



# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: María Fernanda García Velázquez.*

*Nombre del tema: Planeación del Capital Humano.*

*Parcial: I ro.*

*Nombre de la Materia: Capital Humano.*

*Nombre del profesor: Liliana Grisell Escobar Herrera.*

*Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas.*

*Cuatrimestre: 5°.*

*Lugar y Fecha de elaboración: Frontera Comalapa Chis. a 19 de enero del 2024.*

# PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

## Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)

La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

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.

Evolución: 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.

## Proceso de planeación del Capital Humano.

Concepto de planeación: Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

Proceso de Planeación, se define como: "flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización".

Este, abarca diversas fases:  
Objetivos de Negocio, son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.  
Pronósticos, el primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos.  
Oferta de capital humano, esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo.

## 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.

Fuentes Internas, las fuentes internas de la planeación de recursos humanos 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.  
Pronósticos económicos, los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos.  
Pronósticos tecnológicos, una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener una idea de los conocimientos.

## Funciones del departamento de Capital Humano.

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.

## Pronóstico de Capital Humano.

Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro, basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimiento sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.

-Pronóstico de Capital Humano, esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización.  
-Pronóstico de la demanda de empleados, un componente fundamental de la planeación de recursos humanos es el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización.

Pronósticos de la oferta de empleados  
Una vez que una organización ha pronosticado los requerimientos futuros de personal, por ende, debe determinar si dispone de la cantidad y tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas. Es posible aplicar el análisis de la oferta a las dos fuentes de reclutamiento: interna y externa.

## Inventarios de competencia de Capital Humano.

Definición de Inventario: relación ordenada de bienes y existencias de una entidad o empresa, a una fecha determinada.

Contablemente es una cuenta de activo circulante que representa el valor de las mercancías existentes en un almacén. En términos generales, es la relación o lista de los bienes materiales y derechos pertenecientes a una persona o comunidad, hecha con orden y claridad.

En contabilidad, el inventario es una relación detallada de las existencias materiales comprendidas en el activo, la cual debe mostrar el número de unidades en existencia, la descripción de los artículos, los precios unitarios, el importe de cada renglón, las sumas parciales por grupos y clasificaciones y el total del inventario.

## Planes de Carrera.

Un plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras que se fundamenta en la colocación del colaborador en puestos de trabajo cuidadosamente estudiados para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para puestos de

Sirve para optimizar el Capital Humano y se basa en: análisis de puesto, la estructura organizacional, planes de crecimiento de la empresa, pronósticos, el inventario de recursos humanos, la calificación de méritos, la evaluación de desempeño y el sistema de ascensos y promociones, etc.

-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