



**Universidad
del sureste**

Tema:

Capital Humano

Nombre de la alumna:

Gomez Salazar Bresly Lizbeth

Maestra:

Paola Isabel Sanchez

Licenciatura en:

Contaduría Publica y Finanzas

Cuatrimestre:

Quinto

Modulo:

Segundo

Fecha:

24 De Marzo Del 2024

El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización. Está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos. Los objetivos organizacionales proporcionan a los administradores, importantes guías de acción en áreas como: toma de decisiones, planeación de personal, eficiencia organizacional, consistencia organizacional y evaluación del desempeño. Para que sea significativa la planeación del personal, debe tener como base las especificaciones de personal e ir ligada a los objetivos de la empresa. La planeación puede revelar escasez o abundancia de capacidades, una condición que puede influir en los objetivos y en la estructura organizacional.

Proceso de Planeación de Capital Humano: Se define como: flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización, o el proceso de planeación de recursos humanos, es el flujo de sucesos por el cual dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el lugar adecuado y el momento oportuno.

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; Pronóstico de la economía nacional, Planes educativos a nivel nacional, Planes educativos a nivel institucional. Las Fuentes Internas: de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización; Objetivos de la organización, Pronósticos económicos de la organización, pronósticos tecnológicos de la organización.

Funciones del Departamento de Capital Humano: El DCH es esencialmente 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.

Pronósticos del Capital Humano: Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra 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; Pronostico de Capital Humano Esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización. Pronóstico de la demanda de empleados 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 de la organización. Pronósticos de la oferta de empleados Una vez que una organización ha pronosticado los requerimientos futuros de personal, por ende, debe determinar si dispone de la cantidad y tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas.

Inventario de competencias de Capital Humano: En contabilidad, el inventario es una relación detallada de las existencias materiales comprendidas en el activo, la cual debe mostrar el número de unidades en existencia, la descripción de los artículos, los precios unitarios, el importe de cada renglón, las sumas parciales por grupos y clasificaciones y el total del inventario. La ventaja principal de un "inventario de habilidades" es que constituye el medio para evaluar en forma rápida y exacta las habilidades disponibles dentro de la organización. Ayuda a planear los futuros programas de capacitación de personal y desarrollo gerencial, así como el reclutamiento y selección de nuevos empleados.

Planes de carrera. Un plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras que se fundamenta en la colocación del colaborador en puestos de trabajo cuidadosamente estudiados para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para puestos de exigencias mayores.

Proceso para la planeación de carreras: Análisis del plan estratégico corporativo, 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.

Referencias

- **Antología UDS**