

UNIVERSIDAD DEL SURESTE



CAPITAL HUMANO

.

TRABAJO:  
CUADRO SINOPTICO

DOCENTE:  
NAHIELI CAMAS CAMERAS

ALUMNO:  
DELGADO GONZÁLEZ JOSÉ MANUEL

20/05/2021

PRONOSTICO DE CAPITAL HUMANO

PRONOSTICO DE DEMANDA EMPLEADA

OFERTA DE EMPLEADOS

- a planeación de recursos humanos es el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización.
- Varios factores organizacionales pueden influir en la demanda de recursos humanos. Los factores externos como los ciclos económicos, que influyen en gran parte
- Existen 2 enfoques para el pronóstico de recursos humanos: cualitativo y cuantitativo.

- e determinar si dispone de la cantidad y tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas.
- Es posible aplicar el análisis de la oferta a las dos fuentes de reclutamiento: interna y externa.
- Un análisis de la oferta interna puede comenzar preparando organigramas, o sea representaciones gráficas de todos los puestos en la organización,

Cualitativos de pronóstico son menos estadísticos, tratan de reconciliar los intereses, capacidades y aspiraciones de los empleados individuales con las necesidades actuales y futuras de personal de una organización

Cuantitativos: uso de técnicas, estadísticas o matemáticas; son los enfoques que utilizan los teóricos y los planificadores profesionales.

Seleccionar de entre los indicadores guía

Restar el número de empleados que se espera perder durante un periodo de planeación.

Agregar al inventario el número de empleados que se espera integrarse al departamento por transferencias y, en ocasiones, por reclutamiento externo

Hacer ajustes internos por los empleados promovidos o despedidos en el departamento respectivo, pero por categorías de puestos. El resultado de estos cálculos es el pronóstico de la oferta de personal.

