



Nombre de alumnos: Rodrigo Adonai Thomas Velazquez

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuela

Gallegos

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Capital Humano

Grado: 3

Grupo: B

Comitán de Domínguez Chiapas a 16 de Agosto de 2021.

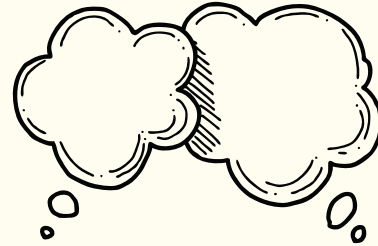


EVOLUCION.

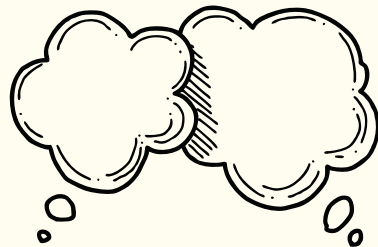
. Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social. "A partir de la división de la sociedad en clases se generó la necesidad de estructurar determinadas formas para influir en la clase dominada, de manera que ésta se orientará hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección".

PROCESO DE PLANEACION.

Se define como: —flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización. En cierto sentido el proceso de planeación de recursos humanos, es el flujo de sucesos por el cual dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el lugar adecuado y el momento oportuno. Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales.



CAPITAL HUMANO



AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO.

Fuentes Externas.

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

Fuentes Internas .

Las fuentes internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO.

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados. UNIVERSIDAD DEL SURESTE
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.