



**NOMBRE DEL ALUMNO: Francisco José ramos
Pérez**

NOMBRE DEL PROFESOR: Josué Fernández

LICENCIATURA: contaduría publica

MATERIA: capital humano

PASIÓN POR EDUCAR

**CUATRIMESTRE Y MODALIDAD: 5
cuatrimestre,(domingo)**

**NOMBRE Y TEMA DEL TRABAJO: cuadro
sinóptico**

Análisis del ambiente interno y externo

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.

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.,

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.

Objetivos de la organización.

Los objetivos cuantificados, es decir, metas, indicaran los requerimientos futuros de recursos humanos

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.

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,

Funciones del
Departamento de
Capital Humano

Funciones del DCH

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

Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que la ocupe.

Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.

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 y poder monitorear el progreso en presarial.

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.

Desarrollo e implementación de políticas.

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