

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

TEMA: PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

**M.A. HIGOR RODRÍGUEZ
VITE**

SEMESTRE: ENERO-JUNIO 2019

Tema: Planeación del Capital Humano

RESUMEN

La planeación de personal es un proceso muy importante para que las organizaciones logren sus objetivos al contar con los recursos humanos necesarios. Consiste en una serie técnicas por medio de las que se determina la provisión y demanda de los empleados que van a necesitar. Una planeación de personal a corto plazo determina los recursos humanos que se requerirán durante el primer año de operaciones; si se requiere una planeación a largo plazo se debe realizar con un lapso no menor a cinco años.

Palabras Clave

Planeación de personal, organigrama, plan de recursos humanos

Tema: Planeación del Capital Humano

ABSTRAC

Personnel planning is a very important process for organizations to achieve their objectives by having the necessary human resources. It consists of a series of techniques through which the provision and demand of the employees they will need is determined. A short-term personnel plan determines the human resources that will be required during the first year of operations; If long-term planning is required, it must be done within a period of not less than five years.

Keys words

Personnel planning,
Organization chart,
human resources plan

Definición

La planeación de recursos humanos busca dotar del número adecuado de personas con los conocimientos, habilidades y competencias adecuadas, en el momento adecuado, para el puesto adecuado.



Por ejemplo

El Junio de 2011 se anunció la instalación de la empresa automotriz *Mazda™* en Guanajuato. Aun cuando la empresa empezará a producir en el 2013, los directivos de Recursos Humanos deben efectuar anticipadamente el análisis y proyecciones de las necesidades de personal que tendrán para ensamblar las 50 mil unidades (capacidad de producción por año contemplada para la ensambladora).

¿Cuántos trabajadores será necesario contratar? ¿Qué capacidades o competencias deben tener?
¿Cuándo se contratarán? ¿Se cubrirán los puestos con personal interno o bien se recurrirá a contratación externa?



PROPOSITOS

- Utilizar todos estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, al fin de alcanzar las metas de la organización.
- Anticipar periodos de escasez y de sobre oferta de mano de obra.
- Proporcionar mayores oportunidades de empleo a las mujeres, a las minorías y a los discapacitados.
- Organizar los programas de capacitación de empleados.

VENTAJAS DE LA PLANEACIÓN



-INFORMACION PARA IMPLANTAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

-EXISTE UNA MEJOR IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO.



-VALUACION ESTRATEGICA DE SUELDOS.

-DISMINUCIÓN DE COSTOS DE ROTACIÓN.

-FACILITA LA UTILIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

Fuentes de la planeación

- La Planeación de recursos humanos debe tener como fundamento datos que permitan tener una proyección de las necesidades futuras de la organización. Puede decirse que la base de la planeación puede dividirse en dos grupos: fuentes externas y fuentes internas.

Fuentes externas

- Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella.

- **Pronósticos de la economía nacional**

Aquí es necesario considerar tener en cuenta el crecimiento del producto nacional bruto, del ingreso, de la población, de la industria o del ramo en particular donde se localice la actividad de la organización, de la demanda de servicios, etc. Debe quedar incluido el pronóstico del porcentaje de ocupación, de la composición ocupacional de la población económicamente activa, la composición por edades, la demanda de mano de obra, etc.



Fuentes externas

- **Planes educativos a nivel nacional**

Los conocimientos constituyen parte importante de los recursos humanos. Por lo que es necesario conocer en que forma planea el Estado invertir en la educación elemental, media y superior; los planes de estudio que se pondrán en vigencia, etc., a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.



Fuentes internas



Las fuentes internas de la planeación de recursos refieren a la propia organización:

Objetivos de la Organización

Se deben de tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación aunque no es raro encontrarse con que la organización no tiene metas definidas. Los objetivos cuantificados, es decir metas, indicarán los requerimientos futuros de recursos humanos.

