



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Ana Karen Cancino Borraz

Nombre del tema: Planeación del capital humano

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capital humano

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre: tercero

PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO

El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. El capital humano es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización.

La evolución se divide en

1. EL SISTEMA DE GREMIOS

Edad media: Fue en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. Los dueños de talleres dedicados a un área en particular, organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios, entre otros. Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy.

2. SISTEMA FABRIL DE PRODUCCIÓN

La expansión del comercio y el aumento en el que ingreso personal durante la Edad Media, ayudaron a estimular una demanda por bienes y servicios que excedía la capacidad de abastecimiento del sistema de producción artesanal existente. El uso de equipos mecanizados y mejores técnicas de producción, hizo posible el crecimiento de un sistema fabril de producción. Como resultado, a fines de la década de 1880, algunas naciones promulgaron leyes para reglamentar, entre otras: horas de trabajo para mujeres y niños, sueldos mínimos y seguridad social.

3. SISTEMA DE PRODUCCIÓN MASIVA Y LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

La administración científica constituyó un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basada en la recolección y análisis de datos. Taylor creó las "oficinas de selección". La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercado finanzas, producción y en forma empezaron a aparecer en los Estados Unidos los departamentos de relaciones industriales como consecuencia de la necesidad de poner en manos los expertos una función importante de elaboración de nóminas y pago de seguro social.

4. EL DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Hacia 1913 Hugo Mustenberg tomando como base las ideas de Taylor publicó su libro "La psicología y la eficiencia industrial". En el libro llama la atención sobre las posibles contribuciones que podía prestar la psicología a la administración. Básicamente en las áreas de selección, capacitación y motivación de los empleados.

PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

Se dividen en

FUNCIONES BÁSICAS QUE IMPLICAN LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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.

EL PROCESO DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ABARCA DIVERSAS FASES

1. OBJETIVOS DE NEGOCIO

Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversión y el producto terminado o servicio, que existen como medios para alcanzar los objetivos de una organización.

2. PRONÓSTICOS

El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos, es obtener una idea clara, de los que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen. El departamento de personal debe tener conocimiento de las interrelaciones dinámicas en los flujos de recursos humanos, para proveer mejor sus necesidades futuras, al menos a corto plazo.

3. OFERTA DE CAPITAL HUMANO

El objetivo del pronóstico de oferta es estimar, con tanta exactitud como sea posible, el número de personas que estarán disponibles para la dotación de personal a la organización al final del periodo de planeación. Al hacer tal pronóstico, se acostumbra no suponer que habrá grandes cambios en las políticas o procedimientos de personal.

4. AUDITORÍA DE CAPITAL HUMANO

Cuando se refieren a personas que no ocupan puestos de gerencia, las auditorías dan como resultado el inventario de habilidades. Este proporciona un panorama completo de la capacidad con la que cuenta la fuerza laboral de la organización. El propósito del inventario de habilidades es consolidar la información de los recursos humanos de la organización. Incluye tipos básicos de información de todos los empleados.

5. CONCILIACIÓN

Al término de los pronósticos de la oferta y la demanda laboral, los resultados deben conciliarse antes de que pueda principiar la fase de programación. El proceso de conciliación consiste, en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas y luego avanzar otro paso explicando, en tan forma precisa como sea posible, las dinámicas sobre las que descansan dichas diferencias. El objetivo es proporcionar toda la información posible para la fase de programación.

PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

FUENTES EXTERNAS

Se dividen en

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, de la demanda de nuestros productos o servicios, etc.

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., a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.

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

Se dividen en

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. Los objetivos cuantificados, es decir, metas, indicaran los requerimientos futuros de recursos humanos.

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, ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO

Se dividen en

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. Reclutar el personal idóneo para cada puesto.

4. Capacitar y desarrollar programas.

5. Llevar el control de beneficios de los empleados.

6. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos.

7. Desarrollo de los modelos para la evaluación y de retribución de los empleados.