C A P I T U L O I

REALIZACION DE UN INVENTARIO DE PERSONAL

a).- Que es un Inventario de Personal:

Tanto para la Empresa como para el individuo, - el futuro es más importante que el pasado. Nada puede hacerse acerca del tiempo y de los recursos que ya son parte de la historia.

La administración, la planificación, la toma de decisiones y la planificación de los recursos humanos están orientados principalmente hacia el futuro.

En términos generales Inventario, es la relación o lista de los recursos humanos hecha con orden y - claridad en una empresa.

El Inventario de los recursos humanos tiene por objeto determinar lo que está disponible para uso - futuro para el desarrollo y la satisfacción de las necesidades. Lo que una empresa llegue a ser en el futuro depende casi enteramente de su personal y de

las decisiones tomadas en la actualidad, por ellos-mismos o en relación con ellos.

Un Inventario, naturalmente incluirá los antecedentes de un empleado, sus aspiraciones de carrera-la presente posibilidad de ascenso y el futuro potencial.

Tomará también en consideración los aspectos legales para la utilización de los recursos humanos - disponibles, cumplimiento de todos los requisitos - relativos al entrenamiento, ascensos, despidos, -- sueldos y edad.

El Inventario del recurso humano debe ser suficientemente amplio en cuanto a información, estar - organizado y archivado sistemáticamente, se debe tener a la mano para que la administración pueda tomar las decisiones más prudentes respecto a la utilización, ascensos, transferencia, motivación e incentivación.

b).- Importancia del Inventario en una Empresa:

Es importante un Inventario, porque nos sirve -

como fuente de reclutamiento interno para vacantes- o puestos de nueva creación.

Los factores para que un Inventario se realice- son la cantidad de factor humano, la comprencia, -- las habilidades, las aptitudes para entrenar al potencial, además hay que tomar una determinación con respecto a la futura disponibilidad de tal Inventario, ya que éste está influido por las separaciones, jubilaciones y las políticas o prácticas que restringen la movilidad. Es de suponer que si la empresa- dispone de un programa apropiado de entrenamiento y desarrollo, muchas de las personas resultarán aptas y por lo tanto serán ascendidas para ocupar las vacantes previstas.

El Inventario en una empresa es de suma impor-- tancia porque con el se sabe:

- *El número total de personas disponibles.*
- *El número de personas en cada puesto o clasificación del trabajo.*
- *Las aptitudes y capacidades disponibles que estén siendo utilizadas por el momento.*

-La distribución de todo el grupo y cada categoría de empleo ¿cuántos se retirarán y cuándo?.

-Las pérdidas predecibles; jubilaciones planeadas, despidos, renuncias, retiros prematuros, problemas de salud, no poder calificar para los ascensos programados, fellecimientos, la historia, las tendencias, los índices actuariales y otros datos similares.

Esto nos obliga a reconocer que el Inventario disponible del recurso humano no es estático, sino que está sufriendo una pérdida constante que debe anticiparse con exactitud.

Este Inventario suministra uno de los ingredientes decisivos del proceso de la planificación del recurso humano.

Un análisis de los requerimientos del puesto deberá servir para identificar las tareas del personal dentro de la empresa que deban ser cubiertas actualmente o en el futuro.

La práctica de revisar y buscar en los niveles más bajos de la empresa el talento, puede ayudar no

sólo a identificarlos sino también a fomentar el desarrollo futuro de ese talento.

Esta práctica hace que los individuos sean juzgados por sus habilidades demostradas más que, como en ocasiones sucede, sólo por la educación formal - que haya adquirido antes de ingresar al mercado laboral.

El personal a nivel de supervisión e inferior - puede ser difícil de evaluar; por lo general tal -- personal tiene menor historial de empleo y ha tenido pocas oportunidades para exhibir su potencial en el trabajo.

A medida que los ejecutivos acumulan experien-- cia puede ser desarrollado un Inventario de su po-- tencial. Este Inventario por lo general incluirá - no sólo, los registros de los test psicológicos, -- comprobación de antecedentes, información sobre su- historial personal y otros datos adquiridos, en el- momento, también los registros de su historia de -- trabajo, evaluaciones de desempeño, y experiencias-

de educación y entrenamiento.

