

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del alumno: Leonardo Daniel
Morales Jonapa

Nombre del profesor: Juan Manuel
Jaime

Materia: Capital humano

Fecha: 21/05/21

Lic. médico veterinario zootecnista

Tercer cuatrimestre

EVOLUCION DEL CAPITAL HUMANO

Son los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos.

El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico.

La Administración del capital Humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo alguno de sus beneficios

- Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad
- Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales, y financieros
- Promueve un clima organizacional adecuado

- Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización
- Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad

SON

Y

EVOLUCION

El hombre en la comunidad primitiva, para su subsistencia necesitó unirse, empleando formas elementales de organización.

Los orígenes de la función de personal se ubican durante la segunda revolución industrial.

Algunos factores incidentes según Cabrera son:

- El trabajador va dejando de ser una persona controlada y obligada
- Se pasa del entrenamiento en el puesto de trabajo a la formación y el desarrollo

- Los sistemas de retribución se hacen más complejos
- Las estructuras organizacionales son cada vez más planas y se perfecciona la comunicación

TAMBIEN

PROCESO DE PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

La planeación es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

El proceso de planeación es el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización.

Algunas funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos son:

-Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos
-Determinación de las competencias básicas de la empresa

-Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal para lograr mejor desempeño
-Aplicación de estrategias de cambio, para lograr la salud y excelencia organizacional

LA

TAMBIEN

OBJETIVOS DE NEGOCIO

Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.

Las organizaciones existen para diferentes propósitos y por lo tanto, tienen varios tipos de objetivos organizacionales, económicos, de servicio y sociales.

Los objetivos organizacionales proporcionan a los administradores, importantes guías de acción en áreas como:

Toma de decisiones, planeación de personal, eficiencia organizacional

Consistencia organizacional y evaluación del desempeño

LA

Y

ANALISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

En las fuentes externas es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella.

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

Las fuentes externas se dividen en:

Pronóstico de la economía nacional, planes educativos a nivel nacional y planes educativos a nivel institucional

Y

. Las fuentes internas se dividen en:

LOS

. Objetivos de la organización, Pronósticos económicos de la organización y pronósticos tecnológicos de la organización

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DEL CAPITAL HUMANO

El DCH es esencialmente de servicios y sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca.

Algunas de sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo

Reclutar el personal idóneo para cada puesto

Llevar el control de beneficios de los empleados

El autor: Margaret Butteris, el papel y la función del Departamento de Capital Humano de la empresa consiste en las siguientes:

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

Desarrollo de talento ejecutivo

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

PRONOSTICOS DEL CAPITAL HUMANO

Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro.

La previsión de los recursos humanos puede hacerse aplicando varios métodos, unos simples y otros complejos.

El cálculo del pronóstico de personal puede elaborarse con base en:

- Selección de un factor estratégico
- Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes

- Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional
- Proyección de los niveles futuros de personal en cada área

LA

Y EL

INVENTARIO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO

Relación ordenada de bienes y existencias de una entidad o empresa, a una fecha determinada.

Este inventario permite conocer las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados, así como su grado de actualización en el trabajo.

Muchas empresas se preguntan o se han preguntado cómo deberían iniciar un inventario por competencias y se han mostrado para ello dos aspectos importantes:

En primer lugar la empresa debe definir cuáles son las competencias requeridas por las diversas posiciones de la organización

Y

Con este primer esquema de puestos y competencias se debe hacer un inventario de competencias del personal

LA CONCILIACION

Consiste en documentar las diferencias entre la demanda y oferta pronosticadas.

El objetivo es proporcionar toda la información posible para la fase de la programación.

Algunas de las funciones clave vinculadas a la administración del Capital Humano provienen de las Prácticas tradicionales de la administración de recursos humanos e incluyen:

- Elaboración de un inventario de competencias
- Escanear el ambiente y determinar las competencias que se requiere desarrollar

- Desarrollar un sistema para entregar el conocimiento requerido
- Desarrollar un sistema de evaluación y recompensas orientado a la adquisición

LA

Y

PLANES DE CARRERA

Proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas.

En la práctica son muy pocas las empresas que ya han incorporado los planes de carrera dentro de su planificación de largo plazo.

El proceso para la planeación de carreras es:

- Análisis del plan estratégico corporativo
- Análisis de puestos y competencias
- Definición de objetivos

- Identificación de puestos y análisis de puestos
- Elaboración del mapa de carreras
- Plan de desarrollo a cada puesto

EL

Y LA

CONCLUSIONES: Mi conclusion de este trabajo es de que conoci y aprendi palabras nuevas que yo no conocia y tambien de que logre aprender de cada tema durante toda esta unidad, ya que todo esto que estamos aprendiendo es para que sepamos como es el crecimiento economico, en las empresas, supermercados, negocios o en nuestro pais.

BIBLIOGRAFIA:

Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.

Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000

Sobrino Lazaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008

Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2° Ed, Grupo Editorial Patria.

Jorge Farías Arizpe. Dirección de Capital Humano. Trillas

José Luis Pascual Pedraza. Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.