Nombre del alumno: Juan José García Pasquett.

Nombre del profesor: Juan Manuel Jaime.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual.

Materia: Capital Humano.

Tercer cuatrimestre.

21 de mayo de 2021

Comitán de Domínguez, Chiapas

CAPITAL HUMANO

1.1 Evolución del capital humano.

Definición

Es sólo uno de los factores que determinan el crecimiento económico.

Beneficios

Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad.
Promueve un clima organizacional adecuado.
Mejora la calidad de vida de los integrantes.

Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social.

1.2 Proceso de planeación.

Concepto de planeación

Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

Proceso

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

Fases de planeación de recursos humanos.

Objetivos de negocio.
Pronóstico.
Oferta del capital humano.
Auditoria de capital humano.
Conciliación.

1.3 Análisis del ambiente interno y externo.

Fuentes externas.

Considera los pronósticos sobre lo que podría ocurrir en el ambiente de la organización.

Pronóstico de la economía nacional.
Planes educativos a nivel nacional.
Planes educativos a nivel institucional.

Fuentes internas.

Se refiere a la propia organización.

Objetivos de la organización.
Pronósticos económicos de la organización.
Pronósticos tecnológicos de la organización.

CAPITAL HUMANO

1.4 Funciones del departamento de capital humano.

Funciones del DCH.

Ayudar y prestar servicios a la organización.
Evaluar el desempeño del personal.
Reclutar el personal idóneo para cada puesto.
Capacitar y desarrollar programas.
Brindar ayuda psicológica a sus empleados.
Desarrollar un marco personal.

Roles.

Identificación de las competencias claves.
Desarrollo de talento ejecutivo.
Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar cultura y valores.
Desarrollo de modelos para la evaluación y retribución de los empleados.
Desarrollo e implementación de políticas.

1.5 Pronósticos del capital humano.

Pronosticar

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

Esta técnica

Se basa en los niveles de resultados esperados por la organización.

Puede establecerse un pronóstico de los recursos humanos.

Pueden ser:

Pronósticos de los requerimientos.
Pronósticos de la oferta de mano de obra.

1.6 Inventario de competencias de capital humano.

El inventario permite conocer las experiencias, habilidades, los conoci-mientos y los intereses de los empleados.

Capital humano

Es colaborar para que los empleados hagan mejor sus tareas.

1.7 Planes de carrera.

Plan

Es un proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarla.

Proceso para la planeación de carrera.

Análisis de plan estratégico corporativo.
Análisis de puestos y competencias.
Definición de objetivos.
Identificación y análisis de puestos.
Elaboración del mapa de carreras.
Plan de desarrollo de cada puesto.