Un Inventario puede ayudar a dirigir la atención hacia las necesidades de desarrollo de cada individuo, en términos de su asignación actual de trabajo y de la posición a la que puede ser promovido, también puede ayudar a la gerencia a anticipar a las vacantes resultantes de expansiones, retiros, promociones con un tiempo suficientemente anticipado para permitir que se desarrollen reemplazos calificados y, si es necesario, reclutar personal para estas vacantes asimismo puede permitir a la empresa estar preparada para cubrir vacantes inesperadas resultantes de defunciones o renuncias.

Finalmente el Inventario puede contribuir a mejorar la moral de lo que se entrenan para posiciones gerenciales y de otros tipos de personales que están intentando calificar para promociones eventuales o puestos ejecutivos ayudando a mantenerlos enterados de que la gerencia ha estado observándolos y llevando un registro de sus progresos.

c).- *Información que nos dá un inventario en una Empresa:*

El objeto de llevar un Inventario completo y -- constantemente al día nos permite tener los conocimientos sobre la experiencia, habilidades, intereses, actitudes, deseos de cada uno de los empleados de la empresa.

También nos permite:

1.- *Tener a disposición de la administración la información necesaria para la toma de decisiones acerca del personal.*

2.- *Identificar las definiciones y las oportunidades para mejorar las capacidades.*

3.- *Medir la aplicación de las aptitudes y de los - conocimientos a los trabajos actuales con el -- fin de determinar la convivencia de hacer transferencias de personal.*

4.- *Proyectar el potencial de los empleados.*

5.- *Identificar específica y completamente las partes fuertes y las partes débiles del empleado,- en las diversas áreas de la empresa.*

6.- *Identificar las lagunas que existan, al comparar las necesidades de la empresa con el Inventario disponible, lagunas que se necesitarán --*

eliminar mediante el desarrollo, los ascensos o con el empleo de personas del exterior.

Un Inventario indica si el individuo está a la altura de los requisitos del empleo actual, lo que el empleado podría ser capaz de realizar, y lo que deba hacerse para capacitarlo con el fin de que ascienda al siguiente nivel de la empresa.

Esto no solo asegura la utilización y el desarrollo máximo de todos los recursos humanos sino que además, se convierte en la fuerza que impulsa a la empresa.

La disponibilidad de recursos humanos capaces permite a la empresa responder continuamente a su cambiante medio ambiente, tanto interior como exteriormente.

Lo principal ante todo, es que se cubran los empleos actuales y que los desempeños aseguren un funcionamiento, eficiente y productivo. Lo segundo es el futuro; cubrir las vacantes de empleo subsiguien

tes con personas competentes.

Un Inventario revela además, ciertas cosas acerca de la historia y la posición actual de la utilización de los recursos humanos. Es frecuente identificar a individuos que han llegado a su limite -- que han sufrido una interrupción de su carrera o que están frustados.

Una vez identificados, deben tomarse medidas para determinar las razones de dichas situaciones. - Podría ser culpa del individuo mismo, por ejemplo - en el caso de que haya rehusado una transferencia o un ascenso.

Es posible, por otra parte, que algún gerente - egoísta haya tratado de ocultar o retener injusta-- mente al individuo en su departamento. En otros casos el sistema de la empresa o el manejo del mismo- no ha dado oportunidad al empleado de progresar en- su carrera.

La carrera estancada debe analizarse, igual que

cualquier otro recurso estático de la empresa.

No todos los empleados que no progresan en sus carreras se les puede reactivar o salvar. Sin embargo tanto la empresa como el empleado merecen la oportunidad de tratar de proteger la inversión que ambos han hecho.

El sistema utilizado para registrar, archivar y reintegrar el Inventario de los recursos humanos puede abarcar desde las tarjetas de archivo hasta los programas de una computadora. Las empresas pequeñas por lo general, tienden a emplear los sistemas más apropiados para sus necesidades.

Sin embargo, incluso, las empresas pequeñas deben contar con sistemas apropiados para estar en condiciones de competir con las empresas de mayores proporciones en las que se refiere a la realización y control del Inventario de Personal.