresa siga creciendo y mejorando porque al no llevarse el control podrían perder dinero e ingresos hasta incluso se pueden llegar a robar los mismos trabajadores

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

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. La ventaja de un inventario es saber qué es lo que le hace falta a la tienda o el gasto que tuvo en que fue lo que se gastó.



1.7. Planes de carrera.

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. Y es así como la empresa debe trabajar uno al otro al meter personal necesitamos tener gente preparada los siguientes puntos son el proceso de planeación de carreras

Proceso para la planeación de carreras:

- Análisis del plan estratégico corporativo.
- Análisis de puestos y competencias.
- Definición de objetivos. 33
- Identificación de puestos y análisis de puestos.
- Elaboración del mapa de carreras.
- Plan de desarrollo a cada puesto.

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 Planes de Carrera siempre y cuando cuenten con el apoyo de la alta dirección.