



Nombre de alumno: Danilo Sánchez Espinoza

Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez guillen

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: Capital humano

Grado: 3° cuatrimestre

Grupo: Licenciatura en administración de empresas.

Ocosingo Chiapas a 06 de Julio de 2021.

"Planeación del capital humano"

Evolución del Capital Humano.
Proceso de Planeación de Capital Humano.
Análisis del ambiente interno y externo
Funciones del Departamento de Capital Humano
Pronósticos del Capital Humano
Inventario de competencias de Capital Humano
Planes de carrera.

La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico: Definen el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico., 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. Las personas son el corazón de la organización, ya que le dan vida, y la Administración de capital Humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y **desarrollo. Es de gran importancia, y alguno de sus beneficios son:**

- **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.**

Concepto de planeación: Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

Proceso de Planeación. Se define como: flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización.,Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales. Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

- Las funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos son:**
- 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: Posteriormente en el Siglo XX surgen los primeros departamentos o áreas encargadas de los recursos humanos dentro de las organizaciones.

Para que existieran las oficinas especializadas en el tema y como las conocemos hoy en día, tuvo que pasar un largo proceso.

Después de la creación de las primeras fabricas notaron que el factor humano era muy importante para el logro de los objetivos, ya que por el método rígido, mecánico y riguroso en el que se encontraban el personal comenzó a sufrir tensión nerviosa y por ende bajo la productividad de la misma, esto obligo a estudiar el aspecto psicológico de las personas, sin dejar de mencionar las condiciones precarias de trabajo en el que se encontraban.

Fuentes Externas: Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella.

1. **Pronóstico de la economía nacional.** Es necesario tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria, o del ramo en particular donde se localice la actividad de nuestra organización.
2. **Planes educativos a nivel nacional.** Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior, los planes de estudio que se podrán en vigencia etc.
3. **Planes educativos a nivel institucional.** No sólo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano; es necesario, por tanto, recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida.

Fuentes Internas: Las fuentes internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

1. **Objetivos de la organización.** Se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación, aunque no es raro; que la organización no tiene metas definidas.
2. **Pronósticos económicos de la organización.** Los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.
3. **Pronósticos tecnológicos de la organización.** Una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización.

Funciones del DCH: es esencialmente de servicios. Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca. **Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:**

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
2. Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que la ocupe.
3. Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
4. Reclutar el personal idóneo para cada puesto.
5. Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
6. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre estos.

Pronosticar: es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro, basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimiento sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones., Esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización.

- Selección de un factor estratégico, por ejemplo, nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, para cada área de la empresa, cuyas variaciones afecten los requerimientos de personal.
- Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes.
- Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional.
- Proyección de los niveles futuros de personal en cada área, correlacionándolos con la proyección de los niveles (históricos y futuros) del factor estratégico correspondiente.

Con base en los datos aportados por las fuentes de la planeación puede establecerse un pronóstico de los recursos humanos que comprende:

1. **Pronósticos de los requerimientos:** es decir de los conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, intereses vocacionales con que deberán contar en el futuro los miembros de la organización.
2. **Pronósticos de la oferta de mano de obra:** los pronósticos de la población, la educación y el crecimiento de la industria o de la actividad económica del país.

Al planear los recursos humanos los gerentes siguen un proceso sistemático, o modelo, los elementos fundamentales del proceso de son:

- a. Pronosticar la demanda de recursos humanos, b. Analizar la oferta c. Equilibrar las consideraciones de la oferta y demanda

Pronóstico de la demanda de empleados: Un componente fundamental de la planeación de recursos humanos es el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización. Varios factores organizacionales pueden influir en la demanda de recursos humanos., **Existen 2 enfoques para el pronóstico de recursos humanos:**

Enfoque cuantitativo: Estos suponen el uso de técnicas, estadísticas o matemáticas; son los enfoques que utilizan los teóricos y los planificadores profesionales.

Enfoque cualitativo: Los enfoques cualitativos de pronóstico son menos estadísticos, tratan de reconciliar los intereses, capacidades y aspiraciones de los empleados individuales con las necesidades actuales y futuras de personal de una organización.

Pronósticos de la oferta de empleados: Una vez que una organización ha pronosticado los requerimientos futuros de personal, por ende, debe determinar si dispone de la cantidad y tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas.

Oferta interna de trabajo: Un análisis de la oferta interna puede comenzar preparando organigramas, o sea representaciones gráficas de todos los puestos en la organización, más el número de personas que los ocupan y los requerimientos futuros de empleo.

Oferta externa de trabajo: Cuando una organización carece de oferta interna de empleados para promociones, o bien, cuando cubre posiciones de nivel básico, los gerentes deben considerar la oferta externa de trabajo.

Definición de Inventario: 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.

Muchas empresas se preguntan o se han preguntado cómo deberían iniciar un inventario por competencias:

Muchas empresas se preguntan o se han preguntado cómo deberían iniciar 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.

Capital Humano provienen de las Prácticas tradicionales de la administración de recursos humanos e incluyen:

- Elaboración de un inventario de competencias:
- Escanear el ambiente y determinar las competencias que se requiere desarrollar o adquirir para cumplir los objetivos estratégicos:
- Desarrollar un sistema para entregar el conocimiento requerido, las habilidades.
- Desarrollar un sistema de evaluación y recompensas orientado a la adquisición y aplicación de competencias alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

Cómo apoyo a esta planeación se cuenta con diversas estrategias:

- Proceso de revisión de la carrera individual por parte de la dirección más alta
- Evaluaciones e instrumentos de medición de las habilidades, intereses, y potencial del personal. Evaluación de su adecuación hombre-puesto
- Programas de maestrías, diplomados, asistencia a congresos especializados, entre otros.
- Programa de tutoría por parte de especialistas de recursos humanos.

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.

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.

Planes de Carrera: Los mapas de sustitución o planes de carrera son una representación gráfica de los puestos y por quienes son sustituidos en la organización anta la eventualidad de que exista alguna vacante en el futuro, o de que se ascienda al personal que los ocupa.

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.

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:

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