

# **Lic. Administración y estrategias de negocios**

## **Capital Humano**

A horizontal orange arrow pointing to the right, positioned below the title 'Capital Humano'.

Profra.: Paola I. Sánchez Rodríguez

**Actividad: Resumen**

**Miguel Gómez Méndez**

## UNIDAD 1: Planeación del Capital Humano

### Concepto de Capital Humano

Es el valor de las habilidades capacidades experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización. El factor humano posee características tales como inteligencia, valores competencias, e imaginación, e experiencias, sentimientos habilidades que lo diferencian de los demás recursos por ello es transcendental para la existencia de cualquier organización.

### Evolución del Capital Humano

| <i>Periodo</i>                     | <i>1900-1950<br/>Industrialización<br/>clásica</i> | <i>1950-1990<br/>Industrialización<br/>neo-clásica</i> | <i>1990-era de la<br/>información</i> |
|------------------------------------|--|--|---------------------------------------|
| <i>Estructura organizacional</i>   | Funcional burocrática                              | Matricial y mixta                                      | Fluida y flexible                     |
| <i>Cultura organizacional</i>      | Teoría X   | Adaptación del ambiente                                | Teoría                                |
| <i>Ambiente organizacional</i>     | Estático   | Intensificación de los campos con mayor rapidez        | Cambiante e imprevisible              |
| <i>Modo de tratar las personas</i> | Factores de producción                             | Personas como recursos                                 | Personas como seres humanos           |
| <i>Visión de las personas</i>      | Mano de obra                                       | Recurso de la organización                             | Proveedores                           |
| <i>Denominación</i>                | Relaciones industriales                            | Administración de recursos humanos                     | Gestión del talento humano            |

### Proceso de planeación del Capital Humano

Este proceso se inicia con el análisis y la integración respecto a la planeación estratégica de toda la organización. Aun que aquí se dará énfasis al valor humano, no por ello debe concluirse la separación con todas las demás áreas de la

organización, constituye un sistema de unidades interdependientes, es preciso allegarse también a la información económica, social, y política que repercuten en la sociedad en general y de una manera particular en la organización.

Prever las tendencias evolutivas para planear mejor las respuestas con la finalidad de minimizar las amenazas y aprovechar las oportunidades.

### **Análisis del ambiente interno y externo**

Ambiente Externo.

Las empresas estudian el entorno externo con la finalidad de identificar las oportunidades y amenazas que aparecen en el mercado, evitar las sorpresas y responder de forma apropiada a los movimientos de los competidores.

Es análisis externo está integrado por cuatro componentes: exploración, vigilancia, previsión y valoración.

Ambiente Interno.

Un análisis interno es un proceso en el que se evalúan todos los componentes que interactúan dentro de una organización con el fin de identificar fallos y áreas de oportunidad. El principal objetivo de este tipo de análisis es averiguar los puntos fuertes y débiles de la organización. Ayuda a la dirección a tomar decisiones para el desarrollo de la estrategia corporativa, la formulación y los procedimientos de aplicación.

El análisis interno analiza los factores internos que son controlables. Esto significa que la empresa puede influir y controlar estos elementos. La propia empresa puede ajustar y modificar los aspectos internos.

### **Funciones del departamento de Capital Humano**

Los gerentes necesitan determinar si disponen de personal, interno o externo para ejecutar la estrategia de una organización. En algunos aspectos este ha sido siempre el punto en el que se enfoca la planeación de recursos humanos. Los gerentes tienen que tomar decisiones difíciles respecto a quien emplear en el interior

de la empresa y a quien en el exterior y respecto a cómo dirigir a las diferentes clases de empleados con diversas habilidades para que contribuyan de diferentes maneras a la organización.

### **Pronósticos del Capital Humano**

Los gerentes deben pronosticar en forma continua las necesidades y las capacidades que la empresa tendrá en el futuro para poder hacer un trabajo efectivo de planeación estratégica. El pronóstico atinado proporciona la clase de información que los gerentes necesitan para tomar decisiones sensatas. Puede ayudarles a asegurarse de que tiene la cantidad y clase correcta de personas en los lugares correctos en el momento adecuado, haciendo cosas que suministren valor a la organización y a los empleados.

### **Inventario de competencias de Capital Humano**

El inventario de recursos humanos está integrado por una relación detallada de todos los expedientes del personal que integra la empresa en todos los niveles y áreas. 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 del personal, así como para los planes de carrera.

### **Planes de carrera**

El desarrollo de la carrera profesional es un esfuerzo a largo plazo en el que las organizaciones ayudan a los empleados a sacar partido de todo su potencial. No es un programa de formación de una sola sesión o una serie de seminarios, sino todo un proceso que implica tres fases: valoración, dirección y desarrollo