



**Mi Universidad**

**RESUMEN**

*Nombre del Alumno: Carlos Daniel García López*

*Nombre del tema: UNIDAD I*

*Parcial: II*

*Nombre de la Materia: Capital humano*

*Nombre del profesor: Paola Isabel Sánchez Rodríguez*

*Licenciatura: En administración y estrategias de negocios*

*Cuatrimestre: 5*

## **Funciones de la administración de los recursos humanos.**

Hay cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales y con los empleados. La dotación de personal es el proceso a través del cual una organización se asegura de que siempre tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en el momento indicado, para lograr los objetivos organizacionales.

El análisis de puestos es el proceso sistemático para determinar las habilidades, los deberes y los conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de una organización. Tiene un efecto sobre prácticamente todos los aspectos de la ARH, incluyendo la planeación, el reclutamiento y la selección. La planeación de recursos humanos (PRH) es el proceso sistemático para hacer coincidir, de forma anticipada, la oferta interna y externa de personas con los puestos de trabajo en una organización a lo largo de un periodo específico.

El desarrollo de recursos humanos (DRH) es una función fundamental de la ARH que no solamente consiste en la capacitación y el desarrollo, sino también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo, en el desarrollo de la organización, así como en la administración y evaluación del desempeño. La capacitación se diseña con miras a brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para sus puestos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del puesto actual y tiene un enfoque que es a un plazo más largo.

### **Pronósticos del capital humano:**

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

Pronostico de la demanda de empleados: es 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

### **Proceso de Planeación de Capital Humano**

**Planeación:** es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

**Proceso de planeación:** se define como el “flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización. Que abarca diversas fases por ejemplo:

Objetivos de negocios: son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversión y el producto terminado o servicio.

Pronósticos: el primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos, es obtener una idea clara, de los que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización.

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: cuando se refieren a personas que no se ocupan puestos de gerencia, las auditorias dan como resultado el inventario de habilidades.

Conciliación: consiste en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas.

### **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 influirá sobre ella.

Pronostico 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.

Planes educativos a nivel nacional: es necesario conocer en que forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior.

Planes educativos a nivel institucional: no solo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano.

Fuentes internas: 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 de la organización: permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.

Pronósticos tecnológicos de la organización: es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar con el futuro los miembros de la propia organización.