

- **Materia:** CAPITAL HUMANO



- **Tema:** Cuadro sinóptico

- **Carrera:** Medicina veterinaria y zootecnia

- **Cuatrimestre:** 3º

- **Alumno:** Edgar Uriel Encino López

# CAPITAL HUMANO

## PLANEACION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

\* Proceso sistemático para hacer coincidir la oferta interna y externa de personas con la apertura de puestos que se anticipa en la organización durante un periodo específico.

\* La clave es empezar con la visión a largo plazo de la organización y sus metas futuras de negocios.

\* Tiene dos componentes: las necesidades y la disponibilidad.

## PRONOSTICO DE LAS NECESIDADES EN CUANTO A RECURSOS HUMANOS

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

\* Estas proyecciones reflejarán varios factores, como los planes de producción y los cambios en la productividad

## PRONOSTICO DE LA DISPONIBILIDAD DE LOS RECUROS HUMANOS

\* La empresa será capaz de conseguir los empleados con las habilidades necesarias, y a partir de qué fuentes

\* el gerente de recursos humanos contempla tanto las fuentes internas (los empleados actuales) como las fuentes externas (el mercado laboral).

podrá determinar si tiene un exceso o una escasez de personal.

**CAPITAL**  
**HUMANO**

USO DE DATOS DE RH

\* Las organizaciones utilizan bases de datos que toman en cuenta seriamente a los recursos humanos al acoplar a las personas con los puestos de trabajo

\* Incluyen ahora información sobre todos los empleados tanto administrativos como no administrativos

PRONOSTICO DE ESCASEZ  
DE EMPLEADOS

\* Identificar lo que una empresa puede hacer cuando existe escasez de empleados.

SE SUGIERE:

**A)** Reclutamiento innovador **B)** Incentivos de remuneración **C)** Programas de capacitación **D)** Diferentes normas de selección

PRONOSTICO DE EXCESO  
DE EMPLEADOS

\* Identificar lo que una empresa puede hacer cuando existe exceso de empleados.

SE SUGIERE:

**A)** Contratación restringida **B)** Reducción en el número de horas de trabajo **C)** Jubilación anticipada

**CAPITAL**  
**HUMANO**

RECORTES DE PERSONAL

\* Lo opuesto del crecimiento de una compañía; indica un cambio que ocurre una sola vez en la organización y en el número de personas empleadas.

\* El número de personas dentro de la organización se reducen con el propósito de mejorar el desempeño organizacional.

\*La antigüedad por lo regular es la base para los despidos, y los empleados con menos antigüedad son los que se despiden primero

\* El contrato también puede incluir un procedimiento de despido claramente