



**Nombre del alumno: José Antonio Rodríguez Gómez**

**Nombre del profesor: Juan Manuel Jaime Diaz.**

**Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico.**

**Materia: Capital Humano.**

**Grado: 3ro**

**Grupo: A; medicina veterinaria y zootecnia.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de mayo de 2020

# Planeación del capital humano

## -Funciones del Departamento

Las funciones del DCH. El DCH es esencialmente de servicios ya que asesora a sus dirigentes de una empresa. Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca

Ayudan y prestan servicios a la organización, capacitan y desarrollan programas, reclutan al personal idóneo, brindan ayuda psicológica entre otras.

## -Pronósticos

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, con el fin de obtener información para saber lo que sucederá en un futuro.

Comprende:

-Pronósticos de los requerimientos: es decir de los conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, intereses vocacionales con que deberán contar en el futuro los miembros de la organización

-Pronósticos de la oferta de mano de obra: los pronósticos de la población, la educación y el crecimiento de la industria o de la actividad económica del país

Pronóstico de la demanda de empleados, varios factores organizacionales pueden influir en la demanda de recursos humanos

-Enfoque cualitativo: suponen el uso de técnicas, estadísticas o matemáticas

-Enfoque cuantitativo: son menos estadísticos, tratan de reconciliar los intereses, capacidades y aspiraciones de los empleados individuales con las necesidades actuales y futuras de personal de una organización

-Pronósticos de la oferta de empleados: debe determinar si dispone de la cantidad y tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas.

-Oferta externa de trabajo: 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.

## -Inventario de competencias

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

Para que los trabajadores puedan desempeñar un mejor trabajo se crearon los métodos para el desarrollo, denominamos con desarrollo a las prácticas formativas donde el sujeto que asiste a una actividad de formación es guiado por su instructor para el desarrollo de sus competencias

Las estrategias principales son: el proceso de revisión de la carrera individual por parte de la dirección más alta, evaluaciones e instrumentos de medición de las habilidades, intereses, y potencial del personal, programa de tutoría por parte de especialistas de recursos humanos.

## -Planes de carrera

Es un método aplicable al desarrollo, es decir que un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas

Sirve para optimizar el Capital Humano y se basa en: análisis de puesto, la estructura organizacional, planes de crecimiento de la empresa, pronósticos, el inventario de recursos humanos

Para su proceso es necesario tener en cuenta el análisis del plan corporativo, definición de objetivos, identificación de puestos, elaboración del mapa de carreras y el plan de desarrollo a cada puesto

## Fuentes de consulta.