

UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

Campus Tapachula.

CAPITAL HUMANO.

Unidad I.

Alumno: Alejandro Morales Tapia.

Profesor: Juan Jesús Agustín Guzmán.

Tercer cuatrimestre.

Medicina veterinaria y zootecnia



Introducción.

Capital humano.

El capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona. También se refiere al factor de producción laboral, es decir, el tiempo que las personas dedican a la producción de bienes o servicios. El capital humano de una persona se calcula como el valor presente de todos los beneficios futuros que una persona espera del trabajo hasta que deje de trabajar. Esto aumenta el capital financiero y representa la riqueza total de una persona. A medida que la cantidad de dinero futura, cuanto más joven se hace más grande la persona, porque los ancianos ya han obtenido estos beneficios y han consumido o ahorrado estos beneficios, y ahora han pasado a formar parte de su capital financiero.

La evolución del capital humano.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos define el capital humano El conocimiento, las habilidades, las habilidades y los rasgos incorporados como individuo. Y ayudar a crear bienestar personal, social y económico. El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. Es él El valor de las habilidades, habilidades, experiencia y conocimiento de esas personas. Forma una organización. Está integrado por personas que brindan a la organización Talento, trabajo, creatividad y esfuerzo para conseguir objetivos.

El proceso de planeación de capital humano.

Se define como: -Flujo de actividad definido e interrelacionado El objetivo determinado por la empresa u organización ". En cierto sentido La planificación de recursos humanos es la forma que tiene la alta dirección de garantizar el flujo de eventos. Coloque un número suficiente de las personas adecuadas en el lugar adecuado en el momento adecuado. es Proceso de establecimiento de estrategias y planes relacionados con el personal. Necesario para lograr los objetivos organizacionales.

Análisis del ambiente interno y externo.

Es necesario considerar la predicción de lo que se espera que suceda en el medio ambiente. Organización porque tendrá un impacto en ella. 1. Previsión económica nacional. Es necesario considerar el crecimiento del producto nacional bruto, la renta y el producto nacional bruto. Población, industria o rama, especialmente la zona donde actuamos Organización, demanda de nuestros productos o servicios, etc. 2. Planes educativos a nivel nacional. Es necesario

saber cómo el estado planea invertir en educación básica y secundaria Y planes de investigación superiores, etc. para estimar Las habilidades que poseerán los graduados en estos campos de la educación en el futuro. 3. Plan educativo institucional. No solo el estado, sino también las universidades y otros centros en La formación de capital humano, por lo que es necesario apelar a ellos para llevar a cabo Necesidad estimada.

Funciones del departamento de capital humano.

DCH es esencialmente un servicio. Sus funciones varían según el tipo

La organización a la que pertenece, a su vez, sugirió no instruir a su gerente,

El poder de dirigir el funcionamiento del departamento.

Departamento de Capital Humano de la empresa consiste en la siguientes:

Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio, es aquí donde se ponen en marcha estrategias para desarrollar o adquirir competencias que sean clave.

Desarrollo de talento ejecutivo. 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.

Pronóstico de capital humano.

Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro, basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimiento sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.

El inventario de competencias de capital humano es aquella parte que se encarga de la Relación ordenada de bienes y existencias de una entidad o empresa, a una fecha determinada. Contablemente, con una cuenta en activo circulante que en este caso representa dicho valor de las mercancías que existen en un almacén, este inventario nos va a permitir conocer muchas experiencias, habilidades, así como conocimientos e intereses de nuestros empleados.

El plan o los planes de carrera, es aquel proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas. Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas y diferentes.

Se dice que el plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras que fundamentan al colaborador en sus puestos de trabajo para posteriormente proporcionarle la oportunidad de desarrollar competencias para puestos que requieran mayor exigencia.

Conclusión.

Pues como se puede comprender el capital humano tiene que ver en lo básico de una organización, ya que esta parte es la que se encarga de conducir a una empresa a un futuro deseado. Impulsando el desarrollo de sus elementos, en pocas palabras con capital se refiere a lo monetario por decir así y esto es lo que impulsa a prosperar, claramente tomando decisiones correctas para no hacer un mal uso de ello.