

**Nombre de alumnos: Diana Carolina Solís García**

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

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico**

PASIÓN POR EDUCAR

**Materia: Capital humano**

**Grado: 3°**

**Grupo: A**

# Capital humano

## Funciones del Departamento de Capital Humano

- Ayudar y prestar servicios
- Describe las responsabilidades
- Evalúa el desempeño del personal
- Reclutar el personal idóneo para cada puesto
- Capacitar y desarrollar programas
- Brindar ayuda psicológica
- Llevar el control de beneficios de los empleados
- Supervisar la administración de los programas de prueba

Según el libro de Reinventando Recursos Humanos

- Identificación y desarrollo de las competencias
- Desarrollo de talento ejecutivo
- Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura
- Desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados
- Desarrollo e implementación de políticas

## Pronósticos del Capital Humano

Pronósticos de los requerimientos, de los conocimientos, habilidades, actitudes, con que deberán contar en el futuro

Pronósticos de la oferta de mano de obra, de la población, la educación y el crecimiento de la industria

## Inventario de competencias de Capital Humano

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

Dos aspectos importantes

1. Definir cuáles son las competencias
2. Hacer un inventario de competencias del personal, utilizando como herramienta el Assessment Center Method.

Estrategias

- Proceso de revisión de la carrera individual
- Evaluaciones e instrumentos de medición de las habilidades del personal
- Programas de maestrías, diplomados, etc
- Programa de tutoría por parte de especialistas

Funciones

- Elaboración de un inventario de competencias
- Escanear el ambiente y determinar las competencias
- Desarrollar un sistema para entregar el conocimiento requerido
- Desarrollar un sistema de evaluación y recompensas

## Planes de carrera

Proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas

Función

- 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

Múltiples ventajas

- Promueve la realización del personal
- Conversa al personal clave
- Asegura la continuidad gerencial
- Incrementa la motivación
- Mejora el clima organizacional
- Reduce los índices de rotación
- Conserva e incrementa el capital intelectual