Fuentes internas

- **Pronósticos económicos de la organización**

Con fundamento en los pronósticos económicos nacionales y sus objetivos, la organización debe preparar sus pronósticos económicos. La participación en el mercado, el volumen de ventas, etc., son datos importantes para configurar el monto y la calidad de los recursos humanos que se requerirán para lograr las metas.



Fuentes internas



- **Pronósticos tecnológicos de la organización**

Una proyección de las necesidades tecnológicas (no solo en su campo propio sino también en administración: procesamiento electrónico de datos, etc.) en el plazo de la planeación, es indispensable para tener idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización, ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos.

Fuentes internas

- **Pronósticos de los requerimientos**

Es decir, de los conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, intereses vocacionales, etc., con que deberán contar en el futuro los miembros de la organización en cada uno de los sectores o departamentos de esta. Para facilitar la tarea pueden emplearse “análisis de puestos”.



Capital Humano

El capital humano viene a mostrar las inversiones que se realizan en los trabajadores, a fin de que puedan producir más. Es decir, una parte de los recursos de los que disponemos se dedican a la realización de actividades que mejoran la productividad de los trabajadores; en cierto modo, logran **trabajadores de más “calidad”**.

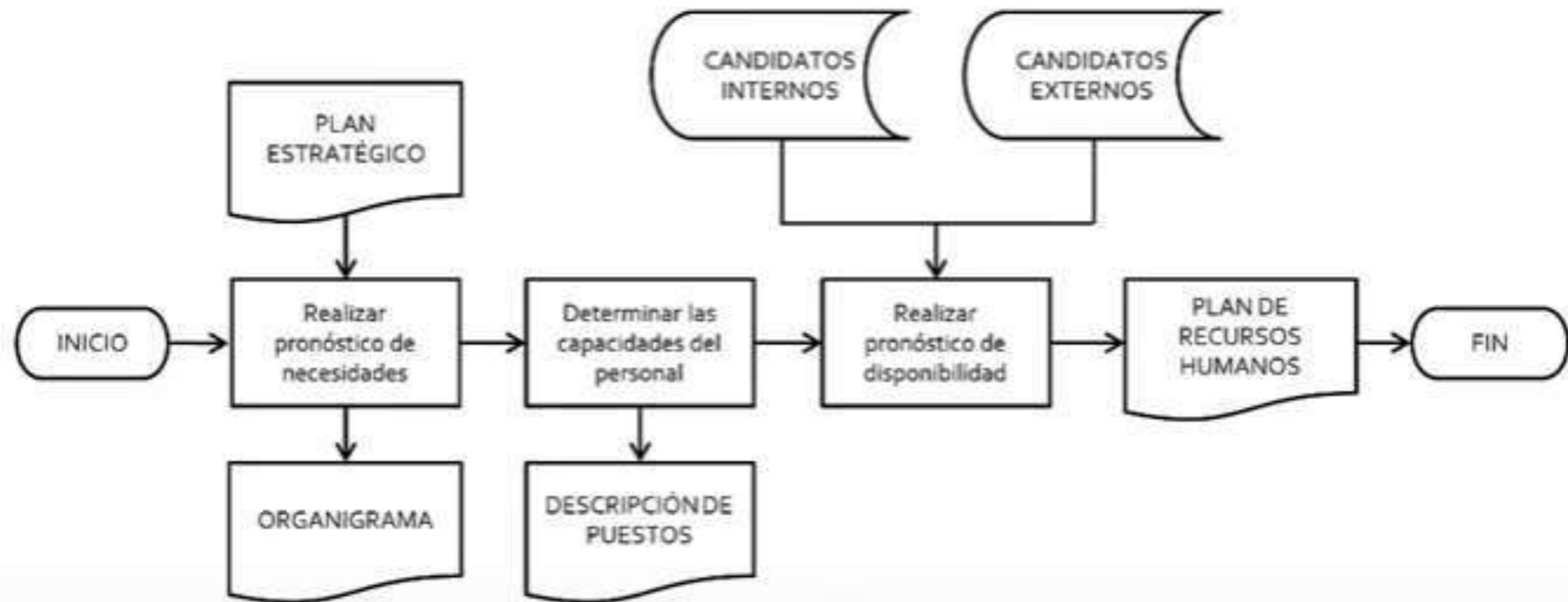


¿A través de qué actividades se adquiere el capital humano?

