



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS TAPACHULA**

**LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y
ZOOTECNIA**

TERCER CUATRIMESTRE

**NOMBRE DEL ASESOR ACADÉMICO:
ING. JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN.**

**ASIGNATURA:
CAPITAL HUMANO.**

**NOMBRE DEL ALUMNO:
DAYANNE VAZQUEZ OLIVO**

**FECHA DE ENTREGA:
SABADO, 22 MAYO 2021.**

UNIDAD I

1.5. PRONÓSTICOS DEL CAPITAL HUMANO

Pronosticar es como el pensar las cosas que sucederán en el futuro, todo se hace mediante un análisis, el propósito de esto es el conocer las posibilidades tanto malas como buenas para el capital humano.

Se puede hacer un cálculo de los pronósticos en base a:

- ❖ Selección de un factor estratégico.
- ❖ Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes.
- ❖ Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional.
- ❖ Proyección de los niveles futuros de personal en cada área, correlacionándolos con la proyección de los niveles (históricos y futuros) del factor estratégico correspondiente.

1.6. INVENTARIO DE COMPETENCIAS DE CAPITAL HUMANO

Esta se basa en la relación o lista de los bienes materiales y derechos pertenecientes a una persona o comunidad, hecha con orden y claridad.

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.

- Este ayuda a planear los futuros programas de capacitación de personal y desarrollo gerencial, así como el reclutamiento y selección de nuevos empleados.

1.7. PLANES DE CARRERA.

Los planes de carrera son una representación gráfica de los puestos y por quienes son sustituidos en la organización ante la eventualidad de que exista alguna vacante en el futuro, o de que se ascienda al personal que los ocupa.

Este se basa en Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas y diferentes.

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

BIBLIOGRAFÍA

- <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/cafaccf9a08acc6e0dae1bedd0fe4a17.pdf>