

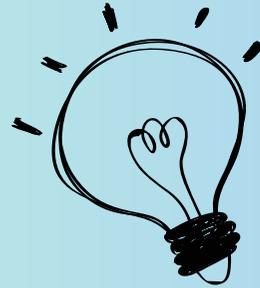
# UDS

- **ALUMNA:** Paola Elizabeth Maldonado Cancino
- **PROFESOR:** Reynaldo
- **PARCIAL:** #1
- **MATERIA:** Capital humano
- **TEMA:** planeación del capital humano
- **LICENCIATURA:** Medicina veterinaria y zootecnia
- **CUATRIMESTRE** #3



## 1.1. EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLÁSICO)

- Es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. De modo que el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas.
- El hombre en la comunidad primitiva, para su subsistencia necesitó unirse, empleando formas elementales de organización. Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social.
- A inicios del siglo XX surge la Escuela Clásica de las Administraciones encabezada por el norteamericano Frederick W. Taylor (1856-1915) y el francés Henri Fayol (1814-1925). Ellos desarrollaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo (formación del trabajo, formas de pagos y otros). Los orígenes de la función de personal se ubican durante la segunda revolución industrial. En cierto modo, representó una respuesta a los cambios que introdujo la industrialización en el mundo del trabajo (Dulebohn, Ferris y Stodd, 1995).



# PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

## 1.2. PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

Se define como: —flujo de actividades interrelacionadas 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. Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales. Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

- El proceso de planeación de recursos humanos abarca diversas fases:
  1. Objetivos de Negocio
  2. Pronósticos.
  3. Oferta de capital humano.
  4. Auditoría de capital humano
  5. Conciliación.



## 1.3. 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, pues esto influirá sobre ella.

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

### Fuentes Internas

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

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

## 1.4. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO.

### Funciones del DCH

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.

- Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

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.