



NOMBRE DEL ALUMNO: RAMOS DIAZ ITZEL BERENICE

NOMBRE DEL PROFESOR: JOSUE FERNANDEZ ALEGRIA

MATERIA: CAPITAL HUMANO

TEMA: PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO.

LIC: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE: 5TO

GRUPO: "C"

FRONTERA COMALAPA A 23 DE ENERO DEL 2021

Análisis del ambiente interno y externo

Fuentes Externas

Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella

1. Pronóstico 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, etc.

2. 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 podrán en vigencia etc.,

3. Planes educativos a nivel institucional.

No sólo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano; es necesario, por tanto, recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida.

Fuentes Internas

Las fuentes internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

1. 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 la organización no tiene metas definidas.

2. Pronósticos económicos de la organización.

Los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.

3. 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 deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización, ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos.

Funciones
Departamento
Capital Humano

del
de

El DCH

Es esencialmente de 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 las operaciones de los departamentos.

Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

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 debe tener la persona que la ocupe

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

Una vez identificadas, se ponen en marcha estrategias para desarrollar o adquirir las competencias claves. La función empresarial es también 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 toda la organización, preparándolo junto a los directivos presentes, para alcanzar los objetivos empresariales presentes y futuros, incluyendo la planificación de sucesiones.

Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldarla 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 DCH de la empresa identifica los modelos empresariales para la contratación, el juicio y la evaluación de los empleados.