



**UDS**  
Mi Universidad

- NOMBRE DEL ALUMNO: BRYSEYDA KARLA CUVAS COVARRUBIAS
- DOCENTE: PAOLA ISABEL SANCHEZ RODRIGUEZ
- NOMBRE DE LA MATERIA: CAPITAL HUMANO
- NOMBRE DE LA LICENCIATURA: CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS
- NOMBRE DEL TEMA: PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO
- CUATRIMESTRE: 5 °(UNIDAD 1)
- FUENTES BIBLIOGRÁFICAS: GONZÁLEZ, F. (2011). LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS. REVISTA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 3(76), 104.  
SO 690, SANTOS, A. C. (2019). OPTIMIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LA EMPRESA. ECONOMÍA Y DESARROLLO.



# Planeación del Capital Humano

Evolución del Capital Humano (enfoque clásico) se refiere al proceso de desarrollo y mejora de las habilidades, conocimientos y capacidades de los individuos que forman parte de una organización, con el objetivo de impulsar el crecimiento económico y la competitividad, se originó en la década de 1950 con el economista Gary Becker, quien propuso que la inversión en capital humano era fundamental para el crecimiento económico de un país, Según este enfoque, el capital humano se refiere a los conocimientos, habilidades y capacidades que poseen los individuos y que son adquiridos a través de la educación, la formación y la experiencia laboral.

A lo largo del tiempo, ha evolucionado para incluir aspectos como la motivación, la creatividad, la innovación y el compromiso de los trabajadores. Se ha demostrado que las organizaciones que invierten en el desarrollo de su capital humano obtienen mejores resultados en términos de productividad, rentabilidad y competitividad.

El proceso de planeación de capital humano es una herramienta fundamental para las empresas, ya que les permite identificar y anticipar las necesidades de recursos humanos que requieren para alcanzar sus objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

En primer lugar, la empresa debe definir su estrategia y sus objetivos a futuro, para poder determinar qué tipo de talento humano necesita y qué competencias son prioritarias. Una vez establecidas estas necesidades, se procede a analizar la situación actual de la organización, identificando las brechas de talento existentes y las áreas de mejora.

Posteriormente, se desarrollan planes de acción para suplir esas brechas, ya sea a través de la contratación de nuevos empleados, el desarrollo de habilidades y competencias en el personal actual, o la reorganización de la estructura organizacional, es importante tener en cuenta el presupuesto disponible y la disponibilidad de talento en el mercado laboral.

Finalmente, se implementan las acciones acordadas y se monitorea su impacto en el desempeño de la organización. Es fundamental tener un sistema de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de las acciones, así como realizar ajustes si es necesario.

En resumen, implica identificar las necesidades de talento humano de la organización, desarrollar planes de acción para suplir esas necesidades, implementar las acciones acordadas y evaluar su impacto en el desempeño organizacional.



# “ANÁLISIS DEL AMBIENTE “

El análisis del ambiente interno y externo es una herramienta fundamental para comprender la situación actual de una organización y poder identificar las oportunidades y amenazas que enfrenta en su entorno.

En cuanto al ambiente interno, se deben analizar aspectos como la cultura organizacional, la estructura de la empresa, los recursos humanos, los procesos internos, la tecnología utilizada, entre otros. Este análisis permite identificar las fortalezas y debilidades de la organización, lo que ayuda a definir las acciones necesarias para potenciar los aspectos positivos y mejorar los aspectos negativos.

Por otro lado, el análisis del ambiente externo se enfoca en el estudio del entorno en el que opera la organización, incluyendo factores económicos, políticos, sociales, tecnológicos, legales y ambientales. Este análisis permite identificar las oportunidades y amenazas que pueden influir en el desempeño de la organización, así como en la elaboración de estrategias para aprovechar las oportunidades y mitigar las amenazas.

En resumen, es vital para el desarrollo de estrategias que permitan a una organización adaptarse de manera efectiva a su entorno, mejorar su competitividad y lograr sus objetivos a largo plazo.



