



Cuadro Sinóptico,
Unidad I
CAPITAL HUMANO
**"PLANEACIÓN DE
CAPITAL HUMANO"**



Becerra Marroquín Viridiana Monserrat

Universidad Del Sureste

Lic. Medicina Veterinaria y Zootecnia

M.V.Z. Arreola Rodríguez Ety Josefina

3er Cuatrimestre

Tapachula, Chiapas a 24 de Mayo de 2025

PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

La planeación del capital humano es un proceso fundamental para cualquier empresa que quiera asegurarse de contar con el personal adecuado para alcanzar sus objetivos. Este proceso se divide en varias etapas que permiten una gestión eficiente de los recursos humanos.

análisis de la situación actual

Permite identificar las fortalezas y debilidades del personal de la empresa, así como las oportunidades y amenazas del entorno laboral. Con esta información se pueden definir objetivos realistas y diseñar estrategias adecuadas.

definición de objetivos

Es clave para alinear la gestión del talento con la estrategia organizacional. Estos objetivos establecen las metas y prioridades en aspectos como:

- Adquisición de talento: Asegurar la contratación de personas con las competencias necesarias.
- Desarrollo y capacitación: Potenciar habilidades para mejorar el desempeño y la productividad.
- Retención y motivación: Diseñar estrategias para fidelizar al talento y reducir la rotación.
- Evaluación del desempeño: Implementar métricas que permitan medir el impacto de la gestión del capital humano.
- Cultura organizacional: Fomentar un ambiente de trabajo alineado con los valores y misión de la empresa.

diseño de estrategias

Es un proceso clave para garantizar que una organización cuente con el talento necesario para alcanzar sus objetivos empresariales, tanto en el presente como en el futuro.

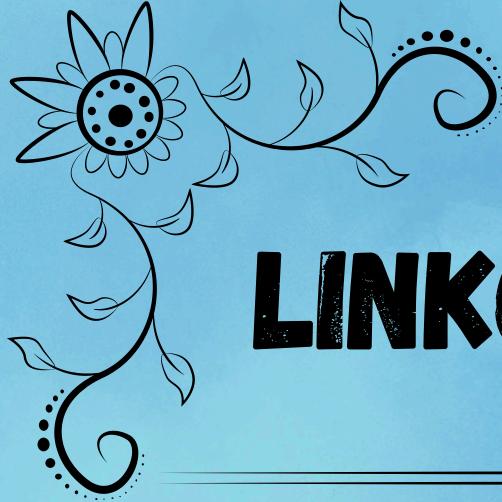
implementación de acciones

Es clave para el desarrollo y éxito de una organización. Aquí algunos pasos esenciales para lograrlo:

1. Análisis de necesidades: Identificar las competencias y habilidades requeridas para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.
2. Definición de estrategias: Diseñar programas de capacitación, reclutamiento y retención de talento alineados con las metas organizacionales.
3. Plan de acción: Establecer cronogramas, responsables y recursos necesarios para ejecutar las iniciativas de gestión del capital humano.
4. Evaluación y ajuste: Medir el impacto de las acciones implementadas, obteniendo retroalimentación y ajustando estrategias para optimizar resultados.
5. Cultura organizacional: Fomentar un ambiente laboral que promueva el compromiso, la innovación y el desarrollo profesional.

seguimiento y evaluación de resultados

Implica la medición y análisis del desempeño del personal y el impacto de las acciones implementadas. Con esta información se pueden realizar ajustes y mejoras continuas en la planeación del capital humano.



LINKOGRAFÍA

<https://modelocanvas.pro/etapas-del-proceso-de-la-planeacion-del-capital-humano/>

<https://www.obsbusiness.school/blog/como-funciona-la-planificacion-estrategica-del-capital-humano>

