



Nombre del Alumno: Shirley López López

Nombre del tema: Planeación del Capital Humano.

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del Profesor: Liliana Grisel Escobar Herrera

Cuatrimestre: 5

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas

Lugar y Fecha de elaboración: Frontera Comalapa Chis. A 23 de enero de 2024

CAPITAL HUMANO

Capital Humano: conocimiento, habilidad, competencia, atributos que se incorporan para facilitar la creación del bienestar personal, social y económico.

SISTEMA DE GREMIOS

Proteger sus intereses como regular el empleo y precios. Se da dividida los tipos de clase.

SISTEMA FABRIL DE PRODUCCION

Expansión de comercio y el aumento y el ingreso personal, estimular la oferta de empleos monótonos.

SISTEMA DE PRODUCCION MASIVA Y ADMINISTRACION CENTIFICA

Un enfoque objetivo y sistemático para mejora de eficiencia basada en la recolección y análisis de datos, bases de administración a través de la coordinación, dirección

DESARROLLO DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

Posibles contribuciones para prestar la psicología a la administración básicamente en las áreas de selección, capacitación v motivación

PROCESO DE PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

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

Objetivos de negocios: metas a las cuales se dirige una empresa, insumos, proceso de conversión y producto terminado, servicio.

Pronósticos: obtener idea clara, de lo que ocurre en el flujo de personal en la organización, conocimiento de interrelaciones.

Oferta de capital humano: personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo

Auditoria de capital humano: aptitudes y preparación de todos y cada uno de los empleados.

Conciliación: termino de pronóstico de oferta y demanda laboral, consiste en documentar las diferencias entre demanda y oferta y avanzara otro paso explicando.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO

Ayudar y prestar servicios a la organización, gerentes

Describe responsabilidades que definen cada puesto laboral y cualidades

Evaluar el desempeño del personal y el desarrollo del liderazgo

Reclutar el personal idóneo para cada puesto

Capacitar y desarrollar programas, curso para mejoramiento del personal

Brindar ayuda psicológica a los empleados para dar armonía entre estos

Llevar el control de beneficio de los empleados

Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos nuevos o revisados

Supervisar la administración de los programas de prueba

Desarrollar un marco personal basado en competencias

PRONOSTICO DE CAPITAL HUMANO

Selección de un factor estratégico, ya sea nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, entre otras.

Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes

Calculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional

Proyección de los niveles futuros de personal de cada área, correlacionándolos con la proyección de niveles del valor estratégico correspondiente

INVENTARIO DE COMPETENCIA DE CAPITAL HUMANO

Inventario: relación de los bienes materiales existencias de una entidad o empresa.

ASPECTOS IMPORTANTES DE UN INVENTARIO POR COMPETENCIAS

En primer lugar la empresa debe definir cuáles son las competencias requeridas por las diversas posiciones de organización

Con el primer esquema de puestos y competencias debe hacer un inventario de personal utilizando el Assessment Center Method

PLANES DE CARRERA

Promueve la realización del personal, conversa al personal clave, asegura la continuidad gerencial

PROCESO PARA LA PLANEACION DE CARRERA

Análisis de plan estratégico corporativo

Análisis de puestos y competencias

Definición de objetivos

Identificación de puestos y análisis puestos

Elaboración del mapa de carreras

Plan del desarrollo a cada puesto