

UDDS



MATERIA: CAPITAL HUMANO

DOCENTE: ETY JOSEFINA ARREOLA RODRIGUEZ

ALUMNO: JOCTAN CARBAJAL SALMERON

CARRERA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

CUATRIMESTRE: 3-A

Planeación y objetivos

Objetivos de Negocio.

Los objetivos de negocio en capital humano se centran en optimizar la gestión de los recursos humanos de una organización para alcanzar metas estratégicas y mejorar el desempeño global de la empresa. Estos objetivos pueden variar según las necesidades y prioridades de cada organización

Pronósticos.

Son estimaciones o predicciones sobre eventos futuros, tendencias o resultados basados en análisis de datos y modelos estadísticos. Estos pronósticos pueden ayudar a las organizaciones a tomar decisiones informadas, planificar estratégicamente y anticiparse a posibles escenarios.

Oferta de capital humano

Se refiere a la disponibilidad y calidad de los recursos humanos en el mercado laboral. Es decir, se trata de la cantidad de personas con habilidades, conocimientos y experiencia que están disponibles para ser contratadas por las organizaciones.

Análisis de brechas de habilidades

Identifica las competencias y habilidades requeridas en la organización en comparación con las habilidades existentes en la fuerza laboral actual. Permite identificar las áreas en las que se requiere capacitación y desarrollo de personal, así como la necesidad de contratar talento externo para cubrir las brechas identificadas.

Conciliación

Se refiere al proceso de comparar y ajustar las discrepancias entre los registros de horas trabajadas y las compensaciones correspondientes. También puede referirse a la conciliación de otros aspectos relacionados con la gestión del personal, como las vacaciones, los permisos, los beneficios y las deducciones salariales..

Auditoría de capital humano

Es evaluar la eficacia y la eficiencia de las actividades de recursos humanos y proporcionar recomendaciones para mejorar la gestión y maximizar el rendimiento del talento en la organización.

Planificación de la fuerza laboral

El objetivo es garantizar que la organización cuente con la cantidad y calidad adecuadas de empleados para cumplir con las necesidades presentes y futuras. Esto implica realizar análisis de brechas de habilidades, planificar la sucesión, identificar las necesidades de contratación y retención, y asegurar que la fuerza laboral esté alineada con la estrategia organizacional.

Cultura y clima laboral

El objetivo es promover una cultura y un clima laboral positivos y productivos. Esto implica crear un entorno de trabajo inclusivo, fomentar la comunicación efectiva, promover la colaboración y el trabajo en equipo, y garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

Atracción y retención del talento

El objetivo es atraer a los mejores profesionales y retener a los empleados talentosos en la organización. Esto implica implementar estrategias efectivas de reclutamiento, ofrecer paquetes de compensación y beneficios competitivos, y proporcionar un entorno laboral favorable que fomente la satisfacción y el compromiso de los empleados.

BIBLIOGRAFIA:

<https://www.sodexo.com.ve/objetivos-de-la-planeacion-de-recursos-humanos/>