

# **UNIVERSIDAD DEL SURESTE CAMPUS OCOSINGO**

**TRABAJO:**

**CUADRO SINOPTICO**

**NOMBRE:**

**ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

**MATERIA:**

**CAPITAL HUMANO**

**PROFESOR**

**LIC.LUIS MIGUEL SANCHEZ**

**ALUMNA:**

**IRANY GUADALUPE DIAZ JIMENEZ**

**LICENCIATURA:**

**CONTADURIA PUBLICA**

**CUATRIMESTRE:**

**3**

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

PLANEACION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

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.

Su clave es empezar con la visión a largo plazo de la organización y sus metas futuras de negocios, y trabajar a partir de ahí

Tiene dos componentes:

- Las necesidades
- la disponibilidad

En particular permite flexibilidad en el área de la administración de recursos humanos.

PRONOSTICO DE LAS NECESIDADES EN CUANTO A RECURSOS HUMANOS

implica la determinación del número, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitará en el futuro para alcanzar sus metas.

pronostica la demanda de los bienes y servicios de la empresa

se convierte entonces en requerimientos de personal para las actividades necesarias para satisfacer esta demanda

Usa técnicas que son de naturaleza cualitativa, y otras son cuantitativas

PRONOSTICO DE LA DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS

determinación de si la empresa será capaz de encontrar a los empleados con las habilidades necesarias

Ayuda a mostrar si los empleados necesarios pueden obtenerse dentro de la compañía, fuera de ésta, o con una combinación de las dos fuentes

USO DE DATOS DE RH

Si la compañía es pequeña, es posible que la administración conozca a todos los empleados lo suficientemente bien para acoplar sus habilidades y sus aspiraciones con las necesidades de la compañía

A medida que crecen las organizaciones, el proceso de acoplamiento se vuelve cada vez más difícil

Las organizaciones utilizan bases de datos que toman en cuenta seriamente a los recursos humanos al acoplar a las personas con los puestos de trabajo

Las bases de datos incluyen ahora información sobre todos los empleados tanto administrativos como no administrativos.

PRONOSTICO DE ESCASEZ DE EMPLEADOS

Las organizaciones tienen que intensificar sus esfuerzos para reclutar al personal necesario

las empresas deben tratar de determinar quiénes son sus prospectos de empleados y qué los motiva.

En ocasiones se requieren programas especiales de capacitación para preparar a individuos que, de otra forma, serían inelegibles para ocupar puestos dentro de la empresa

En vez de solicitar una amplia experiencia laboral, una compañía podría estar dispuesta a contratar a un individuo sin experiencia y capacitarlo para realizar el trabajo

PRONOSTICO DE EXCESO DE EMPLEADOS

una empresa implanta una política de contratación restringida

Sólo se contratan empleados nuevos cuando se puede ver afectado el desempeño general de la organización

Una compañía también puede reaccionar a una necesidad de disminución en la carga de trabajo reduciendo el número total de horas de trabajo

La jubilación anticipada de algunos empleados actuales es otra forma de reducir el número de trabajadores

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

una situación interesante a medida que las compañías hacen recortes de personal, realizan operaciones en el extranjero, hacen subcontrataciones, se fusionan, adquieren otras empresas, cierran plantas, se reubican y se reestructuran

Cuando se opta por un recorte de personal, las compañías describen por lo general los resultados positivos, como el mejoramiento del renglón de utilidades neta

aspectos negativos derivados de los recortes de personal son: El costo asociado con una baja moral de quienes permanecen en la empresa. Es difícil pensar en la mejor forma de satisfacer a un cliente si se desconoce cuándo será el último día de empleo, entre otros.

Luego de los recortes de personal, algunas organizaciones ayudan a los empleados despedidos para que encuentren un nuevo trabajo