



## Mi Universidad

***Nombre del Alumno: Luis Darinel Ozuna Cinco.***

***Nombre del Tema: Planeación del Capital Humano.***

***Parcial: Primer***

***Nombre de la Materia: Capital Humano***

***Nombre del Profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos.***

***Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia.***

***Cuatrimestre: Tercer***

**MAPA CONCEPTUAL.**

## Evolucion del Capital Humano

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

### 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.



Proceso de Planeacion de Capital

se define como

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

Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relacion a lo personal necesario para lograr objetivos organizacionales.

Fases que abarca

Objetivos de negocios

Prónosticos

Ofertas de capital humano.

Auditoria de capital humano

Conciliación

☑ Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.

☑ Obtener una ide clara, de lo que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen.

☑ Se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo.

☑ Resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.

☑ Consiste en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas y luego avanzar otro paso explicado, en tan forma precisa como sea posible, las dinámicas sobre las que se descansan dichas diferencias.

## Análisis del Ambiente Interno y externas.

### Fuentes Externas

Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto fluirá sobre ella.

#### Pronósticos 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 donde se localice la actividad de nuestra organización, de la demanda de nuestros productos o servicios, etc.

#### Planes educativos a nivel nacional

Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior, los planes de estudio que se podrán en vigencia etc., a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.

#### 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; es necesario, por tanto, recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida.

### Fuentes internas

Se refieren a la propia organización

#### Objetivos de la organización.

Se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación, aunque no es raro; que la organización no tiene metas definidas. Los objetivos cuantificados, es decir, metas, indicaran los requerimientos futuros de recursos humanos.

#### Pronósticos económicos de la organización.

Los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.

#### Pronósticos tecnológicos de la organización.

Una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización, ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos.

## Funciones del Departamento de Capital Humano

Es

Esencialmente de servicios.

Funciones

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
2. Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que la ocupe.
3. Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
4. Reclutar el personal idóneo para cada puesto.
5. Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
6. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre estos, además buscar solución a los problemas que se destacan entre ellos.
7. Llevar el control de beneficios de los empleados.
8. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
9. Supervisar la administración de los programas de prueba.
10. Desarrollar un marco personal basado en competencias.
11. Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales.

Funciones Según el libro de Reinventando Recursos Humanos: cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento, el autor: Margaret Butteris.

- ☐ Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio. Una vez identificadas, se ponen en marcha estrategias para desarrollar o adquirir las competencias claves. La función empresarial es también responsable de monitorizar el progreso de desarrollo.
- ☐ Desarrollo de talento ejecutivo. El DCH de la empresa es responsable de los sistemas que identifican y desarrollan el personal con mayor potencia de toda la organización, preparándolo junto a los directivos presentes, para alcanzar los objetivos empresariales presentes y futuros, incluyendo la planificación de sucesiones.

- ☐ Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura, los valores y los principios operativos comunes. Utilizando las sesiones de formación y desarrollo como vehículos de comunicación para desarrollar, implementar y sostener este principio.
- ☐ Desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados. El DCH de la empresa identifica los modelos empresariales para la contratación, el juicio y la evaluación de los empleados.
- ☐ Desarrollo e implementación de políticas. Traducido como programas de gestión de la actuación y la retribución para utilizarse en todas las compañías operativas.

<https://mm.tt/map/2771861418?t=UYCw40NmAn>.