Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Karla Fernanda Díaz Mazariegos

Nombre del tema: Planeación del Capital Humano

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del profesor: Hernández López Gladis Adilene

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootécnica.

Parcial I

Tercer Cuatrimestre

PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

EVOLUCION

- SUBSISTENCIA Y ORGANIZACIÓN
  - Unificación para la supervivencia
  - Karl Marx: Comunidad primitiva como Forma más antigua de organización social
- DIVISION DE CLASES
  - Necesidad de estructuras para influir en la clase dominada
  - Surgimiento de la administración y teorías derivadas
- ESCUELA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN
  - **Federick W.Taylor y Henri Fayol**
    - Técnica para organizar y racionalizar el trabajo
    - Impacto en la conducta del hombre moviles económicos
  - **Escuela de los Relaciones Humanos (Elton Mayo)**
    - Enfoque en el individuo y sus motivaciones socio-psicologicas.
    - Limitaciones-Mención al individuo sin considerar la rgnización en su conjunto.
- ORIGENES DE LA FUNCION DE PERSONAL
  - **Segunda Revolución Industrial**
    - Respuesta a cambios introducidos por la industrialización.
  - **Factores incidentales (Cabrera, 2005)**
    - Transición a trabajos multidimensionales.
    - Mayor autonomía del trabajador.
    - Enfoque en formación y desarrollo.
    - Complejidad en sistemas de retribución.
    - Estructuras organizacionales más planos y perfeccionamiento de la comunicación.
    - Liderazgo, motivación y participación conjunto en la toma de decisiones.
    - Transformación tecnológica y cambios en el tamaño y complejidad de las organizaciones.
- SISTEMAS HISTOICOS DE PRODUCCION Y GESTION
  - **Sistema de Gremios (Edad Media)**
    - Adiestramiento de aprendices y sindicatos.
    - Protección de intereses y regulación del empleo y precios.
  - **Sistema Fabril de Producción**
    - Expansion del comercio y aumento de demanda.
    - Crecimiento del Sistema Fabril. Empleos monótonos y leyes laborales.
  - **Producción Masiva y Administración Científica**
    - Enfoque en la eficiencia y recolección de datos.
    - Simplificación de procesos y normas de trabajo.
    - Importancia de la capacitación (Taylor y Fayol).
    - Aparición de especialistas en áreas funcionales.
- DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
  - **Hugo Munsterberg (1913)**
    - Contribución de la psicología a la administración.
    - Selección, capacitación y motivación de empleados.
- TEORIA DE SISTEMAS (HAVENATO)
  - **Niveles de Análisis**
    - Comportamiento Social (Microsistema)
      - Complejidad e interacciones en la sociedad de organizaciones
    - Comportamiento Organizacional (Sistema)
      - Interacción de la organización con el ambiente
    - Comportamiento individual (Microsistema)
      - Comportamiento, motivación y aprendizaje en el individuo
  - **Nuevos Valores Organizacionales**
    - Mediación, integración y mejor coordinación de elementos en la empresa.
    - Importancia de los características personales del trabajador.

PROCESO DE PLANEACION

- Determinación de actividades a realizar
- Establecimiento de metas y objetivos
  - Definicion
    - Flujo de actividades interrelacionadas hacia un objetivo
    - Asegura el personal idóneo en el lugar y momento adecuados
    - Establecimiento de estrategias y programas para lograr objetivos organizacionales
  - Finalidad
    - Por la fuerza laboral y talento humano necesarios para mision y vision de la organización
  - Objetivo
    - Definir necesidades, perfil y características del personal a corto, mediano y largo plazo
    - Proceso continuo que abarca todas las áreas y niveles de la organización
- FUNCIONES BÁSICAS DE PLANEACIÓN
  1. Definición de Mision, vision, objetivos, estrategias y presupuestos
  2. Determinación de competencias básicas
  3. Determinación de la cantidad de personal necesario
  4. Diagnóstico y programación de capacitación y rotación
  5. Mejoramiento del capital humano
  6. Aplicación de estrategias de cambio
  7. Estrategias para una planta estable de trabajo
- PASES DEL PROCESO DE PLANEACION
  - **Objetivos de Negocio**
    - Metas organizacionales en diferentes áreas
    - Impacto en toma de decisiones y eficiencia organizacional
  - **Pronóstico**
    - Objetivos del pronostico de demanda de personal
      - Determinar número y tipo de personal necesario
      - Identificar escasez o abundancia de empleados
    - Factores que afectan la demanda
      - Planes y objetivos organizacionales
      - Cambio de productividad, estructura, diseño de puestos
  - **Oferta**
    - Personal interno y mercado de trabajo
    - Pasos para el pronostico de oferta
      - Inventario de empleados actuales
      - Ajustes por perdidas y adiciones esperados
      - Ajustes internos por promociones y despidos
  - **Auditoria**
    - Resumen de aptitudes y preparación de empleados
    - Categorías de información en inventarios de habilidades
      - Datos personales, habilidades, aptitudes, historia de duelo y puesto, datos de la empresa, capacidad individual, preferencias especiales
  - **Conciliación**
    - Documentar diferencias entre demanda y oferta pronosticados
    - Proporcionar información para la fase de programación

ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

- EXTERNAS
  - **Pronóstico de la Economía Nacional**
    - Crecimiento del producto nacional bruto (PNB)
    - Crecimiento del ingreso y de la población
    - Crecimiento de la industria y de sectores específicos
    - Demanda de productos o servicios de la organización
  - **Planes Educativos a Nivel Nacional**
    - Inversión del estado en educación elemental, media y superior
    - Planes de estudio vigente y futuros
    - Estimación de habilidades de los futuros egresados
  - **Planes Educativos a Nivel Institucional**
    - Papel de universidades y centros de formación en el desarrollo de capital humano
    - Coldeoración con instituciones para la estimación de habilidades futuras
- INTERNAS
  - **Objetivos de la Organización**
    - Metas a lograr en el plazo fijado para la planeación
    - Importancia de tener objetivos cuantificados (metas)
    - Indicadores de requerimientos futuros de recursos humanos
  - **Pronóstico Económicos de la Organización**
    - Presupuestos sobre costos e ingresos
    - Idea sobre remuneración futura
    - Recursos económicos necesarios para acrecentar y conservar los recursos humanos
  - **Pronóstico Tecnológicos de la Organización**
    - Proyección de necesidades tecnológicas a largo plazo
    - Conocimientos y experiencias futuras necesarias
    - Requerimientos de puestos futuros