



Nombre de alumno: Dana Belén Rivera Escobar

Nombre del profesor: Mabel Domínguez

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico. Unidad I, II

Materia: Capital humano

Grado: 5to. Cuatrimestre. Administración y estrategias de negocios

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de enero de 2022

C
A
P
I
T
A
L

H
U
M
A
N
O

Proceso de planeación

Aspectos previos a la planeación:

1. Definir misión, visión, objetivos, estrategias y presupuestos
2. Determinar competencias básicas
3. Determinar al personal
4. Diagnóstico y programación de capacitación
5. Mejoramiento del capital humano
6. Establecimiento y aplicación de estrategias

Fases

- a) Objetivos de negocio. Metas a alcanzar mediante el cumplimiento de los objetivos
- b) Pronósticos. Recaudación de ideas y conocimiento claro de las interrelaciones dinámicas
- c) Oferta de capital humano. Estimación del personal disponible para el periodo de planeación
- d) Auditoría. Aptitudes y preparación de los empleados con sus respectivos puestos
- e) Conciliación. Proceso de documentación de variaciones entre demandas v ofertas

Funciones

- Brinda servicios a la organización
- Describe responsabilidades individuales
- Evalúa el desempeño personal
- Capacita y desarrolla cursos
- Brinda ayuda psicológica a los empleados
- Supervisa los programas de prueba
- Desarrolla competencias
- Garantiza la diversidad en el puesto de trabajo

Pronósticos

- De requerimientos: conocimientos, habilidades, experiencias
- De la oferta de mano de obra: pronósticos de la población, la educación y el crecimiento de la industria
- De la demanda de empleados: cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos
- De la oferta de empleados: cantidad y tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas

Inventario de competencias

- El inventario permite conocer las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados, así como su grado de actualización en el trabajo. Para el inicio de este inventario se toman en cuenta dos aspectos:
1. la empresa debe definir cuáles son las competencias requeridas por las diversas posiciones de la organización
 2. se debe hacer un inventario de competencias del personal

Planes de carrera

Proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas; aunque son muy pocas las empresas que ya han incorporado los Planes de Carrera dentro de su planificación de largo plazo

Proceso

- 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

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

Métodos

- Descripción de puestos. proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman
 - Análisis de puestos. Se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos
 - Estructura. Revisión comparativa de las exigencias impuestas
1. Observación directa. Su empleo es muy eficaz en estudios de micro-movimientos, así como de tiempos y métodos
 2. Del cuestionario. Solicitar al personal que conteste un cuestionario para el análisis del puesto, que responda por escrito todas las indicaciones posibles
 3. De la entrevista. Se basa en el contacto directo y en los mecanismos de colaboración y de participación
 4. Mixtos. Es para neutralizar las desventajas y sacar el mayor provecho posible de las ventajas

Etapas

1. Planeación. Se planea todo el trabajo para el análisis de puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.
2. Preparación. Se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo a través del reclutamiento, la preparación y obtención de datos previos
3. Ejecución. Se obtienen, seleccionan, redactan y presentan los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis

Modelos

- Tradicional. Pretendía proyectarlos de acuerdo con la lógica siguiente, segmentar y fragmentar los puestos en tareas sencillas, repetitivas y de fácil capacitación a través de la ciencia
- Humanista. Con la teoría de las relaciones humanas surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas

Etapas

1. El supuesto básico es que el hombre es un simple apéndice de la máquina, un mero recurso productivo
2. En función de los aspectos descritos, el trabajo se subdivide y se fragmenta en partes para que cada persona realice una tarea simple y repetitiva
3. El diseño clásico de puestos descansa en la presunción de estabilidad y de duración a largo plazo del proceso productivo
4. La importancia reside en la eficiencia de las personas