



Nombre de alumno: Karol Sherlyn Pérez Pérez.

Nombre del profesor: Mabel Domínguez García.

Nombre del trabajo: Cuadro Sinoptico.

Materia: Capital Humano.

Grado: 5to cuatrimestre.

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 15 enero de 2022.

PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

Proceso de Planeación de Capital Humano

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

- Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos.
- Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos.

Objetivos De Negocios

Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.

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.

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.

Planes educativos a nivel nacional.

Funciones del Departamento de Capital Humano

Funciones del DCH Es esencialmente de servicios

Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca.

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- etc.

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

Pronósticos del Capital Humano

Esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización.

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.

Pronóstico de los recursos humanos que comprende:

Inventario de competencias de Capital Humano

Definición de Inventario

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

Permite conocer las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados.

Iniciar un inventario por competencias.

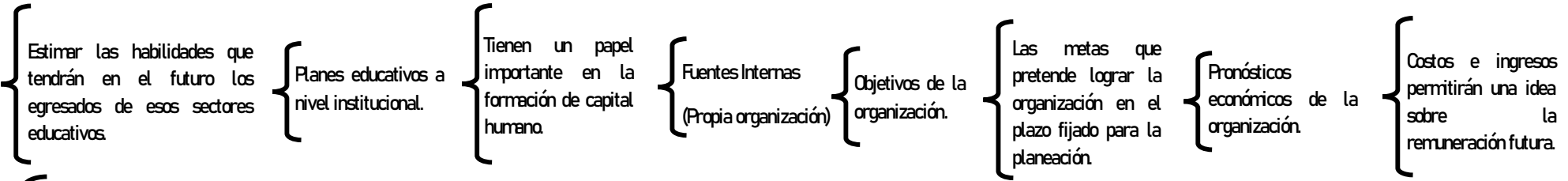
Planes de carrera.

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.

Planes de Carrera

- Pronósticos.
- Oferta de capital humano.
- Auditoría de capital humano.
- Conciliación.



- identificación.
- desarrollo del talento ejecutivo.
- Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura.
- Desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados.
- Desarrollo e implementación de políticas.

