



Nombre de alumno: Víctor Maldonado García

Nombre del profesor: Josue Fernandez Alegria

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico unidad I
“planeación del capital humano”**

Materia: capital humano

Grado: quinto cuatrimestre

Grupo: c

Frontera Comalapa chipas a 23/01/2021

Planeación del capital humano

Análisis del ambiente interno y externo

Fuentes externas

Pronostico de la economía nacional

Es necesario tener en cuenta el crecimiento del producto nacional bruto del ingreso, de la población de la industria.

Donde se localice la actividad de nuestra organización de la demanda de productos o servicios.

Planes educativos a nivel nacional

Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental media y superior

A fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de los sectores educativos

Planes educativos a nivel institucional

Las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano.

Es necesario recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida

Objetivos de la organización

Se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación.

Los objetivos cuantificados metas que indicaran los requerimientos futuros de recursos humanos.

Fuentes internas

Pronósticos económicos de la organización.

Los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos.

Serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.

Pronósticos tecnológicos de la organización

Una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación.

Es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberá contar en el futuro

Esto dará una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos

Funciones del departamento de capital humano

Ayudar y prestar servicios a la organización a sus dirigentes, gerentes y empleados.

2: describe las responsabilidades que definen a cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona

3: evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo

4: reclutar el personal idóneo para cada puesto

5: capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento

6: brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía.

7: llevar el control de beneficios de los empleados.

8: distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados a todos los empleados.

9: supervisar la administración de los programas de prueba.

10: desarrollar un marco personal basado en competencias.

11: garantizar la diversidad en el puesto de trabajo.

Permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y

El papel y la función del departamento de capital humano de la empresa consisten en las siguientes

Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio.

Se ponen en marcha estrategias para desarrollar o adquirir competencias claves.

La función empresarial es responsable de monitorizar el progreso de desarrollo.

Desarrollo de talento ejecutivo.

El DCH de la empresa

Es responsable de los sistemas que identifican y desarrollan el personal con mayor potencia de la organización.

Para alcanzar los objetivos empresariales, presentes y futuros.

Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura, los valores y los principios operativos comunes.

Utilizando las sesiones de formación y desarrollo como.

Vehículos de comunicación para desarrollar, implementar y sostener este principio

Desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados.

El CDH de la empresa

Identifica los modelos empresariales.

Para la contratación, el juicio y la evaluación de los empleados.

Desarrollo e implementación de políticas.

Traducido como programas de gestión de la actuación y la retribución para utilizarse en todas las compañías operativas.