



Nombre del Alumno: AZUCENA YAQUELIN FLORES JIMENEZ

Nombre del tema: PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Parcial: I

Nombre de la Materia: CAPITAL HUMANO

Nombre del profesor: PAOLA ISABEL SANCHEZ RODRIGUEZ

Nombre de la Licenciatura: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

Planeación del Capital Humano

Define 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.

Está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos, La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles.

Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad.

Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales, y financieros.

Promueve un clima organizacional adecuado.

Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.

Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

Sistema de fabril de producción. La expansión del comercio y el aumento en el que ingreso personal durante la Edad Media, ayudaron a estimular una demanda por bienes y servicios que excedía la capacidad de abastecimiento del sistema de producción artesanal existente.

Planeación de Capital Humano. Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

La previsión de los recursos humanos puede hacerse aplicando varios métodos, unos simples y otros complejos Son más complejas son totalmente precisas. Independientemente del método utilizado, las previsiones representan aproximaciones y no deben considerarse como valores absolutos.

Cuantitativo. Estos suponen el uso de técnicas, estadísticas o matemáticas; son los enfoques que utilizan los teóricos y los planificadores profesionales.

Cualitativo. Tratan de reconciliar los intereses, capacidades y aspiraciones de los empleados individuales con las necesidades actuales y futuras de personal de una organización.

Inventario.

Cada persona posee en mayor o menor grado, facultades únicas las cuáles pueden ser de extraordinaria valía para ella y para la organización. Por tanto, es imprescindible contar con un inventario de Capital Humano en fin de efectuar, ascensos y transferencias. . Denominamos con desarrollo a las prácticas formativas donde el sujeto que asiste a una actividad de formación es guiado por su instructor para el desarrollo de sus. Ayuda a planear los futuros programas de capacitación de personal y desarrollo gerencial, así como el reclutamiento y selección de nuevos empleados competencias.

Conciliación. El proceso de conciliación consiste, en documentar las diferencias entre la demanda y oferta pronosticadas, y luego avanzar otro paso explicando, en forma tan precisa como sea posible, las dinámicas sobre las que descansan dichas diferencias, sus características de personalidad se encuentran en lo profundo de cada uno y se ponen en evidencia cuando se “actúan”.

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. 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.

Proceso para la planeación de carreras

Análisis del plan estratégico corporativo.

Análisis de puestos y competencias.

Plan de desarrollo a cada puesto.

Definición de objetivos.

Identificación de puestos y análisis de puestos.

Bibliografía.

Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.

Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000

Sobrino Lázaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Jurídicas). 2008