



Presentación:

Resumen de unidad 1

Nombre : ANA KAREN FRANCISCO PASCUAL

Maestra: PAOLA ISABEL SÁNCHEZ RODRÍGUEZ

Actividad 1

Materia: CAPITAL HUMANO

5TO CUATRIMESTRE

LICENCIATURA EN CONTADURÍA Y FINANZAS PÚBLICAS

UNIDAD 1. PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

La evolución del capital humano ((enfoque clásico)

La organización para la cooperación y el desarrollo económico define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

Las personas son el corazón de la organización, ya que le dan vida, y la administración de capital humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo.

Baltazar Balcazar menciona " hablar de productividad se necesitan de dos elementos fundamentales; orden y disciplina, sin ellos, es inútil hablar de productividad.

El hombre en la comunidad primitiva, para su subsistencia necesito unirse empleando formas elementales de organización. Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social " A partir de la división de la sociedad en clases se generó la necesidad de estructurar determinadas formas para influir en la clase denominada de manera que está se orientará hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección.

PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

Es la determinación de las actividades a realizar y establecimiento de las metas y objetivos. El proceso de planeación se define como "Flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización.

El proceso de planeación de recursos humanos abarca diversas faces:

- **Objetivo de negocios:** Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversión y el producto terminado o servicio.
- **Oferta de capital humano:** Esto se refiere tanto al personal interno de las empresas como al ubicado en un mercado de trabajo.
- **Auditoría de capital humano:** Esta, resume las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.

- **Conciliación:** Al término de los pronósticos de oferta y la demanda laboral , los resultados deben conciliar antes de que puedan principiar las fases de programación.

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 .

1. Pronóstico de la economía nacional.
2. Planes educativas a nivel nacional
3. Planes educativas a nivel institucional

- **Fuentes internas:**

Las Fuentes internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

1. Objetivo de la organización
2. Pronósticos económicos de la organización
3. Pronósticos tecnológicos de la organización.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO.

El DCH es esencial de servicios, sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca , a su vez ,asesora , no dirige a sus gerentes tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Según el libro de Reinventando Recursos Humanos: cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento el autor : Margaret Butteris, el papel y la función del departamento de capital humano de la empresa consiste en las siguientes:

1. Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio
2. Desarrollo de talento ejecutivo.
3. Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura los valores y los principios operativas comunes.
4. Desarrollo de modelos para la evolución y de retribución de los empleados.
5. Desarrollo e implementación de políticas.

PRONÓSTICO DE CAPITAL HUMANO

Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurre en el futuro, basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimiento sobre

eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.

INVENTARIO DE COMPETENCIAS DE CAPITAL HUMANO

Relación ordenado de bienes y existencias de una entidad o empresa ,a una fecha determinada. Contablemente es una cuenta de activo circulante que representa el valor de las mercancías existentes en un almacén, este inventario permite conocer las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados, así como su grado de actualización en el trabajo. Cada persona posee en mayor o menor grado facultades únicas las cuales pueden ser de extraordinaria valía para ella y para la organización

PLANES DE CARRERAS

Proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas. 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.

Proceso para la planeación de carrera

- Análisis de puestos y competencias.
- Definición de objetivos.
- Identificación de puestos y análisis de puestos.
- Elaboración del mapa de carreras.
- Plan de desarrollo a cada puesto.