

Unidad 1 planeación del capital humano

1.1 Evolución del capital humano. Enfoque clásico

La organización para la cooperación y el desarrollo económico define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

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

Es el capital de gente, de talento y de competencia. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos tanto tangibles como intangibles.

El capital humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo. Es gran importancia y algunos de sus beneficios son:

- Incrementar la eficiencia, la eficacia y la capacidad.
- Incide en la optimización de los recursos técnicos, materiales y financieros.
- Promueve un clima organizacional adecuado.
- Mejorar la capacidad de vida de los integrantes de la organización.
- Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

Evolución.

El hombre en la comunidad primitiva para su subsistencia unirse, empleando formas elementales de organización. Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social.

Los orígenes de la función de personal se ubica durante la segunda revolución industrial.

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 una obra en particular, organizaron gremios con el proposito de proteger sus intereses, tales como regular el empleo, los precios entre otros.

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 excedia la capacidad de abastecimiento del sistema de producción artesanal existente.

El sistema de producción masiva y la administración científica

La administración científica constituyo un enfoque objetivo y sistematico para mejorar la eficiencia, basada en la recolección y analisis de datos.

El desarrollo de la psicología industrial

1.2 proceso de planeación de capital humano.

Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

Pronósticos. El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humano, es obtener una idea clara, de los que están ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen.

Oferta de capital humano. Esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo.

El objetivo del pronóstico de oferta es estimar, con tanta exactitud como sea posible, el número de personas que estaran disponibles para la dotación de personal a la organización.

al final.
Auditoria de capital humano. Esta resume las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados. cuando se refiere a personas que no ocupan puestos de gerencia, las auditorias dan como resultado el inventario de habilidades.

1.3. Analisis del ambiente interno y externo

Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurra en el ambiente de la organización, pues esto influye sobre ella -

- 1- pronóstico de la economía nacional
- 2- planes educativos a nivel nacional
- 3- planes educativos a nivel institucional.

Fuentes internas.

Las fuentes internas de la planeación del recurso humano se refieren a la propia organización.

- 1.- objetivos de la organización
- 2.- pronósticos económicos de la organización
- 3.- pronóstico tecnológico de la organización

1.4 Funciones del Departamento de capital humano.

El DCH es esencialmente de servicios, sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Según el libro de reinvención recursos humanos cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento, el autor: Margaret Butteris, el papel y la función del Departamento de capital humano de la empresa consiste y globales.

1.5 pronósticos del capital humano.

Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro, basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimiento sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.

Pronóstico de capital humano.

Esta técnica se basa en los niveles de resultados, esperando por la organización. El cálculo del pronóstico de personal puede elaborarse.

pronostica de la demanda de empleados.
Un componente Fundamental de la población de recursos humanos es el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización.

Existen 2 enfoques para el pronóstico de recursos humanos ~~este~~
Cualitativo y Cuantitativo.
pronostico de la oferta de empleados.

una vez que una organización ha pronosticado los requerimientos futuros de personal, por ende, debe determinar si dispone de la cantidad y tiempo suficiente de persona para cubrir las vacantes esperadas.

Oferta interna de trabajo y oferta externa de trabajo

1.6, Inventario de competencia de capital humano.

Este inventario permite conocer las experiencias, las habilidades los conocimientos y los intereses de los empleados, así como su grado de actualización en el trabajo.

Algunas de las funciones claves vinculadas a la administración de capital humano provienen de las prácticas tradicionales de la administración de recursos humanos e incluyen:

- Elaboración de un inventario de competencia
- Estancar el ambiente y determinar las competencias que se requiere desarrollar o administrar para cumplir los objetivos estratégicos.

Como apoyo a esta planeación se cuenta con diversas estrategias.

- proceso de revisión de la carrera individual por parte de la dirección más alta
- Programa de tutoría por parte de especialistas de recursos humanos.
- programas de materias, diplomados, asistencia a congresos especializados entre otros.

1.7 Planes de Carrera.

Una plan de Carrera es un metodo aplicable al desarrollar de futuras que se fundamenta en la Colocacion del colaboracion en puestos de trabajos cuidadosamente estudiados para proporcionar la oportunidad de desarrollar las competencias Necesarias para puestos de exigencia mayores.

Planos de carreras

La planeacion de Carrera tienen multiples Ventajas: promueve la realizacion del Personal, Conversa al personal clave, asegura la continuidad generat, incrementa la motivacion, mejora el clima organizacional

Process para la planeacion de Carrera

- Analisis del plan estrategico Corporativo
- Analisis de puesto y Competencia
- Definicion de objetivo
- Identificar de puesto y analisis de puestos
- Elaboracion del mapa de carrera
- Plan de desarrollo a cada puesto.