EUDS Mi Universidad

Cuadro Sinóptico.

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez.

Nombre del tema: Análisis y descripción de puestos.

Parcial: 2

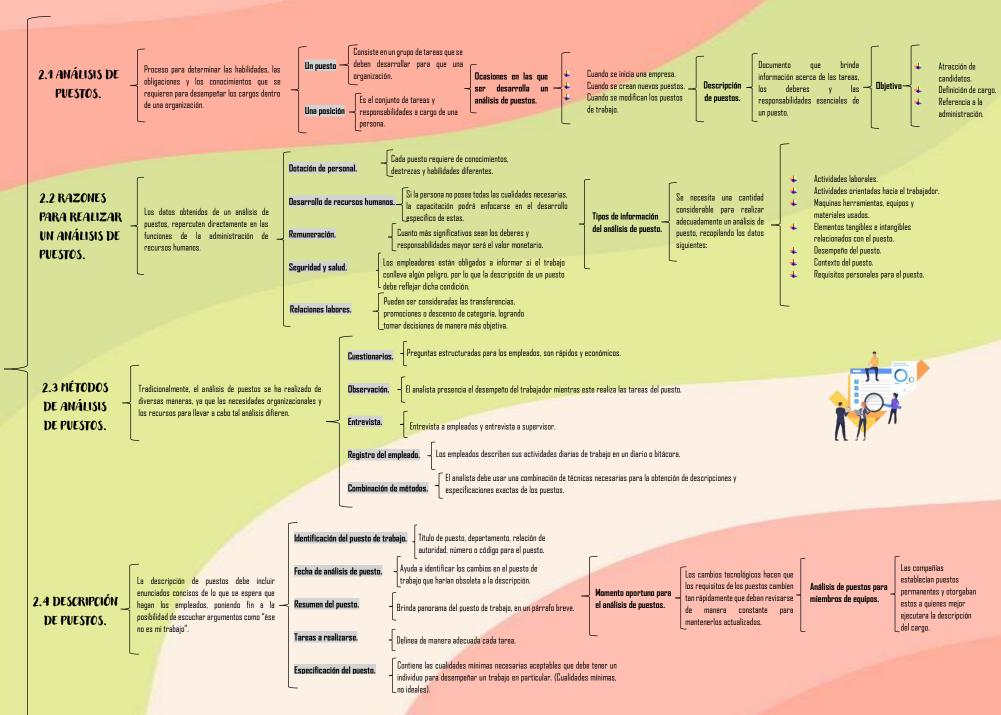
Nombre de la Materia: Capital humano.

Nombre del profesor: Mabel Domínguez Aguilar.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.

Quinto Cuatrimestre.

Comitán de Domínguez, Chiapas, 11 de febrero del 2024.



2.5 PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

La planeación estratégica es el proceso en virtud del cual la alta administración determina los propósitos y objetivos organizacionales generales y la manera en la cual se alcanzarán.

Etapas. —

- Determinación de la misión de la organización.
- Evaluación de la organización y su ambiente.
- # Establecimiento de objetivos.
- Determinación de las estrategias para lograr los objetivos.

Implantación de estrategias.

Liderazgo.

- Estructura organizacional.
- Sistemas de información y control.
- ► Tecnología.
- Recursos humanos.

2.6 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS. Proceso sistemático y estratégico destinado a evaluar el estado actual de los RRHH de una empresa y prever sus necesidades futuras. "La clave para una planeación estratégica de recursos humanos es empezar con la visión a largo plazo de la organización y sus metas futuras de negocios, y trabajar a partir de ahí.

El proceso de planeación de los recursos humanos: Pronóstico de necesidades.

Implica la determinación del número, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitará en el futuro para alcanzar sus metas.

Pronóstico de disponibilidad.

Cuando la empresa ha analizado sus necesidades en cuanto a empleados y la disponibilidad de éstos, podrá determinar si tiene un exceso o una escasez de personal.



2.7 BASES DE DATOS DEL CAPITAL HUMANO. Incluyen información sobre todos los empleados tanto administrativos como no administrativos. Un perfil de sus habilidades y antecedentes. Las mejoras en la tecnología han creado formas de administrar y analizar la información. Las bases de datos incluyen ahora información sobre todos los empleados tanto administrativos como no administrativos.

La información que podría aparecer en tales bases de datos incluye lo siguiente:

- Historial y experiencia de trabajo.
- 4 Habilidades y conocimientos específicos.
- Licencias o certificaciones obtenidas
- Terminación de la capacitación organizacional.
- Antecedentes educacionales.

Referencia: Antología (UDS) Capital Humano.