



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Diliany Yamileth Perez Castro

TEMA: Evolución del capital humano (enfoque clásico)

PARCIAL: I"

MATERIA: Capital humano

NOMBRE DEL PROFESOR: Liliana Grisel Escobar Herrera

LICENCIATURA: Contaduría Publica y Finanzas

CUATRIMESTRE: 5"

Evolución del capital humano (enfoque clásico)

La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico definen 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

Fuentes 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

Proceso de planeación de capital humano

Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos

Proceso de planeación

Es el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización

Objetivos de negocio

Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa

Oferta de capital humano

Esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo

Auditoria de capital humano

Éstas resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados cuando se refieren a personas que no ocupan puestos de gerencia, las auditorías dan como resultado el inventario de habilidades

Análisis del ambiente interno y externo

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

Pronóstico 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.

Planes educativos a 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

Evolución del capital humano

Pronósticos del 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

Ya que su propósito es obtener conocimiento sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones

Pronósticos 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

Inventarios de competencias del capital humano

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

Este inventario permite conocer las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados así como su grado de actualización en el trabajo

Planes de carrera

Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas y diferentes. Las empresas deben ayudar a los empleados en la planeación de su carrera para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos

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 exigencias mayores

Planes de carrera

Los planes de carrera son una representación gráfica de los puestos y por quienes son sustituidos en la organización ante la eventualidad de que exista alguna vacante en el futuro, o de que se ascienda al personal que los ocupa

La planeación de carrera tiene múltiples ventajas ya que promueve la realización del personal, conversa al personal clave, asegura la continuidad gerencial, incrementa la motivación, mejora el clima organizacional, reduce los índices de rotación, conserva e incrementa el capital intelectual.

