



Nombre del alumno: Francisco de Jesús Villatoro Jiménez.

Nombre del profesor: Juan Manuel Jaime.

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico (Planeación del capital humano).

Materia: Capital Humano.

Grado: 3

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 20 de mayo del 2020.

# PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO.

Evolución del capital humano

La organización de la cooperación y el desarrollo económico.

Define el capital humano como los conocimientos, habilidades y atributos incorporados en los individuos.

Se encuentra

- El sistema de gremios.
- Sistema fabril de producción.
- El sistema de producción masiva y la administración científica.

Proceso de planeación de capital humano

Flujo de actividad interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo.

Su objetivo

Es definir cuáles son las necesidades, el perfil y las características del personal.

Funciones principales

- Definición de la misión.
- Determinación de las competencias básicas de la empresa.
- Determinación de la cantidad necesaria del personal.
- Mejoramiento del capital humano a corto.

Análisis del ambiente interno y externo

Fuentes externas

Son

- Pronóstico de la economía nacional.
- Planes educativos a nivel institucional.
- Planes educativos a nivel nacional.

Fuentes internas

Son

- Objetivos de la organización.
- Pronósticos económicos de la organización.
- Pronósticos tecnológicos de la organización.

Funciones del departamento de capital humano.

Funciones

- Capacitar y desarrollar programas.
- Ayudar y prestar servicios a la organización.
- Evaluar el desempeño del personal.

- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo.

Consiste en

- Identificación y desarrollo de las competencias claves.
- Desarrollo de talento ejecutivo.
- Desarrollo e implementación de políticos.

Pronostico del capital humano

Se basa en los niveles de resultado esperados por la organización.

Ventajas

- Incrementa la motivación.
- Realización de personal.
- Conserva al personal.
- Asegura la continuidad general.

Proceso sistemático

- Análisis de puestos y competencias.
- Análisis del plan estratégico corporativo.
- definición de objetos.
- Elaboración del mapa de carreras.