



universidad del sureste

NOMBRE :

ALBERTO DE LEON BARRIOS

CARRERA:

LIC. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

**MATERIA: INTRODUCCION DE
CAPITAL HUMANO**

DOCENTE:

MVZ. ETY ARREOLA



PLANEACION DE CAPITAL HUMANO

Proceso sistemático para anticipar las necesidades de talento, identificar brechas y desarrollar estrategias para atraer, retener y desarrollar al personal requerido

Objetivos

sirven para: definir metas específicas dentro de la gestión de recursos humanos, alineando las estrategias de personal con los objetivos organizacionales

- Alinear el talento humano con los objetivos estratégicos de la organización.
- Anticipar necesidades futuras de personal.
- Optimizar el uso de recursos humanos.
- Prevenir escasez o excedentes de personal.
- Mejorar la productividad y competitividad.

Etapas del Proceso

sirven para asegurar que una empresa cuente con el personal adecuado, motivado y con las habilidades necesarias para alcanzar sus objetivos

- **Análisis del Entorno** : (Evaluar factores externos e internos que influyen en la demanda de talento (tecnología, economía, legislación, etc.).
- **Análisis de la Situación Actual**:Inventario de personal actual. Evaluación de competencias y desempeño.
- **Identificación de Brechas**:Comparar el personal actual con el requerido.Detectar carencias en cantidad o calidad.
- **Desarrollo de Estrategias**:
 1. Reclutamiento y selección.
 2. Capacitación y desarrollo.
 3. Sucesión y planificación de carrera.
 4. Retención del talento.
- **Implementación y Seguimiento**:Ejecutar planes de acción.
- Monitorear resultados y ajustar según sea necesario.

Beneficios

también conocido como gestión del capital humano (HCM) o gestión del talento humano, sirven para mejorar la productividad, la satisfacción y el compromiso de los empleados

- Mayor eficiencia organizacional.
- Reducción de costos asociados a rotación y baja productividad.
- Mejora en la toma de decisiones estratégicas.
- Mayor compromiso y satisfacción de los empleados.

Herramientas Comunes

- sirven para optimizar y mejorar la gestión de los empleados, el desarrollo profesional, la eficiencia en los procesos internos y la toma de decisiones estratégicas dentro de una organización.

- Análisis FODA.
- Matrices de reemplazo y sucesión.
- Evaluaciones de desempeño.
- Software de recursos humanos (HRIS).

bibliografía :

- **Castillo-Aroca, Alberto (2016): "Depreciación del capital humano en la Alianza del Pacífico durante 2007-2014", Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, 34,1, pp. 9-46.**
- **Lucas, Robert (1988): "On the Mechanics of Development Planning", Journal of Monetary Economics, 22, 1 (julio), pp. 3-42.**
- **Neuman, Shoshana and Weiss, Avi, (1995): "On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: Theory and evidence", "European Economic Review", 39, 5, pp. 943-955.**