



Mi Universidad

Ensayo: Mapa conceptual

Nombre del Alumno: YENIFER ORTIZ ESPINOZA

Nombre del tema: PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

Parcial: 1° PARCIAL

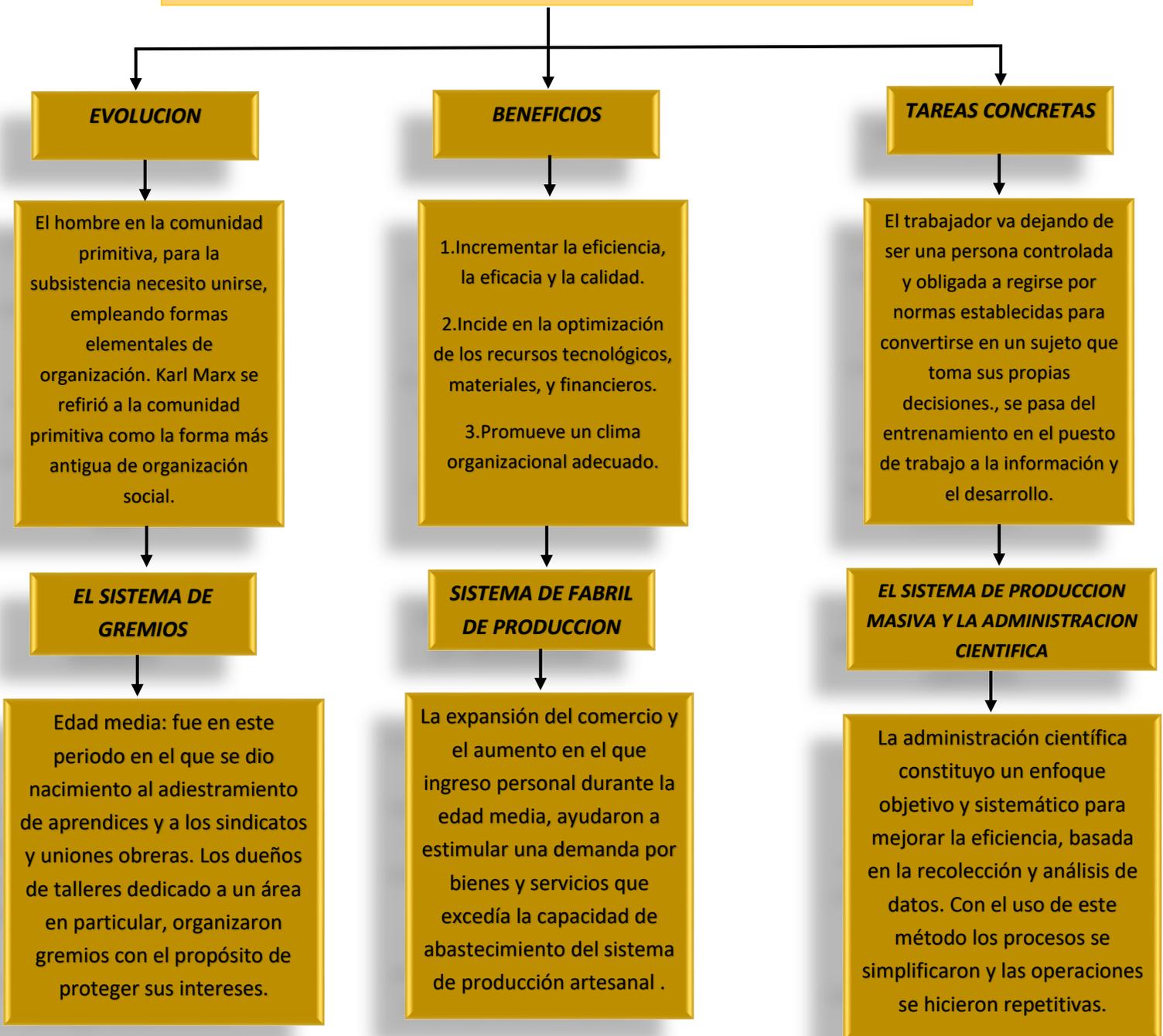
Nombre de la Materia: CAPITAL HUMANO

Nombre del profesor: C.P. LILIANA ESCOBAR HERRERA

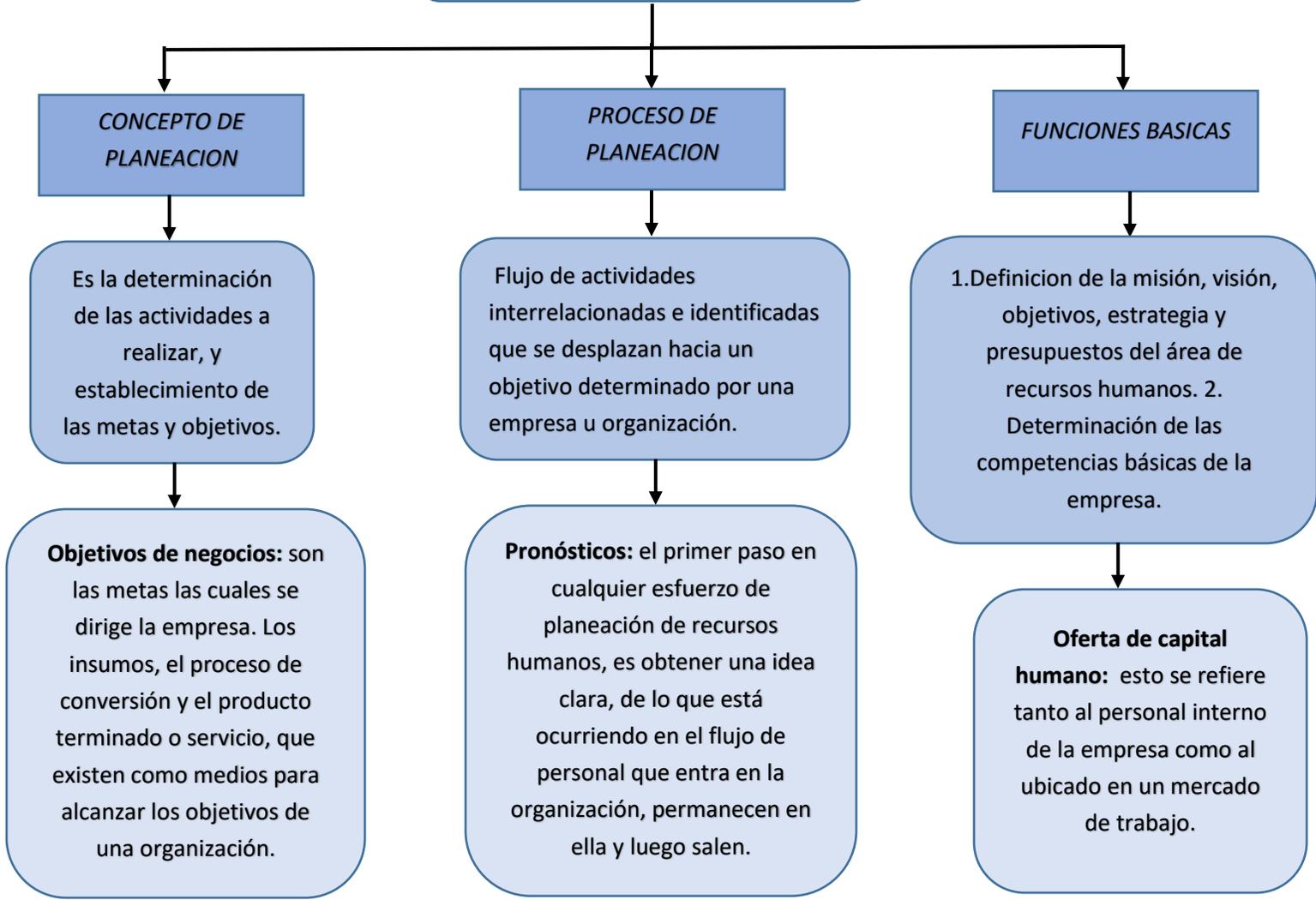
Nombre de la Licenciatura: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

Cuatrimestre: 5°

EVOLUCION DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLASICO)



PROCESO DE PLANEACION DE CAPITAL HUMANO



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.

Pronóstico de la economía nacional: es necesario tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria, etc.

Objetivos de la organización: se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación, aunque es raro; que la organización no tiene metas definidas.

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 pondrán en vigencia, etc.

Pronósticos económicos de la organización: los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos.

Planes educativos a nivel institucional: no solo el estado sino las universidades y otros centros tiene un papel importante en la información de capital humano; es necesario recurrir a ellas con objeto de realizar algo.

Pronósticos tecnológicos de la organización: una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener idea de los conocimientos y experiencias.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO Y PRONOSTICO DEL CAPITAL HUMANO

Funciones:

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
2. Describe las responsabilidades que definan 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.

Pronostico del capital humano: esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización.

Pronostico 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.

Pronostico de la oferta de empleados: una vez que una organización ha pronosticado los requerimientos futuros de personal, debe determinar si dispone de la cantidad y tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas.

