



**NOMBRE DE ALUMNO: FRANCISCO UBIN MALDONADO
MORALES.**

**NOMBRE DEL PROFESOR:
JOSUE ALEGRIA**

**NOMBRE DEL TRABAJO:
CUADRO SINÓPTICO ANÁLISIS
DEL AMBIENTE INTERIOR Y
EXTERIOR Y LAS FUNCIONES
DEL DEPARTAMENTO DEL
CAPITAL HUMANO.**

**MATERIA:
CAPITAL
HUMANO**

**GRADO: 5to
CUATRIMES
TRE.**

GRUPO: C

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 21 DE ENERO 2021.

ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

Fuentes externas.

PRONÓSTICOS DE LA ECONOMÍA NACIONAL: es necesario tener en cuenta el crecimiento del producto nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria, o del ramo en particular donde se localice la actividad de nuestra organización, de la demanda de nuestros 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, los planes de estudio que se pondrán en vigencia, a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.

PLANES EDUCATIVOS A NIVEL INSTITUCIONAL: no solo el estado si no las universidades y otros centros que tienen un papel importante en la formación del capital humano; es necesario, por tanto recurrir a ellas con objetivo de realizar la estimación requerida.

Fuentes internas.

OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN: se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación, aunque no es raro; que las organizaciones no tienen metas definidas. Los objetivos cuantificaditos, es decir, metas, indicaran los requerimientos futuros de recursos humanos.

PRONOSTICO ECONOMICO DE LA ORGANIZACIÓN: los presupuestos económicos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecimiento y la conservación de los recursos humanos.

PRONOSTICOS TECNOLOGICOS DE LA ORGANIZACIÓN: una producción de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias que con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización, ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de su requerimiento

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO.

EL DCH es esencialmente de los servicios sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes tiene la facultad de dirigir la operaciones de los departamentos.

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes gerentes y empleados.
2. Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que deben tener las personas que la ocupe.
3. Evaluar el desempeño del personal promocionando el desarrollo del liderazgo.
4. Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
5. Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que valla en función del mejoramiento del conocimiento del personal.
6. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en fusión de mantener la armonía entre estos, además buscar solución a los problemas que se destacan entre ellos.
7. Llevar e control de beneficios de los empleados.
8. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
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 ya que permite a la empresa triunfar en distintos mercados nacionales y globales.

DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO DE LA EMPRESA CONSISTE EN LO SIGUIENTE:

- Identificar y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio.
- Desarrollo de talento ejecutivo.
- Desarrollo de iniciáticas de formación y desarrollo para para respaldar, la cultura, los valores y los principios operativos comunes.
- Desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados.
- Desarrollo e implementación de políticas