



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno **Jorge Arturo Estrada Borraz**

Nombre del tema **Planeación del Capital Humano**

Parcial **1**

Nombre de la Materia **Capital Humano**

Nombre del profesor **LUIS ANGEL GALINDO ARGUELLO**

Nombre de la Licenciatura **Administración y estrategia negocios**

Cuatrimestre **4**

Bibliografía: Antología de Capital Humano

Planeación del Capital Humano

Evolución del Capital Humano

conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

el capital

humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas. Su utilización plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora.

Proceso de Planeación de Capital Humano

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

Es un

proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales.

Análisis del ambiente interno y externo

Fuentes Externas

- 1. Pronóstico de la economía nacional.**
- 2. Planes educativos a nivel nacional.**
- 3. Planes educativos a nivel institucional.**

Fuentes Internas

- 1. Objetivos de la organización.**
- 2. Pronósticos económicos de la organización.**
- 3. Pronósticos tecnológicos de la organización**

Planeación del capital Humano

Funciones del Departamento de Capital Humano

El DCH es esencialmente de servicios.

Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Pronósticos del Capital Humano

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

- a. Pronosticar la demanda de recursos humanos,**
- b. Analizar la oferta**
- c. Equilibrar las consideraciones de la oferta y demanda**

Inventario de competencias de Capital Humano

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

Los métodos para el desarrollo de personas fuera del ámbito de trabajo se relacionan con conocimientos y competencias. Denominamos con desarrollo a las prácticas formativas donde el sujeto que asiste a una actividad de formación es guiado por su instructor para el desarrollo de sus competencias.

Planeación de capital Humano

Planes de carrera.

son una representación gráfica de los puestos y por quienes son sustituidos en la organización ante la eventualidad de que exista alguna vacante en el futuro, o de que se ascienda al personal que los ocupa.

promueve la realización del personal, conversa al personal clave, asegura la continuidad gerencial, incrementa la motivación, mejora el clima organizacional, reduce los índices de rotación, conserva e incrementa el capital intelectual.

Proceso para la planeación de carreras:
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.

Administración y estrategia de negocios
Antología de capital Humano (UDS)
[Pág. 1 (p1 y 2), 16 (p2), 20 y 21(
p2,3,4,5,6,7),24 y 25 (p4 y 6) 28 (p2), 29(p1),
31(p3 y 4) 32