



➤ **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

➤ **Nombre del alumno: Fernando Morales Pérez**

➤ **Profesor: Aldo Irecta Nájera**

➤ **Materia: Capital humano**

➤ **Trabajo: Super nota**

➤ **Licenciatura: Medicina veterinaria y zootecnia**

➤ **Cuatrimestre: 3**

PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

Se define a capital humano como las habilidades, conocimientos, competencias que pueden hacer solamente las personas.



Son las encargadas de manejar las distintas empresas, tanto muebles como inmuebles ,las personas dentro de una empresa tienen un objetivo ,son capaces de actuar ante diversas situaciones , ellos son capaces de incrementar la eficiencia, calidad y eficacia , de usar las maquinas , para esto se tiene que llevar un proceso de planeación del capital humano, este se basa en utilizar estrategias y programas en relación de las personas , para alcanzar el objetivo , se tiene que llevar a cabo la visión y misión de cada empresa para que esta tenga un buen crecimiento .





En el proceso de capital humano, se utilizan estrategias con el fin de tener un buen resultado, el proceso de recursos humanos, cuenta de objetivo de negocio, pronóstico, oferta de capital humano, auditoria da capital humano, para esto también tenemos que analizar el ambiente interno y externo es necesario conocer otras empresas en nuestro entorno.



Entre las funciones que cumplen cada empleado en una empresa, son diferentes, unas son, ofrecer servicios a los clientes, manejar maquinaria, evaluar el desempeño de los trabajadores, capacitar al personal. El pronóstico de capital humano, es obtener conocimiento que es importante para tomar decisiones en la organización, existen dos tipos de pronóstico 1 pronóstico de requerimiento, 2 pronostico de oferta de mano de obra.



Inventario de Competencias de Capital Humana

Un inventario es una relación ordenada de bienes y existencias en una empresa. ¿Qué diferencia hay entre el pronóstico y el inventario?, permite identificar las necesidades futuras y laborar planes estrategias a seguir. Las empresas se encargan de ayudar a los empleados a su carrera para que puedan satisfacer las necesidades.

Un plan de carrera, permite el desarrollo de un colaborador para su puesto de trabajo, lo hace cuidadosamente y que sea exigente para él.

Bibliografía:

- Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.
- Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000
- Sobrino Lazaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008
- Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2° Ed, Grupo Editorial Patria.
- Jorge Farías Arizpe. Dirección de Capital Humano. Trillas
- José Luis Pascual Pedraza. Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.