

UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

Campus Tapachula.

CAPITAL HUMANO.

Unidad I.

Alumno: Alejandro Morales Tapia.

Profesor: Juan Jesús Agustín guzmán.

Tercer cuatrimestre.

Medicina veterinaria y zootecnia

Unidad I.

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.

El cálculo del pronóstico de personal puede elaborarse con base en: → Selección de un factor estratégico, por ejemplo, nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, para cada área de la empresa, cuyas variaciones afecten los requerimientos de personal. → Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes. → Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional

Inventario de competencias de Capital Humano.

Definición de Inventario: Relación ordenada 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.

permite conocer las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados, así como su grado de actualización en el trabajo

Planes de carrera.

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.

Sirve para optimizar el Capital Humano y se basa en: análisis de puesto, la estructura organizacional, planes de crecimiento de la empresa, pronósticos, el inventario de recursos humanos.