- El capital humano se adquiere fundamentalmente a través de actividades que miran hacia el futuro; especialmente, la formación y la atención y cuidado de la salud.



PROCESO DE PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

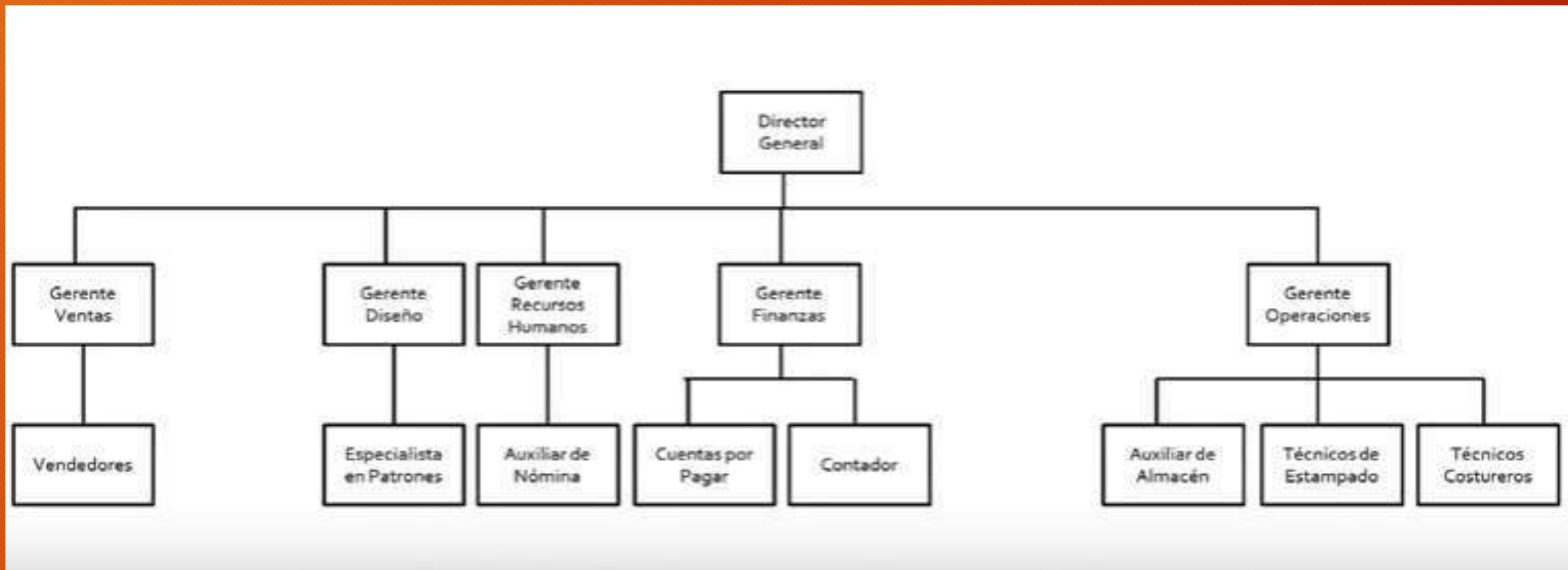


PROCESO DE PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Trapos Elegantes, S. A. de C. V. PLAN ESTRATÉGICO 2014

- ✓ Crecimiento de 4% en ventas totales.
- ✓ Apertura de 2 nuevas tiendas.
- ✓ Lanzamiento de línea Sport.
- ✓ Puesta en marcha de un Catálogo Electrónico.
- ✓ Mejorar diseños de la línea Baby.

PROCESO DE PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO



Bibliografía

- <https://www.outsourcingdenomina.com/.../el-proceso-de-planeación-de-recursos-hum.>
- <https://capitalh.com.mx/importancia-de-la-planeacion-de-personal-en-la-organizacion/>
-