

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
CAMPUS TAPACHULA  
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA**

**Cuadro sinóptico**

- **MATERIA: CAPITAL HUMANO**
- **MVZ. ETY JOSEFINA ARREOLA**
- **ALUMNO: CHRISTIAN VALERIA FIGUEROA  
VICTORIA**
- **TERCER CUATRIMESTRE**

# CAPITAL HUMANO

## OBJETIVOS DE LA PLANEACION

### SOCIALES

Se basa en principios éticos y socialmente responsables. son aquellos fines que persigue una empresa con respecto a la sociedad con la que convive. Debe ser responsable de los desafíos que presenta la sociedad y reducir al máximo las tensiones o demandas que puedan ejercer sobre la organización

### FUNCIONALES

Mantener la contribución del departamento de capital humano en un nivel apropiado a las necesidades de la organización. Sirve para determinar el nivel necesario de equilibrio que debe de existir entre el numero de integrantes del departamento de recursos humanos y el total de personas a su cargo.

### CORPORATIVOS

Impulsar el uso optimo del talento, contribuir a los resultados financieros, los valores organizacionales y la cultura de la Empresa. La función del departamento es contribuir al éxito de los supervisores y gerentes

## FUENTES DE LA PLANEACION

### EXTERNAS

Cuando una organización carece de oferta interna de empleados para promociones o cuando cubre posiciones de nivel básico, los gerentes deben de considerar la oferta externa de trabajo. Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella

### INTERNAS

Cuando una organización carece de oferta interna de empleados para promociones o cuando cubre posiciones de nivel básico, los gerentes deben de considerar la oferta externa de trabajo. Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella

## FUENTES DE LA PLANEACION

### EXTERNAS

Cuando una organización carece de oferta interna de empleados para promociones o cuando cubre posiciones de nivel básico, los gerentes deben de considerar la oferta externa de trabajo. Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella

### INTERNAS

Cuando una organización carece de oferta interna de empleados para promociones o cuando cubre posiciones de nivel básico, los gerentes deben de considerar la oferta externa de trabajo. Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella