



Nombre de alumno:

Jhoan Alejandro Diaz
Abarca

**Nombre del profesor: Jhoani
Elizabeth Lopez**

Nombre del trabajo:

Super Nota

Materia: Capital Humano

PASIÓN POR EDUCAR

Cuatrimestre: 3

PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO DE PLANEACION DE CAPITAL HUMANO

¿QUÉ ES PLANEACION?

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

FUNCIONES BASICAS DE LA PLANEACION

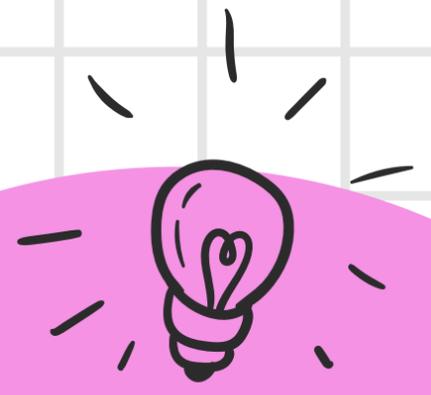
- a) Definición de la misión, visión, objetivos
- B) Determinación de las competencias básicas de la empresa.
- c) Determinación de la cantidad necesaria del personal.
- d) Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal
- e) Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos
- f) Aplicación de estrategias de cambio
- g) Establecer estrategias para lograr una planta estable de trabajo.

EL PROCESO DE PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS ABARCA DIVERSAS FASES:

- OBJETIVOS DE NEGOCIO
- OFERTA DE CAPITAL HUMANO
- AUDITORIA DE CAPITAL HUMANO
- CONCILIACION



PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO



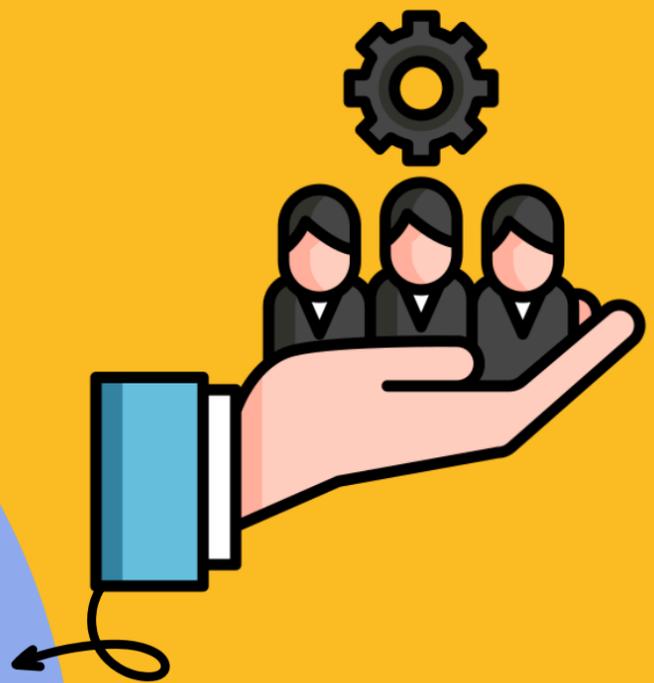
EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLASICO)

¿QUÉ ES?

Son los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico

BENEFICIOS

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



BALTAZAR BALCAZAR

Menciona "hablar de productividad se necesitan de dos elementos fundamentales; orden y disciplina, sin ellos, es inútil hablar de productividad".

CHIAVENATO

"El enfoque de la teoría de sistemas trajo una fantástica ampliación en la visión de los problemas de la organización en contraposición al antiguo enfoque de sistema cerrado



PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO



ANALISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

FUENTES EXTERNAS

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

PRONOSTICO DE LA ECONOMIA 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.



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.

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.



PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO



FUENTES EXTERNAS

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

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO

FUNCIONES ESENCIALES

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. Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
4. Reclutar el personal idóneo para cada puesto.
5. Supervisar la administración de los programas de prueba.
6. Desarrollar un marco personal basado en competencias.



FUNCIONES SEGUN MARGARET BUTTERIS

FUNCIONES SEGUN MARGARET BUTTERIS

- Desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados.
- Desarrollo e implementación de políticas

- Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio
- Desarrollo de talento ejecutivo.
- Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura, los valores y los principios operativos comunes.



PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO



PRONOSTICOS 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

FUNCIONES ESENCIALES

- Selección de un factor estratégico, por ejemplo, nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, para cada área de la empresa, cuyas variaciones afecten los requerimientos de personal.
- Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes.
- Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional.



FUENTES DE PLANEACION

- Pronósticos de los requerimientos
- Pronósticos de la oferta de mano de obra

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL PROCESO

- a. Pronosticar la demanda de recursos humanos,
- b. Analizar la oferta
- c. Equilibrar las consideraciones de la oferta y demanda



PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO



INVENTARIO DE COMPETENCIAS DE CAPITAL HUMANO

INVENTARIO

Relación ordenada de bienes y existencias de una entidad o empresa, a una fecha determinada. Contablemente es una cuenta de activo circulante que representa el valor de las mercancías existentes en un almacén

¿QUE DIFERENCIA HAY ENTRE EL PRONOSTICO Y EL INVENTARIO?

- Prácticamente permite identificar las necesidades futuras y elaborar los planes, estrategias y políticas a seguir, planear la capacitación de quiénes sean transferidos y el reclutamiento de nuevo personal.



ELEMENTOS FUNDAMENTALES

- - En primer lugar la empresa debe definir cuáles son las competencias requeridas por las diversas posiciones de la organización

ELEMENTOS FUNDAMENTALES

- Con este primer esquema de puestos y competencias se debe hacer un inventario de competencias del personal.

