



NOMBRE DEL ALUMNO: Jorge Porras Jiménez

NOMBRE DEL PROFESOR: Reynaldo Francisco Manuel

NOMBRE DEL TEMA: PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

MATERIA: Capital Humano

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Medicina Veterinaria y Zootecnia

CUATRIMESTRE: III

3 °A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 20 DE MAYO DEL 2023



CAPITAL HUMANO

Evolución del Capital Humano

¿Qué es el capital humano?

Es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización.

Esta integrado por:

Personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos.

Alguno de sus beneficios son:

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

Su evolución fue:

A inicios del siglo XX surge la Escuela Clásica de las Administración encabezada por el norteamericano Frederick W. Taylor

Fue a principios del siglo XX que las funciones de ARH como las conocemos hoy, empezaron a surgir y a desarrollarse:

El sistema de gremios, sistema fabril de producción, producción masiva y administración científica, psicología industrial.

Proceso de Planeación

es:

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

Abarca diversas fases:

Objetivos de Negocio.

son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversión y el producto terminado o servicio, que existen como medios para alcanzar los objetivos

Tienen varios tipos de objetivos organizacionales

Los cuales 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.

Pronósticos

es obtener una idea clara, de los que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen.

Sirven para:

Determinar:
¿Cuántos empleados serán necesarios dotar a cada departamento?
¿Qué tipo de personal es requerido para una función en particular?
¿Cuántos empleados actuales están disponibles para cubrir estas necesidades?

Oferta de capital humano

Esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo. Aquí, la oferta interna es la que le interesa a la organización.

Su objetivo es:

estimar, con tanta exactitud como sea posible, el número de personas que estarán disponibles para la dotación de personal a la organización al final del periodo de planeación

Auditoría de capital humano.

Éstas, resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.

Conciliación.

consiste, en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas.

Su objetivo es:

Proporcionar toda la información posible para la fase de programación.

Análisis del ambiente interno y externo

Fuentes externas:

1. Pronóstico de la economía nacional. Es necesario tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria,

2. Planes educativos a nivel nacional. Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior

3. Planes educativos a nivel institucional. No sólo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano

Fuentes internas:

1. Objetivos de la organización. Se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación.

2. Pronósticos económicos de la organización.: os recursos económicos que serán necesarios al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.

3. Pronósticos tecnológicos de la organización: es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización.

Funciones del Departamento

es:

El DCH es esencialmente de servicios

Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

1. Ayudar y prestar servicios a la organización..

Evaluar el desempeño del personal.

Reclutar el personal idóneo para cada puesto.

Capacitar y desarrollar programas, entre otras funciones.

Bibliografía:

- 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