



PROFESOR:
LUIS MIGUEL SÁNCHEZ

CARRERA:
LIC. CONTADURÍA PÚBLICA.

MATERIA:
CAPITAL HUMANO

ALUMNO:
LUIS ALBERTO GÓMEZ PRIETO

CUATRIMESTRE:

3

Planeación estratégica de recursos humanos.

es el proceso sistemático para hacer coincidir la oferta interna y externa de personas con la apertura de puestos que se anticipa en la organización durante un periodo específico.

Pronóstico de las necesidades en cuanto a recursos humanos.

Como se definió antes, un pronóstico de necesidades implica la determinación del número, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitará en el futuro para alcanzar sus metas. A

Pronóstico de la disponibilidad de los recursos humanos.

La elaboración de pronósticos de requerimientos implica determinar el número, las habilidades y la ubicación de los empleados que necesitará la organización en el futuro para alcanzar sus metas.

Uso de datos de RH.

Es probable que muchos de los empleados necesarios para puestos futuros se encuentren trabajando ya en la empresa.

Pronóstico de escasez de empleados.

Cuando las organizaciones se enfrentan a una escasez de trabajadores, tienen que intensificar sus esfuerzos para reclutar al personal necesario para satisfacer las necesidades de la empresa. Algunas de las acciones posibles al respecto se exponen a continuación

Pronóstico de exceso de empleados.

Cuando una comparación entre necesidades y disponibilidad indica que habrá un exceso o superávit de empleados, tal vez se requiera una restricción en las contrataciones, una reducción en los horarios, jubilaciones anticipadas y recortes de personal para corregir la situación. Nos ocuparemos de los recortes de personal más tarde, dentro de una sección especial.

Recortes de personal.

Los recortes de personal, también conocidos como reestructuraciones o reingeniería, son en esencia lo opuesto del crecimiento de una compañía; indican un cambio que ocurre una sola vez en la organización y en el número de individuos empleados.