

**fases del proceso de planeacion de  
recursos humanos**

**Angel Ricardo Niño Tsuzuki**

**Lic. Medicina Veterinaria Y Zootecnia**

**Capital Humano**

**M.V.Z. Arreola Rodriguez Ety Josefina**

**Tapachula, Chiapas 24 De Mayo  
Del 2025**

# fases del proceso de planeación de recursos humanos

1

## OBJETIVOS DE NEGOCIOS

Los objetivos de negocios son una meta predeterminada que una persona, o una empresa, planea lograr en un período específico. Por lo general, estos objetivos se dividen en objetivos a corto y a largo plazo. Los objetivos de negocios pueden ser generales y de alto nivel o pueden estar centrados en acciones específicas y medibles.

2

## ESCLAVISTA:

El pronóstico de recursos humanos se refiere al proceso de análisis mediante el cual se logra predecir las necesidades futuras de talento de humano. Es decir, las empresas requieren de empleados que cuenten con diferentes niveles y tipos de habilidades para que puedan operar. Comprender las tendencias en el crecimiento y evolución a través del tiempo resulta esencial para que se logre satisfacer las necesidades humanas a corto y largo plazo, entender qué es pronóstico de recursos humanos y generar un buen plan.

3

## OFERTA DE CAPITAL HUMANO

se refiere a la cantidad de trabajadores disponibles en el mercado laboral, con sus habilidades, conocimientos y experiencia, y que están dispuestos a ofrecer sus servicios a cambio de una compensación. Es la parte del capital humano que se pone a disposición del mercado para ser demandado por las empresas.

4

## AUDITORIA DE CAPITAL HUMANO

Implica comparar las prácticas, políticas y resultados de RRHH de una empresa con los de otras compañías similares del mismo sector. El objetivo principal es identificar fortalezas y debilidades en la gestión del talento de una organización en relación con sus competidores o referentes del mercado.

5

## CONCILACION

Es un mecanismo para solucionar controversias laborales, basado en la comunicación entre personas trabajadoras y empleadoras, quienes son acompañadas por un externo (persona conciliadora), especialista en mediación para lograr soluciones eficaces, sin necesidad de llegar a juicio.

# BIBLIOGRAFIA

<https://asana.com/es/resources/business-goals-examples>

<https://www.euroinnova.com/blog/que-es-pronostico-de-recursos-humanos#:~:text=El%20pronóstico%20de%20recursos%20humanos,habilidades%20para%20que%20puedan%20operar.>

<https://www.sumup.com/es-es/facturas/glosario/capital-humano/>

<https://www.grupocastilla.es/auditoria-rrhh/#:~:text=Implica%20comparar%20las%20prácticas%2C%20políticas,c%20competidores%20o%20referentes%20del%20mercado.>

<https://ccl.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/beneficios-de-la-conciliacion#:~:text=Es%20un%20mecanismo%20para%20solucionar, necesidad%20de%20llegar%20a%20juicio.>