



NOMBRE DE ALUMNO: MIRIAM DEL C. CRISTÓBAL SALOME

NOMBRE DEL PROFESOR: PAOLA ISABEL SANCHEZ

NOMBRE DEL TRABAJO: RESUMEN

MATERIA: CAPITAL HUMANO

GRADO: 5º

GRUPO: DOMINGO



Planeación del Capital Humano

1.1 Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)

El hombre en la comunidad primitiva, para su subsistencia necesitó unirse, empleando formas elementales de organización. Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social. Todo lo cual permitió la aparición de la administración, derivándose diferentes teorías y principios. ☒ Rápida transformación de la tecnología que provoca innumerables cambios en una organización. ☒ Cambios en el tamaño de una organización que condiciona su complejidad. El sistema de producción masiva y la administración científica. 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. Hacia e1913 Hugo Mustenberg tomando como base las ideas de Taylor público su libro «La psicología y la eficiencia industrial» en el que llamo 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.

1.2 Proceso de Planeación de Capital Humano

Se han indicado siete categorías amplias de una información que se debe incluir en este tipo de inventarios

Además de ayudar en la determinación de los requisitos netos del personal, esta información suele ser necesaria para tomar decisiones, como las de proponer un nuevo contrato o introducir un nuevo producto. Este inventario también ayuda a planear los futuros programas de capacitación de personal y desarrollo gerencial, así como el reclutamiento y selección de nuevos empleados.

1.3 Análisis del ambiente interno y externo

Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella. Pronóstico de la economía nacional. 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.



Planeación del Capital Humano

1.4 Funciones del Departamento de Capital Humano

Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes

Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre estos, además buscar solución a los problemas que se destacan entre ellos. Llevar el control de beneficios de los empleados. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.

Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales.

La función empresarial es también responsable de monitorizar el progreso de desarrollo. El DCH de la empresa es responsable de los sistemas que identifican y desarrollan el personal con mayor potencia de toda la organización, preparándolo junto a los directivos presentes, para alcanzar los objetivos empresariales presentes y futuros, incluyendo la planificación de sucesiones. ☒ Desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados. El DCH de la empresa identifica los modelos empresariales para la contratación, el juicio y la evaluación de los empleados.

Ejemplo de la función del Departamento de Capital Humano

El gerente del área de cómputo, rechazo la sugerencia porque en su opinión estos jóvenes recién graduados no deberían ganar más que otros empleados que tienen más tiempo trabajando en las empresas, pero de menor capacidad y fijo su nivel de ingresos en \$110,000.00 anuales. Seis meses después ambos jóvenes presentaron la renuncia al puesto, uno de ellos para trabajar en otra empresa que le hizo una oferta de \$150,000.00. El departamento de capital humano le dio una opción para poder sacar ese sector de la empresa y al hacer la corta oferta el especialista acepto siempre y cuando le dieran el apoyo económico para continuar un curso de especialización.

1.5. Pronósticos del Capital Humano

La previsión de los recursos humanos puede hacerse aplicando varios métodos, unos simples y otros complejos. Pronosticar la demanda de recursos humanos, b. Analizar la oferta, etc.

Oferta externa de trabajo

El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos es obtener una idea de lo que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen. Demanda de recursos humanos. El «proceso», la mayor parte de los métodos para el pronóstico de la demanda de recursos incluyen los pasos siguientes. Seleccionar de entre los indicadores guía, los más aplicables en la situación en particular prevaecientes, etc.



Planeación del Capital Humano

1.6. Inventario de competencias de Capital Humano

Se ha denominado Métodos para el desarrollo de competencias fuera del trabajo al grupo de actividades dirigidas tanto a la transmisión de conocimientos como al desarrollo de competencias. Los métodos para el desarrollo de personas fuera del ámbito de trabajo se relacionan con conocimientos y competencias. Con este primer esquema de puestos y competencias se debe hacer un inventario de competencias del personal, utilizando como herramienta el Assessment Center Method. El propósito del inventario de habilidades es consolidar la información de los recursos de la organización. Así, es posible ver las competencias de una persona a través de sus comportamientos.

1.7. Planes de carrera.

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.

BIBLIOGRAFIA: CAPITAL HUMANO (2024) PAOLA ISABEL SANCHEZ, UNIVERSIDAD DEL SURESTE, COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIS.