## “”DEPARTAMENTOS”

El Departamento de Capital Humano, también conocido como Recursos Humanos, es fundamental para la gestión del talento humano en una organización. Algunas de las funciones principales de este departamento incluyen:

1. Reclutamiento y selección: Encargarse de buscar, reclutar y seleccionar a los candidatos adecuados para ocupar puestos vacantes en la organización.
2. Capacitación y desarrollo: Diseñar y llevar a cabo programas de capacitación para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, así como promover su desarrollo profesional.
3. Compensación y beneficios: Gestionar la remuneración de los empleados, incluyendo salarios, bonos, incentivos y beneficios sociales como seguro médico, vacaciones y planes de jubilación.
4. Evaluación del desempeño: Realizar evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados para identificar fortalezas, áreas de mejora y necesidades de desarrollo.
5. Gestión del clima laboral: Promover un ambiente de trabajo positivo y motivador, fomentando la comunicación, el trabajo en equipo y el bienestar de los empleados.
6. Cumplimiento normativo: Asegurarse de que la organización cumpla con todas las leyes y regulaciones laborales, así como con las políticas internas en materia de recursos humanos.

Como objetivo principal gestionar de manera eficiente el talento humano de la organización, garantizando así un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.



# “PRONOSTICOS”

Los pronósticos del capital humano son predicciones sobre la disponibilidad, habilidades y desempeño de los empleados de una organización en el futuro. Estos pronósticos sirven para ayudar a las empresas a planificar sus necesidades de personal, identificar posibles brechas de habilidades y desarrollar estrategias para retener y atraer talento. Algunas de las áreas en las que se pueden realizar pronósticos del capital humano incluyen la planificación de la sucesión, el desarrollo de liderazgo, la gestión del rendimiento y la planificación de la fuerza laboral. Al utilizar datos históricos, tendencias del mercado laboral y análisis predictivo, las empresas pueden tomar decisiones informadas sobre la gestión de su capital humano para mejorar su rendimiento y lograr sus objetivos empresariales.



# “INVENTARIO DE COMPETENCIAS”

El inventario de competencias de Capital Humano es un proceso en el cual se identifican, evalúan y registran las habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados de una organización. Esto se realiza con el objetivo de conocer las capacidades y potencialidades de los trabajadores, así como identificar áreas de mejora y desarrollo.

Para llevar a cabo un inventario de competencias de Capital Humano, se pueden seguir los siguientes pasos:

1. Definir las competencias necesarias: Identificar las competencias y habilidades requeridas para cada puesto de trabajo dentro de la organización.
2. Recopilación de información: Realizar entrevistas, encuestas u observaciones para recopilar información sobre las competencias actuales de los empleados.
3. Evaluación de competencias: Realizar evaluaciones de desempeño, pruebas de conocimiento o evaluaciones psicométricas para evaluar las competencias de los empleados.
4. Registro de competencias: Registrar la información recopilada en una base de datos o sistema de gestión de recursos humanos para facilitar su análisis y seguimiento.
5. Análisis de brechas: Comparar las competencias actuales de los empleados con las competencias necesarias para identificar las brechas de habilidades y conocimientos.
6. Plan de desarrollo: Diseñar un plan de desarrollo individualizado para cada empleado con el fin de mejorar sus competencias y cerrar las brechas identificadas.
7. Seguimiento y evaluación: Realizar un seguimiento constante de las competencias de los empleados, evaluando su progreso y ajustando el plan de desarrollo según sea necesario.

En resumen, es una herramienta fundamental para gestionar de manera eficiente el talento de una organización y garantizar el desarrollo continuo de sus empleados.





## “PLAN DE CARRERAS”

Un plan de carrera es un conjunto de objetivos y estrategias que una persona establece para el desarrollo de su carrera profesional a lo largo del tiempo. Incluye metas a corto, mediano y largo plazo, así como acciones concretas para alcanzar dichas metas y superar obstáculos.

Suelen incluir aspectos como la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, la identificación de oportunidades de crecimiento dentro de la organización, el establecimiento de relaciones profesionales clave, entre otros.

Además, un plan de carrera también puede comprender la búsqueda de nuevas oportunidades laborales fuera de la organización actual, la mejora de la marca personal y la construcción de una red de contactos.

En resumen, es importante para guiar el desarrollo profesional de una persona y asegurar un crecimiento continuo en su carrera.

NOTA: lo hice en canva ya que no tengo Word

